

УДК 331.45

Муштонина Е.А., аспирант
Александрова А.В., доцент
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет»

Mushtonina E.A., graduate student
Alexandrova A.V., associate Professor
Kuban State Technological University

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ

SAFETY CULTURE AS AN ELEMENT OF SAFETY WORKING CONDITIONS FOR EMPLOYEES

Актуальность исследования. 12 декабря 2017 г. Российская Федерация в лице Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации присоединилась к международному информационному движению «нулевой травматизм». Между Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Международной ассоциацией социального обеспечения подписан меморандум о взаимопонимании и сотрудничестве по продвижению концепции «нулевой травматизм». Обеспечение безопасности в настоящее время понимается и, по мнению авторов, должно пониматься как непрерывный процесс, требующий участия высококвалифицированных специалистов и постоянного внимания руководства. В основе нового подхода — осознанная деятельность всех участников производственного процесса, начиная от работодателя и заканчивая работниками, с целью предотвратить любые несчастные случаи на производстве.

Формирование безопасной организации означает трансформацию всех уровней управления, расстановку правильных приоритетов, в частности, в аспектах безопасного труда, определение кардинальных правил безопасного поведения и постоянного вовлечения персонал в работу по предотвращению производственного травматизма. Меры, направленные одновременно на повышение уровня безопасности и увеличение эффективности, являются наиболее результативными.

Исследования показали, что при традиционном подходе к выстраиванию процесса обеспечения безопасности на предприятии, большинство сотрудников считают принимаемые меры безосновательными, а весь процесс — напрасной тратой времени; около половины персонала уверены, что их усилия не будут замечены руководством, а их вклад в работу недооценен. Эти данные сигнализируют о серьезной проблеме — недостаточном

вовлечении сотрудников в процесс, недоверии руководству и отсутствию веры в результат.

Известно, что корпоративная культура безопасности включает в себя как официально определенные, так и неписанные нормы поведения и фактически допустимые способы действий, которые определяют сознание и действия людей, такие как культура производства, культура отношений, культура быта [1-4]. Немаловажный аспект формирования культуры охраны труда заключается в воспитании культуры безопасного труда у работников. Никакие нормативные документы не сделают работу человека безопасной, если он сам не отнесется серьезно к своей жизни и здоровью. Главной составляющей данного процесса является обучение по охране труда. Большинство несчастных случаев на производстве происходит именно потому, что работник не знает правил безопасного поведения. Это происходит даже в условиях, когда работодателем разработаны инструкции по охране труда. Должна измениться культура безопасного труда, которая предполагает, что все работники в полной мере сознают, что ключевой приоритет – это жизнь и здоровье, и это намного важнее производственного результата.

Задачами исследования являются:

- систематизация научно-технической информации и анализ лучших практик в области формирования культуры безопасности в организациях;
- оценка фактического состояния культуры безопасности в подразделении предприятия железнодорожного транспорта;
- разработка рекомендаций по внедрению (или развитию) культуры безопасности.

Методы исследования. Авторы считают, что необходим качественный переход от зависимого к осознанному поведению работников, от сокрытия – к открытости, от страха быть наказанным – к проактивным действиям по предупреждению происшествий. Такой переход возможен только при целенаправленной работе на всех уровнях предприятия – от первого лица компании до рабочего персонала.

На основе кривой Бредли в рамках настоящей работы использована взаимозависимость уровня производственного травматизма и культуры безопасности (рисунок 1).

При этом важнейшими аспектами при формировании культуры безопасности в организациях выступают следующие.

В первую очередь, это непрерывная поддержка, постоянное участие и демонстрация личного примера первыми лицами компании. Решение проблемы формирования устойчивой культуры охраны труда на предприятии заключается в том, что руководители должны не только формально проводить профилактические работы по охране труда, но и лично встречаться с работниками для обсуждения вопросов безопасности на рабочих

местах. Культура охраны труда должна быть ориентирована как на руководителей, так и на работников предприятия.

Во-вторых, формирование компетентной службы охраны труда, которая способна методологически поддержать работу по выявлению и устранению ключевых рисков.

В-третьих, обязательная работа с руководителями среднего звена для формирования критической массы руководителей, разделяющих и применяющих новые подходы к безопасности в каждодневной деятельности.

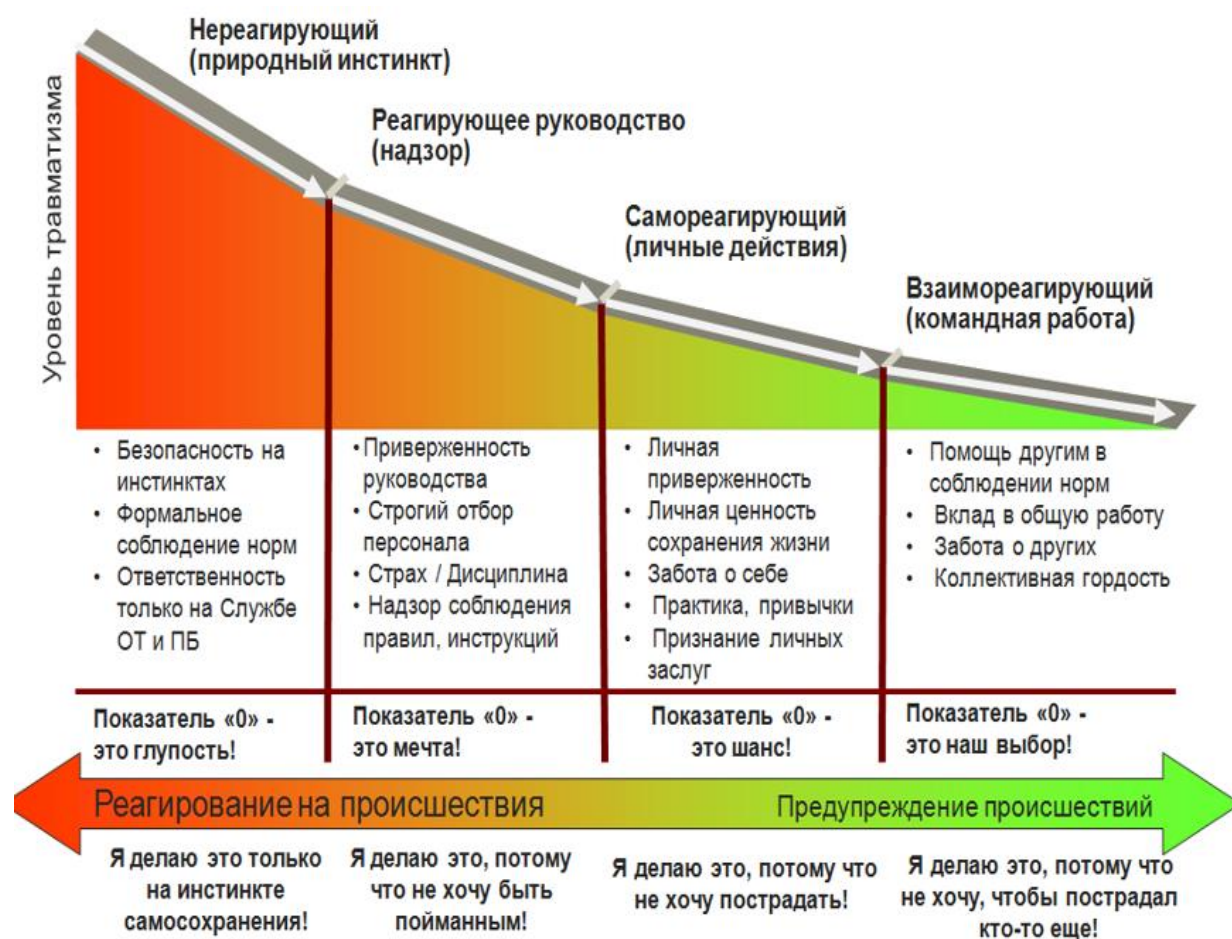


Рисунок 1 – Взаимозависимость уровня производственного травматизма и культуры безопасности (составлено на основе кривой Бредли)

Мотивация и поведение работников в вопросах безопасности труда, определяется тем, как они воспринимают приоритеты в охране труда, формируемые непосредственными руководителями и администрацией. Данный подход позволит устранить формальное выполнение правил безопасности и позволит вовлечь работников в процесс создания культуры безопасности труда на предприятии.

Эволюцию культуры безопасности в организациях можно разбить на этапы:

1 – «реагирующий» уровень травматизма: работники придерживаются правил безопасности исключительно в силу природных инстинктов;

2 – «зависимый» уровень: требования по охране труда соблюдаются «из-под палки», при осуществлении надзора.

3 – «независимый» уровень: работники руководствуются не инстинктами, а сознанием, они убеждены в важности стандартов охраны труда и заботятся не только о своей безопасности, но также могут сделать замечание или даже остановить работу коллеги в случае нарушений им правил охраны труда;

4 – «взаимозависимый» уровень: это командная работа всего коллектива предприятия. Для того, чтобы достичь такого уровня производственной безопасности, компаниям необходимо использовать комплексные инструменты – постоянное обучение, аудиты производственной безопасности, пересмотр политики найма и т.п.

Экспериментальная часть. Анализ, проведенный в Дирекции тяги (филиале ОАО «РЖД»), показал, что более 70 % случаев нарушений безопасности движения и травмирования на производстве вызваны «человеческим фактором» и происходят из-за осознанного нежелания работниками исполнять требования безопасности, установленные федеральными и локальными нормативными документами. Выявлено, что наибольшая доля причастности в возникновении несчастных случаев на производстве приходится на пострадавших и руководителей – по 43 %, на непосредственных руководителей работ – 10 % и на других руководителей среднего звена – 4 %.

С учетом анализа обстоятельств произошедших случаев травматизма работников локомотивных бригад был составлен реестр недопустимых и нежелательных рисков (опасностей), в который вошли следующие основные виды:

- поражение электрическим током;
- наезд (удар, зажатие) подвижного состава;
- падение, скольжение на поверхности одного уровня;
- падение с высоты;
- воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей;
- крушение, авария на ж.д. транспорте;
- дорожно-транспортное происшествие;
- прочие нежелательные последствия контакта с инструментами, деталями, оборудованием и машинами.

Оценивая тренд производственного травматизма в локомотивном комплексе за 10 лет, можно сделать вывод о том, что без развития системы управления охраной труда в т.ч. изменения отношения работников к во-

просу культуры безопасности труда достижение нулевого значения производственного травматизма невозможно.

В целях оценки состояния культуры безопасности в эксплуатационных локомотивных депо было проведено анкетирование работников. Анализ результатов исследования свидетельствует о том, что состояние культуры безопасности в Дирекции тяги находится на предпозитивном уровне, что указывает на необходимость дальнейшего развития культуры безопасности в структурных подразделениях Дирекции тяги с целью перехода от сотрудничества к непрерывному улучшению.

Вместе с тем, проведенное анкетирование показало отсутствие заинтересованности работников в соблюдении требований безопасности, непонимание важности данного вопроса для них лично.

Работа по совершенствованию системы управления охраной труда в локомотивном комплексе на основе внедрения культуры безопасности направлена на изменение приоритетов работников в пользу осознанного соблюдения требований охраны труда и безопасности движения. Эти поступки должны совершаться не по принуждению, а по собственному желанию работников, на основе понимания важности выполнения требований для него самого.

Потенциалом развития культуры безопасности является оценка и управление внутренними факторами, такими как: убеждения и мировоззрение людей, а также культура организации в целом. Соблюдение мер безопасности должно стать истинным убеждением и потребностью каждого из нас не только в рабочее время, но и в повседневной жизни.

Данная проблема была обсуждена на коммуникационном мероприятии с молодыми сотрудниками локомотивного комплекса ОАО «РЖД». По результатам обсуждения участниками направления «Безопасность движения» был разработан и презентован проект «Лидеры безопасности». Цель указанного проекта – снижение количества негативных событий (несчастных случаев, нарушений безопасности движения) за счет развития культуры безопасности, основанной на коллективной ответственности и осознанном выборе в пользу выполнения требований безопасности. Система безопасности по замыслу проекта состоит из двух неразрывных аспектов: безопасности движения и охраны труда.

Ключевым лозунгом проекта «Лидеры безопасности» явилось объединение понятий «охрана труда» и «безопасность движения». Проект «Лидеры безопасности» направлен на изменение приоритетов работников в пользу осознанного соблюдения требований охраны труда и безопасности движения. Эти поступки должны совершаться не по принуждению, а по собственному желанию работников, на основе понимания важности выполнения требований для него самого.

Проект предусматривает комплексный подход, заключающийся в реализации направлений «Отбор», «Обучение» и «Лидерство» (рисунок 2).

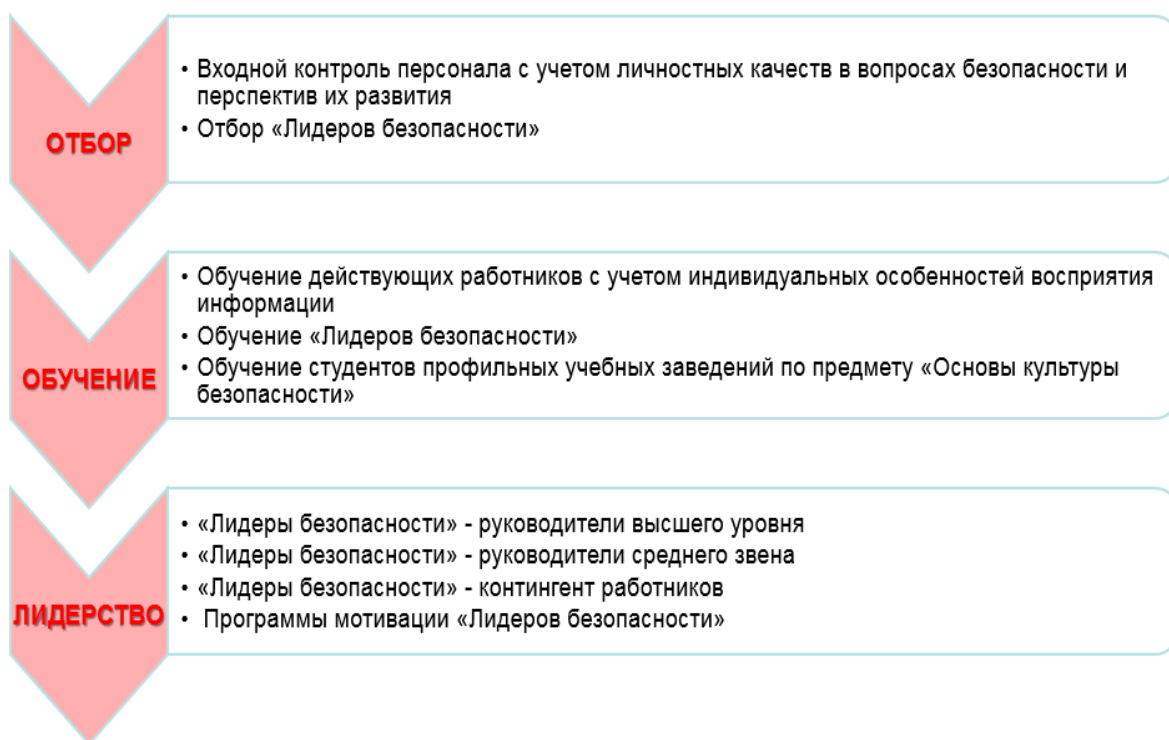


Рисунок 2- Основные направления повышения уровня культуры безопасности в локомотивном комплексе

Для популяризации культуры безопасности планируется применять неформальные подходы: продвижение идей и правил через мультфильмы, комиксы, кроссворды по безопасности движения и охране труда, яркие памятки.

Направление «Лидерство» включает в себя 3 составляющих: отбор, мотивацию, обучение. В настоящее время функционируют два института формального и официального лидерства: уполномоченные по охране труда и инспекторы по безопасности движения, предлагается внедрить третий: группу людей, которые будут иметь статус «лидеров безопасности». Их задача - продвижение идеологии безопасности движения и охраны труда внутри коллективов, внедрение требований безопасности не «сверху», а изнутри коллектива - через пользующегося уважением товарищей и имеющего авторитет коллегу.

Предлагается несколько форматов мотивации участников проекта и его программ:

- финансовые стимулы (не являются базовыми);
- улучшение перспектив карьерного роста;
- возможность направления на дополнительное обучение, на участие в слетах и конгрессах, поездки для обмена опытом на другие предприятия;
- размещение на досках почета и др.

Выводы. В качестве промежуточных результатов настоящей исследовательской работы можно отметить экспериментально выявленные недостаточный уровень развития культуры безопасности в структурных подразделениях Дирекции тяги и необходимость дальнейшего развития культуры безопасности с целью перехода от сотрудничества к непрерывному улучшению. В настоящее время производится доработка теоретической части проекта, запланированы выезды рабочей группы проекта в пилотные эксплуатационные локомотивные депо. По мере завершения анализа обратной связи с результатами реализации мероприятий и доработки планируется тиражирование проекта во все структурные подразделения Дирекции тяги.

Список литературы

1. Балашова Л.А., Тришкина Н.И. Современное управление охраной труда на отечественных предприятиях: культура безопасности XXI века // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 5-5. – С. 23-25.
2. Пушенко С.Л., Федина Е.В. Культура безопасности труда в строительстве как новая концепция // Инженерный вестник Дона - 2013. – № 4 (27). – С. 164.
3. Фролов О.П. Обеспечение прав работника на современную культуру охраны труда //Источник: журнал Новая наука: теоретический и практический взгляд. - 2017. – Т. 1. № 3. - С. 187-190
4. Хайруллина Л.И., Гасилов В.С. Культура охраны труда как элемент управления предприятием // Фундаментальные исследования. - 2012. - № 11 - 3. С. 665-669.

References

1. Balashova L.A., Trishkina N.I. Modern management of labor protection at domestic enterprises: safety culture of the XXI century // Actual problems of the humanities and natural sciences. – 2017. – No. 5-5. – S. 23-25.
2. Pushenko S.L., Fedina E.V. Safety culture in construction as a new concept // Engineering Bulletin of the Don - 2013. – No. 4 (27). – S. 164.
3. Frolov O.P. Ensuring the rights of an employee to a modern labor protection culture // Source: New Science journal: theoretical and practical view. - 2017. - T. 1. No. 3. - S. 187-190
4. Khayrullina L.I., Gasilov V.S. Labor protection culture as an element of enterprise management // Fundamental Research. - 2012. - No. 11 - 3. S. 665-669.