

УДК 331.45

Муштонина Е.А., аспирант

Александрова А.В., доцент

ФГБО 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 травматизма». 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 персонала 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 скрытия – 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 компаний. 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 каждойдневной деятельности.

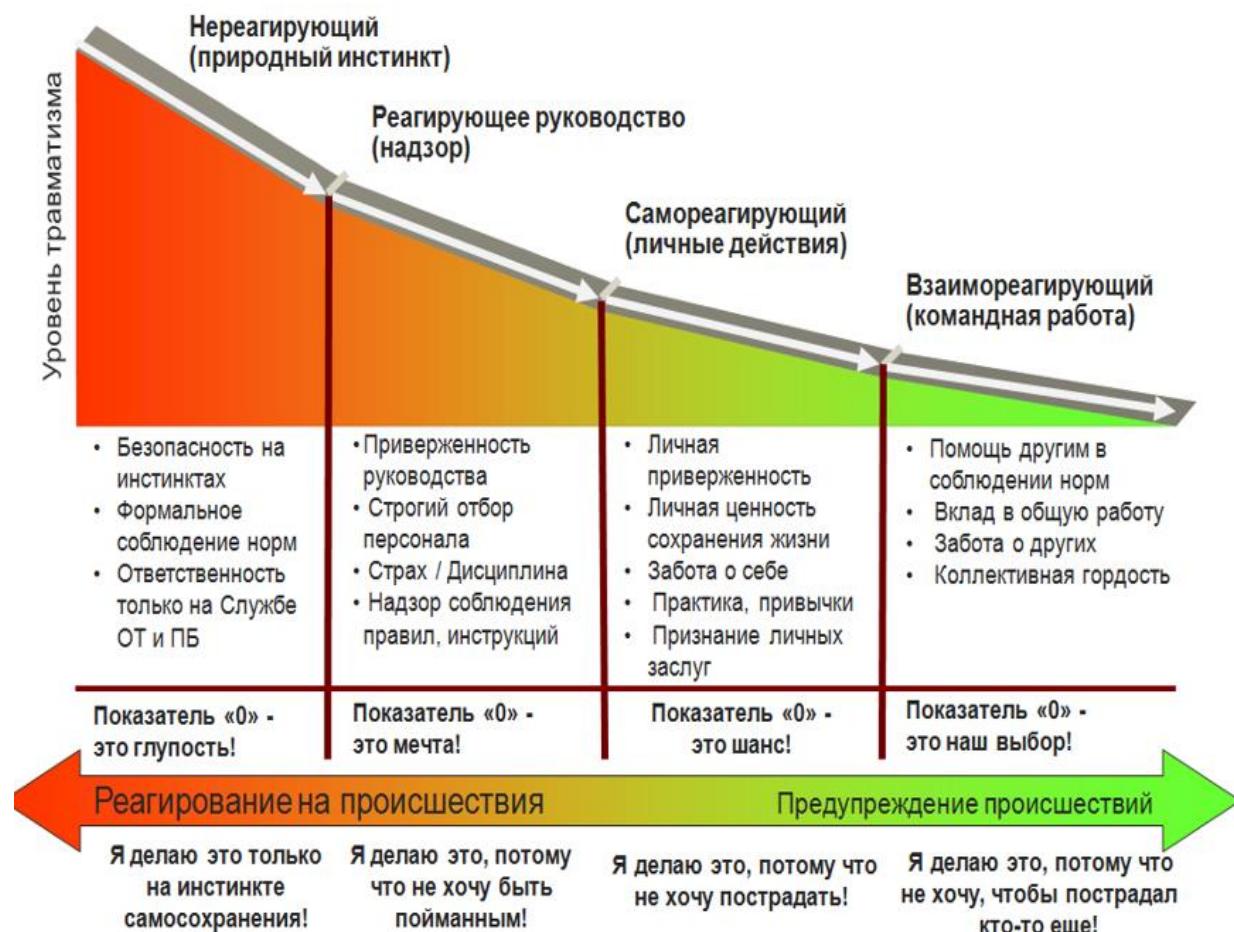


Рисунок 1 – Взаимозависимость уровня производственного травматизма и культуры безопасности (составлено на основе кривой Бредли)

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 находится 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, врачающихся 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).

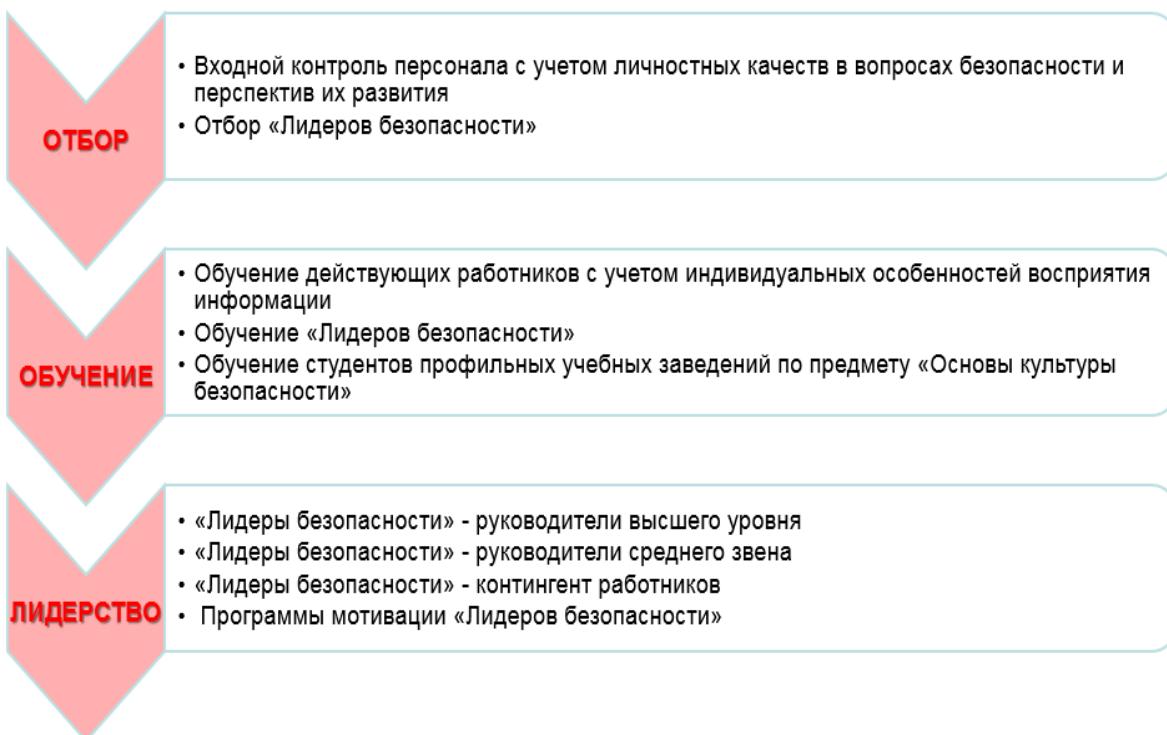


Рисунок 2- Основные направления повышения уровня культуры безопасности в локомотивном комплексе

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.