

УДК 159.99

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ШВЕЙНОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

Хомович Я.П., студентка гр. КШ-11, IV курс

Научный руководитель: Тихонова О.В., канд. техн. наук, доцент  
Новосибирский технологический институт (филиал) Российского государственного университета им. А.Н.Косыгина, г. Новосибирск

Легкая промышленность - одна из развитых отраслей промышленного комплекса и сохраняет устойчивую положительную динамику развития на фоне сокращения объемов в целом по России. Организация труда на производстве влияет на экономические показатели предприятия с положительной стороны, однако несоблюдение правовых норм может привести к негативным последствиям. Меры по защите и безопасности труда направлены на обеспечение сохранности жизни и здоровья работников. В швейной отрасли рабочие сталкиваются с воздействиями, такими как повышенные нагрузки на зрительные, слуховые и обонятельные органы, монотонная работа в положении «сидя», что влияет на позвоночник и шею, а постоянный шум подавляет центральную нервную систему.

Цель работы: анализ причин производственного травматизма на швейном производстве и методы его устранения.

Швейное производство, несмотря на широкое распространение и кажущуюся безобидность, может оказывать негативное воздействие на здоровье человека. Для минимизации негативного влияния швейного производства необходимо соблюдать правила охраны труда, использовать средства индивидуальной защиты, обеспечивать эргономичные рабочие места и проводить регулярные медицинские осмотры.

Существует острый риск развития профессиональных заболеваний в тяжелой форме или смертельного исхода. Регулярное проведение специальной оценки условий труда (не реже, чем 1 раз в 5 лет) позволяет работодателям обеспечить более безопасную рабочую среду, что, в свою очередь, способствует снижению уровня профессиональной заболеваемости и травматизма [1]. Это также оказывает положительное влияние на производительность труда и общую эффективность работы предприятия.

Психическое состояние человека является одним из ключевых факторов, влияющих на безопасность жизнедеятельности на предприятии. Оно определяет способность работника адекватно оценивать ситуации, прини-

мать своевременные решения и эффективно взаимодействовать с коллегами. Психологическое благополучие каждого сотрудника не только способствует достижению высоких производственных результатов, но и минимизирует риски возникновения производственных травм и аварий.

Причины психологического травматизма зависят от специфики организации труда и рабочей среды:

- Факторы, связанные с организацией труда:
  - Монотонность и повторяемость операций: Длительное выполнение однообразных движений приводит к снижению концентрации и, как следствие, к повышенной раздражительности и чувству бессмысленности труда;
  - высокие требования к скорости и качеству: Жесткие нормы выработки, штрафы за брак и постоянное давление со стороны руководства создают атмосферу страха и тревоги, способствуя развитию стресса;
  - недостаточная автономия и контроль над рабочим процессом: Ограниченность возможностей влиять на организацию труда и принимать самостоятельные решения порождает чувство беспомощности и фрустрации.
- Факторы, связанные с рабочей средой:
  - Шум и вибрация: Постоянный шум швейных машин и вибрация оборудования негативно влияют на нервную систему, вызывая раздражительность, головные боли и нарушение сна;
  - условия труда: Плохое освещение, отсутствие вентиляции и неправильная эргономика рабочих мест приводят к физическому дискомфорту и усталости, усугубляя психологическое напряжение;
  - социальная изоляция: Отсутствие возможностей для общения и взаимодействия с коллегами, особенно при работе на конвейере, приводит к чувству одиночества и отчужденности.

В совокупности эти факторы создают благоприятную почву для развития психологического травматизма, проявляющегося в виде депрессии, тревожных расстройств, выгорания и других негативных последствий для психического здоровья работников швейного производства. Необходимы комплексные меры по улучшению условий труда и организации рабочего процесса для снижения уровня психологического травматизма в данной отрасли.

Психологи выделяют три функциональные части в деятельности человека, которые влияют на ее успешное выполнение: мотивационную, ориентировочную и исполнительную[2]. Нарушение любой из этих частей может

привести к нарушению работы организма и психического состояния в целом. Причины психологического травматизма представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Причины психологического травматизма

Виды функциональной деятельности	Причина возникновения	Методы профилактики
Мотивационная	<ul style="list-style-type: none"> <li>• недостаточная прозрачность в системе вознаграждений и признания;</li> <li>• отсутствие четкого карьерного роста и развития;</li> <li>• качество руководства;</li> <li>• несоответствие между индивидуальными ценностями сотрудника и корпоративной культурой;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• внедрение культуры признания достижений;</li> <li>• предоставление возможности профессионального роста;</li> <li>• участие в семинарах и тренингах;</li> <li>• техническое обеспечение рабочих мест;</li> </ul>
Ориентировочная	Незнание правил эксплуатации, технических систем и норм по безопасности труда и способов их выполнения	Регулярное проведение необходимых инструктажей
Исполнительная	Невыполнение правил, инструкций, предписаний, норм	Улучшение качества профессионального отбора

Таким образом, забота о психическом состоянии работников является неотъемлемой частью системы безопасности жизнедеятельности. Рационально организованная работа в этом направлении не только обеспечит защиту личных интересов сотрудников, но и укрепит стабильность и конкурентоспособность предприятия в целом.

Стресс, депрессия, тревожность и другие психические расстройства могут существенно снизить внимание и концентрацию работника, привести к ошибкам в процессе выполнения профессиональных обязанностей. Чтобы минимизировать эти риски, работодатели должны предпринимать меры по поддержке психического здоровья сотрудников. Мероприятия для обеспечения психологического состояния работников представлены в таблице 2.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) на предприятиях играет существенную роль в обеспечении безопасности и здоровья работников. Она представляет собой комплекс мероприятий, направленных на выявление вредных или опасных производственных факторов, которые могут повлиять на здоровье сотрудников. Проведение СОУТ позволяет организации не только выявлять такие факторы, но и разрабатывать эффективные меры по их устранению или снижению воздействия.

Основной целью СОУТ является предотвращение профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве. В процессе оценки фиксируются условия труда на рабочих местах, выявляются зоны риска и их по-

тенциальное воздействие на организм работников. В результате этого анализа могут быть приняты решения о модернизации оборудования, изменении технологических процессов, улучшении систем вентиляции и освещения, а также других мероприятий.

Таблица 2 – Мероприятие для сохранения психологического состояния работников швейного производства

Мероприятия для обеспечения психологического состояния работников	Перечень мероприятий	Эффективность мероприятий
Регулярное проведение оценок психического состояния сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анонимные опросы;</li> <li>• тестирование;</li> <li>• индивидуальные консультации с психологом</li> </ul>	Выявление общих и индивидуальных проблем, требующих повышения внимания
Создание комфортной рабочей среды	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организация рабочего процесса с учётом возможностей и способностей сотрудников;</li> <li>• обеспечение регламентированных перерывов;</li> <li>• внедрение программ работы с эмоциональным состоянием (тренинги по стресс-менеджменту и эмоциональному интеллекту)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение продуктивности;</li> <li>• снижение текучести кадров;</li> <li>• улучшение климата в коллективе;</li> <li>• рост удовлетворённости сотрудников и качества работы;</li> <li>• укрепление психического здоровья;</li> <li>• повышение общей продуктивности коллектива</li> </ul>
Рациональный режим труда и отдыха	<ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие комнаты для релаксации и медитации;</li> <li>• посещение спортивных залов</li> </ul>	
Система поддержки и взаимопомощи среди сотрудников	Создание сообщества	Благоприятный психологический климат на предприятии

Согласно Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» регулярность проведения СОУТ зависит от результатов предыдущей оценки. На каждом этапе проведенной оценки условия труда документируются, что позволяет создавать архив сведений о состоянии рабочих мест и условиях труда на предприятии. Это архивирование имеет важное значение для долгосрочного улучшения условий труда,

позволяя отслеживать динамику изменений и их влияние на производительность и здоровье сотрудников.

Важно внедрять программы гибкого рабочего графика, которые позволят работникам лучше балансировать между личной жизнью и профессиональными обязанностями[3].

Некоторые требования к графику:

1. Обеденный перерыв для всех категорий работающих (при 8-часовой рабочей смене и пятидневной неделе) должен быть установлен через 3,5–4 часа после начала работы.
2. Продолжительность обеденного перерыва для основных профессий (швея, термоотделочник швейных изделий, настильщик, раскройщик) и вспомогательных профессий рабочих должна быть не менее 30 минут независимо от смены.
3. Для работников административно-управленческого аппарата, работающих в одну смену, обеденный перерыв следует проводить через 4 часа после начала смены, продолжительностью не менее 40 минут.
4. Для подростков, независимо от смены, обеденный перерыв следует проводить через 3 часа после начала работы, продолжительностью — 60 минут.

Для работ, выполняемых в позах «сидя» и связанных с необходимыми физическими нагрузками, однообразными движениями, монотонией, гипокинезией и напряжением зрения (швеи), режим труда и отдыха должен включать 3 регламентированных перерыва[3].

При составлении графика сменности важно учитывать, что сверхурочная работа не может включаться в график сменности. При этом сверхурочная работа не должна превышать для каждого сотрудника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 1, 6 ст. 99 ТК РФ) [4].

Компании также могут рассмотреть возможность предоставления дополнительных выходных дней для восстановления эмоциональных сил. Это может быть особенно актуально после завершения сложных проектов или в периоды повышенной нагрузки. Инвестиции в программы корпоративного благополучия и заботу о психическом здоровье сотрудников будут напрямую отражаться на лояльности и трудовой мотивации коллектива, формируя при этом позитивный имидж работодателя и его конкурентоспособность на рынке труда.

### Список литературы

1. Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

2. А.А. Сухачев. «Охрана труда в строительстве». Учебник для среднего профессионального образования. Издательство КноРус, 2011.
3. Санитарные правила для швейного производства (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 21.06.1990 N 5182-90
4. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024)