

Концепция нулевого травматизма. Как это работает?

Представьте ситуацию: родитель впервые берет своего ребенка на руки. Вряд ли в вопросе безопасности его цель «запланировать снижение уровня рисков травматизма ребенка при играх на площадке на 82% и снизить количество ссадин и ушибов на 56% по сравнению с остальными одноклассниками в средней школе».

Цель — абсолютная безопасность ребенка. И вот это есть отношение! Это то, как мы можем относиться к безопасности другого человека. Даже иррациональность такого посыла совершенно не мешает вам опять и опять не отступать и не менять цель — ноль травматизма.

Именно так большинство родителей на всех уровнях сознания и подсознания строят стратегию безопасности ребенка в семье.

Почему же, когда мы переходим в промышленную среду, мы снижаем цель до какого-то процента? Если руководитель изначально считает нулевой травматизм утопией, то именно этот руководитель никогда не достигнет осознанной безопасности для сотрудников. Сам-то он осознает, что травматизм допустим, естественен и ничего с этими «работягами» поделать невозможно, все равно будут «лезть» куда не надо.

Приведу пример из опыта нефтяной компании.

- До шестидесятых годов XX века нефть в Советском Союзе в основном добывали на Каспии и на Северном Кавказе. Месторождения в этих регионах разработали еще в царской России. За многие годы добычи там сложились нефтяные рабочие династии — традиции преемственности, семейные догмы безопасности.
- После 60-х начали открывать первые нефтяные месторождения в Западной Сибири. Естественно, для начала добычи приглашали семейные династии из регионов Каспия и Кавказа. Вахтовым методом в западной Сибири с первых дней освоения нефтяных месторождений

работали семейные бригады, в которых за многие годы были свои непреложные правила и уважение младших к старшим.

- Через несколько лет количество месторождений выросло. Опытных бригад стало не хватать. Появились сборные бригады со всего Советского Союза.

- Через три года, когда начали свою работу сборные бригады, кто-то из западных специалистов по охране труда, проведя наблюдения, сделал вывод о том, что травматизм у семейных бригад был в три раза меньше, чем у сборных. Почему? Потому что, например, если дядя увидел, что племянник работает в перчатках, из которых вылезли нитки, и отправил его сменить их, племянник сменит перчатки без лишних слов. Это отношение старшего опытного мастера к младшему. Младший же беспрекословно слушается.

Ключевой фактор рисков травматизма на производстве — отношение к своей жизни, к обязанностям и коллективу.

Давайте разберемся, почему в разное время один и тот же работник может быть в разной степени подвержен риску травматизма, и ответим на вопрос, можно ли этим управлять?

Программа нулевого травматизма в организации

Риски травматизма на рабочих местах. Можно ли этим управлять?

Работник может прийти на смену мотивированный, заинтересованный, внимательный, обученный. А на следующий день тот же самый человек придет на то же самое рабочее место рассеянный и безразличный.

Подобные перемены в настроении, в отношении к себе и к рабочему процессу могут происходить еще быстрее: до обеда работник в прекрасном конструктивном рабочем настроении, в обед позвонил домой, а там что-то случилось.

После этого он возвращается к рабочему месту: знания и навыки остаются, а отношение меняется. Это всего лишь один из примеров,

когда работник максимально подвержен риску травматизма. Можно ли этим управлять? Можно и нужно.

Присоединиться к программе нулевого травматизма означает, что количество травм на производстве должно приближаться к нулю.

Спешка, рассеянность, невнимательность, неправильно оцененная ситуация — это те человеческие факторы, которые приводят к несчастным случаям на производстве. И от этого, к сожалению, не застрахованы сотрудники в первую очередь на средних и мелких предприятиях.

Мировые тенденции в отношении безопасности труда подтянули руководство больших компаний к пониманию комплексного системного отношения к охране труда. Наибольшая опасность для работников кроется, как правило, на небольших предприятиях. Наказания, штрафы, запреты часто не эффективны. Развитие культуры труда начинается с первого лица компании.

Семь золотых правил нулевого травматизма. Концепция Vision Zero

«В перспективе в ближайшие 10 лет вырастет новое поколение, которое уже со школьной скамьи будет знать про основные принципы безопасности.

Напомню семь основных золотых правил, известных во всем мире как концепция Vision Zero:

1. Личный пример руководителя организации по соблюдению правил безопасной работы.
2. Деятельность по обнаружению угроз и мониторинг рисков для жизни и здоровья на конкретных работах.
3. Разработка мероприятий, обеспечивающих безопасность для конкретной специфики отдельно взятой организации.
4. Совершенствование профессиональных навыков и повышение уровня квалификации сотрудников.
5. Мотивация работников путем привлечения их к решению вопросов по охране труда.

6. Достижение эффективно действующей системы безопасности в организации.
 7. Обеспечение безопасных условий рабочих мест во время работы с различным оборудованием.
- Если ваша организация готова достичь нулевого травматизма, первым делом необходимо разработать **макет программы движения к цели «ноль»**. И на основе этого макета внедрять поэтапно концепцию».

Какими инструментами пользоваться, чтобы внедрить нулевой травматизм? Примеры из практики

Как показывает практика, 95% несчастных случаев связаны с человеческим фактором. К этому фактору относят не только деятельность работника, но и административную бездеятельность, которая зачастую равна активной деятельности работника. И как пример, случай из практики моего знакомого руководителя службы охраны труда.

Случай 1

Ситуация: сотрудник пришел на работу, работает на погрузчике, вокруг стекло, тяжести и так далее. Он обязан переобуться в рабочие ботинки. Он остался в кроссовках.

Что произошло: бригадир это видел, но поскольку непереобувшийся работник был уважаемым человеком, в возрасте, у него болели ноги и он дружил с самим директором, никто не сделал ему замечание. В результате в середине смены человек попал в ДТП и, как следствие, остался инвалидом без ноги. Бригадир обязан был остановить работу. Почему он этого не сделал, когда увидел сотрудника без спецобуви? Как говорит мой коллега, для себя он разделяет два понятия: добрый и добренький. В данном случае беда произошла в том числе из-за того, что «добренький» решил не становиться жестким и принципиальным ради безопасности подчиненного.

Случай 2

Другой пример привел мой коллега из британской компании.

Ситуация: на одном из западных предприятий за ношение спецодежды отвечает лично сам работник. Это прописано в договоре. Он знает, где склад, когда взять средства защиты, какие именно, когда сдать. Никаких норм, никаких напоминаний. За собой следит он сам.

Что произошло: в один день работник пришел на рабочее место без спецобуви. Его увидел мастер, сделал замечание, и через два дня работника уволили, потому что не выполнил требование, прописанное в трудовом договоре.

Отношение у работников на западе к труду другое. Если немцу сказали, что вот эту бумажку надо класть вот в этот контейнер, то он будет класть ее в этот контейнер. Но он не родился таким сознательным. Он знает, что если он не положит бумажку в этот контейнер — заплатит штраф двести евро. Система штрафов давит над этим.

Инструменты, которые помогут приблизить вашу организацию к нулевому травматизму

1. **Штраф** — это один из реально работающих инструментов.
2. **Работа с мастерами (бригадирами).** Они хотят учиться. Организуйте обучение, например, вокруг темы «Культура безопасности». Как правило, после такого обучения мастер приходит к персоналу, доверительно рассказывая про свои проблемы и выслушивая в ответ проблемы подчиненных, касающиеся безопасности. Если сделать такой простой, но эффективный инструмент постоянным мероприятием, то результаты не заставят себя ждать: растет доверие работников, получаете обратную связь. Это эффективно в отношении работников. А что эффективно в отношении руководителей — первых лиц? Первые лица, к сожалению, часто не берут в расчет, что если в организации произойдет тяжелый или смертельный несчастный случай, то их могут наказать штрафом и лишить свободы. Задача специалистов по охране труда объяснить им это.
3. **Аудит системы управления охраной труда и расследование несовершившихся происшествий** — не формально проведенные, просто для галочки мероприятия, а позволяющие выявить и устранить или минимизировать негативные последствия в случае наступления нег