

ФОРУМ

Новый подход к охране труда

Минтруд предлагает пересмотреть обязанности государства, работников и работодателей по снижению профессиональных рисков

Для достижения нулевого травматизма требуются совместные усилия государства, работодателей и самих работников. Минтруд предлагает пересмотреть права и обязанности всех участников этого процесса. Новеллы трудового законодательства ведомство презентовало вчера участникам Всероссийской недели охраны труда в Сочи.

Уровень производственного травматизма в России непрерывно снижается уже более 10 лет: общее количество несчастных случаев на производстве за это время сократилось в 2,3 раза, на столько же уменьшилось число случаев с летальным исходом.

Но если до 2015 года травматизм сокращался на 9–10% в год, то сейчас не более чем на 1–2%. В Минтруде это связывают с тем, что действующая реактивная система управления охраной труда исчерпала свои возможности.

«В сфере охраны труда необходим переход от реакции на несчастные случаи к их недопущению. Мы предлагаем более активно внедрять превентивный подход. Он основан на системном, постоянном выявлении опасностей и рисков и их устранении. А основой этого должен быть эффективный диалог с сотрудниками», – отметил заместитель министра труда Григорий Лекарев, выступая на одном из круглых столов Недели охраны труда – 2018.

«Нулевой травматизм – это не цифры, это состояние менталитета, – отметил генеральный секретарь Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО) Ханс-Хорст Конколевики. – Мы должны сознать все виды ответственности, нам необходим инструментарий, и нам необходимо мотивировать сотрудников, правительство и государственные органы. На них большая доля ответственности. Потребуется усилия всего общества».

Он напомнил: в Сингапуре, который первым применил идеологию нулевого травматизма, ещё в начале 2000-х годов работодателями столкнулись с тем, что основанный на выполнении требований прескриптивный, предписывающий подход перестал работать. В 2006 году страна внесла изменение в законодательство и перешла на риск-ориентированный подход.

Аналогичную работу собираются проделать и в России.

Поправки в Трудовой кодекс

Минтруд предлагает пересмотреть обязанности работодателей и работников в обеспечении безопасности труда. Ведомство подготовило поправки в X раздел Трудового кодекса РФ «Охрана труда» и планирует уже в августе направить их на рассмотрение правительства.

Раздел значительно обновится и пополнится новыми статьями: в новой версии их будет 42 против 29 имеющихся.

Так, на законодательном уровне будут установлены основные принципы обеспечения безопасности труда. Первый – это предупреждение и профилактика опасности, ликвидация или снижение уровня профессионального риска. Второй – минимизация последствий повреждения здоровья работников.

Кроме того, предполагается модернизация государственного надзора. Он должен стать некоей «открытой инспекцией труда», которая учитывает не только действия инспекторов, но и наличие внутреннего контроля в организации, режим самопроверки.

По словам Григория Лекарева, в Минтруде хотят, чтобы государство участвовало в деятельности



по охране труда, «в то же время сохраняя определённую автономию и самостоятельность работодателя».

Для работодателей есть ещё пара новшеств. Так, в ТК появится запрет на работу в опасных условиях труда (класс 4). Если по результатам спецоценки условий труда такой класс будет установлен, работы должны приостановиться, а работники выведены с соответствующей оплатой по Трудовому кодексу. Возобновить деятельность можно будет только после устранения причин произошедшего, вредность на производстве снизится, что будет подтверждено специальной оценочной комиссией. Эти меры, по мнению Минтруда, должны мо-

дежды, спецодежды и другими средствами индивидуальной защиты».

Новая мода в спецодежде

Спецодежда – ещё одна сфера, в которой Минтруд готовит изменения. Ведомство предлагает наделить правительство дополнительными полномочиями, в частности правом установления единых типовых норм обеспечения средствами индивидуальной защиты (СИЗ) вместо действующих сейчас отраслевых.

«Минтруд разрабатывает эти нормы и в ближайшие месяцы начнёт их публично обсуждать. Новый подход будет внедряться с переходным пери-

В основе травматизма лежит так называемый человеческий фактор, без поисков механизма влияния на него мы не сможем изменить ситуацию в лучшую сторону

тивировать работодателей заниматься улучшением условий на рабочих местах.

«Важнейшим фактором снижения травматизма мы считаем улучшение условий труда, – сказал начальник Департамента охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля ОАО «РЖД» Пётр Потапов. – Чтобы снизить тяжесть труда, в компании проводится последовательное внедрение механизированных комплексов для путевых работ, обновляется парк локомотивов и другие мероприятия. Проводимая специальная оценка условий труда (СОУТ) подтверждает эффективность выбранной стратегии. За последние 5 лет доля рабочих мест с вредными условиями в компании снижена с 37% до 26%. Все работники обеспечиваются современными видами спец-

одеждой, например работодателям будет дан пятилетний срок», – уточнил директор Департамента условий и охраны труда Минтруда Валерий Корж.

Дело рук самих работников

По инициативе Минтруда в Трудовом кодексе появится статья об обязанности работника лично участвовать в «обеспечении безопасных условий труда на своём рабочем месте в пределах своей трудовой функции».

«Это правильный подход, – согласен генеральный директор АО «Клинический институт охраны и условий труда» Андрей Москвичёв. – Максимальная ответственность работника сегодня – дисциплинарная. Большая просьба – в тех нормах, где он должен правильно использовать оборудование

и применять технологию, обязательно должны появиться и СИЗы. Это основная проблемная зона и причина травмирования».

Представители компаний поделились своим опытом по формированию культуры безопасного труда.

Заместитель директора Департамента охраны труда, охраны здоровья, общей безопасности и охраны окружающей среды компании «Салым Петролеум Девелопмент Н.В.» Дмитрий Костенко рассказал: «Есть много аналогий из зарубежных практик, когда при строительстве космодрома подходили к человеку, который подметал площадку, и спрашивали, что он делает. Он отвечал: космические корабли запускаю в космос. На самом деле очень сложно добиться именно такого уровня понимания на всех уровнях организации, но это именно то, что необходимо для того, чтобы любая инициатива, а тем более культура безопасности начала развиваться».

По его мнению, нужно предпринять следующие шаги: соблюдение базовых требований и норм при выполнении работ, обучение персонала, в том числе руководителей линейного состава, создание с этой целью института тренеров. «Это те линейные руководители, которые предотвращали травматизм, избегали небезопасных условий труда», – уточнил Дмитрий Костенко.

«Приведу один пример. Я его привожу всегда, потому что он должен дойти до каждого и особенно в рабочих коллективах, чтобы каждый понимал, к чему может привести неправильное действие и что произойдёт в дальнейшем, – рассказал начальник Департамента охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля ОАО «РЖД» Пётр Потапов. – В компании был такой случай несколько лет назад. У нас погиб энергетик – молодой человек. Через неделю у него должна была быть свадьба. Невеста была беременна. Понимая, что любимого человека нет, она наложила на себя руки. Мы потеряли работника, мы потеряли семью, мы потеряли целое будущее поколение».

В ОАО «РЖД», по его словам, ведётся серьёзная работа по повышению культуры производства. Это неукоснительное соблюдение технологических процессов, норм и правил по охране труда. Вовлечение руководителей всех уровней управления и самих работников в обеспечение личной и коллективной безопасности. «Учитывая, что в основе травматизма лежит так называемый человеческий фактор, без поисков механизма влияния на него мы не сможем изменить ситуацию в лучшую сторону», – отметил Пётр Потапов.

Результаты работы РЖД уже получили положительную оценку со стороны правительства. По словам Петра Потапова, информация о лучших практиках ОАО «РЖД» в области охраны труда по поручению премьер-министра Дмитрия Медведева была направлена в Минтруд.

«Самый тяжёлый компонент обеспечения безопасности – это человек, его воспитание, – говорит Валерий Корж. – Воспитывать культуру безопасного поведения нужно, когда ребёнок попадает в организованный коллектив: детский сад, начальную школу, старшую школу, получает среднее профессиональное образование, учится в вузе. Мы внимательно изучаем практику наших лидеров в экономике. Нет цели на пустом месте выдумывать решения, которые трудно бы прижились на нашей почве. Лучше использовать опыт тех компаний, которые успешно его реализуют. Опыт РЖД в фокусе внимания. Мы будем его изучать, предлагать к тиражированию».

Мария Хлопотина

ПЕРСОНАЛ

Ориентиры развития кадров

Генеральный директор ОАО «РЖД» Олег Белозёров на встрече с руководителями Департамента управления персоналом и Корпоративного университета РЖД обсудил перспективы работы с персоналом компании: совершенствование работы с кадровым резервом, актуализацию модели корпоративных компетенций, развитие наставничества и создание краудсорсинговой платформы на базе Корпоративного университета.

Встреча прошла в стенах Корпоративного университета РЖД. Она меньше всего была похожа на отчётное мероприятие – это была живая дискуссия о людях, их компетенциях и будущем «Российских железных дорог». Заместители руководителя Департамента управления персоналом, отвечающие в компании за кадровые назначения, развитие и обучение, рассказали Олегу Белозёрову о дальнейших шагах по своим направлениям.

«Когда мы говорим о будущем компании, важно понимать тренды, смотреть за горизонт и находить свежие идеи в работе с людьми, которые это будущее создают», – отметил заместитель генерального директора ОАО «РЖД» Дмитрий Шаханов.

Работа кадрового блока строится на развитии основных для любой современной компании направлений – это подбор и адаптация работников, их обучение, проведение оценочных процедур, управление талантами, внедрение IT-технологий в управление персоналом, автоматизация делопроизводства.

Особое внимание уделяется развитию системы кадрового резерва, которая охватывает все уровни управления. Сегодня руководитель может продвигаться



В ОАО «РЖД» будут актуализированы модели корпоративных компетенций

по карьерной лестнице только при достаточном уровне развития корпоративных компетенций, вовлечённости в решение задач компании, инициировании проектов на своём предприятии, а также успешном прохождении обучения в Корпоративном университете.

«Компании нужны руководители нового типа – нацеленные на изменения, обладающие управленческим мышлением, и мы развиваем свои подходы в работе с кадровым резервом за счёт удобных и простых в использовании инструментов, позволяющих людям проявлять инициативу и совершенствоваться», – отметил начальник Департамента управления персоналом Сергей Саратов.

МЕХАНИЗМ САМОВЫДВИЖЕНИЯ

В этом году заработает механизм самовыводки кандидатов в кадровый резерв. Такой подход хорошо

зарекомендовал себя в ряде модельных проектов, таких как «Новое звено» и «Лидеры перемен».

Механизм самовыводки будет реализован на базе Сервисного портала работника. Такой подход повысит прозрачность системы отбора, кроме того, он создаёт в компании условия, которые позволяют раскрыться и проявить инициативу каждому работнику.

НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ

Одна из ключевых компетенций для современного руководителя – это способность развиваться. Для компании важно постоянно поддерживать в руководителе желание меняться и давать ему новые инструменты для управленческого и личного роста. В этом году у каждого резервиста появится индивидуальный план развития – этот проект будет реализован за счёт специальной платформы на базе Корпоративного университета РЖД.

СТАЖИРОВКИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Чтобы сократить время адаптации руководителя в новой должности, для резервистов, состоящих в корпоративном резерве, будут проводиться стажировки. Два раза в год каждый руководитель из корпоративного резерва – а это порядка 4,5 тыс. человек – будет в обязательном порядке стажироваться на той позиции, на которую претендует.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Наставничество в компании играет исключительно важную роль, но исторически сложилось так, что этот инструмент развивался в основном на производстве.

На железной дороге наставничество стало частью технологического процесса. Но в управленческой среде этот инструмент пока не применяется широко, несмотря на его эффективность, и специалисты по

управлению персоналом видят большое поле для работы в этом направлении.

Развитие наставничества предполагает и регулярные личные встречи наставников с наставляемыми, и дистанционное взаимодействие, и обучение в Корпоративном университете РЖД по специальным программам с привлечением лучших экспертов-практиков.

БАЗОВЫЙ РЕЗЕРВ

В зоне особого внимания сейчас находится базовый кадровый резерв. Это самая многочисленная группа резервистов, куда входят руководители линейных подразделений и их заместители (всего порядка 31 тыс. человек).

Здесь работа ведётся по двум направлениям: во-первых, уже проводятся оценочные процедуры, которые позволят точно определить уровень развития управленческих навыков руководителей на линии, и во-вторых – для этих руководителей на базе региональных железнодорожных вузов запускается программа Корпоративного университета «Корпоративный лидер».

«Нам многое удалось сделать за последние несколько лет для руководителей среднего звена в части развития управленческих навыков и изменения менталитета, сегодня эту работу мы начинаем на уровне линейных предприятий, где нам также важно нарастить критическую массу грамотных управленцев», – сказал начальник Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» Сергей Саратов.

АКТУАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Холдинг развивается, перед компанией стоят новые задачи, и ей нужны люди, готовые эффективно их решать. «Привлекать ли мы кандидатов с внешнего рынка или занимаемся развитием наших работников, нам нужны актуальные, чёткие и понятные ориентиры того, что мы считаем эффективным деловым поведением», – говорит начальник центра оценки компетенций Корпоративного университета РЖД Ирина Никитенко. Именно поэтому в ближайшее время кадровый блок начнёт работу по актуализации модели корпоративных компетенций.

КРАУДСОРСИНГ

Также на обсуждение была вынесена идея создания краудсорсинговой платформы на базе Корпоративного университета, которая позволит инициативным руководителям участвовать в решении корпоративных задач.

Такая платформа, с одной стороны, позволит руководству компании заявлять актуальную задачу, а с другой – даст возможность каждому работнику, без географических и должностных ограничений, находить единомышленников, собирать команду и участвовать в её решении. Подводя итоги обсуждения, Олег Белозёров отметил, что встреча с руководителями кадрового блока получила продуктивную.

«Когда мы говорим о будущем, самое главное – видеть, куда нужно идти», – сказал глава компании.

Екатерина Васильева

