

## 2013年安全与健康卓越成就奖



# 国际钢铁协会安全与健康原则

我们承诺：钢铁行业致力于建立一个没有伤害、没有疾病、健康的工作场所。

1. 杜绝伤害事故， 远离职业疾病。
2. 健康安全根本， 领导关心负责。
3. 人人做出承诺， 积极参与培训。
4. 共创安全环境， 享受平安幸福。
5. 健康安全出色， 经营业绩卓越。
6. 管理环环相扣， 健康安全如一。

国际钢铁协会会员覆盖将近170个钢铁生产企业（包括全球20大钢铁公司中的17个）、国家和地区钢铁行业协会及钢铁研究机构。国际钢铁协会会员企业的钢铁产量占全球钢铁总产量的85%左右。国际钢铁协会是全球钢铁行业瞩目的核心所在。国际钢铁协会在影响钢铁行业发展的重大战略问题上起全球性的领导作用，尤其关注经济、环境和社会的可持续发展。

2013年安全与健康卓越成就奖

© 国际钢铁协会 2013 版权所有

ISBN 978-2-930069-74-6

封面图片：国际钢铁协会

## 分享与学习

创造一个没有伤害、没有疾病、健康的工作环境仍然是我们行业的最高目标。在行业不景气时期，这一点显得尤为重要，因为用于保证安全生产的投入面临减少的可能。今年的安全指标调查结果很好，许多公司都在接近世界级标准。这为我们提供了一个绝佳的机会，我们不仅能够向那些大幅减少安全事故的企业学习，同时还能加快改进速度——在相对较短时间内采取改进措施并且取得巨大成效，例如，在一至两年时间里，实现伤亡率每年减半。

今年，我们对“安全与健康卓越成就奖”的评奖流程与标准进行了较大的调整，会员公司可以在新设立的管理体系、职业健康以及具体改进项目三个方面提交参评申报材料。这样不仅增加了申报数量，更能促使支持这项活动的组织在这三个领域实施改进。

安全健康工作指导小组还指出，参加评选的企业必须支持安全与健康委员会的严重安全事故通报活动，派员参加安全与健康委员会，以及支持本组织的年度安全指标调查。

今年共收到超过 40 份的申报材料，数量达到新高。首轮评审确定了前十名申报项目，通过评委再次评选，从中选出六个项目获得三个类别的卓越成就奖。最终四个提交材料的组织获得卓越成就奖，其中两家企业分别有两项申报项目获奖。然而，作为四家企业之一，特尔尼翁钢铁公司虽有两个项目入选，但该公司最近发生一起重大事故，在这个时候获奖并不合适。最终，今年评委会共颁发了四项卓越成就奖。

今年的申报数量取得巨大成功，工作的深度和广度都有大幅改进。安全与健康委员会的会议报告体现出源于成功的成熟、质量、自豪以及自信。同行的认可可是鼓励人们向“零伤亡率”继续前进的最佳途径之一。

获得表彰的四家企业以六大安全健康原则为基础，为自身建立高安全标准，以此证明其一贯的、坚定的安全领导力承诺。安全与健康委员会的关键举措之一是推动在全行业范围内匿名通报严重安全事故。通过匿名通报，可以分享事故经验、现存风险知识以及险兆事故的潜在风险知识。

事故通报是一个极好的互相学习机会，意味着对可能的类似事故的预防。为发挥影响，管理者必须根据收到的信息，对自己的工厂和厂区进行类似风险审查，领导者必须让管理者负起责任，采取措施减小已确认的风险。

由国际钢铁协会会员单位确定的六大安全与健康原则仍然是非常强大的变革实施办法。无论是在组织内部，还是在会员之间，安全与健康知识的分享与学习一定不能中断。这里有一些新的消除、降低和控制风险的想法——其中的最佳想法大都简洁且极其可行。

四家受表彰的组织有理由对其完成的内部改进感到自豪。它们在成功中找到自信，并将继续通过分享和学习，成为未来的领导者。

亨克·雷明克

部长

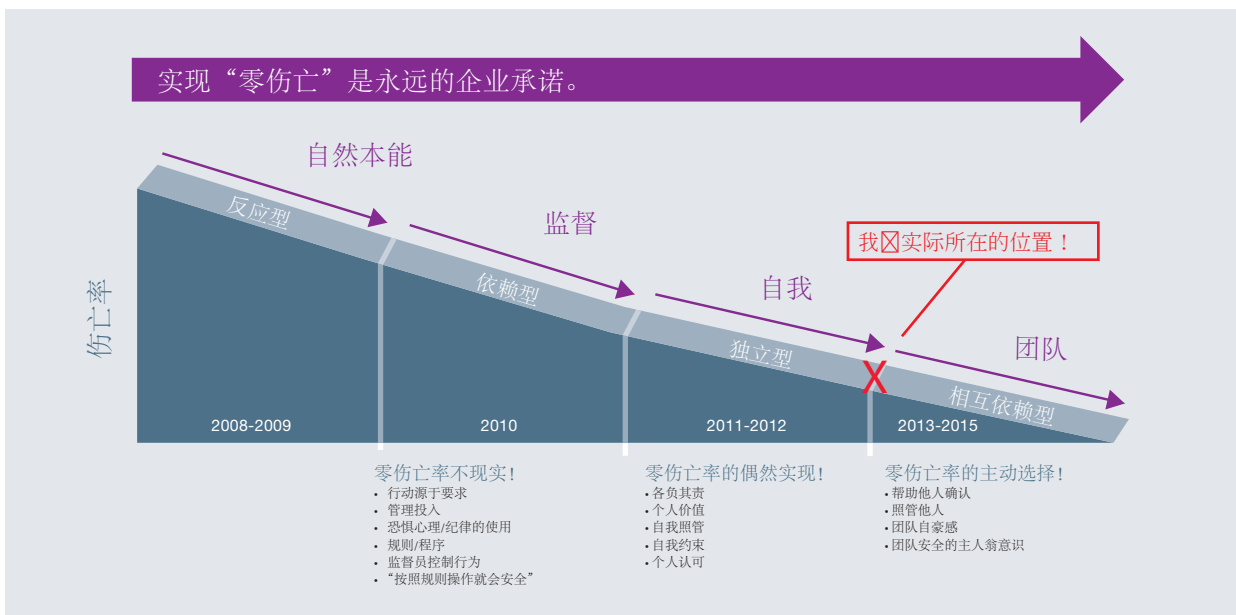
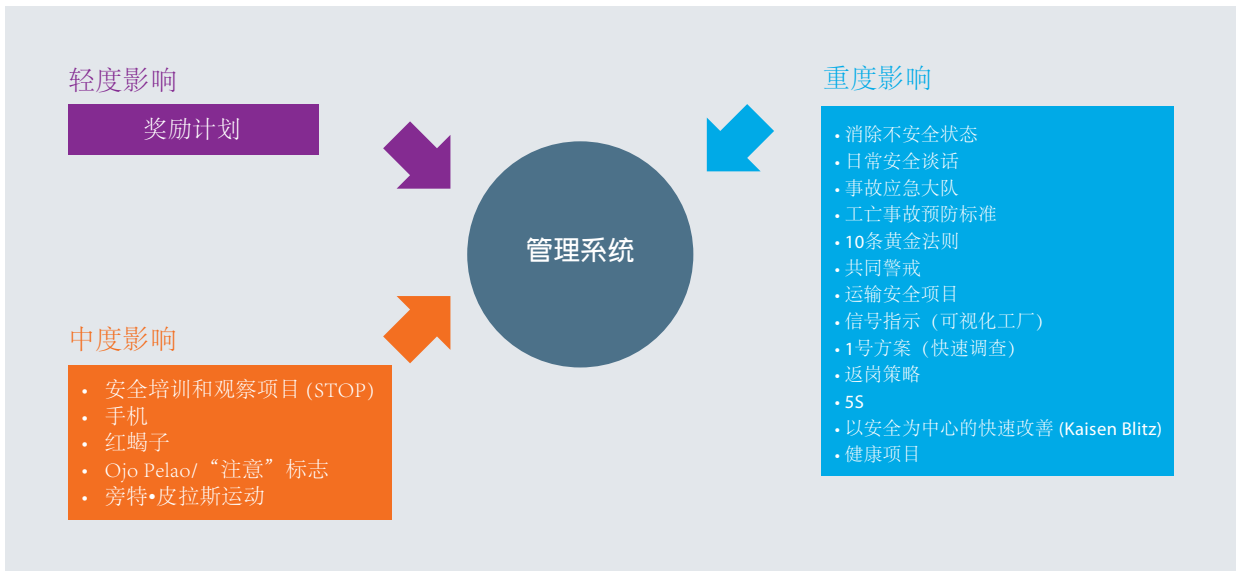
安全、技术与环境

# 安赛乐米塔尔公司尤尼科分公司

## “零伤害”之路

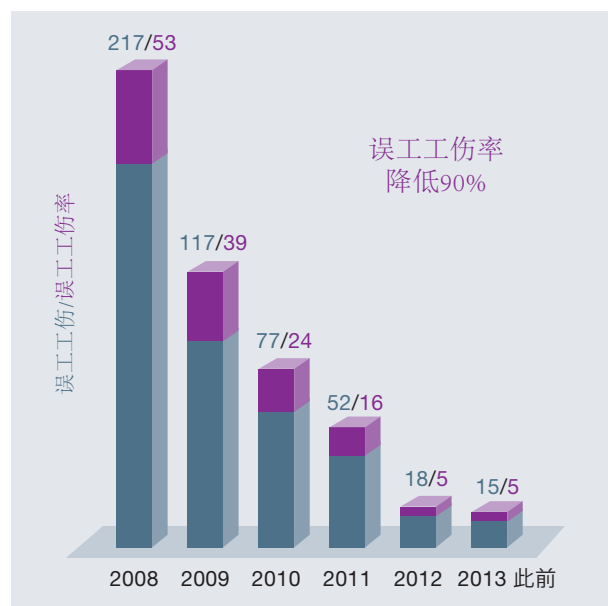
2008年，尤尼科公司(Industrias Unicon, 钢管生产企业，在委内瑞拉共有六个厂区，1,650名工人)被安赛乐米塔尔收购，此后通过领导层的重视与系统化的方法，该公司的误工工伤率下降了90%。为实现优秀的成果，该公司经历了“漫长而坎坷的道路，并且需要保持始终如一的方向”。

该公司安全管理体系的开发伴随着几项领先指标，这几项指标对该公司的安全成熟度具有积极的影响，促进了安全绩效的大幅改善。



该公司在促进全员参与的同时，加强了安全隐患与工人之间的三道众所周知的屏障：

- 技术屏障，即消除不安全的环境状况（在五年之间，消除了3600项不安全的环境状况——在健康与安全改进上支出1920万美元——共设立了263个健康和安全的改善项目）
- 组织屏障，即执行“死亡预防标准”、“危险辨识与风险分析（HIRA）程序”以及“事故调查与解决程序”
- 行为屏障，即执行“STOP 项目”（165 名经过认证的督查人员——在2011至2012年间执行了9,425项STOIP安全督察）、“车间督察”（143名经过培训的雇员——在2011至2012年间执行了50,615项预防性督察）、“共同警戒”，通过这些项目，将企业文化转变成为一种大家相互照管的企业文化。

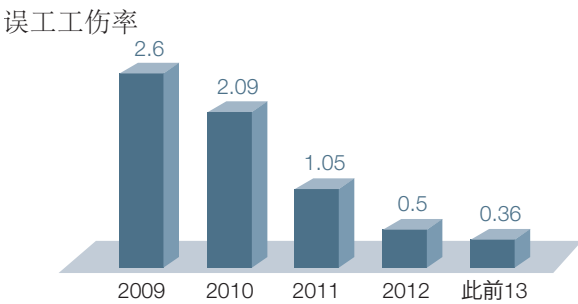
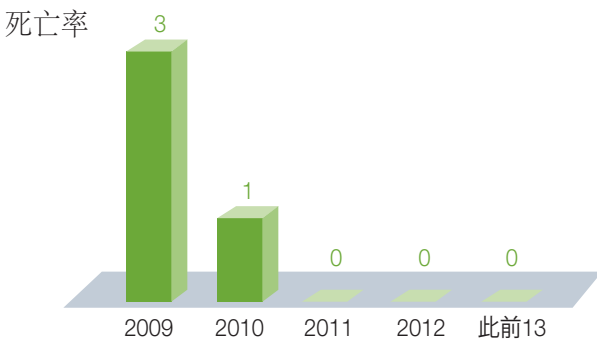


实施改进投资和启动5S



与管理层举行安全会议

拉萨·罗卡德纳斯分公司按照安赛乐米塔尔集团的工亡事故预防标准，实施了协议工安全管理项目。在2009至2012年间，该项目成功避免了所有工亡事故，将误工工伤率降低了5%。



本项实践被用于协议工管理（门禁控制、工作场所安全指导），通过进行必要的岗位安全能力认证，确保协议工的安全工作。该项目的部署涉及六个主要方面。

## 1. 强制性安全培训

八个小时的入职安全培训，再加上八个小时的工作区域入门培训，这是每名协议工都必须接受的强制培训。此外，根据工作需要（高空作业、封闭空间作业、隔离程序、起重机操作员以及演习等），还有其他强制培训时间。

## 2. 门禁控制



设置了信息管理系统（IMaS），确保只有经过批准的人员才可进入工作区，并且实时控制特定工厂的工人数量。每家承包公司都要指定一名管理员，该管理员负责利用 IMaS 系统的外网权限控制雇员的行动。

## 3. 操控风险

在执行任何任务之前，必须进行危险识别与风险评估（HIRA），并且需要颁发工作许可证。此外，在进行任何危险工作之前，还要进行医学检查。

## 4. 协议工安全监督员

每50名工人需要设置一名安全监督员，如果属于高危工作，人数还可减少（根据HIRA评估）。每名安全监督员必须此前有过适当的学业背景，并且必须成功完成250个小时的健康与安全培训。



### 5. 停机大修的“金色令牌”

该公司指定了一些被称为“金色令牌”的具体人员，“金色令牌”确保一切顺利进行，确保相关区域设有适当的安全体系，确保工作得到正确执行，协助区域管理层进行日常的安全评审，推荐采取适当措施，检查安全标准的遵守情况，进行安全谈话，验证人员的安全能力，以及暂停任何不能保证安全的工作任务。

### 6. 安全绩效评估

安全绩效评估是决定协议工报酬水平的一个重要组成部分。如在劳务合同中所规定的，一旦有违反安全生产规章的行为发生，工资将被扣除5%。当有新的用工需求时，劳务合同可能交给因重视安全生产而导致要价较高的承包商，把用工合同交给安全绩效更好的供应商是物有所值的。

## 公司的出发点与愿景？

### 此前

- 在授予合同时，没有任何安全考虑
- 协议工不遵守法定要求（没有工人办理社会保险/医疗保险）
- 协议工的个人防护装备量不高和/或不充分
- 不提供正式的安全培训，也没有培训要求。协议工在进入工厂设施时，没有有效的门禁控制

FPS

工伤事故预防标准

### 后

- 协议工的零事故率和意外事故率
- 授予合同时，以经过证明的绩效为根据
- 协议工的安全管理体系和项目与安赛乐米塔尔相似（包括个人防护装备）
- 在进入现场之前，所有协议工都经过安全培训
- 在安全方面，协议工的表现与自有员工相同，甚至更好

在通向零事故率的征途上，以改进实际工作环境/关键性风险控制作为基础；执行有效的安全体系，建立行为管理（参见图 1）。

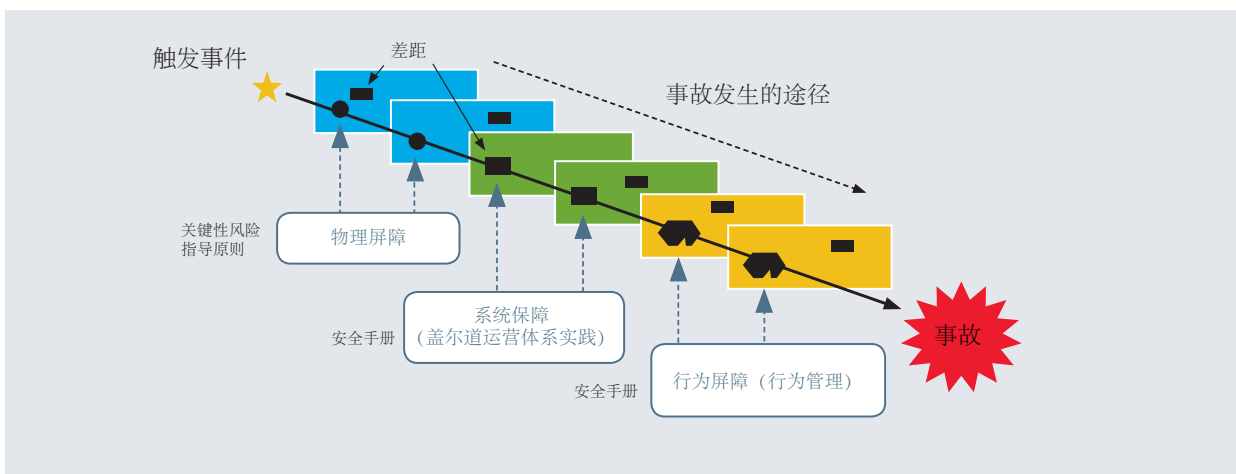


图1: 基于屏障概念的安全管理演进策略

章节	目标	要点
1. 理念统一	作为安全管理的一部分，理解主要概念	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全价值</li> <li>重视金字塔的基础</li> </ul>
2. 组织成熟度与领导层的行为	识别布莱德利曲线上各个阶段的典型表征，但是要理解，领导者应当根据每种情况采取适当措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>理解布莱德利曲线</li> <li>领导者的因地制宜（根据情况）</li> </ul>
3. 操作纪律	通过理解人为因素，以及公平的奖惩管理，建立操作纪律	<ul style="list-style-type: none"> <li>操作纪律 x 程序稳定性</li> <li>后果管理</li> </ul>
4. 盖尔道的实践——领导与操作者	为建立安全的行为模式，面向领导者和操作者提出盖尔道工厂的经营方法建议	<ul style="list-style-type: none"> <li>领导者观察行为，形成反思与妥协</li> <li>操作者开发实践，提高操作者之间的风险意识与互动</li> </ul>
5. 安全行为管理	根据主动性关键绩效指标、领导者措施以及团队证明的安全行为，理解如何进行行为管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>必须衡量领导者实施的主动措施</li> <li>监控从工作态度上反映出的安全行为</li> </ul>
6. 批判分析——按照工厂进行评估	为各个工厂制定批判分析方法，该方法能够识别工厂差距，同时为各个工厂建立行动计划提供改进机会	<ul style="list-style-type: none"> <li>分析数据，识别领导者在激活三大屏障上的差距</li> <li>考虑全局</li> </ul>
7. 分步执行	理解行为问题的组织开发方式——路线图	<ul style="list-style-type: none"> <li>领导者不能下放职责</li> <li>理解常规措施 x 改进措施</li> </ul>
8. 结论	要点概述，概括介绍各个部分的作用，建立安全健康的环境	<ul style="list-style-type: none"> <li>行为属于安全过程的一部分</li> </ul>
9. 附件：分析示例	主要问题的各个工厂与流程示例	<ul style="list-style-type: none"> <li>实际情况</li> <li>没有不一致的情况</li> </ul>

图2: 职业安全行为管理手册的内容



2010年, 该公司认识到安全行为对建立零事故环境的作用, 执行委员会创建了一个战略项目, 以整合该公司在多个地点/国家的业经证明的最佳实践。该公司还整编了手册, 以指导和界定该公司如何沿着这条重要思路前进。

来自各个业务部门的代表组成了一个工作组, 工作组开展了概念评估/构建、已有成功实践的细化、开发关键风险分析模型等工作。

最终结果纳入《职业安全行为管理手册》(参见图2)

结果显示:

- 通过操作者的参与, 金字塔的基础部分扩大(参见图3)
- 在过去五年间, 误工工伤的发生率从3.0大幅降至1.0(包括协议工)
- 安全文化向着布莱德利曲线的交叉区前进(参见图4)

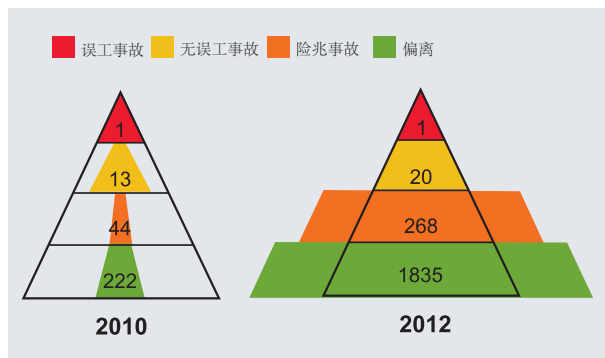


图3: 事故金字塔的演进过程

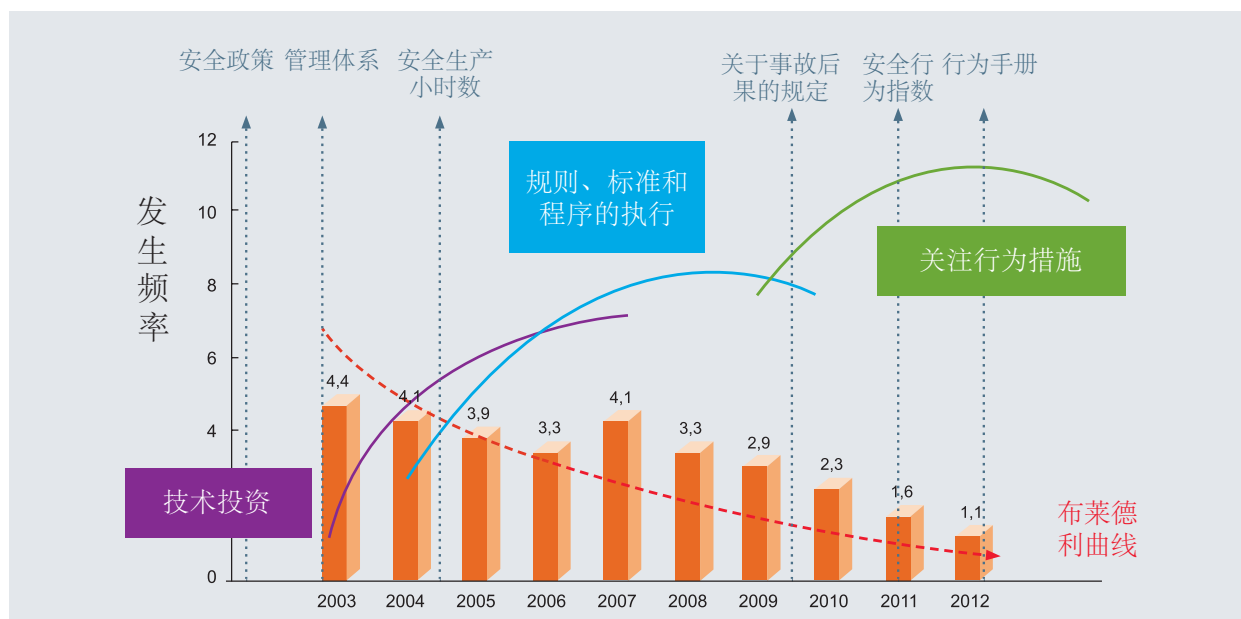


图4: 盖尔道公司安全成熟度演进过程

# 塔塔钢铁欧洲公司

## “健康工作，健康生活”

塔塔钢铁欧洲公司职业健康部门提供统筹方法，通过预防、宣传与重整三大支柱，达到最佳健康水平。这种统筹方法承认工作与健康之间的双向关系。塔塔钢铁欧洲公司不仅关注工作环境对工人健康的影响，而且确认工人的健康状态对其有效工作能力的影响。

### 预防

为了预防工伤以及与工作相关的疾病，塔塔钢铁欧洲公司在内部提供全面的职业健康服务，其重点之一是通过专业建议，协助管理层理解工作环境可能对整体雇员健康和幸福的影响。卫生监督工作根据工人健康所面临的危险与潜在风险（通过风险评估过程识别），协助进行控制措施评估，为工人健康提供了额外保障。这些工作的目的是通过减少风险暴露，促进工作环境的改善。作为早期预防，本项工作旨在防止疾病发生。健康监督工作包括听力保养与振荡工具使用者项目。服务内容包括精神健康与同事支持小组、吸烟隔离服务、WORKSMART（任务分析与员工潜力匹配流程）、药品与酒精康复支持、理疗服务以及减肥支持小组。

### 宣传

塔塔钢铁欧洲公司为每名雇员提供“生命健康”评估。除了体重和腰围测量外，生命健康评估还包括血压和胆固醇测试，以评估员工在 10 年期间的冠心病和中风风险。自从 2010 年以来，自愿性“生命健康”评估的使用者数量增加了 250%，并且继续逐年增长。该公司在全体员工范围内，随机提取了 2011 年生命健康评估的评估结果，并且对相关数据进行了分析（约占全体员工的 10%）。分析表明肥胖、不运动以及未经诊断的高血压是主要的重点项

目，这些都是冠心病与中风的风险因素。这些已经识别的风险属于全国性问题，解决员工的这些问题是该公司的重点之一。健康优胜者自愿在健康问题上吸收同事参与。自从 2010 年以来，自愿者数量已经增长了七倍，并且还在不断增加。专职工作组的代表包括职业健康专家、交流团队成员、设施经理、安全代表以及车间员工等。

### 重整

塔塔钢铁欧洲公司每月举办健康宣传活动，每周还有健康巴士服务。健康巴士的目的是加强接触那些难以触及的人群（在文化上，男人总是喜欢把寻医问药的事情拖后）。

“周三健康巴士”服务让健康巴士进入现场，为工人提供一个“顺便”求医的机会。

在员工请假、重返工作岗位以及健康宣传服务上，领导者与管理层是一个关键性成功因素。通过参与健康宣传活动与项目，生产线经理能够给其作业班组带来积极影响，并且可以减少生产区域的病假。



我们的经理有责任识别个人健康与其工作表现之间的关系，并且有责任为保证其下属员工的健康，立即寻求适当的职业健康支持。

我们的公司政策与管理流程支持员工康复后继续留任，员工在经历疾病或伤害后，可以及时返回工作场所。员工返回工作岗位时，需要提供证据证明工作有利健康，并且还要证明疾病并非导致不能工作。

## 结论

这种推广健康宣传，满足员工需求的做法，可以应用到国际钢铁协会的所有会员单位。明智的业务决策离不开对人员健康的真心关怀。一致公认的是，积极的幸福感将提高个人的主动性和工作绩效。这样最终又有利于企业的长期发展。



国际钢铁协会

Rue Colonel Bourg 120  
B-1140 Brussels  
Belgium

T: +32 (0)2 702 89 00  
F: +32 (0)2 702 88 99  
E: [steel@worldsteel.org](mailto:steel@worldsteel.org)

中国  
北京  
朝阳区  
亮马桥路50号  
燕莎中心  
写字楼C413室 (邮编: 100125)

电话: +86 10 6464 6733  
传真: +86 10 6464 6744  
邮箱: [china@worldsteel.org](mailto:china@worldsteel.org)

[worldsteel.org](http://worldsteel.org)

