

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Алтайский государственный университет»

На правах рукописи



Кузнецова Ольга Викторовна

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА:
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ И СБЕРЕЖЕНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор Беляев Виктор Иванович

Барнаул – 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Многоуровневая система управления охраной труда:	
концептуальная модель и теоретические аспекты её формирования	12
1.1 Содержание охраны труда как социально-экономической категории	12
1.2 Охрана труда в контексте управления человеческими ресурсами	37
1.3 Зарубежный опыт управления охраной труда и оценка возможностей его использования в Российской Федерации	47
1.4 Основы формирования многоуровневой системы управления охраной труда	57
2 Институциональный анализ системы управления охраной труда (на примере Алтайского края)	82
2.1 Предпосылки и основные положения институционализации охраны труда	82
2.2 Анализ функционирования системы управления охраной труда в Алтайском крае	87
2.3 Проблемы управления охраной труда в отношениях государство – работодатель	104
2.4 Анализ управления охраной труда на уровне организаций Алтайского края	115
3 Институциональная трансформация системы управления охраной труда	124
3.1 Направления и приоритеты государственного управления охраной труда	124
3.2 Теоретические и методологические основы формирования институциональной модели управления охраной труда на уровне организации	140
3.3 Институциональная модель управления охраной на предприятии: методика разработки и содержание	149
3.4 Апробация методики формирования институциональной модели управления охраной труда в организации	165

Заключение	176
Список использованных источников и литературы	184
Приложения	204

ВВЕДЕНИЕ

Проблема управления охраной труда имеет особую актуальность в современной России. Необходимость обеспечения дальнейшего экономического развития страны, регионов и отдельных предприятий обуславливает целесообразность адекватного распределения усилий в области охраны труда, предполагающего осуществление мероприятий, направленных, прежде всего, на сбережение человеческих ресурсов путем устранения угроз здоровью работников в процессе трудовой деятельности, которые, зачастую, могут проявляться в виде производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Так, по оценкам Международной организации труда (МОТ), от производственных травм и профессиональных заболеваний в мире ежегодно умирает свыше 2,3 миллионов работников. Похожая тенденция сложилась в целом и в России, где практически каждый пятый работник трудится в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям.

Потери из-за несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, – другая сторона проблемы – по оценкам специалистов МОТ составляют 4 % от мирового ВВП. Восполнение выбытия рабочей силы по причине производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в результате действия расширяющегося круга вредных и опасных производственных факторов, от чего, безусловно, зависит формирование, развитие трудового потенциала, возможность удовлетворения потребностей общественного производства в квалифицированных работниках, обходится всё дороже.

Кроме того, Всемирная торговая организация диктует новые требования к охране труда, несоблюдение которых является серьезным препятствием конкурентоспособности российских предприятий, как на международном, так и на национальном рынках.

Таким образом, в настоящее время необходимы научные разработки проблем управления охраной труда, и рекомендации по практическому применению этих разработок, конечной целью которых является сбережение человеческих ресурсов в процессе трудовой деятельности.

Теоретические и практические проблемы охраны труда изучались в работах ведущих российских ученых. Существенный вклад в разработку тематики по охране труда внесли В. Д. Роик, Ф. И. Габдрахманов, Н. К. Кульбовская, Н. Н. Карнаух, В. Г. Макушин, Н. П. Пашин, А. П. Соловьев, Г. З. Файнбург, Ю. Г. Сорокин, А. И. Рофе, О. Н. Русак, Н. А. Волгин, Б. Г. Збышко, Э. А. Арустамов, В. С. Шкрабак, В. И. Фильев, Ю. Н. Коршунов, А. А. Новиков, Л. П. Владимирова, М. М. Любимов, М. А. Котик, П. Ф. Петроченко, Б. А. Баландович, А. К. Мишин и др.

На современном этапе стоит задача углубить разработки по проблемам управления охраной труда, направленного на сбережение и развитие человеческих ресурсов.

Целью исследования является разработка методических основ институционализации социально-трудовых отношений в решении задач управления охраной труда, ориентированного на сбережение человеческих ресурсов.

Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих задач:

1. Провести экспликацию ключевых понятий исследования – «охрана труда», «многоуровневая система управления охраной труда», «условия труда», «профессиональный риск», «производственный риск», «социально-трудовые отношения», «институт», «организационная культура», «оппортунизм» и «человеческие ресурсы».

2. Определить факторы производственной среды и трудового процесса, оказывающие влияние на работников в ходе трудовой деятельности в виде, прежде всего, возможности получения ими производственных травм и профессиональных заболеваний.

3. Рассмотреть охрану труда в контексте управления человеческими ресурсами.

4. Выявить целесообразность институциональных изменений системы управления охраной труда, направленных на сбережение и развитие человеческих ресурсов.

5. Разработать предложения по формированию механизма заинтересованности работодателей в организации охраны труда, направленной на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в том числе в Алтайском крае.

6. Разработать методику управления охраной труда на корпоративном уровне, направленную на сохранение и развитие человеческих ресурсов.

Объектом исследования в диссертационной работе является охрана труда на федеральном, региональном, муниципальном и корпоративном уровнях управления.

В качестве предмета исследования рассматриваются социально-трудовые отношения, возникающие в процессе взаимодействия федеральных органов власти, региональных органов власти, работодателей и работников в сфере управления охраной труда.

Область исследования. Диссертационная работа соответствует пункту 5.10 «Условия, охрана и безопасность труда» специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством согласно Паспорту специальностей ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации (экономические науки).

Теоретическая основа диссертационной работы определяется теоретическими и прикладными исследованиями отечественных и зарубежных ученых по проблемам управления охраной труда.

Методологической основой проведенного исследования служит комплексное использование методов абстрактно-логического анализа, аналогии и междисциплинарного синтеза, абстрагирования, сравнительного, статистического анализа, приемов группировки, классификации и

обобщения, системного подхода и методов диалектики. При выполнении работы широко применяются методы структурно-логического подхода, сравнения и сопоставления.

Информационная база исследования включает в себя:

- данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю;
- материалы Управления по труду и занятости Алтайского края и государственного учреждения Алтайского регионального отделения фонда социального страхования Российской Федерации;
- данные предприятий (акты формы Н-1);
- нормативно-правовые документы Международной организации труда, Российской Федерации и Алтайского края.

Научная новизна диссертации заключается в следующем:

1. Введено понятие «многоуровневая система управления охраной труда» - совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов (цель, объект, субъект, задачи, функции и т.д.), обеспечивающих целенаправленное управление охраной труда в контексте сбережения и развития человеческих ресурсов, предполагающее, прежде всего, предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, осуществляемое федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов и местного самоуправления, а также работодателями и работниками на различных уровнях управления (федеральном, региональном, муниципальном, корпоративном).

2. Дано авторское определение понятия «условия труда» как основы управления охраной труда, под которыми предлагается понимать сложное явление, характеризующее производственную среду и трудовой процесс, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов естественно-природного, социально-экономического, производственного и социально-

психологического характера, влияющих на здоровье работника, его отношение к труду, степень удовлетворенности трудом, работоспособность и, как следствие, на сбережение человеческих ресурсов, на эффективность труда, на конечный результат бизнеса.

3. Определены факторы производственной среды и трудового процесса, порождающие вероятность ущерба здоровью работников в виде профессиональных заболеваний и производственных травм, исходя из которых в диссертационной работе представлены:

- во-первых, профессиональный риск как вероятность получения профессионального заболевания с учетом его тяжести вследствие воздействия на состояние здоровья работников в процессе трудовой деятельности вредных факторов производственной среды и трудового процесса (физических, химических, биологических, психофизиологических);

- во-вторых, производственный риск как вероятность получения производственной травмы вследствие влияния, в первую очередь, опасных физических факторов и рискованного поведения рядовых работников.

4. Сформировано представление об охране труда как об институте с присущими ему атрибутивными свойствами, позволившее констатировать необходимость институциональных изменений, направленных на сохранение и развитие человеческих ресурсов.

5. Предложена институциональная трансформация охраны труда на федеральном, региональном и муниципальном уровнях управления, в основе которой лежит механизм заинтересованности работодателей в сохранении жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, предполагающий использование инструментов стимулирования, взаимоувязанного с обширной совокупностью факторов производственного и профессионального рисков.

6. Разработана методика формирования институциональной модели управления охраной труда в организациях, которая позволяет учесть совокупность факторов производственной среды и трудового процесса,

оказывающих влияние на жизнь и здоровье работников в процессе трудовой деятельности, а значит – на сбережение и развитие человеческих ресурсов.

На защиту выносятся:

- 1) экспликация ключевых понятий исследования - «многоуровневая система управления охраной труда», «условия труда», «профессиональный риск», «производственный риск», «институт охраны труда»;
- 2) институциональная трансформация охраны труда на федеральном, региональном и муниципальном уровнях управления;
- 3) методика формирования системы управления охраной труда, направленной на сбережение и развитие человеческих ресурсов, в организации.

Теоретическая значимость диссертационной работы. Материалы диссертации могут быть использованы в качестве концептуальной основы разработки многоуровневой системы управления охраной труда, ориентированной на сохранение и развитие человеческих ресурсов.

Практическая значимость работы состоит в том, что прикладные результаты исследования, включая рекомендации работы, могут быть использованы для обеспечения целенаправленного управления охраной труда, предполагающего, сбережение и развитие человеческих ресурсов посредством предупреждения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Результаты диссертационной работы могут применяться на предприятиях в целях повышения эффективности деятельности путем управления охраной труда, направленного в конечном счете на развитие человеческих ресурсов, в том числе, через их сбережение. Так, в ООО «Барнаульский майонезный завод» внедрена методика формирования институциональной модели управления охраной труда, которая позволила учесть совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на сохранение и развитие человеческих ресурсов.

Материалы диссертации могут быть применены в учебных курсах при обучении по проблематике в области охраны труда, в том числе в вузах по дисциплинам «Экономика и социология труда», «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Охрана труда», «Нормирование и организация труда», «Управление человеческими ресурсами» и т. п. В частности, результаты исследования используются при подготовке и проведении лекционных и семинарских занятий по дисциплинам «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами», «Основы безопасности труда» для студентов финансово-экономического факультета Алтайского института труда и права (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений», а также для студентов Международного института экономики, менеджмента и информационных систем Алтайского государственного университета.

Обозначенная значимость диссертационной работы подтверждена справками о внедрении её результатов в деятельность трёх организаций.

Кроме того, результаты диссертационной работы могут быть использованы при внесении изменений и дополнений в трудовое законодательство по охране труда, в соответствующие нормативные акты региона.

Работа выполнена в рамках базовой части государственного задания в сфере научной деятельности ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет» (научная тема: «Закономерности институционализации социально-трудовых отношений и формирования их новых форм в условиях трансформации социально-экономических систем»), № 2014/2-752.

Методические и прикладные результаты исследования были доложены и обсуждены на международных, всероссийских и региональных конференциях: «Актуальные вопросы условий и охраны труда» (Омск, 2007 г.), «Современные аспекты управления охраной труда в регионе» (Барнаул, 2007 г.), «Социально-экономические проблемы формирования социально-

трудовых отношений» (Омск, 2008 г.), «Экономика и бизнес: позиция молодых ученых» (Барнаул, 2007-2009 г.г.), «Человек в мире экономических и правовых отношений» (Барнаул, 2008 г.), «Вуз и экономика региона» (Славгород, 2009 г.), «Человек в мире труда» (Барнаул, 2009 г, 2011 г.), «Человек в кризисном мире» (Барнаул, 2010 г.), «Человек и социальные системы» (Барнаул, 2012 г.), «Бизнес: социальное измерение (современные аспекты корпоративной социальной ответственности)» (Барнаул, 2012 г.), «Многоуровневое образование: синтез традиций и инноваций (Томск, 2012 г.), «Человек и управление» (Барнаул, 2013 г.), «Современные проблемы функционирования предпринимательских структур в условиях перехода экономики на инновационный путь развития» (Воронеж, 2013 г.), «Современные кадровые технологии» (Барнаул, 2014 г.), на региональном бизнес - форуме «Бизнес – успех - 2013» (Барнаул, 2013 г.), расширенном заседании кафедры Экономики, социологии труда и управления персоналом Алтайского государственного университета.

По теме диссертационной работы опубликовано 18 научных работ общим объемом 6,9 п.л., в том числе 3 статьи – в научных изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ для публикации результатов диссертационных исследований.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений. Основное содержание работы изложено на 216 страницах машинописного текста.

1 МНОГОУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА: КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЕЁ ФОРМИРОВАНИЯ

1.1 Содержание охраны труда как социально-экономической категории

Проблема управления охраной труда имеет особую актуальность в современной России. Необходимость обеспечения дальнейшего экономического развития обуславливает целесообразность пересмотра сформировавшегося и длительно действующего в централизованной экономике отношения к охране труда. Восполнение выбытия рабочей силы по причине производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в результате действия расширяющегося круга вредностей и опасностей при трудовой деятельности обходится все дороже. Кроме того, Всемирная торговая организация диктует новые требования к охране труда, несоблюдение которых является серьезным препятствием повышения конкурентоспособности российских организаций, как на международном, так и на национальном рынках. Эффективное управление охраной труда, адекватное рыночной экономике и международным стандартам, с точки зрения автора, напрямую связано с уточнением сущности охраны труда.

Исследование работ отечественных ученых и специалистов в области охраны труда позволило выделить ряд этапов развития экономической мысли в данной сфере.

1. XVIII – начало XX века. Данный этап, начиная с трудов М.В. Ломоносова и других известных русских учёных, характеризовался разработкой основ охраны труда; вниманием к социальным аспектам проблемы здоровья рабочих. Именно это всегда отличало российских исследователей от западноевропейских коллег.

2. 20-е годы XX века характеризовались активным интересом к

вопросам охраны труда со стороны государства. Это выразилось в поддержке исследователей (занимавшихся данной проблематикой), в проведении Всесоюзных конференций по научной организации труда (1921 и 1924 годы). Важной особенностью этапа, на наш взгляд, является попытка дать научное обоснование решению проблем в сфере охраны труда. Например, была установлена связь между производительностью труда, утомлением и производственной средой, разработана первая классификация работ по тяжести труда. Тем не менее, всё ещё не существовало приемлемых для практики методик управления охраной труда – все сводилось лишь к отдельным мерам по регулированию условий труда.

3. 30-е – 40-е годы XX века – в данный период работа в области охраны труда была фактически приостановлена в СССР (по причинам внутриполитического характера) и только в середине 50-х годов возобновлена.

4. 50-е - 90-е годы XX века – этап начался с образования Научно-исследовательского института труда. На него была возложена задача комплексного исследования проблем охраны труда, что требовало использования данных ряда научных дисциплин (в частности, гигиены труда, психофизиологии и других). Но в целом этот период был весьма неоднозначен. Если в 60-е – 80-е годы в нашей стране наблюдается интерес к проблемам охраны труда, то по мере приближения к периоду экономических реформ стало существенно сокращаться количество научных разработок в данной сфере. В 90-е годы наука о труде переживала не самые лучшие времена, что отразилось, в том числе, на темпах решения проблем охраны труда.

5. Для современного этапа развития научной мысли характерны упразднение централизованной системы управления охраной труда, присущей командной экономике, и попытка формирования новой, основанной на сочетании частного и государственного регулирования. Продолжая традиции отечественной науки, а также учитывая опыт

зарубежных стран российские учёные в решении проблем охраны труда сегодня акцентируют внимание на социальных аспектах. В частности, актуален вопрос о разграничении полномочий и ответственности работодателя и государства в обеспечении сохранения здоровья и жизни в процессе трудовой деятельности, в устранении последствий воздействия на работников вредных и опасных условий труда. В настоящее время преодоление последствий экономического кризиса стимулирует разработки в исследуемой нами сфере. При этом единой теории охраны труда, которой придерживались бы учёные, на сегодняшний момент не существует, что обуславливает актуальность предложений в данной диссертации, пусть не самой теории, но её отдельных положений.

Анализ и обобщение результатов многочисленных прикладных и научных работ в области охраны труда современных исследователей и их предшественников позволил сделать вывод о том, что существуют различные трактовки категории «охрана труда».

Долгое время под охраной труда понималось только средство достижения такой цели как создание здоровых и безопасных для жизни и здоровья человека условий труда [94, 97, 99, 118, 122, 160, 190]. Этой точки зрения придерживаются и ряд современных ученых, к числу которых можно отнести А. Н. Алексяняна, Э. А. Арустамова, Н.Г. Занько, К. Р. Малаяна, О. Н. Русака [24, 36, 73, 174, 175].

Однако, некоторые нынешние исследователи, такие как В.Д. Роик, Н.К. Кульбовская, М.М. Любимов, Н.А. Волгин, сегодня подразумевают под охраной труда систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности [165, 166, 114, 191]. Именно этого мнения целесообразно, на наш взгляд, придерживаться и в современной России, поскольку соответствующее понимание охраны труда позволяет охватить обширный спектр мер, призванный обеспечить социальную защиту работников в организациях. При этом в работе предлагается отнюдь не ограничиваться только сохранением здоровья и жизни работников.

Сейчас ситуация изменилась: страна перешла к рынку. Кроме государственной регулирующей силы на управление трудом вообще и охраной труда, в частности, вышла частная составляющая. У неё совсем другие мотивы и стимулы. Следовательно, в системе управления охраной труда должны иметь место такие факторы, которые могут заинтересовать частных собственников (именно, заинтересовать, а не заставить) в бережливом отношении к работникам, их труду, его условиям, т.п.

Таким фактором в решении данной проблемы должна стать чёткая ориентация системы управления охраной труда на сбережение человеческих ресурсов, рост трудового потенциала, обеспечивающих частным собственникам конкретную экономическую выгоду в форме не только сокращения потерь от утраты трудоспособности пострадавших из-за нарушений в охране труда, но и в форме большей отдачи от сохранивших свой трудовой потенциал работников.

Рисунок 1.1 даёт обобщенное представление диссертантки об управлении охраной труда, которое, безусловно, будет раскрыто в последующих параграфах. Однако, необходимо акцентировать внимание на том, что данный рисунок прежде всего отражает превалирующие, с нашей точки зрения, аспекты управления охраной труда в разрезе государственного и частного регулирования, или, по-другому, особенности управления охраной труда в условиях нынешнего хозяйствования. Это, следовательно, вовсе не исключает возможности отнесения целей, инструментов, т.п., характерных для частного регулирования, к государственному и наоборот. Так, государственное регулирование, безусловно, предполагает приумножение человеческих ресурсов (трудового потенциала), что, собственно говоря, и достигается через сохранение жизни работников. То же можно сказать и относительно частного регулирования. Однако по сравнению с последним обеспечение сохранения здоровья работников – приоритетное направление государственной политики в области охраны труда, которое закреплено в российском законодательстве.



Рис. 1.1 Государственная и частная формы регулирования в управлении охраной труда на современных предприятиях

Кроме того, частное регулирование в качестве инструмента управления предполагает и организационную структуру (неразрывно связанную с организационной культурой), являющуюся, однако, первостепенной, с точки зрения управления охраной труда (сохранения жизни и здоровья работников), для государственного регулирования (законы и т.п.).

Проблема сохранения жизни и здоровья человека в процессе трудовой деятельности существовала во все времена. По мере стремительного развития техники, усложнения и возрастания ее мощности, сопровождавшегося человеческими жертвами, вопросы охраны труда становились все более актуальными и сложными задачами. Стала очевидной необходимость принятия комплекса мер: повышение надежности техники, стремление сделать ее всеми доступными средствами максимально безопасной и т.д.

Следует отметить, что на протяжении практически 80 лет в России доминировала доктрина «абсолютной безопасности» труда, согласно которой исключалась угроза жизни и здоровью человека в процессе трудовой деятельности при достижении нормативных значений факторов производственной среды и трудового процесса [171, с.47]. Поэтому длительное время основным содержанием охраны труда являлось осуществление мероприятий технического, санитарно-гигиенического, правового и организационного порядка, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда работающих.

Характерная особенность нынешнего этапа развития – обострение проблем, связанных с вопросами жизнедеятельности работников в процессе труда. Круг опасностей и вредностей при трудовой деятельности не только не уменьшается, но и увеличивается, а его последствия становятся все более тяжелыми и обременительными как с человеческих, так и с экономических позиций. Сегодня российские ученые все больше говорят о невозможности полного исключения угрозы здоровью работника в процессе труда [170, с.93]. Распространение данного мнения объясняется высокой степенью

развития индустриального труда, когда активное применение технологии и техники, разных видов энергии и проникающего излучения, биологических и химических веществ приводит к наличию вредных и опасных производственных факторов практически во всех сферах жизнедеятельности (в том числе и в непроизводственных), что, в свою очередь, усугубляется нежеланием работодателей вкладывать средства в охрану труда. Таким образом, весьма актуальным становится подход к охране труда, акцентирующий внимание на то, что состояние полной безопасности, то есть абсолютное исключение всякого вреда здоровью работника, невозможно. Однако, если в систему управления охраной труда «включить» экономический интерес частных собственников, то абсолютная величина вреда здоровью если и не будет исключена полностью, то в значительной степени снизится (сократится). В решении этой задачи может помочь более глубокое проникновение в понимание сущности угроз здоровью работников в сфере труда.

Вероятность реальных угроз здоровью и жизни работников на производстве раскрывается в понятии «риск». Причем в настоящее время актуальность вопросов изучения рисков в России резко увеличивается. Это, прежде всего, связано со становлением страховых механизмов обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Анализ научной литературы показал, что, несмотря на проявленный интерес к риску как к угрозе здоровью работников в процессе трудовой деятельности, ученые пока не пришли к единому мнению о содержании этого понятия.

Представляют интерес определения риска, приведенные в нормативных правовых документах по охране труда.

Так, в межгосударственном стандарте ГОСТ 12.0.230-2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования» риск определен как сочетание вероятности возникновения в процессе трудовой деятельности

опасного события, тяжести травмы или другого ущерба для здоровья человека, вызванных этим событием [19].

В «Руководстве по системам управления охраной труда», разработанным Международной организацией труда (МОТ), под риском понимается сочетание вероятности наступления события, чреватого опасностью или риском, и тяжести травмы или ущерба для человеческого здоровья, вызванных этим событием [148].

В международном стандарте OHSAS 18001:1999 «Системы менеджмента в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний. Требования» риск представлен как комбинация вероятности наступления конкретного события и его последствия [103].

Представленные определения риска объединяют вероятность наступления события и его последствий. Однако ни в одном из них практически не раскрываются виды ущерба для здоровья работающих, на сохранение которого направлена охрана труда.

На наш взгляд, термин «риск» применительно к сфере управления охраной труда обозначает, прежде всего, риск профессионального заболевания и риск производственной травмы. Поэтому можно сказать, что риск – это вероятность ущерба здоровью работника в виде профессионального заболевания и (или) производственной травмы, который может быть получен в процессе трудовой деятельности, с учетом тяжести ущерба.

Зоной возникновения риска здоровью работающего в организации являются условия труда. В связи с этим для более полного раскрытия категории «охрана труда» представляется целесообразным уточнение понятия «условия труда».

В ходе исследования автор пришла к выводу, что большинство ученых и специалистов придерживаются трактовки термина «условия труда», нашедшей отражение в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и

трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [3].

Однако до сих пор существует различие в определении всего круга факторов, формирующих условия труда. Их выявление и оценка имеет практическое значение с позиции воздействия на работающих, организации работы по изучению причин и вероятностных характеристик несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработки мероприятий по улучшению результатов труда всего персонала.

В экономической литературе существует множество классификаций факторов, формирующих условия труда. Так, например, Б.Ю. Сербиновский и В.А. Чуланов выделяют четыре группы таких факторов: санитарно-гигиенические, эстетические, социально-психологические, физиологические и психологические (трудовые) [213, с. 21].

Л.П. Владимирова объединяет факторы в следующие группы: физические; химические; биологические; радиационные [46, с. 53].

В.Р. Веснин рассматривает пять групп факторов: технические, организационные, санитарно-гигиенические, социально-психологические, эстетические [212, с. 71].

М.И. Бухалков, Н.М. Кузьмин, О.А. Бабордина различают социально-экономические, организационно-технические и естественно-природные факторы [211, с. 34].

Результаты анализа трактовок ключевых терминов, определяющих понятие «условия труда», позволили сделать вывод, что более полной является классификация факторов, предложенная А. И. Рофе [173, с. 95]. Она представлена на рис. 1.2.

Следует отметить, возникающие за пределами предприятия факторы могут зависеть от особенностей производства. Так, естественно-природные факторы, относящиеся к первой группе, способны изменяться под влиянием деятельности организации.

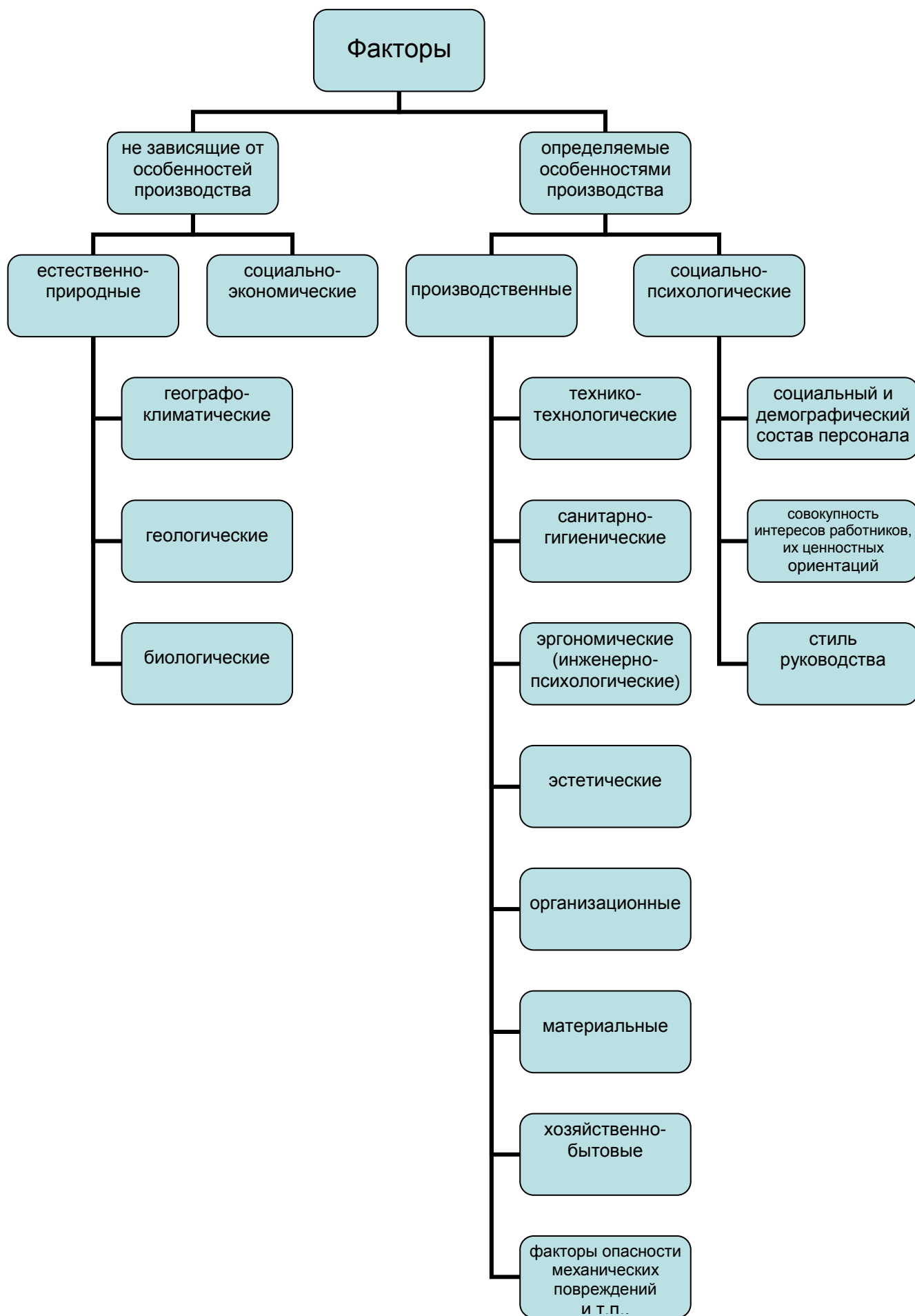


Рис. 1.2 Классификация факторов, формирующих условия труда на предприятии

Не случайно, с позиции управления социальным развитием к числу внешних факторов, непосредственно воздействующих на деловой настрой работников и зависящих от деятельности предприятия, относят воздействие на природную окружающую среду.

К тому же, санитарно-гигиенические факторы (находящиеся согласно классификации во второй группе) определяются не только особенностями производства. Прежде всего, данное обстоятельство касается сельскохозяйственного производства, строительства и добывающей промышленности. Таким образом, место и источник происхождения факторов могут не совпадать.

В связи с этим все многообразие факторов, формирующих условия труда на конкретном предприятии, можно сгруппировать по признаку зависимости от места их образования следующим образом:

- внешние факторы, возникающие за пределами организации (необходимость принятия их во внимание обуславливается ограничениями, накладываемыми данными факторами на производственную деятельность предприятия);

- внутренние факторы, формирующиеся в конкретной организации под влиянием ее деятельности.

Кроме того, среди внутренних производственных факторов выделяются организационные факторы (см. рис. 1.2), к которым относятся внутрисменный режим труда и отдыха, формы разделения и кооперации труда, состояние нормирования труда, система обслуживания рабочих мест, сменность работы. Однако в эту подгруппу, исходя из широкой трактовки названия относящихся к ней факторов, могут входить и организация внутрисменного питания, медицинского обслуживания работников и т.п., что в классификации представлено в виде отдельной подгруппы. Так как речь идет непосредственно об организации труда следует назвать данную подгруппу факторов организационно-трудовой.

Также подгруппу хозяйственно-бытовых факторов логичнее

переименовать в подгруппу организационно-обслуживающих, поскольку в рассмотренной классификации она отражает организацию обслуживания работников.

Помимо этого, на наш взгляд, нецелесообразно среди производственных факторов отдельно выделять подгруппу эргономических факторов, поскольку совокупность составляющих ее факторов есть результат организации рабочих мест, относящейся к организационно-трудовым факторам, и технико-технологических факторов, определяемых особенностями используемой техники.

При определении круга факторов, формирующих условия труда на предприятии, следует учесть, по нашему мнению, и то, что отраженные на рисунке 1.2 факторы, во-первых, образуются в результате отношения работника к выполняемой работе, а, во-вторых, могут представлять собой с точки зрения риска производственной травмы и профессионального заболевания потенциальную опасность, реализуемую в результате опасных, ошибочных действий (или отсутствия необходимых действий) непосредственного исполнителя работ. Многое зависит от того, воспринимает ли и осознает ли работник опасную ситуацию, способен и готов ли принять верное решение и осуществить соответствующие действия. Весомое влияние здесь оказывает работодатель, что находит отражение, в том числе, в социально-психологических факторах, в которые входит, на наш взгляд, и организационная культура. Она включает в себя мотивационную составляющую, обусловленную нормами, ценностями, установками, что, в конечном счете, определяет поведение людей в процессе трудовой деятельности. Можно сказать, что организационная культура является своего рода общей сферой, в которой проявляются другие факторы (приведенные на рисунке 1.2 и проанализированные выше). При этом по отношению к условиям труда её можно определить, с нашей точки зрения, в качестве одного из формирующих их факторов (наряду с остальными), в основе которого находятся общие нормы, ценности и установки работников

организации.

Как видно из рисунка 1.2, в качестве самостоятельной группы выступают и социально-экономические факторы. Они, с точки зрения А.И. Рофе, находят своё выражение в Конституции РФ, трудовом законодательстве. Нормативно-правовые акты государства определяют санитарные правила и нормы, льготы по беременности и родам, продолжительность рабочего времени (в смену, в неделю), возраст выхода на пенсию и прочее, что особенно актуально в условиях рыночной экономики (современное общество немыслимо без правовой системы и власти закона). Однако в классификации не выделены подгруппы соответствующих факторов.

Между тем всякая хозяйственная система основывается на существовании определенных правил, позволяющих ей нормально функционировать и развиваться. К ним, прежде всего, относят права собственности. В первую очередь, законодательство обеспечивает право собственности, на котором базируется система организационно-правовых форм предпринимательской деятельности. При этом для них установлены определенные требования, затрагивающие непосредственно интересы трудящихся. Кроме того, существует ряд соответствующих правил, действующих только в отношении отдельных видов экономической деятельности.

Таким образом, с нашей точки зрения, среди социально-экономических факторов, формирующих условия труда, отдельно можно выделить, по крайней мере, три подгруппы: законодательные и нормативные акты, форма собственности, вид экономической деятельности.

В связи с вышеизложенным, диссертанткой предлагается отраженная на рисунке 1.3 классификация факторов, формирующих условия труда.

К внешним факторам отнесены естественно-природные и социально-экономические факторы.

Естественно-природные факторы включают в себя факторы:

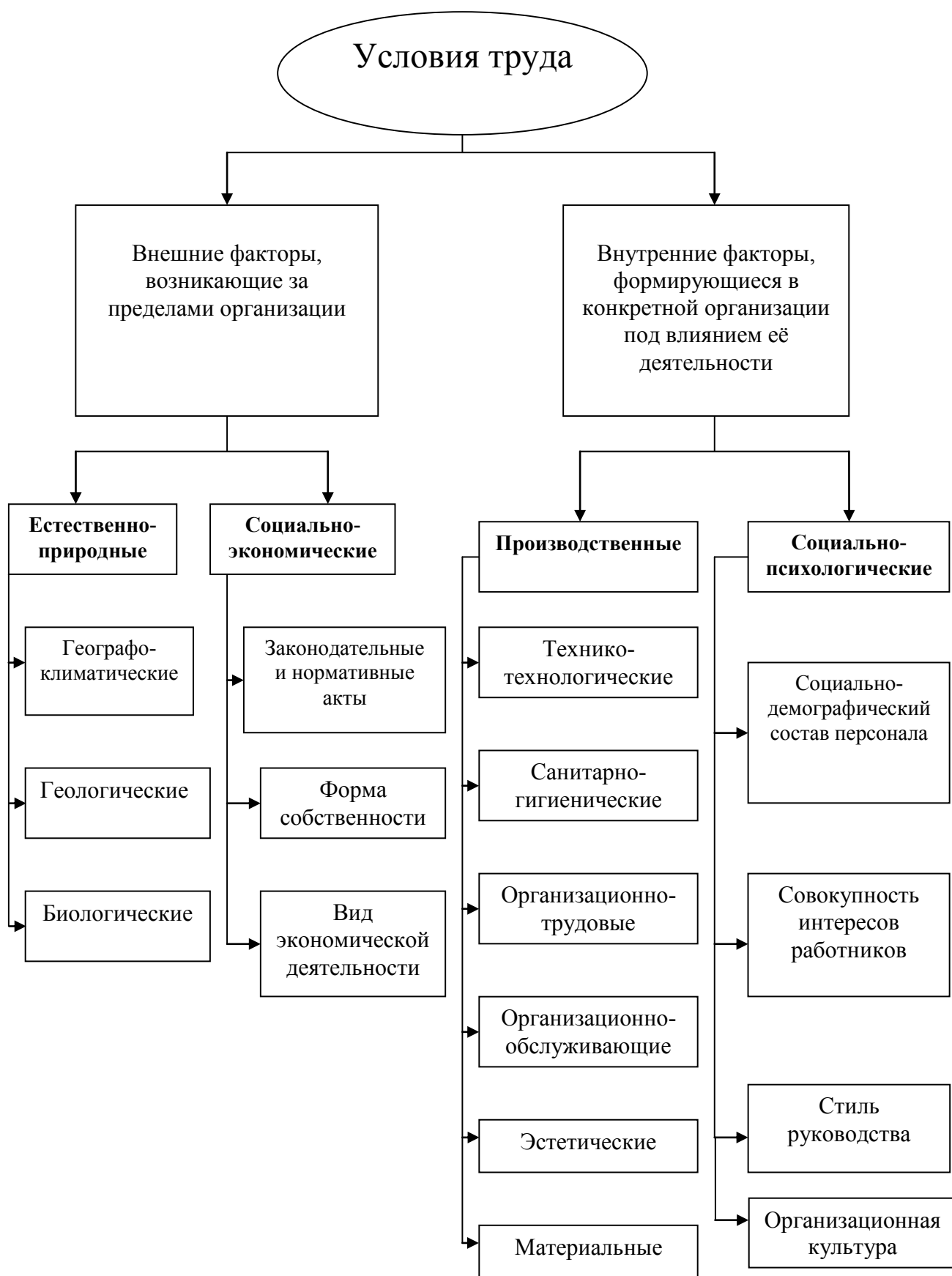


Рис. 1.3 Факторы, формирующие условия труда

- географо-климатические – географическая широта, влажность и подвижность воздуха, рельеф местности, климат, высота над уровнем моря и другие;

- биологические – контакт человека с опасными животными, птицами, растениями, насекомыми, микроорганизмами; особенности фауны и флоры данной местности;

- геологические – замкнутость пространства; условия залегания полезных ископаемых; влажность в рабочей зоне, температуру, горное давление.

В работе по созданию благоприятных условий труда для работников конкретного предприятия внешние факторы нельзя игнорировать. Именно они предъявляют конкретные требования к оборудованию, технологии, организации производства и труда. Поэтому внешние факторы должны учитываться, с ними необходимо считаться.

Внутренние факторы включают в себя, во-первых, производственные факторы, характеризующиеся особенностями применяемой на предприятии техники, технологии, установленной организации производства и труда. Во-вторых, к ним отнесены социально-психологические факторы, определяемые особенностями персонала. В качестве самостоятельного внутреннего фактора выступает и организационная культура, характеризующаяся общими нормами, ценностями и установками работников организации.

Среди производственных факторов выделяется несколько подгрупп.

Факторы технико-технологические, определяемые степенью оснащённости рабочих мест, особенностями используемой техники и технологии, уровнем механизации и автоматизации труда, особенностями готовой продукции, материалов, сырья.

Факторы санитарно-гигиенические, к которым относятся шум, запыленность, микроклимат (температура, скорость движения воздуха, влажность и атмосферное давление), вибрация, загазованность, излучения (ультрафиолетовое, тепловое, электромагнитное и другие), освещённость

(общая и местная), объем и общее состояние рабочих помещений, контакт частей тела с вредными и опасными веществами, маслом, водой, профессиональные инфекции и биологические агенты (микроорганизмы – вирусы, бактерии и другие).

Организационно-трудовые факторы – формы разделения и кооперации труда (уровень специализации трудовых процессов, его масштабы), внутрисменный режим труда и отдыха, нормирование труда, система обслуживания рабочих мест, сменность работы.

Организационно-обслуживающие факторы, складывающиеся из организации медицинского обслуживания и внутрисменного питания работников, наличия туалетов, душей, бытовок и их состояния, наличия стирки и системы уборки рабочих мест.

Эстетические факторы, определяемые художественными и архитектурно-планировочными решениями экстерьеров и интерьеров помещений, эстетически выразительной формой и цветовой гаммой спецодежды, средств труда, выбором лакокрасочных покрытий, соответствующим оформлением зон отдыха, цеховой графикой и другими художественными средствами.

Материальные факторы, вытекающие из форм и систем оплаты труда, принятых на предприятии. Необходимость учета оплаты труда как одного из факторов, формирующих условия труда работников, обусловлена выполнением ею воспроизводственной функции. Данная функция обеспечивает формирование личных доходов и удовлетворение потребностей работников и членов их семей, а значит, и воспроизводство рабочей силы определенного качественного уровня.

Социально-психологические факторы определяются особенностями персонала организации, его составом. Здесь выделяется несколько подгрупп: а) демографический (половозрастной) и социальный состав персонала; б) стиль руководства на предприятии и в подразделениях; в) совокупность интересов работников; г) организационная культура. Под их воздействием

образуется морально-психологический климат на предприятии, который выражается в уровне сплочённости, стабильности персонала, в характере взаимоотношений между отдельными группами работников, в дисциплине труда, настроениях, творческой инициативе и трудовой активности.

Организационная культура как фактор, формирующий условия труда, характеризуется нормами, ценностями и установками, действующими на предприятии и находящими отражение, в конечном счете, в поведении людей, определяющем условия труда в организации.

Как показал анализ, в настоящее время более полная оценка факторов производственной среды и трудового процесса, влияющих на работоспособность и здоровье работающего, осуществляется в ходе проводимой в организациях аттестации (оценки) рабочих мест по условиям труда. В ее основе лежит руководство Р. 2.2.755-99 «Гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса», утвержденное Госкомсанэпиднадзором России 23 апреля 1999 г. [16].

В ходе исследования было выявлено, что в соответствии с данным руководством различные классы условий труда (оптимальные, допустимые, вредные и опасные) формируют только производственные факторы, которые согласно официальным документам в зависимости от характера влияния на организм работающего могут являться как вредными, так и (или) опасными.

Так, вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию; фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работающего при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства [136, с. 42].

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме; фактор

среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти [136, с. 51].

Следовательно, в зависимости от характеристики (уровня) и продолжительности воздействия на организм работающего один и тот же производственный фактор может являться как вредным, так и опасным.

В свою очередь, вредные и опасные производственные факторы по природе их действия подразделяются на 4 группы: химические, биологические, физические и психофизиологические [148, с. 76]. Они представлены на рисунке 1.4.

Согласно этой классификации один и тот же вредный и опасный производственный фактор по природе своего действия может относиться одновременно к различным группам.

Результаты проведенного диссертанткой анализа производственных факторов, формирующих различные классы условий труда в зависимости от соответствия установленным гигиеническим нормативам (выявляемого при аттестации или, по-другому, оценке рабочих мест), и их влияния на организм работающих представлены в Приложении 1.

Согласно представленной в табл. 1.1 (Приложение 1) группировке производственных факторов, образующих различные классы условий труда, можно сделать следующие выводы.

Различные по природе факторы (физические, химические и т. п.) в зависимости от степени соответствия установленным нормативам могут оказывать однонаправленное действие на организм работающих, и наоборот: одинаковые по природе факторы оказывают разнонаправленное действие на здоровье трудящихся. При этом имеются в виду, как положительные воздействия (которые могут оказывать только психофизиологические факторы), так и отрицательные, вызывающие чрезмерное напряжение психологических и физиологических функций организма человека в процессе работы и способствующие возникновению болезненных состояний.

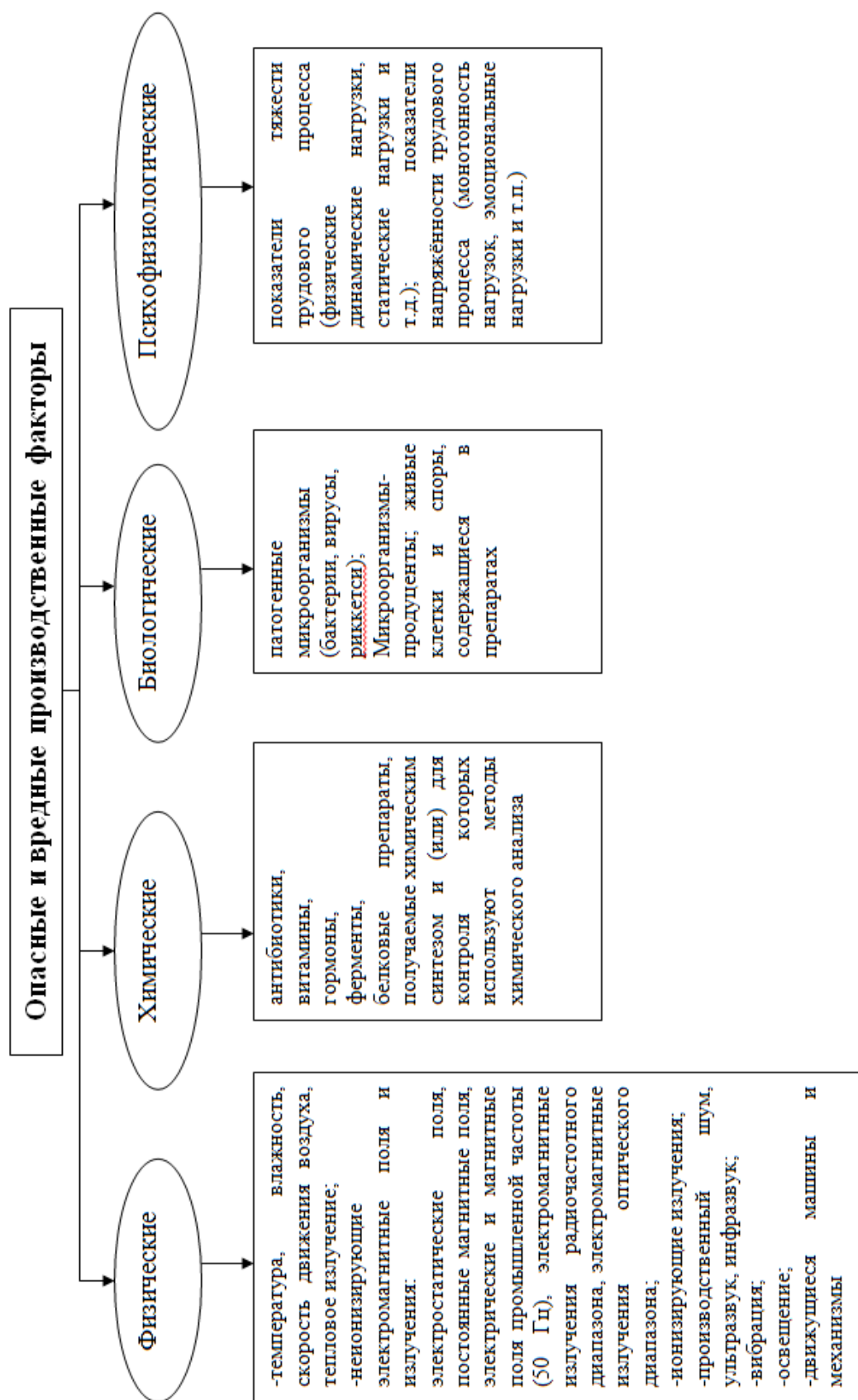


Рис. 1.4 Классификация опасных и вредных производственных факторов

По степени травмобезопасности условия труда подразделяются на 3 класса (см. табл. 1.2).

Таблица 1.2 – Классификация условий труда по степени травмоопасности образующих их факторов

Класс условий труда	Факторы, формирующие условия труда	Особенности класса
1	2	3
1 - оптимальный	Физические факторы	Оборудование и инструмент соответствуют (полностью) правилам и стандартам, установлены (и исправны) необходимые средства защиты, обучение и инструктаж работников проводятся в соответствии с инструкциями
2 - допустимый	Физические факторы	Присутствуют повреждения (или неисправности) средств защиты, однако без снижения их защитных функций
3 - опасный	Физические факторы	Средства защиты отсутствуют (или неисправны), нет инструкций по охране труда и средств обучения персонала безопасным методам и приемам ведения работ

Следовательно, по степени травмобезопасности различные классы условий труда, устанавливаемые по результатам аттестации рабочих мест, в зависимости от соответствия нормативным требованиям, образуют физические факторы.

Результаты выявленной взаимосвязи факторов производственной среды и трудового процесса, выделяемых в различных классификациях официальных документов и в классификации, предложенной диссертанткой, отражены на рисунке 1.5.

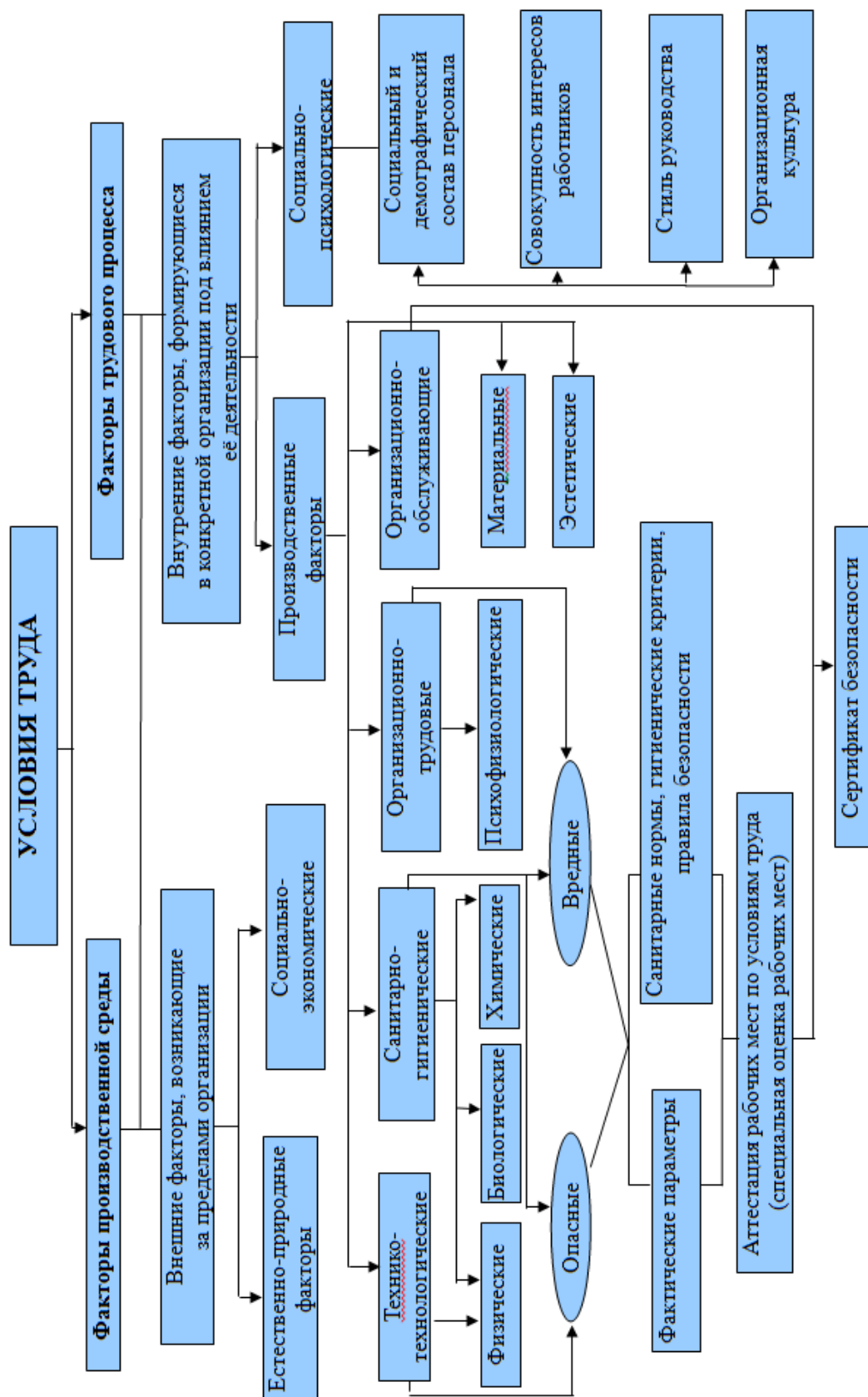


Рис. 1.5 Взаимосвязь факторов, формирующих условия труда

Как видно из рисунка 1.5, химические, биологические и физические факторы, которые могут являться как вредными, так и опасными (например, шум), представлены в классификации автора в виде подгруппы санитарно-гигиенических факторов; опасные физические факторы (движущиеся машины и механизмы и т.п.) – в виде подгруппы технико-технологических факторов; психофизиологические факторы – в виде подгруппы организационно-трудовых факторов.

Таким образом, в ходе исследования диссертантка пришла к выводу, что аттестация (специальная оценка) рабочих мест по условиям труда, призванная обеспечить комплексную оценку факторов производственной среды и трудового процесса, охватывает только ограниченный круг факторов.

На наш взгляд, все представленные на рисунке 1.4 факторы производственной среды и трудового процесса тем или иным образом влияют на здоровье человека и его работоспособность в процессе труда:

1) путем прямого воздействия на физиологические возможности организма (в основном факторы, которые подвергаются оценке в ходе аттестации рабочих мест);

2) через изменение настроения, мотивации к деятельности.

Исходя из вышесказанного, под термином «условия труда» предлагается понимать сложное явление, характеризующее производственную среду и трудовой процесс, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов естественно-природного, социально-экономического, производственного и социально-психологического характера, влияющих на здоровье работника, его отношение к труду, степень удовлетворенности трудом, работоспособность и, как следствие, на сбережение человеческих ресурсов, на эффективность труда, на конечный результат бизнеса.

Иначе говоря, совершенствование условий труда есть, в первую очередь, процесс его охраны от неблагоприятных воздействий на

работающих, которые могут проявляться в виде производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Конечная же цель этого – постоянный рост эффективности труда и его органическое превращение в новый фактор как укрепления здоровья, так и развития личности человека.

Соотношение категорий «охрана труда», «условия труда» и «риск здоровью работающего», с точки зрения автора, представлено на рис. 1.6.



Рис.1.6 Взаимосвязь категорий «охрана труда», «условия труда», «риск здоровью работающего»

Таким образом, на практике содержание охраны труда не должно ограничиваться лишь отдельным соблюдением санитарно-гигиенических, технических требований и т.п., направленных на обеспечение благоприятной производственной обстановки. Это достаточно узкий подход. Охрана труда – цельная система разнообразных мероприятий, призванная обеспечить социальную защиту работников от рисков здоровью, с одной стороны, и сбережение человеческих ресурсов, обуславливающее приращение реальной экономической выгоды частному собственнику, с другой стороны.

Следовательно, автор разделяет точку зрения ряда современных исследователей, согласно которой под охраной труда понимается система

сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, организационно-технические, санитарно-гигиенические, социально-экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, и предлагает под ними, в свою очередь, рассматривать следующее.

Правовые мероприятия выражаются в разработке системы правовых норм, устанавливающих стандарты благоприятных для здоровья работающих условий труда, и правовых средств по обеспечению их выполнения. Система правовых норм, основывающаяся на Конституции РФ, включает в себя: федеральные законы, законы субъектов РФ, подзаконные нормативные акты органов исполнительной власти РФ и субъектов РФ, локальные нормативные акты, разрабатываемые в рамках конкретных организаций.

В социально-экономические мероприятия входят: меры стимулирования по улучшению охраны труда; установление льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда; защита отдельных (наименее социально защищенных категорий) работников; обязательное социальное страхование и выплата компенсаций при профессиональных заболеваниях и производственных травмах и т.п.

Организационно-технические мероприятия включают: организацию комиссий и служб по охране труда на предприятии для планирования и осуществления работы по охране труда (в том числе обеспечения контроля за соблюдением правил по охране труда); оповещение работников о наличии (отсутствии) вредных и опасных производственных факторов; проведение производственного контроля; аттестацию (специальную оценку) рабочих мест, организацию обучения руководителей, специалистов, служащих и рабочих; внедрение безопасных технологий, использование безопасных машин, материалов и механизмов и т.д.

Санитарно-гигиенические мероприятия заключаются в осуществлении работ, ориентированных на снижение производственных вредностей и опасностей с целью предотвращения профессиональной заболеваемости и

производственного травматизма.

Лечебно-профилактические мероприятия состоят из организации первичных и периодических медицинских осмотров, лечебно-профилактического питания и т.п.

Реабилитационные мероприятия подразумевают обязанность администрации (работодателя) перевести работника на менее тяжелую работу в соответствии с медицинскими показаниями и т.п.

Мероприятия консультационного (образовательного) характера, направленные, с одной стороны, на повышение уровня образования менеджмента частных структур, на обретение ими понимания ценности человеческих ресурсов, и, с другой стороны, на внедрение в систему культурных ценностей предприятий норм и традиций, способствующих сбережению человеческих ресурсов.

Понимание сущности охраны труда как системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и сбережения человеческих ресурсов, включающей обширный комплекс разнообразных мероприятий, является неременным условием развития «человеческой составляющей» в системе производительных сил и трудовых отношений Российской Федерации, без чего невозможен экономический рост и увеличение валового внутреннего продукта.

Многообразие факторов, формирующих условия труда на предприятии, возникающих как за его пределами, так и внутри организации, позволяет утверждать, что охрана труда является важным предметом социально-трудовых отношений между работодателями, работниками и государством. Поэтому есть смысл более подробно остановиться на понятии «отношения».

В основе любых отношений, в том числе в области охраны труда, лежат определенные правила. В этом смысле уместно говорить об институционализации социально-трудовых отношений в части охраны труда, применительно к которой, исходя из определяющих условия труда факторов, под институтом охраны труда нами предлагается понимать некоторое

установление, некоторый относительно устойчивый порядок, истоки которого кроются как в принимаемых законодательных и нормативных актах, так и в неформальных правилах, возникающих в трудовых коллективах.

Однако в настоящее время акцент в исследованиях по охране труда делается на фокусировании проблем и их решении на макро и мезоуровнях и, следовательно, на преимущественном развитии охраны труда как политического института, базирующегося на законодательных и нормативных актах. При этом трудовые отношения функционального характера «работник-работодатель», касающиеся процесса труда, остаются без должного внимания, целесообразность анализа которых подтверждается выделением автором в качестве одного из факторов, формирующих условия труда, организационной культуры. Организационно-культурный характер института охраны труда может определять его организационно-структурный характер. Между этими понятиями имеет место быть прямая взаимоопределяющая зависимость.

При этом неотъемлемым условием развития взаимоотношений в области охраны труда является постановка их целей, значимых для всех субъектов трудовых взаимодействий, о чем речь пойдет ниже.

1.2 Охрана труда в контексте управления человеческими ресурсами

В настоящее время, время конкуренции, сложнейшие производственные, финансово-экономические проблемы стимулируют постоянное развитие организации, освоение новых технологий и методов работы и самое главное – заставляют искать пути наиболее эффективного использования всех своих ресурсов.

Практика российских предприятий за последние годы свидетельствует о серьезном стратегическом повороте управленческих подходов большинства успешных фирм в сторону усиления внимания к человеческой составляющей собственной деятельности. Все большее распространение получает управление человеческими ресурсами, в котором, как уже отмечалось в параграфе 1.1., важное место должно отводиться охране труда.

Обзор научной литературы показал, что, несмотря на многообразие трудов, посвященных анализу сущности управления человеческими ресурсами, его особенностей, до сих пор непроработанным остаётся исследование роли охраны труда в управлении человеческими ресурсами, что, с нашей точки зрения, приводит к недооценке значения охраны труда как для отдельного предприятия, так и для общества в целом. Результатом этого, зачастую, является безразличное отношение к вопросам охраны труда со стороны работодателей, работников и органов власти.

В рамках решения обозначенной проблемы, прежде всего, следует выделить особенности управления человеческими ресурсами, которые отличают его от управления персоналом.

К наиболее часто отмечаемым исследователями особенностям управления человеческими ресурсами относятся его стратегическая природа и вовлечение в соответствующее управление высшего руководства [28, с. 31]. Не случайно британский специалист в области кадрового менеджмента Д. Гест писал: «Управление человеческими ресурсами слишком важно, чтобы оставить его менеджерам по персоналу» [28, с. 34].

Управление человеческими ресурсами акцентирует внимание на стратегические аспекты решения проблемы трудоустроенности предприятия. В условиях, когда численность трудоспособного населения в России сокращается, для производственно-хозяйственной системы актуальность приобретает интенсивный путь развития, ориентирующийся на рациональное использование человеческих ресурсов – через обеспечение роста и наиболее полной реализации трудового потенциала.

При этом понятия «потенциал» и «ресурсы» не следует противопоставлять. Потенциал представляет собой «обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени». Под ним, как правило, понимается источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие и использованы для достижения какой-либо цели (или решения определенной задачи); возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области [201, с. 201].

Таким образом, на наш взгляд, в качестве ещё одной существенной особенности управления человеческими ресурсами следует считать представление о субъекте труда в качестве трудового потенциала.

На основе выделенных характеристик управления человеческими ресурсами нами предлагается под данной категорией понимать управление оценкой, развитием, использованием трудового потенциала с учетом происходящих и предстоящих изменений как во внутренней среде, так и во внешней среде, позволяющее организации осуществлять целесообразную деятельность, развиваться и достигать долгосрочных целей.

Необходимость непрерывного развития, создания условий для полного раскрытия потенциала работника, его способности вносить ощутимый вклад в достижение целей предприятия обуславливает актуальность определения структуры трудового потенциала.

Существуют различные подходы к выделению её компонентов. Сторонники ресурсного подхода определяют трудовой потенциал как численность трудоспособного населения [211, с. 81]. На наш взгляд, это слишком узкая трактовка. Так, например, одно и то же количество работников может различаться способностью к труду, что обусловлено разной профессиональной подготовкой, возрастом и т.д., и, в конечном счете, - достигать разных количественных и качественных результатов в трудовой деятельности.

Выделение в понятии «трудовой потенциал» помимо ресурсной стороны еще и качественной, характерно для факторного подхода к

определению данного термина. Н.И. Шаталова определяет трудовой потенциал как меру наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность [213, с. 98]. О наличии количественного измерения и качественных характеристик трудового потенциала пишут А.М. Бабич, В.С. Буланов и Н.А. Волгин [210, с. 56]. К качественной стороне они относили психофизиологические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные и статусные характеристики. Ю.Е. Волков в структуре трудового потенциала выделяет четыре группы человеческих качеств: психофизиологические, к которым относит, прежде всего, способности; профессионально-ориентационные – наклонности человека к определенному виду деятельности; когнитивно - профессиональные качества – знания, навыки и умения, необходимые для выполнения трудовой деятельности; духовно-нравственные качества (трудолюбие, исполнительность, ответственность и др.) [52, с. 103]. Т.В. Хлопова, подчеркивая важность ориентации трудового потенциала на развитие, выделяет следующие его составляющие: психофизиологическую (здоровье, пол, возраст, адаптивность и т.д.), профессионально-квалификационную (образование, профессиональная подготовка, квалификация, стаж), мотивационную (ценностные ориентации, установки, мотивация в сфере труда, обучения), корпоративную (надежность, ответственность, дисциплинированность, умение работать в команде и т.п.) [210, с. 95].

При этом, как пишет Б.С. Бурыхин, не следует принимать во внимание только совокупность факторов качества труда, поскольку мера труда представлена количеством и качеством труда. Необходимо научиться определять их верхнюю, предельную границу. В этом случае они будут характеризовать трудовой потенциал [42, с. 33].

На основании проведенного теоретического исследования и обобщения выделяемых различными авторами элементов, нами предлагается следующая структура трудового потенциала предприятия.

1. Количественные характеристики:

- численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;
- количество рабочего времени при нормальном уровне интенсивности труда (потенциальный фонд рабочего времени предприятия);

Для характеристики трудового потенциала с количественной стороны используются показатели численности промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений. Он включает списочную, явочную и среднесписочную численность работников.

Количественная характеристика трудового потенциала предприятия и его внутренних подразделений может быть представлена и потенциальным фондом рабочего времени предприятия.

Для предприятия фонд рабочего времени определяется по формулам:

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{к}} - T_{\text{нп}},$$

$$\Phi_{\text{п}} = Ч * Д * T_{\text{см}}, \text{ где}$$

$\Phi_{\text{п}}$ – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, час.;

$\Phi_{\text{к}}$ – величина календарного фонда времени, час.;

$T_{\text{нп}}$ – нерезервообразующие неявки и перерывы, час;

$Д$ – количество дней работы в периоде;

$T_{\text{см}}$ – продолжительность рабочего дня, час;

$Ч$ – численность работающих, чел.

2. Качественные характеристики:

- психофизиологический потенциал: состояние здоровья, тип нервной системы;
- интеллектуальный потенциал: умственные, креативные способности;
- образовательный потенциал: уровень общего и профессионального образования, профессиональные знания, умения, навыки, обуславливающие профессиональную компетентность;
- нравственный потенциал: ценности, мотивация.

На основе вышесказанного, трудовой потенциал как социально-экономическая категория, в нашем понимании, отражает возможное участие работников в производстве с учетом психофизиологических, интеллектуальных, образовательных и нравственных характеристик и свойств.

Исходя из выявленных характеристик трудового потенциала и сущности охраны труда, автор пришла к выводу, что охрана труда может выступать как критерием эффективности использования трудового потенциала (критериальным показателем его реализации), так и фактором его развития.

На наш взгляд, данную взаимосвязь можно проследить через такой интегральный показатель состояния охраны труда как уровень производственного травматизма. Он влияет на количественные характеристики трудового потенциала: показатели численности, рабочего времени. Например, микротравмы приводят к перерывам в работе, травматизм с потерей работы на один день и более снижает количество дней работы в периоде. Таким образом, между уровнями производственного травматизма и эффективности реализации трудового потенциала существует обратная зависимость: с увеличением травматизма эффективность использования трудового потенциала уменьшается и, наоборот.

Кроме того, на количественные характеристики трудового потенциала оказывают влияние размеры компенсаций (сокращенный рабочий день, предоставление отпуска), предоставляемые работникам за вредные и опасные

условия труда в рамках компенсационно-реабилитационных мероприятий охраны труда.

Также охрана труда влияет на качественные характеристики трудового потенциала.

Наличие вредных и опасных условий труда (см. Приложение 1), производственного травматизма и заболеваемости, (в чём непосредственно находит отражение охрана труда), может служить критерием уровня развития и эффективности использования психофизиологического потенциала работников. Охрана труда сказывается на состоянии здоровья, самочувствии работников. А от этого непосредственно зависит работоспособность человека, выступающая физиологической основой индивидуальной производительности труда.

Присутствие вредных и опасных условий труда приводит к нерациональному использованию производственных навыков, творческих способностей работников. Это объясняется возможным формированием у работников чувства неудовлетворенности к выполняемой работе, к трудовой деятельности. Так, Ф. Герцберг, выделяя, наряду с «мотивирующими факторами», «факторы условий труда» («гигиенические»), считал, что их наличие в недостаточной для работника степени вызывает неудовлетворенность работой, снижает мотивацию трудовой деятельности [35, с. 28], а следовательно, и мотивацию к саморазвитию. Это же, в свою очередь, можно рассматривать как препятствие на пути к росту человеческих ресурсов, к увеличению трудового потенциала без увеличения численности работников.

Также вредные и опасные производственные факторы могут сокращать трудовой стаж (в том числе в отдельной организации) в результате утраты трудоспособности (полной или частичной, временной или постоянной) в связи с производственным травматизмом и заболеваемостью.

Таким образом, влияя на трудовой потенциал, его реализацию, и, как следствие, на эффективность деятельности организации охрана труда предполагает необходимость осуществления продуманной работы с ней.

Для обеспечения эффективного управления охраной труда, в которое будут вовлечены заинтересованные в нём субъекты, следует также рассмотреть такие категории экономики труда как «трудовые ресурсы» и «рабочая сила».

Под трудовыми ресурсами, как правило, подразумевают совокупные способности общества к труду; совокупность населения страны, которое по физическому развитию, интеллектуальным и профессиональным способностям способно заниматься общественно полезной деятельностью [207, с. 51].

Под рабочей силой же принято понимать способность человека к труду, совокупность его физических и интеллектуальных данных, используемых в производстве. Данное определение, соответствующее марксистскому подходу, распространено и в современной отечественной литературе [45, с. 151]. При этом в экономической науке существует мнение, что рабочая сила складывается из способностей занятых и безработных (трудоспособных людей, желающих работать и ищущих работу), которые, в свою очередь, обеспечивают её предложение для создания товаров и услуг [58, с. 183].

Из приведенных определений видно, что категории «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» не тождественны, но тесно связаны между собой. В количественном отношении рабочую силу следует рассматривать как экономически активное население, в то время как трудовые ресурсы, с позиции их участия в общественном производстве, могут включать в себя и пассивную часть трудоспособного населения: занятых в домашнем и личном крестьянском хозяйстве, на учёбе с отрывом от производства, на военной службе.

Сущностная характеристика как трудовых ресурсов, так и рабочей силы предполагает их формирование, распределение и использование для наращивания экономического потенциала, увеличения общественного продукта и национального дохода.

Следуя изложенной логике можно сказать, что трудовые ресурсы и рабочая сила влияют на трудовой потенциал организации. При этом общей характеристикой рассмотренных категорий экономики труда выступает трудоспособность, которая, как было рассмотрено выше, способна в процессе производственной деятельности изменяться под воздействием охраны труда, как в количественном, так и в качественном отношении.

Предлагаемая нами взаимосвязь категорий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал организации», «охрана труда» отображена на схеме 1.7.

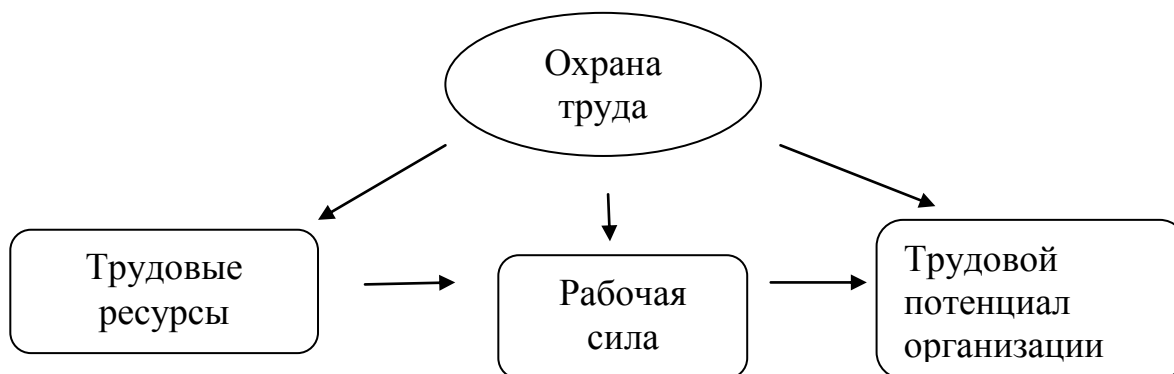


Рис. 1.7 Соотношение категорий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал организации», «охрана труда»

Исходя из содержания рисунка 1.7, можно заключить, что сохранение здоровья работающих в процессе трудовой деятельности имеет особое (если не решающее) значение. Являясь основополагающей составляющей трудоспособности здоровье работников может утрачиваться полностью или частично, временно или постоянно в результате производственных травм и

заболеваний. Так, в России ежегодно травмируется около 200 тысяч человек, в том числе погибают более 5 тыс. чел.; регистрируются около 10 тыс. случаев профессиональных заболеваний; более 14 тыс. работников становятся инвалидами вследствие трудового увечья и профессиональных заболеваний [87, с.13]. В связи с высоким уровнем индустриализации труда, возрастанием масштабов технически и технологически сложного производства, влекущими за собой всё больше опасностей и вредностей, и в условиях когда работодатели не придают весомого значения решению вопросов охраны труда соответствующие потери являются гораздо большими. Дело в том, что при оценке ущерба при получении работником травмы современным менеджментом не учитываются утраты человеческих ресурсов, выражающиеся в уровне профессиональной квалификации выбывающего из трудового процесса работника, его личных знаний, умений, опыта. Другими словами, при оценке ущерба от травматизма различий между малоквалифицированными и высококвалифицированными работниками не делается. То есть уровень человеческих ресурсов не учитывается. В высокоиндустриальном производстве такой подход к управлению охраной труда уже не допустим.

Всё это непосредственно сказывается на состоянии трудовых ресурсов, рабочей силы, сбережение которых в условиях негативных тенденций в развитии демографического потенциала представляется особенно актуальным. Так, например, уже сейчас наблюдается нехватка кадров в добывающих отраслях и отраслях первичной обработки природных ресурсов, где продолжают отмечаться наибольшие уровни производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (при том что удельный вес этих отраслей в экономике России велик) [123, с. 90].

Кроме того, производственный травматизм и профессиональная заболеваемость сопровождаются отвлечением финансовых ресурсов Пенсионного Фонда на выплаты досрочных пенсий и Фонда социального

страхования на выплаты пострадавшим в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

Для предприятия, помимо снижения производительности труда в результате неполного применения резерва трудового потенциала, вредные и опасные условия труда могут сопровождаться увеличением размеров страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (уплачиваемых в Фонд социального страхования), способствовать росту расходов на льготы и компенсации за работу в аналогичных условиях и увеличению расходов в связи с несчастными случаями на производстве.

Таким образом, охрана труда является неотъемлемой составляющей управления человеческими ресурсами, влияющей не только на трудовой потенциал организации, но и на трудовые ресурсы и рабочую силу. А это, в свою очередь, обуславливает необходимость управления ею [106, с. 117].

В связи с этим весьма полезно посмотреть, как организовано управление охраной труда на зарубежных предприятиях.

1.3 Зарубежный опыт управления охраной труда и оценка возможностей его использования в Российской Федерации

Одно из основных направлений государственной политики в области охраны труда, которое закреплено в российском законодательстве, - обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Об этом говорится также во «Всеобщей декларации прав человека», принятой ООН в 1948 г.; в «Декларации прав и свобод человека и гражданина», принятой в России в 1991 г.; в Конституции РФ и других документах [101, с.14].

Однако, реальное состояние охраны труда в Российской Федерации свидетельствует о необходимости принятия мер по его улучшению. Изучение передового зарубежного опыта в этой сфере, безусловно, может помочь в

решении данной задачи.

Либерализация экономики в РФ привела практически к распаду создававшейся десятилетиями системы охраны труда, носившей в прошлом вертикально-отраслевой характер. Тяжелое экономическое положение многих организаций невольно отодвигает на второй план задачу управления охраной труда, дает формальный повод работодателям практически не вкладывать средства в выполнение соответствующих государственных нормативных требований. Реорганизация и сокращение полномочий органов надзора объективно не способствует стимулированию работодателя и его ответственных должностных лиц топменеджента реально заниматься проблемами охраны труда. С другой стороны, российский менталитет пренебрежения к собственному здоровью и жизни усугубляет ситуацию в данной сфере.

Обеспокоенность вызывает состояние и основных фондов. Несмотря на устойчивый рост объема инвестиций в основные фонды за последние годы, их размер не является достаточным для осуществления эффективной структурной перестройки и обновления основных производственных фондов.

Все это не способствует решению многих вопросов охраны труда, которые, в свою очередь, являются неотъемлемой частью стратегий ряда зарубежных стран. Изучение опыта их работы может быть полезно для применения его на практике в Российской Федерации.

Так, в Великобритании в 2004 году принята Стратегия безопасности здоровья на рабочих местах. В ее основе лежит утверждение, согласно которому здоровье и жизни работников, безопасность труда выступают в качестве краеугольного камня цивилизованного общества. Стратегия ориентирована на достижение высокого уровня понимания следующего положения: безопасность рабочих мест – это системный элемент современного конкурентоспособного бизнеса. Её исполнение возложено на Комиссию по охране труда, подведомственную Министерству труда и пенсий Великобритании [102, с. 20].

Изучение опыта работы Великобритании по управлению охраной труда позволяет нам выделить три стратегические области страны в данной сфере.

1. Развитие тесного партнерства.

Большое внимание уделяется социальному диалогу, установлению партнерских отношений и тесного сотрудничества с регионами и местной властью. Также Великобритании присущ богатый опыт в целенаправленном культивировании среди бизнес-сообщества политики корпоративной социальной ответственности, за счёт чего, в свою очередь, обеспечивается решение ряда проблем по охране труда. Руководителям организаций, членам советов директоров и правлений адресованы специальные материалы правительственного офиса Объединенного Королевства, излагающие в лаконичной форме их обязанности в области охраны труда, а также преимущества здоровых (с точки зрения влияния на организм работающих) условий труда для ведения успешного конкурентоспособного бизнеса.

2. Сосредоточение работы на мероприятиях, направленных на снижение травматизма и профессиональной заболеваемости на рабочих местах.

В Стратегии указано, что ее цель – это достижение общества, где риски осознаются, оцениваются и, следовательно, управляются.

3. Развитие культуры безопасного труда.

Должно быть абсолютно ясно, согласно принятой Стратегии, что управление безопасностью труда - коллективная ответственность, в котором каждому работнику отводится существенная роль.

Представляет интерес опыт Комиссии по охране труда в части доведения до работника и работодателя знаний и навыков в области охраны труда на рабочем месте, который в той или иной степени характеризует выявленные нами стратегические области. Данным органом разработано много специализированного материала, рассчитанного на различные целевые аудитории. Он в простой, наглядной и удобной форме доводит до менеджмента предприятий и рядовых рабочих содержание закона об охране

здоровья работающих. Процедура оценки профессиональных рисков описана просто, понятно. Результаты оценки отражаются в специальной регистрационной карте для анализа и контроля путем разработки плана мероприятий по снижению и устранению угроз здоровью и жизни работников. При этом существует (и соблюдается на практике) требование возобновления процедуры оценки соответствующих рисков, исходя из установленной периодичности (не реже одного раза в год). В результате обеспечивается контроль за факторами, определяющими риски угрозы здоровью на рабочих местах, и система управления ими, которой охвачено в Великобритании каждое рабочее место, поддерживается в актуальном состоянии [135, с. 89].

Целенаправленная и последовательная работа по охране труда осуществляется и в Финляндии, где показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости одни из самых низких в мире [147, с. 109].

Согласно Конституции Финляндии, охрана труда относится к ведению органов государственной власти. Министерство социального обеспечения и здравоохранения руководит деятельностью государственного управления охраной труда, разрабатывает законопроекты. Региональные управления обеспечивают контроль соблюдения законов и правил. В их функции входит также информирование и консультации по вопросам охраны труда, в том числе на выставках и различных культурно-массовых мероприятиях.

Непосредственное управление охраной труда осуществляется в организации, в присущих ей условиях труда. В соответствии с законом о безопасности труда, обязанность работодателя состоит в организации работы, направленной на предупреждение вредных и опасных факторов на производстве. Совместные действия работодателей и работников на рабочих местах, как правило, предусмотрены коллективными трудовыми соглашениями.

В Финляндии особенно проработаны вопросы организации охраны

труда и механизмы внедрения системы контроля профессиональных рисков при помощи профсоюзов – программа «нулевого травматизма». Учет факторов, потенциально вредных и опасных для организма работников, осуществляется профсоюзами на каждом рабочем месте. Кроме того, налажена формализованная и стандартизированная система учета профессиональных рисков и степени их вероятности, характера влияния на организм работающего. При этом в оценке профессиональных рисков и мерах по их устранению каждому работнику отводится активная роль, путем выполнения ими требований охраны труда [155, с. 89].

Следует отметить, что помимо взаимодействия работодателей и работников, осуществляемого в соответствии с требованиями законодательства, имеет место и сотрудничество на добровольной основе.

Министерство социального обеспечения и здравоохранения поощряет развитие культуры охраны труда, которому способствует всеобщее обучение методам техники безопасности. Мероприятия по просвещению работников в части охраны труда зачастую проводятся в объемах, превышающих установленный законодательством обязательный уровень, поскольку работодатели считают повышение компетентности работников в данных вопросах полезным и выгодным для предприятия.

Многолетний опыт успешной деятельности в области охраны труда имеет Япония [127, с. 82]. Приоритетным направлением является усиление трехстороннего сотрудничества: государство – работодатель – работник. При этом роль государства очень велика. Им проводится целенаправленная политика, в которой сочетаются плановое начало и стратегический подход, с одной стороны, и систематическая работа по контролю за выполнением соответствующих решений органов власти – с другой.

Государственная политика в области охраны труда в Японии базируется на серии законов. В их числе: Закон о трудовых стандартах, принятый в 1947 г., Закон о страховании по производственному травматизму, Закон о безопасности труда и охране здоровья на производстве 1972 г., Закон

о контроле за рабочей средой и некоторые другие.

В структуре Министерства труда и социального обеспечения Японии имеется специальное подразделение – Бюро трудовых стандартов, где разрабатывается и затем доводится до исполнителей пятилетний государственный план мероприятий по предотвращению производственного травматизма [147, с. 91].

Взаимоотношения между администрацией и рядовыми работниками в традиционной японской системе отличаются неформальным характером. Здесь имеют место быть взаимные обязанности и взаимная лояльность, обусловленные, не в последнюю очередь, гласностью и открытостью корпоративных ценностей. Когда все работники имеют доступ к информации о политике и деятельности фирмы, развивается атмосфера участия и общей ответственности, что улучшает взаимодействие и повышает производительность.

Типичная система управления охраной труда на крупном японском предприятии имеет разветвленную сеть совещательных органов, которые охватывают персонал разных уровней управления. На самом низком уровне такими органами выступают известные кружки качества, члены которых – рядовой персонал. Эти небольшие группы (до 12 человек), объединяющие работников одного производственного участка или отдела, призваны собирать и анализировать информацию о состоянии рабочих мест. Кружки качества, по сути, являются тем средством, с помощью которого коллективно прорабатываются и вносятся предложения по совершенствованию производственного процесса.

Главной целью всей теоретической и практической деятельности по организации кружков качества является обеспечение победы в конкурентной борьбе и увеличение прибыли фирмы. При этом они:

- позволяют улучшить моральный климат среди членов рабочей группы;
- способствуют развитию чувства собственного достоинства каждого и

созданию между всеми членами кружка отношений, основанных на уважении и гуманности;

- создают условия для повседневного роста, развития творческих способностей людей.

На многих японских предприятиях кружки качества обычно собираются до или после рабочего дня, раз в неделю и в течение часа обсуждают как решить намеченные проблемы [127, с. 123]. Эта сверхурочная деятельность оплачивается, но частично, и не по таким высоким ставкам, как за основное рабочее время. По данным известного специалиста по качеству Дж. Джурана, экономический стимул привлечения японских работников к участию в деятельности кружков качества находится на последнем месте среди основных мотивов их приобщения к этому движению. Причём, например, на оплату рационализаторских предложений японская фирма расходует средств в среднем в 30 раз меньше, чем американская [127, с. 98].

Несмотря на это, кружки качества являются сильным средством выявления и использования способностей работников, а значит - и развития человеческих ресурсов в рамках долгосрочного найма. Как утверждает известный американский востоковед Э. Вогел, «по международным стандартам крупная современная японская корпорация - весьма удачный институт. Он удачен, потому что сообщает чувство принадлежности, чувство гордости работникам, которые верят, что их будущему лучше всего служит успех их компании» [135, с. 151].

Показательным примером привлечения наемных работников к управлению охраной труда может служить и Канада. Так в провинции Альберт, как и в других провинциях Канады, проводится кампания, рассчитанная на воспитание у работников чувства ответственности за соблюдение правил охраны труда. В ее ходе используется реклама в прессе, на радио и телевидении, в наиболее посещаемых местах. Кампания перекликается с Неделями охраны труда, которая ежегодно проводится в городах провинции в первые дни мая, чтобы привлечь внимание самых

широких слоев общественности к необходимости предупреждения несчастных случаев и связанных с производством заболеваний [147, с. 53].

В принятом Кодексе по охране труда в Альберте содержится требование: до начала работ предприниматели в сотрудничестве с работниками обязаны выявить и произвести тщательную оценку рисков и ликвидировать их или держать под контролем, подготовив письменный протокол о результатах с точным указанием даты.

На крупных промышленных предприятиях или стройках эти обследования с составлением протоколов могут производиться на нескольких уровнях – от общего до отдельных рабочих мест. Рабочие, которых руководители производства обязаны знакомить со сделанными выводами, должны иметь сокращенные копии отчетов, касающихся обстановки на их рабочих местах.

При этом сотрудники Агентства по людским ресурсам и занятости, разрабатывающие и реализующие программы в области охраны труда, могут затребовать этот протокол, и если он не будет предоставлен, работодателю может быть предъявлено обвинение в неисполнении закона с соответствующими выводами.

Для более глубокого анализа управления охраной труда за рубежом целесообразно, на наш взгляд, обратиться к исследованиям голландского ученого Г. Хофстеде, выявившего в ходе них значимые различия в поведении людей разных стран (в том числе представленных выше) по выделенным им параметрам [135, с. 98]. Характеристики соответствующих параметров находят отражение и в управлении охраной труда данных стран, что отражено в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – Особенности управления охраной труда в зарубежных странах (по классификации культур Г. Хофстеде)

Страны	Особенности трудового поведения
1	2
Великобритания	высокий уровень индивидуализма - руководство стимулирует активность индивидов и групп; - свою причастность к организации индивид основывает на рациональных мотивах низкая дистанция власти - наблюдается активное взаимодействие между людьми в организации, подчиненные рассматривают свое высшее руководство в качестве таких же, как они, людей; - частота выражения подчиненными своего несогласия высокая
Финляндия	явное преобладание женской культуры - главная ценность – качество жизни, которое важнее личной результативности и видимых достижений низкая дистанция власти - наблюдается активное взаимодействие между людьми в организации, подчиненные рассматривают свое высшее руководство в качестве таких же, как они, людей; - частота выражения подчиненными своего несогласия высокая
Япония	мужская культура - мотивами поведения является честолюбие; - жизнь ради результата коллективистская культура организации - чувство долга и лояльность сотрудников, сплоченность; - свою причастность к организации индивид основывает на принципах морали высокий уровень дистанции власти - многоуровневая структура организации, тенденция к централизации; - большое количество управляюще-контролирующих

	органов долгосрочность ориентации - упорство и настойчивость в достижении целей
Канада	низкая дистанция власти - наблюдается активное взаимодействие между людьми в организации, подчиненные рассматривают свое высшее руководство в качестве таких же, как они, людей; - частота выражения подчиненными своего несогласия высокая индивидуализм - руководство стимулирует активность индивидов и групп; - свою причастность к организации индивид основывает на рациональных мотивах

Таким образом, в странах, занимающихся вопросами управления охраной труда, наблюдаются, на наш взгляд, три ясно выраженные тенденции.

1. Формирование социально-трудовых отношений в области охраны труда в рамках модели «государство-работодатель-работник», предусматривающих солидарную ответственность каждого из партнеров (субъектов).

2. Фокусировка на работе, направленной на предотвращение повреждения здоровья в процессе трудовой деятельности в виде производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3. Развитие культуры безопасного труда, воспитание чувства ответственности за собственное здоровье.

При этом если в Великобритании и Канаде привитие культуры труда осуществляется, главным образом, через стимулирование активности индивидов и групп, основывающих причастность к организации на рациональных мотивах (индивидуализм), то Япония является ярким примером коллективистской культуры (чувство долга и лояльность сотрудников, сплоченность; причастность к организации индивид

основывает на принципах морали).

Выявленные зарубежные тенденции развития отдельных подходов к управлению охраной труда в некоторых зарубежных странах могут оказаться весьма полезными и в развитии отечественной системы управления охраной труда.

Целесообразность использования зарубежного опыта управления охраной труда в российской практике отчасти находит подтверждение и в выводах, полученных нами в ходе исследования и представленных в параграфе 1.1. При этом разработка выявленных направлений работы (в том числе в части механизмов их внедрения) с целью их успешного применения в российских реалиях однозначно предполагает, на наш взгляд, дальнейшие исследования, посвященные вопросам управления охраной труда, направленного на сбережение и развитие человеческих ресурсов.

1.4 Основы формирования многоуровневой системы управления охраной труда

Труд является основой для производства материальных ценностей, обеспечивающих социально-экономическое развитие любой страны. При этом в современной России сохранение здоровья и жизни работающего населения – приоритетная государственная задача.

Эффективная деятельность по охране труда предполагает комплексное решение разнообразных проблем в области социальной защиты работающих в процессе их трудовой деятельности, а также повышения эффективности и результативности бизнеса, что призвано обеспечить управление.

Становление современного управления охраной труда прошло путь от разработки международных конвенций и рекомендаций, регулирующих вопросы соответствующего управления в отдельных отраслях экономики (в сельском хозяйстве, торговле, строительстве), видах производств (например,

работа в портах) и определенных категорий работников (молодежи, женщин), до принятия конвенций и рекомендаций, в которых содержатся основополагающие подходы и принципы к разработке системы управления охраной труда на предприятиях любых видов экономической деятельности. Принципиальным является признание положения о том, что управление охраной труда является органической составной частью системы управления производством и важным фактором устойчивого и эффективного развития бизнеса.

Поскольку охрана труда является основой эффективного приложения трудового потенциала работников и базой для его развития, что выражается в сохранении человеческих ресурсов, то управление ею должно включать в себя, в первую очередь, предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Исходя из этого в работе утверждается, что центральным звеном управления охраной труда выступает управление рисками, включающее, прежде всего, оценку опасностей и вредностей, последствий и принятие мер по их предотвращению и, таким образом, реализующее политику сохранения жизни и здоровья людей в процессе трудовой деятельности путем снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В связи с этим под управлением охраной труда предлагается понимать процесс организованного воздействия на объект управления с целью защиты работающих от рисков производственных травм и профессиональных заболеваний.

Системный подход в управлении охраной труда позволяет сосредоточивать усилия на более важных процессах, представляющих собой совокупность последовательных действий, выявляя те из них, которые приводят к достижению желаемых результатов с минимальными затратами.

В официальных документах (стандартах) система управления охраной труда определена как совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих между собой элементов общей системы управления,

которая включает в себя организационную структуру, выполняющую функции управления по обеспечению охраны труда с использованием людских, технических и финансовых ресурсов [19; с. 31].

Однако, на наш взгляд, эту трактовку следует уточнить, дополнить. Так, управление охраной труда предусматривает воздействие на условия труда, одним из элементов которых является организационная культура, представляющая собой среду, в которой они формируются. Причём, среду активную, то есть оказывающую влияние на формальные методы и приемы управления охраной труда. Другими словами, факторы, формирующие условия труда, представляют собой порождение и организационных культур тоже. Это, в первую очередь, касается организационных структур (в том числе и структур управления охраной труда): каковы культуры – таковы и структуры, и развитие (изменение) одного без развития (соответствующего изменения) другого невозможны.

Таким образом, можно предположить, что развитие организационной культуры, направленное на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, является неотъемлемой составляющей управления охраной труда, ориентированного на сбережение человеческих ресурсов.

Следовательно, под системой управления охраной труда предлагается понимать совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих между собой элементов общей системы управления, которая включает в себя организационную структуру, выполняющую функции управления по обеспечению охраны труда с использованием людских, технических и финансовых ресурсов и неразрывно связанную с организационной культурой, как морально-нравственной средой формирования ценностей безопасного труда, традиций, привычек и обычаев соблюдения правил безопасности.

Из теории управления известно, что система, формирующая управляющее воздействие, является управляющей подсистемой. Система,

испытывающая на себе внешние воздействия, именуется управляемой подсистемой (объект управления). Взаимодействуя между собой, они образуют единую систему управления как совокупность двух подсистем. При этом, если исходить из этих системных позиций, определение объекта управления является основополагающей составляющей эффективного управления вообще. В качестве объекта управления в области охраны труда, как было упомянуто выше, следует обозначить риск повреждения здоровья в виде профессионального заболевания и производственной травмы.

В ходе исследования автор пришла к выводу, что целесообразно различать категории «профессиональный риск» и «производственный риск», которые иногда употребляются как синонимы.

Нормативные правовые акты сферы охраны труда не закрепляют единых определений данных понятий. В научных публикациях имеется многообразие их трактовок. Однако, по мнению автора, на практике необходимо единообразное и согласованное применение терминов.

Различие в трактовке категорий «профессиональный риск» и «производственный риск» предопределяет наличие в российской практике разных методов оценки риска. Их, с точки зрения диссертантки, можно разделить на две группы [107, с. 246].

Первая группа основывается на разработках медицины труда и заключается в оценке профессионального риска на основе установления количественных закономерностей возникновения профессиональных заболеваний работников под воздействием вредных факторов производственной среды и трудового процесса. К ней относятся методы разработанного и утвержденного Руководства Р 2.2.1766 – 03 «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценок» [17]. К результирующим признакам влияния на организм работников неблагоприятных производственных факторов относятся показатели состояния здоровья: профессиональная и профессионально-обусловленная

заболеваемость, а также рассчитанные на их основе интегральные показатели.

Вторая группа методов заключается в оценке производственного риска как вероятности (частоты) неблагоприятного события в виде производственной травмы и тяжести его последствия.

Обе группы методов предназначены для разработки профилактических мер по снижению или предотвращению риска нанесения ущерба здоровью работающего.

Логично определение профессионального риска как вероятности получения профессионального заболевания с учетом его тяжести вследствие влияния факторов производственной среды и трудового процесса, для которых установлены гигиенические нормативы (физических, химических, биологических, психофизиологических).

Этот подход к пониманию профессионального риска заложен в Руководстве Р 2.2.1766 - 03. Оно составлено на основе многолетних научно-исследовательских разработок медицины труда по установлению количественных закономерностей возникновения профессиональных заболеваний работников и критериев гигиенического нормирования условий труда.

В отличие от профессионального риска, производственный риск, с точки зрения диссертантки, следует рассматривать не только в аспекте наличия факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут являться вредными и (или) опасными (химические, биологические, физические), но и, прежде всего, в аспекте выявления рискованного поведения работников.

Таким образом, термин «производственный риск» целесообразно применять к оценке рисков производственных травм на производствах, на которых есть не только значительные превышения гигиенических нормативов факторов производственной среды и трудового процесса (биологических, физических, химических), но и имеется вероятность

получения производственной травмы, обусловленная наличием опасных физических факторов и рискованным поведением работников.

Под производственным риском целесообразно, в первую очередь, понимать вероятность получения производственной травмы вследствие влияния опасных физических факторов и рискованного поведения работника.

Следовательно, управление рискованным поведением является неотъемлемой составляющей управления производственными рисками.

В современных условиях управление охраной труда формируется в результате взаимодействия организующего начала государства, составляющего основу институтов социально-трудовых отношений, и рыночных механизмов хозяйствования.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации, непосредственно или по его поручению органами исполнительной власти, ведающими вопросами охраны труда, и другими федеральными органами исполнительной власти. На территории субъектов Российской Федерации государственное управление осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут осуществляться и органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации.

Содержание функций государственных органов управления в сфере охраны труда зависит от совокупности правовых, экономических, социальных условий и, прежде всего, от существующей законодательной базы, разграничения предметов ведения субъектов управления.

В ходе исследования автор пришла к выводу, что административная реформа 2003 - 2004 гг. существенно изменила структуру органов власти в области охраны труда, привела к разграничению полномочий между

органами власти разных уровней, предоставив им самостоятельность в пределах собственной компетенции.

Сопоставление характера полномочий различных органов власти в области охраны труда позволило выявить следующее.

1. Федеральным органам государственной власти присущи полномочия по определению основных направлений государственной политики и нормативных требований (процедур, правил, нормативов, критериев, принципов, порядка, условий), обязательных к реализации по всей территории Российской Федерации.

2. Для органов государственной власти субъектов Российской Федерации характерны полномочия по осуществлению государственной политики по охране труда в виде разработки и реализации программ, организации обучения специалистов, оценки рабочих мест по условиям труда, экспертизы условий труда, сертификации организации работ по охране труда. В целях конкретизации установленных на федеральном уровне государственных нормативных требований органам государственной власти субъектов РФ предоставлены полномочия по разработке и принятию региональных законов об охране труда и иных нормативных правовых актов.

3. Полномочия органов местного самоуправления заключаются в конкретной работе с предприятиями, которые располагаются на территории муниципального образования. Немаловажное значение имеет деятельность по координации служб охраны труда, методическому руководству их работой, по организации деятельности комиссий по проверке знаний требований охраны труда; анализ причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; ведение учета и потребности в средствах индивидуальной защиты (СИЗ). При этом органы местного самоуправления выступают в качестве работодателей по отношению к предприятиям, которые финансируются за счет местного бюджета (и находятся в муниципальной собственности). А, следовательно,

согласно Трудовому кодексу РФ, они обязаны осуществлять деятельность по охране труда в таких организациях (см. табл.1.4).

Таблица 1.4 - Полномочия органов власти в области охраны труда

Полномочия федеральных органов государственной власти	Полномочия органов государственной власти субъектов РФ	Полномочия органов местного самоуправления, наделенные законами субъектов РФ
1	2	3
- разработка федеральных программ улучшения охраны труда; - установление принципов и порядка осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением нормативных правовых актов; - установление порядка расследования профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве; - определение порядка обучения, проверки знаний по охране труда; - разработка системы и порядка проведения аттестации (специальной оценки) рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям; - разработка системы государственной статистической отчетности	- участие в составлении и реализации федеральных целевых программ улучшения охраны труда; - принятие закона об охране труда в субъекте РФ и иных нормативных правовых актов; - разработка и утверждение территориальных целевых программ улучшения охраны труда, контроль за их исполнением; - организация обучения специалистов по охране труда, проверки знаний требований охраны труда; - организация государственной экспертизы условий труда, их аттестация (специальная оценка), сертификация организации работ по охране труда; - определение расходов на охрану труда за счет средств бюджетов субъектов РФ; - передача отдельных полномочий в части государственного	- организация работы по проверке знаний в части требований охраны труда ответственных за обеспечение их соблюдения лиц (при наличии соответствующего разрешения); - исследование фактического состояния охраны труда соискателя лицензии на осуществление определенных видов деятельности; - анализ причин случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на территории муниципального образования; - координация, методическое руководство работой служб охраны труда, расположенных на

по охране труда	управления охраной труда органам местного самоуправления	территориях соответствующих муниципальных образований; - ведение учета и самой потребности в средствах индивидуальной защиты на территориях муниципальных образований
-----------------	--	--

При этом решающую роль в процессе управления и развития системы управления охраной труда в настоящее время призваны играть органы государственной власти субъектов Федерации. Однако их работу усложняет ликвидация в федеральных органах исполнительной власти (министерствах, ведомствах) значительной части структурных подразделений, которые решали проблемы охраны труда в отдельных отраслях экономики. В итоге в поле зрения органов власти субъектов РФ оказывается, зачастую, множество организаций, занимающихся самыми разнообразными видами деятельности.

Таким образом, в настоящее время основная деятельность органов власти в сфере охраны труда может быть сведена к следующим функциям.

1. Законодательно-нормативная, которая призвана определить статус, права, ответственность субъектов социально-трудовых отношений, а также регламентировать широкий комплекс условий жизнедеятельности работников в процессе труда.

2. Организационно – координирующая функция, с помощью которой регулируются вопросы статуса и структуры органов управления, кадрового обеспечения служб охраны труда, форм проведения социально-экономического анализа, прогнозирования, планирования и программного обеспечения, координации и согласования действий субъектов управления, информационного обеспечения (государственная статистика).

3. Контролирующая и надзорная функция полномочных органов власти

в области условий и охраны труда, включая отдельные аспекты: трудовое право, безопасное ведение работ в промышленности и горнорудных отраслях; государственный энергетический, санитарный, газовый пожарный надзор.

В современных условиях основное бремя финансирования мероприятий по охране труда лежит на работодателях. Поэтому, по мнению диссертантки, в качестве одной из основных функций государственных органов управления целесообразно обозначить стимулирующую функцию, направленную на создание заинтересованности работодателей в улучшении условий труда, от которых непосредственно зависит состояние охраны труда на местах. Ее разработка и совершенствование должны осуществляться исходя из знания природы профессионального и производственного рисков.

На основании анализа различных нормативных правовых актов, содержащих обязанности работодателя в области охраны труда, общие функции работодателей в данной сфере можно представить следующим образом.

1. Функция планирования, представляющая собой форму проявления целенаправленного воздействия на коллектив, которая предусматривает выработку и постановку целей и задач в сфере охраны труда, а также определение путей и средств реализации планов для достижения поставленных целей.

2. Организационная функция, предусматривающая создание новых и упорядочение функционирующих организационных структур управления как элемента процесса реализации планов и целей в области охраны труда (разрабатывается система мер, регламентирующая деятельность персонала с целью обеспечения достижения поставленных целей).

3. Координирующая функция, предполагающая обеспечение необходимой согласованности действий коллектива для приведения объекта управления в заданное состояние.

4. Функция контроля за состоянием трудовой охраны работы.

5. Функция материального обеспечения мероприятий по охране труда, заключающаяся как в выделении средств на улучшение производственной обстановки, так и в возмещении ущерба людям, пострадавшим на производстве.

Однако, с точки зрения автора, эффективное управление охраной труда путем реализации только представленных функций невозможно. Этот перечень следует дополнить функцией стимулирования, представляющей собой форму проявления целенаправленного воздействия на работающих путем побуждения и подготовки их к определенным действиям, значение которой особенно велико в условиях рыночной экономики.

С целью оперативного управления охраной труда на предприятиях работодатели формируют системы управления охраной труда.

Система управления охраной труда (СУОТ) в организации является составной частью общей системы управления предприятием и базируется на требованиях Трудового Кодекса РФ, федеральных и региональных законов, ГОСТа Р 12.0.007 – 2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию», постановлений Правительства России и отраслевых методических рекомендациях. Она включает: организационную структуру; деятельность по планированию; процессы, процедуры и ресурсы для разработки, внедрения, достижения целей, анализа результативности политики и мероприятий по охране труда на предприятии; распределение ответственности.

Планирование мероприятий в рамках СУОТ происходит на основе фактического состояния охраны труда в организации. При разработке планов учитываются: заболеваемость (как общая, так и профессиональная) и травматизм, имевшие место инциденты, аварии; техническое состояние сооружений, оборудования, зданий; результаты аттестации рабочих мест по условиям труда и т.п.

Следует отметить, что деятельность по охране труда на предприятиях в

основном сведена к контролю за производственными факторами, непосредственно влияющими на физиологические возможности организма, определенные состояния которых регламентируются в различных стандартах, нормах, правилах.

Важную роль в области охраны труда играет распределение обязанностей между должностными лицами, начиная с руководителя организации. Более полное изложение функций позволяет лучше организовать работу коллектива, повысить эффективность контроля.

Информационное обеспечение СУОТ осуществляется в соответствии с действующими на предприятии нормативными документами. Происходят: ведение информационных систем по производственному травматизму, аварийности; взаимодействие с информационными фондами органов государственного управления и обмен с ними сведениями по охране труда; формирование информационных ресурсов организации (в том числе информационного фонда документов); координация работ по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Система оценки результатов работы по охране труда имеет основополагающее значение для функционирования СУОТ.

Как правило, при оценке эффективности системы управления охраной труда используют преимущественно данные об опасных и вредных производственных факторах.

При этом вероятность несчастного случая, обусловленного вредными и опасными производственными условиями, может снизить человеческий фактор и наоборот (например, путем применения средств индивидуальной защиты).

Не случайно, в западных странах в конце 90-х гг. прошлого столетия стал резко меняться подход к политике безопасности на производстве. Появилась тенденция при оценке обеспечения безопасности делать акцент на изменении поведения людей, повышении ответственности и т.п. [167, с. 67].

Поэтому, на наш взгляд, при оценке результатов работы необходимо акцентировать внимание на причинах всех несчастных случаев в организации. Это позволит сформировать более полную картину о слабых сторонах функционирования СУОТ, адекватно оценить работу каждого работающего в области охраны труда и принять необходимые меры по улучшению деятельности в данной сфере.

Важно отметить, что на сегодняшний день существует ряд общепризнанных показателей, применяемых при оценке работы по охране труда, как на уровне организации, так и на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Так, характеристика производственных условий труда на предприятии может быть дана при помощи частных статистических показателей, таких, например, как доля занятых на работах с вредными и опасными условиями труда в среднесписочной численности работающих, доля пользующихся льготами и компенсациями в среднесписочной численности.

Частными показателями, свидетельствующими об опасности работ и о рисках профессиональных заболеваний, служат коэффициенты частоты и тяжести производственного травматизма и заболеваемости, а также ряд других [213, с.51; 210, с 132].

Показатель частоты травматизма определяется по формуле:

$$K_{\text{ч.т.}} = \frac{\text{Ч пост.}}{\text{Ч ср.}} * 1000, \quad (1.1)$$

где $K_{\text{ч.т.}}$ – коэффициент частоты травматизма, выражающий количество несчастных случаев, приходящихся на 1000 работающих;

Ч пост. – число пострадавших от несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности на один день и более;

Ч ср. - среднесписочное число работающих за анализируемый период времени, чел.

Показатель тяжести травматизма исчисляется по формуле:

$$K_{\text{т.т.}} = \frac{Д_{\text{н.}}}{Ч_{\text{пост.}}}, \quad (1.2)$$

где $K_{\text{т.т.}}$ – коэффициент тяжести травматизма, выражающий число дней нетрудоспособности, приходящихся на одну травму;

$Д_{\text{н.}}$ – число человеко-дней нетрудоспособности в результате несчастных случаев на производстве за анализируемый период.

Кроме того, может рассчитываться показатель смертности от несчастных случаев:

$$K_{\text{см.}} = \frac{С_{\text{лсм.}}}{Ч_{\text{ср.}}} * 1000, \quad (1.3)$$

где $K_{\text{см.}}$ – коэффициент смертности от несчастных случаев, выражающий количество несчастных случаев со смертельным исходом, приходящихся на 1000 работающих;

$С_{\text{лсм.}}$ – число несчастных случаев со смертельным исходом.

Безопасность труда может оцениваться также коэффициентом нетрудоспособности в связи с травматизмом:

$$K_{\text{нт.}} = \frac{Д_{\text{н.}}}{Ч_{\text{ср.}}}, \quad (1.4)$$

где $K_{\text{нт.}}$ – коэффициент нетрудоспособности, характеризующий количество дней нетрудоспособности, обусловленной несчастными случаями на производстве, в расчёте на одного среднесписочного работника.

Проводится оценка потенциальной опасности и по доле работников,

занятых на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности, в среднесписочной численности работающих.

Представление о состоянии охраны труда в организации даёт также характеристика заболеваемости на производстве.

Показатели заболеваемости подобны показателям производственного травматизма.

$$K_{\text{ч.з.}} = \frac{З}{Ч_{\text{ср.}}} * 1000, \quad (1.5)$$

где $K_{\text{ч.з.}}$ – коэффициент частоты заболеваемости;

$З$ – количество случаев заболеваний.

$$K_{\text{т.з.}} = \frac{Д_{\text{з.}}}{З}, \quad (1.6)$$

где $K_{\text{т.з.}}$ – коэффициент тяжести заболеваемости;

$Д_{\text{з.}}$ – количество человеко-дней нетрудоспособности, обусловленной заболеваниями, за анализируемый период;

$$K_{\text{нт.з.}} = \frac{Д_{\text{з.}}}{Ч_{\text{ср.}}}, \quad (1.7)$$

где $K_{\text{нт.з.}}$ – коэффициент нетрудоспособности, обусловленной заболеваниями.

Важно отметить, что все приведенные показатели отражают итоги трудоохранной работы, которых, однако, недостаточно для эффективного управления охраной труда. Существует необходимость развития системы трудоохранных показателей, которые позволят:

- во-первых, осуществлять оперативное отслеживание состояния охраны труда в различных подразделениях организации, выявляя

первоочередные проблемы;

- во-вторых, контролировать трудовую охранную работу каждого работающего;
- в-третьих, принимать по отношению к конкретному работнику специальные санкции (увязанные с разработанным перечнем показателей);
- в-четвертых, повысить эффективность всей системы управления охраной труда, направленного на сбережение и развитие человеческих ресурсов.

Следует отметить, что в существующей в настоящее время системе управления охраной труда федеральный орган исполнительной власти неявным образом ограничил инициативу организаций в разработке собственных подходов и методов обеспечения безопасности труда. А между тем наиболее важным звеном управления охраной труда является уровень организации, так как именно здесь реализуются интересы работодателя и работников в отношении условий труда. Оценка деятельности работодателя в области охраны труда основывается на оценке полноты и правильности комплекта документов, подтверждающих выполнение им государственных нормативных требований в данной сфере, что еще не свидетельствует об обеспечении благоприятной производственной обстановки на рабочих местах. В связи с этим необходимо осуществить переход к реальной деятельности по предупреждению появления несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Развитие системы управления рисками здоровью работников должно осуществляться не только «сверху», но и «снизу» с привлечением к этому работников (в сфере личной ответственности которых – соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда). Управление поведением работников – это один из действенных способов снижения вероятности наступления производственного риска. Данное предложение соответствует современному подходу к охране труда, когда отрицается состояние абсолютного исключения угрозы жизни и здоровью работника в процессе трудовой

деятельности (даже на рабочих местах с оптимальными условиями труда существует риск) и действует система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Таким образом, управление охраной труда, с точки зрения его субъектов в рамках отдельного предприятия, следует рассматривать с двух сторон: со стороны менеджмента в лице, прежде всего, работодателя и работников, ответственных за охрану труда в организации (например, инженеров по охране труда); и со стороны персонала, то есть непосредственных исполнителей работ, ответственных за состояние охраны труда на собственных рабочих местах.

Обе стороны между собою тесно связаны. Их связь осуществляется, на наш взгляд, и через организационную культуру, играющую ключевую роль в регулировании социально-трудовых отношений. Она одновременно выступает как в качестве одного из факторов, формирующих условия труда, так и в качестве среды, в которой они проявляются, от которой зависят образующие условия труда факторы (параграф 1.1). Менеджер, при разработке, обосновании и принятии решения в области охраны труда, не может не учитывать то, как это решение воспримут, поймут и осознают конкретные исполнители, насколько они не только профессионально, но и морально готовы к его реализации, претворению в жизнь. Исполнители, в свою очередь, при восприятии полученного к исполнению решения, а особенно при его реализации ориентируются на общепринятые культурные нормы и правила.

Можно сказать, что организационные культуры характеризуют особенности поведения людей, в том числе в области охраны труда, от которого напрямую зависят условия труда, и, соответственно, уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Как показал анализ научной литературы, динамичность организационных культур является их неотъемлемой характеристикой [191,

с.52]. А, следовательно, она может выступать, на наш взгляд, методологической основой формирования концептуальных подходов управления организационными культурами с целью их развития и усиления для сохранения человеческих ресурсов. Это, в свою очередь, будет способствовать наиболее полной реализации потенциальной эффективности человеческих ресурсов.

Развитие и усиление организационной культуры зависит от управления ценностями, являющимися мощным регулятором поведения работников: чем больше работников придерживаются основных ценностей предприятия, тем она сильнее.

Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами предполагает выявление, формирование и культивирование ценностей, соответствующих стратегии компании (в данном случае в области обеспечения безопасности труда) и разделяемых теми, кто представляет собой человеческий ресурс реализации выбранной стратегии.

Культивирование общих ценностей и перевод их в действенные регуляторы деятельности организации приводят к интеграции и консолидации усилий всего персонала, к оптимизации использования человеческих ресурсов, усиливают приверженность работников своей компании.

Представители психологии управления установили, что отношения людей к чему-либо отличаются по степени понимания, признания и реализации в поведении. Личностное отношение к чему-либо находится в прямой зависимости от возможности удовлетворения собственных интересов [181, с.79].

При этом поддержание общих ценностей может осуществляться посредством организационных правил и норм, регламентирующих поведение работников жестко (например, правило штрафных санкций за нарушение внутреннего трудового распорядка) или мягко. Здесь следует принять во внимание успешный опыт управления ценностями некоторых западных

компаний, принципиально отказывающихся от давления и излишней регламентации менеджментом поведения рядовых работников [186, с.101].

Таким образом, управление организационной культурой посредством формирования и культивирования ценностей на основе как формальных (разрабатываемых с учетом законодательных и нормативных актов), так и неформальных соглашений является неотъемлемым элементом управления охраной труда.

А коль скоро управление охраной труда способно эффективно использовать человеческие ресурсы, что, в свою очередь, отвечает интересам сторон трудовых отношений, то и организационные культуры на предприятиях в качестве основных должны иметь такие нормы трудового поведения персонала в области охраны труда, которые направлены на сохранение, развитие и реализацию трудового потенциала через предотвращение профессиональных заболеваний и производственного травматизма.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, согласно которому в структуре системы управления охраной труда заслуживает особого внимания такой элемент связей как отношения «работник – работодатель», к регулированию которых причастны органы государственной власти и местного самоуправления. Это уже социально-трудовые отношения, которые, с одной стороны, представляют собой чёткие организационные регламенты, а с другой стороны, - культурные нормы, традиции, ценности, др. Без развития социально-трудовых отношений улучшение положения дел с охраной труда ни в стране в целом, ни на уровне региона, ни на уровне местного самоуправления и ни на корпоративном уровне невозможно.

Развитие трудовых отношений в рамках отдельного предприятия, необходимость которого подтверждается ролью организационной культуры в обеспечении безопасных условий труда, должно быть направлено на управление профессиональными и производственными рисками с целью их снижения и вероятности возникновения, а значит – на наиболее полное

сохранение, развитие и использование человеческих ресурсов.

При этом поведение работодателя и работников, ответственных за охрану труда в организации, способно снизить как профессиональный, так и производственный риск (исходя из описанных ранее факторов их образования). В то время как от поведения непосредственных исполнителей работ, ответственных за состояние охраны труда на собственных рабочих местах, зависит вероятность возникновения преимущественно производственного риска.

Вышеизложенное дает возможность конкретизировать основные положения системы управления охраной труда, отражающей в себе элементы государственного регулирования и рыночного упорядочения.

Исходя из сложности и неоднозначности объекта управления, а также из многозначности целевых установок в управлении охраной труда, проявляющейся в необходимости обеспечения государством сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, с одной стороны, и, с другой стороны, в стремлении бизнеса к увеличению экономической выгоды, выражающейся в сбережении человеческих ресурсов, предлагается создать в Российской Федерации многоуровневую систему управления охраной труда.

Соответствующие нормы и правила в предлагаемой системе должны носить как формальный (например, законодательные и нормативные правовые акты), так и неформальный характер, что, отчетливо проявляется на уровне конкретного предприятия в его организационной культуре. Решить эту задачу предлагается посредством институционализации трудовых (социально-трудовых) отношений. Только подход к охране труда как к институту способен соединить в едином механизме такие многообразные и во многом противоречивые элементы, которые присущи обеспечению безопасности труда.

Взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений в части охраны труда, сочетающее их интересы, предполагает, прежде всего,

управление профессиональными и производственными рисками, направленное на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и способствующее наиболее полному сохранению, развитию и использованию человеческих ресурсов.

Таким образом, диссертантка, обосновывая собственную точку зрения и внося в нее адресность с позиции системного рассмотрения охраны труда, предлагает ввести в научный оборот и в практику управления понятие «многоуровневая система управления охраной труда». Под многоуровневой системой управления охраной труда предлагается понимать совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов (цель, объект, субъект, задачи, функции и т.д.), обеспечивающих целенаправленное управление охраной труда в контексте сбережения и развития человеческих ресурсов, предполагающее, прежде всего, предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, осуществляемое федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов и местного управления, а также работодателями и работниками на различных уровнях управления (федеральном, региональном, муниципальном, корпоративном).

Данный термин позволяет сформулировать целостное представление об охране труда, что может выступать научной основой управления ею (основой разработки элементов ее управления).

Многоуровневая система управления охраной труда в общем виде представлена на рис.1.8.

От того, как сформирована система управления охраной труда, ее элементы, зависят, в конечном счете, конкурентоспособность, как отдельной организации, так и региона, и, соответственно, благосостояние всего общества. Очевидно, что все элементы многоуровневой системы управления охраной труда должны находиться в содержательной взаимосвязи, в содержательном взаимодействии друг с другом.

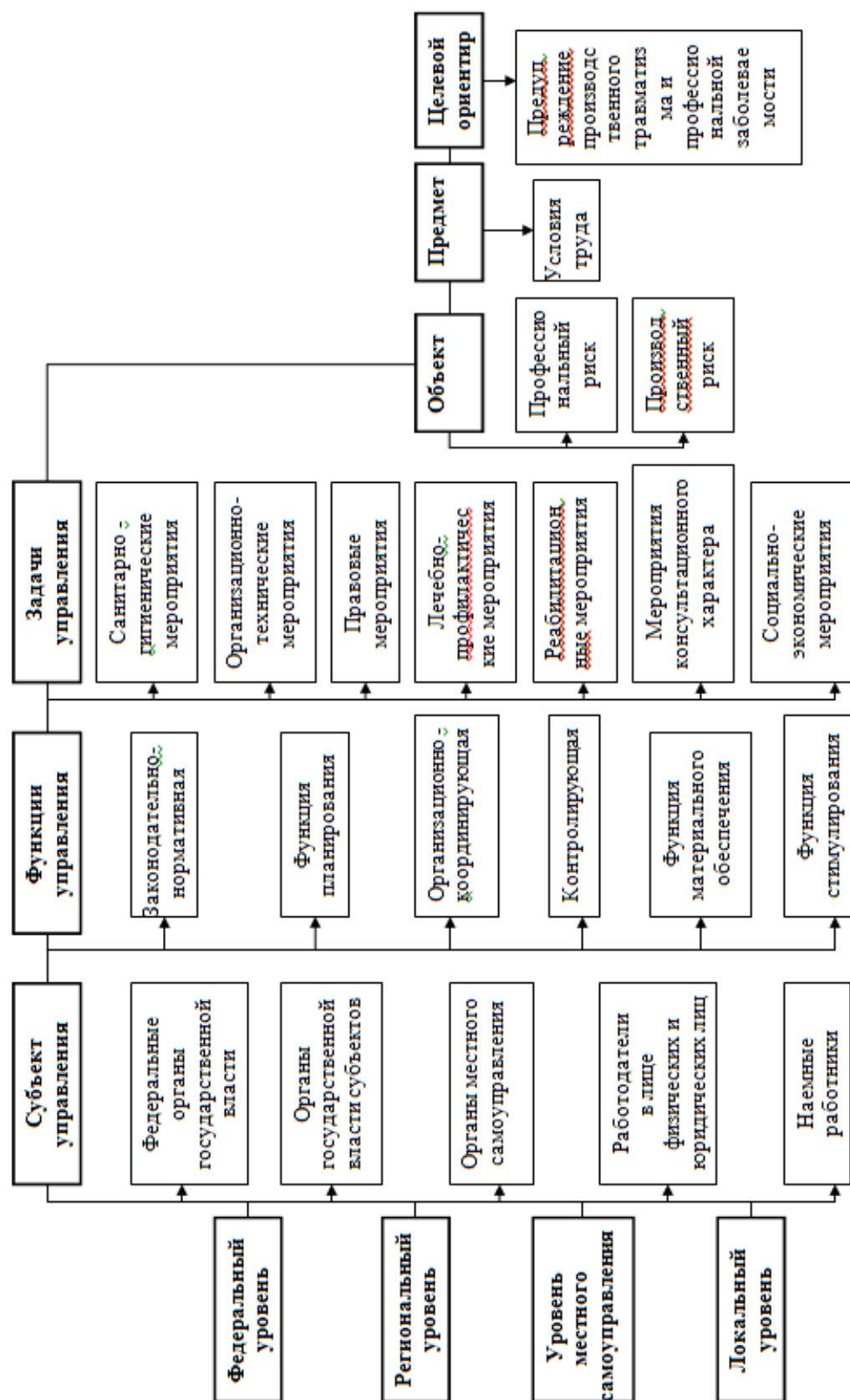


Рис. 1.8 Многоуровневая система управления охраной труда

Иначе система не будет работать и её целевая установка в предупреждении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости будет не реализована. Поскольку, как уже многократно отмечалось выше, охрана труда может быть сколько-нибудь эффективной и результативной только при условии введения в действие соответствующих регламентов, с одной стороны, и культурных норм и правил, с другой стороны; без соответствующего целенаправленного воздействия на социально-трудовые отношения не обойтись. Нужно создать такие социально-трудовые отношения, в которых действие многоуровневой системы управления охраной труда было бы эффективным и результативным, то есть приводило бы к предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости при приемлемых затратах, что не может не сказаться на сбережении человеческих ресурсов. А поскольку объект воздействия – социально-трудовые отношения – отличается сложностью и многообразием форм проявления, без специального методологического подхода к решению этой задачи не обойтись. Таким подходом является институционализация социально-трудовых отношений.

Под институтом, в общем и целом, принято понимать совокупность (систему) норм и правил поведения людей при совершении ими определенной деятельности. Эти институциональные нормы и правила появляются как под воздействием целенаправленных действий людей (так появляются законы, другие регламенты), так и, как бы, стихийно в ходе постоянных взаимодействий людей при выполнении ими повторяющихся процедур, решения на постоянной организационной основе задач, т.п. Таким образом, институты возникают в одном из трёх случаев:

- 1) под воздействием целенаправленных (осознанных) действий людей в форме договоренностей, с которыми все согласны, в форме приказов, методик и т.п., которые все должны исполнять;
- 2) под воздействием культурных требований человеческих

сообществ, в которых возникают институты (как бы, стихийно);

- 3) под воздействием организационных структур (то есть осознанно и целенаправленно) и под воздействием требований культур.

Если институты возникают только под воздействием культур, то люди, которые взаимодействуют между собою в решении каких-либо задач и не осознают того, что они руководствуются определенными институциональными правилами. Если институты возникли в результате чётко ориентированных устремлений людей и под их воздействием, а также и под воздействием культур, то люди могут воспринимать их только в формальной части и опять же не задумываясь о том, что это есть институционализированные нормы. Таким образом, многие институты существуют, как бы, независимо от воли и сознания людей, хотя и возникли по воле людей в ходе их сознательной деятельности.

Что касается институтов охраны труда, то сомневаться в том, что они есть, не следует. Они, безусловно, есть. Но их существование (и их деятельность) далеко не всеми субъектами охраны труда воспринимается как институт. Институты охраны труда возникают, как в результате целенаправленных действий определенных организационных структур в форме регламентов (требований, правил техники безопасности, т.п.), так и в ходе определенных культурных взаимодействий людей между собою при исполнении ими своих должностных обязанностей. Особенность институтов охраны труда заключается в том, что официально установленные регламенты все должны исполнять, а неофициально возникшие нормы зачастую ориентированы на уклонение от исполнения этих регламентов. В теории институциональной экономики такое уклонение называется институциональным оппортунизмом. В данном контексте это можно назвать трудовым оппортунизмом. Именно в этих оппортунистических уклонениях и кроется причина многих проблем, связанных с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями. Более подробно данные аспекты управления охраной труда рассмотрены в главе 2 диссертационной

работы.

Таким образом, повышение уровня действенности охраны труда посредством создания многоуровневой системы управления однозначно предполагает отношение к охране труда как к институту и преодоление проблем, связанных с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями, посредством институционализации социально-трудовых отношений в процессе создания многоуровневой системы управления охраной труда, направленной, в конечном счете, на сбережение человеческих ресурсов. Для того чтобы наметить конкретные шаги и действия в создании этой системы, необходимо выполнить институциональный анализ уже сложившегося института охраны труда в Российской Федерации.

2 ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ)

2.1 Предпосылки и основные положения институционализации охраны труда

Охрану труда, как следует из главы 1, можно представить как социально-трудовые отношения, с одной стороны, между работодателями и работниками (корпоративный уровень или миниуровень) и, с другой стороны, между хозяйствующими субъектами и государством в лице его представительных органов (федеральный, региональный уровни и уровень местного самоуправления). В основе любых отношений лежат определенные нормы и правила, выявление которых очень важно для понимания многих наблюдаемых на практике форм поведения. Следовательно, рассмотрение охраны труда через призму социально-трудовых отношений позволяет сформировать представление об охране труда как об институте, под которым, в общем, и понимается совокупность норм и правил, истоки и содержание которых, однако, не всеми воспринимаются и понимаются одинаково. В одних случаях – это сознательно принимаемый отдельный закон, как, например, конституция, представляющая некоторую систему установлений, определяющих правовой порядок в обществе [133, с. 73]. В других случаях – это устойчивый порядок, спонтанно возникший в процессе совместной деятельности людей. Это и навык, и обычай, и традиции, и общий порядок осуществления жизненного процесса, который легко заметить, сравнивая образы жизни людей, проживающих в разных природно-географических условиях, людей разных национальностей, разных религий [133, с. 74].

Исходя из этого, нами предлагается, прежде всего, определить структуру нормы как образца, регламента или модели поведения.

Так, например, Ю. Эльстер приводит структуру, свойственную любой норме, — как находящейся (как знаковая модель эталонного поведения) в сознании группы людей или существующей в форме записи исследователя её поведения, так и зафиксированной в качестве какого-либо официального текста и санкционируемой властью государственных органов или администрации определенного предприятия. Она включает:

- описание условий (ситуаций), в которых индивид должен следовать определенному образцу;
- описание самого образца действий;
- описание санкций (наказаний, которые будут применены по отношению к индивиду, поступившему не в соответствии с образцом, и (или) поощрений, полученных последовавшими образцу индивидами, оказавшимися в аналогичной ситуации) и их субъектов [191, с.129].

Причём необходимо отметить, использованный при характеристике структуры нормы термин «описание» трактуется достаточно широко: это может быть любая знаковая конструкция, от произнесенных или только подуманных слов до записей на камне, бумаге или же магнитном носителе.

В логических исследованиях даются, как правило, более сложные характеристики норм. В ходе анализа нормы различают: содержание, условия приложения, субъекта и характер нормы. Содержанием нормы выступают действия, которые могут, должны или не должны быть реализованы; условия приложения — указанная в норме ситуация, в рамкой которой следует или допустимо выполнить предусмотренные данной нормой действия; субъект — лицо или группа лиц, которым и адресована норма.

Такая характеристика норм не противоречит представленной выше их логической структуре, поскольку с точки зрения экономического анализа характер нормы не является ее существенным признаком. Ведь при реализации экономического действия любая норма, независимо от ее характера, выступает в качестве некоторого ограничителя выбора. Даже нормы, явно предоставляющие новые возможности, делают это лишь

относительно ограниченного круга последних, пополняя множество допустимых альтернатив, отнюдь, не делая его универсальным, всеобъемлющим.

Следовательно, с учетом сказанного выше, в составе нормы целесообразно выделять: ситуацию (условия приложения нормы), индивида (адресата нормы), предписываемое действие (содержание нормы), санкции за неисполнение предписания, а также субъекта, применяющего эти санкции к нарушителю, или гаранта нормы. В условиях отсутствия единства взглядов на содержание института их предлагается рассматривать в качестве атрибутивных признаков, характерных для него как явления, которыми, в свою очередь, следует руководствоваться при управлении охраной труда.

Очевидно, что данная структура (или формула) нормы в реальности может часто не существовать. Другими словами, она есть всего лишь логическая реконструкция, модель сложной совокупности поведенческих актов, образов, подсознательных представлений, чувств и т. п.

При этом в рамках нашего исследования предлагается акцентировать внимание на разграничении определяющих выбор варианта действия формальных и неформальных норм. Их отличие заключается в том, что, главным образом, первая группа ограничений находит отражение в официальных документах (законах, конституции, трудовых договорах и т. п.), знание которых отнюдь не означает их неукоснительное соблюдение. Это, в частности, зависит от того каковы стимулы гарантов норм к добросовестному исполнению служебных обязанностей. Бытующие же неформальные ограничения, например, на уровне конкретного предприятия, могут оказать значительное влияние на поведение отдельного работника, наблюдение за которым осуществляют фактически все остальные работники (коллеги). Соответственно, вероятность обнаружения отклонения от «правильного» поведения, как, следовательно, и применения санкций, велика. Таким образом, в качестве еще одной отличительной черты формальных и неформальных ограничений можно выделить гарантов: в роли

гаранта первых выступают лица, специализирующиеся на этой функции (инженеры по охране труда и т. д.), а гаранта вторых – любой, заметивший нарушение. При этом представленная выше структура нормы не противоречит формальным и неформальным ограничениям в их авторской интерпретации.

Поэтому вопрос о соотношении формальных и неформальных ограничений, действующих в одних и тех же ситуациях, в одних и тех же организациях, является важным для правильного трактования наблюдаемых явлений в сфере управления охраной труда.

При этом следует отметить, что до сих пор проводились только исследования правовых основ охраны труда, в результате которых были выявлены присущие ей признаки правового института: субъекты, объекты, правосубъектность, правовая база, правоотношение и механизм правового регулирования.

В них не уделялось должного внимания неформальным ограничениям. Так, об их наличии может свидетельствовать проблема оппортунизма, рассмотрение которой в данной диссертации более чем правомерно, хотя бы только потому, что оппортунизм объективно присущ социально-трудовым отношениям [39, с. 65]. При этом эффективность того или иного института может быть оценена с точки зрения оппортунизма (он выступает необходимым элементом эволюции института).

Обозначенная проблемная зона анализа может служить основанием для дальнейшего исследования трудовых отношений в сфере охраны труда, в целях их институционализации.

Прежде следует отметить, что изначально термин «оппортунизм» применялся исключительно в политике. В последние десятилетия его стали употреблять и в теории институциональной экономики. Экономическую сущность оппортунизма ученые - институционалисты видят в преследовании личного интереса с использованием коварства (обмана). При этом имеются в виду интересы, которые преследуются сторонами при заключении и

исполнении ими коммерческих сделок. Довольно часто в числе основных черт институционального оппортунизма ученые-институционалисты отмечают недобросовестное поведение, нарушающее условия сделки или нацеленное на получение односторонних выгод в ущерб партнеру [159, с. 54]. Таким образом, институциональный оппортунизм представляет собой скрытую, завуалированную форму извлечения выгоды одной стороной сделки, или любого другого взаимодействия сторон, в ущерб интересам другой стороны.

Проявления оппортунизма в поведении людей отнюдь не ограничиваются только политикой или коммерцией. Весьма явно признаки оппортунизма прослеживаются и в трудовой деятельности людей, в их поведении на рабочих местах.

В работе нами предлагается вести речь о распространении уже устоявшегося в определенной сфере науки и практической деятельности людей (опираясь на опыт использования в политике и в институциональной экономике) понятия «оппортунизм» на область управления охраной труда, что позволит еще под одним углом зрения взглянуть на содержание последней.

Так, в ходе социально-экономической трансформации отечественной экономики социально-трудовые отношения претерпели существенные преобразования, связанные, прежде всего, с изменением позиции менеджеров фирмы. Данные экономические субъекты получили право самостоятельного принятия решений, в том числе в сфере трудовых отношений, при слабом ограничительном воздействии со стороны государства. В результате их стремление снизить издержки на труд нередко сопровождается нарушением трудовых прав, в том числе в области охраны труда. Это, в свою очередь, обуславливает актуальность рассмотрения проблемы оппортунизма в разрезе отношений «работник-работодатель», которое, однако, не должно ограничиваться уровнем конкретного предприятия.

Следовательно, в рамках данного исследования представляет интерес, прежде всего, анализ выполнения норм, находящих отражение в официальных документах (анализ формальных ограничений), которые, с одной стороны, определяют зону взаимодействия хозяйствующих субъектов (причем документы, принимаемые на нижестоящих уровнях управления, не должны противоречить документам вышестоящих уровней) и, с другой стороны, могут являться порождением неформальных ограничений.

Это, в свою очередь, предполагает, безусловно, анализ функционирования региональной системы управления охраной труда.

2.2 Анализ функционирования системы управления охраной труда в Алтайском крае

Сохранение здоровья людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ и дальнейшее воспроизводство человеческих ресурсов, несомненно, представляется важным для Алтайского края. От этого зависит формирование, развитие трудового потенциала, возможность удовлетворения потребностей общественного производства в квалифицированной рабочей силе.

Причем в Алтайском крае наблюдается тенденция увеличения нагрузки на население трудоспособного возраста, что связано с уменьшением его численности при увеличении числа лиц пенсионного и младше трудоспособного возраста (см. табл. 2.1).

Таблица 2.1 – Динамика показателей численности населения Алтайского края в 2007– 2012 гг.

Наименование показателя	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5	6	7
Численность постоянного населения, тыс. чел.	2565,6	2543,3	2523,3	2508,5	2496,8	2490,7
Численность трудоспособного населения, тыс. чел.	1628,1	1622,6	1610,2	1593,5	1572,9	1549,1
Численность населения старше трудоспособного возраста, тыс. чел.	511,7	509	512,8	519,4	527,1	538,4
Численность населения младше трудоспособного возраста, тыс. чел.	425,9	411,7	400,3	395,6	396,8	403,2

Динамика долей данных категорий населения в общей численности населения (постоянного) отражена на рисунке 2.1

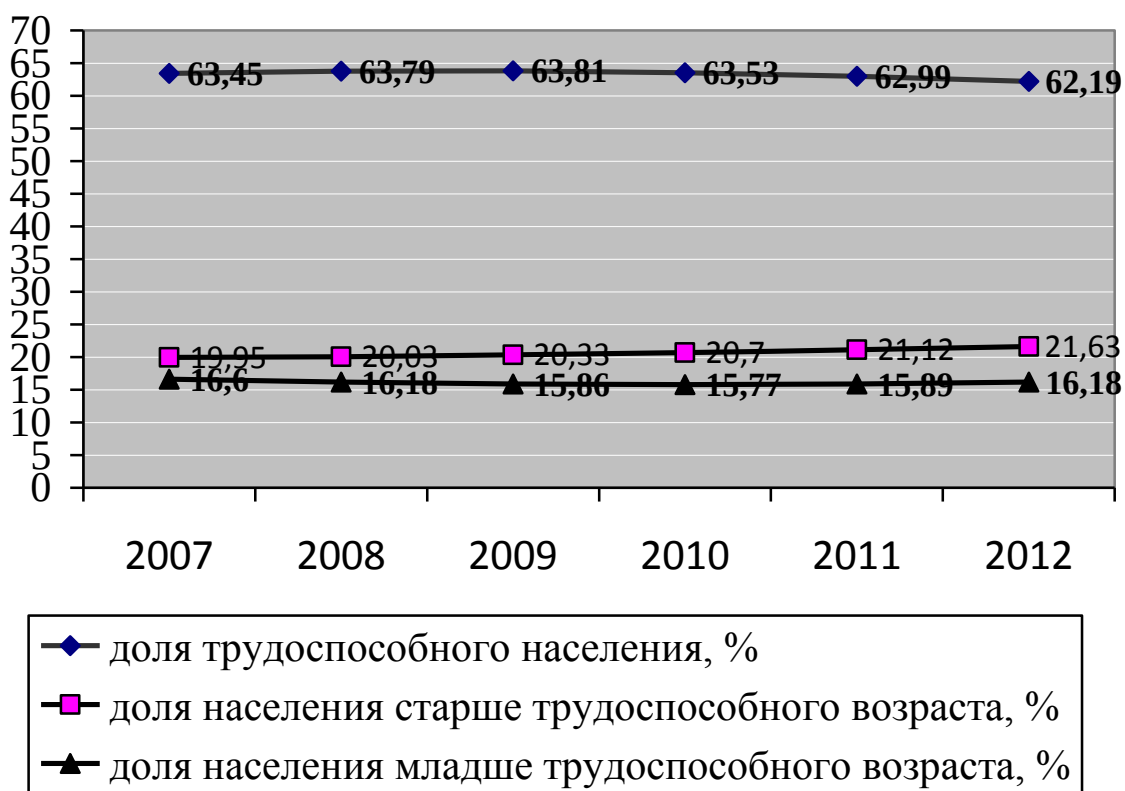


Рис. 2.1 Динамика долей категорий населения в Алтайском крае

Таким образом, весьма актуальным является смягчение влияния наблюдающихся негативных демографических тенденций на социально-экономическое развитие региона за счёт, прежде всего, рационального использования трудоспособного населения. Это, в свою очередь, предопределяет важность управления охраной труда, направленной на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и, как следствие, сбережение и накопление человеческих ресурсов.

Кроме того, в некоторых видах экономической деятельности уже сейчас сложился дефицит рабочей силы. Особенно остро данная проблема прослеживается в обрабатывающих производствах (удельный вес которых в современной структуре промышленного комплекса Алтайского края высок), где на протяжении 2007-2012 доля предложения рабочей силы составляла 7,0-8,0 %. Спрос же на рабочую силу в них в течение всего анализируемого периода превышал предложение и составлял от 13,47 до 17 %. Между тем в

обрабатывающих производствах численность работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, большая (см. табл. 2.2).

Таблица 2.2 – Численность работников, занятых во вредных и опасных условиях труда

Занятые во вредных и опасных условиях труда	2011		2012	
	Тыс. чел.	Уд. вес, в %	Тыс. чел.	Уд. вес, в %
1	2	3	4	5
Всего	70,5	100	61,2	100
В том числе по видам экономической деятельности:				
добыча полезных ископаемых	1,5	2,12	0,8	1,30
обрабатывающие производства	40,8	57,87	29,4	48,03
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	12,4	17,58	13,8	22,54
строительство	2,6	3,68	3,4	5,55
транспорт и связь	13,2	18,72	13,8	22,54

Выявленные тенденции социально-экономического развития Алтайского края и необходимость учета перспективных потребностей экономики в человеческих ресурсах диктуют актуальность адекватного распределения усилий в области управления охраной труда, предполагающего осуществление мероприятий, направленных, прежде всего, на сбережение человеческих ресурсов. А это, в свою очередь, обуславливает целесообразность анализа системы социально-трудовых отношений, характерных для нынешнего управления охраной труда.

Так, в целях организации взаимодействия органов государственной власти края и органов местного самоуправления, профессиональных союзов, работодателей и их объединений по вопросам охраны труда постановлением Администрации Алтайского края № 36-ЗС от 07.05.2007 был принят Закон «Об охране труда в Алтайском крае» [20].

Как показал анализ, функционирование системы управления охраной труда в Алтайском крае ориентировано на создание четырёхуровневой модели формирования зон безопасности: безопасное рабочее место – безопасная организация – безопасное муниципальное образование – безопасный регион.

В этой связи в целях оценки эффективности функционирования региональной системы управления охраной труда, принятия управленческих решений по ее совершенствованию в крае применяется четырёхуровневая система мониторинга происходящих в данной сфере процессов.

На первом уровне осуществляется оценка условий труда на рабочих местах в рамках производственного контроля и аттестации рабочих мест.

На втором уровне устанавливается безопасность организации в ходе проведения сертификационных работ по охране труда и в рамках инспекционного контроля.

На третьем уровне безопасность муниципального образования оценивается в ходе проведения комплексных проверок соблюдения работодателями требований трудового законодательства, осуществляемых Советом контрольно-надзорных органов Алтайского края.

На четвертом уровне осуществляется комплексный мониторинг результатов с составлением рейтинга опасности муниципальных образований края в области охраны труда.

В настоящее время в качестве информационной базы системы управления охраной труда (основы оценки уровня риска) выступает аттестация рабочих мест по условиям труда.

Определение понятия «аттестация рабочих мест по условиям труда» впервые появилось в новом варианте Трудового кодекса Российской Федерации, введенном в действие 01.02.2007 г. В статье 209 данный термин трактуется как оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда [3].

Основными нормативными правовыми документами для ее проведения являются:

- «Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (№10677 от 29 ноября 2007), утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г № 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» [13];

- «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (Руководство Р 2 2 2006 – 03), утвержденное руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29 июля 2005 (введено в действие с 1 ноября 2005 г.) [16];

- стандарты безопасности труда, ведомственные нормативные правовые акты, санитарные правила и нормы, гигиенические нормативы и т.п.

Согласно законодательству аттестации подлежит каждое имеющееся в организации рабочее место, не реже одного раза в пять лет.

В Алтайском крае действует шесть лабораторий, аккредитованных на право проведения работ по измерению факторов производственной среды, в целях аттестации рабочих мест по условиям труда. К ним относятся: ГУ «АКЦОТ», Автономная Некоммерческая Организация (АНО) Центр «АТТЭКС», ООО Научно-исследовательский центр (НИЦ) «Факторы производственной и окружающей среды» («ФАПРОКС»), Федеральное

бюджетное учреждение здравоохранения (ФБУЗ) «Центр гигиены и эпидемиологии в Алтайском крае», ООО «Независимая аналитическая лаборатория» и Испытательная лаборатория ГОУ ВПО «Алтайский государственный медицинский университет». Однако, как показало исследование, работодатели не спешат прибегать к их услугам, что подтверждает ограниченность масштабов проведения аттестации.

Тем не менее, в 2012 году аттестацию рабочих мест по условиям труда провели 2433 организации края (рис. 2.2).

При этом было обследовано 63090 рабочих мест (в 2011 году – 64492), на которых занято 91468 работников (см. рис. 2.3).

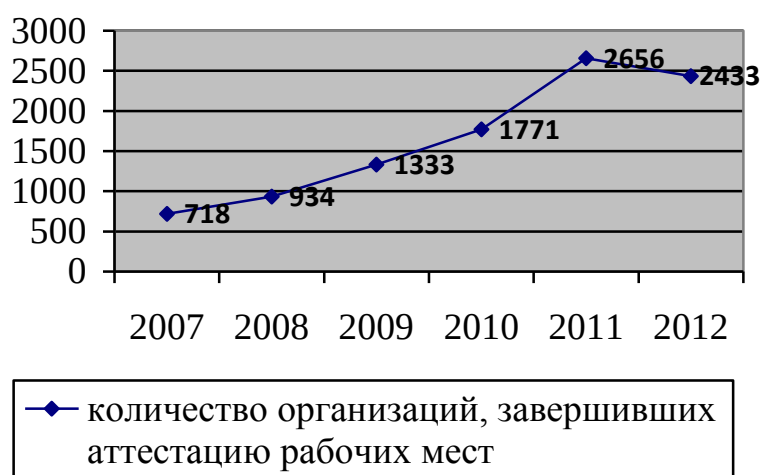


Рис. 2.2 Динамика проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в Алтайском крае

Однако в ходе исследования было выявлено, что темпы и объемы соответствующей работы недостаточны. Так, несмотря на увеличивающееся с каждым годом (за исключением 2012 года по отношению к 2011 году) количество обследованных по условиям труда рабочих мест, в организациях всех видов экономической деятельности края доля работников, занятых на не аттестованных рабочих местах, на 01.01.2013г. составила в целом 44%.

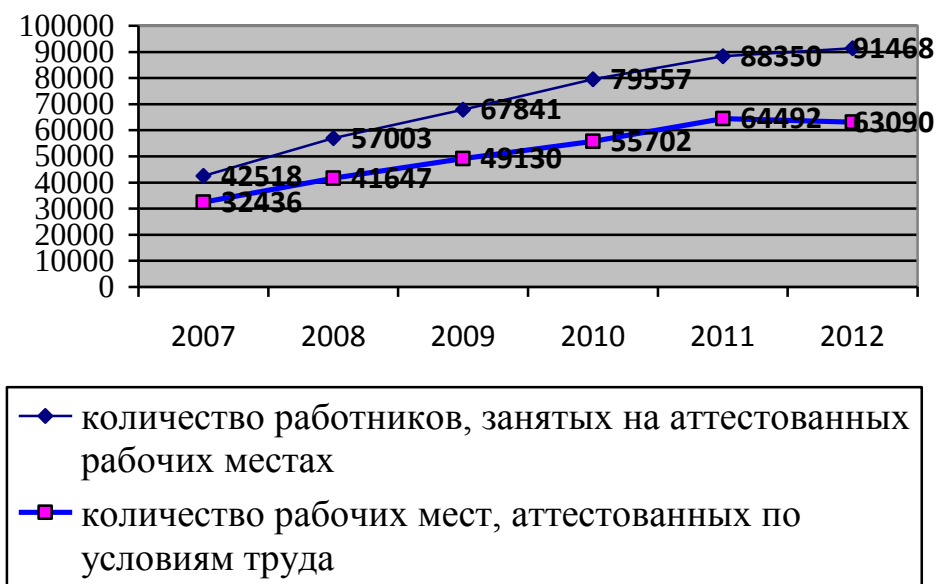


Рис. 2.3 Динамика результатов аттестации рабочих мест по условиям труда

Данное обстоятельство затрудняет реализацию трудоохранной работы на предприятиях, поскольку аттестация рабочих мест является диагностикой состояния производственных факторов, своего рода ключом к проектированию работ по модернизации оборудования, технологий, что, в конечном счете, призвано сохранить жизнь и здоровье людей в процессе трудовой деятельности.

Как показал анализ результатов аттестации, находящих отражение в первичной форме №1-Т (условия труда), заполняемых организациями, во многих из них остро стоит вопрос с обеспечением безопасных условий труда работающих. Так, условно аттестованные рабочие места, условия труда на которых соответствуют 2, 3.1, 3.2, 3.3 и 3.4 классам, составляют 68% от обследованных за 2007- 2011 годы мест, а каждое третье рабочее место является травмоопасным.

В 2012 году рабочие места по классам условий труда на предприятиях Алтайского края распределились следующим образом:

- оптимальные и допустимые условия труда – 32,2 %;
- вредные условия труда первой степени – 35,9 %;
- вредные условия труда второй степени – 23,9%;
- вредные условия труда третьей степени – 7,9%;

- опасные условия труда – 0,1%;
- травмоопасные условия труда (класс 3.0) – 35,5 %.

Следует отметить, что на некоторых предприятиях Алтайского края (различных форм собственности и организационно-правовых форм), завершивших аттестацию рабочих мест, продолжалась сертификация работ по охране труда. Она предполагает проверку, оценку и анализ соответствия осуществляемой деятельности государственным нормативным требованиям охраны труда.

Проведение сертификации организации работ по охране труда позволяет в частности:

- подготовить документы и обратиться в Фонд социального страхования Российской Федерации с заявкой о предоставлении скидки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- упорядочить структуру специалистов по охране труда,
- создать и оснастить кабинеты охраны труда и т.п.

В подтверждение надлежащего состояния деятельности ряд организаций уже получили Государственные сертификаты соответствия работ по охране труда (см. рис. 2.4).

Так, в 2012 году количество организаций, получивших сертификаты соответствия работ по охране труда, составило 113.



Рис. 2.4 Сертификация организации работ по охране труда

Тем не менее, анализ результатов проверок, проводимых Государственной инспекцией труда и Координационным советом надзорных органов Алтайского края в отношении соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, свидетельствует о том, что состояние охраны труда на предприятиях края оставляет желать лучшего, а выявляемые нарушения носят типичный характер.

Основными видами нарушений являются: нарушение порядка обучения, инструктажа работников по охране труда (в 2012 году было установлено 1027 соответствующих нарушений, в 2011 - 1138); эксплуатация оборудования, не отвечающего требованиям безопасности (в 2012 году – 1700, в 2011 – 1675); необеспеченность работников средствами индивидуальной защиты (в 2012 году – 595, в 2011 - 435); непроведение аттестации рабочих мест по условиям труда (в 2012 году – 369, в 2011 - 476); нарушения в области расследований несчастных случаев на производстве (в 2012 году – 126, в 2011 - 165).

В рамках реализации государственных полномочий и в свете предъявляемых требований по формированию социально-ориентированного поведения с 2008 года Управлением Алтайского края по труду и занятости населения составляется рейтинг опасности муниципальных образований края (раздельно по городским округам и муниципальным районам) в области охраны труда.

Ранжирование осуществляется по шести показателям трудовой охраны: охват работников медицинскими осмотрами, ассигнование средств на охрану труда, уровень производственного травматизма (коэффициенты частоты, тяжести и со смертельным исходом), проведение аттестации рабочих мест, профессиональное обеспечение охраны труда и обучение безопасности труда (руководителей, специалистов и персонала).

В целях исключения субъективного фактора (чтобы все муниципальные образования были в равных условиях независимо от числа работодателей,

количества занятых в экономике и т. п.) при составлении рейтинга используются относительные, а не абсолютные величины.

В итоге каждый муниципалитет относится к определенным зонам опасности в области охраны труда – повышенной (чрезвычайной), умеренной (допустимой) и минимальной (потенциальной) опасности.

Рейтинговый ряд направляется главам администраций муниципальных образований для информирования об изменении ситуации в области охраны труда на местах.

Соответственно, в ходе исследования было установлено, что в 2008-2012 гг. среди муниципальных образований и городских округов наибольшее количество показателей с минимальными значениями (в рейтинге опасности соответствующие показатели занимают первое место) приходилось на г. Барнаул. К ним относились: ассигнование средств на охрану труда и коэффициенты частоты травматизма, тяжести травматизма, частоты травматизма со смертельным исходом.

Одним из важнейших условий сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности является профессиональное обеспечение охраны труда.

В связи с этим на законодательном уровне установлено требование по введению должности специалиста по охране труда на предприятии, осуществляющем производственную деятельность с численностью работников свыше 50 человек (ранее наличие соответствующей должности было обязательным для организаций с численностью свыше 100 человек).

Тем не менее, в Алтайском крае, по данным отделов по труду, в 2012 году только 97,5 % тех предприятий, на которые распространялось действующее требование, имели штатных специалистов по охране труда (в 2011г. – 97,4 %; в 2010 г. – 97,1 %; в 2009 г. – 94 %; в 2008 г. – 74 %).

Не менее значимым для обеспечения безопасности трудовой деятельности является обучение по охране труда всего персонала предприятия. Его необходимость подчеркнута в статье 225 Трудового кодекса РФ.

В крае этот процесс обеспечивается двухуровневой системой.

На первом уровне осуществляется обучение и проверка знаний руководителей структурных подразделений, охраны труда и специалистов высшего звена, по охране труда, членов аттестационных комиссий отраслей по охране труда в специализированных учебных центрах, работающих на основе разработанного Управлением Алтайского края по труду и занятости населения Положения о центре по обучению и проверке знаний по охране труда [9]. Следует отметить, что центры ориентированы на эффективность обучения на основе использования современных методик при реализации учебных программ, планов, применения современных технических средств обучения, учебных пособий.

В Алтайском крае, как показал анализ официальных источников, в 2012 году по сравнению с 2011 годом произошло увеличение численности руководителей и специалистов, прошедших обучение и проверку знаний по охране труда в специализированных центрах за счет средств работодателей, на 21,4 % (см. рис. 2.5).

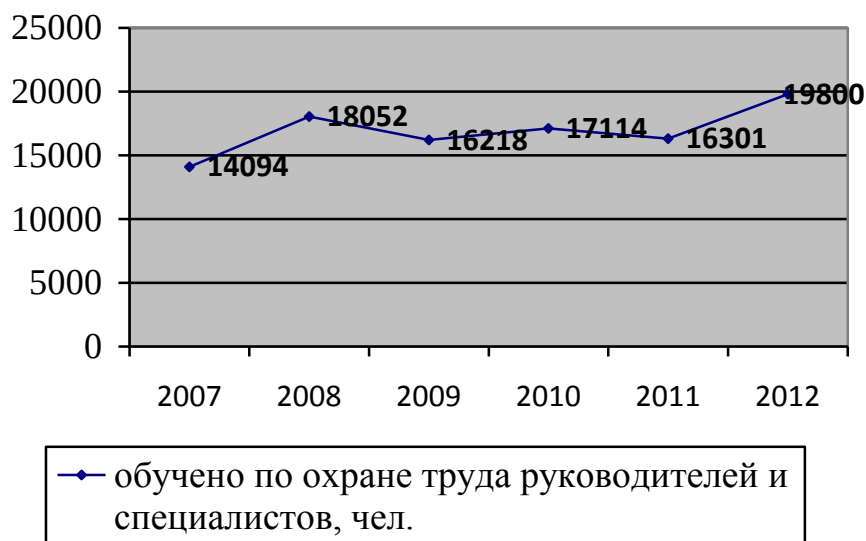


Рис. 2.5 Динамика обучения руководителей и специалистов края

На втором уровне ведется обучение всего персонала организаций, с выделением обучения руководителей и специалистов среднего и низшего звеньев управления, комиссией организации из числа прошедших обучение

в специализированных учебных центрах. В задачи комиссии по внутрифирменному обучению входят изучение актуальности тем, определение видов, времени и места занятий, состава обучаемых и персонала преподавателей, согласование и утверждение программ, включение их в общефирменные планы развития человеческих ресурсов предприятия. Прохождение обучения документируется в специальных журналах, иногда с выдачей внутрифирменных удостоверений.

По итогам 2012 года обучение на внутрифирменном уровне прошли более 440 тыс. чел. (в 2011г. - 435 тыс. чел.; в 2010 – 430 тыс. чел.; в 2009 - 190 тыс. чел.; в 2008 г. – 180 тыс. чел.; в 2007 – 165 тыс. работников).

Несмотря на ориентацию к эффективному обучению проблема обучения по охране труда в Алтайском крае по-прежнему актуальна. Это, прежде всего, подтверждают установленные уполномоченными органами случаи нарушения порядка обучения.

Вопрос финансирования мер, необходимых для решения проблем в различных сферах деятельности, имеет особое значение.

Согласно статье 226 Трудового кодекса РФ и статье 12 краевого Закона № 36-ЗС от 07.05.2007 «Об охране труда в Алтайском крае» финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В целях оказания помощи работодателям по планированию и учету затрат на охрану труда Приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 27.11.2008 № 271 утверждены методические рекомендации «О составе затрат на охрану труда работников организаций», что, безусловно, способствует повышению эффективности управления охраной труда [29, с. 109].

Благодаря совместной работе Администрации края, органов государственного надзора и контроля, местного самоуправления,

работодателей и профсоюзов в последние годы наблюдается стабильная положительная динамика увеличения затрат на охрану труда в целом по Алтайскому краю (см. рис. 2.6).



Рис. 2.6 Динамика затрат на охрану труда в Алтайском крае

Так, в 2012 году на соответствующие мероприятия работодателями было израсходовано 1700 млн. рублей, что в расчете на одного работника составило 5828 рублей.

Однако, увеличение затрат на охрану труда по краю в общем и в расчете на одного работника еще не говорит о реальном повышении безопасности работников в процессе трудовой деятельности. Не отражает истинного состояния дел в динамике и сумма затрат на охрану труда в разрезе отдельного предприятия.

Наряду с реализацией мер прямого управления в крае создан механизм регулирования охраны труда через систему договорных отношений в формате социального партнерства.

В 2009 году в крае принято постановление № 341 «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края» [21]. В нем

определены меры государственной поддержки работодателей с социально ответственным поведением, в том числе в области охраны труда: содействие в формировании имиджа социально ответственного работодателя; предоставление государственными органами службы занятости населения дополнительных услуг по обеспечению потребностей организации в трудовых ресурсах (предварительный отбор кандидатов на заявленные вакансии, поиск и отбор специалистов редких профессий и специальностей, юридическое консультирование).

Согласно постановлению, охрана труда является одним из критериев социальной ответственности. При этом выделено несколько ее показателей, обязательное соблюдение которых позволяет рассчитывать на моральную и материальную помощь со стороны власти. К ним относятся:

- профессиональное обеспечение соблюдения требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда
- отсутствие на производстве тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом за три предшествующих года.

Для квалификации поведения работодателя на рынке труда Управлением по труду и занятости создан оценочный инструмент – социальная экспертиза.

Количество обращений работодателей на экспертизу для присвоения статуса «социально ответственный работодатель» и «социально ориентированный работодатель» с каждым годом увеличивается. С 2009 по 2012 г.г. в Управление было представлено 872 декларации.

Во многом этому способствовала реализация заключенных с органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов соглашений о совместных действиях по формированию социально ответственного поведения работодателей на рынке труда. Если в начале 2010 г. социально ответственными и социально ориентированными были признаны работодатели только из шести муниципальных образований, то уже к концу 2012 г. – из 57 территорий края.

Таким образом, в качестве основных превентивных мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников, на которые ориентирована система управления охраной труда Алтайского края, выступают профессиональное обеспечение по охране труда, обучение по охране труда, аттестация рабочих мест по условиям труда, ассигнование средств на охрану труда и медицинские осмотры.

Однако, на наш взгляд, данные мероприятия не способны в полной мере обеспечить сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. На практике они могут проводиться формально (что подтверждают, например, результаты аттестации с высоким удельным весом рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, размеры выделенных работодателями средств на охрану труда без увязки с реальной производственной обстановкой) либо вообще не осуществляться (установленные факты нарушений официальных требований охраны труда), что, в свою очередь, и можно истолковать как оппортунистическое поведение (см. табл. 2.3).

Таблица 2.3– Оппортунизм в системе управления охраной труда со стороны хозяйствующих субъектов (организаций) Алтайского края

Проявления оппортунизма в системе управления охраной труда со стороны работодателей	Количество выявленных случаев по годам*					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5	6	7
Нарушение порядка обучения (в том числе не прохождение в установленном порядке инструктажа, стажировки и проверки знаний по охране труда)	5430	5346	2332	1401	1138	1027
Эксплуатация оборудования, не отвечающего требованиям безопасности	4440	4405	1900	2214	888	559

1	2	3	4	5	6	7
Не проведение аттестации рабочих мест по условиям труда	380	369	392	531	476	369
Нарушение порядка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты	1030	1025	536	395	435	595
Не проведение периодических медицинских осмотров	185	162	144	173	173	161
Нарушение порядка расследования несчастных случаев (в том числе их сокрытие)	667	665	423	218	165	126
Нарушение порядка предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда (включая бесплатную выдачу молока и лечебно-профилактического питания)	68	63	1825	62	48	123

*По данным Государственной инспекции труда в Алтайском крае, выполняющей основные функции по надзору за соблюдением законодательства в сфере охраны труда в регионе

Причем, несмотря на выявленную тенденцию уменьшения случаев оппортунизма в системе управления охраной труда, их количество, приходящееся в среднем на одну проверку, возросло (см. табл. 2.4).

Таблица 2.4 - Динамика выявленных нарушений по охране труда

Показатели	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Всего проверок	3400	3250	2019	1321	868	746
Всего выявленных нарушений	12200	12035	7552	4994	3323	2960
Количество нарушений, приходящееся на одну проверку	3,58	3,7	3,74	3,78	3,82	3,96

Данное обстоятельство позволяет сделать вывод о наличии возможностей повышения эффективности управления охраной труда, направленной на сбережение и развитие человеческих ресурсов, за счет управления трудовыми отношениями, основанном на механизмах, ограничивающих оппортунистическое поведение.

Однако прежде, с нашей точки зрения, следует проанализировать имеющиеся механизмы коррекции поведения работодателей в сфере охраны труда, находящие отражение в комплексе норм (формальных ограничений), принимаемых на федеральном, региональном и муниципальном уровнях управления. Их рассмотрение, в частности, позволит сформировать представление о вероятности обнаружения нарушений и вытекающих отсюда возможных издержках. Это будет способствовать решению проблемы оппортунистического поведения за счет определения ряда способствующих ему факторов (создающих потенциал оппортунизма и возможности его реализации).

2.3 Проблемы управления охраной труда в отношениях государство - работодатель

Факторы, создающие потенциал оппортунизма и вероятность его реализации в системе управления охраной труда в рамках конкретного предприятия, безусловно, связаны с возможностями внешнего, по отношению к организации, регулирования социально-трудовых отношений третьей стороной, в роли которой могут выступать федеральные, региональные и муниципальные органы власти.

Следовательно, факторы оппортунизма предлагается представить, прежде всего, через анализ формальных норм, принимаемых на вышестоящих, относительно предприятия, уровнях управления охраной труда (представленных в главе 1), а тем самым определяющих пространство

трудовых отношений в данной сфере и способствующих формированию совместных ожиданий.

Государственные властные структуры, создавая ту или иную экономическую среду, формируют экономические интересы хозяйствующих субъектов. Между тем стремление к достижению основных целей (повышение эффективности производства, увеличение прибыли) рыночной экономики может приводить к нарушению требований охраны труда. В связи с этим немаловажное значение имеет государственный контроль за соблюдением соответствующих требований.

Однако прежде требуют доработки действующие нормативные правовые акты, в первую очередь, в части устранения противоречий в законодательных актах по вопросам охраны труда.

Так, статья 226 Трудового кодекса РФ устанавливает, что «финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)».

В ходе исследования было установлено, что содержание данного вида затрат (на мероприятия по улучшению условий и охраны труда) не вполне однозначно. Его введение по существу опирается на классификации, которые, с одной стороны, выделяют мероприятия и затраты на поддержание и, с другой - на улучшение условий и охраны труда. Тем не менее, в законодательстве не дано критерия данного разделения.

На наш взгляд, законодательное нормирование соответствующих затрат противоречит ст. 212 Трудового кодекса РФ, согласно которой обязанности работодателя заключаются в обеспечении условий и охраны труда, соответствующих требованиям законодательства. Если понимать под улучшением условий и охраны труда доведение их до состояния, удовлетворяющего требованиям, то нормирование соответствующих затрат оказывается бессмысленным. Объемы финансирования должны определяться необходимостью выполнения государственных требований. Эти затраты

могут быть как больше, так и меньше введенного норматива. Таким образом, государственное регулирование охраны труда на основе данного норматива не эффективно.

Если же под улучшением условий и охраны труда понимать превышение установленных требований, то не может идти речи о какой-либо законодательной норме необходимых для этого затрат. Дальнейшее совершенствование производственной обстановки и объем связанных с этим затрат являются, как правило, предметом переговоров между работодателем и работниками, результаты которых находят свое отражение в коллективном договоре или соглашении по охране труда.

Кроме того, в настоящее время смягчены меры ответственности по отношению к причинителям вреда здоровью работающих.

Так, Уголовный кодекс РСФСР от 27.10.60 предусматривал уголовную ответственность за нарушение правил и норм охраны труда лицом, на которое в установленном порядке была возложена обязанность по их выполнению на предприятиях, если это нарушение могло повлечь за собой несчастные случаи с людьми или иные тяжкие последствия. В соответствии со ст.143 действующего Уголовного кодекса РФ ответственность может наступить только в случае причинения работнику по неосторожности тяжкого вреда здоровью или смерти. Следовательно, норма утратила профилактическую направленность.

Более того, смягчено наказание за трудовое увечье или смерть работника. Так, в ст.143 Уголовного кодекса РФ в редакции Федерального закона от 13.06.96 № 63-ФЗ (с изменениями на 31.10.02) за причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека в качестве одного из наказаний предусматривалось лишение свободы до двух лет, за смерть работника – до пяти лет.

В редакции Федерального закона от 23.07.2013 нормы ст. 143 УК РФ были откорректированы следующим образом: исчезло понятие «вред средней тяжести». Срок лишения свободы за смерть сокращен до четырех лет. Пока

такое положение дел сохраняется, сложно заставить работодателя выполнять обязанности в области охраны труда.

При этом в условиях, когда основное бремя финансирования мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда несут хозяйствующие субъекты, особое значение приобретают экономические методы управления, поощряющие работодателей обеспечивать сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Следует отметить, что сегодня в России одним из основных механизмов экономического стимулирования, призванных обеспечить экономическое преимущество охраны труда, является система страховых скидок и надбавок к тарифам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Главным тормозом на пути ее эффективного действия является тот факт, что для предоставления скидки к страховому тарифу в Фонде социального страхования требуют проведения аттестации рабочих мест. При этом для большинства средних и мелких предприятий средства, затраченные на проведение аттестации, как правило, превышают сумму предполагаемых скидок. К тому же, оплату за аттестацию надо произвести сразу, а рассчитывать на получение скидки в последующие годы (законом устанавливается гарантированность скидки к страховому тарифу в течение пяти лет, что должно постепенно окупить затраты на работу по аттестации рабочих мест) при современном российском законодательстве весьма проблематично. Кроме того работодатели не стремятся вкладывать средства в охрану труда в связи с тем, что в любом случае Фонд заплатит за всех пострадавших на производстве.

В итоге в Алтайском крае лишь небольшой процент работодателей получил скидки к страховым тарифам (см. табл. 2.5).

Таблица 2.5 – Сведения о численности страхователей Алтайского края, реализовавших возможность получения скидки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Годы	Страхователи, получившие скидки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	
	Всего	Удельный вес в общем количестве страхователей
2007	21	0,038
2008	23	0,039
2009	24	0,038
2010	25	0,038
2011	32	0,046
2012	43	0,062

Также «Положением о финансировании предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников» (утвержденного постановлением Правительства РФ от 14.02.04 № 82) предусмотрено, что размер средств, направляемых страхователем на частичное финансирование предупредительных мер, не может превышать 20% сумм страховых взносов, перечисленных им в Фонд, за вычетом расходов Фонда на выплату обеспечения по страхованию по страховым случаям, происшедшим у этого страхователя (расходы Фонда по несчастным случаям, связанным с производством, и по больничным листам, выданным в связи с болезнью и бытовыми травмами). В результате многие организации лишились средств на предупредительные меры, в том числе на проведение аттестации. Так, несмотря на увеличившееся с каждым годом

количество работодателей, воспользовавшихся правом на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, их может быть значительно больше (см. табл. 2.6).

Таблица 2.6 – Сведения о численности страхователей Алтайского края, реализовавших возможность финансирования предупредительных мер за счет средств страхового взноса

Годы	Страхователи, воспользовавшиеся правом на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости за счет средств страхового взноса	
	Всего	Удельный вес в общем количестве страхователей
1	2	3
2007	340	0,62
2008	380	0,64
2009	425	0,66
2010	431	0,66
2011	577	0,83
2012	764	1,10

Между тем удельный вес расходов Алтайского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации на превентивные мероприятия остается низким. Как видно из таблицы 2.7 основную статью расходов Фонда составляет финансирование мер по последствиям производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Таблица 2.7– Структура расходов Алтайского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Годы	Структура расходов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний											
	Финансирование предупредительных мероприятий		Расходы, обусловленные произошедшими несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями									
			Расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию		Доставка		Оплата пособий по временной нетрудоспособности		Оплата единовременных выплат		Оплата ежемесячных выплат	
	Тыс. руб.	Уд. вес, %	Тыс. руб.	Уд. вес, %	Тыс. руб.	Уд. вес, %	Тыс. руб.	Уд. вес, %	Тыс. руб.	Уд. вес, %	Тыс. руб.	Уд. вес, %
2007	28644,7	4,7	52020	8,6	3330,61	0,55	29975,54	4,9	6661,23	1,1	479608,74	79,9
2008	36496,3	6,9	68030,52	13	3345,75	0,64	33457,51	6,4	8902,3	1,7	372121,9	71,2
2009	39926,5	6,93	79113,02	13,7	3350,50	0,58	30154,50	5,2	8090,30	1,4	415036,60	72,1
2010	44311,44	7,1	84400	13,6	3353,45	0,54	33534,45	5,4	7375,40	1,19	445104,20	72
2011	56747,05	8,5	89503,3	13,4	3261,97	0,48	30199,9	4,5	7801,8	1,17	479183	71,8
2012	65062,5	8,5	100818,4	15,1	3182,7	0,5	26332,3	3,5	7434,8	1	496769,1	72

Аналогичная ситуация наблюдалась и в целом по России, о чем свидетельствуют размеры расходов бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации (ФСС РФ) на предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости по сравнению с расходами бюджета ФСС РФ, обусловленными уже произошедшими несчастными случаями на производстве и

профессиональными заболеваниями. Так в 2012 году расходы в связи со случаями производственного травматизма и профзаболеваемости составили 54565,4 млн. руб. против 5419,6 млн. руб. на превентивные меры. Иными словами, на предупредительные мероприятия приходилось лишь около 11 % всех расходов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (их сумма в 2012 году была равна 59 985,0 млн. руб.). Данные о статьях расходов бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на долю которых приходилось наибольшее финансовое обеспечение (по сравнению с другими статьями расходов бюджета ФСС РФ по соответствующему виду страхования), представлены в табл. 2.8

Таблица 2.8 – Расходы бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Годы	Структура основных расходов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний				
	Финансирование предупредительных мероприятий	Расходы, обусловленные произошедшими несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями			
		Расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию	Оплата пособий по временной нетрудоспособности	Оплата единовременных выплат	Оплата ежемесячных выплат
		Млн. руб.	Млн. руб.	Млн. руб.	Млн. руб.
1	2	3	4	5	6
2007	3168,2	3291,25	1900	569,3	25300
2008	3798,4	4150,01	2400	587,8	27700

1	2	3	4	5	6
2009	4298,8	5077,2	2500	634,1	31800
2010	4623,5	5447,17	2700	638,3	35300
2011	5419,6	6048,8	2539,9	654,9	38798,6
2012	6332,5	6697	2183,3	658,2	41421,3

Это же, в свою очередь, свидетельствует об актуальности проблемы сохранения человеческих ресурсов в системе управления охраной труда.

Тем не менее, среди регионов Сибирского Федерального округа (СФО) Алтайский край занимал в 2012 году первое место по численности страхователей (по сравнению с аналогичным показателем в других регионах), воспользовавшихся правом на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет средств страхового взноса. Однако по общей величине финансового обеспечения соответствующих превентивных мероприятий Алтайский край в 2012 году находился только на 5 месте из 12 возможных (в разрезе СФО).

Структура предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, осуществляемых в Алтайском крае в 2007-2012 г.г. за счет средств страхового взноса, отражена в таблице 2.9.

Следует отметить, что при определении размера скидки со страхового тарифа исходят из количества рабочих мест с классами условий труда на них, установленными по степени вредности и опасности, и по травмобезопасности. Обеспеченность же средствами индивидуальной защиты (СИЗ) не учитывается.

Таблица 2.9 - Структура предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Алтайском крае

Годы	Структура расходов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости						
	Приобретение работникам СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств	Санаторно-курортное лечение работников	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников	Обучение по охране труда	Приобретение страхователями приборов для определения наличия и уровня содержания алкоголя	Приобретение страхователями приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей
	Тыс. руб.	Тыс. руб.	Тыс. руб.	Тыс. руб.	Тыс. руб.	Тыс. руб.	Тыс. руб.
2007	19506,1	5153	-	-	-	-	-
2008	19413	12364,2	4167,7	-	-	-	-
2009	27978,7	10926,5	282,5	-	-	-	-
2010	20069,79	10823,36	10337,8	2528,59	233,2	281,30	37,4
2011	24094	16470,1	12526,55	2874,1	181,3	91,6	509,4
2012	30708,68	15742,82	11670,63	6522,83	122,39	18,4	276,72

А между тем в структуре российской экономики преобладают виды экономической деятельности, объективно связанные с наличием вредных и опасных производственных факторов. Это, прежде всего, сельское хозяйство, газовая, нефтедобывающая, топливная, горнодобывающая промышленности и т. п.

В этих условиях снижение воздействия неблагоприятных факторов производственной среды на работника возможно именно за счет применения СИЗ. Следовательно, предприятия, защищающие собственный персонал

данным способом, необходимо поощрять. Тем более что в 2007-2012 г.г., как показал анализ данных таблицы 2.9, наибольшую статью расходов работодателей Алтайского края на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости составляло именно приобретение работникам средств индивидуальной защиты.

Таким образом, в практической реализации механизм стимулирования работодателей не решает проблему оппортунизма в системе управления охраной труда, в целях сбережения и развития человеческих ресурсов, и как следствие, обеспечения устойчивого функционирования предприятия. В частности:

- во-первых, существующие нормы в части возможных наказаний в случае обнаружения нарушений требований по охране труда смягчены;

- во-вторых, нормы, выступающие в качестве условий софинансирования мероприятий по охране труда со стороны государства, могут исключать саму возможность использования данной поддержки работодателем; в результате создается замкнутый круг, не способствующий уменьшению нарушений требований по охране труда;

- нормы, призванные поощрять работодателей в системе управления охраной труда, не учитывают значимости некоторых превентивных мероприятий, направленных на сбережение и развитие человеческих ресурсов, а тем самым обуславливают оппортунизм в части нарушения требований по охране труда, непосредственно предназначенных для сохранения здоровья и жизни работников.

При этом необходимость совершенствования стимулирования как механизма управления оппортунизмом в системе трудовых отношений в части охраны труда подкрепляет его универсальность, определяемая возможностью изменения официальных норм, которые, в свою очередь, могут создавать, наряду с обязательностью их исполнения, саму возможность некоторых действий, определяемых как эталон для подражания.

Однако представление проблемы оппортунизма в системе управления охраной труда не должно ограничиваться отношениями «работодатель – государство». Работник не является пассивным субъектом отношений, в сфере личной ответственности которого – соблюдение требований по охране труда. Это утверждение соответствует современному подходу к охране труда, когда отрицается состояние абсолютной безопасности (даже на рабочих местах с оптимальными условиями труда существует риск) и действует система обязательного социально страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Следовательно, рассмотрение проблемы оппортунизма в системе отношений «работник-работодатель» способно сформировать более полное представление о резервах управления охраной труда, направленного на сбережение и развитие человеческих ресурсов.

2.4 Анализ управления охраной труда на уровне организаций Алтайского края

Для организации большое значение имеет как сохранение и развитие ее трудового потенциала, так и его реализация, определяющая результаты труда работников предприятия. Охрана труда же может выступать как в качестве критерия эффективности использования трудового потенциала, так и в качестве фактора его развития, что, в частности, отражено в главе 1 диссертационной работы. Исходя из этого, управление охраной труда должно быть направлено, прежде всего, на устранение угроз здоровью работников в процессе трудовой деятельности, которые, зачастую, могут проявляться в виде производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, взаимоувязанными, в свою очередь, по результатам исследования (представленных, в том числе, в параграфе 1.2), с сохранением и развитием человеческих ресурсов.

Поэтому в рамках исследования представляется важным установление факторов, непосредственно определяющих показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на рабочих местах, а значит, и позволяющих сформировать более полное представление о проблеме оппортунизма в отношениях между менеджментом в лице, прежде всего, работодателя и работников, ответственных за охрану труда в организации (инженеров по охране труда), и непосредственными исполнителями работ на собственных рабочих местах.

Так, для выявления связи между, с одной стороны, факторами, формирующими условия труда (параграф 1.1 диссертационной работы), и, с другой стороны, производственным травматизмом и профессиональной заболеваемостью (особенностей их возникновения), изучая уже произошедшие несчастные случаи, был использован статистический метод анализа травматизма и профессиональной заболеваемости.

В настоящее время статистический учёт как производственного травматизма, так и профессиональной заболеваемости в Алтайском крае ведется Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) в лице инспекции труда, Федеральной службой государственной статистики, Фондом социального страхования и территориальным управлением Роспотребнадзора по Алтайскому краю. При этом данные этих органов отличаются друг от друга, поскольку формируются на основе разных методологических подходов. С целью достижения единообразия в оценке производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в работе использованы в основном данные территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю, формируемые на основе единой формы № 7 – травматизм – «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» и Приложения к форме №7 – «Сведения о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев». В них отражена информация о пострадавших на предприятиях в соответствии с актом по форме Н-1 о

несчастном случае на производстве и актом расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом.

Следует отметить, что в статистической отчетности государственной инспекции труда отражены только случаи с тяжелыми (более 60 дней утраты трудоспособности) и смертельными исходами, статистические же данные Роспотребнадзора не в полной мере дают возможность определить профессиональную заболеваемость на 10 тысяч работающих в отраслевом масштабе.

В ходе исследования было выявлено, что причины несчастных случаев, произошедших в организациях на территории Алтайского края в 2007 -2012 г.г., весьма разнообразны. Большинство несчастных случаев на производстве связано с эксплуатацией неисправных машин, механизмов, оборудования; недостатками в обучении безопасным приемам труда; неприменением средств индивидуальной защиты; нахождением пострадавшего в состоянии алкогольного опьянения; нарушением требований безопасности при эксплуатации транспортных средств (см. табл. 2.8).

Таблица 2.8 – Структура основных причин производственного травматизма на предприятиях Алтайского края в 2007-2012 г.г.

Причины производственного травматизма	Численность пострадавших, чел.					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5	6	7
Эксплуатация неисправных механизмов, машин, оборудования	34	27	25	26	31	33
Нарушение технологического процесса	18	13	12	9	8	8
Недостатки в обучении безопасным приемам труда	49	34	32	19	18	18

1	2	3	4	5	6	7
Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств	13	10	15	18	21	23
Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного и наркотического опьянения	29	23	18	19	23	26
Неприменение средств индивидуальной защиты	9	5	9	15	25	27
Итого	152	112	111	106	126	135

Таким образом, производственный травматизм обусловлен не только наличием производственных факторов, которые могут являться вредными и опасными для организма работающего (технологический процесс) или только опасными (машины, механизмы, оборудование) (гл. 1 диссертационной работы), но и непосредственно поведением работников на рабочих местах (неприменение средств индивидуальной защиты, нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного опьянения, нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств). Это, в свою очередь, подтверждает предположение о наличии в системе управления охраной труда оппортунизма со стороны работников низшего звена.

Структура профессиональной заболеваемости, как показал анализ, за последние годы в Алтайском крае не претерпела существенных изменений (см. табл. 2.9). Ведущие места в ней занимали заболевания, связанные с воздействием физических факторов (тугоухость, вибрационная болезнь) и промышленных аэрозолей (пылевые заболевания органов дыхания).

Таблица 2.9 – Структура профессиональных заболеваний в Алтайском крае по нозологическим формам

Виды профессиональных заболеваний (ранговый ряд)	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	удельный вес, %	на 10 тыс. работающих	удельный вес, %	на 10 тыс. работающих	удельный вес, %	на 10 тыс. работающих	удельный вес, %	на 10 тыс. работающих	удельный вес, %	на 10 тыс. работающих	удельный вес, %	на 10 тыс. работающих
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Пылевые заболевания органов дыхания	29,5	0,57	44,6	0,66	31,7	0,63	27,4	0,58	28,8	0,59	21,3	0,43
Вибрационная болезнь	26,8	0,51	29,4	0,43	30,9	0,62	29,1	0,61	26,3	0,74	26,8	0,58
Профессиональная тугоухость	34,2	0,66	18,8	0,27	21,8	0,44	29,4	0,51	31,4	0,51	40,7	0,68
Инфекции	4,0	0,07	5,4	0,07	5,8	0,12	5,6	0,10	5,9	0,23	5,4	0,6
Заболевания опорно-двигательного аппарата	1,3	0,02	0,9	0,01	2,5	0,05	2,6	0,06	2,5	0,05	1,4	0,01
Отравления	2,0	0,03	-	-	3,6	0,07	3,2	0,02	3,7	0,08	2,1	0,02
Онкология	1,3	0,02	-	-	1,8	0,04	1,8	0,04	1,3	0,01	1,4	0,08
Прочие	0,9	0,01	0,9	0,01	1,9	0,04	0,9	0,009	0,1	0,005	0,9	0,01

Следовательно, возникновение случаев профессиональной заболеваемости находится в непосредственной зависимости от воздействия на работников вредных производственных факторов, для которых установлены гигиенические нормативы. Своевременное выявление ранних

признаков воздействия соответствующих факторов на состояние здоровья персонала в ходе проведения периодических медицинских осмотров и осуществление профилактических мероприятий снижают вероятность случаев профзаболеваний. Вместе с тем в целом по Алтайскому краю периодическими медицинскими осмотрами в 2012 году было охвачено только 89938 человек (в 2011 г.- 115204 человек) из 102035 подлежащего контингента (в 2011 г.- 130833 человек), или 88,14% (в 2011 году - 88,05%).

Таким образом, вредные и опасные производственные факторы непосредственно обуславливают несчастные случаи на производстве и профессиональную заболеваемость. Однако состояние данных факторов является следствием ряда других формирующих условия труда факторов, образующихся, в том числе, внутри организации под влиянием ее деятельности.

Так, например, неисправность оборудования, с одной стороны, может быть вызвана нежеланием непосредственных исполнителей работ соблюдать требования безопасности, кроющимся в их трудовой мотивации. В свою очередь, последняя, безусловно, формируется под влиянием стимулирования извне (контроля, санкций), то есть поведения менеджеров.

С другой стороны, неисправное оборудование может объясняться недостатками в обучении человека, достаточно сильно мотивированного на качественное выполнение порученной ему работы, что, в конечном счете, также определяется поведением руководства (трудовая мотивация ответственных за организацию и проведение обучения). Влияние же на результаты труда конкретного работника, в том числе в области охраны труда, его способностей обуславливает актуальность проведения в организации и профессионального отбора.

Следует также учесть, даже на рабочих местах с оптимальными и допустимыми условиями труда, установленными в результате аттестации рабочих мест (см. гл. 1), существует риск получения травмы, обусловленный наличием потенциально опасных факторов при их соответствии

нормативным требованиям (машины, механизмы и. т. п.) и поведением непосредственных исполнителей работ.

При этом профессиональные заболевания обусловлены, прежде всего, действиями менеджмента организации в лице, в первую очередь, ответственных за охрану труда на предприятии (несвоевременная организация профессионального медицинского осмотра работников, непринятие мер в отношении рабочих мест с вредными производственными факторами или классом 3 по степени вредности и опасности).

Таким образом, управление в организации поведением всех работающих, уменьшающее вероятность наступления несчастных случаев на каждом рабочем месте, – неотъемлемая составляющая эффективного управления производственным риском.

Между тем основа управления профессиональными рисками, обуславливающего снижение вероятности случая профессионального заболевания, существующей не на всех рабочих местах, - управление поведением лиц, прежде всего, ответственных за состояние охраны труда.

Следовательно, результаты данного исследования наглядно свидетельствуют об имеющихся в организациях случаях оппортунистического поведения в управлении охраной труда не только со стороны менеджмента, но и рядовых работников. Соответственно, принятие мер по их устранению будет способствовать сбережению и развитию человеческих ресурсов и, в конечном счете, обеспечению устойчивого функционирования, как отдельного предприятия, так и Алтайского края в целом.

Подводя итоги вышесказанному можно заключить, что методология нашего исследования позволила получить результаты, на основе которых можно сделать следующие выводы.

Во-первых, в системе управления охраной труда, представленной в контексте социально-трудовых отношений, с одной стороны, между работодателями и работниками и, с другой стороны, между хозяйствующими

субъектами и государством в лице его представительных органов, имеет место оппортунизм. В Алтайском крае он проявляется со стороны организаций в виде нарушений порядка, прежде всего, обучения по охране труда, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, аттестации рабочих мест по условиям труда, расследования несчастных случаев на производстве, периодических медицинских осмотров. При этом наряду с оппортунизмом менеджмента в лице, прежде всего, работодателя и руководителей (специалистов), ответственных за охрану труда в организации (инженеров по охране труда), аналогичное поведение наблюдается и у непосредственных исполнителей работ на собственных рабочих местах, что в частности выражается в нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного и наркотического опьянения.

Во-вторых, управление охраной труда, направленное на сохранение и развитие человеческих ресурсов, предусматривает управление как профессиональными, так и производственными рисками или, по-другому, предупреждением (профилактикой) в организациях, как производственного травматизма, так и профессиональной заболеваемости. При этом снижение вероятности наступления несчастных случаев на каждом рабочем месте, характеризующей производственный риск, предполагает управление поведением всех членов организации. Уменьшение же на предприятии случаев профессиональных заболеваний подразумевает, прежде всего, управление поведением лиц, ответственных за состояние охраны труда.

В-третьих, оппортунизм в системе управления охраной труда, проявляющийся, в том числе, в наличии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, свидетельствует о действующих в организациях неформальных нормах, которых могут придерживаться менеджмент и (или) рядовые работники. При этом данные нормы вступают в противоречие с формальными ограничениями, а не дополняют (или не развивают) их в целях сбережения и развития человеческих ресурсов. Таким образом, при управлении охраной труда формальные и неформальные

правила и нормы целесообразно рассматривать в неразрывном единстве, предполагающим их соответствие друг другу. А значит, сохранение жизни и здоровья работников, а, следовательно, сбережение человеческих ресурсов, подразумевает, с одной стороны, воздействие на формальные ограничения (с учётом наблюдаемого на практике оппортунизма), их изменение и, с другой стороны, управление неформальными нормами.

В-четвертых, в системе управления охраной труда назрела необходимость совершенствования трудового стимулирования как механизма управления оппортунизмом, прежде всего, работодателей, от поведения которых зависит, в конечном счете, сбережение и развитие человеческих ресурсов в организациях.

Следовательно, рассмотрение охраны труда как института (с присущими ему атрибутивными свойствами, выделенными диссертанткой) позволило констатировать необходимость институциональных изменений в сфере управления охраной труда, направленных на сохранение и развитие человеческих ресурсов. При этом относительно уровня организации институциональная трансформация охраны труда вышестоящих уровней (федерального, регионального, уровня местного самоуправления) предполагает, безусловно, совершенствование законодательных и других нормативных актов, регулирующих работу по охране труда.

3 ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

3.1 Направления и приоритеты государственного управления охраной труда

Охрана труда как неотъемлемая составляющая социально-трудовой сферы имеет особое значение для общества в целом.

Во многих конвенциях и рекомендациях Международной организации труда указывается, что жизнедеятельность и трудовая деятельность большинства людей совпадают во времени и пространстве, или, другими словами, основная активная жизнь человека проходит на работе. Находясь на работе, человек затрачивает комплекс жизненных сил не только на достижение определённых результатов труда, но и на реакцию организма, обусловленную трудовой деятельностью. От охраны труда зависят как непосредственно результат труда, так и такие факторы, как общая продолжительность жизни, состояние физического здоровья, трудоспособности, период социальной активности и другие, что, в конечном счете, определяет благосостояние общества в целом, а, следовательно, и общественные интересы.

Анализ системы управления охраной труда приводит к осознанию необходимости формирования эффективной и результативной институциональной модели охраны труда. Одним из определяющих моментов должна являться возможность обеспечения долгосрочной эффективности использования человеческих ресурсов путем обеспечения их сбережения в процессе трудовой деятельности с привлечением к нему всех работающих. Основная задача предлагаемой системы управления охраной труда - переход от реагирования на страховые случаи «post factum» к управлению профессиональными и производственными рисками. Соответствующее реформирование, с точки зрения автора, непосредственно

связано с необходимостью учета при разработке системы управления рисками совокупности факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность работников на всех рабочих местах. При этом, как следует из главы 2, институциональное регулирование социально-трудовых отношений в области охраны труда на уровне организации сопряжено с реформированием содержания атрибутивных свойств охраны труда как института более высокого уровня (федерального, регионального, уровня местного самоуправления).

Анализ сформировавшегося практического опыта работы в области охраны труда за последние годы свидетельствует о необходимости принятия мер к разработке поправок в действующие нормативные правовые акты.

Законодательная база по охране труда требует существенной доработки, в первую очередь, в части устранения противоречий в законодательных актах по вопросам охраны труда, начиная с Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, в целях исключения неясностей, возникающих в ходе организации управления охраной труда на корпоративном уровне при соблюдении статьи 226 Трудового кодекса РФ, и повышения эффективности государственного регулирования в данной области следует законодательно закрепить обязанность работодателей выделять средства на охрану труда в том объеме, который обеспечивает выполнение требований законодательства, предусмотренных ст. 212 Трудового кодекса РФ. Соответствующие затраты могут быть как больше, так и меньше указанного в статье 226 норматива.

Аналогичное уточнение может быть внесено в региональное законодательство, в частности, в закон «Об охране труда в Алтайском крае», и в правительственные постановления, формирующие систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Целесообразность внесения соответствующей поправки подтверждает проблематичность проверки исполнения в организациях норматива затрат

статьи 226 Трудового кодекса РФ. В бухгалтерском и налоговом учете затраты на мероприятия по охране труда не отражаются отдельными статьями, а входят в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией продукции. При этом они оказываются рассеянными по многим субсчетам, в связи с чем сложно организовать на предприятии точный всеобъемлющий учет затрат, связанных с охраной труда, к тому же одинаковых по содержанию, но связанных с мероприятиями, разделенными на две группы: по поддержанию и по улучшению. Для осуществления проверки исполнения статьи 226 Трудового кодекса РФ необходима соответствующая квалификация, которой не обладают (и не обязаны иметь по существующим квалификационным требованиям) государственные инспекторы по охране труда и государственные правовые инспекторы труда. Не случайно, в отчетных материалах Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы труда и занятости отсутствуют данные о таких проверках и выявленных нарушениях. Нет их и в аналогичных материалах Государственной инспекции труда в Алтайском крае – одного из региональных подразделений этой службы.

Также следует усовершенствовать понятийно-терминологический аппарат нормативно-правовых актов охраны труда, от чего, непременно, зависит управление сохранением жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В настоящее время на практике широко используется термин «аттестация рабочих мест по условиям труда», правильное смысловое содержание и точное определение которого выступает залогом успешной трудоохранной работы в организации. Его трактовка дана в статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации.

Как показало исследование, в ходе аттестации рабочих мест оцениваются вредные и опасные производственные факторы, которые и образуют различные классы условий труда. При оперировании терминами «вредные производственные факторы» и «опасные производственные

факторы», упомянутых в трактовке аттестации рабочих мест, следует учитывать, что эти факторы могут находиться в пределах нормативных требований. Об этом свидетельствуют результаты анализа содержащихся в официальных документах определений соответствующих понятий (см. главу1).

В связи с целесообразностью правильного понимания и применения термина «аттестация рабочих мест по условиям труда» предлагается его следующее уточненное определение.

Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредного и опасного влияния производственных факторов на организм работающих и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Таким образом, в настоящее время совершенствование действующих нормативно-правовых актов по охране труда является неотъемлемым условием повышения эффективности управления охраной труда. Оно призвано облегчить процесс их применения на корпоративном уровне в целях обеспечения сохранения жизни и здоровья работников в ходе трудовой деятельности.

Также, с точки зрения диссертантки, существует необходимость принятия органами государственной власти Российской Федерации ряда нормативно-правовых актов.

Весьма актуальна разработка актов, в которых заложен действенный механизм заинтересованности работодателей в обеспечении сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В целях профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний представляется полезным использовать опыт зарубежных стран по разработке законов, усиливающих ответственность работодателей за нарушения требований охраны труда.

Так, например, в Бельгии в 1996 году введен закон, согласно которому в случае соответствующих нарушений санкции распространяются не только на непосредственного виновника в лице хозяйствующего субъекта, но и на его агентов, представителей за рубежом, субподрядчиков компаний-нарушителей [132, с. 67].

Кроме того, в некоторых странах официально запрещено подписывать контракты с фирмами, которые признаны виновными в нарушении требований охраны труда.

Принятие и введение в действие закона, предусматривающего при заключении контрактов обязанность партнеров нести солидарную ответственность за деятельность в области охраны труда, будет иметь немаловажное значение для эффективной организации субъектов социально-трудовых отношений к достижению общественных интересов.

Происходящие преобразования экономики России обуславливают актуальность создания действенных экономических методов управления охраной труда, опирающихся на использование рыночных отношений в соответствующей сфере.

В настоящее время, когда обязанности по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда лежат на работодателях, отсутствуют эффективные методы государственного надзора и контроля за соблюдением соответствующих требований. Существует небольшая вероятность обнаружения нарушений и смягчены меры ответственности по отношению к причинителям вреда здоровью работающих.

При этом нынешняя система управления охраной труда не содержит в себе эффективных экономических методов, которые поощряли бы работодателей осуществлять мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Имеет довольно широкое распространение среди руководителей организаций

отношение к охране труда как к досадному «довеску» к основной деятельности, навязанному государством.

Между тем следует учитывать, что нормы, определяемые государством в лице его представительных органов, можно разделить на обязательные к исполнению и создающие саму возможность некоторых действий. Не случайно, институциональная функция государства, как пишет Г.Б. Клейнер, включает такие составляющие, как:

- функцию, определяющую норму в качестве регламента (регулятивные нормы);
- функцию, определяющую норму в качестве образцов, эталонов для подражания (конструктивные нормы) [92, с.125].

Исходя из вышесказанного, к важным инструментам экономического стимулирования работодателей, применимым к российским условиям, с точки зрения диссертантки, относятся:

- воздействие на экономическое поведение посредством предоставления налоговых скидок организациям, приобретающим современное оборудование;
- предоставление кредитов предприятиям, стремящимся добиваться соблюдения определенных стандартов в сфере охраны труда. Данная система может быть связана с прямыми субсидиями, выдаваемыми под проценты;
- предоставление возможности получения бонусов в виде сокращения размеров страховых взносов.

Эти бонусы, на взгляд автора, могут состоять из слагаемых элементов или суб-бонусов, связанных с различными компонентами страховых взносов и предоставляющихся за усилия определенного вида.

Суб-бонус 1 – за осуществление мероприятий универсального характера. Этот бонус служит поощрением организациям, уже добившимся успехов по сравнению с другими (что может выражаться в определенных уровнях производственного травматизма и профессиональной

заболеваемости), и он может быть предоставлен без просьбы – заявления со стороны предприятия.

Суб-бонус 2 – за общий вклад в решение проблемы, присущей данному виду экономической деятельности. Бонус выдается по заявлению конкретной организации и рассчитан на стимулирование компаний соответствующего рода деятельности развивать результаты, достигнутые одной из них.

Идея введения суб-бонуса 1 состоит в том, чтобы подтолкнуть организацию на оценку профессиональных и производственных рисков на рабочих местах, а затем внести такие изменения, чтобы существовала меньшая возможность получения производственной травмы или профессионального заболевания.

Предоставление суб-бонуса 2 направлено на повышение мотивации работодателей для осуществления мер, сверх установленных законодательством, по предупреждению несчастных случаев на производстве. Бонус может быть получен за осуществление мероприятий более общего характера, которые влияют на сохранение жизни и здоровья трудящихся определенного рода деятельности, вне зависимости от выполняемых работниками функций во всей организации. Следует учесть, что некоторые профессиональные и производственные риски могут быть уменьшены за счёт внедрения абсолютно новых производственных процессов или благодаря отказу от каких-нибудь специфических вредных материалов и веществ (так, в Дании посредством отказа от применения определенных растворителей красок и перехода к краскам на водной основе удалось устранить риск получения поражений головного мозга). Организации, нашедшие способ снижения риска, который может быть распространен на предприятия аналогичного вида деятельности, целесообразно поощрять предоставлением соответствующего суб-бонуса. Это тем более актуально в современных условиях, когда научно-технический прогресс неизбежно сопряжен с появлением новых вредностей и опасностей на производстве, и, в свою очередь, - с поиском мер превентивного

характера. При этом в процессе оценки предпринимаемых усилий конкретной организацией и установления размера бонуса могут принимать участие хозяйствующие субъекты соответствующего вида деятельности.

Необходимо отметить, что повышение уровня обеспечения сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности зачастую сопряжено со значительными капитальными затратами. Предоставление налоговых скидок предприятиям, осуществляющим инвестиции в новейшие машины и агрегаты с точки зрения более лучших условий труда, призвано содействовать эффективному управлению охраной труда. Для этого могут быть разработаны специальные программы, содержащие описания соответствующего оборудования (например, в Германии существует аналогичная программа «Гуманизация труда»).

В основе оказания финансовой помощи в виде займа или кредита лежит контракт, где отражаются предлагаемые организацией новшества. Процесс предоставления данной помощи включает:

- оценку риска, связанного с крупными изменениями;
- определение сроков вложения капитала на основе оценки риска;
- заем на более выгодных условиях (чем существующие в обычной финансовой практике), то есть под более низкий процент.

В случае нарушения положений контракта предприятием процент, под который выдается кредит, может быть повышен. При согласованном расходовании заимствованных средств следует рассмотреть возможность превращения предоставленного кредита в безвозвратный, то есть в грант.

Соответствующие способы экономического стимулирования могут быть предусмотрены как на федеральном, так и на региональном уровнях, в том числе на территории Алтайского края.

В качестве одной из мер стимулирования работодателей целесообразно также использовать регулярное проведение конкурсов на лучшую организацию по охране труда среди предприятий различных видов экономической деятельности.

Для регулирования вопросов организации конкурса диссертанткой составлено примерное Положение о проведении конкурса «Охрана труда» (Приложение 2), которое может применяться на территориях различных муниципальных образований, в том числе Алтайского края.

В качестве критериев оценки работы по обеспечению участниками конкурса сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности предлагается использовать разработанный диссертанткой перечень показателей состояния охраны труда на корпоративном уровне (см. табл. 3.1).

Таблица 3.1 - Перечень показателей состояния охраны труда на корпоративном уровне

№ п/п	Показатель	Количество баллов
1	2	3
1	Расчетный показатель численности специалистов по охране труда в соответствии с Межотраслевыми нормативами численности работников служб охраны труда (МОН), человек: соответствует МОН	1
2	Наличие кабинета (уголка) по охране труда, его комплектование нормативными правовыми документами в соответствии со спецификой деятельности организации	2
3	Показатель численности руководителей и специалистов, прошедших обучение и проверку знаний по охране труда, % (от общей численности соответствующих категорий персонала, подлежащих, согласно законодательству, обучению по охране труда)	1
4	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, %: 100 %	1
5	Обеспеченность сертифицированными средствами индивидуальной защиты работников, %: 100 %	1

1	2	3
6	Наличие плана мероприятий по охране труда при условии выполнения запланированных мероприятий за утвержденный период	2
7	Наличие коллективного договора с прописанными в нем мероприятиями по охране труда при условии их выполнения	2
8	Наличие комитета (комиссии) по охране труда	2
9	Наличие в каждом подразделении организации избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда	1
10	Проведение конкурса по охране труда в организации	2
11	Наличие скидки к страховому тарифу	*S
12	Количество рабочих мест, аттестованных по условиям труда (охваченных специальной оценкой условий труда): 100%	1
13	Наличие положения об организации работы по охране труда в организации (СУОТ)	2
14	Наличие сертификата безопасности работ по охране труда	2
15	Отсутствие несчастных случаев на производстве за определенный период	1

При его составлении применялись экспертные оценки. В качестве экспертов, оценивающих значимость показателей охраны труда для сохранения жизни и здоровья работников, составленных на основе анализа законодательства в соответствующей области, выступил компетентный состав сотрудников Управления по труду и занятости Алтайского края (отдел охраны труда), Инспекции по труду Алтайского края и Алтайского государственного университета (итого 17 человек).

В результате оценок экспертов из числа предложенных показателей, свидетельствующих о работе организации в области охраны труда, направленной на сохранение жизни и здоровья работников (Приложение 3), исключены: «наличие плана мероприятий по охране труда», «наличие коллективного договора с прописанными в нём мероприятиями по охране

труда», «своевременные отчисления в Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», как имеющие значения среднего арифметического до 2: 1,88; 1,83 и 1,7 соответственно (Приложение 4).

При этом в перечень нами добавлены показатели, предусмотренные в качестве обязательных требований законодательства, что, в свою очередь, способствует дополнительному стимулированию работодателей к их выполнению, особенно в условиях не регулярного контроля со стороны органов власти за соблюдением соответствующих показателей.

При этом выполнение показателей, предусмотренных в качестве обязательных требований законодательства, предлагаем оценивать в 1 балл.

Показатели же, выполнение которых согласно законодательству не является обязательным, но при этом способствует сохранению жизни и здоровья работников (Приложение 3) – в 2 балла. Это объясняется тем, что они сопряжены с дополнительными расходами работодателей на охрану труда на добровольной основе, в отличие от первой группы показателей, несоблюдение которых влечёт за собой меры наказания, предусмотренные законодательством.

Расчет суммы баллов, присваиваемой по показателю «наличие скидки к страховому тарифу» предлагается осуществлять по формуле:

$$*S = 1 - (A \text{ стр.} / A \text{ в.э.д.} + B \text{ стр.} / B \text{ в.э.д.} + C \text{ стр.} / C \text{ в.э.д.}) / 3 + Q1 + Q2,$$

где *S – количество баллов по показателю;

A стр. – отношение суммы обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в связи со всеми страховыми случаями к начисленной сумме страховых взносов по обязательному социальному страхованию от

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанное для конкретного страхователя – участника конкурса;

А в.э.д. – среднее значение по виду экономической деятельности отношения суммы обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в связи со всеми страховыми случаями к начисленной сумме страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

В стр. – количество страховых случаев на тысячу работающих у страхователя – участника конкурса;

В в.э.д. – количество страховых случаев на тысячу работающих в среднем по виду экономической деятельности;

С стр. – количество дней временной нетрудоспособности в связи со страховыми случаями, на один страховой случай у страхователя – участника конкурса;

С в.э.д. – количество дней временной нетрудоспособности, в связи со страховыми случаями, на один страховой случай в среднем по виду экономической деятельности;

Q1 - коэффициент уровня проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки) по условиям труда у страхователя;

Q2 – коэффициент уровня проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников у страхователя.

Прим этом В стр. (в.э.д.) определяется по формуле:

$$В \text{ стр. (в.э.д.)} = (K / N) * 1000,$$

где К – количество страховых случаев за определенный период;

N – среднесписочная численность работающих за аналогичный период, чел.

С стр. (в.э.д.) рассчитывается следующим образом:

$$\text{С стр. (в.э.д.)} = T/K,$$

где Т – количество дней временной нетрудоспособности за определенный период в связи со страховыми случаями.

Уровень проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) представляет собой отношение числа рабочих мест, по которым проведена аттестация по условиям труда (специальная оценка условий труда), к их общему числу.

Уровень проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров рассчитывается как отношение числа работников, прошедших соответствующие виды осмотра, к числу всех работников, подлежащих осмотрам.

Начисление баллов участникам конкурса по показателю «наличие скидки к страховому тарифу» по разработанной формуле (исходя из действующей Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) позволит, на наш взгляд, более объективно оценить работу страхователей – участников конкурса. Деятельность хозяйствующих субъектов в области аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), снижения страховых случаев (в том числе производственного травматизма), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров будет учтена.

С точки зрения автора, представленный в табл. 3.1 набор показателей состояния системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности также целесообразно использовать при определении критериев социально ответственного поведения хозяйствующих субъектов в области охраны труда, что позволит усовершенствовать действующее

Постановление «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края».

Необходимость расширения перечня соответствующих критериев, представленного в Постановлении, за счет показателей, выполнение которых является как обязательным, согласно действующему законодательству по охране труда, так и не обязательным, обусловлена сущностью социальной ответственности.

К тому же данная мера призвана способствовать более объективному подходу со стороны органов государственной власти к оценке деятельности работодателей в области охраны труда и, соответственно, к оказанию ими моральной и материальной поддержки. Это, в конечном счете, должно привести к повышению эффективности управления системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности на корпоративном уровне.

В целом, применение органами государственной власти разработанного перечня показателей состояния охраны труда в качестве критериев оценки работы хозяйствующих субъектов в данной сфере призвано способствовать целенаправленному управлению охраной труда, предполагающему сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности путем снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Таким образом, в целях совершенствования государственного управления охраной труда (институциональной функции государства), направленного на обеспечение превентивных мер защиты здоровья работников в процессе трудовой деятельности, автором работы обоснована актуальность корректировки, прежде всего, таких атрибутивных свойств института охраны труда (на федеральном, региональном и муниципальном уровнях управления), как нормы и правила, а также санкции (рисунок 3.1).



Рисунок 3.1 Основные группы мероприятий по институциональной трансформации охраны труда на федеральном, региональном и муниципальном уровнях управления

А именно, как видно из рисунка 3.1, предложены:

- устранение противоречий ряда нормативно-правовых актов путем внесения в содержания соответствующих актов определенных поправок, которые, прежде всего, призваны исключить путаницу, возникающую при добросовестном соблюдении большого количества законодательных требований охраны труда на локальном уровне; уточнение понятийно-терминологического аппарата нормативно-правовых актов;

- разработка действенного механизма заинтересованности работодателей к соблюдению требований охраны труда, предполагающего использование различных инструментов стимулирования, взаимоувязанного с совокупностью факторов производственного и профессионального рисков.

При этом предлагаемые мероприятия по институциональной трансформации охраны труда на федеральном, региональном уровнях и уровне местного самоуправления являются следствием учета возможных препятствий по реализации формальных правил, в целях сохранения жизни и здоровья работников, со стороны неформальных ограничений, проявляющихся в оппортунизме, как организаций, так и самих органов власти (как в случае проверки государственными инспекторами труда исполнения статьи 226 Трудового кодекса РФ, описанном в данном параграфе).

Между тем формирование институциональной модели управления охраной труда на уровне организации имеет особое значение, поскольку от этого, в конечном счете, зависит сохранение и развитие человеческих ресурсов, что определяет функционирование как отдельного предприятия, так и региона, страны в целом.

3.2 Теоретические и методологические основы формирования институциональной модели управления охраной труда на уровне организации

Многообразие факторов, формирующих условия труда на предприятии, возникающих как за его пределами, так и внутри организации, позволяет утверждать, что сущностной основой охраны труда являются социально-трудовые отношения между работодателями, работниками и государством. Причем, справедливой будет формулировка: каковы социально-трудовые отношения, такова и охрана труда. При этом в основе нашего понимания социально-трудовых отношений лежит точка зрения Б. М. Генкина, согласно которой социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Подтверждением этому выступает трудовой оппортунизм как одна из форм проявления социально-трудовых отношений, который имеет место быть в организациях и выступает в виде нарушений требований охраны труда, как со стороны лиц ответственных за состояние охраны на предприятиях, так и со стороны рядовых работников. Таким образом, наряду с формальными правилами, установленными, по крайней мере, федеральными, региональными органами власти и органами местного самоуправления (правовые аспекты взаимосвязей), существуют и неформальные нормы, формирующиеся в организации под воздействием присущей ей организационной культуры.

Оппортунизм в сфере охраны труда, как показано в главе 2, может приводить к производственному травматизму и профессиональной заболеваемости, что, в свою очередь, отражается на сбережении человеческих ресурсов (их сокращении, снижении качества) и, в конечном счете, на развитии предприятия.

Справиться с проблемами, порожденными трудовым оппортунизмом,

если признать, что трудовой оппортунизм – это одна из форм проявления социально-трудовых отношений, как сущностной основы организации труда на предприятиях, без каких-либо воздействий на собственно социально-трудовые отношения, вряд ли возможно. Воздействовать же на них можно только посредством институционализации. Поэтому институциональная трансформация социально-трудовых отношений на предприятиях, стремящихся улучшить положение дел с охраной труда и сбережением человеческих ресурсов, безусловно, является актуальной и своевременной. А целью такой трансформации является совершенствование системы управления охраной труда в организациях.

Поскольку управлять можно только тем, что измеримо, то, следовательно, должна быть создана и методика (модель) управления охраной труда, базирующаяся на измерениях (количественных оценках в области охраны труда). В свою очередь, любая методика, модель, комплекс мероприятий, направленные на использование принятых методов, средств и процедур управления, всегда опираются на какую-либо ранее сформированную и обоснованную теоретическую основу, предполагая, при этом, ее некоторое развитие, приспособление к конкретным (или изменившимся) условиям, или к новым, ранее не решавшимся, задачам, т.п. Для построения основ управления охраной труда, направленного на сбережение и развитие человеческих ресурсов, подходит в наибольшей степени теория ограничений (Theory of Constraints – TOC), разработанная Элией Голдраттом [66]. Именно ее и предлагается использовать в качестве теоретической базы развития системы управления охраной труда.

Суть теории ограничений заключается в следующем. Любое изменение обуславливается неким, вполне конкретным в каждом случае, несоответствием (проблемой), когда полученный результат не совпадает с ожиданиями, с намеченными целями, т.п. Такие несоответствия, зачастую, обусловлены динамикой внешней среды: или, по-другому, изменения во внешней среде порождают возникновение несоответствий (проблем) и в

организациях, что, в свою очередь, обуславливает осуществление изменений в самих организациях. Довольно часто это не технологические (физические) изменения, а организационно-структурные и организационно-культурные. Применительно к охране труда эти изменения объясняются, в частности, неразвитостью на федеральном, региональном и муниципальном уровнях таких признаков института охраны труда как нормы и правила (прежде всего, противоречие действующих нормативно-правовых актов друг другу), контроль и санкции (с одной стороны, «слабый» контроль, а с другой стороны, «слабые» санкции). В результате работодатели, пользуясь к тому же и дефицитом рабочих мест, мало уделяют внимания охране труда, а порой вообще игнорируют её требования, тем самым решая для себя основную задачу как можно быстрее и с минимальным вложением средств извлечь наибольшее количество прибыли. На корпоративном уровне управления охраной труда имеет место оппортунизм, проявляющийся в нарушениях требований охраны труда вышестоящих уровней управления, как со стороны лиц, ответственных за состояние охраны труда в организациях, так и со стороны рядовых работников.

По этим причинам охрану труда в организации необходимо рассматривать как систему, нуждающуюся в совершенствовании управления. При этом способность любой системы достичь поставленной цели зависит от согласованности и слаженности работы всех ее частей и механизмов. Однако в условиях изменчивости, присущей нашему миру, синхронизировать абсолютно все ее составляющие, чтобы добиться оптимальных показателей работы, просто нереально. Теория ограничений Э. Голдратта помогает создавать укрупненные модели сложнейших систем, позволяющих сосредоточивать внимание на важнейших обстоятельствах, мешающих их развитию [205, с.15].

Так любой объект, процесс, процедуру, как совершенно справедливо утверждают Э. Голдратт и его последователи, можно представить в виде системы, под которой следует понимать совокупность взаимосвязанных

элементов, выполняющих в своем взаимодействии некую единственную функцию, которую не может выполнить ни один из входящих в нее элементов. Э. Голдратт и его последователи предлагают представлять анализируемую систему в форме цепи. Если ее правильно выстроить, то есть правильно и точно идентифицировать взаимосвязанные элементы системы (цепи), правильно определить место каждого элемента (звена), то в процессе анализа всегда можно найти самое слабое звено (самый слабый элемент системы), которое и определяет продуктивность всей системы.

Основная системная характеристика цепи, выражающая ее эмерджентность, заключается в том, чтобы выдерживать натяжение определенной силы. Очевидно, что если увеличивать натяжение, то при достижении некоей предельной его силы цепь порвется. Но порвется она только в одном звене, в самом слабом. В результате же разрушится вся цепь-система. Анализируя всю систему охраны труда, как цепь, следует направлять усилия на поиск самого слабого звена, чтобы выполнить по отношению к нему определенные изменения с целью укрепления всей системы. Эти слабые звенья, которых в каждый конкретный момент у системы может быть только одно, и названы Э. Голдраттом ограничениями, поскольку именно они и тормозят выполнение основной системной функции, снижая продуктивность деятельности всей системы. Поскольку в каждый конкретный момент времени у системы может быть только одно ограничение, то и изменения, улучшающие положение дел, должны быть направлены только на устранение именно этого одного ограничения.

Исходя из вышеизложенных положений теории ограничений Э. Голдратта, можно заключить, что изначально деятельность по управлению изменениями должна начинаться с поиска самого слабого (одного-единственного) звена в системе управления охраной труда.

При этом следует отметить, одно звено охраны труда как системы можно развернуть в несколько цепей-систем. Или, по-другому, в виде цепей-

систем можно представлять отдельные функции, или даже задачи, решаемые в структурных подразделениях организации в части охраны труда.

Вместе с тем, несмотря на неисчерпаемость форм применения теории ограничений Э. Голдратта, организовывать деятельность по управлению охраной труда можно (и нужно) с соблюдением определенных принципов. Их перечень представлен ниже. Принципы сформулированы на основе теории ограничений Э. Голдратта и результатов исследований автора диссертации.

1. Управление охраной труда должно носить четко выраженный целевой характер: необходима четко поставленная цель управления изменениями в области охраны труда. При этом цель можно охарактеризовать как некую характеристику, показатель, который желательно достичь или превзойти.

2. Необходимо выделять ограничения, препятствующие эффективной работе систем, мешающие достижению цели.

3. При управлении изменениями, и изменения в области охраны труда здесь не составляют исключения, всегда должна быть одна цель и несколько ограничений. Любое ограничение, в зависимости от ситуации, может быть объявлено целью, но тогда прежняя цель становится ограничением.

4. Охрану труда как систему можно представить как в виде цепи, так и в виде взаимосвязанных цепей.

5. В каждый данный момент времени лишь один элемент цепи-системы является ее самым слабым звеном, ограничивающим деятельность всей системы. Оптимальное состояние такой цепи-системы отнюдь не складывается из оптимальных состояний ее отдельных звеньев (то есть составляющих систему элементов).

6. Самое слабое звено (элемент) системы и является ее действующим на данный момент ограничением.

7. Ограничения бывают внутренними и внешними.

8. Ограничения систем могут быть физическими и организационными.

9. Физические ограничения касаются технологий, оборудования и т.п., и, как правило, они очевидны.

10. Организационные ограничения неочевидны; их трудно идентифицировать и описать характеристики (они, довольно часто, носят сущностный характер).

11. Организационные ограничения касаются как организационных структур, так и организационных культур.

12. Для обнаружения организационных ограничений в организационных структурах и организационных культурах должны создаваться команды изменений.

13. Обнаружение и описание организационных ограничений должно осуществляться на непрерывной основе.

14. Изменения, осуществляемые в самом слабом звене цепи-системы, снимают данное ограничение во всей системе, но порождают другое ограничение в другом звене цепи-системы (то есть другое звено цепи-системы становится самым слабым звеном и ограничением для всей системы).

Так, исходя из целесообразности преодоления оппортунизма на пути формирования направленного на сбережение и развитие человеческих ресурсов института охраны труда, использование результатов анализа теории Э. Голдратта позволило представить управление охраной труда на корпоративном уровне в следующем виде (рисунок 3.2).

Данная схема применима как в отношении поведения непосредственных исполнителей работ (случаи производственного травматизма), так и в отношении менеджмента организации (несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания) в лице, прежде всего, ответственных за охрану труда на предприятии (например, инженеров по охране труда).

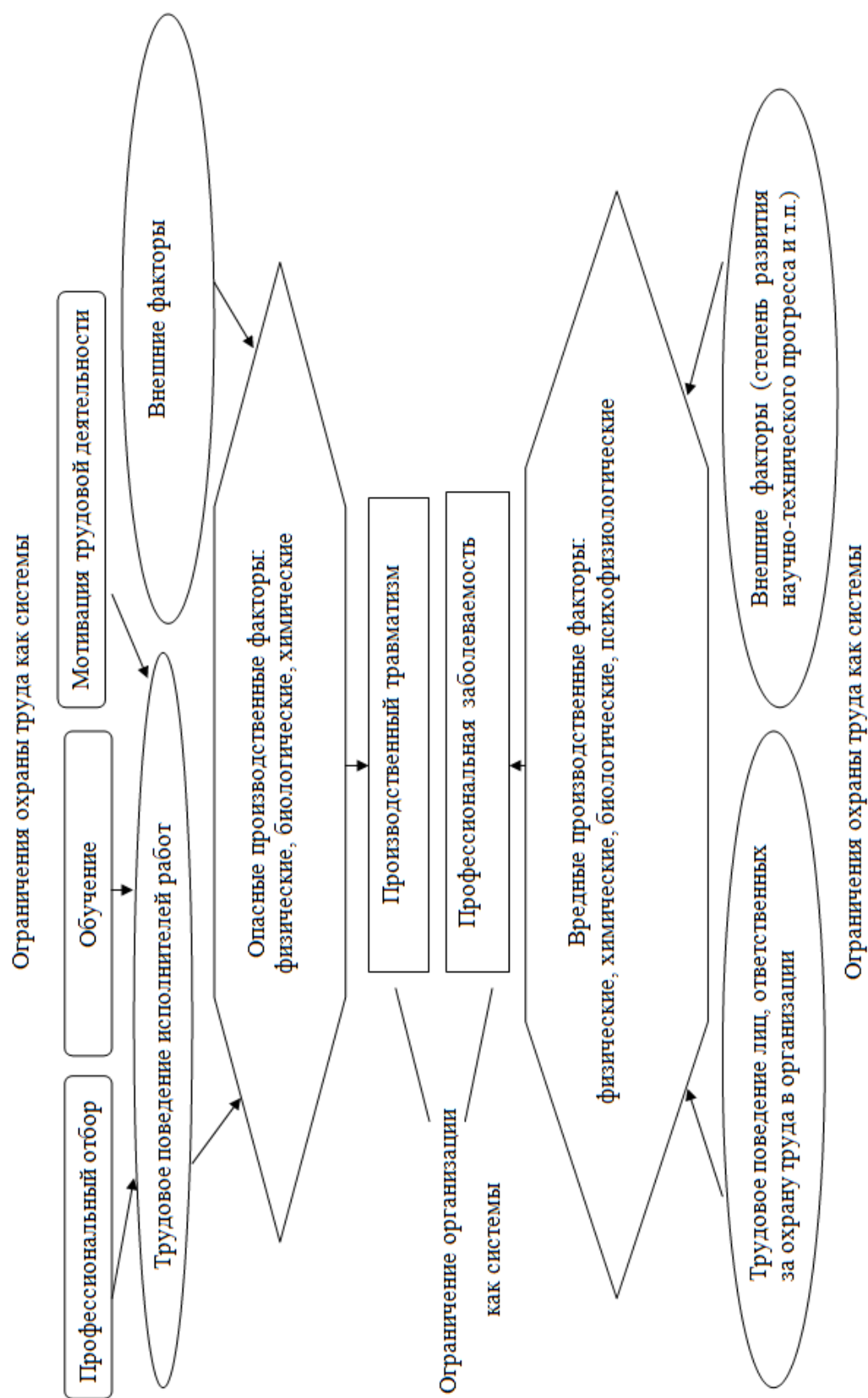


Рис. 3.2 Управление охраной труда на корпоративном уровне

При этом профессиональные заболевания, зачастую, обусловлены не столько действиями последних (несвоевременная организация профессионального медицинского осмотра работников, непринятие мер в отношении рабочих мест с вредными производственными факторами или классом 3 по степени вредности и опасности), сколько степенью развития научно-технического прогресса, что также нужно учитывать при разработке системы трудовой мотивации работников организации (поощрение инновационных предложений и т. п.).

Таким образом, как следует из рисунка 3.2, на предприятии в качестве ограничений охраны труда как системы могут выступать как нарушения (игнорирование) установленных на вышестоящих уровнях управления требований охраны труда (формальных правил) со стороны менеджмента организации (профессиональный отбор, обучение: их непроведение), так и со стороны самих работников (мотивация трудовой деятельности: сознательное невыполнение правил охраны труда).

Кроме того, помимо организационных ограничений (обусловленных поведением трудового коллектива), охрана труда имеет и физические ограничения, которые рассматриваются нами в качестве внешних факторов (рисунок 3.2), не зависящих от трудового поведения работников и определяемых, прежде всего, научно-техническим прогрессом. Именно физические и организационные ограничения являются причинами случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Причем отраженные на рисунке 3.2 причины являются взаимосключающими. А значит, в данный момент времени только одна из них может являться истинной причиной каждого случая.

Следовательно, предложенная схема способствует выявлению ключевых проблем социально-трудовых отношений в сфере охраны труда организации, обуславливающих угрозы здоровью работников в процессе трудовой деятельности в виде производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и проявляющихся в оппортунизме

работающих. Причем в качестве ключевых проблем (являющихся, по теории Э. Голдратта [66, с. 41], причиной более 70 % нежелательных явлений), или главных ограничений (в каждый конкретный момент времени их может быть только одно), нами предлагается рассматривать только организационные ограничения, вероятность устранения которых (по сравнению с физическими ограничениями) в рамках конкретной организации, безусловно, выше. А это означает, что предлагаемая схема может использоваться в качестве основы управления охраной труда в организации, направленного, в конечном счете, на развитие человеческих ресурсов посредством предотвращения (или ослабления) оппортунизма.

Следует отметить, отсутствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не означает невозможность применения разработанной схемы для эффективного управления охраной труда, предполагающего сохранение и развитие человеческих ресурсов. Ведь если мы хотим избавиться от нежелательного явления, нужно избавиться от каждой потенциально порождающей его причины. От искоренения одной или двух из них эффекта не будет, так как оставшиеся причины сами по себе могут вызвать это же явление. Следовательно, применение теории Э. Голдратта в совершенствовании системы управления охраной труда будет оправданным и полезным (эффективным и результативным) для любых случаев.

Контроль и оценка на постоянной основе определяющих поведение всех работающих потенциальных ограничений охраны труда как системы, уменьшающие вероятность наступления несчастных случаев на каждом рабочем месте – неотъемлемая составляющая эффективного управления производственным риском.

Между тем основа управления профессиональными рисками, обуславливающего снижение вероятности случая профессионального заболевания, существующей не на всех рабочих местах, - управление

поведением лиц, прежде всего, ответственных за состояние охраны труда в организации.

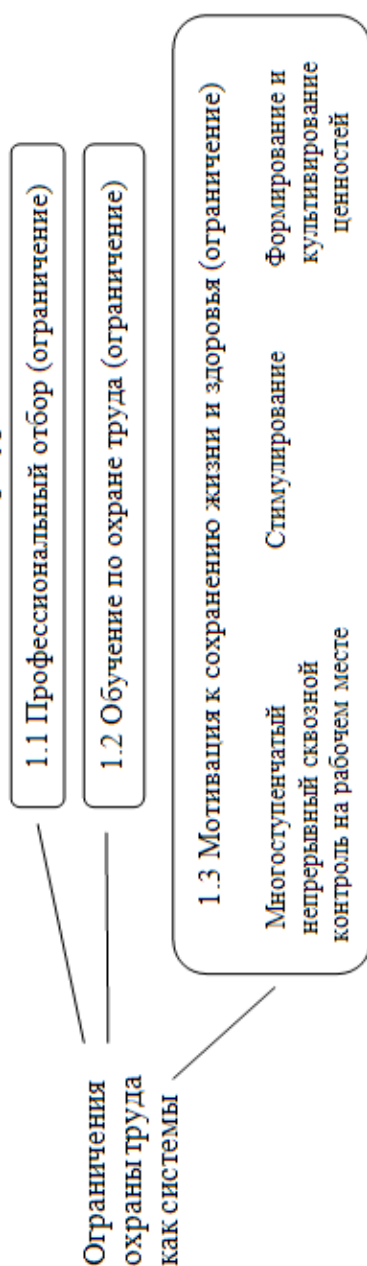
При этом вредные производственные факторы, приводящие к профессиональной заболеваемости, прежде влекут за собой потери рабочего времени в виде сокращенного рабочего дня, дополнительного отпуска, предоставляемых работникам за вредные и опасные условия труда. Поэтому для определения ограничения, как организации, так и охраны труда как системы, можно, например, рассмотреть показатели численности работников и потери рабочего времени, обусловленные установленными компенсациями на тех или иных рабочих местах. Однако прежде следует выявить их объективность (действительно ли на данных рабочих местах существуют вредные и опасные для здоровья работающих производственные факторы), а уже затем предпринимать меры по выявлению истинных причин и устранению нежелательных явлений.

Таким образом, внедрение идей и процедур теории Э. Голдратта в структуру ценностных ориентиров организационных культур, в структуру норм и правил социально-трудовых отношений, посредством институционализации последних представляется на предприятии весьма актуальным.

3.3 Институциональная модель управления охраной на предприятии: методика разработки и содержание

На основе представленных в параграфе 3.2 теоретических и методологических основ институционализации социально-трудовых отношений на предприятиях, ориентированных на управление охраной труда, обеспечивающее сбережение человеческих ресурсов, в работе предложена методика формирования институциональной модели управления охраной труда (рисунок 3.3).

1. Организация работы по управлению поведением работника, направленному на сбережение и развитие человеческих ресурсов:



2. Анализ деятельности (её результатов) по охране труда:

- 2.1 Анализ актов расследования несчастных случаев: проверка устранения причин несчастных случаев (отдельно по каждому случаю)
- 2.1 Анализ установленных компенсаций (сокращенной рабочей недели, дополнительного отпуска): проверка обоснованности предоставления компенсаций (особенно если аттестация рабочего места не проводилась в течение 5 лет)
- 2.1 Социологические опросы работников, направленные на выявление нарушений требований по охране труда и их причин

3. Определение цели управления изменениями в области охраны труда (определение ключевой проблемы или самого слабого звена охраны труда как системы):

- Определение неустраненной причины несчастного случая, вызывающей наибольшие потери рабочего времени, или превалирующего количества неустраненных причин несчастных случаев (идентичных причин)
- 3.1 Определение превалирующих форм нарушений требований по охране труда (исходя из ответов опрашиваемых на предлагаемые им вопросы) и их причины
- 3.1 Определение превалирующего звена охраны труда (с учётом количества работающих на нем работников)
- 3.2 Определение причины назначения компенсаций

4. Сосредоточение работы на главном ограничении охраны труда как системы (возвращение к первому этапу)

Рис. 3.3 Этапы формирования институциональной модели управления охраной труда на уровне организации

Представленный на рисунке 3.3 алгоритм формирования институциональной модели управления охраной труда на уровне организации дает обобщенное представление, главным образом, о содержании основных этапов практических действий по сохранению и развитию человеческих ресурсов через выявление и устранение нарушений работниками требований по охране труда, влекущих за собой, как потери рабочего времени, так и самих работников (в результате установленных работникам компенсаций за труд во вредных и опасных условиях труда, случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний), или, по-другому, снижение количественных и качественных характеристик трудового потенциала предприятия.

При этом в методике формирования институциональной модели управления охраной труда на уровне организации учтены:

- особенности внешних по отношению к организации условий, обусловленных правовой средой (существующим законодательством), где в представляющих систему установлений нормативно-законодательных актах вышестоящих уровней (по отношению к организации) уже predetermined ряд правил (формальных правил);

- утверждение (параграф 2.4), согласно которому управление поведением работников в процессе трудовой деятельности, направленное на снижение вероятности возникновения несчастного случая на рабочих местах, требует анализа способностей сотрудников, их навыков, мотивационной структуры индивидов.

Таким образом, с учётом результатов анализа теории Э. Голдратта, в качестве ограничений охраны труда как системы, препятствующих сбережению и развитию человеческих ресурсов, и находящихся в сфере влияния организации, выступают профессиональный отбор, обучение по охране труда, мотивация работников к сохранению жизни и здоровья, из которых, в свою очередь, и складывается первый этап методики. Только одно из них в каждый конкретный момент времени может быть ключевой

проблемой (главным ограничением), вызывающей наибольшее количество нежелательных явлений в виде нарушений требований охраны труда (что устанавливается на последующих этапах методики).

Итак, в качестве основы организации работы по управлению поведением работника, направленному на сбережение и развитие человеческих ресурсов (первый этап), выступают формальные правила (1.1 профессиональный отбор, 1.2 обучение по охране труда), соблюдение которых ответственными за охрану труда на предприятии лицами является скорее необходимостью, чем рекомендацией, что обусловлено существованием охраны труда как правового института на вышестоящих, по отношению к организации, уровнях управления. Кроме того, первый этап, как видно из рисунка 3.3, включает мотивацию (управление ею) работников предприятия к сохранению жизни и здоровья, что предопределено вероятностью нарушения каждым из них формальных правил по охране труда (начиная от руководства и заканчивая рядовыми рабочими).

Таким образом, формальные правила, прописанные в нормативных актах, разработанных федеральными, региональными и муниципальными органами власти, в организации должны «переходить» в неформальные нормы. А это означает:

- во-первых, исходя из нашего понимания неформальных норм (представленного в главе 2), соблюдение формальных правил каждым работником в условиях, когда наблюдение за его поведением осуществляют фактически все остальные работники, а не только специализирующиеся на этой функции лица (инженеры по охране труда и т.п.);

- во-вторых, в связи с невозможностью, с одной стороны, всё детально «прописать на бумаге» (многочисленные ситуации, поведение в них работников), пусть даже и органов власти, и, с другой стороны, существованием необходимости реализации потенциала человеческих ресурсов, способной привести к их сбережению (изобретения и т.п.), распространение на предприятии неформальных норм, которые не

противоречат формальным правилам вышестоящих уровней управления.

Данный переход следует осуществлять на основе формирования способствующих сбережению и развитию человеческих ресурсов ценностей как ядра организационной культуры (рисунок 3.4).

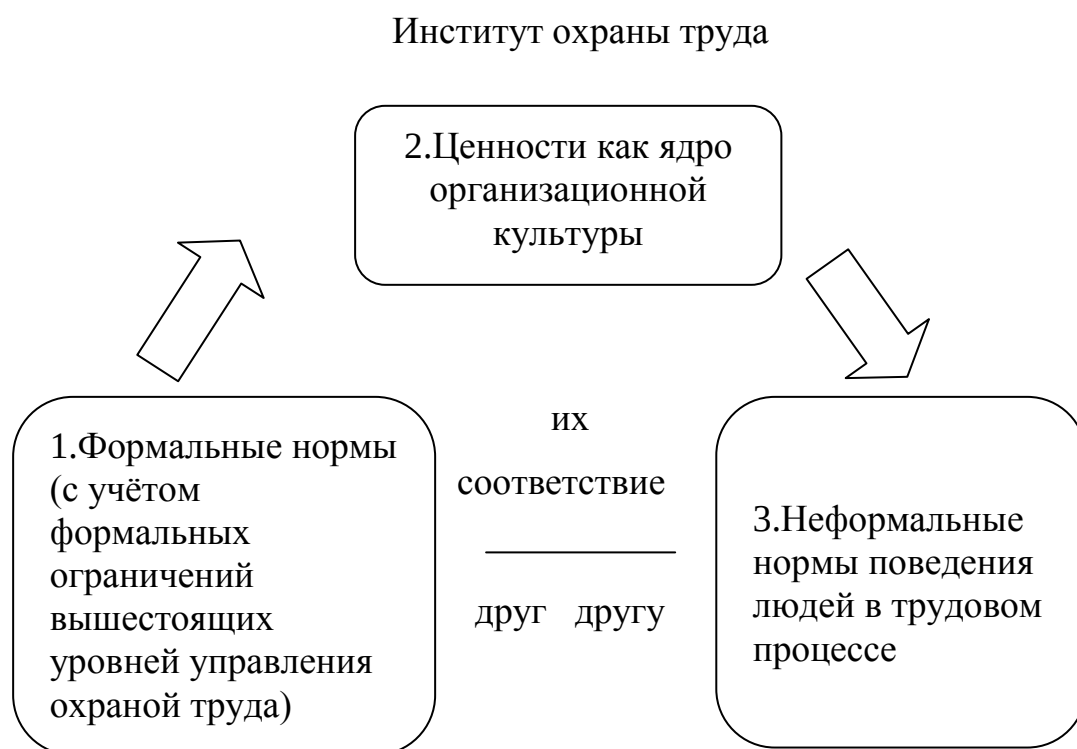


Рис. 3.4 Формирование института охраны труда на корпоративном уровне: порядок и содержание

Ценности, влияющие на мотивы работников, являются регулятором трудового поведения. Они представляют собой жизненные принципы, определяющие как цели, так и сам выбор способа достижения поставленной цели. При этом исследователи разделяют базовые и инструментальные ценности [65, с.105]. Целесообразно уделять особое внимание последней группе ценностей, к которой относятся те из них, что имеют значение как средство или способ достижения цели сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, сбережения и развития человеческих ресурсов (дисциплина, персональная ответственность,

новаторство, инициативность, самоконтроль и т.п.).

Формированию мотивации к сохранению жизни и здоровья работников способствует и стимулирование персонала, которое предлагается осуществлять в неразрывном единстве с многоступенчатым непрерывным сквозным контролем.

Так, с целью своевременного выявления и устранения недостатков в организации охраны труда желательно проводить три уровня профилактической работы (трехступенчатый контроль за охраной труда).

Первая ступень заключается в ежедневном контроле за исправностью оборудования, защитных устройств и ограждений, вентиляции, средств индивидуальной защиты, используемых персоналом. Он призван своевременно отслеживать совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, обуславливающих возможность получения работником производственной травмы. Ежедневный контроль должен охватывать каждое рабочее место, вне зависимости от установленного по результатам его аттестации (оценки) класса вредности и опасности и травмобезопасности условий труда. Необходимость его проведения вызвана, прежде всего, потенциальным характером опасности производственных факторов (например, установленный по результатам аттестации рабочего места класс 1 по степени травмобезопасности может стать классом 2 или 3 и т.п.).

До начала и в течение рабочего дня контроль осуществляется как исполнителями работ, так и их непосредственными начальниками на всех подведомственных ему рабочих местах.

Выявленные нарушения должны немедленно устраняться. Результаты проверки, а также недостатки, для устранения которых требуется время, записывают в журнал по охране труда с указанием сроков выполнения мероприятий и лиц, ответственных за их исполнение. Кроме того, выдаются соответствующие предписания. Также в журнале указываются фамилии

нарушителей требований по охране труда (с их подписями), которые выявляются их непосредственными начальниками в течение рабочего дня.

На второй ступени контроля инженер по охране труда в присутствии начальников непосредственных исполнителей работ с определенной периодичностью в месяц осуществляет обход, знакомится с записями в журнале по охране труда с отметкой и подписью. При необходимости записывает поручения по устранению недостатков в журнале с собственной подписью, а также фиксирует фамилии выявленных нарушителей техники безопасности (с их подписями). Также инженер по охране труда выдает предписания, в котором излагается суть нарушения и определяется срок устранения недостатков. Бланк предписания имеет отрывной листок, который нарушитель после устранения замечаний направляет инженеру по охране труда для учета и контроля.

Третью ступень контроля осуществляет комиссия не реже чем 1 раз в месяц, в составе которой целесообразно включить представителя администрации, уполномоченного по охране труда (выбранного коллективом из числа работников), инженера по охране труда, начальников непосредственных исполнителей работ.

Комиссия знакомится с записями в журнале по охране труда, проверяет выполнение требований по устранению нарушений. Ей же проверяется выполнение работниками их обязанностей на рабочих местах. Результаты отражаются в журнале по охране труда и в распоряжениях.

Таким образом, данный контроль представляет собой, по сути, систему непрерывного сквозного контроля за организацией охраны труда, направленной на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В психологии человека зачастую мотивы материальной выгоды доминируют над мотивами другого характера, в том числе над мотивами сохранения жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности. Показательным примером может служить высокий уровень занятости во

вредных и опасных условиях труда, где установлен ряд компенсаций (повышенные тарифные ставки и доплаты, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, бесплатное лечебно-профилактическое питание, бесплатное молоко и другие равноценные продукты). Вероятно, мотив сохранения здоровья на рабочем месте, способствующий выработке безопасного поведения (путем, прежде всего, сознательного отношения к соблюдению требований по охране труда), может быть усилен за счет материального стимулирования.

Причем, когда мотив материальной выгоды работы во вредных и опасных условиях труда разносторонне стимулируется извне, целесообразно, на наш взгляд, применять форму отрицательного стимулирования в виде наказания за нарушения требований по охране труда.

Исходя из этого, в целях материального воздействия на нарушителей требований охраны труда, выявленных по результатам многоступенчатого контроля, предлагается использовать коэффициенты снижения размера производственной премии, рассчитанные по разработанным автором формулам.

Так для активизации деятельности по выявлению, как нарушителей требований по охране труда, так и самих нарушений (их форм) рекомендуется применять ряд формул.

$$K_{д. н.} = N_{н.} : N_{общ.},$$

где $K_{д. н.}$ - коэффициент депремирования начальника непосредственного исполнителя работ;

$N_{общ.}$ - общее количество зафиксированных неустраненных нарушений на момент проверки;

$N_{н.}$ - количество соответствующих нарушений, выявленных начальником.

Коэффициент депремирования инженера по охране труда определяется аналогичным образом.

$$K_{д. и.} = N_{н.} : N_{общ.},$$

где $K_{д. и.}$ - коэффициент депремирования инженера по охране труда;

$N_{общ.}$ - общее количество зафиксированных неустраненных нарушений на момент проверки;

$N_{н.}$ - количество соответствующих нарушений, выявленных инженером по охране труда.

Для активизации работы по своевременному устранению выявленного нарушения требований по охране труда (наряду с его обнаружением) предложена следующая формула:

$$K_{д. у. н.} = K_{л.п.} : K_{п.},$$

где $K_{д. у. н.}$ - коэффициент депремирования лица, непосредственно ответственного за устранение нарушения требования охраны труда;

$K_{п.}$ - количество предписаний соответствующему лицу, которые он должен ликвидировать на момент проверки (с момента очередной проверки);

$K_{л. п.}$ - количество ликвидированных нарушений.

Таким образом, для начальника непосредственного исполнителя работ и инженера по охране труда коэффициент депремирования за месяц может быть определен по следующей формуле:

$$K_{д. н. (и.) общ.} = (K_{д. н. (и.)} + K_{д. у. н.}) : 2$$

Для нарушителей требований по охране труда (непосредственных исполнителей работы или рядовых рабочих), от чего, как показано в диссертации, безусловно, зависит вероятность получения производственной травмы, размер снижения производственной премии предлагается определять по следующей формуле:

$$K_{д. н. т. б.} = (K_{д.} - K_{з.}) : K_{д.},$$

где $K_{д. н. т. б.}$ – коэффициент депремирования нарушителя техники безопасности (за месяц);

$K_{з.}$ – количество замечаний, касающихся нарушения техники безопасности, сделанных работнику за месяц (без повторного учета замечаний);

$K_{д.}$ – продолжительность месяца, в днях.

Следовательно, для непосредственных исполнителей работ размер депремирования может быть определен следующим образом:

$$K_{д. н. и. р.} = (K_{д. н. т. б.} + K_{д. у. н.}) : 2,$$

где $K_{д. н. и. р.}$ – коэффициент депремирования непосредственного исполнителя работ за месяц.

Для усиления групповой ответственности персонала за состояние системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности производственная премия может не выплачиваться, если в отчетный период произошел несчастный случай.

Таким образом, организации могут заимствовать предлагаемую в методике систему контроля и материального стимулирования работников для управления охраной труда, направленного на сбережение и развитие человеческих ресурсов. Профессиональный же отбор и обучение работников

по охране труда регламентированы требованиями законодательства, а значит, являются неотъемлемыми составляющими охраны труда как системы.

Необходимо отметить, что с первого этапа следует начинать формирование институциональной модели управления охраной труда только во вновь создаваемой организации (применительно к вновь принимаемым работникам). На функционирующих же предприятиях логично переходить к первому этапу только после выявления главного ограничения охраны труда как системы с целью сосредоточения работы на ключевой проблеме (главном ограничении). Перечень предлагаемых нами ограничений может быть расширен организациями в результате реализации этапов 2 и 3. При этом все выделенные ограничения должны находиться в сфере влияния предприятия.

При проведении анализа деятельности по охране труда (второй этап) предлагается рассматривать:

- уже произошедшие несчастные случаи, а точнее устранение их причин (факт устранения) на момент осуществления данного этапа;
- установленные работникам компенсации (продолжительность дополнительного отпуска, сокращенная рабочая неделя) за труд во вредных и опасных условиях труда, то есть их объективность (действительно ли на рабочих местах этих работников существуют вредные и опасные для здоровья производственные факторы);
- нарушения требований охраны труда (их формы) как рядовыми работниками, так и лицами, ответственными за состояние охраны труда в организации, которые, несмотря на то, что предшествуют случаям производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, не всегда, однако, к ним приводят (к тому же данные случаи не всегда фиксируются на предприятии).

Проверка устранения причин производственного травматизма осуществляется на основе актов расследования несчастных случаев (где и указываются их причины), составление которых в организации, по факту получения работником производственной травмы, продиктовано

требованиями законодательства. При этом любому предприятию целесообразно рассматривать участие в данной проверке (наряду с инженерами по охране труда, бригадирами, мастерами) избранных уполномоченных лиц по охране труда (которые должны иметься на нем опять же в связи с требованиями законодательства) или комитета (комиссии) по охране труда (его формирование выступает в качестве исходящей от вышестоящих органов управления рекомендации).

Анализ предоставляемых работникам компенсаций за вредные и опасные условия труда (на момент проверки) осуществляется путем аттестации (оценки) рабочих мест (состав комиссии по аттестации определяется законодательными актами), на которых и установлены компенсации, что особенно актуально в случае ее не проведения за последние 5 лет (законодательное требование).

Нарушения требований охраны труда (их формы) как рядовыми рабочими (непосредственными исполнителями работ), так и лицами, ответственными за состояние охраны труда в организации, предлагается выявлять путем опросов, прежде всего, рядовых рабочих, поскольку их поведение, от которого непосредственно зависит реализация вероятности несчастного случая, является производной от деятельности вышестоящих лиц (ответственных за охрану труда). К тому же нарушения непосредственных исполнителей работ могут носить сознательный характер (например, при знании правил по охране труда), что, в свою очередь, уменьшает вероятность их обнаружения во время контроля за поведением (в том числе во время проверки устранения такой причины произошедшего несчастного случая, указанной в акте его расследования, как нарушения требований по охране труда самим травмированным).

Таким образом, вопросы социологического опроса должны выявлять как формы трудового оппортунизма в сфере охраны труда (нарушения требований охраны труда, не всегда приводящих к травмированию, но создающих его вероятность), так и их причины. Причем формы трудового

оппортунизма в сфере охраны труда при разработке ключа к социологическому опросу (для последующего выявления ключевой проблемы охраны труда как системы) следует разбить как минимум на две группы: сознательный оппортунизм, заключающийся в намеренном нарушении требований по охране труда (оппортунизм по отношению к руководству), и оппортунизм руководства (по отношению к подчиненным).

Между тем любые нарушения требований по охране труда, установленных на вышестоящих, по отношению к организации, уровнях управления, трактуются как оппортунизм.

Ответственными за социологические опросы предлагается назначить уполномоченных по охране труда представителей работников или комитет (комиссию) по охране труда.

Таким образом, второй этап методики заключается в выявлении форм трудового оппортунизма, обуславливающих как вероятность возникновения несчастных случаев, в том числе аналогичных, так и уже установленные компенсации за вредные и опасные условия труда.

В качестве цели управления изменениями в области охраны труда, определяемой на третьем этапе методики, предлагается рассматривать ключевую проблему (самое слабое звено) охраны труда как системы. При этом под ограничениями (звеньями) понимаются нарушения требований по охране труда (их формы), установленные в результате:

- анализа актов расследования несчастных случаев (при факте не устранения причины несчастного случая на момент проверки);
- анализа установленных компенсаций за вредные и опасные условия труда (в случае предоставления их работникам, на рабочих местах которых имеются вредные и опасные производственные факторы);
- социологических опросов работников.

Однако в качестве ключевой проблемы (главного ограничения) охраны труда как системы, согласно предлагаемой методике, могут выступать только ограничения, находящиеся в сфере влияния организации (то есть

поддающиеся управлению), и отождествляющиеся тем самым с трудовым оппортунизмом, с одной стороны, рядовых рабочих (по отношению к руководству), и, с другой стороны, лиц, ответственных за состояние охраны труда в организации (причем, применительно к конкретному рабочему месту и занятому на нем работнику, целесообразно различать оппортунизм, по отношению к руководству, самого работника и оппортунизм, по отношению к данному работнику, его руководства).

Следовательно, определение цели управления изменениями в области охраны труда может включать в себя следующие шаги (первые три шага осуществляются в любой последовательности):

1) определение не устраненной причины несчастного случая, вызывающей наибольшие потери рабочего времени, или превалирующего количества не устраненных причин (идентичных) несчастных случаев (в силу большой сложности сопоставления потерь рабочего времени, обусловленных последствиями несчастных случаев: временная или частичная утрата трудоспособности, смертельный исход);

2) определение рабочего места, вызывающего наибольшие потери рабочего времени из-за компенсаций, но с учетом количества работающих на них работников (однако вредные и опасные производственные факторы, являющиеся причиной отнесения рабочего места к классам 3.1; 3.2; 3.3; 3,4 по степени вредности и опасности, не должны быть обусловлены научно-техническим прогрессом);

3) определение превалирующих формы нарушений требований по охране труда (исходя из ответов опрашиваемых на предлагаемые вопросы, составленные на основе анализа перечня причин несчастных случаев, установленного на вышестоящих, по отношению к организации, уровнях управления и находящихся отражение в ее деятельности) и их причины (прежде всего, по отношению к рядовым рабочим);

4) определение доминирующей формы нарушения требований по охране труда путем сопоставления результатов реализации предыдущих

шагов.

Данные шаги уменьшают трудоемкость работы организации по выявлению главного ограничения (особенно когда с первого по третий шаги одновременно осуществляют разные должностные лица), что способствует принятию своевременных мер по развитию предприятия.

Однако в небольших (по численности работников) организациях, где, к тому же мало рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, целесообразно определять ключевую проблему (преобладающую форму нарушения требований по охране труда) сопоставляя данные опроса каждого работающего, результатов аттестации каждого рабочего места и проверки устранения каждого несчастного случая.

Сосредоточение работы на главном ограничении охраны труда как системы (четвертый этап) предполагает переход к первому этапу, а именно:

- либо управление профессиональным отбором или обучением по охране труда (в зависимости от того, что из них является главным ограничением), как обязательных требований по охране труда (формальные правила), не исполнение которых является свидетельством оппортунизма со стороны лиц, ответственных за состояние охраны труда в организации;

- либо управление трудовой мотивацией, прежде всего, непосредственных исполнителей работ как сознательных нарушителей требований по охране труда, проявляющих оппортунизм по отношению, в первую очередь, к собственному руководству.

Таким образом, в институциональной модели управления охраной труда предложен алгоритм выявления слабого звена или главного ограничения, препятствующего сбережению и развитию человеческих ресурсов (со стороны сферы охраны труда). Причем в качестве главного ограничения (на котором и следует сосредоточить работу) предлагается рассматривать только ограничения (профессиональный отбор, обучение, мотивация), обусловленные поведением всех или, по-другому, любого из работников (организационные ограничения). А из поведения каждого

работника складываются, в конечном счете, причины проявлений социально-трудовых отношений в организации. В области охраны труда предприятия результатом таких проявлений предлагается считать, согласно методике, уже произошедшие случаи производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, компенсации за вредные и опасные условия труда (или, по-другому, потери работников и рабочего времени), нарушения требований по охране труда (которые могут приводить к производственному травматизму и профессиональной заболеваемости). То есть исследование (с помощью методики) результатов данных проявлений социально-трудовых отношений, в ходе которого будет установлено главное ограничение или обусловленная поведением работников причина данных проявлений, приведет к сосредоточению работы на формировании (регулировании) социально-трудовых отношений, направленных на сбережение и развитие человеческих ресурсов, на основе выполнения правил, продиктованных государством (в случае, если в качестве главного ограничения выступает профессиональный отбор или обучение по охране труда), либо на основе правил, разработанных на уровне организаций (мотивация работников к сохранению жизни и здоровья, а значит к сбережению человеческих ресурсов).

Следовательно, предложенная модель управления охраной труда является институциональной, поскольку она, с одной стороны, определяет правила выявления слабого звена в управлении охраной труда (содержание этапов методики и есть правила), а с другой стороны, свидетельствует о необходимости сосредоточения работы на разработке и выполнении в организации определенных правил, регулирующих социально-трудовые отношения в направлении устранения тех их (социально-трудовых отношений) проявлений, которые препятствуют сбережению и развитию человеческих ресурсов.

Причем, исходя из разработанной модели, в разрезе функционирующего предприятия развитие институционализации в

направлении сохранения человеческих ресурсов предлагается осуществлять путем изменения сложившегося института охраны труда (поскольку в организации уже существуют социально-трудовые отношения). Поэтому через проявления социально-трудовых отношений в сфере охраны труда и выявляется обусловленное поведением работников главное ограничение (причина проявления социально-трудовых отношений), а затем разрабатываются и (или) поддерживаются на практике нормы и правила, нацеленные на устранение данного ограничения и, в конечном счете, на сбережение человеческих ресурсов.

3.4 Апробация методики формирования институциональной модели управления охраной труда в организации

Для апробации предлагаемой методики формирования институциональной модели управления охраной труда на корпоративном уровне было выбрано Общество с ограниченной ответственностью «Барнаульский майонезный завод» (ООО «БМЗ»). Данный выбор объясняется тем, что для развития как Алтайского края, так и страны в целом, тем более в современных условиях, отечественное производство пищевых продуктов имеет одно из важнейших значений, которое, с одной стороны, сказывается на состоянии человеческих ресурсов, а, с другой стороны, само зависит от использования последних в организации. При этом для сбережения и развития человеческих ресурсов накопленного опыта по управлению охраной труда (что обусловлено в частности спадом внимания к вопросам охраны труда в переходный период) явно недостаточно.

ООО «БМЗ» специализируется на производстве ряда пищевых продуктов, к числу которых относятся майонез, кетчуп, томатная паста, горчица, масло подсолнечное. Продукция предприятия распространяется не только в Барнауле, но и по всему Алтайскому краю, а также по некоторым

другим краям и областям.

На момент начала исследования производственные и финансовые показатели деятельности организации не имели выраженной положительной тенденции, что вызывало определенную тревогу руководства. Апробация методики в организации осуществлялась в 2013 году. Причем анализировалась отчетность завода непосредственно за 2012 год, поскольку за период с 2012 года и до момента проведения исследования с предприятия не выбыло ни одного работника, а значит вероятность обнаружения истинной причины несчастного случая, который мог произойти с любым работающим в ООО «БМЗ», увеличивалась. Кроме того, в связи с необходимостью обоснования целесообразности применения данной методики для сбережения человеческих ресурсов и, в конечном счете, для развития организации, через год после апробации методики в организации было осуществлено сравнение достигнутых показателей с аналогичными показателями предприятия за 2012 год.

Прежде всего, следует отметить, в ООО «БМЗ» на момент апробации методики уже и так осуществлялся (по крайней мере, по документации) профессиональный отбор и обучение работников по охране труда (в соответствии с требованиями законодательства), исключение которых из ключевых проблем организации, препятствующих сбережению и развитию человеческих ресурсов, представлялось возможным только после их дальнейшей проверки. Это объяснялось вероятностью существования трудового оппортунизма со стороны лиц, ответственных за профессиональный отбор и обучение по охране труда (что могло находить отражение только «на бумаге»).

Рассмотрение в ООО «БМЗ» таких регуляторов поведения работников, как контроль и стимулирование к сохранению жизни и здоровья (точнее системы санкций) с целью выработки дальнейших рекомендаций по их совершенствованию, представлялось необходимым только после социологического опроса работников (в случае, когда контроль или

стимулирование выступят в качестве ключевой проблемы функционирующей организации в сфере охраны труда).

Для определения ограничения (ключевой проблемы) охраны труда как системы (по отношению к предприятию, то есть с точки зрения сбережения и развития человеческих ресурсов) нами (с участием инженера по охране труда) было рассмотрено наличие случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также установленных компенсаций (продолжительность дополнительного отпуска, сокращенная рабочая неделя) за вредные и опасные условия труда на тех или иных рабочих местах. Очевидно, что учёт большего количества показателей (наряду с показателями производственного травматизма, профессиональной заболеваемости) является возможным, но с практической точки зрения целесообразность выбора данных показателей объясняется, прежде всего, их непосредственным влиянием на количественные характеристики трудового потенциала (ведь одной из выделяемых нами особенностей управления человеческими ресурсами выступает представление о субъекте труда именно в качестве трудового потенциала), меньшей трудоёмкостью сбора и обработки необходимой информации. При этом ответственным за данный этап на предприятии может быть назначен инженер по охране труда, что обусловлено его большей (по сравнению с другими) осведомленностью (в силу должностных обязанностей) об охране труда на предприятии.

В ООО «БМЗ», как показал анализ, в 2012 году существовали потери рабочего времени только в связи с производственным травматизмом (см. табл. 3.2).

При этом коэффициент частоты травматизма (представляющий собой отношение количества пострадавших, в том числе со смертельным исходом, к среднесписочному числу работников, в расчете на 1000 работников) составил 37,03 (среднесписочная численность работников была равна 108 чел.). Коэффициент же тяжести травматизма, дающий представление о средней длительности временной нетрудоспособности пострадавших,

составил 15,5.

Таблица 3.2 - Данные о несчастных случаях на производстве (о производственном травматизме) за 2012 год

№ п/п	Профессия (рабочее место)	Численность травмированных, чел.	Кол-во дней нетрудоспособности, дн.	Причина несчастливого случая (указанная в акте расследования)
1	Наладчик оборудования	1	15	нарушение правил по охране труда
2	Фасовщик	1	15	эксплуатация неисправного оборудования
3	Кладовщик	1	15	нарушение правил по охране труда
4	Сварщик	1	17	нарушение правил по охране труда
5	Итого	4	62	

Таким образом, в 2012 году фонд рабочего времени организации был меньше его потенциальной величины, как минимум, на 15, 5 дней или 496 рабочих часов (при 8-и часовой рабочей недели).

Наличие производственного травматизма явилось свидетельством существования оппортунизма в социально-трудовых отношениях сферы охраны труда, препятствующего сбережению человеческих ресурсов. Однако поскольку анализировались несчастные случаи, произошедшие за год, то, в первую очередь, необходимо было установить факт устранения причины каждого случая производственного травматизма, указанной в акте его расследования. Для этого к работе были привлечены избранные уполномоченные лица по охране труда, которые имелись в ООО «БМЗ» в связи с требованиями законодательства. При этом в больших (по

численности работников) организациях для уменьшения трудоемкости, в связи с необходимостью принятия своевременных мер по развитию предприятия, можно, к примеру, определить, в первую очередь, подразделение, где имеются наибольшие потери рабочего времени по причине производственного травматизма, а затем подвергнуть детальному анализу произошедшие в нем несчастные случаи.

В качестве причин трёх из четырёх случаев производственного травматизма, произошедших на заводе в 2012 году, выступили нарушения требований охраны труда самим работником (см. табл. 3.2).

С целью установления факта устранения указанной в акте расследования причины несчастного случая знания работников проверялись в присутствии лиц, ответственных за обучение, но без их предупреждения, что объяснялось возможностью оппортунизма с обучающей (например, беседы с травмированным по поводу правил охраны труда только перед самой проверкой) и обучаемой (намеренное сокрытие своих знаний) сторон. В случае большого количества опрашиваемых работников целесообразно применять анкетирование (не анонимное). Прежде всего, травмированные должны были проявить знания, препятствующие наступившему с ними несчастному случаю. Это касалось и навыков. Таким образом, в целях исключения оппортунизма со стороны лиц, ответственных за обучение, проверяющие должны убедиться, что каждым работником уже была проведена работа над ошибками (даже если на момент травмирования он не был обучен охране труда). В противном случае одно из препятствий (ограничений), выражающееся в возможности повторного наступления конкретного несчастного случая, на пути к сбережению и развитию человеческих ресурсов найдено.

Результаты проверки показали наличие у работников знаний правил по охране труда, несоблюдение которых привело в 2012 году к несчастному случаю. Это исключило возможность отнесения профессионального отбора и обучения работников (травмированных) к главному ограничению охраны

труда как системы, препятствующему развитию человеческих ресурсов организации. Другими словами, оппортунизм лиц, ответственных за профессиональный отбор и обучение пострадавших на производстве, не мог на момент проверки (в ходе апробации методики) рассматриваться в качестве ключевой проблемы в системе управления охраной труда. Аналогичные выводы (только относительно лиц, ответственных за исправность оборудования) были сделаны в ходе проверки устранения причины четвертого несчастного случая (исправности оборудования травмированного в 2012 году). При противоположных результатах уже можно определить слабое звено (ключевую проблему) системы управления охраной труда: это неустраненная причина несчастного случая, вызвавшая наибольшие потери рабочего времени, или превалирующее количество неустраненных причин (при этом идентичных причин, с точки зрения находящей отражение в актах расследования несчастных случаев их классификации) производственного травматизма (в силу большой сложности сопоставления потерь рабочего времени, обусловленных последствиями несчастных случаев: временная или частичная утрата трудоспособности, смертельный исход).

Однако отсутствие неустраненных причин производственного травматизма на момент проверки не исключало возможности возникновения несчастных случаев (в том числе аналогичных уже произошедшим) в дальнейшем. В связи с этим нами проведены опросы рядовых рабочих (в том числе травмированных), поскольку их поведение, от которого непосредственно зависит реализация вероятностей несчастных случаев в организации, является производной от деятельности вышестоящих лиц, ответственных за охрану труда. А значит, с помощью таких опросов можно было выявить не только формы трудового оппортунизма в сфере охраны труда (нарушения требований охраны труда, не всегда приводящих к травмированию, но создающих его вероятность), но и их причины (применительно к оппортунизму рядовых рабочих). Таким образом, в рамках данной методики опросы могут охватывать не только пострадавших на

производстве, с кем, собственно говоря, и произошли несчастные случаи (но после того, как не было обнаружено не устраненных на момент проверки причин производственного травматизма, указанных в актах расследования несчастных случаев), но и всех работников, начиная с рядовых рабочих (особенно в условиях, когда на предприятии отсутствуют акты расследования несчастных случаев). Нами же проведено анкетирование всех рядовых рабочих производственного и технического отделов, отдела снабжения и склада сырья, где и происходили несчастные случаи. В числе 42 опрошенных рабочих были наладчик оборудования, сварщик и кладовщик, травмированные, по данным актов расследования несчастного случая, по причине нарушения ими правил по охране труда (несмотря на то, что была осуществлена проверка соблюдения рабочими данных требований). Это объясняется тем, что такие нарушения могли носить (во время происшествия) сознательный характер (при знании правил по охране труда), что уменьшало вероятность их обнаружения во время проверки вышестоящими лицами и, как следствие, определения ключевой проблемы, вызвавшей несчастный случай.

В Приложениях 5, 6 и 7 представлена разработанная нами анкета и составленный к ней ключ, применяемые при опросах рабочих и обработке полученных данных. Как показал анализ полученных данных, ни один рабочий не выбрал варианты ответов на вопросы, свидетельствующие о наличии таких форм оппортунизма со стороны лиц, ответственных за состояние охраны труда в организации, как: не информирование работающих о вредных и опасных условиях труда; не обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты (Приложение 6).

В ходе опроса было установлено, что в практике деятельности двух рабочих имеются случаи не применения выданных средств индивидуальной защиты (СИЗ). Причем их ответы, явившиеся между тем свидетельством оппортунизма данных рабочих по отношению к непосредственному руководителю (Приложение 7), оказались одинаковыми (см. табл. 3.3).

Таблица 3.3 – Распределение ответов на вопрос «Если в практике Вашей деятельности имеются случаи не применения выданных средств индивидуальной защиты, укажите основные причины этого?»

Полученные в ходе опроса варианты ответов	Количество отданных голосов за ответ
А) недостаточный контроль за применением СИЗ	2
Б) плохая система премирования (депремирования) за соблюдение требований охраны труда (в том числе за применение СИЗ) или ее отсутствие	2
В) снижение производительности труда	2

На вопрос № 6 ответили 15 человек от общей численности опрошенных (см. табл. 3.4). Таким образом, 35,7 % опрошенных рабочих нарушают правила по охране труда. При этом превалирующим, исходя из количества отданных голосов за определенные варианты ответов (см. ключ к анкете), 20 против 3, является трудовой оппортунизм в сфере охраны труда со стороны рядовых рабочих (по отношению к непосредственному руководителю).

Таблица 3.4 – Распределение ответов на вопрос «Каковы причины нарушения правил по охране труда?»

Полученные в ходе опроса варианты ответов	Количество отданных голосов за ответ
А) слабое материальное стимулирование безопасного труда	10
В) отсутствует контроль за соблюдением требований	10
Г) не достаточно обучены	3

Кроме того, только 3 человека из опрошенных (7,14 %) рабочих при

ответе на вопрос № 8 выбрали варианты ответов, свидетельствующие о наличии в организации оппортунизма со стороны лиц, ответственных за обучение или профессиональный отбор (Б или В).

Несколько рабочих (5 человек) в ходе опроса отметили, что им приходится использовать инструменты и оборудование, которые не соответствуют требованиям безопасности. Выбранные ими варианты ответов на вопрос № 11 распределились следующим образом (см. табл. 3.5).

Таблица 3.5 - Распределение ответов на вопрос: «С чем связана эксплуатация такого оборудования?»

Полученные в ходе опроса варианты ответов	Количество отданных голосов за ответ
А) слабое материальное стимулирование безопасного труда	5
В) отсутствует контроль за соблюдением требований	5
Г) указание руководства	1

Сводная таблица выбранных ответов на вопросы, свидетельствующих о наличии оппортунизма в ООО «БМЗ», представлена в Приложении 8.

В ней отражены только те вопросы и выбранные рабочими варианты ответов к ним, которые позволили установить проявляемые в сфере управления охраной труда организации формы оппортунизма (нарушения требований законодательства) как со стороны лиц, ответственных за состояние охраны труда в организации, так и со стороны самих опрошенных по зависящим от них причинам. Таким образом, разработанная и апробированная на предприятии методика способствовала наиболее эффективному выявлению ключевой проблемы (главного ограничения) охраны труда как системы, препятствующей сбережению и развитию

человеческих ресурсов, и разработки действенных мер по ее устранению. Это, в свою очередь, стало возможным благодаря определению наиболее распространенной формы нарушения требований (и ее причины) путем опроса рабочих, которые:

- с одной стороны, могли определить формы оппортунизма лиц, ответственных за состояние охраны труда в организации, поскольку поведение рабочих являлось производной от деятельности данных лиц;

- с другой стороны, как непосредственные исполнители работ, подвергались постоянной опасности в виде производственного травматизма, обусловленной, в конечном счете, их поведением, а следовательно, могли указать на различные причины собственных нарушений требований по охране труда.

Следовательно, наиболее распространенной формой трудового оппортунизма в сфере управления охраной труда (ключевой проблемы) выступили нарушения правил по охране труда по причинам слабого материального стимулирования труда и отсутствия контроля за соблюдением требований. Причем в числе ответивших на вопрос № 6 и выбравших варианты ответов А) и В) оказались наладчик оборудования, сварщик и кладовщик, травмированные, по данным актов расследования несчастного случая, по причине нарушения ими правил по охране труда, что ещё раз подтвердило актуальность проведения социологического опроса (даже после проверки их знаний правил по охране труда).

На последующем этапе, в ходе апробации методики, было установлено отсутствие документации, регламентирующей в сфере управления охраной труда контроль и материальное стимулирование работающих. Это явилось основанием для внедрения в деятельность организации трехступенчатого контроля и взаимоувязанного с ним материального депремирования за нарушение требований по охране труда (см. параграф 3.3). Кроме того, было осуществлено формирование и культивирование определенных ценностей. Основой выступила превалирующая форма намеренного (с точки зрения

преобладающих вариантов ответов, выбранных в качестве причин нарушений требований) оппортунизма опрошенных. Так, например, нарушение правил по охране труда рядовыми рабочими по причине слабого контроля со стороны руководства привело к распространению или культивированию (в первую очередь, в среде рядовых рабочих) ценности самоконтроля сохранения собственной жизни и здоровья через обязательное соблюдение правил по охране труда.

Спустя год было установлено, что на предприятии не произошло ни одного несчастного случая. Проведенный же социологический опрос тех же работников (по той же анкете) показал, что количество ответивших на вопросы, свидетельствующие о нарушениях требований по охране труда, сократилось на 17 человек (с 22 до 5 человек). Превалирующими всё также выступили нарушения по охране труда, но в качестве основной причины (наибольшее количество голосов за выбранный ответ) выступило плохое обучение. Следовательно, главным ограничением уже явился не намеренный оппортунизм опрошенных рабочих, а оппортунизм лиц, ответственных за обучение по охране труда. Апробация методики, направленной на выявление в системе управления охраной труда организации препятствующих сбережению и развитию человеческих ресурсов ограничений и сосредоточение работы с главным из них, доказала право на существование предложенной институциональной модели корпоративного управления охраной труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время оптимальное расходование умственных, физических способностей работников как фактора роста рыночного производства приобретает все большую актуальность.

От охраны труда зависит рост производительности труда, конкурентоспособности организаций на рынке, а в конечном итоге – рост доходов населения.

Подводя итоги исследования, можно сделать следующие выводы.

Эффективное управление охраной труда, адекватное рыночной экономике и международным стандартам, неотъемлемо связано с формированием многоуровневой системы управления охраной труда.

Многоуровневая система управления охраной труда представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов (цель, объект, субъект, задачи, функции и т.д.), обеспечивающих целенаправленное управление охраной труда в контексте сбережения и развития человеческих ресурсов, предполагающее, прежде всего, предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, осуществляемое федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов и местного самоуправления, а также работодателями и работниками на различных уровнях управления (федеральном, региональном, муниципальном, корпоративном).

В основе данной системы предложено рассматривать социально-трудовые отношения, с одной стороны, между работодателями и работниками (локальный уровень или миниуровень) и, с другой стороны, между хозяйствующими субъектами и государством в лице его представительных органов (федеральный, региональный уровни и уровень местного самоуправления).

При этом под охраной труда в исследовании понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Центральным звеном управления охраной труда должно являться управление вероятностью ущерба здоровью и жизни работника в виде профессионального заболевания и производственной травмы, включающее, прежде всего, оценку опасностей, последствий и принятие мер по их предотвращению. Это, в свою очередь, обусловлено актуальностью сбережения и развития человеческих ресурсов.

В современных условиях управление охраной труда формируется в результате взаимодействия организующего начала государства и рыночных механизмов хозяйствования.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации, непосредственно или по поручению органами исполнительной власти, ведающими вопросами охраны труда, и другими федеральными органами исполнительной власти. На территории субъектов Российской Федерации государственное управление осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут осуществляться органами местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. При этом в исследовании обосновано, что работодатели, на которых в настоящее время возложено основное бремя финансирования мероприятий по охране труда, и работники являются субъектами реализации трудоохранной деятельности, непосредственно определяющей уровень производственно травматизма и профессиональной заболеваемости.

На основе сопоставления характера полномочий рассмотренных субъектов управления охраной труда выделены несколько уровней управления, каждый из которых является неотъемлемой составляющей целенаправленной деятельности по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. К ним относятся такие уровни, как федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный.

Основой управления охраной труда выступают условия труда, являющиеся зоной возникновения рисков производственных травм и профессиональных заболеваний.

Под термином «условия труда» предложено понимать сложное явление, характеризующее производственную среду и трудовой процесс, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов естественно-природного, социально-экономического, производственного и социально-психологического характера, влияющих на здоровье работника, его отношение к труду, степень удовлетворенности трудом, работоспособность и, как следствие, на сбережение человеческих ресурсов, на эффективность труда, на конечный результат бизнеса.

Между тем определение круга факторов, формирующих условия труда, имеет практическое значение с позиции организации работы по изучению причин и вероятностных характеристик производственных травм и профессиональных заболеваний, разработки мероприятий по устранению угроз здоровью и жизни работников в процессе трудовой деятельности и улучшению результатов труда всего персонала.

Так, производственный травматизм обусловлен не только наличием производственных факторов, которые могут являться и вредными и опасными для организма работника (технологический процесс) или только опасными (машины, механизмы, оборудование), но и в значительной мере непосредственно поведением работника на рабочих местах (неприменение средств индивидуальной защиты, нахождение пострадавшего в состоянии

алкогольного опьянения). Возникновение же случаев профессиональной заболеваемости находится в непосредственной зависимости от воздействия на работников вредных производственных факторов, для которых установлены гигиенические нормативы.

Исходя из этого, профессиональный риск трактуется в работе как вероятность получения профессионального заболевания с учетом его тяжести вследствие влияния факторов производственной среды и трудового процесса, для которых установлены гигиенические нормативы (физических, химических, биологических, психофизиологических).

Под производственным риском понимается, прежде всего, вероятность получения производственной травмы вследствие влияния опасных физических факторов и рискованного поведения работника.

Система управления охраной труда Алтайского края основана на взаимодействии Администрации края с органами местного самоуправления, территориальными отделениями федеральных органов государственного надзора и контроля, отделением Пенсионного фонда РФ и региональным отделением Фонда социального страхования РФ, государственными и негосударственными организациями, составляющими инфраструктуру предоставления услуг в сфере охраны труда, работодателями, профсоюзами.

В целях организации взаимодействия органов государственной власти края и органов местного самоуправления, профессиональных союзов, работодателей и их объединений по вопросам охраны труда постановлением Администрации Алтайского края № 36-ЗС от 7 мая 2007 г. был принят Закон «Об охране труда в Алтайском крае».

Функционирование системы управления охраной труда в крае ориентировано на создание 4-уровневой модели формирования зон безопасности: безопасное рабочее место – безопасная организация – безопасное муниципальное образование – безопасный регион.

Наряду с реализацией мер прямого управления в Алтайском крае создан механизм регулирования охраны труда через систему договорных отношений в формате социального партнерства.

В качестве основных превентивных мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников, на которые ориентирована система управления охраной труда Алтайского края, выступают профессиональное обеспечение по охране труда, обучение по охране труда, аттестация рабочих мест по условиям труда, ассигнование средств на охрану труда и медицинские осмотры.

Однако данные мероприятия не способны в полной мере обеспечить сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. На практике они могут проводиться формально либо вообще не осуществляться.

Факторы, создающие потенциал оппортунизма и вероятность его реализации в управлении охраной труда в рамках конкретного предприятия связаны с возможностями внешнего, по отношению к организации, регулирования социально-трудовых отношений третьей стороной, в роли которой могут выступать федеральные, региональные и муниципальные органы власти.

В целях совершенствования государственного управления охраной труда (институциональной функции государства), направленного на обеспечение превентивных мер защиты здоровья работников в процессе трудовой деятельности, предложены:

- устранение противоречий ряда нормативно-правовых актов путем внесения в содержания соответствующих актов определенных поправок, которые, прежде всего, призваны исключить путаницу, возникающую при соблюдении большого количества законодательных требований охраны труда; уточнение понятийно-терминологического аппарата нормативно-правовых актов;
- разработка механизма заинтересованности работодателей к соблюдению требований охраны труда, предполагающего использование

различных инструментов стимулирования, взаимоувязанного с совокупностью факторов производственного и профессионального рисков.

При этом предлагаемые мероприятия по институциональной трансформации охраны труда на федеральном, региональном и муниципальном уровнях управления являются следствием учета возможных препятствий по реализации формальных правил, в целях сохранения жизни и здоровья работников, со стороны неформальных ограничений, проявляющихся в оппортунизме, как организаций, так и самих органов власти.

Так, в настоящее время, когда обязанности по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда лежат на работодателях, отсутствуют эффективные методы государственного надзора и контроля за соблюдением соответствующих требований. Существует небольшая вероятность обнаружения нарушений и смягчены меры ответственности по отношению к причинителям вреда здоровью работающих.

Имеет довольно широкое распространение среди руководителей организаций отношение к охране труда как к досадному «довеску» к основной деятельности, навязанному государством.

Нами предлагается предоставлять:

- налоговые скидки предприятиям, которые приобретают современное оборудование;
- кредиты компаниям, которые стремятся добиваться соблюдения определенных стандартов в области охраны труда. Эта система может быть связана с прямыми субсидиями, выдаваемыми под проценты;
- бонусы в виде сокращения размеров страховых взносов.

В качестве критериев оценки работы хозяйствующих субъектов по организации охраны труда, направленной на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, предлагается использовать разработанный на основе анализа законодательства в соответствующей

области Перечень показателей, при составлении которого применялись экспертные оценки.

В частности, применительно к государственному управлению охраной труда, осуществляемому на территориях различных муниципальных образований Алтайского края в лице региональных органов власти, целесообразно применение Перечня при проведении конкурсов на лучшую организацию по охране труда среди хозяйствующих субъектов различных видов экономической деятельности, а также при определении критериев социально ответственного поведения хозяйствующих субъектов в области охраны труда (что позволит усовершенствовать действующее Постановление «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края»).

В предложенной методике формирования институциональной модели управления охраной труда на уровне организации нами учтены:

- особенности внешних по отношению к организации условий, обусловленных правовой средой (существующим законодательством), где в представляющих систему установлений нормативно-законодательных актах вышестоящих уровней (по отношению к организации) уже предопределен ряд правил (формальных правил);

- утверждение, согласно которому управление поведением работников в процессе трудовой деятельности, направленное на снижение вероятности возникновения несчастного случая на рабочих местах, требует анализа способностей сотрудников, их навыков, мотивационной структуры индивидов.

Представленный в работе алгоритм формирования институциональной модели управления охраной труда на уровне организации дает обобщенное представление, главным образом, о содержании основных этапов практических действий по сохранению и развитию человеческих ресурсов через выявление и устранение нарушений работниками требований по охране труда, влекущих за собой, как потери рабочего времени, так и самих

работников, или, по-другому, снижение количественных и качественных характеристик трудового потенциала предприятия.

В качестве основы организации работы по управлению поведением работника, направленному на сбережение и развитие человеческих ресурсов выступают формальные правила (профессиональный отбор, обучение по охране труда), соблюдение которых ответственными за охрану труда на предприятии лицами является скорее необходимостью, чем рекомендацией, что обусловлено существованием охраны труда как правового института на вышестоящих, по отношению к организации, уровнях управления.

Интеграцию же работников на основе формальных норм, находящихся отражение в методике, предлагается осуществлять наряду с формированием организационных ценностей, способствующих сбережению и развитию человеческих ресурсов, что, обусловлено, в свою очередь, вероятностью оппортунизма в социально-трудовых отношениях в сфере охраны труда.

Таким образом, основой многоуровневой системы управления охраной труда должна являться профилактическая деятельность по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Это, прежде всего, предполагает научную обоснованность требований, предъявляемых к охране труда, и отсутствие в них противоречий, а также разработку действенных механизмов управления сохранением жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а значит и сбережением человеческих ресурсов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. – Ростов – на – Дону: ФЕНИКС, 1998. – 64 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая, вторая, третья). – Новосибирск: Сиб. Унив. изд-во, 2005. – 494 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Барнаул: ОАО «Алтайский полиграфический комбинат», 2002. – 208 с.
4. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 18 дек. 1996 г. – М.: Юрайт: Юрайт-Издат, 2005. – 110 с.
5. О внесении изменений и дополнений в Уголовный кодекс Российской Федерации от 8 дек. 2003 г. № 162 – ФЗ // Рос. газ. – 2003. – 16 дек. – С. 5 - 6.
6. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федеральный закон от 24.07. 1998 г. № 125 – ФЗ // Российская газета. -1998. - 12 августа.
7. Об основах охраны труда в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 17 июля 1999 г. № 181 – ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1999. - № 29. – Ст. 3702.
8. Об утверждении методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.08.2012 № 39 н // Российская газета. - 2012. – 7 сентября.
9. Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации: постановление Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования РФ от 13 января 2003 года № 1/29 // Охрана труда. Основные нормативные правовые документы. – Барнаул, 2004. – С. 5-16.

10. Об утверждении правил установления страхователями скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.12 № 524 // Российская газета. - 2012. - 6 июня.

11. Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях: постановление Министерства труда и социального развития РФ от 24 октября 2002 г // Охрана труда. Основные нормативные правовые документы. – Барнаул, 2004. – С. 58 - 94.

12. О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда: постановление Правительства Российской Федерации от 23.05.00 № 399 // Справочник по охране труда в Российской Федерации. – Москва - Санкт-Петербург, 2003.

13. О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда: постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14.03.1997 г. № 12 // Бюллетень Минтруда РФ. – 1997. - №5.

14. О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях: постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 8.02. 2002 г. № 28.

15. Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях: приложение № 2 к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 24.10.02. № 73 // Охрана труда. – М.: «Инфра-М», 2003.

16. Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса: руководство // Федеральный закон Госсанэпиднадзора Минздрава России. – М., 1999. - 275 с.

17. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценок: руководящий документ Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 24 мая 2003 г. Р 2.2.1766 - 03.
18. ГОСТ 12.0.006 – 2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации». - М.: Изд-во стандартов, 2003.- 103.
19. ГОСТ 12.0.230 – 2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования»; введ. с 1 июля 2009 г. – Барнаул: АзБука, 2010. – 101 с.
20. Об охране труда в Алтайском крае: закон Алтайского края от 7 мая 2007 г. // Вестник охраны труда. -2007. - №1. - Ст.71.
21. О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края: постановление администрации Алтайского края от 30 июля 2009 г. № 341 // Алтайская правда. - 2009. - №260. - Ст. 3.
22. Абрамов Н. Подходы к новой концепции / Н. Абрамов, В Иванов // Охрана труда и социальное страхование. – 2007. - №2. – С. 2-4.
23. Абрамов Н. Управление охраной труда в условиях административной реформы / Н. Абрамов // Человек и труд. – 2005. - №3. – С. 86-89.
24. Алексанян А. Н. Охрана труда: учебник для вузов / А. Н. Алексанян. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 349 с.
25. Алексеенко П. О необходимости государственного регулирования организации охраны труда / П. Алексеенко // Человек и труд. – 2004. - №5. – С.77-78.
26. Альгин А. П. Риск и его роль в общественной жизни / А. П. Альгин. – М.: Мысль, 1989. – 234 с.
27. Андреев С. В. Охрана труда от А до Я / С. В. Андреев, О. С. Ефремова. – М.: Альфа – Пресс, 2006. – 392 с.
28. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. - Спб: Питер, 2004. – 832 с.

29. Арустамов Э. А. Охрана труда: справочник / Э. А. Арустамов. – М.: Дашков и К, 2008. – 588 с.
30. Баландович Б. Аттестация рабочих мест как комплексная инновационная технология оценки и совершенствования условий труда / Б. Баландович // Охрана труда и социальное страхование. – 2004. - №9. – С.24-26.
31. Баландович Б. А. Аттестация рабочих мест по условиям труда и сертификация работ по охране труда: Учебное пособие / Б. А. Баландович, А. К. Мишин. – Барнаул: Азбука, 2003. – 128 с.
32. Баранов Ю. В. Управление охраной труда – функция государственной власти / Ю. В. Баранов // Справочник специалиста по охране труда. – 2002. - № 3. – С. 7 – 12.
33. Барановский И. Г. За профессиональный риск ответственен работодатель / И. Г. Барановский // Охрана труда и социальное страхование. – 2003. - № 11. – С. 14 - 16.
34. Барановский И. Г. Реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда / И. Г. Барановский // Охрана труда и социальное страхование. – 2005. - №2. – С.53-57.
35. Батенков В. А. Охрана труда: Учебное пособие для гос. ун-тов / В. А. Батенков. – Барнаул: Изд-во АГУ, 2001. -108 с.
36. Безопасность жизнедеятельности / Под ред. Э. А. Арустамова. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 678 с.
37. Безопасность производственной деятельности: Учебное пособие / Под ред. А. А. Раздорожного. – М.: ИНФРА – М, 2003. – 208 с.
38. Белоусова М. В. Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда / М. В. Белоусова // Налоги. – 2007. -№ 47. – С. 24.
39. Беляев В. И. Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятиях / В. И. Беляев, О. В. Кузнецова, О. Н. Пяткова, Н. Ю. Шихалева // Вестник

Томского государственного университета. Экономика. - Томск: ТГУ, 2013. - №3. –С. 61-70.

40. Беляров Ю. А. Обеспечение охраны труда в организации / Ю. А. Беляров, В. В. Хлопков. – М.: Издательство «Безопасность труда и жизни», 2006. – 128 с.

41. Большаков А.М. Оценка и управление рисками влияния окружающей среды на здоровье населения / А. М. Большаков, В. Н. Крутько, Е. В. Путило. –М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 254 с.

42. Бурыхин Б. С. Стимулирование трудового потенциала и трудового вклада работников управления / Б. С. Бурыхин. – Томск: Издательство Томского университета, 1991. – 160 с.

43. Буянов В. Л. Теория труда: учебное пособие / В. Л. Буянов, К. А. Кирсанов, А. М. Михайлов. – М.: Экзамен, 2003. – 205 с.

44. Ванюков А.В. Эффективное управление производственными рисками – залог успеха бизнеса. Опыт компании «Дюпон» / А. В. Ванюков // Справочник специалиста по охране труда. – 2007. - № 8. – С. 27-31.

45. Васильев Г. П. Психологические аспекты профилактики производственного травматизма / Г. П. Васильев, А. П. Лапин, В. С. Шкрабак // Справочник специалиста по охране труда. – 2002. - № 3. – С. 59 – 65.

46. Владимирова Л. П. Экономика труда: Учебное пособие / Л. П. Владимирова. – М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2002. – 300 с.

47. Власов В. И. Охрана труда / В. И. Власов, О. М. Крапивин. – М.: Норма, 2003. – 105 с.

48. Власов А. Ф. Предупреждение производственного травматизма / А. Ф. Власов. – М.: «Профиздат», 1973. – 176 с.

49. Вовк А. Н. Охрана труда. Практическое пособие для работодателей и специалистов по охране труда / А. Н. Вовк, А. М. Елин, А. С. Обыденков. – М.: Издательство «Безопасность труда и жизни», 2007. – 184 с.

50. Войтов Т. М. Условия труда в России / Т. М. Войтов. – М.: КНОРУС, 2005. – 172 с.

51. Волгин Н. А. Социальное государство: учебное пособие / Н. А. Волгин, Н. Н. Гриценко, Ф. И. Шарков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004. – 410 с.
52. Воловская Н. М. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Н. М. Воловская. – М.: ИНФРА – М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2001. – 204 с.
53. Выявление и оценка риска как одна из форм профилактики и предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний / Под общей ред. Н. П. Пашина. – М.: ФГУ «ВНИИ охраны труда и экономики труда» Росздравица, 2007. – 151 с.
54. Габдрахманов Ф. И. Региональные особенности управления охраной труда на современном этапе развития Российской Федерации / Ф. И. Габдрахманов. – Казань: Издательство ООО «Стар», 2003. -75 с.
55. Габдрахманов Ф. Новое в организации охраны труда / Ф. Габдрахманов // Человек и труд. – 2005. - №1. – С.77-78.
56. Габдрахманов Ф. Охрана труда: как оценить эффективность целевых программ / Ф. Габдрахманов // Человек и труд. – 2004. - №4. – С. 73-77.
57. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА - М, 2001. – 448 с.
58. Генкин Б. М. Эффективность труда и качество жизни / Б. М. Генкин. – СПб: Питер, 2005. – 239 с.
59. Глухов В. А. Полномочия муниципальных образований по государственному управлению охраной труда / В. А. Глухов // Справочник специалиста по охране труда. – 2007. - № 2. – С. 5 – 13.
60. Горбатюк Д. П. Охрана труда и правовые основы профилактики травматизма в строительстве / Д. П. Горбатюк, В. И. Курило. – Киев: Будівельник, 1978. – 76 с.
61. Государственное управление: основы теории и организации / Под ред. В. А. Козбаненко. – М.: «Статус», 2002. – 366 с.

62. Государство, власть, управление и право / Под. ред. Н. И. Глазуновой. – М.: ГУУ, 2000. – 475 с.
63. Гранберг А. Г. Основы региональной политики / А. Г. Гранберг. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 495 с.
64. Грачев А. М. Проблемы исполнения закона о социальном страховании пострадавших от несчастных случаев на производстве / А. М. Грачев // Вестник государственного социального страхования. – 2002. - № 5. – С. 24 – 29.
65. Девисилов В. А. Охрана труда / В. А. Девисилов. – М.: Форум, 2004. – 400 с.
66. Детмер У. Теория ограничений Голдратта: Системный подход к непрерывному совершенствованию / У. Детмер. – М: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 444 с.
67. Долинская Л. М. Формирование системы государственного управления охраной труда / Л. М. Долинская // Трудовое право. – 2004. - № 2. – С. 51.
68. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Ф. Друкер.- М.: Вильямс, 2001. – 272 с.
69. Елин А. М. Об источниках и управлении рисками / А. М. Елин // Охрана труда и социальное страхование. – 2006. - № 8. – С. 32-34.
70. Елин А. Методы оценки рисками / А. Елин, М. Ротфельд, А. Тилашов // Охрана труда. Практикум. – 2008. - № 3. – С. 59-60.
71. Жарков Г. Н. Охрана труда / Г. Н. Жарков. – Киев: Высш. шк., 1998. – 278 с.
72. Жданкин Н. А. Охрана труда как важнейший элемент конкурентоспособности предприятия / Н. А. Жданкин // Трудовое право. – 2005. - № 2. – С. 14.
73. Занько Н. Г. Безопасность жизнедеятельности / Н. Г. Занько, К. Р. Малаян, О. Н. Русак. – СПб.: «Лань», 2001. – 448 с.

74. Збышко Б. Г. Особенности правового регулирования охраны труда на современном этапе / Б. Г. Збышко // Аналитический вестник. Аналитическое управление Аппарата Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации. – 2007. - №5 (322). – С. 58-63.

75. Збышко Б. Г. Конструктивный подход / Б. Г. Збышко // Охрана труда. Практикум. – 2006. -№ 6. – С. 2-5.

76. Збышко Б. Г. Правовые аспекты охраны труда на этапе модернизации экономических отношений / Б. Г. Збышко // Аналитический вестник. Аналитическое управление аппарата Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации. – 2003. - № 15 (208). - С. 96 – 104.

77. Збышко Б. Г. Пути совершенствования страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / Б. Г. Збышко // Справочник специалиста по охране труда. – 2003. - № 11. – С. 36 – 46.

78. Збышко Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект) / Б. Г. Збышко. – М.: Редакция издания «Социальное страхование», 2004. – 392 с.

79. Зубкова А. Социально-экономические проблемы охраны труда / А. Зубкова // Охрана труда и социальное страхование. – 2005. - № 2. – С. 29 - 34.

80. Зудина Л. Н. Организация управленческого труда: Учебное пособие / Л. Н. Зудина. – Новосибирск: НГАЭ и У, 1995. – 185 с.

81. Игнатюк Н. А. О государственном управлении охраной труда / Н. А. Игнатюк // Журнал российского права. – 2003. - № 5. – С. 18 – 26.

82. Игольников А. Навстречу предпринимателям / А. Игольников // Вестник охраны труда. – 2005. – декабрь.

83. Калачева Л. Л. Условия труда / Л. Л. Калачева. – Новосибирск: Экономика, 1978. – 156 с.

84. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А. В. Калина. – Киев: МАУП, 1997. – 242 с.

85. Калинина Н. П. Влияние условий труда на его производительность / Н. П. Калинина, В. Г. Макушин. – М.: Экономика, 1976. – 207 с.
86. Каминский П. Л. Социальное страхование: теория и практика / П. Л. Каминский, В. Г. Павлюченко., С. А. Хмелевская. – М.: Кнорус, 2003. – 268 с.
87. Карнаух Н. Н. Реализация проблем на практике / Н. Н. Карнаух // Охрана труда. Практикум. – 2007. - № 3. – С. 13 - 14.
88. Карнаух Н. Н. Современная корпоративная система охраны труда: опыт применения в России / Н. Н. Карнаух // Аналитический вестник. Аналитическое управление Аппарата Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации. – 2007. - № 5 (323). – С. 45-53.
89. Карнаух Н. Н. Современный взгляд на систему управления / Н. Н. Карнаух // Справочник специалиста по охране труда. – 2007. - № 4. – С.12
90. Катульский Е. Д. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации / Е. Д. Катульский. – М.: Издательство института молодежи, 1996. – 220 с.
91. Квартальнова В. Условия труда и социальная ориентация рыночной экономики / В. Квартальнова, А. Молчанов // Российский экономический журнал. – 1993. - №12. – С.61-66.
92. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия / Г.Б. Клейнер. – М.: «Дело» АНХ, 2008. - 568 с.
93. Козлов В. И. Основы охраны труда / В. И. Козлов. – Рига: Мир, 1987. – 117 с.
94. Кольцов Н. А. Научная организация труда: Учебник для вузов по спец. «Планирование промышленности» / Н. А. Кольцов. – М.: Высшая школа, 1983. – 303 с.
95. Конюховский А. Важнейший фактор достижения успеха – личная заинтересованность каждого / А. Конюховский // Человек и труд. – 2004. – №5. – С. 4 – 10.
96. Корнаи Я. Системная парадигма / Я. Корнаи // Вопросы экономики. – 2002. - №4. – С.4 – 22.

97. Коршунов Ю. Н. Охрана труда // Большая советская энциклопедия. – 3-е изд. – М., 1975. – Т. 19. – С. 42 - 43.
98. Костюков Н. И. Организация, оплата и нормирование труда / Н. И. Костюков, В. А. Малеванчук, М. Б Щепакин. – Ростов – на – Дону, 1993. – 358 с.
99. Котик М. А. Безопасность труда. Психологические аспекты / М. А. Котик. – М.: «Знание», 1986. – 54 с.
100. Котик М. А. Психология и безопасность / М. А. Котик. – Таллин: Валгус, 1981. – 287 с.
101. Котов В. Н. Создаем безопасные условия труда / В. Н. Котов // Охрана труда и социальное страхование. – 2007. - № 7. – С. 12-16.
102. Кузнецов Г. Великобритания: стратегия охраны труда / Г. Кузнецов // Охрана труда и социальное страхование. – 2006. - №1. – С. 19 - 21.
103. Кузнецов Г. Евросоюз: безопасность труда как элемент культуры производства / Г. Кузнецов // Человек и труд. – 2004. - №3. – С. 81-84.
104. Кузнецов Г. Евросоюз: в фокусе внимания охрана труда / Г. Кузнецов // Человек и труд. – 2004. - № 12. – С. 80 - 83.
105. Кузнецов Г. Забота о здоровье работающих / Г. Кузнецов // Охрана труда и социальное страхование. – 2006. - №1. – С. 44 - 47.
106. Кузнецова О. В. Охрана труда в контексте управления человеческими ресурсами / О. В. Кузнецова // Труд и социальные отношения. – М.: АТИСО, 2014. – №4 (118). – С. 117-123.
107. Кузнецова О. В. Управление профессиональными и производственными рисками – основа охраны труда в условиях рыночной экономики / О. В. Кузнецова // Известия Алтайского государственного университета. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2010. – 2/1 (66).- С. 245-248.
108. Кукин П. П. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производств (Охрана труда): учебное пособие для вузов / П. П. Кукин, В. Л. Лапин. – М.: Высш. шк., 1999. – 318 с.

109. Кульбовская Н. К. Анализ реализации Федерального Закона « Об основах охраны труда в Российской Федерации» и подготовка предложений по внесению в него изменений / Н. К. Кульбовская // Охрана труда и социальное страхование. – 2001. - № 4. – С. 12-16.

110. Кульбовская Н. К. Научно-экономическое обеспечение охраны труда / Н. К. Кульбовская, А. П. Соловьев // Охрана труда и социальное страхование. – 2000. - №2. – С. 2 - 11.

111. Кульбовская Н. К. Прогнозирование и измерение научно-технического прогресса / Н. К. Кульбовская. – М.: Издательство «Наука», 1996. – 120 с.

112. Кульбовская Н. К. Система компенсаций, предоставляемых работникам, занятым во вредных условиях труда: подходы к реформированию / Н. К. Кульбовская, В. Г. Макушин // Человек и труд. – 2002. - № 11. – С. 86 - 88.

113. Кульбовская Н. К. Стимулы безопасности: работодатель должен быть заинтересован в создании на производстве здоровых условий труда / Н. К. Кульбовская // Охрана труда и социальное страхование. – 2001. - № 6. – С. 6 – 16.

114. Кульбовская Н. К. Экономика охраны труда / Н. К. Кульбовская. – М.: Экономика, 2011. – 248 с.

115. Кульбовская Н.К. Экономические аспекты управления охраной труда / Н. К. Кульбовская, Г. З. Файнбург. – Москва – Пермь: ИД «Пресстайм», 2007. – 164 с.

116. Кульбовская Н. К. Экономика охраны труда: трудный путь становления / Н. К. Кульбовская // Аналитический вестник. Аналитическое управление аппарата Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации. – 2003. - № 15 (208). –С. 104 – 117.

117. Курс переходной экономики / Под ред. Л. И. Абалкина. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 1997. – 640 с.

118. Кучинский Ю. Условия труда в современном обществе / Ю. Кучинский. – М.: Экономика, 1982. – 287 с.
119. Лапин В. А. Реформа местного самоуправления и административно-территориальное устройство России / В. А. Лапин, В. Я. Любовный. – М.: Дело, 2005. – 384 с.
120. Макаров П. В. Экспертные оценки количественной оценки условий труда как одна из основ менеджмента безопасности и гигиены труда // Материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Г. З. Файнбург. – Пермь: Изд-во Пермского государственного университета, 2007. – С.162-163.
121. Макушин В. Г. Льготы и компенсации, предоставляемые за работу в неблагоприятных условиях труда / В. Г. Макушин. – М.: «Информцентр – Директор» газеты «Экономика и жизнь», НИИ труда. – 1997. – 52 с.
122. Макушин В. Г. Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях. Социально-экономические проблемы / В. Г. Макушин. – М.: Экономика, 1981. – 216 с.
123. Мамытов Е. Г. Необходимость инновационных решений в области охраны труда / Е. Г. Мамытов // Справочник специалиста по охране труда. – 2008. - № 4. - С. 88 – 97.
124. Маркушина И. Ю. Экспертиза страхового случая / И. Ю. Маркушина // Вестник государственного социального страхования. – 2003. - № 3. –С. 15 -20.
125. Мартынов В. О сертификации работ по охране труда / В. Мартынов // Охрана труда и социальное страхование. – 2006. - №1. - С. 33 - 35.
126. Масленников М. М. Организация работы по охране труда в организации / М. М. Масленников. – М.: Аркти, 2004. – 242 с.
127. Матрусова Т. Обеспечение безопасности труда в Японии / Т. Матрусова // Труд за рубежом. – 2003. - №4. – С.78 - 99.

128. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы / Сост. З. С. Богатыренко. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 751 с.
129. Мелехин А. И. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в России / А. И. Мелехин // Вестник государственного социального страхования. – 2002. - № 5. – С. 44 - 49.
130. Молодкина Н. Н. Медико-биологические критерии оценки риска нарушения здоровья / Н. Н. Молодкина, Г. К. Радионова, Э. И. Денисов. – М.: Тровант, 2003. – 71 с.
131. На пути к гармонизации: сборник материалов по вопросам сближения законодательства России и ЕС в сфере охраны труда / отв. ред. Д. Томанек. – М.: Талант, 2007. – 358 с.
132. Нехода Е. В. Институциональные преобразования социально-трудовых отношений в России: анализ эволюции / Е. В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. – 2008. - №317. – С. 198 – 205.
133. Нехода Е.В. Методологические и теоретические основы исследования социально-трудовых отношений / Е.В. Нехода. – Томск: ОАО «Издательство ТГУ», 2007 – 201 с.
134. Николаев Т. Б. Условия труда на производстве / Т. Б. Николаев. – СПб.: Лань, 2001. – 235 с.
135. Новиков Е. А. Охрана труда за рубежом / Е. А. Новиков. – М.: ООО Горячая линия бухгалтера, 2006. – 192 с.
136. Обыденова А. Ф. Трудовое законодательство и охрана труда. Справочник руководителя / А. Ф. Обыденова. – М. ГроссМедиа, 2004.- 256 с.
137. Омаров А. М. Социальное управление. Некоторые вопросы теории и практики / А. М. Омаров. – М.: Мысль, 1980. – 268 с.
138. Организация и нормирование труда / Под ред. В. Б. Бычина. – М.: ИНФРА – М, 2009. – 248 с.
139. Основы научной организации труда на предприятии / Под ред. И. А. Полякова. – М.: Высшая школа, 1987. – 270 с.

140. Остапенко Ю. М. Экономика труда / Ю. М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
141. Охрана труда / Под ред. Б. А. Князевского. – М.: Высшая школа, 1972. – 330 с.
142. Охрана труда в пищевой промышленности, общественном питании и торговле: Учебник / Под. ред. Ю. М. Бурашникова, А. С. Максимова. – М.: Академия, 2003. – 235 с.
143. Охрана труда в Российской Федерации // справочник / А.А. Новиков, В. Л. Сидоров, А. П. Соловьев, О. П. Фролов. – М.: ред. журн. «Охрана труда и социальное страхование», 1996. – 305 с.
144. Охрана труда и безопасность производства в Алтайском крае / Под. ред. А. К. Мишина. – Барнаул: Азбука, 2005. – 98 с.
145. Охрана труда на предприятии / Под. ред. Ю. Г. Сорокина. – Самара: Парус, 1997. – 206 с.
146. Охрана труда: организация и управление / Под ред. О. Н. Русака. – Спб: Профессия, 2002. – 240 с.
147. Охрана труда: практика управления и организации: сборник / общ. ред. и сост. Л. П. Шариков. - М.: Международный центр финансово-экономического развития, 2005. – 187 с.
148. Охрана труда: сборник нормативных документов. – М.: ЭНАС, 2007. – 528 с.
149. Охрана труда: учебное пособие / Сердюк В. С. [и др.]. - Омск: Издательство Омского государственного технического университета, 2002. – 156 с.
150. Оценка профессиональных рисков в Европейском Союзе и аттестация рабочих мест в Российской Федерации: пути и инструменты для гармонизации этих подходов / Д. Томанек [и др.]. – М.: Изд-во «Талант», 2007. – 74 с.
151. Павлюченко В. Г. Социальное страхование / В. Г. Павлюченко. – М.: Торговая корпорация « Дашков и К», 2007. – 421 с.

152. Пашин Н. П. Реализация государственной политики в области охраны труда / Н. П. Пашин // Справочник специалиста по охране труда. – 2006. - № 8. – С. 6 - 10.
153. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В. П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2007. – 320 с.
154. Петров С. В. Опасные ситуации техногенного характера и защита от них / С. В. Петров. – М.: МИК, 2006. – 238 с.
155. Петров А. Я. Проблемы управления профессиональными рисками / А. Я. Петров // Трудовое право. - 2008. - №9. – С. 27.
156. Пикулькин А. В. Система государственного управления / А. В. Пикулькин. – М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1997. – 352 с.
157. Пилипенко Е. В. Изменение содержания, формы и условий труда работников как фактор становления экономики знаний / Е. В. Пилипенко // Известия УрГЭУ. – 2006. - № 4. – С. 96-104.
158. Пильник М. Б. Управление охраной труда в организациях: методические советы и рекомендации / М. Б. Пильник. – М.: Российская газета, 2006. – 176 с.
159. Попов Е.В. Оппортунизм экономических агентов / Е. В. Попов, В. Л. Симонова. – Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2007. – 186 с.
160. Производственная санитария и охрана труда / Под общ. ред. П. Ф. Петроченко. – М.: Экономика, 1971. - 175 с.
161. Профессиональный риск. Справочник / Под. ред. Н. Ф. Измерова, Э. И. Денисова. – М.: Социздат, 2001. – 267 с.
162. Региональные центры охраны труда как важнейшее звено реализации социальной политики в сфере социально-трудовых отношений / Рябова [и др.] – М.: ГУ «Всероссийский центр охраны труда», 2004. – 164 с.]
163. Редченко Н. Б. Некоторые вопросы экономического стимулирования страхователей в снижении профессионального риска и обеспечении предупредительных мер по сокращению производственного

травматизма и профессиональных заболеваний / Н. Б. Редченко // Социальный мир. – 2002. - № 26. – С. 12 – 14.

164. Решетников Е. Совместная инициатива / Е. Решетников // Охрана труда и социальное страхование. – 2006. - №2. – С.76-80.

165. Роик В. Д. Аспекты управления условиями и охраной труда / В. Д. Роик. – М.: Изд – во РАГС, 2004. – 256 с.

166. Роик В. Д. Основы социального страхования: организация, экономика и право: учебник / В. Д. Роик. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 456 с.

167. Роик В. Д. Профессиональный риск: оценка и управление / В. Д. Роик. – М.: «Анкил», 2004. – 263 с.

168. Роик В. Д. Профессиональный риск: проблемы анализа и управления / В. Д. Роик // Человек и труд. – 2003. - № 4. – С. 7 - 11.

169. Роик В. Д. Социальная защита: управление условиями и охраной труда (Опыт зарубежных стран) / В. Д. Роик. – М.: НИИ труда, 1992. – 240 с.

170. Роик В. Д. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве: учебное пособие / В. Д. Роик. – М.: Моск. Гос. ун-т упр. и предприн., 1999. – 278 с.

171. Роик В.Д. Управление условиями и охраной труда: учебное пособие / В. Д. Роик.- М.: Изд-во РАГС, 2007. – 456 с.

172. Рофе А. И. Научная организация труда / А. И. Рофе. – М.: МИК, 1998. – 275 с.

173. Рофе А. И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / А. И. Рофе. – М.: Издательство МИК, 2001. - 368 с.

174. Русак О. Кровь людская – не водица / О. Русак // Охрана труда и социальное страхование. – 2006. - №1. –С. 37-40.

175. Русак О. Неоправданный оптимизм / О. Русак // Охрана труда и социальное страхование. – 2006. - №6. –С. 15-17.

176. Савинов И. А. Безопасность жизнедеятельности на предприятии / И. А. Савинов. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 228 с.

177. Саноян Т. Г. Создание условий оптимальной работоспособности на производстве (психофизиологический аспект) / Т. Г. Саноян. – М.: Экономика, 1979. – 212 с.
178. Сенченко В.хлопотно, но выгодно / В. Сенченко // Охрана труда и социальное страхование. – 2005. – №9. – С.22 - 25.
179. Серегина С. Роль государства в экономике. Синергетический подход / С. Серегина. – М.: Издательство «Дело и сервис». – 2002. – 135 с.
180. Система социального страхования против производственного травматизма (зарубежный опыт) / Под. ред. Э. В. Петросянца. – М.: НИИ проблем охраны труда, 2003. – 182 с.
181. Слезингер Г. Э. Совершенствование процессов управления предприятием / Г. Э. Слезингер. – М.: Машиностроение, 1975. – 311 с.
182. Слезингер Г. Э. Социальная экономика плюс социальная организация труда / Г. Э. Слезингер // Человек и труд.- 2001. - № 7. – с. 77-81.
183. Слезингер Г. Э. Труд в управлении промышленным производством / Г. Э. Слезингер. – М.: Экономика, 1967. – 256 с.
184. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г. Э. Слезингер. – М.: Издательство МИК, 1996. – 215 с.
185. Современная экономика труда / Под. ред. В. В. Куликова. – М.: ЗАО «Финстанинформ», 2001. – 520 с.
186. Современные проблемы социально-трудовых отношений: сб. научных трудов / отв. ред. В. Ф. Потуданская. – Омск: издательство ОмГТУ, 2004. – 167 с.
187. Соловьев А. П. Государственное управление охраной труда в Российской Федерации / А. П. Соловьев. – Пермь: Перм. гос. техн. ун-т., 2001. – 152 с.
188. Соловьев А. П. Государство и охрана труда: система управления на рубеже веков. Проблемы. Решения. Прогнозы / А. П. Соловьев. – М.: ВЦОТ, 2000. – 132 с.

189. Соловьев А. Техническое регулирование и безопасность труда / А. Соловьев // Охрана труда и социальное страхование. – 2005. - №11.- С. 3 - 9.
190. Справочник по охране труда / Под общ. ред. Л. П. Шарикова. – Л.: Судостроение, 1973. – Т. 1. - 551 с.
191. Социальное развитие предприятий / под общ. ред. Н.А. Волгина и А. Н. Аверина. – М.: КНОРУС, 2006. – 544 с.
192. Тамбовцев В.Л. Экономическая теория институциональных изменений / В.Л. Тамбовцев. – М.: ТЕИС, 2005. – 542 с.
193. Толчек В. А. Современная психология труда / В. А. Толчек. – СПб: Питер., 2008. – 218 с.
194. Торсов Ю. Условия труда улучшаются / Ю. Торсов // Охрана труда и социальное страхование. – 2005. - №9. – С. 40 - 44.
195. Трубачева Ю. А. Техника безопасности на предприятии / Ю. А. Трубачева. – М.: Издательство МИК, 2004. – 132 с.
196. Трумель В. Новые требования к системе управления охраной труда / В. Трумель // Охрана труда. Практикум. – 2008. - № 1. – С. 67-68.
197. Уваров А. А. Местное самоуправление в России / А. А. Уваров. – М.: Норма, 2006. – 320 с.
198. Файнбург Г. З. Аттестация рабочих мест как неотъемлемый элемент корпоративной системы управления охраной труда на предприятии / Г. З. Файнбург, М. В. Щеколдина // Безопасность и охрана труда. – 2006. -№ 4. – С. 29-33.
199. Файнбург Г. С. Основы организации управления профессиональными рисками / Г. С. Файнбург. – Пермь: Перм. гос. тех. ун-т, 2007. – 140 с.
200. Федорова М. Ю. Понятие социального страхования / М. Ю. Фёдорова // Журнал Российского права. – 2001. - № 1. - С. 35-43.
201. Фильев, В. И. Организация, нормирование и оплата труда в развитых странах / В. И. Фильев. – М.: ИнтелСинтез, 1996. – 350 с.

202. Фильев В. И. Охрана труда на предприятиях РФ / В. И. Фильев. – М.: ИнтелСинтез, 1997. – 285 с.
203. Шаститко А. Е. Экономическая теория организаций: учебное пособие / А. Е. Шаститко. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 303 с.
204. Шепеленко С. Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / С. Г. Шепеленко. – М.: Март, 2004. – 158 с.
205. Ширков А. И. Менеджмент охраны труда: учебник для вузов / А. И. Ширков. – Ростов н/Д: Феникс, 2001. – 98 с.
206. Шкрабак В. С. Охрана труда / В. С. Шкрабак. – Л.: Агропромиздат, 1990. – 316 с.
207. Шкрабак В. С. Охрана труда / В. С. Шкрабак, Г. К. Казлаускас. – М.: Агропромиздат, 1989. – 480 с.
208. Шрагенхайм Э. Управленческие дилеммы: Теория ограничений в действии / Э. Шрагенхайм. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 288 с.
209. Экономика охраны труда / Под общ. ред. Э. В. Петросянца. – М.: НИИ проблем охраны труда, 2001. – 110 с.
210. Экономика труда: учебник / Под. ред. А. С. Булатова. – М.: Издательство БЕК, 1997. – 816 с.
211. Экономика труда: учебник / Под ред. проф. П. Э. Шлендера и проф. Ю. П. Колкина. – М.: Юристъ, 2003. – 592 с.
212. Экономика труда и социально – трудовые отношения / Под ред. Г. Р. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: Издательство МГУ, 1996. – 623 с.
213. Экономика и социология труда: Учебник / Под общ. ред. Б. Ю. Сербиновского и В. А. Чуланова. – Ростов – на - Дону: Феникс, 1999. – 512 с.
214. Экономические аспекты производственной среды / Под общей ред. Э. В. Петросянца. – М.: НИИ проблем охраны труда, 1999. – 107 с.
215. Экономические аспекты улучшения условий труда на производстве / Под. общ. ред. Э. В. Петросянца. – М.: Юристъ, 1999. – 112 с.

216. Dougharty. Pension, endowment, life assurance, and other schemes for employess of commercial companies. - London, New York [etc.] Sir I. Pitman & sons, ltd., 2011. – 120 p.
217. Fish E. H. How to Manage Men: The principles of employing labor. – New York, The Engineering Magazine Company, 2012. – 349 p.
218. Hetherington H. J. International labour legislation. - London, Methuen & co., ltd., 2011. – 214 p.
219. Jett L.W. The industrial code. - New York, London, Funk & Wagnalls company, 2011. – 582 p.
220. Mallock W. H. Labour and the popular welfare. – London, A. C. Black, 2012. – 352 p.
221. Potter H. C. The citizen in his relation to the industrial situation. – New York, Charles Scribners sons, 2011. – 256 p.
222. Ross J.E. The right to work. - New York, The Devin-Adair company, 2011. – 126 p.
223. Консультант плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru> (Дата обращения: 21.12.2013).
224. Официальный интернет - портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (Дата обращения: 27.03.2014).
225. Система ГАРАНТ [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru> (Дата обращения: 21.01.2013).
226. Управление по труду и занятости населения Алтайского края [Электронный ресурс]. URL: <http://trud22.ru> (Дата обращения: 11.04.2014).
227. Фонд социального страхования Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://fss.ru> (Дата обращения: 15.01.2014).

Приложение 1

Таблица 1.1 – Классификация условий труда по степени вредности и опасности (в зависимости от соответствия установленным гигиеническим нормативам) образующих их производственных факторов

Класс условий труда	Факторы, формирующие класс условий труда	Влияние на организм работающего
1-оптимальные условия труда	Факторы, для которых установлены оптимальные нормативы (тяжесть и напряженность трудового процесса). В зависимости от соответствия установленным нормативам данные факторы могут формировать 2, 3 классы условий труда.	Здоровье работающих сохраняется и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности
2-допустимые условия труда	Факторы производственной среды и трудового процесса, не превышающие установленных для них гигиенических нормативов (физические, химические, биологические факторы, тяжесть и напряженность трудового процесса). Данные факторы также могут входить в: 1) 1, 3 классы условий труда (тяжесть и напряженность трудового процесса.); 2) только в 3, 4 классы условий труда (температура, шум и т.д.).	Возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены
3-вредные условия труда	Наличие вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормы. К	Оказывают неблагоприятное воздействие на работающего и могут негативно влиять на потомство

	данным факторам могут относиться факторы, которые, кроме того, при определенных обстоятельствах могут быть: 1) оптимальными, допустимыми (тяжесть и напряженность трудового процесса), 2) только допустимыми, опасными (вибрация и т.д.).	
3.1- вредные условия труда первой степени	физические, химические, биологические факторы, тяжесть и напряженность трудового процесса	функциональные изменения восстанавливаются, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья
3.2- вредные условия труда второй степени	физические, химические, биологические факторы, тяжесть и напряженность трудового процесса	происходят стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению производственно-обусловленной заболеваемости (что проявляется повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности, и в первую очередь теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых органов и систем для данных вредных факторов), появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм профессиональных заболеваний, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет)

3.3- вредные условия труда третьей степени	физические, химические, биологические факторы	их воздействие приводит к развитию, как правило, профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (производственно обусловленной) патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности
3.4- вредные условия труда четвертой степени	физические, химические, биологические факторы	могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности
4- опасные условия труда	Факторы, превышающие гигиенические нормативы, которые при определенных условиях могут формировать 2, 3, классы условий труда (физические, химические, биологические).	В течение рабочей смены (или ее части) создается угроза для жизни, высокий риск возникновения тяжелых и острых профессиональных поражений

Приложение 2

Положение о проведении конкурса «Охрана труда»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения эффективности обеспечения сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

1.2. Настоящим положением устанавливается порядок и условия конкурса «Охрана труда».

2. Порядок организации и проведения конкурса

2.1 Конкурс проводится между хозяйствующими субъектами в лице представителей, ответственных за охрану труда на них.

2.2 Соревнования проводятся между участниками аналогичных видов экономической деятельности.

2.3. Организации, направляющие представителей для участия в конкурсе, до истечения утвержденного срока представляют в комиссию по проведению конкурса документы, необходимые для участия в конкурсе (заявку на участие в конкурсе, платежное поручение, информационную карту-характеристику участника).

2.4. Конкурс проводится по номинациям:

- Соревнование в теоретических знаниях требований нормативных правовых актов по вопросам охраны труда
- Расследование несчастного случая на производстве по заданному происшествию.

2.5. Комиссия по итогам конкурса определяет победителей, занявших 1-е, 2-е, 3-е места.

2.6. Победителями конкурса признаются участники, которые по сумме начисленных баллов набрали наибольшее их количество.

2.7. Информация об итогах конкурса освещается в средствах массовой информации.

3. Условия для участия в конкурсе:

3.1. Хозяйствующий субъект направляет в организационный комитет заявку на участие в конкурсе и информационную карту-характеристику участника конкурса.

3.2. За участие в работе конкурса хозяйствующий субъект перечисляет на расчетный счет ответственной за проведение конкурса организации взнос.

Полученные средства будут использованы для организации, проведения конкурса и вознаграждения победителей.

Приложение 3

Оценочный лист (для экспертов)

Значимость показателей охраны труда для сохранения жизни и здоровья работников, что может находить отражение в предотвращении несчастных случаев на производстве, необходимо оценить по предлагаемой балльной шкале от 1 до 5 в графе «Значимость критерия, баллы». Балл 1 означает, что данный показатель совершенно не важен, балл 5 – очень важен. Баллы 2-4 означают степень приближения к одной из крайних отметок.

Показатели	Значимость критерия, баллы				
Наличие кабинета (уголка) по охране труда, его комплектование нормативными правовыми документами в соответствии со спецификой деятельности организации	1	2	3	4	5
Наличие плана мероприятий по охране труда при условии выполнения запланированных мероприятий за утвержденный период	1	2	3	4	5
Своевременные отчисления в Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	1	2	3	4	5
Наличие коллективного договора с прописанными в нем мероприятиями по охране труда при условии их выполнения	1	2	3	4	5
Наличие комитета (комиссии) по охране труда	1	2	3	4	5
Проведение конкурса по охране труда в организации	1	2	3	4	5
Наличие плана мероприятий по охране труда	1	2	3	4	5
Наличие положения об организации работы по охране труда в организации (СУОТ)	1	2	3	4	5
Наличие скидки к страховому тарифу	1	2	3	4	5
Наличие коллективного договора с прописанными в нём мероприятиями по охране труда	1	2	3	4	5
Наличие сертификата безопасности работ по охране труда					

Благодарим за сотрудничество!

Приложение 4

Итоги заполнения оценочного листа экспертами

Показатели	Количество человек, выбравших балл					Среднее арифметическое полученных оценок
	1	2	3	4	5	
Наличие кабинета (уголка) по охране труда, его комплектование нормативными правовыми документами в соответствии со спецификой деятельности организации	1	1	7	7	1	3,35
Наличие плана мероприятий по охране труда при условии выполнения запланированных мероприятий за утвержденный период	1	2	3	5	6	3,76
Своевременные отчисления в Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	11	3	1	1	1	1,7
Наличие коллективного договора с прописанными в нем мероприятиями по охране труда при условии их выполнения	1	5	9	1	1	2,76
Наличие комитета (комиссии) по охране труда	1	2	3	6	5	3,7
Проведение конкурса по охране труда в организации	2	2	2	6	5	3,5
Наличие плана мероприятий по охране труда	10	2	3	1	1	1,88
Наличие положения об организации работы по охране труда в организации (СУОТ)	1	2	3	2	9	3,9
Наличие скидки к страховому тарифу	1	2	1	3	10	4,2
Наличие коллективного договора с прописанными в нём мероприятиями по охране труда	11	1	3	1	1	1,83
Наличие сертификата безопасности работ по охране труда	-	1	1	2	13	4,5

Приложение 5

Просим Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы. Собранные данные будут использованы в обобщенном виде исключительно в научно-практических целях.

Помните, от того насколько аккуратно и добросовестно будет заполнена анкета, в большей степени зависит обоснованность выводов исследования. Поэтому просим Вас отнестись к полученному заданию с максимальным вниманием и серьезностью.

Для ответа на предлагаемые вопросы необходимо внимательно прочитать варианты ответа и отметить те из них, с которыми Вы согласны. Не оставляйте, пожалуйста, ни одного вопроса без ответа.

Заранее благодарим Вас за сотрудничество!

Анкета

1. Имеются ли на Вашем рабочем месте вредные и опасные условия труда?

- А) да;
- Б) нет;
- В) не знаю.

2. Обеспечены ли Вы средствами индивидуальной защиты (СИЗ)?

- А) да;
- Б) нет (Внимание! Переход к вопросу 4).

3. Если в практике Вашей деятельности имеются случаи не применения выданных средств индивидуальной защиты, укажите основные причины этого (можете выбрать несколько вариантов ответов)?

- А) недостаточный контроль за применением СИЗ;
- Б) плохая система премирования (депремирования) за соблюдение требований охраны труда (в т.ч. за применение СИЗ) или ее отсутствие;
- В) снижение производительности труда;
- Г) другое (указать, что именно).

4. Обеспечены ли Вы средствами коллективной защиты?

- А) да;
- Б) нет;
- В) затрудняюсь ответить.

5. Нарушаете ли Вы правила по охране труда?

- А) да;
- Б) нет (Внимание! Переход к вопросу 7);
- В) не знаю (Внимание! Переход к вопросу 7).

6. Каковы причины нарушения правил по охране труда (можете выбрать несколько вариантов ответов)?

- А) слабое материальное стимулирование безопасного труда;

- Б) слабое моральное поощрение безопасного труда;
- В) отсутствует контроль за соблюдением требований;
- Г) не достаточно обучены;
- Д) другое (укажите, что именно).

7.Получали ли Вы замечания от непосредственного руководителя за нарушения требований охраны труда?

- А) да;
- Б) нет.

8.Помните ли Вы все правила по охране труда, предусмотренные на вашем рабочем месте?

- А) все помню;
- Б) помню лишь некоторые;
- В) вообще не помню.

9.Проходили ли Вы за время работы на занимаемой в настоящий момент должности в данной организации обучение по охране труда (если Ваш стаж работы на должности составляет более 3 лет, то за последние 3 года)?

- А) нет;
- Б) 1 раз;
- В) 2 раза;
- Г) 3 раза;
- Д) более 3 раз.

10 . Приходится ли Вам использовать инструменты и оборудование, которые не соответствуют требованиям безопасности?

- А) приходится;
- Б) не приходится (Переход к вопросу 12);
- В) затрудняюсь ответить (Переход к вопросу 12).

11. С чем связана эксплуатация такого оборудования (можете выбрать несколько вариантов ответов)?

- А) слабое материальное стимулирование безопасного труда;
- Б) слабое моральное поощрение безопасного труда;
- В) отсутствует контроль за соблюдением требований;
- Г) указание руководства;
- Д) другое (укажите, что именно).

12.Занимаемая Вами должность_____

13. Фамилия_____

Имя_____

Отчество_____

Спасибо! Успехов в Вашей деятельности!

Приложение 6

Ключ к анкете

Вопросы анкеты и ответы на них выбраны и разбиты по критерию: оппортунизм рядовых рабочих (по отношению к непосредственному руководителю) – оппортунизм лиц, ответственных за состояние охраны труда в организации.

Номер вопроса	Ответ	Проявления оппортунизма со стороны лиц, ответственных за состояние охраны труда в организации
1	Б или В	Не информирование работающих о вредных и опасных условиях труда
2	Б	Не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (если они предусмотрены)
4	Б или В	Не обеспечение работников средствами коллективной защиты (если они предусмотрены)
6 8 9	<i>Хотя бы один из ответов на один из вопросов:</i> Г Б или В любой ответ (если 8 – Б или В)	Плохое обучение (либо его не проведение)
11	Г	Не принятие мер в отношении неисправного оборудования

Примечание: Ответы, представленные в таблице, отражают проявления (составленные на основе анализа перечня причин несчастных случаев, установленного на вышестоящих, по отношению к организации, уровнях управления и находящихся отражение в ее деятельности) оппортунизма со стороны лиц, ответственных за состояние охраны труда в организации (инженеров по охране труда, мастеров и т.п.)

Приложение 7

Номер вопроса	Ответ	Проявления оппортунизма со стороны рядовых рабочих (по отношению к непосредственному руководителю)	Вероятные причины
3	<i>Хотя бы один из ответов:</i> А Б В	Не применение СИЗ	Недостаточный контроль за применением СИЗ Плохая система премирования (депремирования) за соблюдение требований охраны труда (в т.ч. за применение СИЗ) или ее отсутствие Снижение производительности труда
6	<i>Хотя бы один из ответов:</i> А Б В	Нарушение правил по охране труда	Слабое материальное стимулирование безопасного труда Слабое моральное поощрение безопасного труда Отсутствует контроль за соблюдением требований (если в вопросе № 7 ответ Б)
11	<i>Хотя бы один из ответов:</i> А Б В	Эксплуатация неисправного оборудования	Слабое материальное стимулирование безопасного труда Слабое моральное поощрение безопасного труда Отсутствует контроль за соблюдением требований (если в вопросе № 7 ответ Б)

Примечание: Ответы, представленные в таблице, отражают как проявления (составленные на основе анализа перечня причин несчастных случаев, установленного на вышестоящих, по отношению к организации,

уровнях управления и находящих отражение в ее деятельности) сознательного оппортунизма со стороны рядовых рабочих (по отношению к руководству), так и его причины, кроющиеся в их трудовой мотивации.

Ответственные за опросы (в том числе за обработку результатов):
уполномоченные по охране труда представители работников

Таблица – Сводная таблица выбранных ответов на вопросы, свидетельствующих о наличии оппортунизма в ООО «БМЗ»

Номер вопроса	Кол-во ответивших на вопрос, чел.	Ответ		Проявления (формы) оппортунизма со стороны лиц, ответственных за состояние охраны труда в организации	Проявления оппортунизма со стороны рядовых рабочих (по отношению к непосредственному руководителю)	
		Выбранный вариант ответа	Кол-во отданных голосов за ответ		Формы	Причины
3	2	А	2		Неприменение СИЗ	недостаточный контроль за применением СИЗ
		Б	2			плохая система премирования (депремирования) за соблюдение требований охраны труда (в том числе за применение СИЗ) или ее отсутствие
		В	2			снижение производительности труда
6	15	А	10		Нарушение правил по охране труда	слабое материальное стимулирование безопасного труда
		В	10			отсутствует контроль за соблюдением требований
		Г	3			-
11	5	А	5	Плохое обучение (либо его не проведение)	Эксплуатация неисправного оборудования	слабое материальное стимулирование безопасного труда
			5			отсутствует контроль за соблюдением требований
		Г	1			-