

ОХРАНА ТРУДА И ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ СОХРАНЕНИЯ И ПОДДЕРЖАНИЯ ЗДОРОВЬЯ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА)*

Рассматриваются проблемы обеспечения безопасности труда, приводятся материалы социологического опроса работодателей и работников, посвященного вопросам охраны труда и улучшения условий труда, оценке поведения работников в области сохранения и поддержания здоровья в процессе трудовой деятельности. Подчеркивается необходимость пересмотра теоретических подходов к управлению охраной труда в современных условиях и переноса центра тяжести в системе управления охраной труда в организациях с реактивных принципов управления на разработку превентивных мер, направленных на профилактику негативных воздействий на человека производственных факторов в процессе трудовой деятельности.

Ключевые слова: охрана труда, безопасность труда, профессиональные риски, аттестация рабочих мест по условиям труда, самоохранительное поведение.

I.G. NOSYREVA
*PhD of Economics, associate professor of Baikal National University
of Economics and Law, Irkutsk
e-mail: nosyreva-ig@isea.ru*

LABOUR PROTECTION AND EMPLOYEES' BEHAVIOR IN THE SPHERE OF PRESERVATION OF HEALTH AND HEALTH SUPPORT (ON THE OPINION POLL DATA)

This article discusses the problems of labour safety, the opinion poll data of employers and employees on labour protection and working conditions improvement, employees' behaviour appraisal in sphere of the preservation of health and health support at the workplace is given. The necessity to revise the theoretical approaches to the occupational safety and health control today and shifting the main point in the labour protection control system in organizations from «reactive» management principles to the development of preventive measures aimed to the prevention of the negative effects of production factors on a person in the labour activity is emphasized.

Keywords: labour protection, production safety, occupational safety hazards, assessment of workplaces based on the working conditions, health self-preservation behavior.

Обеспечение безопасности труда является актуальной проблемой современности, что обусловлено увеличением числа случаев производственного травматизма, числа и

тяжести профессиональных заболеваний, острых отравлений, количества аварий на производстве. Ежегодно в мире травмируется около 120 млн человек, из них погибает

* Печатается при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» (РНП 2.1.3/1461), выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)». Тема зарегистрирована во ВНИЦентре, номер госрегистрации 01200902100.

50 млн. В России производственные травмы ежегодно получают более 150 тыс. человек, погибает около 5 тыс. [2, с. 5].

Под влиянием научно-технического прогресса появляются новые средства и предметы труда, происходят изменения в содержании и характере труда. С одной стороны, эти изменения позитивны, позволяют производить новое поколение товаров, служащих удовлетворению потребностей общества. С другой стороны, возрастают риски повреждения здоровья человека, а также риски возникновения техногенных аварий и катастроф. Возможно также усиление различных форм отчуждения труда [1, с. 8–9].

Охрана труда является инструментом, который позволяет человеку, используя результаты труда, оставаться здоровым и невредимым.

В основу научной теории безопасности труда положена аксиома о потенциальной опасности любой деятельности человека. Практически ни один вид деятельности не позволяет обеспечить абсолютную безопасность для человека, так как нулевых рисков не бывает. Опасность — это процессы, явления, предметы, оказывающие негативное влияние на жизнь и здоровье человека. Риск — это количественная характеристика действия опасностей, формируемых конкретной деятельностью человека. Это может быть число смертных случаев, случаев заболевания, временной и стойкой нетрудоспособности (инвалидности), вызванных воздействием на человека конкретной опасности и отнесенных на определенное количество жителей (работников) за конкретный промежуток времени. Существуют понятия мотивированного (обоснованного) и немотивированного (необоснованного) риска. Обоснованный риск возникает в случае производственных аварий, пожаров, когда необходимо идти на риск в целях спасения людей, оказания помощи пострадавшим, спасения от разрушения дорогостоящего оборудования, сооружений предприятия и т.д. Необоснованный риск возникает вследствие нежелания работников на производстве руководствоваться действующими требованиями безопасности в технологическом процессе, неиспользования средств индивидуальной защиты. Снижению показателей риска на производстве способс-

твует ведение предприятием эффективной деятельности по безопасности (охране) труда.

Основными задачами обеспечения безопасности конкретной производственной деятельности и планирования мероприятий по охране труда и последующей оценки их эффективности должны быть:

1. Детальный анализ (идентификация) опасностей, формирующихся в изучаемой деятельности. Реализации данной задачи может способствовать проведение аттестации рабочих мест.

2. Разработка конкретных эффективных мер защиты человека от выявленных опасностей, т.е. таких мер, которые при минимуме материальных затрат дают наибольший эффект: снижают заболеваемость, травматизм и смертность.

3. Разработка конкретных эффективных мер защиты от остаточного риска данной деятельности (технологического процесса). Их необходимость обусловлена тем, что обеспечить абсолютную безопасность деятельности невозможно. Такие меры применяются в случаях, когда следует заниматься спасением человека или среды обитания. В производственных условиях эту работу выполняют службы здравоохранения, противопожарной безопасности, ликвидации аварий и т.д.

Поскольку не все указанные задачи в полной мере выполняются в реальных производственных условиях в России, для нашего исследования представляло интерес, включены ли вопросы охраны труда в локальные нормативно-правовые акты на предприятиях; имеются ли в организациях различных отраслей и форм собственности рабочие места, подлежащие аттестации; проведена ли аттестация рабочих мест; разрабатывались ли по результатам аттестации рабочих мест работодателями какие-либо мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда в организациях, а также считают ли сами работодатели данные мероприятия эффективными.

Каковы же результаты проведенного социологического опроса среди работодателей?

Ответы работодателей на вопрос «Включены ли в коллективный договор Вашей организации вопросы охраны труда, направ-

ленные на создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, сохранение жизни и здоровья работников, защиту их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда?» выглядят следующим образом. Ответ «Да, включены» отметили 88 человек (56% опрошенных); ответ «Нет, не включены» выбрали 5 человек (3% респондентов); затруднились ответить 13 человек (8% опрошенных) и 52 человека (33%) указали, что в их организации не заключен коллективный договор. Данные, полученные в результате опроса, говорят о том, что примерно третья часть опрошенных работодателей не практикуют коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Из тех же работодателей, которые указали на наличие коллективного договора в организации, более половины включили в данный документ вопросы, связанные с охраной труда.

В ходе опроса мы попытались выяснить, имеются ли в организациях рабочие места, подлежащие аттестации в соответствии с перечнем рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, и проведена ли в этом случае аттестация.

Из 158 опрошенных работодателей на вопрос о наличии в организации рабочих мест, подлежащих аттестации, утвердительный ответ дали 87 человек (55% опрошенных); отрицательный ответ дал 71 человек (45% респондентов).

На вопрос о фактическом проведении аттестации рабочих мест по условиям труда ответили 93 человека из 158 опрошенных, и ответы респондентов распределились следующим образом:

– ответ «Аттестация проведена на всех рабочих местах, подлежащих аттестации» отметили 63 человека (68% опрошенных);

– на ответ «Аттестация рабочих мест проведена частично» указали 19 человек (20% респондентов);

– вариант ответа «Аттестация рабочих мест не проводилась» выбрали 11 человек, или 12% опрошенных.

Кроме того, при проведении опроса для нас представляли интерес и результаты проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, а именно: был ли работодателями по результатам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда разработан

план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации. Примечательно, что на данный вопрос ответили лишь 92 респондента. Из них утвердительный ответ дали 70 человек (или 76% из числа ответивших на данный вопрос); отрицательный ответ дали 22 человека (или 24% из числа ответивших). Это свидетельствует о том, что большая часть опрошенных работодателей стремится выполнить свои обязательства по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, причем можно предположить, что они не относятся к данной процедуре просто формально, а действительно заботятся об улучшении условий и охраны труда работников путем разработки плана соответствующих мероприятий.

Следует также отметить, что на вопрос «Считаете ли Вы эти мероприятия эффективными для снижения рисков возникновения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, снижения смертности от предотвратимых причин, увеличения продолжительности жизни и улучшения здоровья работающего населения?» ответили лишь 68 опрошенных. Из них мероприятия считают эффективными 56 человек, или 82% из числа ответивших на данный вопрос; неэффективными мероприятия считают 12 человек, или 18% респондентов. Это говорит о том, что небольшая часть работодателей, составляя планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, все-таки считают их недостаточно эффективными для снижения рисков возникновения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, снижения смертности от предотвратимых причин, увеличения продолжительности жизни и улучшения здоровья работников. Видимо, для достижения указанных целей необходимы более кардинальные меры, и усилий одних работодателей для этого может быть недостаточно.

Как показывает статистика, зачастую причинами производственного травматизма и заболеваний, вызванных воздействием производственных факторов на организм человека, являются поведение самих работников, их халатное отношение к соблюдению требований безопасности труда, неиспользование средств индивидуальной защиты, отсутствие

стремления сохранять и поддерживать собственное здоровье.

В ходе нашего исследования мы попытались выяснить, рассматривают ли работники свою трудовую деятельность как одну из причин ухудшения состояния их здоровья. Кроме того, нас интересовало, какие меры могли бы способствовать повышению личной ответственности работников за состояние собственного здоровья в процессе трудовой деятельности.

На вопрос «Как Вы считаете, является ли работа причиной ухудшения состояния здоровья?» ответы респондентов распределились следующим образом: положительный ответ дал 141 человек, или 30,4% опрошенных; отрицательный ответ — 217 человек, или 46,8% опрошенных. Остальные 106 человек, или 22,8% опрошенных, затруднились ответить на данный вопрос. У тех, кто дал положительный ответ, были выделены такие причины ухудшения состояния здоровья, как плохие условия труда — 50 человек, или 10,8% опрошенных; технология производства и психологические нагрузки — по 31 человеку (по 6,7%); 22 человека (4,7%) назвали в качестве причин ухудшения состояния здоровья тяжелый график работы, недостаток времени на отдых; 6 человек (1,3%) выделили физические нагрузки и 1 человек (0,2%) назвал возраст. Следовательно, почти половина респондентов не рассматривают работу как причину ухудшения состояния здоровья; почти треть опрошенных считают работу причиной ухудшения состояния своего здоровья.

Относительно мер, способствующих повышению личной ответственности каждого работника за свое здоровье в процессе трудовой деятельности, были высказаны мнения (в данном вопросе допускался выбор нескольких вариантов ответов): 261 человек (55%) считает, что этому могло бы способствовать повышение внимания к данной проблеме со стороны самого работника; 94 человека (20%) выделили отсутствие сверхурочной работы; 46 человек (9,6%) назвали более ответственное проведение инструктажей; 20 человек (4,3%) отметили систематическое проведение обучения по охране труда; 51 респондент (11%) назвал другие варианты ответов, а именно: 29 человек (6,3%) затруднились ответить; 5 человек (1,1%) отве-

тили, что никакие меры не могут повысить их личную ответственность за состояние своего здоровья в процессе трудовой деятельности; 5 человек (1,1%) указали на усовершенствование технологии производства; по 4 человека (по 0,9%) среди мер, повышающих личную ответственность работников за состояние их здоровья в процессе трудовой деятельности, назвали улучшение условий труда и лечебную физкультуру; 2 человека (0,4%) указали на уменьшение интенсивности труда; по 1 человеку (по 0,2%) отметили смену работы и поощрение здорового образа жизни.

Среди вопросов анкеты для работников был также вопрос «Что могло бы повысить Ваше стремление вести здоровый образ жизни?» Примечательно, что из 464 опрошенных на него ответили лишь 293 человека, или 63% респондентов. Можно предположить, что или у остальных 37% опрошенных отсутствует данное стремление, или они затруднились дать какой-либо ответ на предложенный вопрос. Из числа ответивших варианты ответов распределились следующим образом: более половины (149 человек, или 50,9%) указали на наличие финансовых средств; 62 человека (21,2%) считают, что стремление вести здоровый образ жизни может повысить только личное желание самого человека; по мнению 42 человек (14,3%), необходимо сокращение нагрузки со стороны работодателя; 27 человек (9,2%) указали на наличие свободного времени и 10 человек (3,4%) считают, что вести здоровый образ жизни их может заставить лишь ухудшение состояния здоровья. Выбрали другие варианты ответов три человека (1%), в частности два человека (0,67%) указали на наличие тренажерного зала прямо на работе, а один человек (0,33%) считает необходимым создание для этого подходящих условий.

Один из вопросов анкеты касался мероприятий, проведение которых работодателем позволит снизить риски возникновения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, может привести к улучшению условий труда, снижению смертности от предотвратимых причин, увеличению продолжительности жизни и улучшению здоровья работников. При ответе на данный вопрос мнения работников разделились. Почти треть опрошенных (134 человека, или 28,9%) указали на необхо-

димость должного выполнения со стороны работодателя санитарных правил, проведение санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий; 109 человек, или 23,5% респондентов, считают важным усиление производственного контроля с целью оградить человека и среду его обитания от вредного влияния производственных факторов; 105 человек (22,6%) указали на важность проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и 84 человека (18,1% опрошенных) — на необходимость перехода от реагирования работодателей на случаи, угрожающие жизни и здоровью работников, к мероприятиям, предотвращающим риск их возникновения. Другие варианты ответов выбрали 32 человека (6,9% респондентов). Из них 15 человек (3,2%) затруднились ответить; 5 человек (1,1%) не выделили никаких мероприятий; 5 человек (1,1%) отметили, что рисков нет или они минимальны; по 2 человека (или по 0,4%) указали на улучшение условий труда, снижение продолжительности рабочего дня, изменение графика работы, увеличение заработной платы. Один человек (0,2%) отметил значимость неформального подхода к работе. Можно сделать вывод, что 47% респондентов осознают необходимость вне-

сения изменений в существующую систему охраны труда на предприятиях.

Проведенное исследование показало, что в современных условиях необходим пересмотр теоретических подходов к управлению охраной труда; перенос центра тяжести в системе управления охраной труда в организациях с реактивных принципов управления на разработку превентивных мер, направленных на профилактику негативных воздействий на человека производственных факторов в процессе трудовой деятельности. Для реализации указанных задач необходимо внедрение в систему управления охраной труда в качестве одного из важнейших ее элементов подсистемы оценки профессиональных рисков и управления ими. Немаловажную роль может также сыграть и усиление мотивации работников к проявлениям самосохранительного поведения, направленного на сохранение и поддержание собственного здоровья в процессе трудовой деятельности, увеличение продолжительности жизни. Реализация указанных масштабных задач видится нам в рассмотрении системы управления охраной труда и формировании самосохранительного организационного поведения работников как элементов целостной системы управления человеческими ресурсами региона.

Список использованной литературы

1. Озерникова Т.Г., Носырева И.Г. Экономика труда: учеб. пособие. Иркутск, 2009.
2. Ширшков А.И. Управление охраной труда: учеб. пособие. 3-е изд., испр. и доп. Иркутск, 2007.

Bibliography (transliterated)

1. Ozernikova T.G., Nosyreva I.G. Ekonomika truda: ucheb. posobie. Irkutsk, 2009.
2. Shirshkov A.I. Upravlenie okhranoy truda: ucheb. posobie. 3-e izd., ispr. i dop. Irkutsk, 2007.