

# ОХРАНА И ЭКОНОМИКА ТРУДА

НАУЧНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ, 2013, № 1(10)

## СОСТАВ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА:

**Сафонов А.Л.** (председатель редакционного совета) – проректор Академии труда и социальных отношений, д-р экон. наук, профессор

**Платыгин Д.Н.** (заместитель председателя редакционного совета) – генеральный директор ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, канд. социол. наук, доцент

## ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА:

**герций Ю.В.** – руководитель Федеральной службы по труду и занятости, канд. социол. наук

**Збышко Б.г.** – профессор кафедры «Государственная служба и специальные программы» ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», д-р экон. наук, профессор

**Ильин С.М.** – директор Уральского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России

**Катульский Е.Д.** – профессор кафедры «Экономика и управление народным хозяйством» Современной гуманитарной академии, д-р экон. наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации» (по согласованию)

**Крюков Н.П.** – директор Поволжского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, д-р ист. наук, профессор

**Лайкам К.Э.** – заместитель руководителя Федеральной службы государственной статистики, д-р экон. наук (по согласованию)

**Сорокин Ю.г.** – президент ассоциации «СИЗ», канд. техн. наук, профессор (по согласованию)

**Кришталь Д.М.** – заместитель Председателя Федерации Независимых Профсоюзов России (по согласованию)

## СОСТАВ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

**Платыгин Д.Н.** (главный редактор – председатель редакционной коллегии) – генеральный директор ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, канд. социол. наук

**Омельченко И.Б.** – первый заместитель генерального директора ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, канд. экон. наук

**Елин А.М.** (секретарь редакционной коллегии) – ученый секретарь ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, канд. социол. наук, доцент

## ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

**Алимов Н.П.** – начальник отдела экспертизы условий труда ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, канд. техн. наук

**Истомин С.В.** – заместитель директора Поволжского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, д-р техн. наук, профессор

**Корж В.А.** – директор Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**Маслова М.С.** – директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**Пашин Н.П.** – советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, д-р экон. наук, профессор

**Пыренкова О.г.** – начальник отдела обучения и повышения квалификации ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России

**Ротфельд М.В.** – заместитель начальника отдела нормативного обеспечения охраны труда ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, канд. техн. наук

**Рябова В.Е.** – начальник отдела учебно-методического и аналитического обеспечения обучения по охране труда ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, канд. экон. наук

*Все официальные документы, помещенные в сборник, публикуются с сохранением авторской стилистики, орфографии и пунктуации. Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции. При цитировании ссылка обязательна. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций. Иллюстративный материал заимствован из общедоступных ресурсов Интернета, не содержащих указаний на авторов этих материалов и каких-либо ограничений для их заимствования.*

Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Свидетельство ПИ № ФС77-38666 от 20.01.2010 г.  
Подписано в печ. 27.02.2013. Формат 60x84/8. ОП. Усл. печ. л. 9,5. Уч.-изд. л. 7,25. Тираж 1000 экз. Заказ № \_\_\_\_.

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**Адрес:** 105043, Москва, 4-я Парковая ул., 29. **Тел.:** (499) 367-13-09. **Факс:** (499) 164-93-20. **Сайт:** www.vcot.info, **E-mail:** vcot@mail.ru

© ФБГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, 2013

## СОДЕРЖАНИЕ

### | ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Елин А. М.	Реформирование охраны труда в Российской Федерации.....	4
Истомин С. В., Турченко В. Н.	О процедурах и механизмах, связанных с принятием нормативных документов сферы охраны и безопасности труда ....	13

### | УСЛОВИЯ ТРУДА

Алимов Н. П., Готлиб Я. Г.	К вопросу допустимых значений уровней шума и вибрации при поведении аттестации рабочих мест.....	23
Коробова О.С., Михина Т.В.	Потенциал снижения эмиссии парниковых газов и безопасность труда углепромышленного региона.....	29

### | СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Гавриченко А. И., Беликов Р. П.	Профессиональный риск – категория экономическая, проблема государственная.....	36
Асалиев А. М Умнов В. А	Анализ и оценка эффективности управления персоналом при использовании подземного пространства.....	48

### | ОБУЧЕНИЕ И ПРОФОТБОР

Рябова В. Е.	Перспективы регулирования деятельности в области безопасности и охраны труда.....	51
Жукова С.А., Турченко В.Н, Бессонова И.А	Влияние корпоративной культуры на безопасность труда.....	56

### | МОНИТОРИНГ

Паньков В.В.	Правильно выбирать исходную базу при сравнениях.....	61
--------------	--	----

### | ЭКОНОМИКА ТРУДА

Елин А.	Развитие инновационной экономики и новых технологий, как непереносимое условие эффективной деятельности организаций ....	65
---------	---	----

### | ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Карчевский И. А.	Современные подходы к предоставлению компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в Республике Беларусь.....	70
------------------	---	----

Контактную информацию об авторах можно получить в редакции журнала,  
страницы журнала открыты для дискуссий.

Мнение редакции может не совпадать с точкой зрения авторов.

Уважаемые читатели журнала!

При оформлении предыдущего номера журнала «Охрана и экономика труда» допущена техническая ошибка. Номер следует считать 4 (9) за 2012 год. Прносим вам свои извинения.

*Редколлегия*

## ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РУКОПИСЕЙ К ПУБЛИКАЦИИ

### Общие требования

– Статья предоставляется в 1 экземпляре на бумажном носителе и в электронном виде (по электронной почте iao-nic@mail.ru или на любом электронном носителе) по почте на адрес 105043, г. Москва. 4-я Парковая ул., д. 29.

– Файл должен содержать статью, включая аннотацию, ключевые слова на русском и английском языках; таблицы, графики, рисунки.

– Автор имеет право опубликовать в одном номере не более двух статей (одна в соавторстве). Количество авторов в одной статье – не более трех.

– Набор текста осуществляется шрифтом Times New Roman кегль 12, одинарный интервал, текст выравнивается по ширине; абзацный отступ – 1,25 см, правое поле – 2,5 см, левое поле – 1,5 см, поля внизу и вверху – 2 см.

– Объем статьи до 40 000 знаков (включая таблицы, графический материал, аннотацию и список литературы).

– В бумажном варианте рукописи должна присутствовать сквозная нумерация страниц, рисунков, диаграмм, формул и таблиц.

– Таблицы в тексте должны иметь заголовки, на каждую таблицу в тексте должна быть ссылка.

– Иллюстрации должны иметь порядковый номер и названия. При написании математических формул, построении графиков, диаграмм, блок-схем не допускается размер шрифта менее 10 кегля.

– Все формулы должны быть созданы с использованием компонента Microsoft Equation. При нарушении требований объект удаляется из статьи или статья возвращается на доработку.

– Кавычки по всему тексту должны быть одинаковые «лапками» («...»). Вместо знака тире (–) не допускается использовать дефис (-).

– Каждая приведенная цифра или цитата должна быть подтверждена сноской или ссылкой на источник данных или высказывания.

– Сокращения и аббревиатуры должны расшифровываться по месту первого упоминания в тексте статьи.

### Построение статьи

– Название статьи – выравнивание по центру, прописные буквы, полужирное начертание.

– Аннотация – не более 500 символов с пробелами, набранная курсивным шрифтом.

– Ключевые слова – 5–10 слов, набранные курсивным шрифтом.

– Фамилия и инициалы автора, ученая степень, ученое звание, должность и место работы, электронная почта, телефон.

– Далее на английском языке дублируются: название статьи, аннотация, ключевые слова, ФИО автора, ученая степень, ученое звание, должность и место работы.

– Основной текст статьи. Заголовки подразделов набираются полужирным шрифтом, выравнивание по центру.

– Список литературы в конце рукописи в алфавитном порядке по фамилиям авторов, в соответствии с принятыми стандартами библиографического описания.

– Ссылки на цитируемые источники размещаются в тексте в квадратных скобках с указанием номера, источника.

# Реформирование охраны труда в Российской Федерации

УДК 331.45  
ББК 65.247

ЕЛИН А.М.,  
главный научный сотрудник  
ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда»,  
канд.социол.наук

В статье рассматриваются вопросы реформирования охраны труда на основе современного и перспективного этапов развития экономики России.

**Ключевые слова:** реформирование, совершенствование, нормативные требования, обучение и повышение квалификации, программно-целевой подход, системность.

Процесс реформирования охраны труда предусматривает в качестве стратегической цели (2012–2015 гг. и до 2020 г.) решение следующих задач:

активизацию и проведение профилактических и предупредительных мер воздействия в области охраны труда на основе принципов её реформирования;

формирование устойчивых связей между элементами деятельности и генерированием практических результатов научных исследований;

осуществление информационно-аналитического и экспертного обеспечения деятельности федеральных и региональных органов власти в области охраны труда, иных государственных органов и организаций бизнес сектора по соответствующим проблемным вопросам;

развитие подготовки и повышения квалификации работников с учетом международного опыта и потребностей работодателей;

формирование организационных и информационных ресурсов в целях распространения лучшей практики проведения мониторинга условий и охра-

ны труда и др. на основе стратегических факторов развития экономики страны.

Основываясь на многолетней правоприменительной практике, предлагаются десять принципов, позволяющих совершенствовать потенциал современной охраны труда. В их числе:

– ужесточение санкций со стороны надзорных органов к нерадивым работодателям, игнорирующим требования о приведении рабочих мест в соответствие с действующими «Гигиеническими критериями ...» и иными нормативными требованиями охраны труда;

– организациям экономическим не имеющими возможности обеспечить приведение рабочих мест в соответствие с действующими нормативами за счёт собственных средств, предоставить льготную возможность использования для этих целей средств Фонда социального страхования, но с последующим их возмещению Фонду;

– считать ошибочным широкое привлечение к аттестации рабочих мест аттестующих организаций и фактический запрет на участие в этом процессе специалистов работодателя, так как это противоречит требованиям Трудового кодекса;

– повысить правовой статус действующих нормативных правовых и методических документов, регламентирующих порядок и сроки проведения оценки рабочих мест, предварительно внося в них соответствующие коррективы; совершенствовать методики проведения оценки отдельных факторов и показателей, которые существенно влияют на охрану труда и размер компенсаций.

Исследованиями установлено, что вкладываемые в аттестацию рабочих мест средства используются неэффективно. В связи с этим предлагается рассмотреть и обсудить вопрос о нецелесообразности использования и постепенном исключении такого вида оценки рабочих мест.

По нашему мнению, целесообразно принять за основу методы, базирующиеся на упрощённых подходах. Например, паспортизацию рабочих мест. Использование таких подходов в ряде европейских государств свидетельствует об их высокой эффективности при низких затратах. Методы, подобные европейским, находят распространение в организациях России (например, метод ОВР). Одновременно следует повысить ответственность работодателя за состояние рабочих мест, своевременное приведение их в соответствие с действующими нормативными актами.

Необходимо обсудить в среде общественности и предложить меры экономического воздействия на злостных нарушителей требований безопасности (т.е. работодателей длительное время не занимающихся улучшением обстановки на рабочих местах или допустивших рост численности работников с неблагоприятными условиями труда). Средства, поступающие от таких мер воздействия, направлять в региональные отделения ФСС и использовать для улучшения условий труда работников.

Нам представляется целесообразным ввести «институт» экспертов по условиям труда в регионах с преобладающим числом рабочих мест и видов деятельно-

сти с высокой степенью профессионального риска (угледобывающая, горная, металлургическая, нефтехимическая, химическая и т.д.), поручив им объективную и независимую оценку безопасности технологии работ и рабочих мест.

Пора законодательно закрепить требования о недопустимости к работе лиц на рабочие места с явным наличием вредных или опасных производственных факторов без приборов индивидуального оповещения, способных заблаговременно сигнализировать о превышениях допустимых концентраций (уровней), а также предусмотреть меры административной и уголовной ответственности для должностных лиц, использующих в технологических или иных процессах материалы, вещества или изделия, не имеющие сертификаты или разрешения соответствующих органов на их применение в Российской Федерации.

В целях объективного отражения оценочных критериев по условиям труда, по нашему мнению, необходимо внести изменения в форму статистической отчётности по условиям труда, а также расширить круг организаций её представляющих и возможных получателей, что позволит вести системный углублённый анализ условий труда, а также динамику численности, занятых во вредных/опасных видах работ.

На федеральном уровне целесообразно принять нормативный документ, регламентирующий объём и сроки сокращения числа рабочих мест с неудовлетворительными условиями труда и позволяющий применять к работодателям, нарушающим установленный порядок существенные штрафные санкции, а поступающие от этого средства направлять на счёт Фонда социального страхования Российской Федерации для последующего улучшения условий труда.

В целях дальнейшего усиления внимания к состоянию рабочих мест по условиям труда признать целесообразным,

чтобы органы исполнительной власти федерального и регионального уровней ежегодно устанавливали задания каждому хозяйствующему субъекту по созданию надлежащих рабочих мест и сокращению числа работников, занятых в условиях труда, не соответствующих государственным нормативным требованиям. Это позволит изменить ситуацию и сократить, по нашим ориентировочным расчётам, расходы на охрану труда в целом по стране в среднем на 5% ВВП или около 2,3 трлн. рублей.

В структуре предлагаемых мер предусматривается возможность ведомственного реагирования на критические ситуации в сфере охраны труда в связи с тем, что для значительной части работодателей забота об условиях и охране труда стала даже не второстепенным, а третьестепенным делом. По нашему мнению это возможно через последовательное и целенаправленное привлечение к данным проблемам отраслевых объединений работодателей на основе принятия соответствующего положения (стандарта) об ответственности бизнеса в социально-трудовой сфере.

В основу реализации предлагаемых мер должно быть положено: дальнейшее развитие и совершенствование законодательной и нормативной базы.

В настоящее время в области охраны труда действует порядка 1000 нормативных документов. Значительная часть из них требует серьезного обновления и гармонизации с европейским законодательством. В их числе документы по санитарно-гигиеническому нормированию (на сегодня существует 113 документов (санитарные правила, санитарные правила и нормы, санитарные нормы, гигиенические нормативы), из которых 42 зарегистрировано в Минюсте), типовые правила и инструкции по охране труда, разработанные еще в советские времена и не вполне адекватные текущему уровню технического и технологического развития.

Дальнейшее совершенствование нормативной правовой базы целесообразно на основе проведенных научных исследований и широкого привлечения к обсуждению их итогов научной общественности и практических работников сферы охраны труда.

К основным направлениям совершенствования нормативной базы следует отнести:

- модернизацию системы нормативов в области охраны труда на основе исследования факторов производственной среды и трудового процесса с учетом гармонизации законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда с законодательством развитых стран;

- совершенствование правил и инструкций по охране труда;

- подготовка стандартов в области охраны и условий труда работников различных видов экономической деятельности, учитывающих особенности проведения технико-технологических процессов модернизации производства и регламентов деятельности;

- разработка единых принципов экспертизы факторов среды и трудового процесса, оказывающих воздействия на физическое, психофизиологическое и эмоциональное состояние здоровья работников с учётом возможной корректировки оценочных показателей на основе медицинских, социально-трудовых и эргономических факторов;

- обеспечение ратификации Российской Федерацией международных конвенций в соответствующей сфере деятельности;

- разработка концептуальных подходов к проведению актуарных расчетов в системе социального страхования на основе оценки уровней профессионального риска; проработка механизмов экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда;

- подготовка и обеспечение реализации новых подходов к установлению компенсаций за работу во вредных

(опасных) условиях труда и обеспечения работников средствами индивидуальной защиты на основе фактических условий труда на каждом рабочем месте, исключая отраслевой подход.

Пересмотра требует и действующий порядок правового регулирования обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В частности, существующий порядок отнесения видов экономической деятельности к классам профессионального риска и установления страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не стимулирует должным образом работодателей к улучшению условий труда. В этой связи требуется разработка нормативного перехода к оценке индивидуального уровня профессионального риска страхователя, установлению дифференцированных размеров страховых тарифов и эффективной системе «повышающих» и «понижающих» коэффициентов к базовым ставкам страховых тарифов.

Сегодня как никогда необходимы современные подходы к модернизации системы нормирования процессов труда и регламентированных перерывов;

- формирование системы профессиональных стандартов в Российской Федерации и национальной системы оценки компетенций (квалификаций), в т.ч. формирование основ сертификации специалистов в области охраны труда;

- программно-целевые подходы к модернизации производства и обеспечению эргономической безопасности рабочих мест; внедрению современных элементов культуры труда, согласование интересов работников и работодателей по основным жизненно-важным направлениям взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений. Автор исследования считает, что целесообразно поощрять работодателей путём предоставления льготных кредитов и субси-

дий при осуществлении ими программ технического перевооружения или создания новых рабочих мест с благоприятными условиями труда. Такие меры будут особенно эффективными в организациях малого и среднего бизнеса;

- исследование вопросов доходов населения, заработной платы и рынка трудовых ресурсов, стратегическое планирование обеспеченности и формирование баланса трудовых ресурсов.

Выполнение организационной, методической, информационно-аналитической работы.

Управление в сфере охраны труда и обеспечения здоровья работающих невозможно без эффективных инструментов обоснования и принятия решений.

В настоящее время различные ведомства осуществляют сбор и обработку большого массива данных, отражающих ситуацию в соответствующей сфере (Министерство труда и социальной защиты России, Росстат, Роструд, ФСС, Роспотребнадзор, ФМБА, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда. Зачастую данные, формируемые ведомствами, существенно различаются, что затрудняет проведение оценки текущей ситуации в области охраны труда и выработку адекватных ей мер регулирования.

По нашему мнению, стране необходим единый центр сбора, обработки и формирования соответствующей аналитической и профилактико-предупредительной информационной составляющей, способствующей целенаправленному решению проблем в сфере социально-трудовых отношений.

Важным инструментом управления в сфере охраны труда является прогнозирование состояния производственного травматизма и профзаболеваемости в среднесрочной и долгосрочной перспективе на основе оценок уровня опасности или безопасности производственно-технологических процессов, в том числе вновь возникающих профессиональных

рисков с учетом инновационного развития экономики. Такой прогноз возможен лишь на основе базы знаний, сформированной в рамках проведения собственных научных исследований, а также при участии центров профпатологии, лечебно-профилактических подразделений исследовательских учреждений, содержащей информацию о взаимосвязи факторов производственной среды и здоровья работников.

Результатом работы по прогнозированию должно стать выделение «неблагоприятных» видов экономической деятельности, субъектов Российской Федерации с целью принятия мер по предупреждению травматизма и профзаболеваемости работников. В этой связи необходимо обратить особое внимание на участвовавшие случаи привлечения работников к работе сверхнормированного рабочего времени. Такое привлечение в ряде случаев (особенно на транспорте), становится причиной роста происшествий или травмирования не только непосредственно обслуживающего персонала, но и пользователей данного вида услуг.

В связи с этим важнейшими направлениями работы должны стать:

- формирование и администрирование информационных баз данных по вопросам охраны труда и здоровья работников, доступных пользователям с различными ролями (различного уровня), на основе совершенствования системы статистического учета и отчетности в соответствующей сфере;

- проведение регулярных мониторингов по профильным вопросам, подготовка аналитических материалов и выработка предложений по принятию конкретных мер;

- мониторинг региональных программ улучшения условий труда;

- создание регистра профзаболеваний и производственных травм, персонифицированного регистра лиц, страдающих профессиональными заболеваниями;

- разработка подходов к прогнозированию развития ситуации в области производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; формирование таких прогнозов и разработка стратегических мер регулирующего воздействия.

Экспертная и научно-практическая деятельность.

Организация экспертной и научно-практической деятельности подразумевает, прежде всего, формирование современного лабораторного комплекса, позволяющего проводить практические исследования, давать оценки и экспертные заключения.

Данный комплекс позволит не только исследовать воздействие вредных факторов производственной среды на организм человека, но и проводить оценку средств индивидуальной защиты, имея в виду повышение защитных свойств поставляемых СИЗ и формирование заданий на разработку новых СИЗ, в т.ч. с учетом выявления новых факторов, а также осуществлять тестирование (независимую экспертизу) предлагаемых на рынке средств индивидуальной защиты в целях предотвращения распространения контрафактной или фальсифицированной продукции, которая может нанести серьезный вред здоровью работников.

Требует дальнейшего совершенствования проведение государственной экспертизы условий труда. Из более чем 17 тысяч случаев проведения государственной экспертизы условий труда в субъектах Российской Федерации, в 8050 случаях предметом была оценка качества аттестации рабочих мест и в 1657 случаях – характер и условия труда. При этом независимые измерительные лаборатории привлекались лишь в 70 случаях, что свидетельствует о «поверхностном» характере экспертизы даже в случаях, когда речь шла об оценке фактических условий труда.

По данным статистической отчетности удельный вес работников, занятых

во вредных условиях труда, постоянно растёт. За семь лет их доля в среднем по России увеличилась с 21,3% в 2004 году до 30,5% в 2011 году. Таким образом, в настоящее время практически каждый третий работник в Российской Федерации трудится в условиях труда не соответствующих требованиям безопасности по гигиеническим, эргономическим или техническим параметрам.

Неблагоприятные условия труда становятся причиной производственного травматизма. На фоне общей тенденции к снижению его уровень все равно остается высоким.

Каждый год Федеральной службой по труду и занятости выявляется около 1,5 тысяч сокрытых несчастных случаев на производстве, в том числе 300 – 400 со смертельным исходом, из чего следует, что фактический уровень производственного травматизма существенно превышает фиксируемый Росстатом.

Помимо всего этого вредные условия труда оказывают существенное влияние на уровень экономических потерь общества в целом. По оценкам Министерства труда и социальной защиты, суммарные потери и издержки для экономики страны ежегодно составляют 1,94 трлн. рублей или 4,3% ВВП.

Современное законодательство Российской Федерации об охране труда имеет своеобразный характер. Оно сформировалось в последние 20 лет как компромисс ориентированных на рыночную экономику и учитывающих международный опыт регулирования охраны труда правовых норм и огромного массива норм, правил, перечней, списков и других документов, являющихся наследием действовавшей во времена СССР командно-административной системы с единственным работодателем – государством.

В данное время работает значительное количество правовых механизмов, не свойственных рыночной экономике, не стимулирующих работодателей к при-

нятию всех возможных мер к защите жизни и здоровья работников, носящих откровенно патерналистский характер.

Следствием компромиссного характера законодательства об охране труда является:

- направленность основных мероприятий в сфере охраны труда на компенсацию последствий уже происшедших несчастных случаев, а не на предупреждение их;

- низкая эффективность механизмов обязательного социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в части предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- безответственное отношение части собственников и менеджмента организаций к улучшению условий труда работников, обеспечению сохранения их здоровья в процессе трудовой деятельности и

- безразличное отношение значительной доли работников к повышению безопасности и улучшению условий их труда, их ориентированность лишь на безусловное получение компенсаций как дополнительных материальных стимулов;

- несвязанность, невнятность и разобщенность процедур и требований охраны труда, непонятность их назначения работодателям и менеджменту предприятий, из-за чего эти процедуры и требования реализуются выборочно или не реализуются вообще;

- низкая эффективность или результативность обучения работников практическим методам безопасного проведения работ;

- неразработанность процедур оценки реальных опасностей и вредностей для работников, непонятность их для значительной части работодателей и работников;

- неэффективность системы предупреждения и выявления профессиональных заболеваний, незаинтересованность в качественном проведении медицинских осмотров ни работодателей, ни ме-

дицинских учреждений, ни работников; слабость и неэффективность деятельности профпатологических служб;

- низкая укомплектованность, а в ряде случаев и квалификация специалистов по охране труда предприятий и организаций;

- непроработанность системы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, с одной стороны, не стимулирующей работодателей к приобретению наиболее эффективных средств индивидуальной защиты, а с другой стороны, создающей существенную дополнительную финансовую нагрузку для работодателей, вынужденных приобретать изделия, не обеспечивающие защитные функции (например, костюмы от общепроизводственных загрязнений, утепленная одежда в I – III климатических поясах).

Процесс реформирования охраны труда должен быть глубоко проработан на всех управленческих уровнях, как по функциональным составляющим, так и по организационным формам его проведения и достижению результатов. Он должен быть понятен и доступен специалистам всех уровней управления, непосредственным организаторам работ и самим работникам.

В основу реформирования и осуществления действенных мер сферы охраны труда, должны быть положены современные модели, признанные в развитых странах, включающие комплексные предупредительные мероприятия, а также базовые положения экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда, в том числе за счет дальнейшего совершенствования страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, суть которых заключается в формировании нормативных механизмов, методов и инструментов, позволяющих объективно выявлять, идентифицировать и оценивать риски, управлять ими, обеспечивая достойные условия труда на каждом конкретном рабочем месте.

В странах ЕС методы оценки профессионального риска нашли применение уже в 1970-е годы. А с принятием в 1989 году рамочной европейской Директивы 89/391/ЕЕС «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников» оценка риска становится краеугольным камнем европейского подхода к профессиональной безопасности и здоровью.

При этом переход на управление профессиональными рисками дает ощутимые результаты в плане снижения производственного травматизма.

Так, в Германии и Италии, где работодатель в соответствии с законодательством обязан осуществлять оценку и управление профессиональными рисками, показатели производственного травматизма со смертельным исходом в 1998 году составили 1287 и 1338 человек, а в 2007 году 682 и 847 человек соответственно. За 10 лет данный показатель снизился в Германии на 47%, а в Италии – на 37 %.

В организациях России, в том числе в научной среде много разговоров и проектов на тему оценки, идентификации и выявления риска на рабочих местах, но очень мало практических действий. Опыт коллективов, добившихся неплохих результатов в выявлении и устранении различных источников опасности, используется крайне неудовлетворительно. В этом есть вина и ответственность различных структур управления охраной труда и обучающих организаций. Необходимо чтобы все специалисты, а также рабочие четко представляли значение и роль требований охраны труда в сохранении жизни и здоровья различных категорий работающих

Все профилактические и предупредительные процедуры в области охраны труда должны быть тесно взаимосвязаны к фактическим условиям труда на каждом рабочем месте, что позволит:

- Устранить финансовую нагрузку на работодателя путем отказа от списков, других затратных процедур и снижение

избыточного административного давления на работодателя со стороны надзора путем установления рамочных правил в охране труда, гармонизированных с международными стандартами.

- Включить механизмы экономического стимулирования работодателя – чем лучше условия труда и ниже уровень риска, тем ниже страховые тарифы, финансовые вложения в обязательные процедуры (обучение, медосмотры, СИЗ и т.п.), затраты на компенсации и т.д.

- Сократить потери экономики из-за неудовлетворительных условий труда.

По данным Роструда в общей структуре причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших в Российской Федерации в 2011 году, более 70% занимают типичные причины организационного характера, в числе которых, наряду с нарушениями требований безопасности, неудовлетворительной организацией производства работ, недостатки в обучении работников безопасности труда, нарушения трудовой дисциплины. И это несмотря на то, что численность работников, прошедших обучение охране труда и проверку знания требований охраны труда, ежегодно растет. Данный факт свидетельствует о формальном подходе к проведению обучения в сфере охраны труда. Именно эффективность обучения, проводимая отдельными обучающими центрами, вызывает обоснованную озабоченность и беспокойство. Безответственность в сфере повышения квалификации недопустима ни со стороны обучающих организаций, ни со стороны обучаемых.

Обучение должно осуществляться на основе единого порядка, устанавливающего дифференцированный подход к содержанию и длительности обучения различных категорий руководителей и работников, с учетом типовых программ обучения охране труда различных категорий специалистов и работников рабочих профессий. Наряду с этим необходимо внедрение инновационных форм

обучения и проверки знаний в области охраны труда на основе единых электронных тестирующих программ.

Минтрудом России принят новый Порядок обучения охране труда и проверки знаний требований охраны труда, в котором четко разграничены категории по продолжительности обучения, объему предоставляемого материала для охвата всех категорий работающих.

Особое место должна занимать подготовка специалистов по охране труда организаций. В соответствии с Поручением Президента РФ В.В. Путина подготовка специалистов по охране труда должна особо тщательно контролироваться государством, в том числе, путем введения их обязательной сертификации.

Подготовлены предложения по принятию нового федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности «Охрана труда и управление профессиональными рисками» с присвоением квалификации «бакалавр».

В сентябре на саммите АТЭС Президент Российской Федерации В.В. Путин дал высокую оценку Таможенному союзу России, Белоруссии и Казахстана как прообразу той высокой степени интеграции государств, какой в будущем может стать АТЭС. Интеграция стран Таможенного союза позволила в декабре 2011 года принять единый для трех стран технический регламент Таможенного союза ТР ТС 019/2011 «О безопасности средств индивидуальной защиты», утвержденный Решением Комиссии Таможенного союза от 9 декабря 2011 г. № 878. С 1 июня 2012 года технический регламент вступил в силу. Это серьезный барьер на пути проникновения контрафакта на рынок средств индивидуальной защиты.

Для улучшения условий труда, предупреждения производственного травматизма большое значение имеет установление адекватной ответственности за нарушения, непосредственно угрожаю-

щие жизни и здоровью работников. Малый размер штрафов за нарушения, угрожающие жизни и здоровью работающих, провоцирует работодателей игнорировать требования охраны труда.

Кроме того, в действующей редакции Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях нет градации ответственности за нарушение требований охраны труда в зависимости от тяжести совершенного нарушения и его последствий. Международный опыт свидетельствует, что ответственность работодателей за нарушения требований охраны труда в развитых странах несравнимо велика.

Что предлагается в законопроекте?:

Существенно увеличить размер штрафов за нарушения, непосредственно угрожающие жизни и здоровью работников.

Наряду с ужесточением наказания за угрожающие жизни и здоровью работников правонарушения предлагается:

- за нарушение законодательства об охране труда, совершенное впервые, ввести новый вид наказания – предупреждение;

- с целью обеспечения большей объективности и исключения, возможных фактов безответственного отношения к жизни и здоровью персонала, а при обострении ситуации передавать решение вопроса о назначении наказания (при повторном нарушении законодатель-

ства об охране труда) на рассмотрение в судебные органы.

Предлагается внести изменения в статью 143 Уголовного кодекса с целью усиления наказания за нарушение требований охраны труда, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека или смерть.

Принимаемые меры, безусловно, дадут определённые результаты. Однако, по нашему мнению, целесообразно разработать и принять общенациональную стратегию предупредительно – профилактических действий в сфере охраны и безопасности труда, как политико-управленческий документ, учитывающий перспективность и комплексность регулирования социально-трудовой сферы.

К её формированию необходимо привлечь ведущих ученых научно-исследовательских институтов, профильных кафедр высших учебных заведений, практических работников.

Скоординированная работа руководителей и специалистов позволит внести кардинальные изменения в процессы проведения профилактических и предупредительных мероприятий, включая законодательное, нормативное правовое, научно-методическое и организационное сопровождение на всех этапах и уровнях управления как базовая основа реформирования охраны труда в отдельных видах экономической деятельности и стране в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1.Безопасность России (правовые, социально-экономические и научно-технические аспекты). МГФ «Знание».2005. 512с.

2.Елин А.М. Охрана труда: проблемы и пути решения. М.: 2010.464с.

3.Сажин Б.С., Гудим Л.И., Елин А.М., Сажина М.Б. Охрана и безопасность труда на промышленных предприятиях. М.2010. 352с.

# О процедурах и механизмах, связанных с принятием нормативных документов сферы охраны и безопасности труда

УДК 331.45

ББК 65. 247 зам. директора по научной работе и общим вопросам ПМФ ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, д-р техн. наук, профессор;

ИСТОМИН С.В.

ТУРЧЕНКО В.Н.

начальник отдела научного обеспечения политики охраны труда ПМФ ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, канд. техн. наук.

В сфере охраны и безопасности труда следует различать две основные группы документов: нормативные правовые акты (НПА) и нормативные технические документы (НТД).

По порядку принятия и юридической силе нормативные правовые акты подразделяются на законы и подзаконные акты.

НПА – это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение или отмену правовых норм.

В свою очередь, под правовой нормой принято понимать общеобязательное государственное предписание постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение".

Все государственные требования охраны труда содержатся в НПА.

Согласно ст. 211 ТК РФ Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и норма-

тивы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. N 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

стандарты безопасности труда,  
правила и типовые инструкции по  
охране труда,

государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

НТД – официальный документ, доступный широкому кругу потребителей, устанавливающий правила, общие принципы и характеристики (при проектировании, создании, и использовании), касающиеся определенных видов деятельности, каких-либо технических объектов.

НТД разрабатываются и утверждаются в установленном порядке определенными компетентными органами.

Некоторые виды распространенных НТД сферы обеспечения безопасности на производстве:

- ВВП – Ведомственные нормы проектирования;
- ВВПБ – Ведомственные нормы пожарной безопасности;
- ВВПТ – Ведомственные нормы технологического проектирования;
- ВВПБ – Ведомственные правила пожарной безопасности;
- ВСН – Ведомственные строительные нормы;
- ГОСТ – Государственные стандарты (международные стандарты (ИСО), межгосударственные стандарты (ГОСТ), Российские стандарты (ГОСТ Р);
- МДС – Методическая документация в строительстве;
- МУ – Методические указания;
- НПБ – Нормы пожарной безопасности;
- НПРМ – Нормативные показатели расхода материалов;
- ОСТ – Отраслевые стандарты;
- ПБ – Правила безопасности;
- Р – Руководства;
- РД – Руководящие документы;
- СН – Строительные нормы;
- СНиП – Строительные нормы и правила;

– СП – Своды правил;  
– ТОИ – Типовые инструкции по охране труда;

- ТТ – Типовые требования;
- Инструкции;
- Методики;
- Методические пособия, пособия;
- Методические рекомендации, рекомендации;
- Перечни;
- Правила;
- Технические регламенты.

Основные вопросы, связанные с принятием нормативных документов – это государственная регистрация, официальное опубликование, порядок вступления в силу.

Государственная регистрация нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти в Министерстве юстиции РФ

С 15 мая 1992 года Постановлением Правительства РФ от 08.05.1992 N 305 была введена государственная регистрация нормативных актов министерств и ведомств, затрагивающих права и интересы граждан и носящих межведомственный характер.

В настоящее время вопросы государственной регистрации и вступления в силу ведомственных НПА регулируются Указом Президента РФ от 23.05.1996 N 763 и Постановлением Правительства РФ от 13.08.1997 N 1009. Так, в соответствии с пунктом 10 Правил, утвержденных указанным Постановлением, государственной регистрации подлежат нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций, имеющие межведомственный характер, независимо от срока их действия, в том числе акты, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера.

В пункте 12 "Разъяснений о применении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации", утвержденных Приказом Минюста России от 04.05.2007 N 88, дается более

подробное описание нормативных актов, которые подлежат государственной регистрации, а именно:

а) содержащие правовые нормы, затрагивающие:

– гражданские, политические, социально-экономические и иные права, свободы и обязанности граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства;

– гарантии их осуществления, закрепленные в Конституции Российской Федерации и иных законодательных актах Российской Федерации;

– механизм реализации прав, свобод и обязанностей;

б) устанавливающие правовой статус организаций – типовые, примерные положения (уставы) об органах (например, территориальных), организациях, подведомственных соответствующим федеральным органам исполнительной власти, а также устанавливающие правовой статус организаций, выполняющих в соответствии с законодательством Российской Федерации отдельные наиболее важные государственные функции;

в) имеющие межведомственный характер, то есть содержащие правовые нормы, обязательные для других федеральных органов исполнительной власти и (или) организаций, не входящих в систему федерального органа исполнительной власти, утвердившего (двух или более федеральных органов исполнительной власти, совместно утвердивших) нормативный правовой акт.

При этом на государственную регистрацию направляются нормативные правовые акты, обладающие как одним из вышеуказанных признаков, так и несколькими.

Государственной регистрации подлежат нормативные правовые акты независимо от срока их действия (постоянно действующие, временные (принятые на определенный срок)).

Согласно пункту 15 тех же Разъяснений не подлежат представлению на государственную регистрацию:

а) индивидуальные правовые акты;

– персонального характера (о назначении или освобождении от должности, о поощрении или наложении взыскания и т.п.);

– действие которых исчерпывается однократным применением;

– срок действия которых истек;

– оперативно-распорядительного характера (разовые поручения);

б) акты, которыми решения вышестоящих государственных органов доводятся до сведения органов и организаций системы федерального органа исполнительной власти;

в) акты, направленные на организацию исполнения решений вышестоящих органов или собственных решений федеральных органов исполнительной власти и не содержащие новых правовых норм;

г) технические акты (ГОСТы, СНиПы, тарифно-квалификационные справочники, формы статистического наблюдения и т.п.), если они не содержат нормативных предписаний;

д) акты рекомендательного характера.

Государственной регистрации подлежат акты независимо от срока их действия. В случае возникновения сомнений относительно соответствия указанных актов перечисленным критериям они подлежат направлению на государственную регистрацию в Министерство юстиции. Окончательное решение вопроса о необходимости регистрации принимает Минюст.

Зарегистрированные НПА подлежат официальному опубликованию в "Российской газете" в течение десяти дней после дня их регистрации, а также в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти издательства "Юридическая литература" Администрации Президента РФ (пункт 9 Указа Президента РФ от 23.05.1996 N 763).

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в уста-

новленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу и не могут служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний. На указанные акты нельзя ссылаться при разрешении споров (пункт 10 Указа Президента РФ от 23.05.1996 N 763).

Помимо актов федеральных органов исполнительной власти государственной регистрации в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 10.07.2002 N 86-ФЗ и Указом Президента РФ от 20.03.2001 N 318 также подлежат акты, имеющие нормативный характер некоторых ведомств, среди которых – Фонд социального страхования РФ.

#### **Официальное опубликование НПА**

В соответствии с ч. 3 ст. 15 Конституции РФ все законы, а также любые нормативные акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, должны быть официально опубликованы для всеобщего сведения, то есть обнародованы. Неопубликованные нормативные правовые акты не применяются, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу. Официальное опубликование является конституционной гарантией прав граждан.

Чтобы определить, с какого момента вступает в силу НПА, необходимо выяснить, что считается официальным опубликованием и какие условия должны быть соблюдены для того, чтобы НПА признавался официально опубликованным.

Во-первых, официальное опубликование должно проводиться путем помещения текста документа в общедоступном издании, которое должно свободно распространяться среди населения по неограниченной подписке.

Во-вторых, помещение текста НПА в общедоступном издании только тогда имеет статус официального опубликования, ког-

да это издание законодательно определено в качестве источника официального опубликования для данного вида НПА.

В-третьих, НПА должен быть опубликован в официальном издании полностью.

Таким образом, под официальным опубликованием НПА следует понимать помещение полного текста документа в специальных изданиях, признанных официальными действующим законодательством.

#### **Порядок вступления в силу нормативных правовых актов**

##### **Федеральные законы**

Федеральные законы вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими законами не установлен другой порядок вступления их в силу.

Официальные источники опубликования: "Российская газета", "Собрание законодательства Российской Федерации", "Парламентская газета", Интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). Основание: Федеральный закон от 14.06.1994 N 5-ФЗ.

##### **Акты Правительства**

Акты Правительства РФ, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования, если в самом акте не установлен иной порядок вступления в силу.

Официальные источники опубликования: "Российская газета" и "Собрание законодательства РФ".

Иные акты Правительства РФ вступают в силу со дня их подписания. Основание: Указ Президента РФ от 23.05.1996 N 763.

## Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти

В соответствии с Правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 13.08.1997 N 1009, нормативные правовые акты издаются федеральными органами исполнительной власти в виде постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций и положений. Издание нормативных правовых актов в виде писем и телеграмм не допускается.

Нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций, имеющие межведомственный характер, независимо от срока их действия, в том числе акты, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера, подлежат государственной регистрации.

Акт, признанный Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, подлежит опубликованию в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, утвердившим акт. При этом порядок вступления данного акта в силу также определяется федеральным органом исполнительной власти, издавшим акт.

Таким образом, порядок вступления в силу НПА зависит от факта его регистрации в Минюсте России: зарегистрированные акты вступают в силу в порядке, установленном Указом Президента РФ от 23.05.1996 N 763; порядок же вступления в силу актов, признанных Минюстом России не нуждающимися в регистрации, каждый федеральный орган исполнительной власти определяет самостоятельно.

НПА федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу.

Официальные источники опубликования: "Российская газета" и "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти". Основание: Указ Президента РФ от 23.05.1996 N 763.

## Акты, признанные Министерством юстиции РФ не нуждающимися в государственной регистрации

Исходя из вышеизложенного, к актам, не нуждающимся в государственной регистрации относятся, в том числе все виды НТД.

Акт, признанный Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, подлежит опубликованию в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, утвердившим акт. При этом порядок вступления данного акта в силу также определяется федеральным органом исполнительной власти, издавшим акт (пункт 17 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 13.08.1997 N 1009).

Федеральным законом «О техническом регулировании» от 27.12.02 №184-ФЗ статьей 46. установлено, с 1 сентября 2011 года нормативные правовые акты Российской Федерации и нормативные документы федеральных органов исполнительной власти, содержащие требования к продукции или к продукции и связанным с требованиями к продукции процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации и не опубликованные в установленном порядке, могут применяться только на добровольной основе. По сути, в этой статье речь идет о НТД, их официальном опубликовании.

Не все ведомства на настоящий момент утвердили порядок опубликования и вступления в силу своих актов, не нуждающихся в государственной регистрации и (или) признанных Минюстом РФ не нуждающимися в государственной регистрации. Ниже приводится информация по некоторым ведомствам, принявшим решения по этому вопросу.

1*тLICJII,ly1Ug вДШИСТ №P	II НСПЧИНЕН ии^'мпшуппн
МННС1(! KT1№ Pф ПП JC.ПМ IPAXJUIIIHOII чсQ)ШН>1. ч ч н и м м I [ I'II г> Jiitrm п ликтпацпл 1 йнлс.чс1 кмнL'1зVIIIкM1 бедствий России)	Установлен ОПШНЙ плр^ДОХ для КН НИЛ – вступают в СМ.IV ПО истечении 10 дней гйсае дня нч первого официального опубликование если самим 1 г ахтэл....с установлен другой нарядок вАТУПЛСНИЯ В силу. <b>Офыпнальные НЛТО4и ш кн опубп Пковшия; Nаgypitmi "Гражданская ншнга" и "Пожарное не.чо".</b> Основание: При кат М Ч С РПСЧЕ! от 2.1.03.21Ю4 N MO (вступил я tu.iy С 2J.0J
М и м не і СJKТИН; <b>здравоохранения и</b> с d i M I H Q n r   J   W R M M M I P ф <b>(Мин шрмвсмадызып ни</b> Pui'L'НЮ – Vh.ii -H-m Прсчшснтэ P ф т 31.05.20J 2 <b>нребрааойшго ч</b> МННЕЕСТ^КТВО URUBEXWPHНСИИИ 141 11 А И Я Н Г Г С Р С Ш І Ц V.1:1 II ЫШНАЛЬНИЙ ЧИНШЧЬЕ 1'ф	<b>Приказы Мин–правсоиразвптня J&amp;jcctoi, признанные не</b> нуждаются [ци м в д д п госуигрсгHСFFFEofl рц:гнстраг[ин. пст\ пял и те силу L" MUMCHTII вДЮНЦЦЩ ИЛ МІІНУСТОМ KILCШE ЭД НІ, М.Н.ІКШЕЙМНСЯ h [HLC; jUfVJI^JJLHM  Л' НСТрйННН, Офнггнальные ИСТОЧНИКИ опуолт–о–вгшня: –1':;mlmianbEьЫii Инпернп–CLINi MMHЩцтиаСсчIPUSHHI мч POLLHI iww–^.mi n ); – журнал "Ъныйетвд.трки>рого н ящн^фното ЗДМЖЙЛДГЕИЫЙ 1 u; і РОСС нлской <JEAEPUIU.i LH". Основание! Приказ Минтлрягсоирошггн!! России от 16.06.2009 N" J]96 і вступил д силу ¥ 08–11 –2009).
Фин.зл еАцнкльйШ <b>( три ш ми ниithiiii</b> <b>Фсдёранмц (ФСС г^J'</b>	ЛиJ ФМДО нрияишшп МИНЮСТОМ ГчлХИИ не нумаюшпчеи ь государственной рНгисгранн, цодлсжкт пфищцльнпму опуЙл^ловакию р Журнале "Всггник ЕОСyарCIIieijIIСНО СОУНІUUL ПЮ TO 4лри\оиипич" н {HJIN) J еженедельном кнформдииионрго–дпллктическом журнале "Социальный мир" {ПУНКТЫ 2E И 22 <b>Правил, УТПЕРОКЛЕННЫ*</b> ПОСТШЮШЕАДСЫ ФСС РФ ВТ 30.10.2007 N 2щ. До ырнммч <b>Правил, утверждени*</b> ПоОаботкшпн СМЧ" РФ ojr 30.10.2(107 N 2641. действовали ПрщЙЛ4  \: ^ттасленные <b>Постановлением ФСС РФ оі Л.01.2(Ю2 N В. Q соответствии с этими Правилами лкш ФСС РФ. имеющие нормативный хрякчер^</b> вступали в силу также по истечении! 10 дней лослс дня их «Ъншшыимчэ онубянкванш, еепн самыи актами № устаношлш другой порядок вступления ь силу. Источником официального йиуйянквакиж актов Фонда. лрнчнаннь^ Минюстом РСШСНИ НЛ-пух^кшииш м. госуларсткзнк^ регистршин, яшника журнал "Ввстанк госуларственаага социального страхования" "Соцмпный инр" (nvmfrbi н 24 Иракм. vte^>^ч.^лнь^ І цНті atwiL ІСНЛКМ ФСС и і З L .0 E 2Ш N Ц
МІІм"(.' 11"  н'1 Іn І ОБДОМПМ!* Л ИЯ) ЕН Pф {Miiiiii}[iphi»yhii ИСКАМИ	<b>Поршок вступления э сину актов Мнш брнзук ин приананных</b> Минюстом В'пссип нге иулдяинциммсл я тгчдврствясиппй рті йтрийнк, не установлен. R PefjiaMсni^ і my ipetm^fj Ъргаышэацин Ц^ннстерстай страхования и науки Pф. угв. Ирггкячой Ммнойнаукм России от U-.i.J.'i-^rtL2 N !?77(.чя рй й^тршДПо № MJINKJLT PйССНН не <b>предстаалю»^</b> установлено, что ^рмативные нравойие акл ы. прMІНаіІІUC МЧННИГОЧ России ПС нужддисмнцнн! [1 рПІСІ]ЯІ11111. NYFIU 11ку=отс л аурпале "Нестннк (мрхзпванпя' или Учительской т^–JtLt. Ранее днмоптчпвй ігорп? оодержалва» в Прикл–јс Мннйврваукн Носсин (Л– OI.D^rtGS N 1Ab (ред. от І9J&4.2007).

Мнмнпгрс1 MM <b>гсрнролпных ресурсoft И</b> Звальнойнн PУСТНІІСКІНІ К'РЛНИИ f MuMII[111]H).MjF P(TF L'НІІ j	<b>Акты МныЕрнроды Рисами, лризнанные не нуждакишмнф и</b> государственно!! регпстранни. ВСТV пакуг н–силу си дня и \ Офишли.ІЫ1 O3 и ONY^JITUTOBARIKDT, если CIUMШMШ АКГАИН НЕ <b>установлен Fто(т порч.юк рст&gt; плвншыя п силу.</b> {Лфнци^ьиыс Ш"4.П и мкн ui(ЮБ.Ч 11 нйвйНля: casei a" LJ puroj^HВIE ндн журнал "L 1 кудёрстивдН 0е >чр рлей# рссурсаин". нонанке: ELPJINIF MIDHIFPIPIIIBI РОССИИ ЙТ O 1 J U J O O I L N 241 <'йС1>мл1 й стуй с 21.11.200ЯУ <b>Ари, действовавшие рзнсс: Приказ МПР России от 12,07.200,^</b> N 1KY {дсйствспыл с 27.(Ю.2«0."? по 20. E1 .iCHJftl.
Мнавгтшрсрлф ГГрНЙЫПЬКНЖКТН н TDPNTR/H! (Мвнпрпнпрг Риинш]	<b>а&gt; Ак ПЕ Мынпромторга России, признанные– не нуждающимися</b> в госуда ктпсноП рсгисгряпни. вступают н силу сл дни нк иилЕисания. если сам'нмн UJ^IIN не устновляе иКуii норхдоз; <b>уциуіііііН^ nh и силу.</b> <b>Офнииа&amp;льгН</b> НСТОЧ! І Нк ONYAI и коВД ІІІІ ; COJ.(J5.2011 –ritLТа 'ПромьшсыннЦй гженедильннк*: с 21.06.2009 по 02 0А.201 J – журмр "Энергия профшншейрото  юста". Оснинан1:е: Приказ Мцнпрйн^Ьрсй Putcujj иг N i.KTj'nun в сапу с 21.06.20091 ft) Укачом Прсчпдсмта Pфпт II.OA.ZfIOR \ 721 Мнниоиспбт 11 ром hull. ІСНІКТІЯ И ЗНСрг(ГТБЭКН Pф (M И111 ПЧ НUрi.F РОССИИ) бычо преобразовано ь <b>MimjieiepcTeo</b> промышленное! и и торговли России гМнппрп^торг России) и Министерство - л-р- :1:M  <"5:\!– ч к р ю ^UVL–hH; і>Ц,  L L J к   Ы _____ . : – J  !   <b>Рск\ми. нрлннанпые не муь^акшшмнел</b> uroev.jarciN^HHC<^ регнетрдцид, негулати венду с vio^iCFFra JRT подписания, сели симмм атаын <b>не уиашвиен</b> ли и і m^nlіх жпумлешш йСйЛ>. ОфйщшпныТІ 11сто'п і и копуол 11 ком MI 1я: с 0л ,2006 raicra "Аженелельнк примышленного роста"; др O2.(f3.20IKS – гвастн. "L JpuM ыш. пека ый ешенедел ьн 11 к". <b>OfFronaiiHcr ПИ1к)1</b> МикпрОизн^го России от 13.07.А00А ^ ІІ (дсйсгнокиЕ с 1?.UN.2004 по 20.0ft.2CЮУ). Лкты, действоваангие [Einee: ПрнкВ Ми]знер< и России пг 0A.04.200.1 N 147,
ФЕЛСРМК.П^ИИК' :Ц СНІСТВД ПП VEEM^CHTLVIV PCCУЛПРПНЗЕСПН» EE NEIYHNM HP (Pіirtruii.iupO	<b>Л к т ы Роестянларта. лрнзнанные н« нуждающимися в</b> госудаЙтвеннр^ регнетршпи. вступают пеплу со дни их подписания, пени самими актанн не ушаиоылеп иной <b>порцдоц еступяиния V силу.</b> Официальный псточ м М К опуап и>в<1 ния: журнал "Hс^чнлк <T>елсршгы»^,Аго нг^лСтМ по теннннеCHCну регулнро1ниин> н МСІ >о;іORIIII" Основание: Elpiivai Pycсталдррта от 1 N фвст\ пил <b>й силу с 12.1142УЕ 1</b>
<b>Мнннтрство сицв и</b> вУССУТІМІ КНАМ^ нк1шнй 'Ф{ \111H K')Ы LRU ііі PfiCCIII I	<b>А к ш МинкЗдсвиэн Гоесни. приданные Мшмоссом Pocetin tw</b> Иужлвнпцшнсн з регистрасгин. <b>всту</b> пают в силу с момитга их рOmрjpcinHH а АдмлпсТТриглЕлЮм yenapntMeifiv;. если самими <b>актами не устяиомап иной срок и–нлн лорддол вступтлзил в оиу,</b> -()фм ЦМД–F.H. :1 і 1 НСТОЧ ІNK ППуб.111 КТТИНИЛ ; офН1 Н-4 ~.r.F 1.1 ii Нн leptter–Latti Млнв(омсыя:л1 России ftwtvrjuinfivyafcfii, <b>Основание: Регламент</b> Министерства св-д^и и массович н от ^ и к ^ Ш Российской ФдсрвЕ[ип. ути. 3 Грика^чом Мпикомснл Чи России OI 03.1 !.20(W S 13S (uciyiHui н CHLV C <b>05.02.2010};</b>

<p>ft 111,11 III' 1 t'JH' 1 ГРtfjJpнr hMГФ wflirtci ни 3*Ф (МннсеМгго3 Р Ж ц н</p>	<p>а) Ам и Линсепьяоф Й'ссны, прокушые не нуждающимися в гвдударствснрсгнст 1Э!1 ки. пступают и сэшу –с момента 1!i.U.1 in Ш "ИпфирМашЮШЮ.и (ЙйкЛеПЙНе МIIIИСеJLbJiOJLI Риссин". если е самих акта\ tie предусмотрен иной порядок вступлений! в силу. О ф Н Ц М ф ни И ИСТОЧНИК U И V Sitj И KottдH и f' '• 1 HllHipM4U 1 MCM hi б.И LNUULCI ti 1 lip M ИHCСЛЬДОЯ PИH.Y И и". (кнонанис: Е'анкая ^ н о с п я ^ России от JJJ N {пйугрнл в силу с 14,09:2009), Ран « акты Мннселюяз^ России, приводи ьн ни [цужпритршчнеч в по^уллрсткнцЛ регистрации, аст^ палл ^ н лу с момента их Ещдгпсаиняц есян саынмн актами as установлен и 1 toll порялок вступления в снду. (&gt;фи[идльны й псточ ник опуолт 1 квлнны: " И нформ ащ юн н ьай (HMrттfTtl П MnilCeitb4o.iu P14.–CHr". Оснований П { Ш 1 ц   Ы н 1 Ш Ъ Ш 1 Росснн вг [ ] .03.^00? N 145 (дсА?тваал:;« Ш Ш Х Ш по 13,09:2009)–</p>
<p>Министерство 1 (иипрхрjpp–1 РФ iMkiiu HC P(PCCHЦ)</p>	<p>iIl AK I hi Минтранса России. приананме не нуждающимися н госунарсгвенной регистрации» кту савдгв силу с момент ил подгше :и 11 in [утверждения), сглн сим и мм актами i геустапошс i i ILH-Ujj L-рOK Л. 1J HЦpHиLOK HC . J1.1-тн 114 E CIUIV. ОфиннлльныИ источник опуалнкомннл: газетл "Транспорт России". бенованне: Elrinaг Минтранс»ДОссннот 02.1 12004 N 2ft fisciyitLi е стц&gt; с Ду JJ010 распоряжением Мишрвчда России от JY.02.201)2 14 СФ–1 j–р был установлен (CtilbicO источник нуоликапни (исгупнчо й'Силу с 27.03.2002). б) У ка зом Пре Энлейта РФ оФ 09, ол .2004 V 514 M и 111 рапсу России были переданы функции по принятию нормативных. 1 ьриоовы.ч йк i uu и– устаЙйКк'11 (ЛОВ ефере иен Ле. ILJJoCfl упрятан немого МННik–iqjсTUfi гтуей сообщении № ^МППГ России). нее п прядок вступлении пеклу актао 41 [C ftjссНii. признанны к не нуждающимися в государственной регне^ранлн. установлен и&lt; оыл. Приказом МПС России о\ .07,2001 N 17 {лсисвогаал с 22.(19–24)Ш по 04нL 2.2004 )быдги опрсдслсии LLCLO4I П.К1 OЦ&gt;'U.I&gt;1£UikHJlId: и щ ^ ш м "Гуно*" LI ечрсчйсячный журнал "Экономика железны* дорот". В тткп же ггзднпял должны были пуйлигоЛться л международна .idinHciphi межведомственнного харакпгра, цйй^чениеи)}1 имени МПС Роеснн,</p>
<p>Министерство -рHCPB4:ТIВКЕЕ РФ 4 MIIIИ'Iirpi II PIPCCPPII)</p>	<p>Акты Vknпнерго РОССИИ, пртнлпис не НУЖДАТЦН^ИЙ* R )й сударс™й111ий remcijeitiflрft» эступ)ш&gt;т вн–енл^йо дня н\ ш пне а^еелнса мими аиаын исуотвь^влен пион порядок вступления fl CiLiy. Официальныги HСЮЧИИК олу&amp;ПИЗЕОВИВШИ с 0^,04.200^ . "Ииформаионый бюллетень Министерства +нергет ПК 11 Росс11 Некой ерации": 1 2]. 1 1 ,2JL&gt;S LBJ LL4.0^AT&gt;0^&gt; –1 J:KM–J "1 1 рсиньшлешый {.кнопанне: Приказ Минэнерго Е^осеаш пт Oji.l (&gt;.2(К)К K ] 1 6 (UL–iyiILLI Ы L'LLiy C 21 .1 L.200ftj.</p>

<p>Флорильмл» служба! госудмфм В&gt;1 жЩ (та п ^ й ки (Росетаи</p>	<p>ii&gt; А* 1 и Йисстага, признанные 110 щукдан&gt;шннся а государственной р^гнст[та]]ни, тк–п пнет и силу ел диг п\ Ш&gt;#ЩC4II ПИH. fiMиH OUCH Ш й Н Н Ш! J–" I Ш IOU.Htl 1 ДругОИ НОРHДвй есг^плепия в силу. ОфицилльныИ источник лпуоликгиин]1я: журнал "Вопросы U'L'i'II ICE LBK I Г". Оснований ГТ &gt;няйэ ^осстата от 2&lt;–)02,200£ N (рступкл d й иу eI^,O^,HJOKj. 6) Укй:змз Президента 04.0J.2004 N314 ["освиіарс –fciриhbitj КОМНici РФ по CIAJOCi HKS Oьы преобразован ь федеральную сй№шйу государствснрЕоП сРАТIICTIIТУ Г'Е^CCTHT}. инее постановлений ^мкоистата PLKCHH, прн.ншпны^ не нуждающимися 0 гесударсгенной р^гисграниц. Есгуралй в ^Ару ПП ИСТА^ЧНИИ LOJLFECFI с да.п.1 п\ Ьфицинл ЬНОП) ON\LELL и коюшнл. если ь &gt;ти\ постаиоьлей^к не предусмотрит иной срок ж вступления я енпу. О ^н ц рлльцщ ИСТОЧНИКАМ LI OEE&gt;[.1Л1;OЛЛHMA 1 В Ц Н Ш журнал тепросьа статистики? – зля поископления ВБ ^тнерж^енЕЕИ грсударстFtcmrf' й fia гнсгичскоH отчетное i н. 11 HС'PY KШ111 ир на SUIHUIHCHUKP. ^CЛPJEPLJH HCCCKПЛ. ПCШO–мшчн и иетодичесгниуитийА по вопросам с–^гистикгк "(инргяеопая гц–ита" –,оля ппстазюпленЕРИ Об ^гесрсяцтенин в нифлинровнны\ ферм первкчноЕЕ учел ной локучентаЕСРШ и укаг^ннН по р\ч заполнению. Осиоязнис: 11C1стинош1снпе 1 оскиостлтя Розеин от N (дй&amp;тНийШШ с OI.IOLSOOJ CBJ US.04.2M8)L</p>
<p>^тiC.ICpIL.IHhI–ttH III! -ашору и сфгр? зяшшы ир^п ПОТР&lt;011Т&gt;Л^Ь II U.EUi UIIUJVIIIM 'IV. EUUCKJ ^ Pп&lt;потр?йи,нггтор) и 1 htiLHLiit nKvnnprTRCiiii.ih PПниирный нрич</p>	<p>Акты Росно 1ребпало[эа hi Глаьною госларе 1 иен HOIю езшггврдато Е&lt;рряча, прюнаигЕчс не нул'ллипшишка л госу даре]леннии решпридни. аСгупиНОг и–c]1лу с момента п\ подлнсзпия (ут&amp;ерждення), *Зслн самими актами т устамоилеп WHOfi ср&lt;ж фI– ИЛ 11 Еюрщдрг вегупленрч г* силу. официальны? HCL414HиKLI OELV OJII 1 KцHб HПЯ! " MсJUELLI HCKПИ газета" и ' Б ^ т е ш ь нормы]иных и м^однческнх докунеягов 1"оссднзпи,чнал^o^п. Одновременно размешаются н? L4 HиH3.IBH&gt;VI 11 H HCPHLT–CAKFTI.' Pt&gt;тргютрсбнадзорА. от'поснине Приказ Росiiojр^Hiiiiioyop 36.12.200? N 79? 1.вступрст н снлус (hfi.05.20)Jfj).</p>
<p>{HT LIPA IHIIII (Jiy^fid no HKиHOP PP^t'fKOHу, гсхьвдогнческойде н нтп^нму МЧЛЕПру I Pф C K Ш Й Щ )}</p>	<p>Акты Pогге\н1и:юри_ признанные не Нуцдашаймцйя в го судирстьсн нбй reincifpakiEiiL boiynaioг ьсл&gt; со шл нч гтаАпнишпя» семи самими а^па^н неуег&amp;ноктев ""еоП срокч/нлк 1 Kips..ioп вслупленпя а силу. ОфиннашныИ "сточпикоп^лнконншя: журнал "Г&gt;e?(&gt;пясноет1. труда в пром Ы 11слснсктн". Основдннс: ПрнБСЕ РосгекндЮри иг 11 .E1.2010 N 1039 (уступил в силу с 10.0L2011 Рянег порядок ппуvLn и ковлнпя н рступления н снлуактпи Ростемг4ы:юр^ . нри'пшпныч не ну^ждайшнися п государственной регистрации, бил установлен Приказом Ростсч Fismwps ст N 1 12 {11рнка&gt; на регистр^щнао п Минюст Россii не предстлплап^л л опубликован не был). До этого дейийювая Приказ ^ocieMiaiiJOixi м 27.U4.2CКJ? N также не прсдстаг5ляI]1PГЙ£я на ретнстрвДнто в Минюст 1'осепп и отмененныл Прн и Ши Растехн^джра От 25–1 E.2005 N</p>

Рассмотрим несколько примеров нормативных документов.

ПБ 10–382–00 «Правила устройства и безопасной эксплуатации грузоподъемных кранов» (с Изменениями).

Вид документа: Постановление Госгортехнадзора России от 31.12.1999 N 98 ПБ от 31.12.1999 N 10–382–00.

Принявший орган: Госгортехнадзор России.  
Статус: Действующий.

Тип документа: Нормативно–технический документ.

Дата начала действия: 10.01.2001.

Опубликован: официальное издание, Серия 10. Документы по безопасности, надзорной и разрешительной деятельности в области котлонадзора и надзора за подъемными сооружениями. Выпуск 65. – М.: ОАО "НТЦ "Промышленная безопасность", 2006 год.

ПБ 10–382–00 – нормативно–технический документ, который не нуждается в государственной регистрации. Но такие документы, согласно приказу Ростехнадзора от 11.11.2010 N 1039, должны быть официально опубликованы в журнале "Безопасность труда в промышленности". Таким образом, документ нельзя считать официально изданным.

Другой пример – «Правила устройства электроустановок (ПУЭ)». Глава 1.1 Общая часть (Издание седьмое).

Вид документа: Приказ Минэнерго России от 08.07.2002 N 204.

Принявший орган: Минэнерго России.

Статус: Действующий.

Тип документа: Нормативно–технический документ.

Дата начала действия: 01.01.2003.

Опубликован: нормативно–производственное издание, М.: Издательство НЦ ЭНАС, 2002 год.

Источником официального опубликования данного документа, согласно приказу Минэнерго России от 08.10.2008 N 116 могут быть с 05.09.2009 – "Информационный бюллетень Министерства энергетики Российской Федерации"; с 21.11.2008 по 04.09.2009 – газета "Промышленный еже-

недельник". Таким образом, как и предыдущий документ, данные ПУЭ так же нельзя считать официально изданными.

Следует иметь в виду, не все документы, отнесенные к одному виду, являются НПА или НТД.

Так, например, взять два документа: ГН 1.1.701–98 «Гигиенические критерии для обоснования необходимости разработки ПДК и ОБУВ (ОДУ) вредных веществ в воздухе рабочей зоны, атмосферном воздухе населенных мест, воде водных объектов» и ГН 2.2.5.2308–07 «Ориентировочные безопасные уровни воздействия (ОБУВ) вредных веществ в воздухе рабочей зоны».

Первый – НТД (не подпадает под Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 года N 1160, в котором значатся и ГН). Документ не подлежит государственной регистрации, но должен быть опубликован в официальном издании ("Медицинская газета" или "Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора"). На самом деле Нормативы опубликованы только в официальном издании: М.: "ИНТЕРСЭН", 1998 год, то есть, не в соответствии с установленными правилами. По–сути, официально изданным документом считаться не может.

Второй – НПА (соответственно зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21.01.2008 N 10920), требования которого обязательны.

Судебные инстанции неправомочны рассматривать и решать вопросы по поводу частичной или полной отмены каких–либо НТД, но, тем не менее, административное и уголовное законодательство предусматривают соответствующие санкции и наказания по поводу не выполнения обязательных требований, нарушений, связанных с техническими регламентами, объектами технического регулирования.

## ЛИТЕРАТУРА

1 <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=22472>.

2 Ресурсы специализированной справочной системы "Техэксперт: Охрана труда".

# К вопросу допустимых значений уровней шума и вибрации при поведении аттестации рабочих мест

ББК54.1  
УДК 331.453

АЛИМОВ Н.П.,  
начальник отдела, ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда»  
Минтруда России, канд. техн. наук;  
ГОТЛИБ Я.Г.  
МГТУ им. Н.Э.Баумана, канд. техн. наук, доцент

В статье рассматривается вопрос установления единых безопасных предельно допустимых уровней по шуму и вибрации для всех категорий работающих.

**Ключевые слова:** шум, вибрация, безопасные условия труда, профессиональное заболевание.

В соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011г. № 342н, «аттестация проводится в целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и (или) опасных производственных факторов».

Оценка условий труда по результатам аттестации представляет собой сравнение результатов инструментальных измерений факторов производственной среды и трудового процесса с допустимыми значениями, устанавливаемыми гигиеническими нормативами.

В соответствии с действующим «Руководством по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификации условий труда» Р 2.2.2006–05, допустимые условия труда (2 класс) характеризуют-

ся такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство.

Поэтому при аттестации условий труда на рабочих местах из гигиенических нор-

мативов должны использоваться такие предельно допустимые уровни контролируемого фактора, которые устанавливают верхнюю границу безопасных условий труда и при их соблюдении гарантирует защиту работающих от возникновения профессионального заболевания.

При выявлении превышения границы безопасных условий труда и отнесения таких условий труда к вредным, работникам, находящимся на таких рабочих местах, необходимо в соответствии с Трудовым кодексом РФ устанавливать компенсации.

Однако, действующие гигиенические нормы по шуму (Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.562–96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки») и по вибрации (Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.556–96 «Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий») включают в себя несколько критериев оценки воздействия этих факторов на работающих.

В них устанавливаются (в общем виде) различные категории норм: по критерию сохранения здоровья, а также по критериям работоспособности (производительности) и комфорта. Совершенно понятно, что самыми верхними (максимальными) нормативными значениями являются показатели, обеспечивающие защиту работающих от возникновения профессионального заболевания. Многолетняя работа при превышении такой нормы по шуму чревато появлением у работников неврита слухового нерва (т.е. снижением или даже потерей слуха), а по вибрации – возникновением профессиональной вибрационной болезни (пояснично-крестцовой патологии при действии общей вибрации, источником которой главным образом являются транспортные машины, и поражения не-

рвов и костно-мышечного аппарата рук при работе с локальной вибрацией, создаваемой при работе с ручными машинами). Однако, более низкие значения в этих санитарных нормах, устанавливающие границы снижения работоспособности (повышенной утомляемости) и даже нарушения комфортности, обозначены как предельно допустимые уровни шума и вибрации. А это формально означает, что их превышение является не соблюдением гигиенических норм, и аттестуемые условия труда должны относиться к классу 3, т.е. классифицироваться как вредные, и, следовательно, предусматривать необходимую компенсацию.

Поэтому, для целей аттестации рабочих мест из числа установленных в действующих санитарных нормах должны быть, как минимум, выбраны только те гигиенические нормативы, которые соответствуют предельно допустимому уровню, устанавливающему верхнюю границу условий труда класса 2, т.е. допустимому.

Более низкие устанавливаемые в СН предельно допустимые уровни по критериям работоспособности и комфорту не должны использоваться при аттестации условий труда, выполняя свое назначение при решении других санитарно-гигиенических задач.

При выборе критерия и вида показателя шума и вибрации для оценки условий труда при АРМ следует учесть международный опыт нормирования этих факторов, отраженный в стандартах ИСО и гармонизированных с ними отечественных ГОСТов.

При этом на данном этапе рекомендуемые для АРМ показатели шума и вибрации выбираются исключительно в соответствии с **ДЕЙСТВУЮЩИМИ** отечественными санитарными и гигиеническими нормам и документам (по шуму – СН 2.2.4/2.1.8.562–96 и по вибрации Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.556–96)

с учетом целей и задач аттестации рабочих мест по условиям труда и современным содержанием отечественных и международных стандартов.

### **Оценка шума при АРМ**

Показатель шума при АРМ выбирается из Санитарных норм СН 2.2.4/2.1.8.562–96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки».

Для проведения АРМ из действующих СН 2.2.4/2.1.8.562–96 следует выбрать в качестве основного нормируемого параметра

– для постоянного шума – уровень звука, в дБА,

– для непостоянного шума – эквивалентный (по энергии) уровень звука, дБА.

В качестве различных классификационных категорий нормируемого шума в СН 2.2.4/2.1.8.562–96 установлено сочетание предельно допустимых уровней звука и эквивалентных уровней звука на рабочих местах для трудовой деятельности 4-х категорий тяжести и 5 категорий напряженности в дБА.

Кроме того, в этих СН представлены предельно допустимые уровни звука и эквивалентные уровни звука для основных наиболее типичных видов трудовой деятельности и рабочих мест, разработанные с учетом категорий тяжести и напряженности труда.

Наибольшее значение предельно допустимого уровня звука установлено для выполнения всех видов работ на постоянных рабочих местах в производственных помещениях и на территории предприятия.

Наибольшее значение допустимого уровня шума из возможных сочетаний тяжести и напряженности, а также при наиболее неблагоприятных типичных видах трудовой деятельности и рабочих мест установлено на уровне 80 дБА.

Поэтому, при проведении АРМ в соответствии с действующими в РФ санитарными нормами СН 2.2.4/2.1.8.562–96 в качестве допустимых значений уровня звука и равного ему эквивалентного уровня звука рекомендуется принять для всех случаев оценки воздействия шума величину 80 дБА.

### **(Для справки.**

Наибольшие допустимые уровни звука при воздействии в течение 8 часов : 90 дБА – приняты в США, Германии, Канаде, Великобритании; 85 дБА – в Швеции / см. п.2.4 «Производственная санитария и гигиена труда: учебное пособие в 3 частях. Часть 2. Вредные вещества. Производственный шум», авторы Залаева С.Ш., Носатова Е.А., Рыбка О.А.; 2008 г./)

### **Оценка вибрации при АРМ**

Показатели и предельно допустимые значения вибрации выбираются из действующих Санитарных норм СН 2.2.4/2.1.8.566–96, ГОСТ 12.1.012–2004 и согласовываемых (гармонизированных) с действующими отечественными и международными стандартами ГОСТ 12.1.012–2004 ССБТ. Вибрационная безопасность. Общие требования.

ГОСТ 31191.1–2004 (ИСО 2631—1:1997). Вибрация. Измерение общей вибрации и оценка ее воздействия на человека. Часть 1. Общие требования, и ГОСТ 31192.1–2004 (ИСО 5349—1:2001). Вибрация. Измерение локальной вибрации и оценка ее воздействия на человека. Часть 1. Общие требования.

Специфика вибрации, воздействующей на человека, состоит в том, что она классифицируется (и соответственно, нормируется и контролируется)

– по способу передачи на человека :

на общую вибрацию, передающуюся через опорные поверхности на тело сидящего или стоящего человека;

на локальную вибрацию, передающуюся через руки человека;

– по направлению действия вдоль осей ортогональной системы координат:

для локальной вибрации – на действующую вдоль осей ортогональной системы координат Хл, Ул, Зл, где ось Хл параллельна оси места охвата источника вибрации (рукоятки, ложемент, рулевого колеса, рычага управления, удерживаемого в руках обрабатываемого изделия и т.п.), ось Ул перпендикулярна ладони, а ось Зл лежит в плоскости, образованной осью Хл и направлением подачи или приложения силы(или осью предплечья, когда сила не прикладывается);

для общей вибрации – на действующую вдоль осей ортогональной системы координат Хо, Уо, Зо, где Хо(от спины к груди) и Уо (от правого плеча к левому) – горизонтальные оси, направленные параллельно опорным поверхностям; Зо –вертикальная ось, перпендикулярная опорным поверхностям тела в местах его контакта с сиденьем, полом и т.п.

Для проведения АРМ из действующих СН 2.2.4/2.1.8.566–96 следует выбрать в качестве основного нормируемого параметра и общей и локальной вибрации (и вдоль установленных взаимно перпендикулярных координатных осей) – для постоянной вибрации – корректированное среднеквадратичное значение виброускорения,  $\text{м/с}^2$ , – для непостоянной вибрации – эквивалентное (по энергии) корректированное среднеквадратичное значение виброускорения,  $\text{м/с}^2$ , которые только и применяются в международной практике и стандартах (в т.ч. и в отечественных ГОСТ 31 191.1–2004 и ГОСТ 31192.1–2004).

**КОРРЕКЦИЯ** виброускорения (по частоте) нормируется и контролируется независимо **ДЛЯ КАЖДОЙ** из 3-х **ОСЕЙ**

ортогональной системы координат и установлена в СН 2.2.4/2.1.8.566–96 и ГОСТ 31191.1–2004 (для общей вибрации) и ГОСТ 31192.1–2004( для локальной вибрации).

Коррекция общей и локальной вибрации устанавливается неодинаковой .

Для локальной вибрации коррекция одинакова для всех 3-х направлений ортогональной системы координат.

Для локальной вибрации в действующих санитарных нормах СН 2.2.4/2.1.8.566–96 допустимые уровни и значения установлены для каждого из направлений однозначно.

Поэтому, при проведении АРМ по локальной вибрации допустимые корректированные среднеквадратичные значения и равные им эквивалентные корректированные среднеквадратичные значения виброускорения для каждого из нормируемых направлений для всех случаев оценки воздействия локальной вибрации должны быть приняты равными  $2 \text{ м/с}^2$ .

**(Для справки.**

В ГОСТ 31192.1–2004, гармонизированным с международным стандартом ИСО 5349–1:2001, в п.С.2 «Общие факторы влияния на состояние здоровья», указано:

«В результате исследований было выявлено, что симптомы синдрома локальной вибрации редко встречаются у лиц, для которых эквивалентная вибрационная экспозиция за смену А(8), по измерениям на поверхности в месте ее контакта с рукой, не превышает  $2 \text{ м/с}^2$ , и не зарегистрированы вовсе, если это значение не превышает  $1 \text{ м/с}^2$ ».)

В качестве классификационных критериев нормирования общей вибрации в СН 2.2.4/2.1.8.566–96 установлены различные категории: транспортная категория 1, транспортно–технологическая ка-

тегория 2 и технологическая категория 3, в свою очередь делящаяся по месту действия на 3 типа (а) на постоянных рабочих местах производственных помещений предприятий; б) на рабочих местах на складах, в столовых, бытовых, дежурных и других производственных помещений, где нет машин, генерирующих вибрацию; в) на рабочих местах в помещениях заводоуправления, конструкторских бюро, лабораторий, учебных пунктов, вычислительных центров, здравпунктов, конторских помещениях, рабочих комнатах и других помещениях для работников умственного труда).

В ГОСТ 31191.1—2004 и в идентичном ему международном стандарте ИСО 2631-1:1997 также нормируется общая вибрация по критериям «здоровья», «комфорта» и «чувствительности»

В СН 2.2.4/2.1.8.566-96 наибольшее значение предельно допустимого виброускорения установлено для транспортной вибрации категории 1, воздействующей на человека на рабочих местах самоходных и прицепных машин, транспортных средств при движении по местности, агрофонам и дорогам (в том числе при их строительстве).

Для этой категории 1 установлены наибольшие величины скорректированного среднеквадратичного значения виброускорения,  $m/s^2$ , и равного ему эквивалентного (по энергии) скорректированного среднеквадратичного значения виброускорения,  $m/s^2$ .

Специфика нормирования общей вибрации состоит в том, что в СН 2.2.4/2.1.8.566-96, в ГОСТ 31191.1—2004 и в идентичном ему международном стандарте ИСО 2631-1:1997 для транспортной вибрации (категории 1) применяется разная коррекция для вертикальной и горизонтальных осей.

(При этом в СН 2.2.4/2.1.8.566-96 для остальных категорий 2 и 3 установлена одинаковая коррекция для всех 3-х направлений: такая же, как для вертикальной общей вибрации для категории 1 транспортная.

В ГОСТ 31191.1—2004 и в идентичном ему международном стандарте ИСО 2631-1:1997 для каждой рассматриваемой категории общей вибрации – «здоровья», «комфорта» и «чувствительности» – приняты разные коррекции для вертикального и горизонтальных направлений осей, но для всех этих категорий предусмотрена одна и та же коррекция для вертикального направления и одни и те же коррекции для горизонтальных направлений).

Для общей вибрации в действующих санитарных нормах СН 2.2.4/2.1.8.566-96 установлены разные допустимые уровни и значения для вертикального и горизонтальных направлений транспортной вибрации категории 1 и одинаковые допустимые уровни и значения для всех 3-х направлений вибраций категорий 2 и 3.

С учетом особенностей воздействия и нормирования общей вибрации при проведении АРМ допустимые скорректированные среднеквадратичные значения и равные им эквивалентные скорректированные среднеквадратичные значения виброускорения для всех случаев оценки воздействия общей вибрации должны быть приняты

– для вертикального направления –  $0,56 m/s^2$ ,

– для горизонтальных направлений –  $0,4 m/s^2$ .

**(Для справки.**

В ГОСТ 31191.1—2004, гармонизированным с международным стандартом ИСО 2631-1:1997, в п.В.3 «Оценка воздействия вибрации», на рис.В.1 показана

ны для различного времени воздействия границы «зоны предупреждения» по показателям скорректированного виброускорения. Если параметры воздействия лежат ниже этих границ, «очевидных свидетельств влияния такой вибрации на состояние здоровья не отмечено». Для времени воздействия общей вибрации 8 часов значения скорректированного виброускорения в пределах границ «зоны предупреждения лежат в диапазоне 0,45–0,8 м/с<sup>2</sup>.)

Указанные предложения о применении предлагаемых по действующим Санитарным нормам нормируемых параметров и допустимых величин для проведения АРМ могут быть включены в Стандарт безопасности труда, разработка которого предусмотрена в качестве нормативного документа по охране труда.

#### **Примечание.**

Предложенные рекомендации по применению при проведении АРМ нормируемых параметров и допустимых величин шума и вибрации сделаны исключительно базирясь на действующих в

РФ санитарных (гигиенических) нормах, без каких бы то ни было попыток анализировать и/или критиковать гигиеническую обоснованность и достоверность содержания этих документов, находящихся в компетенции исключительно санитарно-эпидемиологического нормирования.

Учитывая уровень и содержание современных международных документов по оценке воздействия шума и вибрации на человека, считаем целесообразным решить вопрос о пересмотре указанных санитарных (гигиенических) норм компетентными организациями по профилю гигиены труда.

По нашему мнению, что для целей АРМ необходимо специально рассмотреть возможность применения нормирования общей и локальной вибрации по указанным в ГОСТ 31191.1—2004 и ГОСТ 31192.1—2004 (и соответствующих стандартах ИСО) одночислового параметра «ПОЛНОГО» среднеквадратичного значения скорректированного виброускорения, которое вычисляют по результатам измерений в трех ортогональных направлениях действия вибрации.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Приказ Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н
2. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда (Р 2.2.2006–05)
3. Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.562–96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и территории жилой застройки»
4. Санитарные нормы СН 2.2.4.2.1.8.556–96 «Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий»

# Потенциал снижения эмиссии парниковых газов и безопасность труда углепромышленного региона

УДК 331.453

БКБ 30 н

КОРОВОВА О.С.,

канд. экон. наук, доцент кафедры «Прикладная экология» РУДН;

МИХИНА Т. В.,

ведущий научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда»

Минтруда России, канд. техн. наук

В статье представлены материалы исследования потенциала снижения эмиссии парниковых газов на примере предприятий по добыче и сжиганию углей углепромышленного региона. Предложенный комплекс мероприятий по снижению выбросов парниковых газов, связанный с модернизацией производства позволит произвести существенное замещение рабочих мест с вредными и опасными условиями труда на рабочие места с условиями труда, соответствующими гигиеническим нормативам, и снизить связанные с этим издержки.

**Ключевые слова:** парниковые газы, модернизация производства, условия труда.

Снижение эмиссии парниковых газов углепромышленных регионов (не смотря на отказ Российской Федерации от участия во втором бюджетном периоде Киотского протокола) является достаточно актуальной задачей, поскольку позволяет достичь как долгосрочных целей смягчения антропогенной нагрузки на окружающую природную среду, воплощенных в Концепции перехода РФ к устойчивому развитию и Климатической доктрине, так и положительных эффектов в более коротком периоде, а именно – улучшения экологической обстановки в районе добычи и сжигания углей и повышения безопасности труда на угледобывающих предприятиях.

Потенциал снижения эмиссии парниковых газов углепромышленного региона следует рассматривать в качестве

комплексного эколого-экономического ресурса, включающего природную и техническую составляющие, эффективность использования которого зависит от технологического совершенства производства и восстановительной способности природной среды исследуемого региона /1/. При этом, изучение данного эколого-экономического ресурса, состоящее из анализа основных источников выбросов парниковых газов, технико-технологической системы их секвестрации, а также оценке экологических ресурсов региона, является основой для выработки рекомендаций по эффективному использованию эмиссионного потенциала на различных уровнях управления /1/. В данной статье исследование возможности использования эмиссионного

потенциала осуществлено на примере предприятий по добыче и сжиганию углей углепромышленного региона.

Характеристика основных источников выбросов парниковых газов предприятий по добыче и сжиганию углей приведена в табл.1.

ПрСлфьии не	Степень U f н Л В j id U J J I И С I L к пр р н к а	Ннд ы г т п ч т ш з	Hti O n t i n ь с
VNAтbWbJiL рвзрсйиахта Гоаюв^м и ЮЛ И (МГАПЕЛЬЕОЕ производстве)	ортинзоваинный	точечный	гр%ба Hme.iL.Jjofi
	н н р ш н и щ п ш И	точечный	in ppШЯ ^CUNONKI, K.fpbIHNUt раосчь^ погрузка угля ъжз нш  ИОТр1111СП П
	леорганиэшишкый	лилекий	ж j ы так, witueiier
	nt органи »ъгитный	плтекретлой	preJnfMdAlHfi B Lf/iuH, i пфиллде Стщле!, тарлА"
I uLHИitKp*; U кггомогатЕ.НЕюе :LPs*И	АргАнн и · ь: I I н л м н	}]<УЕДНЬИ	· руба
	неорганизованный	ИЛОСntfCiiOft	шнймрбнльпыН Л ЭМД тfмwсioят
	(бриПнНШШНЬИ	itHWiuij	отдельные КТТСДЬНИС, IГСМ обгага, кузнн, · looniifi Hfiuvtft dK-LMp
	организованный	гочечрй	гермм'млстею йронтслъны\ натерншйв {из ЕгсТFf_h цемента)

Таблица 1. Основные источники выбросов парниковых газов

Разработка рекомендаций по использованию потенциала снижения эмиссии парниковых газов региона предполагает проведение сводной оценки сильных и слабых сторон углепромышленного региона, а также связанных с ними возможностей и угроз (SWOT-анализ).

Анализ сильных и слабых сторон, угроз и возможностей использования потенциала снижения эмиссии парниковых газов выполнен для условий Красноярского края (табл.2).

Красноярский край характеризуется развитой угледобывающей и энергетической промышленностью и обширной площадью лесов. Масштабная угледобыча ведётся в Канско-Ачинском бассейне, являющемся крупнейшим в регионе и одним из самых перспективных не только в России, но и в мире. Уголь в Красноярском крае добывается в основном открытым способом. Угольные разрезы «Бородинский», «Назаровский», «Березовский-1» – одни из основных поставщиков топли-

ва на предприятия электроэнергетики. Энергетические предприятия края входят в состав ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)», являющегося субъектом оптового рынка электроэнергии. На территории Красноярского края расположено 7 тепловых станций ТГК-13, которые обеспечивают электрической и тепловой энергией как внутренних, так и внешних потребителей.

Состояние производственного травматизма в Красноярском крае в настоящее время несколько лучше, чем по Сибирскому федеральному округу, но хуже, чем по стране в целом (табл. 3). Это обусловлено, прежде всего, структурой занятости по видам экономической деятельности. Большой вклад в производственный травматизм по Сибирскому федеральному округу дает добыча полезных ископаемых, основная доля которой сосредоточена в Кемеровской области (добыча каменного угля, особенно подземным способом). В Красноярском же крае добыча угля ведётся открытым способом.

сильные стороны	возможности
богатые природные ресурсы (лесные ресурсы, гидроэнергетика, рыболовство)	развитие торговли и услуг, развитие туризма, развитие сельского хозяйства
развитая инфраструктура (транспорт, связь, энергетика)	развитие промышленности и сельского хозяйства
высокая квалификация кадров (инженеры, ученые, специалисты)	развитие науки и культуры
отсутствие серьезных экологических проблем	развитие туризма и рекреации
высокая эффективность государственного управления	развитие сельского хозяйства
развитая региональная экономика	развитие промышленности и сельского хозяйства
слабые стороны	угрозы
монополизация экономики (нефтедобыча)	конкуренция со стороны других регионов
недостаток инвестиций в инфраструктуру	развитие туризма и рекреации
недостаток квалифицированных кадров	развитие промышленности и сельского хозяйства
недостаток государственных инвестиций	развитие туризма и рекреации
недостаток государственных инвестиций	развитие промышленности и сельского хозяйства
недостаток государственных инвестиций	развитие туризма и рекреации
недостаток государственных инвестиций	развитие промышленности и сельского хозяйства

Таблица 2. Сильные и слабые стороны, угрозы и возможности использования потенциала снижения эмиссии парниковых газов углепромышленного региона

В то же время состояние условий труда на предприятиях Красноярского края оставляет желать лучшего. Так, по данным Росстата, в 2011 году доля занятых в условиях труда, не соответствующих гигиеническим нормативам, составляла 43,6%, что существенно превышает аналогичный показатель по Сибирскому федеральному округу и по стране в целом. Хотя бы один вид компенсаций за работу во вредных и опасных условиях тру-

да имеют 54,9% занятых в обследуемых видах экономической деятельности, в том числе 133,9 тыс. работают дополнительный отпуск и 34,5 тыс. сокращенный рабочий день. Фактические расходы на компенсации и средства индивидуальной защиты в 2011 году составили 6,5 млн. рублей, из них на оплату дополнительного отпуска – 2,1 млн. рублей и 0,94 млн. рублей на оплату труда в повышенном размере. Только по скромным оцен-

кам потери (методика расчета изложена в работе [3]) рабочего времени в результате предоставления дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня составляют 3,2 млн. человеко-дней, что

соответствует невыходу на работу в течение года 14,4 тыс. человек. Потери валового регионального продукта по этим причинам составляют 105,2 млрд. рублей или около 1 % ВРП.

Виды жшючмчаском ЛЯТСЛ ЫЮСТ-1	РwCiiHtkiq фьяраиня	Сибирским (jw дсрадьшп округ	КjIUCFНiФрСКIlkr кра (1
<i>Численность в среднем на одного работника в сутки</i>			
Усс- прццяццм	2,1	2,5	2А
Деоыча полезных нсюпкмнх	2.6	3,9	
ОурU&irUEKmiULH? ирчмвдчлии	2.7	3,0	2*>
ПрОШНСПСТВН ТГ раСГТСИUCIKIBK плп ражрлш, газа и виды	12	ш	13
<i>Численность востановившихся в течение суток</i>			
Но: 11 Г'.!- Е- ipw- им	Одыб	0J14	d,JDS
Добьпп к п Е ш ш н Е й ш й я ш	0173	0J272	0.2H
ОСРийп I к' ни*   pwnMKMK	0,063		0h0J4
Е]ри:: ИМс 1 ни IL pivJip; jr-WЛ lw ^Imptviirc'rnPM. ття и №пм	1КW		0JW9
<i>Доля инляил Шусдокрдх luryda, № аютмишьтмщнл делшшчйпшн нормягннаам, %</i>			
Вссго	Ж5	т	
1 1 [XШЫ1ПЛРКЮСТЬ IL T.Ч	33.3	43.&	47,4
ДоГлич. попе эких ископаемых			А2А
Обрабашмюшле LiptjH &ЦВЛ1 Д	31,5	37,!	
Г ГрНЬПП"ПГПП W HtflI^murji™ IP <sup>ci</sup> MKfcljn: дертни, i li in hi ищи	3.3-А	J4,7	5J.5
Ирчиклс^тт IE L runt-, tr т.п.	27.2	33.1	39,3
1 раЕ-зпорг	34.5	+1Л	47.6
СвПь	42	3,4	3.7

Таблица 3. Состояние производственного травматизма и условий труда в Красноярском крае

В процессе исследования были рассчитаны выбросы парниковых газов, характерные для угольных и энергетических предприятий, удельный вклад выбросов в общий выброс в системе «угольные разрезы – энергетические предприятия», а также разработаны рекомендации по развитию производства, способствующие снижению эмиссии парниковых газов и обоснованию возможных доходов от реализации экологических ресурсов. Оценка удельного вклада эмиссии парниковых газов показала, что 92,55% выбросов приходится на процессы, связанные со сжиганием ископаемого топлива,

и 7,45% – на предприятия угледобычи. Основным парниковым газом при добыче угля является метан (около 99,5%), при сжигании угля – диоксид углерода (более 99,7%).

Вместе с тем установлено, что развитие энергетического комплекса края связано с такими рисками, как риски природных и техногенных катастроф, негативное влияние ТЭК на окружающую среду, недостаточно развитая энергетическая инфраструктура, не высокая эффективность использования энергетических ресурсов. При этом, анализ технической составляющей потенциала снижения эмиссии пар-

никовых газов края показывает наличие в регионе технической (технологической) инфраструктуры для экономического роста и возможности инновационного развития промышленного производства, которые подтверждаются наличием высокотехнологичных инновационных производств и устойчивыми темпы роста инновационной активности организаций /2/. Проведенный нами анализ выявил необходимость привлечения дополнительных инвестиций в модернизацию угледобывающей и энергетической промышленности, применение экологически чистых технологий сжигания угля, финансирование которых может быть частично осуществлено за счет реализации стоимости экологических ресурсов.

Как следует из табл.2, накопленные природный, социальный, научно-образовательный и инновационный потенциалы, а также ресурсы системы регионального управления исследуемого региона позволяют осуществлять преобразования, направленные на эффективное использование потенциала снижения эмиссии парниковых газов. Проведенная нами оценка показала, что экологические ресурсы региона более чем в 3 раза превышают объем выбросов парниковых газов, что означает возможность использования рыночных механизмов привлечения инвестиций в регион за счет продажи экологических ресурсов /1/.

Таким образом, проведенный SWOT-анализ показывает, что в силу развития промышленности и наличия огромных неосвоенных пространств покрытых лесами и иной природной растительностью, исследуемый регион имеет значительные возможности для реализаций потенциала снижения эмиссии парниковых газов, при условии:

- повышения эффективности использования энергетических ресурсов и энергосбережения;

- включения в зону деятельности использования потенциала снижения эмиссии парниковых газов экологических ресурсов края, представленных обширными территориями природных экосистем, в первую очередь лесов и болот.

Достижение указанных целей осуществляется путем решения следующих взаимосвязанных задач:

- создание системы управления углеродным балансом региона;

- получение достоверной информации об антропогенных источниках и выбросах парниковых газов, о состоянии поглотителей и динамике поглощения парниковых газов из атмосферы;

- разработка и реализация мер, направленных на ограничение и сокращение выбросов парниковых газов антропогенными источниками;

- разработка и реализация мер, направленных на увеличение поглощения углерода лесными и иными растительными экосистемами (экологических ресурсов региона).

Целевыми индикаторами (показателями), позволяющими оценить ход реализации программы использования потенциала снижения эмиссии парниковых газов, могут служить:

- сокращение валового выброса парниковых газов и других загрязняющих веществ;

- количество реализуемых на территории региона проектов совместного осуществления с учетом наличия экологических ресурсов;

- объемы финансовых ресурсов (иностранных инвестиций), привлеченных под проекты совместного осуществления и реализацию экологических ресурсов края;

- количественное снижение потребления энергоресурсов.

Отсутствие на федеральном уровне нормативной базы, регламентирующей

порядок использования потенциала снижения эмиссии парниковых газов, дает возможность органам государственной власти субъектов Российской Федерации самостоятельно осуществлять правовое регулирование по этим вопросам (п. 2 ст. 3 ФЗ от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ").

Для решения задач эффективного использования потенциала снижения выбросов парниковых газов в исследуемом регионе необходимо:

со стороны органов государственной власти:

- обеспечить совершенствование регионального законодательства в части, касающейся формирования условий для межрегионального рынка экологическими ресурсами и квотами на выбросы, создания регионального внебюджетного фонда, банка данных инновационных технологий, центра экологической культуры и информации и других экономических механизмов, регулирующих взаимоотношения угледобывающих и энергетических предприятий края между собой, потребителями и органами государственного управления;

- создать стимулы и условия для энергосбережения и применения инновационных технологий в промышленности и жилищно-коммунальном хозяйстве;

- проводить активную инвестиционную политику с привлечением отечественных и иностранных инвесторов при минимизации бюджетных капложений на принципах государственно-частного партнерства;

- обеспечивать конструктивное взаимодействие и координацию деятельности основных участников инновационного процесса: государства, бизнеса, населения и нерезидентов.

со стороны промышленных предприятий региона

- обеспечить проведение политики модернизации производственных и технологических процессов в целях повышения экологичности производств и внедрения технологий «зеленого производства»;

- внедрить информационно-телекоммуникационных технологий в целях обеспечения доступа к региональному банку данных инновационных технологий, снижающих выбросы парниковых газов;

- обеспечить подбор и подготовку квалифицированного персонала для участия предприятия в региональных программах по снижению негативного воздействия на окружающую среду и сокращению выбросов парниковых газов;

- повысить прозрачность деятельности предприятия в части проведения природоохранных мероприятий, направленных на сокращение выбросов загрязняющих веществ, в том числе парниковых газов;

- обеспечить возможность открытого доступа к экологической информации всех заинтересованных сторон, в том числе контрольно-надзорных органов, неправительственных и общественных экологических организаций и населения.

со стороны НПО и населения региона

- активно участвовать в общественном контроле за негативным воздействием промышленных предприятий на окружающую среду и сокращением выбросов парниковых газов;

- формировать спрос на низкоуглеродную продукцию посредством проведения обучающих семинаров, конференций, обсуждения проблемы в средствах массовой информации.

С учетом вышесказанного разработан комплекс природоохранных мероприятий, позволяющий эффективно использовать потенциал снижения эмиссии парниковых газов.

Основные рекомендации по развитию производства по добыче и потреблению углей, способствующие снижению эмиссии парниковых газов, следующие.

Для предприятий угледобычи:

1. Исследование возможности промышленной добычи метана из угольных пластов:

- о геолого-экологическое исследование угольного массива.

- о разработка системы учета метаноемкости угольных пластов.

2. Аprobация технологий использования метана угольных пластов в качестве топлива.

3. Разработка и внедрение:

- о энергоэффективных технологий добычи, погрузки, транспортировки полезного ископаемого;

- о технологий и техники обогащения углей, снижающих потери угля с отходами;

- о технологий использования вторичных энергетических ресурсов.

Для предприятий электроэнергетики, сжигающих угольное топливо:

1. Внедрение прогрессивных технологий, снижающих выбросы вредных ве-

ществ в атмосферу, в том числе парниковых газов:

- о сжигание угля в циркулирующем кипящем слое;

- о газификация сжигаемых углей.

2. Повышение КПД выработки энергии:

- о внедрение парокompрессорных теплонасосных установок;

- о внедрение локальных мероприятий;

- о внедрение АСУ ТП котлов/блоков, гидроагрегатов и пр.

3. Использование твердого топлива с низким баллом загрязнения атмосферы.

Предложенный комплекс природоохранных мероприятий для угледобывающих и энергетических предприятий позволит обеспечить повышение показателя углеродоемкости и стоимости экологических ресурсов, а также повысить качество окружающей природной среды исследуемого региона.

Помимо этого, модернизация производства позволит произвести существенное замещение рабочих мест с вредными и опасными условиями труда на рабочие места с условиями труда, соответствующими гигиеническим нормативам, и снизить связанные с этим издержки.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Коробова О.С. Теоретические аспекты использования потенциала снижения парниковых газов в углепромышленных регионах.– М.: РУДН, 2012. – 88 с.

2. Концепция промышленной политики Красноярского края на период до 2020 г. – <http://krasnoyarsk.rfn.ru>.

3. Методика расчета экономических потерь, связанных с предоставлением компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и травматизмом (по видам экономической деятельности) / Качалов Н.А., Михина Т.В., Гудкова М.Б., Путилова А.В. – М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России, 2011,– 16 с.

# Профессиональный риск – категория экономическая, проблема государственная

УДК 331.01  
ББК 65.247

ГАВРИЧЕНКО А.И.,  
главный научный сотрудник ВНИИ социального развития села  
ФГБОУ ВПО Орел ГАУ, д-р техн. наук, профессор;  
БЕЛИКОВ Р.П.,  
старший научный сотрудник ВНИИ социального развития села,  
ФГБОУ ВПО Орел ГАУ, канд. техн. наук

Обоснована необходимость решения проблемы управления профессиональным риском в экономике страны. Сформулирована научная гипотеза и предпосылки для теоретического рассмотрения проблемы. Установлены математические зависимости статического и динамического состояния объекта. Сформулированы основные законы проявления профессиональных рисков. Проведено математическое моделирование профессионального риска, как объекта регулирования. Разработаны предложения для реализации теоретических основ профессиональных рисков на федеральном уровне.

**Ключевые слова:** Профессиональный риск, профессиональная опасность, закономерность, моделирование, объект регулирования, предложения для реализации.

В нашей стране ежедневно травмируется более 130 человек на рабочих местах, 20 человек получают травмы с инвалидным исходом, из них 8 погибают. Общие потери из-за неудовлетворительного состояния условий и охраны труда работников Российской Федерации за год составляют более 1,9 трлн. рублей [5]. Это громадные потери, с которыми не считаться уже не возможно. В этих условиях, как никогда раньше, необходимо срочно решать проблемы эффективного управления охраной труда на основе всестороннего изучения профессиональных рисков.

Выявить основные механизмы управления профессиональными рисками возможно только после установления зако-

номерностей их проявления. Но удачных попыток разработки теоретических основ профессиональных рисков, как в отечественной, так и зарубежной науке пока не существует.

Разработанные в громадных количествах стандарты ISO по риск-менеджменту, в том числе по охране труда и здоровья (OHSAS 18001), представляют собой простейшие инструменты экспертной оценки положения дел с охраной труда или со здоровьем работников [3].

Для отечественного потребителя Минздравсоцразвития на основе этих стандартов ISO разработало несколько таких же малоинформативных «Руководств по оценке профессионального риска для здо-

ровья работников» [9]. На таких оценках невозможно создать теорию профессиональных рисков, разработать программы по управлению ими или разработать и реализовать закон об основах управления профессиональными рисками. Да и речь в этих документах идет об индивидуальных медицинских рисках, присущих человеку (работнику, школьнику, пенсионеру и др.), а не профессиональных рисков, присущих производству.

Для разработки научных основ управления профессиональными рисками необходимо четкое представление об объекте и предмете исследования, целях и задачах исследований, а также об основных предпосылках, принимаемых при аналитических рассмотрениях объекта и предмета исследования.

Однако прежде чем приступить к этому, следует определиться с основными понятиями, определяющими явление профессионального риска. Дело в том, что в настоящее время много недоразумений в этой проблеме из-за понятийной неразберихи самих терминов – профессиональный риск и профессиональная опасность.

В публикациях преобладает бытовое понятие риска означающего наличие опасных ситуаций на производстве. Так, Роик В.Д. приводит цифру 500 тысяч наименований рисков [8]. К этому же относятся утверждения о «выявлении и оценке рисков на производстве и разработке мер по их ликвидации», где речь идет лишь об улучшении отдельных показателей условий труда организационными, техническими или иными средствами.

Другая сложность состоит в том, что следуя моде в этом направлении, особенно при переработке нормативной документации, термин «увеличение безопасности» просто заменятся «уменьшением рисков».

Что понимать под профессиональными рисками? – вопрос не праздный и далеко

не простой. Различные механизмы в общей системе обеспечения нормативных условий труда (охрана труда, медицина и гигиена труда, социальное страхование и др.) имеют свои, хотя и не узаконенные, дефиниции риска. На наш взгляд, в гигиене и медицине труда было бы правильнее именовать их индивидуальными медицинскими рисками, относящимися к человеку (работнику), оценка которых осуществляется в соответствии со стандартами ISO по риск-менеджменту. Никто не отрицает роли медицины и гигиены в охране труда. Очень важно вовремя оказать помощь пострадавшим на производстве, иметь современные бытовые и гигиенические помещения, выявлять индивидуальные и групповые медицинские риски для своевременной профилактики и лечения, но это именно медицинские риски присущие человеку. Доля этих рисков, в общей системе несчастных случаев на производстве, составляет не более 10 % (около 6500 человек в год).

Профессиональные риски – это побочные, не желательные, но, вместе с тем, закономерные «продукты производства», отражающие организационно-техническое и социально-экономическое состояние производства. Эти риски присущи производству, вместе с человеком и поэтому являются экономической категорией предприятия, отрасли и производственной сферы страны в целом, наряду с внутренним валовым продуктом, производительностью, себестоимостью и другими категориями. Более 90% несчастных случаев на производстве (примерно 67000 1/ год) происходит со здоровыми работниками, которых мало волнуют медицинские проблемы.

Поэтому точная формулировка профессионального риска должна определяться закономерностью проявления профессиональных рисков, а не эмоциональными побуждениями. И пока эти

закономерности не выявлены, не стоило «перетряхивать» Трудовой кодекс, предлагая сомнительную, никогда не реализуемую на практике дефиницию профессионального риска.

Еще с одним недоразумением придется разобраться прежде, чем приступим к моделированию профессиональных рисков. Основная предпосылка при рассмотрении теории этого явления предшественниками состояла в том, что профессиональные риски это случайные и вероятностные явления [4,7,9]. Кто и когда это доказал? – неизвестно, зато понятно – другое, нет закономерностей значит проблема незначительная. Такое состояние устраивало и устраивает тех, кто обязан заниматься вопросами охраны труда в государственном масштабе. В данном случае эта предпосылка не приемлема.

Итак, в данной статье речь не идет об опасных ситуациях на производстве, а об уровнях профессионального риска как экономической категории государства, отрасли, хозяйства, которая закономерно проявляется в процессе функционирования производства. Таким образом, объектом исследования является профессиональный риск, представляющий собой меру реализации профессиональной опасности и определяемый частотой несчастных случаев на производстве ( $R, 1/\text{год}$ ).

Научная гипотеза. Если профессиональный риск является закономерным явлением на производстве, то существуют и показатели производственной деятельности, которые характеризуют профессиональный риск логической связью и математической зависимостью.

Доказательством закономерности профессиональных рисков являются логика развития явления и практический опыт, свидетельствующие о том, что только в процессе производства проявляются профессиональные риски, их уровень

определяется степенью совершенства производств. О закономерностях профессиональных рисков свидетельствуют также аксиома о потенциальной опасности любой деятельности; энергоэнтропийная концепция опасностей; аксиома о невозможности обеспечения безопасности в принципе, т.к. системы, создающие ее, имеют свои опасности. Но самым убедительным аргументом закономерности рисков является отсутствие безопасности как явления. Как было показано ранее [2], опасность – это неотъемлемое свойство всех процессов, связанных с использованием (выработкой, хранением, преобразованием) энергии, вещества и информации. Безопасностью не обладает ни один механизм, оборудование или технологический процесс. Безопасность не имеет единиц измерения. Поэтому понятие безопасности, как и бессмертия, существуют, а явлений таковых нет.

Для выявления функциональных связей уровня профессионального риска с другими показателями производственной деятельности, были проведены отдельные исследования которые, вначале сузили круг поиска, а затем, определили конкретные показатели.

Так, анализ укрупненных показателей, влияющих на изменение  $R$ , (Угод) показал, что этими факторами являются:

- совершенство техники и технологий;
  - теоретическая и практическая подготовка управленческого персонала и работников (компетентность);
  - уровень комфортности условий труда.
- Показатели, определяющие производительность труда –  $P_t$  (руб/ чел.год):
- научно-технический уровень производства;
  - совершенство организации и управления производством (компетентность);
  - степень комфортности условий труда.

Сопоставляя эти показатели видно, что они обуславливают однозначную функци-

ональную зависимость и должны определять динамическую характеристику объекта регулирования. Именно эти показатели должны быть положены в основу разработки математической модели и установления их структурной и функциональной связи. Причем, возмущением в системе является производительность труда –  $P_T$ , а реакцией на возмущение – уровень профессионального риска  $R$ . При этом общий вид уравнения в неявной форме выражается формулой:

$$n = \dots / (\dots) \quad (1)$$

Задача дальнейших исследований состоит в том, чтобы получить уравнение (1) в явном виде.

При этом следует иметь в виду, что характеристики элементов системы существуют статические, когда система находится в установившемся состоянии, и динамические, когда система находится в движении. Рассмотрим систему в статике.

Обозначим: профессиональный риск –  $R$  – частота несчастных случаев на производстве, 1/год. Коэффициент риска

$$K_r = U/S \quad (2)$$

где  $N$  – среднесписочная численность работающих, чел.

Производительность труда в стоимостном выражении –  $P_T$  (руб/чел.год), определяется уравнением

$$n_{\dots} = \dots \quad (3)$$

где  $V_{вп}$  – внутренний валовой продукт, руб/год;

Подставляя в уравнение (3) значение  $N$  из уравнения (2) получим

$$IV \dots \dots \quad (4)$$

Проанализируем составляющие уравнения (4). Произведение  $V_{вп} \cdot K_r$  имеет размерность  $\dots$ , что означает скорость изменения производительности труда и является первой производной произво-

дительности труда по времени. В физическом смысле эта величина характеризует уровень профессиональной опасности, поэтому

$$V_{\dots} - K_r = 0 \quad (5)$$

Дело в том, что скорость изменения производительности труда характеризует научно – технический прогресс по созданию все более искусственной среды обитания, законы функционирования которой трудно прогнозируемы. Если еще учесть, что нравственное и общекультурное развитие цивилизации отстает от темпов научно – технического прогресса, то становится понятным природа происхождения опасностей, и в первую очередь профессиональных.

Таким образом, с учетом уравнения (4)

$$O_{гг} = P_{п1} R \quad (6)$$

Откуда

$$R = O_{гг} / P_T \quad (7)$$

Из уравнения (7) следует, что профессиональный риск это мера реализации профессиональной опасности на данном этапе технико-экономического развития, определяемого данной производительностью труда, и характеризуется частотой несчастных случаев в производственной сфере экономики страны.

Уравнение (5) свидетельствует о том, что профессиональная опасность это мера интенсивности роста производительности труда, определяемая темпом роста (скоростью) научно-технического прогресса и характеризуемая первой производной производительности труда по времени.

Для выявления возможностей управления профессиональными рисками вначале необходимо осознать то, что единственной наукой занимающейся управлением и регулированием любых процессов в различных системах является киберне-

тика, которая дает возможность установить характеристики всех звеньев системы, в том числе объекта регулирования, теоретическими и экспериментальными методами, позволяет производить расчеты и анализы работы системы в любых режимах. Поэтому в предлагаемой статье использованы основы теории и приемы кибернетики для установления основных закономерностей проявления профессиональных рисков [5].

Первым этапом при разработке и исследовании любых систем, в том числе и систем управления профессиональных рисков, является определение динамической характеристики объекта регулирования. Для этого запишем дифференциальное уравнение, используя зависимости (5) и (6)

$$\begin{aligned} \text{Пт. } R = \\ R = K \end{aligned} \quad (8)$$

Динамический параметр этого звена  $K = 1 / \text{Пт}$  постоянная дифференцирования является, согласно физическому смыслу, его коэффициентом усиления.

Из уравнения (8) следует, что выходная величина –  $R$  пропорциональна первой производной входной величины –  $\text{Пт}$ . Такой элемент системы называется идеальным дифференцирующим звеном. Переходная функция идеального дифференцирующего звена имеет вид импульса, величина которого стремится к бесконечности при стремлении длительности к нулю. Так как мгновенные процессы в любых системах невозможны, то на практике используют реальные характеристики, представляющие собой последовательное соединение апериодического звена первого порядка и идеального дифференцирующего звена.

Уравнение реального дифференцирующего звена имеет следующий вид:

$$E \frac{dR}{dt} + K = K \quad (9)$$

Передаточная функция этого звена в операторной форме определяется уравнением

$kTr$

$$K(p) = \frac{Go}{p + 1} \quad (10)$$

Кроме этого, объект регулирования содержит еще звено транспортного и емкостного запаздывания, обусловленное временем модернизации техники и технологий в производственной сфере. Это звено передает сигнал без искажения, но, сдвинутым, по времени на величину  $to$ .

Передаточная функция такого звена имеет вид

В этом случае передаточная функция объекта регулирования будет равняться произведению передаточных функций составляющих ее звеньев и выражаться уравнением

$$K(p) = e^{-pt} \left( \frac{kTr}{T_p + 1} \right) \quad (12)$$

В соответствии с теорией кибернетики, это уравнение представляет собой передаточную функцию одноемкостного объекта с самовыравниванием и транспортным запаздыванием. Уравнение кривой разгона, соответствующее передаточной функции (12) в относительных единицах будет иметь вид:

$A$

$$1 - e^{-L} = P (1 - e^{-E - t f - r \cdot o v T H}) \quad (13)$$

где  $L$  – приведенное к единице возмущающее воздействие в безразмерном виде;  $p$  – коэффициент самовыравнивания,  $л$ .

$p = f_j - л$  – новое значение регулируемой величины после окончания переходного процесса; – время транспортного запаздывания.

Для оценки адекватности предложенных математических моделей уровня риска на федеральном уровне были построены кривые переходных процессов, представленные на рисунке 1, используя для этого официальные статистические сведения, приведенные в таблице.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
R <sub>ран</sub>	15:	145	Г Т	IQ 6.1	S7.&	у.?	T0,4		58,4
Ю - ' Усо	7206		LOS?J	LJ24:	17048	2L625		31111	4 Ш *
рв б ГЦ. чцЛ. fyJl		137И-12		30071?		51Я66	400-№7	·IS6790	60й<22
Uj Iff"1 IC-L		2ВД00	2ЯША				2^2^,7	24 IK. 7	234*0,]

Таблица исходных данных для анализа профессиональных рисков (поданным Росстата)

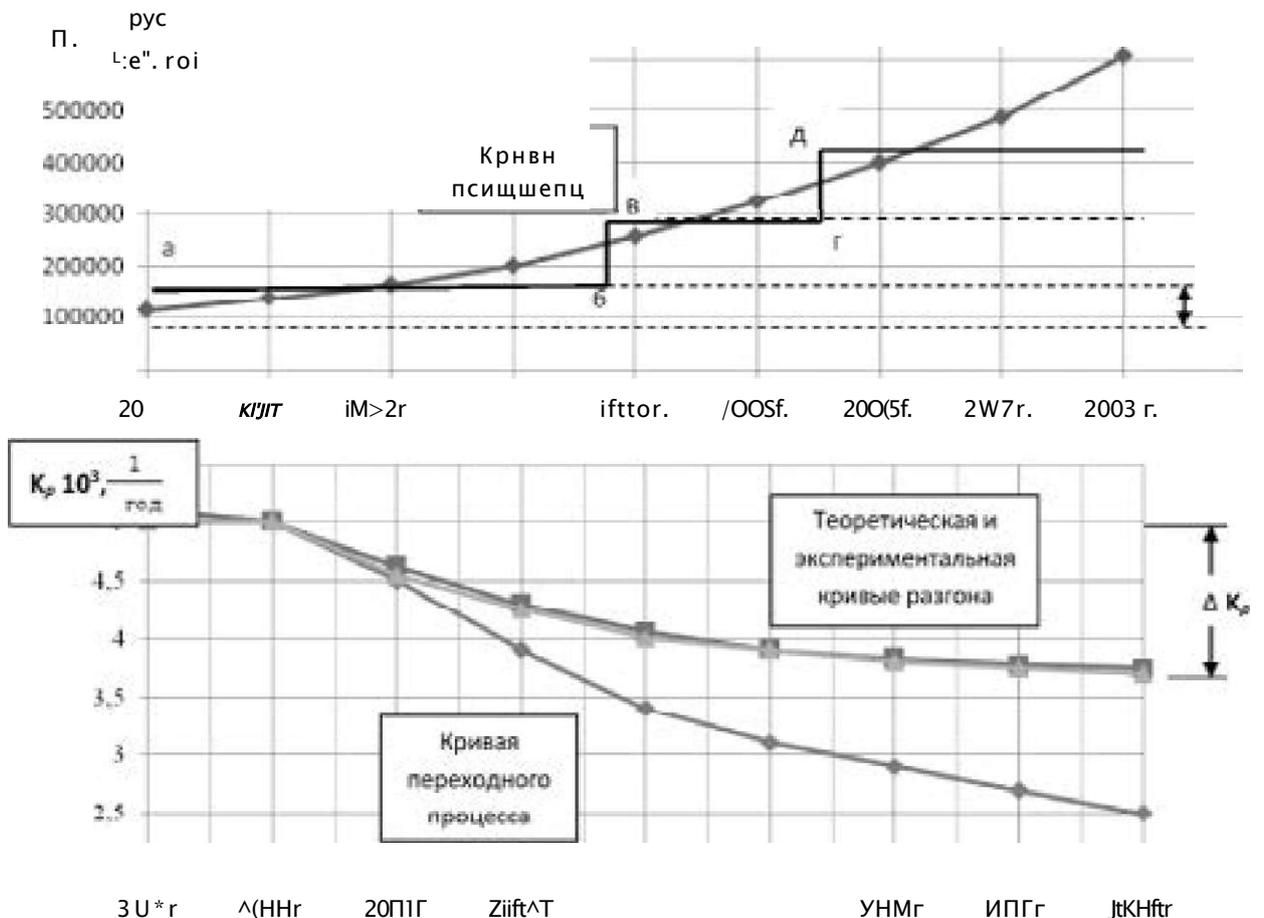


Рис. 1. Динамика производительности труда и уровня профессионального риска в экономике Российской Федерации за 2000...2008 гг

Для определения динамической характеристики по статистическим данным, в соответствии с теорией кибернетики, необходимо иметь реакцию выходной величины на типовое (ступенчатое) возмущение входной величины, т. е. необходимо иметь кривую разгона, так как только она является источником получения основных характеристик объекта регулирования. В данном случае задача осложняется тем, что получить кривую разгона экспериментальным путем невозможно,

так как, во-первых, не представляется возможным держать возмущение на постоянном уровне довольно продолжительное время, а во-вторых, неизвестна необходимая продолжительность процесса для вывода объекта на новый установившийся режим.

Поэтому, строго говоря, функция не является кривой разгона, так как возмущающая функция  $K_r =$  не является типовой, т.е. не представляет собой ни ступенчатую, ни П-образную функции.

Для выявления кривой разгона был использован графо – аналитический прием кибернетики [4] с помощью которого была перестроена кривая переходного процесса в кривую разгона. При этом непрерывную кривую возмущения представляют ступенчатой (а–б–в–г–д–е), как показано на рисунке, и проводят перестроение кривой переходного процесса в кривую разгона. Эта кривая дает наглядное представление о ходе, масштабах проявления и развития профессиональных рисков. По ней были определены основные характеристики процесса: постоянная времени (Т), транспортное и емкостное запаздывание (то и те), передаточный коэффициент (к), коэффициент самовыравнивания (Л0) и др. [ 5 ]. Эти параметры для данной кривой разгона имеют следующие значения: Т= 2,1 г, то= 1,05 г, те = 0,45 г, К = 0,027 . Кривая разгона, построенная по уравнению (13) с использованием этих данных и представленных на рисунке, практически совпадает со статистической. Это свидетельствует о верности математических моделей статики и динамики профессиональных рисков.

С другой стороны, числовые значения параметров кривой разгона свидетельствуют о том, что максимальный эффект по уменьшению профессиональных рисков система достигает через  $t = 3T$ , т.е. через 5,5 ... 6 лет после принятия мер по увеличению производительности труда. Уровень снижения R, характеризуемый передаточным коэффициентом в установившемся состоянии, свидетельствует о том, что для уменьшения количества несчастных случаев на 1 <sup>гоп</sup> требуется повысить производительность труда на  $\frac{E \setminus 6}{\text{чел год}} \cdot 37,04 \cdot \frac{1}{\text{г}}$ , для уменьшения Kp на 0,1 <sup>г-л</sup> (что составляет около 2000 несчастных случаев в год) производительность должна вырасти на 74080. Наличие запаздывания в системе на 1,5 года определяется временем составле-

ния бюджета, заказа и поставки техники на производство, монтажа, наладки и пуска технологий. Запаздывание в любой системе всегда ухудшает ее показатели, поэтому следует стремиться к его минимизации.

Используя эти сведения и задаваясь значениями уровней профессионального риска на любую перспективу, мы сможем получить показатели экономики их обеспечивающие, т.е. решить обратную задачу, как в статике, так и в динамике.

Таким образом, научные основы моделирования профессиональных рисков позволяют анализировать, прогнозировать уровни профессиональных рисков в экономике нашей страны и осуществлять охрану труда на новых принципах.

Но проблема с охраной труда сейчас в другом – государство самоустранилось от решения проблем охраны труда.

Как же возникла такая ситуация?

Объективными причинами для этого являются несколько факторов.

Во-первых, отсутствие полноценной теории охраны труда не позволило определить причинно–следственные связи частоты несчастных случаев с показателями производства.

Во-вторых, попытки представить травматизм и заболеваемость вероятностными и случайными явлениями, а также рассмотрение их с позиции безопасности не дали результата потому, что эти попытки представляют собой способы оправдания того, что уже существует.

В-третьих, неудачные попытки создания теории и выявления закономерностей профессиональных рисков для охраны труда, позволили передать решение их проблем на хозяйственный уровень и решать ее предложено работодателю и работнику, по известному принципу – спасение утопающих дело рук самих утопающих.

В-четвертых, разработанная 30 лет назад и дублируемая ежегодно приказами министров «Номенклатура мероприятий по охране труда» и состоящая из очевидных предложений хозяйственного уровня, характеризует это направление деятельности как примитивное, не заслуживающее внимания ни специалистов, ни государства.

Субъективными факторами этому процессу послужили мероприятия, связанные с принятием и отменой действия Федерального Закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» [12]. В нем были регламентированы права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, нормативные требования к службам охраны труда, обязанности работодателя и работников по обеспечению безопасных условий труда, нормы финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

В законе прописаны также «Основные направления государственной политики», «Полномочия органов государственной власти», «Государственный надзор и контроль» и «Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда» представляющие собой перечень общих декларативных направлений деятельности.

В этом законе был единственный недостаток, заключающийся в том, что сфера применения его распространялась на работодателей и работников, состоящих с работодателем в трудовых отношениях. Зато, в противовес этому недостатку, была статья 23. Ответственность организаций за выпуск и поставки продукции, не соответствующей требованиям охраны труда. « Организации, выпускающие и поставляющие продукцию, не отвечающую требованиям охраны труда, возмещает потребителям нанесенный вред в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации».

Эта статья напрямую адресовалась машиностроителям, которые уже давно не занимаются вопросами технической политики, поставляя потребителям мало-производительную, опасную и абсолютно не конкурентно способную продукцию, а занимаются вопросами около технической полемики, добываясь вначале добровольной сертификации техники, а затем поставки ее через Рослизинг.

Отменить этот закон напрямую было очень сложно, поэтому был предпринят довольно прогнозируемый маневр, состоящий в том, что вначале требования безопасности перенесли в трудовой кодекс [11], а затем отменили закон, как дублирующий документ, убрав, при этом, мешающую спокойно жить машиностроителям, статью 23.

Промежуточным результатом и первой реакцией на принятие этого закона была ликвидация подразделений в министерствах и ведомствах, которые отвечали за положение дел с охраной труда. Окончательным итогом явилось упразднение этого закона, которое явочным порядком освободило все государственные структуры от забот по охране труда работников.

В чем же роль государства и какие задачи необходимо ставить и решать для минимизации профессиональных рисков в государственном масштабе?

Прямое следствие первого закона профессиональных рисков, по уравнению (7), свидетельствуют о том, что эффективность мероприятий по уменьшению профессиональных рисков определяется мерой повышения производительности труда при их реализации и обратно пропорциональна ей. Такова при рода этого феномена. Здравый смысл тоже подтверждает эту закономерность. Так, при увеличении производительности труда происходит уменьшение работников почти в той же пропорции, а

поддержание высокой производительности труда требует комфортных условий труда, что обеспечивает снижение профессиональных рисков на производстве.

Как же можно реализовать эти выводы на практике?

Результаты наших исследований позволяют говорить о том, что созданы научные основы и сформулированы основные законы профессиональных рисков. Для реализации научных исследований необходимо разработать организационно-методические основы системы управления профессиональными рисками. Это, в свою очередь, значит то, что государство должно иметь инструменты и экономические возможности, позволяющие оперативно, с минимумом затрат решать проблемы управления профессиональными рисками. При отсутствии необходимых институтов требуется доказательные аргументы для их создания или репрофилирования, чтобы была возможность точно определять кто?, каким образом?, на основе чего? должен принимать необходимые решения.

1. Первый закон существования профессиональных рисков устанавливает зависимость уровня профессионального риска от производительности труда и характеризуется частотой несчастных случаев в производственной сфере страны. Его в полной мере можно считать показателем совершенства производственной сферы страны, так как он включает два основных показателя:  $P_t$  и  $R$ . Но, так случилось, что ни одна государственная структура не занимается ни проблемами роста  $P_t$ , ни проблемами снижения  $R$ .

Итак, признавая приоритет производительности труда, и учитывая предельную остроту этой проблемы, мы должны признать, что этим должна заниматься статусная структура государственной машины, а не рядовое министерство. Вменять

в обязанности такую функцию одному из министерств (Минздравсоцразвития, Минтруда или любому другому) бесполезно потому, что все они одного статуса и поэтому озадачивать равноправного задача абсолютно бесперспективная.

Поэтому в системе государственной власти необходимо предусмотреть Государственный Комитет по экономике и социальному развитию при правительстве РФ, а лучше – при Президенте РФ. Главной задачей этого комитета должно быть обеспечение роста производительности труда во всех министерствах и ведомствах на основе многолетних государственных программ. Этот комитет следует организовать на базе существующего Минэкономки, передав ему функции социального развития от Минздрава. Дело в том, что социальное развитие базируется на экономической, а не медицинской парадигме развития общества. Этим должны заниматься экономисты – системщики, а не медики.

2. Производительностью труда в различных сферах производства, как известно, должны заниматься министерства и ведомства. Для этого у них имеются Отраслевые Академии Наук, Научно-исследовательские институты, ВУЗы, конструкторские бюро и лаборатории, экспериментальные мастерские и даже заводы. Поэтому они должны заниматься, в том числе, поддержанием техники и технологий на мировом уровне, как по производительности, так и по конкурентно способности.

Ситуация, сложившаяся в последнее время свидетельствует о том, что разработка системы машин и технологий в отечественном машиностроении практически свернута. Дорабатывают свои ресурсы существующие производственные мощности, реализуя свою продукцию по лизингу. Успешные предприниматели предпочитают зарубежную технику, тех-

нологии, сырье и даже менеджмент. Такая ситуация ведет к тому, что в России происходит дисквалификация высококвалифицированных кадров в отраслевых Академиях Наук, ВУЗах, НИИ, КБ, утрачивают самостоятельность и производственный потенциал целые отрасли государства. Никакие «Солково» не восполнят эти потери.

Поэтому в министерствах и ведомствах следует предусмотреть подразделения по аттестации техники и технологий на соответствие современным требованиям по производительности и конкурентно способности, анализу причин низкой производительности труда и разработке программ для ее увеличения с расчетом средств, материальных ресурсов и времени.

3. Учитывая остроту продовольственной проблемы, которая явилась результатом отсутствия современных машин и технологий в сельском хозяйстве, следует принять специальные меры для вывода его из состояния застоя.

В недалеком прошлом технику для сельского хозяйства, с определенными требованиями безопасности, заказывало МСХ РФ, проводились испытания ее на МИС и были надежды на то, что Росагромаш начнет выпускать комфортную, конкурентно способную технику. Но, пролоббированная Росагромашем, добровольная сертификация техники похоронила все надежды крестьян на получение качественной отечественной техники. На рынок хлынула малонадежная и опасная техника, покупать которую отказывались самые непритязательные, предпочитая более дорогую, но комфортабельную зарубежную технику. Здесь и следовало государственным структурам позаботиться о качестве техники, понудив отечественных производителей к ее модернизации. Однако последовали шаги, усугубляющие положение и маши-

ностроителей, крестьян и государства в целом. В «защиту отечественного производителя» поднимаются таможенные тарифы на с.х. технику, создается Рослизинг с порочными методами реализации техники. Как и следовало ожидать, результат плачевный.

По признаниям директора Росагромаша Е.А.Корчевого [10] Росагролизинг затарился не реализованной техникой, загрузка производственных мощностей не превышает 30%. Но выход Е.А.Корчевой опять видит не в повышении качества техники, а в 50% субсидировании стоимости этой негодной техники. Добавим к этому, что механизаторы являются «лидерами» по травматизму и заболеваемости среди профессий в сельском хозяйстве. Потеряно время и громадные средства.

Эта ситуация требует расформирования Рослизинга, как структуры абсолютно не заинтересованной в модернизации техники ни по производительности, ни по конкурентно способности. Выходом из этой ситуации может послужить пример автопрома по освоению и выпуску зарубежной техники на наших заводах.

4. Об аттестации рабочих мест только ленивые не говорят. Абсолютно все специалисты понимают, что аттестация чистой воды профанация.

Во-первых она проводится уже более 50 лет, в начале – как паспортизация, затем – как сертификация, а с марта 1997г – как собственно аттестация. Достоинством двух начальных этапов являлась их добровольность. С появлением постановления Минтруда, она стала обязательной и коррупционной от начала и до конца.

Во-вторых, аккредитация лабораторий органами госэкспертизы условий труда сразу же требовала «откатов».

В-третьих, аттестационные лаборатории (за незначительным исключением) не имеют полного набора инструментов и

специалистов, поэтому проводят аттестацию органолиптическим методом.

В-четвертых, эти лаборатории работают в сговоре с инспекцией, которая делает предписания и «на всякий случай» рекомендуют лабораторию которая обеспечивает «ненавязчивый сервис» в подготовке нужных работодателю документов. Последние делают это даже без выезда на объекты.

В-пятых, по информации Роструда, за последние 3,5 года аттестацию рабочих мест прошли всего 0,7% частных и государственных предприятий. Кому нужна такая система?

Все эти недостатки проявились очень четко в кризисный период, когда все прибыльные предприятия аттестовались нарасхват по указкам инспекций.

Поэтому назрела необходимость принять закон об обязательной аттестации рабочих мест опасных и особо опасных производств и добровольной аттестации для всех остальных производств.

5. Для научного сопровождения дальнейших работ по разработке и реализации инновационных методов управления профессиональными рисками при Государственном Комитет по экономике и социальному развитию создать Государственную Академию управления профессиональными рисками в экономике РФ на базе одного из институтов охраны труда.

6. Создать ведомственные школы по обучению теории и практике профессиональных рисков. Провести переобучение специалистов по труду и социальным вопросам в министерствах и ведомствах.

7. Для реализации этой программы Комитетом по труду и социальной политике Госдумы РФ и Министерством труда и социальной защиты запустить пилотный проект «Разработка и реализация инновационных методов управления профессиональными рисками» на 2013–2017гг.

## Выводы

В результате проведенных исследований разработаны теоретические основы математического моделирования профессиональных рисков. Для этого:

- сформулированы научные представления о движущих силах и принципах функционирования системы управления производственными рисками;
- обоснованы критерии оценки профессиональных рисков;
- установлены математические зависимости, характеризующие статику и динамику формирования профессиональных рисков;
- сформулированы основные законы проявления профессиональных рисков.

- **Первый закон.** Уровень профессионального риска – это экономическая категория, отражающая меру реализации профессиональной опасности на данном этапе технико-экономического развития производства, характеризуемая частотой несчастных случаев в производственной сфере и выражается уравнением

$$R = O_n / P_t$$

- **Второй закон.** Индекс профессиональной опасности – это экономическая категория, отражающая меру интенсивности научно-технического прогресса, характеризуемая скоростью роста производительности труда (первой производной производительности труда по времени) и выражается уравнением

$$V_{пжр} = O_p$$

- **Третий закон.** Эффективность мероприятий по уменьшению профессиональных рисков определяется повышением производительности труда при их реализации.

- **Четвертый закон.** Высокий уровень профессионального риска в экономике стра-

ны – следствие несовершенства структуры экономики, отражение технологической слабости и отсталости отраслей производства.

• **Пятый закон.** Профессиональные риски это категория экономическая, а проблема государственная.

Реализация результатов исследования будет осуществляться через принятие законодательных и нормативно-

правовых актов, среди которых:

– методика прогнозирования профессиональных рисков;

– руководство по оценке и предупреждению профессиональных рисков;

– методические указания по разработке целевых программ для управления профессиональными рисками;

– закон об основах управления профессиональными рисками и др.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Белов П.Г. Системный анализ и моделирование опасных процессов в техносфере. – М.: АCADEMA, 2003. – 506с.

2. Гавриченко А.И. О некоторых аспектах меняющегося мировоззрения в охране труда. Вестник МАНЭБ №7, 1997, Санкт-Петербург, 1998.

3. Дмитриев А.А. Риск-менеджмент по требованиям международного стандарта ISO/IEC 27001. Один из способов увидеть будущее без машины времени. «Das Management». № 4 /07-09/ 2010.

4. Евсеев А.Я., Макаров П.В., Борисов А.Ф. Оценка и управление профессиональным риском: учебное пособие. Н. Новгород. 2009.–138с.

5. Елин А.М., Першуткин С.Н. Травматизм и аварийность. Роль органов управления в их предупреждении. Ж. «Охрана и экономика труда», 2012, № 3 (8).

6. Ордынцев В.М., Шендлер Ю.И. Автоматическое регулирование технологических процессов. Основы теории. М. 1960.

7. Роик В.Д. Профессиональный риск: проблемы анализа и управления. Ж. «Человек и труд» –2003.– № 3

8. Роик В.Д. Управление условиями и охраной труда. Учебное пособие.– М.: РАГС, 2005.

9. Р 2.2.1766–032.2. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки,–М.: 2003,– 24с.

10. Корчевой Е.А. О субсидировании 50% стоимости отечественной с.-х. техники. Ж. Тракторы и сельхозмашины, 2011, № 7

11. Трудовой кодекс Российской Федерации №197–ФЗ от 30.12.2001 г.

12. Федеральный закон об основах охраны труда в Российской Федерации. Москва, Кремль 17 июля 1999 года № 181 ФЗ.

# Анализ и оценка эффективности управления персоналом при использовании подземного пространства

УДК 331.08  
ВВК 65.050.2

АСАЛИЕВ А.М.,  
д-р экон. наук, профессор,  
заведующий кафедрой Экономики труда и управления персоналом,  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова;  
УМНОВ В.А.,  
д-р экон. наук, профессор кафедры Экономики труда  
и управления персоналом,  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова.

Рассмотрены наиболее значимые особенности управления персоналом в сфере использования подземного пространства. Даны варианты решения проблем, связанных с неравномерностью потребности в кадрах. Разработан критерий оценки экономической эффективности деятельности по управлению персоналом при использовании подземного пространства.

**Ключевые слова:** освоение подземного пространства, управление персоналом, эффективность, оценка.

Эффективное использование труда является одним из важнейших условий результативности экономической деятельности. При освоении подземного пространства данные ресурсы также играют весьма важную роль, поскольку доля живого труда в этой деятельности относительно велика. В связи с определенными особенностями данного вида деятельности в нем нередко возникают проблемы, связанные с персоналом. Их учет при оценке эффективности деятельности в целом и работы с кадрами, в частности, является весьма актуальным

В общем виде управление персоналом должно обеспечивать организацию кадрами в необходимом для решения производственных задач количестве и качестве. Из этого следует исходить при

обосновании подхода к оценке эффективности данного направления работы при освоении подземного пространства.

Основными особенностями сферы подземного строительства, влияющими на процессы управления персоналом, являются следующие [2]:

рассматриваемая сфера деятельности основывается на широком применении живого труда и, соответственно, затраты на труд в ней относительно велики; деятельность связана с недрами, как частью природной среды, что обуславливает уникальность условий и, как следствие, – постоянное изменение требований к разным видам работ;

велико влияние случайных факторов, что обуславливает достаточно вы-

сокие природные и техногенные риски и делает труд соответствующих работников более опасным;

деятельность организаций зависит от расположения строящегося объекта, рабочие места работников непостоянны, затраты на создание благоприятных условий для труда и быта велики и не всегда реализуются в должном количестве;

строящиеся объекты существенно различаются по назначению и условиям, что влияет на структуру потребностей в разных видах работников;

финансирование деятельности организаций непостоянно и объемы работ могут колебаться во времени в достаточно большом диапазоне;

деятельность в подземном пространстве предъявляет определенные требования к профессиям и уровню квалификации работников организации.

Следует также заметить, что в силу опасности труда, неблагоприятности производственных и бытовых условий, непостоянства работы и других перечисленных факторов, существенно снижается привлекательность рабочих мест в данной сфере, в особенности для молодых кадров.

Перечисленные особенности обуславливают высокие затраты на управление персоналом. В частности затраты включают:

затраты на зарплату неработающим сотрудникам в периоды снижения производственной нагрузки;

дополнительные затраты на поиск и привлечение персонала в период роста нагрузки;

затраты на повышение привлекательности соответствующих профессий и должностей;

затраты на улучшение условий труда и быта работников и т.д.

Следует выделить три основных направления решения проблем, связанных с непостоянством потребностей в персонале по количеству и качеству:

поддержание постоянного кадрового состава организации;

повышение роли временных договорных отношений с работниками;

привлечение сотрудников посредством кадровых агентств (аутстаффинг).

Первые два направления осуществляются собственными силами организации, которая также берет на себя возникающие в этой связи организационные и правовые риски. В третьем случае часть деятельности и риски перекладываются на третье лицо (агентство), специализирующееся в данной деятельности.

Указанные направления необходимо учитывать при оптимизации соответствующих затрат организации при подземном строительстве. При реализации данных направлений должны соблюдаться два условия: полное обеспечение потребности организации в работниках и достижение организацией производственных целей.

Рассмотрим основные преимущества и недостатки каждого из направлений.

Поддержание постоянного штата организации позволяют сэкономить затраты и снизить потери, связанные с подготовкой, переподготовкой и адаптацией персонала, установлением между ними связей, а также затраты, непосредственно обусловленные приемом и увольнением работников в силу текучести кадров. При этом требуются дополнительные затраты на выплаты работникам в период, когда организация не может обеспечить их работой.

Использование временных договоров снижает выплаты работникам в период их неполной загрузки. Однако при этом повышаются затраты связанные с приемом и увольнением работников. Могут также возникать потери в производительности труда, связанные с обучением, подготовкой и переподготовкой персонала. Нестабильность работы может также вызвать необходимость повышения объявляемой при наборе заработной платы в целях обеспечения достаточной привлекательности данных рабочих мест.

В третьем случае – привлечение работников через посредников (кадровые агентства) – работники, выполняющие производственную нагрузку, находятся в штате агентства. Это позволяет снизить затраты на поиск персонала, его обучение и адаптацию, а также избежать повышения оплаты в целях повышения привлекательности непостоянных мест работы. Однако к затратам добавляется оплата услуг кадрового агентства [1].

Следует заметить, что ни одно из перечисленных направлений не решает проблем полностью. Необходим баланс между ними, который должен определяться на основе оценки экономической эффективности. В рассматриваемых вариантах результаты производственной деятельности можно считать постоянными, поэтому эффективность деятельности по управлению персоналом при освоении подземного пространства целесообразно определять с использованием критерия минимума издержек. Оценка следует осуществлять также в рамках конкретных проектов. С учетом всего ранее изложенного, издержки, связанные с управлением человеческими ресурсами для проекта по освоению подземного пространства предложено определять по критерию:

$$f_{\text{т...}} = \dots + I_{\text{уп}} + Z_{\text{л}} + \dots + Z_{\text{от}} + Z_{\text{д}} + \dots \quad (1)$$

где  $I_{\text{уп}}$  – суммарные издержки на управление персоналом по проекту при строительстве подземного сооружения, руб;

$Z_{\text{от}}$  – затраты, связанные с оплатой труда персонала в период его работы, руб;

$Z_{\text{д}}$  – затраты, связанные с поддержа-

ние постоянных работников в период отсутствия работы, руб;

$Z_{\text{доп}}$  – дополнительные затраты на заработную плату в целях повышения привлекательности рабочих мест при приеме работников по временным договорам, руб;

$Z_{\text{поиск}}$  – затраты связанные с поиском персонала при возросших потребностях, руб;

$Z_{\text{об}}$  – затраты, связанные с обучением, подготовкой и переподготовкой персонала, руб;

$Z_{\text{пу}}$  – затраты, связанные непосредственно с приемом и увольнением персонала, руб;

$I_{\text{ад}}$  – издержки, вызванные необходимостью адаптации и вработывания персонала, руб;

$Z_{\text{аг}}$  – затраты, связанные с оплатой услуг агентства, руб.

Таким образом, при использовании подземного пространства возникает ряд проблем, связанных с управлением персоналом, которые обусловлены особенностями рассматриваемых процессов. Особое внимание следует обратить на изменение потребностей в персонале. Основными возможными направлениями решения указанных проблем являются: поддержка постоянного штата сотрудников, использование работников по временным договорам, привлечение услуг кадровых агентств. Рассмотрены преимущества и недостатки каждого из данных направлений. Предложен критерий оценки эффективности принимаемых при управлении персоналом решений в сфере использования подземного пространства, основанный на минимизации соответствующих издержек.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Иванова, М. М. Аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала: правовые аспекты / М. М. Иванова. – 10/12/2010// Международный бухгалтерский учет / – 2010. – № 17. – С. 38–43.
2. Умнов В.А. Повышение эффективности управления персоналом в сфере подземного строительства посредством кадрового лизинга// Вопросы структуризации экономики / – 2012. – №3. – С. 245–246.

# Перспективы регулирования деятельности в области безопасности и охраны труда

УДК 331.101  
БКК65.247

РЯБОВА В.Е.,  
начальник отдела ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда»  
Минтруда России, канд. экон. наук.

Нормативными правовыми документами законодательно установлено прямое управление, контроль и надзор со стороны государства за состоянием условий и организацией охраны труда. В Конституции Российской Федерации, концепциях национальной безопасности и демографического развития России обеспечение безопасной жизнедеятельности граждан, право на труд в достойных условиях были поставлены в число государственных приоритетов.

**Ключевые слова:** административные барьеры; обучение; рынокуслуг; саморегулирование; стандарты.

В настоящее время совершенствование системы управления охраной труда, качества государственного управления неразрывно связано с основными принципами выстраивания института саморегулирования в этой сфере деятельности.

По мнению Минэкономразвития России, государство призвано создавать наиболее благоприятные условия для развития рыночной экономики, активизации инновационных процессов и повышения инвестиционной привлекательности экономики, как путем непосредственного регулирующего воздействия, так и через создание стимулов для формирования профессиональных сообществ, основанных на принципах самоорганизации и обеспечивающих самостоятельную выработку необходимых требований, отвечающих как профессиональным, так и публичным интересам. Иными словами, принимая решение о выборе формы регулирования той или иной сферы деятельности, государство вправе предоставить отрасли право на самоорганизацию, в том случае если в ней присутствует должная концентрация профессионалов.

Одной из основных задач реализуемой сегодня экономической политики является сокращение административных барьеров на пути предпринимательства, ограничение вмешательства государства в деятельность хозяйствующих субъектов и сокращение избыточного и/или недостаточно эффективного государственного регулирования. Однако решение указанных вопросов едва ли возможно без выстраивания эффективных механизмов взаимодействия между обществом, бизнесом и государством, обеспечивающих координацию усилий всех сторон, учет мнений и установление баланса интересов бизнеса и различных социальных групп при выработке и проведении социально-экономической политики.

В свою очередь, развитие механизмов саморегулирования позволяет обеспечить необходимый уровень профессионального представительства рынка в диалоге с властью. В этих условиях государство уже не обращается к обезличенному рынку или к наиболее крупным его представителям. Институтом саморегулирования персонифицируются наиболее авторитетные и компетент-

ные, по мнению самого рынка, его участники. Тем самым, развитие саморегулирования создает предпосылки для комплексного решения двух взаимосвязанных задач:

формирования института квалифицированного системного оппонирования и механизма консультаций с организованными представителями интересов предпринимательского и профессионального сообщества, повышения прозрачности отношений государства и бизнеса;

сужения широкого поля для усмотрения чиновников, сокращения бюрократических барьеров и устранения коррупционных факторов.

Помимо указанного, институт саморегулирования в сравнении с прямым государственным регулированием обладает следующими общеизвестными преимуществами:

применение механизмов имущественной ответственности, в том числе, страхование членами саморегулируемой организации ответственности и иных связанных с выполнением работ и оказанием услуг рисков и формирование компенсационного фонда СРО как механизма коллективной субсидиарной ответственности членов такой организации;

развитие механизмов стандартизации предпринимательской и профессиональной деятельности, возможность выбора и применения принципов регулирования, в наибольшей степени подходящих потребностям конкретных отраслей;

организация сравнительно более оперативного и предметного контроля за деятельностью членов саморегулируемых организаций;

развитие механизмов работы с жалобами третьих лиц и внесудебного урегулирования споров в рамках саморегулируемых организаций.

В процессе проведения мониторинга деятельности саморегулируемых организаций (СРО), проведенного Минэкономразвития России, были определены ряд ключевых атрибутивных признаков саморегулируемых организаций, имеющих принципиальное значение с точки зрения

решения задач и достижения поставленных целей. К указанным признакам были отнесены:

разработка и применение стандартов и правил ведения предпринимательской и профессиональной деятельности;

использование механизмов обеспечения имущественной ответственности саморегулируемых организаций;

осуществление саморегулируемыми организациями контроля за деятельностью своих членов;

организация государственного контроля (надзора) за деятельностью саморегулируемых организаций;

внедрение механизмов работы с жалобами и внесудебного урегулирования споров;

формирование национальных объединений (советов) саморегулируемых организаций для целей консолидации усилий по разработке отраслевых нормативных правовых актов (федеральных стандартов).

Базовые принципы создания саморегулируемой организации, признания ее статуса государством, формирования внутренней структуры, а также непосредственно функционал саморегулируемой организации должны быть едины вне зависимости от отрасли, в которой существует саморегулируемая организация. И в тоже время институт саморегулирования предполагает наличие у саморегулируемой организации вполне определенного спектра задач и функций, собственно и отличающих ее от любого другого предпринимательского или профессионального объединения.

По мнению экспертов, введение саморегулирования в целом возможно в 80 отраслях; сегодня в стране саморегулированием охвачены почти 10 отраслей. Численность зарегистрированных в России саморегулируемых организаций по состоянию на 15 мая 2012 года вплотную приблизилась к тысяче. Из 926 организаций, включенных в реестр, 666 СРО функционируют в отраслях, в которых требование к членству в СРО является обязательным условием допуска на соответствующий рынок. Лидерами явля-

ется сфера строительства вместе с проектированием и инженерными изысканиями, включающая 448 СРО. В сфере энергетического аудита зарегистрировано 139 СРО.

В общее число зарегистрированных саморегулируемых организаций в ближайшее время вольется еще одна саморегулируемая организация "Национальное объединение организаций в области безопасности и охраны труда".

Решение о регистрации Некоммерческого партнерства "Национальное объединение организаций в области безопасности и охраны труда" (НП «НООБОТ», Партнерство) в качестве саморегулируемой организации в области безопасности и охраны труда принято Общим собранием членов Партнерства 10 декабря 2012г.

Создание в 2011 году НП «НООБОТ» было продиктовано первыми итогами реформирования рынка услуг в области охраны труда, показавшими необходимость конструктивного взаимодействия организованного профессионального сообщества и государственного регулятора, участия провайдеров услуг в области охраны труда в формировании их качества и профессиональном контроле за рынком предоставления услуг. Минздравсоцразвития России поддержало инициативу представителей профессионального сообщества и подтвердило свою готовность к передаче части функций по регулированию соответствующего рынка услуг саморегулируемому профессиональному объединению.

Деятельность создаваемой саморегулируемой организации целиком и полностью направлена на упорядочивание, повышение качества услуг в области безопасности и охраны труда с учетом лучших практик института саморегулирования не только в нашей стране, но и за рубежом.

В 2012 году членами НП «НООБОТ» стали 68 организаций, большинство из которых проводят обучение по охране труда. В связи, с чем основные направления деятельности Партнерства направлены на:

– подготовку стандартов оказания услуг в области охраны труда, и прежде всего

стандартов организации обучения по охране труда для защиты от недобросовестной конкуренции;

– содействие внедрению вопросов охраны труда в образовательные программы высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования;

– содействие разработке и внедрению лучших образовательных технологий и методик при обучении вопросам охраны труда;

– создание площадки для обмена опытом между организациями – членами объединения; распространение лучших национальных и зарубежных практик обучения в области охраны труда;

– обеспечение соблюдения всеми членами объединения стандартов деятельности и требований, предъявляемых к обучающим организациям;

– обеспечение участия СРО в контроле за деятельностью соответствующих организаций, а также профессиональной защиты интересов членов СРО при взаимодействии с органами власти, иными организациями;

– повышение качества оказания услуг посредством создания внутренней системы подготовки специалистов, методического и методологического обеспечения деятельности организаций – членов СРО и, таким образом, повышение их конкурентоспособности;

– обеспечение площадки для взаимодействия всех заинтересованных сторон: провайдеров услуг в области охраны труда, производителей средств измерений и средств индивидуальной защиты, работодателей и пр.;

– расширение международного сотрудничества по вопросам обучения в области охраны труда, управления профессиональными рисками;

– проведение научно-практических мероприятий (семинаров, круглых столов и пр.) по актуальным проблемам оказания услуг в области охраны труда; участие в проводимых выставках, конференциях.

По инициативе Партнерства в минувшем году впервые был реализован проект «Рынок услуг в области охраны труда в Рос-

сии – 2011», в котором нашли отражение основные показатели деятельности организаций в области охраны труда. Издание тиражом в 1500 экземпляров было направлено во все органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединения работодателей и профсоюзов, крупным коммерческим компаниям, а также распространено в рамках научно-практических мероприятий Минтруда России (Минздравсоцразвития России).

В ноябре 2012 года подписано соглашение о взаимодействии между Партнерством и Европейской сетью обучающих организаций в сфере охраны труда (ENETOSH). Достигнуто понимание необходимости установления деловых отношений между двумя упомянутыми Организациями в интересах укрепления и расширения сотрудничества Российской Федерации и стран Европейского Союза в сфере обучения и подготовки кадров по охране труда посредством:

обмена информацией и научными изысканиями (разработками) по принципиальным направлениям политики и практики обучения по охране труда;

содействия использованию эффективных инструментов совершенствования программ обучения по охране труда предпринимателей и работников малых и средних предприятий;

развития сотрудничества в деле разработки научных предложений (выработки стратегий) по охране труда по тем направлениям, которые отвечают интересам обеих Сторон;

– проведения взаимных консультаций по проблемам, представляющим непосредственный интерес, с целью поддержания на высоком уровне стандартов по охране труда и недопущения случаев их дублирования.

Члены Партнерства принимали активное участие в подготовке ряда проектов нормативных правовых актов по вопросам организации обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, формирования федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования

по специальности «Охрана труда и управление профессиональными рисками», проекта закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения института саморегулирования, профессионального стандарта специалистов в области охраны труда.

Известно, что государство несет ответственность за создание благоприятных условий для жизнедеятельности человека, за все то, что происходит на территории страны и за несвоевременно принятые предупредительные меры, направленные на обеспечение безопасных условий труда. А ответственность за реализацию предупредительных мер в области охраны труда, за содержание и качество услуг, предоставляемых на рынке труда членами профессионального сообщества, целиком и полностью должна принять на себя саморегулируемая организация.

Одним из основных признаков саморегулируемых организаций является разработка и применение стандартов, правил ведения предпринимательской и профессиональной деятельности. И в этом направлении Партнерством подготовлены:

Стандарт НП «НООБОТ», устанавливающий правила разработки, оформления, согласования, утверждения, издания, регистрации и учета стандартов Партнерства, а также правила оформления и изложения изменений к стандартам Партнерства;

Рекомендации организациям, имеющим намерение оказывать услуги в области охраны труда, в части представления комплекта документов-сведений к уведомительной аккредитации Минтруда России.

Целью этих документов, представленных на сайте Партнерства по адресу <http://www.noobot.ru/>, является обеспечение унифицированного подхода к оказанию услуг в области охраны труда, а также совершенствование оказания услуг и создание единых условий для организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.

Разработка выше названных Рекомендаций была обусловлена крайне низким уровнем подготовки документов для про-

хождения уведомительной аккредитации Минтруда России. Содержание многих документов позволяет утверждать, что в составе отдельных организаций работают недостаточно компетентные специалисты в своей сфере деятельности. Так, например, сведения обучающих организаций, характеризующие учебно-методическое обеспечение, технические средства обучения, материально-техническую базу, не соответствуют требованиям приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 апреля 2010 года № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда», а также информационного письма Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 июля 2010 года «О сведениях, которые должны содержаться в заявлении организаций, претендующих на внесение в Реестр аккредитованных организаций».

Все выше изложенное свидетельствует о необходимости развития механизмов стандартизации деятельности обучающих организаций, определения и применения принципов ее регулирования, в наибольшей степени отвечающих потребностям рынка труда к уровню подготовки квалифицированных специалистов в сфере охраны труда.

В связи с чем на общем собрании НП «НООБОТ» в числе перспективных направлений деятельности была отмечена задача по формированию первоочередных стандартов и правил профессиональной деятельности членов Партнерства.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Министерство экономического развития Российской Федерации. Доклад «Об итогах анализа практики применения законодательства Российской Федерации о саморегулируемых организациях в отдельных сферах и отраслях экономической деятельности», 2010, – Москва

2. Ю. Мхитарян, генеральный директор НП СРО «СтройСвязьТелеком», председатель Комитета по строительству объектов связи, телекоммуникаций и информационных технологий Национального объединения строителей, д.э.н, академик МАКТ и МАИ. Истинная сущность СРО, 2011. – Москва

Одним из ключевых атрибутивных признаков саморегулируемых организаций, отмеченных Минэкономразвития России, является формирование национальных объединений (советов) саморегулируемых организаций для целей консолидации усилий по разработке отраслевых нормативных правовых актов (федеральных стандартов). В плане работы Партнерства на 2013 год нашло отражение и это направление: предусмотрена институционализация саморегулирования в области оказания услуг в сфере охраны труда (формирование Национального объединения саморегулируемых организаций, продолжение работы по внесению соответствующих изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации).

Движение саморегулирования, развернутое несколько лет назад во многих сферах профессиональной деятельности, – явление новое для российской экономики. И как все новое имеет свои проблемы, недостатки, с которыми можно будет постепенно справиться только при условии учета особенностей профессиональной деятельности членов СРО, требований потребителей соответствующих услуг, работодателей, создания условий для устранения нездоровой конкуренции на рынке труда.

Перспективные задачи регулирования деятельности в области безопасности и охраны труда имеют достаточную базу для воплощения их в жизнь. Гарантом этого является сформировавшееся на начальном этапе своего развития профессиональное сообщество членов Некоммерческого партнерства "Национальное объединение организаций в области безопасности и охраны труда".

# Влияние корпоративной культуры на безопасность труда

УДК 331.101  
ББК 65.242

**ЖУКОВА С.А.**

канд социол. наук, начальник отдела экспертизы условий труда и оценки профессиональных рисков;

**ТУРЧЕНКО В.Н.**

канд. техн. наук, начальник отдела научного обеспечения политики охраны труда;

**БЕССОНОВА И.А.**

канд. пед. наук, научный сотрудник отдела экспертизы условий труда и оценки профессиональных рисков.

В статье рассматриваются вопросы влияния человеческого фактора на безопасность труда в организации. Ведущая роль в эффективном управлении охраной труда отводится корпоративной культуре, которая выступает главным ориентиром в регуляции организационной активности.

**Ключевые слова:** система управления охраной труда, корпоративная культура, безопасность труда, управление профессиональными рисками.

На протяжении последних лет государство меняет действующую модель охраны труда, осуществляет переход от компенсационной модели к системе управления профессиональными рисками, в основе которой лежит система управления охраной труда.

Актуальность внедрения систем управления охраной труда на производствах обусловлена, с одной стороны, вызовами экономической реальности современной России, с которыми сталкиваются организации; с другой стороны, – такими социальными тенденциями, как демократизация общества и либерализация экономики и рынка труда; изменение сущности контроля за персоналом; формирование представлений о персонале организации как о ее главном капитале и обоснование необходимости в максимальной профессиональной самореализации и непрерывном личност-

но-профессиональном росте для каждого человека.

Решение таких задач, как создание машин и инструментов, при работе с которыми опасность снижается до минимума, разработка специальных средств защиты, охраняющих человека от опасности в процессе труда, техническое обучение людей безопасным приемам работы и использованию средств защиты не позволяет свести профессиональные риски к минимуму. Согласно данным международной статистики, главным виновником несчастных случаев является, как правило, не техника, не организация труда, а сам работающий человек. Так, например, создатель теории «домино» В.Х. Хайнрих считал, что 88% всех несчастных случаев вызваны неправильными действиями персонала, и только 10% ненадежностью оборудования и 2% «форс-мажорными» обстоятельствами. [2] Следовательно,

одним техническим путем проблема безопасности труда не решается.

Безопасность труда в организации составляют два ведущих компонента:

– внешний – определяющий взаимодействие организации и социума, при котором угрозам безопасности противопоставлена специально сконструированная превентивная деятельность;

– внутренний – определяющий взаимодействие организации как группового субъекта и персонала как индивидуального субъекта.

На наш взгляд, ведущая роль в эффективном управлении охраной труда принадлежит именно внутреннему компоненту. Деятельность современной успешной организации должна опираться на корпоративную культуру, которая выступает как главный ориентир в регуляции организационной активности. Только в этом случае в организации создается основа для обеспечения безопасных условий труда и реализации высоких культурных стандартов профессиональной деятельности.

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации. [3] Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Обычно существующая в организациях корпоративная культура — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения.

Современные руководители рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инстру-

мент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними.

Корпоративная культура является одним из рычагов управления организацией, она постоянно взаимодействует с остальными элементами системы управления, оказывает влияние на характер их применения, и сама формируется исходя из взаимодействия с тем или иным элементом этой системы.

Проанализируем особенности корпоративной культуры на предприятиях, разработавших и внедривших эффективную систему управления охраной труда. В Саратовской области такими оказались предприятия, активно поставляющие свою продукцию за рубеж, а также представители (филиалы) известных западных компаний, для которых наличие сертификации предприятия по системам менеджмента является необходимым. (В исследовании приняли участие ОАО «Нефтемаш»-Сапкон, ОАО «Саратовский НПЗ», ОАО «БАТ-СТФ», ООО "Хенкель Рус".)

Анализ моделей управления профессиональными рисками в рамках системы управления на указанных предприятиях показывает, что в основомер по защите здоровья и безопасности работников лежит последовательная общая политика профилактики, которая охватывает технологию, организацию работы, условия труда, социальные отношения. При этом руководители всех уровней владеют методами оценки рисков для безопасности и здоровья, включая те особые виды рисков, которым подвергаются отдельные группы работников и, принимают во внимание характер работы предприятия, оценивают риски для безопасности и здоровья работников при выборе производственного оборудования, используемых материалов и химических веществ. Считается, что если риски не оценены должным

образом, не может быть начат процесс управления рисками, и вряд ли могут быть определены соответствующие профилактические меры.

Несмотря на общие принципы управления профессиональными рисками, на каждом предприятии существуют свои наработки, которые могут представлять практический интерес.

Так, например, на ООО «Хенкель Рус» ежегодно, начиная с 2010 года, внедряются инновации в процесс управления профессиональными рисками. С начала 2010 года на предприятии была введена практика внутренних аудитов системы управления профессиональными рисками посредством еженедельного обхода территории предприятия и его производственных корпусов группой, состоящей из руководителей предприятия и лиц, ответственных за охрану труда. В процессе аудита выявляются несоответствия требованиям интегрированной системы менеджмента предприятия, формируются корректирующие действия по улучшению системы управления профессиональными рисками.

В 2011 году в систему управления охраной труда компании внедрено понятие "едва не случившийся" несчастный случай. Информация о таких случаях собирается, тщательно анализируется, и разрабатываются превентивные меры, предотвращающие возможность возникновения подобных инцидентов.

В 2012 году в компании введен институт уполномоченных по охране труда. Уполномоченные по охране труда – это рабочие, делегированные из трудовых коллективов, пользующиеся авторитетом и уважением среди коллег. Группа уполномоченных проходит обучение–тренинг методам оценки профессиональных рисков, после чего каждый уполномоченный в своем коллективе применяет полученные знания и навыки на практике, обучает коллег, вносит изменения в перечень опасностей.

Значимым элементом системы управления профрисками на ООО «Хенкель–Рус» является политика компании в области охраны труда, направленная на воспитание персонала соблюдению норм безопасности. Например, начальник отдела по охране труда предприятия регулярно наблюдает за тем, что реально происходит на рабочих местах (реальная практика может отличаться от руководств по проведению работы). В случае несоблюдения работником требований безопасности он объясняет работнику почему необходимо соблюдать правила безопасности и к чему может привести их нарушение. После объяснения работник должен согласиться с начальником отдела по охране труда в том, что требования безопасности важно выполнять, потому что таким образом работник сохранит свое здоровье и не нанесет вреда окружающим. То есть здесь речь идет не о наказании за невыполнение требований безопасности, а о воспитании персонала. Причем, безопасное поведение должно демонстрироваться руководством предприятия и работниками не только на производстве, но и вне его.

Применение методов воспитания работников безопасному труду направлено на реализацию возможности открытого обсуждения существующих профессиональных рисков, без опаски быть наказанным. На ООО «ХенкельРус» не существует «своих» и «чужих» опасностей. Любой сотрудник в случае обнаружения несоответствия требованиям безопасности может включить обнаруженную опасность в перечень производственных опасностей предприятия и выяснить кого назначили ответственным за ее устранение и в какие сроки будут осуществлены работы по снижению уровня риска.

Таким образом, система управления профессиональными рисками не является статичной, а изменяется в зависимости от ситуации и потребностей производ-

ства. Методом проб и ошибок отбираются самые эффективные методы управления рисками, которые и используются на предприятии.

Заслуживает внимания проактивный инструмент анализа рисков для руководителей, разработанный на ОАО «Саратовский НПЗ», который называется «Пять шагов».[1] Методика «Пять шагов» содержит 5 вопросов, на которые должен ответить каждый руководитель при планировании проведения любых работ, поручаемых своим сотрудникам. Выполнение работ возможно, только если руководитель смог четко и полно ответить на поставленные вопросы, и полностью уверен в безопасности выполнения задания без травм и происшествий. Если у руководителя нет полной уверенности в безопасном проведении работы, такая работа может быть начата только после разработки и реализации дополнительных мероприятий, обеспечивающих безопасность работ, и проведения повторной оценки; выбран другой способ (метод) выполнения работы; или отказ от проведения данной работы. Результаты анализа и оценки безопасности работ «Пять шагов» должны использоваться для ежедневного инструктажа работников, выполняющих данную работу перед её проведением.

Оценка профессиональных рисков предоставляет руководителю возможность, самостоятельно решать, что нужно делать для обеспечения безопасности и здоровья работников. Систематическая оценка риска представляет собой динамичный процесс, который позволяет предприятиям проводить активную политику по управлению рисками.

В качестве одного из эффективных способов мотивирования к безопасному труду на ОАО «Саратовский НПЗ» для работников предусмотрено материальное поощрение. Система мотивации предполагает командное соревнование, в котором проигрывает подразде-

ление с самым низким результатом, а все остальные выигрывают и получают премию. Все цеха оцениваются внешними экспертами (главными специалистами), которые присваивают или снимают баллы. Баллы присваиваются подразделению. Подразделение, у которого по итогам месяца оказался наименьший показатель эффективности, выбывает из соревнования и остается без премии. На подразделение ежемесячно выделяется зафиксированная сумма премии. Если подразделение не вышло из соревнования, то премия делится на количество заработанных персоналом баллов и определяется стоимость одного балла. А затем каждый работник получает премию, размер которой зависит от заработанных им баллов. Собирается информация по обнаруженным опасным ситуациям (обнаружено бригадой +1 балл, аудитом -1 балл), по устраненным опасным ситуациям (устранены бригадой +2 балла) и вычисляется результат (общее количество баллов для каждого подразделения и размер премии на одного человека). Таким образом, каждый работник лично заинтересован в соблюдении требований безопасности и выявлении опасностей и рисков.

Таким образом, сотрудничество работодателей и персонала предприятий является основным элементом организационных и других мер по управлению профессиональными рисками, направленное на осознанное соблюдение работником правил охраны труда, грамотное использование и сохранение в исправности средств индивидуальной защиты, профилактику производственно обусловленной патологии и исключение непрофессиональных факторов риска. Однако это возможно только при активном поведении работника, что, в свою очередь, напрямую связано с его информированностью о потенциальных опасностях и о возможности их избежать. Согласие на работу во вред-

ных условиях труда должно быть основано на реальном предоставлении сведений о профессиональных рисках и возможных последствиях для здоровья работника.

Как показывает анализ, кроме снижения рисков травмирования и профзаболеваний, роста производительности труда, а значит и извлечения выгоды, существующие на предприятиях системы управления профессиональными рисками направлены на:

- создание и поддержание в коллективе здоровой морально – психологической атмосферы;
- повышение социальной защищенности работников;
- повышение квалификации персонала;
- обеспечение экологической безопасности производства;
- рост жизненного уровня работников и их семей.

Анализ аспектов безопасности труда с позиции корпоративной культуры позволяет перевести проблему безопасности труда в другую плоскость: от страха нака-

зания за несоблюдение требований безопасности труда (внешнего компонента) к стремлению к профессиональным достижениям и эффективной самореализации, которые невозможны без соблюдения норм безопасного труда (внутреннему компоненту).

Профессиональное развитие человека и обеспечение организационных условий, в которых это развитие возможно, будет определять удовлетворенность человека своим профессиональным трудом, и закладывать базис безопасности труда. Если организационные условия позволяют, движение человека в профессионально-организационном поле формирует корпоративную идентичность, «сплавленную» с корпоративными ценностями. В результате логика развития организации становится направленной на предотвращение несчастных случаев и профессиональных заболеваний и одновременно на поступательное личностно-профессиональное развитие и самореализацию человека в организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Кузьмищев А. Пять шагов к безопасности // Охрана труда и социальное страхование, №9, 2010, с.59–61.
2. Щенников Н.И., Курагина Т.И., Пачурин Г.В. Психологический акцент в анализе производственного травматизма и его профилактики // Современные проблемы науки и образования. – 2009. – № 4 – С. 162–169
3. Электронный ресурс – <http://ru.wikipedia.org/wiki/>. Дата обращения 21.12.2012.

# Правильно выбирать исходную базу при сравнениях

УДК 303.02  
ББК 67.400. 6

ПАНЬКОВ В.В.  
ведущий научный сотрудник  
ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда», канд. экон. наук

В статье рассмотрены ситуации, возникающие в случае одновременного возникновения нескольких методических ошибок и последствия этих ошибок для принятия управленческих мероприятий вследствие использования полученных ошибочных данных.

**Ключевые слова:** сравнительная оценка, субъекты Российской Федерации, виды экономической деятельности, генеральная и выборочная совокупности.

Нет смысла детально рассматривать историю и причину возникновения сложившегося серьезного положения в вопросах сравнения производственного травматизма в России и странах ЕС.

Достаточно отметить, что допущены были все наиболее серьезные ошибки, ранее указанных нами и другими специалистами, например, профессором Н.К. Кульбовской [1–2] и ее диссертантами, отмеченные нами в предыдущих статьях [3] (Неоправданное распространение данных выборки на генеральную совокупность, учет данных только за один год, неоправданное сравнение разномасштабных объектов, сравнение данных, полученных по различным методикам и др.).

Неудивительно, что многие специалисты заметили наличие одной из перечисленных ошибок, тем более что они, как говорится, лежали на поверхности. Удивительно другое. Результаты породили два вторичных ошибочных направления: критика работы Росстата; некритичное отношение к одномоментному определению соотношения величины производственного травматизма в России и каких-то мифических развитых странах ЕС.

Первое направление породило поток публикации, критикующих данные Росстата. Как это ни странно, критика основывалась по двум основным видам: все дружно указывали на неполный охват наблюдением Росстата всех работников; поток публикаций критиковал несопоставимые данные величины производственного травматизма Росстата, Роструда; ФСС;

В результате были сформированы два абсолютно неверных вывода:

- Росстат занижает данные о величине производственного травматизма;
- производственный травматизм в России 2–2,5 раза выше, чем в развитых (каких именно?) странах ЕС.

Оба эти вывода обнаруживают непонимание и недостаточное знание основ статистики вообще и математической статистики в частности.

Многие специалисты почти верно определили создавшуюся ситуацию, прежде всего, следует отметить Лысенкова К.Е., одного из диссертантов Кульбовской Н. К. Даже если при сравнительном анализе не допущено ошибок масштабизации, всегда необходимо проследить, чтобы при сравнениях корректно применялись сравни-

ваемые данные и что они получены при использовании идентичных методик. Наиболее часто допускаются следующие виды ошибок: 1) бездоказательно сравниваются данные генеральной и выборочной совокупностей; 3) при расчете относительных показателей неосновательно применяются данные генеральной и выборочной совокупностей как их отношение к одной и той же исходной базе. Причины ошибок первого рода можно выявить, используя цитату из кандидатской диссертации Лысенкова К.Е. [2]

«Государственная служба ведет статистическое наблюдение на основе годовой формы № 7–травматизм, предназначенной для статистического наблюдения за травматизмом на производстве.

В соответствии с Порядком наблюдения и представления формы государственного статистического наблюдения (государственной отчетности), утвержденным постановлением Росстата от 05.07.2005 № 40, годовую статистическую форму № 7–травматизм представляют юридические лица, их обособленные подразделения всех форм собственности по перечню, установленному территориальным органом Росстата. Сведения по форме № 7–травматизм представляют предприятия самых травмоопасных отраслей промышленности, что предопределяет неполный охват статистическим наблюдением по форме № 7–травматизм. В 2005 году охват составил 40% всех занятых в экономике, в сельском хозяйстве–50%, строительстве–30%, на транспорте 65%, в связи–85%» [3], Казалось бы, вывод однозначен: применяемая выборка не является репрезентативной (представительной) и не отражает сложившихся пропорций в народном хозяйстве. Следовательно, экстраполировать их на всю экономику нельзя.

Но в своих, в принципе правильных, выводах Лысенков К.Е. останавливается на полпути: «...для повышения уровня несчастных случаев на производстве целесообразно увеличить степень охвата

статистическим наблюдением занятых в экономике, особенно в малом бизнесе. В этих целях следует рассмотреть вопрос о пересмотре и уточнении перечня малых предприятий, которые в настоящее время представляют данные о производственном травматизме по форме № 7–травматизм; использовать в качестве источника информации сведения учреждений, оказывающих первичную медицинскую помощь». Конечно, пересмотр и уточнение перечня малых (и не только малых) предприятий (которые в настоящее время представляют данные о производственном травматизме по форме № 7–травматизм; давно стоит на повестке дня, а также использование сведений учреждений, оказывающих первичную медицинскую помощь давно стоит на повестке дня. Но вот тезис об увеличении степени охвата статистическим наблюдением страдает односторонностью. Примеры ошибок второго рода можно выявить, изучая публикации, в которых приводятся сравнительные данные о величине производственного травматизма по данным Росстата, Роструда и ФСС. Вывод – данные Росстата неверны. Ничего подобного. Данные Росстата вполне адекватны и их погрешность не превышает погрешности, допускаемой при данном уровне исследований в мире.

Все эти неверные рассуждения исходят из незнания простой истины: не каждую выборку можно сравнивать друг с другом или ее данные экстраполировать на всю генеральную совокупность. Приходится вспомнить утверждение члена–корреспондента Польской Академии наук профессора Э. Росета и французского демографа Трамблэ о том, что «ошибки, повторяемые большинством, в конечном счете имеют большее практическое значение, чем истины, знакомые лишь немногим» [4].

Незнание или игнорирование этой истины порождает массу вторичной литературы, направленной на сравнение заранее несопоставимых результатов.

Появляются работы, призывающие использовать эмпирические соотношения в

странах ЕС между соотношениями количества случаев производственного травматизма со смертельным исходом и случаев травматизма с более легким исходом, а также создания единого информационного поля на основе данных Росстата, Роструда и ФСС и других еще более экзотических предложений.

Можно, видимо, закрывать на это глаза, ссылаясь на несопоставимость методик, пока не встретишь сравнение с данными, полученными по одинаковым методикам, как это произошло при сравнении результатов травматизм на производстве со смертельным исходом в России и Белоруссии (табл. 2).

м nftn	1WiVHGSL'	годы		Примсчаинн
		2006		
	л	t	φ	2
1	1,1НЛПчл г жоночтсе:			liitVi, J..2- J.3 (.Vkjihhi..! TJc.IBfpvcb IF PP«ИЛ. ^fr&fi
Т	Бглзррсъ. тио чс.1-	44ЫДО	JJ7G.6	
	РйфНи, НК.4У.	69 W 7	7 Q 3 N	
4	Чи^ла  при К О Н LlfUX £lучан\ НИ  JipUNJUVJtrue kill			Htwmwc: 1Л&.1.4.? Сиорлы bkHiptfL. it Россия,
s	нсшдоы т.рj.-1 k. i kir чел.		ft?	
6	РytL'НН, TML, челг	2.4		
7	Ня КМ гаоеот [1ю«Ло1)11ш> i			Р т ч Л i. j])r5 i p. 1 ч. 1СКЮ ^тp^гр, 1
l	Воһрус ь	(UtfJJ	0.034	
9	Ро фи	0.319	0,124	У ни щ ц с К м ^nlllllllLlJl Ы пплучиц ло UliifcoptiC P ^ И П П НО формуле г л г п число Rpinnuil pLiaUhlIFUV Ни Н:к~1ЛК11ГННЯЧ ltoecram; N- ч № ш iwGcmumui, ifd'^.m I. iJL нил РСССЦГОЫ
IQ	На 1000 Tewnt* pm; чел м ыгаи!			Рк-   (т протнЦпля i jvfiwy.ne
l]		ш	0.fr44	
i:	Рохttn	0.tMI		

Таблица 2. Травматизм на производстве со смертельным исходом в России и Беларуси

В соответствии с данными табл. 1 производственный травматизм со смертельным исходом в Белоруссии (строки 7–9) примерно в два раза ниже, чем в России. При устранении ранее указанной ошибки эти же данные по расчетам автора одного порядка (строки 10–12). Разумеется, методика подсчета указанного показателя в обеих странах идентична.

Однако полностью считать данные Росстата, приводимые в отчетах института ошибочными не стоит, их можно использовать для оценки тенденции об изменениях (снижении или увеличении производственный травматизм со смертельным исходом или о сокращении разрыва даны этого показателя по сравнению с другими странами). Однако экстраполировать их на всю Россию нельзя.

Например, данные таблицы 3 показывают уровень снижения производственного травматизма со смертельным исходом в некоторых развитых странах ЕС и в Российской Федерации и субъекте РФ – городе Москве за 2001–2002 гг. Эти данные подтверждают тезис о более быстрых темпах снижения уровня производственного травматизма со смертельным исходом в Российской Федерации и еще более быстрые темпы в отдельных наиболее продвинутых регионах, например, г.Москва. Эти данные подтверждают правильность

выбора модели – экспоненциальной кривой (последующее снижение травматизма в развитой стране требует больших ресурсных затрат).

Даже с учетом допущенной ошибки не может не вызвать удивления постоянная разница между данными сравнительных показателей 2,0–2,5 раза. Как видно из данных таблицы процент снижения уровня травматизма в России за 2002/2001 гг. выше, чем во всех интересующих нас промышленных стран ЕС. Данные таблицы также не показывают существенных подвижек.

1	Уровни производственного травматизма со смертельным исходом в некоторых развитых странах ЕС и в Российской Федерации и субъекте РФ – городе Москве за 2001–2002 гг.	н. Трил4PE4 HJIFl pemoiiw				
		Москва	Германия	Франция	Финляндия	Дания
i		n.fHtt	п.С15 R	Q.fllfl	< ) > т	
з	<b>2002</b>	fix m	Ш Н 7	lljltt	и.<ЛУ	UUUC2A
А	НрыЦЛНГ :равна и iua CO eiKpitlbHНW HСЯОДОМ <M,1 ИЯ)0 человектг). т-гл -снижение, -llCMMUICHHK'		1 й й		-ЭДЗ	-7(40

Таблица 3. Уровень производственного травматизма со смертельным исходом (на 1000 человек)

#### Выводы.

Не допускать в последующих публикациях журнала утверждение о том, что производственный травматизм со смертельным исходом в некоторых развитых странах ЕС ниже, чем в России в 2–2,5 раза до тех пор, пока авторы не представят научно обоснованный расчет с указанием конкретной страны ЕС и еще лучше, если дадут сравнение по рассматриваемому виду экономической деятельности.

Просить Росстат сделать примечание к соответствующей таблице в ежегодном справочнике о том, что приведенные данные относятся только к выбранным видам экономической деятельности.

Обратиться с предложением в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации о проведении сравнительного анализа состояния производственного травматизма в России и в таких странах ЕС как Германия, Франция и Финляндия.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Н.К. Кульбовская. Экономика охраны труда. «Социономия» М., 2005
2. К.Елысенков Автореферат диссертации на соискание степени кандидата экономических наук.
3. В.В. Паньков, Т.В. Михина. Производственный травматизм: снижается или растет? // «Охрана труда и социальное страхование», 2007, №1.
4. Л. Бобров. Поговорим о демографии. М., «Молодая Гвардия»
5. Сборник Беларусь и Россия, М., 2008

# Развитие инновационной экономики и новых технологий, как неперемutable условие эффективной деятельности организаций

УДК 331.104.2  
ББК 65.247

ЕЛИНА.,  
аспирант ФГБУ «НИИ труда и социального страхования»

В статье рассматриваются проблемы повышения эффективности труда, развития инновационной экономики в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года № 596 "О долгосрочной государственной экономической политике" с учётом современных требований к профессиональной деятельности, а также роль и место системы непрерывного профессионального образования в решении данных задач.

**Ключевые слова:** инновационная экономика, инновационный менеджмент, профессиональная ассоциация, информационная технология (ИТ), информационно-консалтинговые и обучающие услуги, переобучение кадров.

Современные требования в сфере организации и управления производством направлены на повышение эффективности и качества работы. Для того, чтобы Россия вышла в лидеры на международной арене необходимо развивать и ускорять процессы рационализации труда, построенные на научной основе. Это будет составлять неперемutable базовую основу эффективной деятельности различных организаций. Согласно планам Правительства, в основных секторах российской экономики до 2020 г. должен быть достигнут, как минимум, четырехкратный рост производительности труда. Среднегодовой темп за 12 лет (2008–2020г.) должен составить 12, 2% [1].

Полный научно-производственный цикл отраслей инновационной экономики можно схематично представить в виде следующих основных стадий: обра-

зование – наука(изобретения и открытия) – производство (инженерно-технологическая адаптация к производству и коммерческое освоение инноваций) – диффузия нововведений и коммерческая реализация продукции, услуг. На всех этих стадиях научно-производственного цикла могут участвовать государство и бизнес. Инновационная экономика (экономика знаний, интеллектуальная экономика) — тип экономики, основанной на потоке инноваций, на постоянном технологическом совершенствовании, на производстве и экспорте высокотехнологичной продукции с очень высокой добавочной стоимостью. Предполагается, что при этом прибыль в основном создаёт интеллект новаторов и учёных, информационная сфера, а не материальное производство (индустриальная экономика) и не концен-

трация финансов (капитала). Некоторые зарубежные исследователи (Э. Тоффлер, Ф. Фукуяма, Д. Белл, Дж. Нейсбитт и др.) считают, что для большинства развитых стран в современном мире именно инновационная экономика обеспечивает мировое экономическое превосходство той страны, которая её воплощает [2].

России необходим поиск собственного пути, что конечно, не исключает возможность заимствования лучших образцов из мировой практики ведения экономической политики. Однако возникает необходимость внести дополнения и уточнения в законодательство, регулирующие отношения в сфере инновационной экономики. Основными критериями экономического и социального развития страны и отдельных организаций является мера развития каждого конкретного человека, степень реализации его созидательных и творческих способностей и на их основе повышение эффективности работы каждой конкретной организации. Для значительного повышения производительности труда и инновационного развития необходима не только новая, качественно более совершенная техника, но и высококвалифицированная рабочая сила. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 в период до 2015 года будут разработаны не менее 800 профессиональных стандартов. На разработку профессиональных стандартов планируется направить по 200 млн. рублей в 2013 и 2014 годах [3]. Для работодателей профессиональный стандарт будет являться основой установления более конкретных квалификационных требований при осуществлении профессиональной деятельности каждым работником с учетом специфики организации.

Новейшие требования к профессиональной деятельности позволяют поддерживать единый уровень качества труда во всех организациях, а также проводить мониторинг потребностей в обучении и повышении квалификации персонала и

организовывать мобильную аттестацию персонала. Это предполагает необходимость разработки модульных программы обучения, освоения новых технологий обучения, основанных на компетенциях. Реализация намечаемых инновационных подходов предусматривает формирование независимой оценки результатов обучения, создание принципиально нового классификатора профессий, а также отработки стройной системы непрерывного профессионально-ориентированного процесса обучения.

Для поднятия экономического престижа нашего государства нужны современные идеи, отвечающие требованиям новой инновационной экономики. Потребуется целый комплекс мер: от модернизации инфраструктуры в регионах до развития системы образования по подготовке квалифицированных кадров. Для развития инновационной экономики и стимулирования процесса формирования новых рынков необходимо создавать особую инновационную инфраструктуру и институты поддержки инновационного процесса. Для этого необходимо активизировать огромный потенциал – талант и изобретательность населения России. В ноябре 2012 года на заседании Агентства стратегических инициатив Президент Российской Федерации В.В. Путин предложил создать фонд поддержки общественно значимых гражданских интернет-инициатив, которые смогут достичь мгновенной популярности по всему миру, привлекая миллионы пользователей. «У нас много молодых людей с интересными идеями, немало талантливых программистов, в том числе и общественных лидеров, способных эти идеи осуществить или использовать в своей работе», — сказал В.В. Путин. По мнению Президента, поддержку в первую очередь должны получить проекты, которые базируются на новых технологических и управленческих решениях. К таким проектам, по словам В.В.Путина, относятся различные сообщества в интернете, элек-

тронные библиотеки, сайты гражданских и благотворительных инициатив, порталы дистанционного обучения и «просто полезные игры» [4]. Уже сегодня серьезным фактором информатизации экономики в целом стала глобальная сеть Интернет, существенно расширившая возможности быстрой передачи информации и организации непосредственного взаимодействия предпринимателей в реальном режиме времени, что, в свою очередь, потребует внедрения новых технологий в сферу информационно-консалтинговых и обучающих услуг. Мероприятия, основанные на принципах преемственности и интерактивности элементов существующей инфраструктуры, позволяют добиваться синергетического эффекта от их реализации и, в конечном счете, экономии средств при осуществлении каждого отдельного проекта. На новых рынках идей, разработках, интеллектуальной собственности, инновационных продуктах будут совершенствоваться, и развиваться старые структуры экономики и переводиться в новое качество. В виде отдельного блока будет создан рынок всевозможных разработок новых организационных форм для компаний и структур инновационной экономики. Разнообразные экспертные и футурологические сообщества и сети, позволят формировать видение будущего. Для этого необходимы специализированные образовательные центры, институты и школы, позволяющие готовить не только учёных и инженеров, но и предпринимателей, способных к продвижению инновационных проектов. В настоящее время используются такие организационные формы, как технопарки при университетах, корпоративные учебные центры, кластеры малого бизнеса, бизнес-инкубаторы для инновационных компаний, центры трансферта технологий при исследовательских институтах, специальные торговые площадки для инновационной сферы. В России требуется внедрить центры коммерциализации технологий и разработок (фор-

сайт-центры, форсайт-проекты), создание дорожных карт, которые позволят снизить риски внедрения новых продуктов и координировать усилия коллективов-разработчиков. Поэтому нам всем необходимо включиться в процесс поиска перспективных проектов, которые будут способствовать модернизации экономики и помогут обеспечить работой "креативный класс молодых людей, которые хотят работать в новых средах эффективно и талантливо". Таким образом, только решив перечисленные ключевые проблемы, можно рассчитывать на формирование действительно эффективной, реально конкурентоспособной российской экономики, на устойчивый долгосрочный экономический рост, способный вывести страну на качественно новый уровень благосостояния.

Инновационный менеджмент связывает в единую цепь постановку целей и задач организации с поддержанием ряда взаимоотношений между организацией и ее окружением. Мы должны научиться культуре безопасности труда, направить развитие общества в безопасную сторону, стать обществом ноосферной формации. В новых условиях обостряются задачи по применению корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда. Сохранение жизни и здоровья граждан — главный приоритет в деятельности структур управления. Поэтому в Концепции демографической политики до 2015 года особое место отведено вопросам охраны труда и сохранению здоровья работающего населения через развитие и совершенствование культуры охраны труда на основе комплексного подхода к её решению [5]. Выступая 28 ноября 2012г., на проходящем в Москве конгрессе «Профессия и здоровье», директор Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ В. А. Корж сообщил, что до 2018 года должны быть разработаны все основные стандарты безопасности труда. Ключевая задача, по мнению В.А.Коржа,

состоит в том, чтобы «привязать» все процедуры сферы охраны труда к фактическим условиям труда на каждом рабочем месте. Это позволит:

устранить избыточное административное давление на работодателя со стороны надзора путем установления рамочных правил в охране труда, гармонизированных с международными стандартами;

включить механизмы экономического стимулирования работодателя – чем лучше условия труда и ниже уровень риска, тем ниже страховые тарифы, финансовые вложения в обязательные процедуры (обучение, медосмотры, СИЗ и т.п.), затраты на компенсации и т.д.;

сократить потери экономики из-за неудовлетворительных условий труда [6].

На территории страны, во всех регионах функционируют 1373 обучающие организации, занесенные в реестр аккредитованных организаций [7]. Однако очень мало обучающих организаций, разместивших информацию по профессиональной переподготовке в Интернет-ресурсах, реализующих образовательные программы профессиональной переподготовки, связанные с охраной труда и промышленной безопасностью. В инновационном менеджменте наиболее высоко ценится умение выявить необходимость изменений, на основе моделирования ситуации предложить соответствующую стратегию изменений к разработке подходов обеспечения безопасных условий и охраны труда на производстве. Поэтому, видится очевидным, для активизации и повышения эффективности подобных разработок необходимы проработка и введение новых организованных принципов их заказов и финансирования со стороны государства. В настоящее время многие крупные российские компании заинтересованы в системе дистанционного обучения, внедрение которого позволяет сократить расходы на образование и оптимизировать процесс повышения квалификации персонала. На сегодняшний день наибольшим спросом E-learning пользуется

среди жителей центральных регионов России, то есть Москвы, Московской области и Санкт-Петербурга (около 100 тыс. человек). За ними следуют Новосибирская, Свердловская область, Красноярский край, Республика Татарстан [8].

Интенсивный рост ИТ-рынка и быстрое внедрение информационных технологий, готовность предприятий к переменам, нехватка высококвалифицированных кадров и рост потребности россиян в образовании позволяют предположить, что развитие дистанционного обучения в системе российского образования будет продолжаться и, вполне вероятно, в ближайшие годы существенно активизируется. По прогнозам Академии «АйТи», эффективное комбинирование традиционных видов образования и новейших разработок в сфере ИТ позволит рынку дистанционного обучения занять не менее 30% от общего объема обучения, а в некоторых отраслях — даже до 75%.

Перспективы E-learning в нашей стране самые оптимистические. Данная система может использоваться во многих сферах экономики в течение длительного времени. России вполне по силам выйти в лидеры по объемам E-learning, благодаря сочетанию огромного спроса на альтернативные способы обучения и возможности перенять наиболее удачный опыт иностранных компаний, тем более что стремительному развитию этого рынка способствует ряд условий — и готовность потребителей, и наличие поставщиков, и уровень развития рынка ИТ-образования в целом. Наиболее перспективными в плане внедрения E-learning видятся корпоративный сектор, государственные структуры и центры переподготовки кадров. Внедрение E-learning в практику повышения квалификации и переподготовки кадров по вопросам охраны труда позволяет быстро охватить работников необходимыми учебными программами, минимизировать затраты на проведение занятий, а также четко контролировать участие в обучении и оценить результаты обучения. Подготовка

специалистов и работников по вопросам охраны труда и их аттестации может быть увеличена за счёт внедрения системы дистанционного обучения и расширения современных форм услуг по обучению персонала организаций.

Это позволит:

Увеличить доступность, скорость и объективность оценки в подготовке специалистов в данной области.

Обеспечить более эффективное совместное использование данных между обучающей организацией и клиентами за счет создания единого поля информации.

Расширить виды и сферу услуг потенциальным заказчикам и привлечь дополнительных потребителей услуг.

Снять границу между учебой и аттестацией.

Получить возможность контролировать отдачу на инвестиции в подготов-

ку кадров руководителям предприятий.

Идею о формирующем механизме обучения и сертификации специалистов, которые должны отвечать интересам социальных партнеров, высказывает Б.Г. Збышко – доктор экономических наук, профессор кафедры государственной службы и специальных программ Российского экономического университета им. Г.В.Плеханова.

По мнению Б.Г. Збышко компетентностный подход является важнейшим связующим звеном между образовательным процессом и интересами работодателей [9].

Таким образом, в условиях современной России именно эти преимущества дистанционного обучения выступают решающим фактором выбора одного из основных форматов профессионального и бизнес-образования в текущем периоде и на ближайшую перспективу.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года № 596 "О долгосрочной государственной экономической политике".
2. Савин К.Н., Нижегородов Е.В. «Национальная инновационная система как основа экономики качества жизни». // Фундаментальные исследования. 2012. №11. с.233
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".
4. 22 ноября 2012 г. выступление президента РФ В.В. Путин «О создании фонда поддержки интернет-инициатив»«Агентство Политических Новостей»><http://www.apn.ru/news/article27575.htm>.
5. Пашин Н.П. «Высокая культура охраны труда на рабочем месте – общая задача социальных партнёров».// Вестник Ассоциации разработчиков, изготовителей и поставщиков средств индивидуальной защиты», №4 (12). 2009 г. с 2.-5 .
6. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, [www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru). Концепция управления профессиональными рисками должна стать основой новой системы охраны труда <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/100/?print=1> от 28.11.2012 г.
7. Экспертно-аналитическое издание «Рынок услуг в области охраны и безопасности труда в Российской Федерации». Статья «Рынок оказания услуг в области охраны труда: предварительные оценки и перспективы», Москва 2012 г., с 3. и с. 26.
8. Интернет-издание о высоких технологиях, [www.cnews.ru](http://www.cnews.ru).
9. Збышко Б.Г. д.э.н., профессор кафедры государственной службы и специальных программ Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. «Формирующий механизм обучения и сертификации специалистов в области охраны труда должен отвечать интересам социальных партнеров». //Охрана и экономика труда. 2012 . №3(8). с. 60–61.

# Современные подходы к предоставлению компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в Республике Беларусь

УДК 331.104.2  
ББК 65.247

КАРЧЕВСКИЙ И.А.,  
начальник управления Министерства труда и социальной защиты  
Республики Беларусь

В статье рассматриваются современные подходы к предоставлению компенсаций по условиям труда работникам в организациях Республики Беларусь.

**Ключевые слова:** компенсации; вредные/опасные условия труда; класс условий труда; размер компенсации.

Законодательство по охране труда развитых стран, содержит основные положения конвенций Международной организации труда (МОТ) и возлагает ответственность на работодателей за обеспечение безопасных условий труда.

Значительная часть принятых у нас компенсаций используют компенсирование вредных воздействующих факторов временем. Ознакомление с содержанием основных конвенций МОТ, многие из которых ратифицированы в Российской Федерации и Республике Беларусь, содержащих положения по защите времени показывает, что конвенции широко исполняют принцип защиты временем путем установления ограничения: возраста приема на работу, работы в ночное время, продолжительности рабочей недели. Введение ограничений может относиться к отраслям промыш-

ленности, или же к отдельным видам работ. Например, Конвенция 31 ограничивает рабочее время в угольных шахтах – время, проводимое любым рабочим под землей, не может превышать семи часов сорока пяти минут в день. При этом не используются какие-либо ограничительные перечни конкретных профессий и должностей.

Ставки оплаты труда за работу в неблагоприятных условиях труда не регулируются специальными законами, а устанавливаются на рынке труда по соотношению спроса и предложения на такой труд. Рынок формирует превентивные меры по охране здоровья от воздействия вредных и опасных условий труда, предлагая соответствующие условия труда и его оплаты – регулируемая рыночным путем заработная плата, предоставление бесплатного питания, специальной одеж-

ды и специальной обуви и других льгот по соглашению с работодателем.

Надо отметить, что в международной практике даже понятие «компенсация» отличается от значения этого термина, придаваемого в Российской Федерации и Республики Беларусь – практически во всех развитых зарубежных странах компенсация является частью обязательного страхования и представляет собой выплаты в каждом конкретном случае причинения вреда здоровью работника.

В настоящее время Белорусское трудовое законодательство, статья 11 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», Трудовой кодекс Республики Беларусь, предусматривает различные виды компенсаций работникам для возмещения дополнительных затрат энергии и сил при выполнении ими вредных и тяжелых работ.

Статья 225 Трудового кодекса Республики Беларусь гласит:

«Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации».

В соответствии с ТК, работник имеет право на оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. Здесь же определено, что перечни профессий и категорий работников, имеющих право на компенсации по условиям труда, их виды и объемы устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Работодатель за счет собственных средств может дополнительно устано-

вить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих, возмещение вреда, не предусмотренные законодательством. Кроме того, трудовые договора и соглашения могут включать и другие виды компенсаций, например материальную помощь на оздоровление.

На сегодняшний день единственным механизмом для обоснования права на предоставление самих компенсаций и для установления объема их компенсации является аттестация рабочих мест по условиям труда.

•Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда»

•Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в целях комплексной оценки условий труда на конкретном рабочем месте для разработки и реализации плана мероприятий по улучшению условий труда, определения права работника на компенсации по условиям труда

Аттестация рабочих мест проводится в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда». Основная цель аттестации рабочих мест по условиям труда заключается в регулировании отношений между нанимателем или уполномоченным им органом и работниками по реализации права на здоровые и безопасные условия труда, а также в регулировании отношений между государством и нанимателем в части достижения оптимального уровня условий труда в организации.

В развитие указанного постановления Министерством труда и социальной защиты принято постановление, утвердившее Инструкцию по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам. Инструкцией опреде-

Ндэссы условий труда*	Доплаты	Дополи- гслъныН отпуск	Сак ращен- ный рабо- чие день	П рофесшн малѳкос пенсионное стршипаиис
1-й ь'лаег Соптималшью усложни іру;іа)				
2-И класс (допустимые лѳііВJііт щуда)				
3-іі кла и (вредный услонин труда};				
3.1 г 1-й сіеутrtan)	о т і о	4	+	по Перечню текстильных производстп
стспсни)	0,14	7	+	Щ Списку № 2
стс цены)	0.20	14	+	L [о Списку К* ]
3.4. [ ті степвЕЛТ)	0.25	21	1	
1 іі класс (ппненые усмнRHi іpVUi)	0.31	2»	+	

Таблица

лены условия и порядок предоставления компенсаций. В таблице представлены виды компенсаций, предоставляемых работникам в зависимости от оценки условий труда по результатам аттестации рабочего места.

Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день выполняют функцию защиты временем: сокращенный рабочий день позволяет уменьшить воздействие вредных условий труда на работающих за счет снижения экспозиции вредных факторов и вывода работников на время из зоны их действия, а дополнительный отпуск – предусматривает время на реабилитацию работников в период дополнительно предоставляемых дней к основному отпуску.

Статьей 2 Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» установлено, что право на сокращенную про-

должительность рабочего времени и (или) дополнительный отпуск за работу с вредными и(или) опасными условиями труда, предусмотренные статьями 113 и 157 Трудового кодекса предоставляется работникам на основании аттестации рабочих мест по условиям труда. Порядок установления дополнительных отпусков за работу с вредными и(или) опасными условиями труда, а также за особый характер работы определен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и(или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Список производств, цехов, производств, профессий и должностей с вредными и(или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени утвержден постановлением Министерства труда и социальной защи-

ты Республики Беларусь от 10.12.2007 № 170 «О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и(или) опасными условиями труда».

Общая социально-экономическая ситуация, связанная с резким падением уровня жизни, провоцирует расширение контингента работников, получающих компенсации за неблагоприятные условия труда, в том числе и право досрочного выхода на пенсию. Принимаемые меры по ограничению Списков посредством аттестации рабочих мест оказались малоэффективными, т.к. не опираются на экономическую ответственность работодателей.

#### ИНСТРУКЦИЯ О ПОРЯДКЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

• Не включенные в типовые нормы средства индивидуальной защиты выдаются работникам для обеспечения их безопасности в зависимости от воздействующих вредных и (или) опасных производственных факторов на основании аттестации рабочих мест по условиям труда

Количество досрочных пенсий в республике ежегодно увеличивается. Так, по данным Управления пенсионного обеспечения и социального страхования Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь практически каждая третья пенсия по возрасту или за выслугу лет была назначена со снижением общеустановленного возраста на 5, 10 и более лет. При этом 76% пенсионеров по

Спискам № 1 и № 2 в возрасте до 55 (60) лет продолжают трудиться. Как видно, речь идет о значительных расходах пенсионных средств.

Ситуация ненормальная, и исправить ее призван Закон Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» вступивший в силу с 1 января 2009 года.

Закон Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» предусматривает:

• возмещение утраты заработной платы вследствие прекращения работы в особых условиях труда до достижения общеустановленного пенсионного возраста или в виде дополнительной выплаты после достижения общеустановленного пенсионного возраста

• зависимость стажа от периода начисления взносов'застрахованное лицо может само выбирать компенсацию за работу в особых условиях труда в виде досрочной или (и) дополнительной профессиональной пенсии.

В соответствии с ним работать во вредных и (или) опасных условиях труда и получать при этом к зарплате еще и пенсию будет уже невозможно. Изменение источника финансирования досрочных пенсий по условиям труда, позволит освободить общую пенсионную систему от несвойственных ей функций страхования производственных рисков и сосредоточить усилия на обеспечении нетрудоспособных лиц.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь.
2. Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

# 26 апреля 2013 года проводится Всемирный день охраны труда

**КОНФЕРЕНЦИЯ,  
ПОСВЯЩЁННАЯ ВСЕМИРНОМУ ДНЮ ОХРАНЫ ТРУДА  
состоится в Москве 26 апреля 2013 года**

**в рамках КОНФЕРЕНЦИИ**

**планируется обсудить следующие вопросы:**

- совершенствование нормативной правовой базы по охране труда;
- управление профессиональными рисками;
- профилактика производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
  - развитие социального партнёрства в сфере охраны труда;
  - совершенствование государственного надзора и контроля

Международная организация труда (МОТ) объявила 28 апреля Всемирным днем охраны труда с тем, чтобы привлечь внимание мировой общественности к масштабам проблемы, а также к тому, каким образом создание и продвижение культуры охраны труда может

способствовать снижению ежегодной смертности на рабочем месте. С 1996 года Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) отмечает Международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе.

**Всемирный день охраны труда - 28 апреля 2013**  
Тема Всемирного дня охраны труда в 2013 году –  
«ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ».

Во всем мире профессиональные заболевания – главная причина смертности, связанной с производственной деятельностью. По оценке МОТ, ежегодно из 2,34 млн. смертей на рабочем месте лишь 321000 происходит вследствие несчастного случая. Причина оставшихся 2,02 млн. смертельных случаев (или 5500 смертей в день) – различные виды профессиональных заболеваний. Это свидетельство неприемлемого дефицита достойного труда.

Несовершенство системы профилактики профессиональных заболеваний оказывает серьезное негативное влияние не

только на работников и их семьи, но и на общество в целом. Речь идет о стоимости потерь из-за снижения производительности и нагрузке на систему социального обеспечения. Профилактика гораздо более эффективна и менее затратна, чем лечение или реабилитация. Все страны могут и должны предпринять конкретные шаги, чтобы расширить возможности профилактики профессиональных заболеваний.

Приглашаем вас присоединиться к нам в продвижении идей этого важного дня.

Источник: ilo.ru

# СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

## REFORMING OF LABOUR PROTECTION IN RUSSIAN FEDERATION.....4

The article highlights the issues of reforming of labour protection basing on modern and perspective stages of development of economy of Russia.

**Keywords:** Reforming, improvement, regulations, training and upgrade qualifications, program and target approach, consistency.

**ELINA.M.** is the main research assistant FGBU «АН-Russian scientific research in-stitute of protection and work economy», the candidate of sociological science.

## ABOUT PROCEDURES AND ARRANGEMENTS CONNECTED TO ACCEPTANCE OF DOCUMENTS OF LABOUR PROTECTION AND SAFETY SPHERE.....13

Normative provision of labour protection and safety – the most important criteria of keeping employees lives and health well in the course of production activity. A modern specialist is necessary and very important to know principles and procedures in the production, which are connected to accepting of various documents of this sphere, manage priorities in their application. Authors describes the main idea and arrangement connected with accepting of normative documents of labor protection and safety sphere.

**Keywords:** State normative requirement soft labor safety, normative legal act (NLA), normative technical document (NTD).

**ISTOMIN S.V.** – deputy of science work and general questions director PMF FGBU «All-Russian scientific research institute of protection and work economy» Doctor of Technical Sciences, Professor;

**TURCHENKO V.N.** – head of the science provision of labor protection policy department PMF FGBU «All-Russian scientific research institute of protection and work economy» Candidate Engineering science.

## TO THE QUESTION OF ACCEPTED INDICATORS OF NOISE AND VIBRATION LEVEL WITHIN WORK PLACES CERTIFICATION IMPLEMENTATION.....23

The article keeps under review an issue of setting united safe maximum allowed noise and vibration levels in terms all working categories.

**Keywords:** Noise, vibration, safe work conditions, occupational disease

**ALIMOV N.P.** – head of the department FGBU «АН-Russian scientific research in-stitute of protection and work economy» Candidate Engineering science;

**GOTLIB Y.G.** MSTU named after N.E. Bauman.

## GREENHOUSE GASES EMISSION DECREASE POTENTIAL AND LABOUR SAFETY IN COAL INDUSTRIAL REGION ... 29

The article shows materials of research of greenhouse gases emission potential decrease by example of enterprises working with coal development and burning coal industrial region. Proposed measurement complex for greenhouse gases emission decrease connected to production upgrade to allow to carry out significant replacement of work places with harmful work conditions, accorded to hygienic norms and decrease of relative costs.

**Keywords:** Greenhouse gases, production upgrade, work conditions.

**KOROBOVA O.S.** – Candidate of social science, associate professor of RUDN "Applied Ecology" department;

**MIXINAT.V.,** Senior Research Fellow FGBU «АН-Russian scientific research institute of protection and work economy» Candidate Engineering science.

## PROFESSIONAL RISK – ECONOMICAL CATEGORY, STATE PROBLEM.....36

Motivated need of the decision of the problem of governing the professional risk in economy. The scientific hypothesis and premises are worded for the theoretical consideration of the problem. The mathematical dependencies steady-state and dynamic condition of the object will be installed. The main laws of the manifestation professional risk are worded. Mathematical modeling of the professional risk is organized as object of the regulation.

**Keywords:** Professional risk, occupational hazard, regularity, modeling, scheme of management, object of the regulation.

**GAVRICHENKO A.I.,** main science worker FSBI of social development of FGBOU VPO Orel GAU, Doctor of technical science, professor;

**BELIKOV R.P.** – senior science worker FSBI of social development of FGBOU VPO Orel GAU, Candidate Engineering science.

**ANALYSIS AND EVALUATION OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE UNDERGROUND SPACE USE.....48**

Considered the most important features of personnel management in the use of underground space. Solutions to the problems related to inappropriate staffing requirements were proposed. Criteria for assessing the cost-effectiveness of the management personnel in the use of underground space were developed.

**Key words:** development of underground space, personnel management, efficiency, evaluation.

**ASALIEV A. M.**, Dr. of science Economics, professor, head of dep. of Labor Economics and Human Resources Management, Plekhanov Russian University of Economics;

**UMNOV V. A.** Dr. of science Economics, professor of dep. of Labor Economics and Human Resources Management, Plekhanov Russian University of Economics.

**PERSPECTIVES OF REGULATIONS IN THE SPHERE OF LABOUR SAFETY AND PROTECTION.....51**

Direct management and control after organization of labour protection conditions from the part of the state is set legally by normative legal documents. The right to work in dignified conditions has been appointed to the number of state priorities in the concepts of national life sustaining activity safety in Russian Federation Constitution.

**Key words:** Administrative barriers, training, market of services, self-regulation, standards.

**RYABOVA V. E.**, chief of the department FGBU «all-union scientific research institute of protection and work economy» of the Ministry for Health and Social Development of Russia, candidate economic sciences.

**THE INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON SAFETY AT WORK.....56**

In article are considered questions of the influence of human factors on the safety of work in the organisation. The leading role in the effective management of protection of labour is allocated to corporate culture, which is the main point of reference in the regulation of organizational activity.

**Key words:** system of labour protection management, corporate culture, labour safety, professional risk management.

**ZHUKOVA S.A.** – Candidate of social science, head of work conditions and professional risks estimation expertise department;

**Turchenko V.N.** – Candidate of technical science, head of science provision of labour protection policy department;

**BESSONOVA I.A.** – Candidate of pedagogical science, science worker PMF FGBU «all-union scientific research institute of protection and work economy» of the Ministry for Health and Social Development of Russia, candidate economic sciences.

**RIGHT CHOOSE SOURCING BASE WITHIN COMPARISON.....61**

The article highlights situations, which comes in case of simultaneous rise of several methodical mistakes and its consequences for management measures taking and further application of wrong data.

**Key words:** Comparing evaluation, Russian Federation subjects, economic activity kinds, general and random complex

**PANKOV V.V.** leading science worker FGBU «All-Russian scientific research institute of protection and work economy», candidate economic sciences

**INNOVATION ECONOMY AND NEW TECHNOLOGIES DEVELOPMENT, AS INDESPENSABLE CONDITION OF EFFECTIVE ORGANISATIONS ACTIVITY.....65**

The article makes review of problems of labour effectiveness increase, development of economy innovation in terms of Russian Federation President Order from May, 7, 2012 Nr.596 "About long term state economic policy" including modern requirements towards professional activity as well as the role and priority of solving these issues.

**Key words:** Innovation economy, innovation management, professional association, information technology, consulting and training service, retraining.

**ELIN A.**, is the post-graduate student FGBU «work and social insurance scientific research institute».

**MODERN APPROACHES TO COMPENSATIONS FOR EMPLOYEES WHO WORK IN HARMFUL OR DANGEROUS WORK CONDITIONS IN BELORUSSIA REPUBLIC.....70**

The article gives an overview of modern approach to compensations for employees who work in organizations of Belorussia republic.

**Key words:** Compensations, harmful/dangerous work conditions, work conditions class, amount of compensation

**KARCHEVSKIY I.A.** – head of Ministry of labour and social protection management of Belorussia republic