

УДК 331.45

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ОХРАНОЙ ТРУДА НА ПОКАЗАТЕЛИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Хайруллина Л.И., Гасилов В.С., Зиннатуллина Г.Н.

ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет», Казань, e-mail: LHDA79@mail.ru

В статье рассмотрены современные аспекты риск-ориентированного подхода в области охраны труда и безопасности производства. Представлены некоторые аспекты Концепции повышения эффективности федерального надзора в сфере труда с приложением их к риск-ориентированному подходу и надзорной деятельности за предприятиями. Уделено внимание «модели соответствия», которая должна содействовать улучшению условий труда, информационной обеспеченности работников и работодателя, как основе, позволяющей использовать механизмы экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда. Также в статье отражены моменты, связанные с системой управления охраной труда на предприятиях и оценке рисков, темам, которые на сегодняшний день считаются наиболее динамичными и современными в области управления охраной труда на предприятиях. В статье также нашли отражение вопросы экономического влияния риск-ориентированного подхода на работодателей в области охраны труда. Затронуты вопросы критериев отнесения предприятия к той или иной категории риска и формулы определения итоговой категории риска предприятий.

Ключевые слова: охрана труда, условия труда, риск-ориентированный подход, категории риска

ECONOMICAL INFLUENCE OF RISK-ORIENTED APPROACH IN OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT ON THE INDICATORS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Khayrullina L.I., Gasilov V.S., Zinnatullina G.N.

Kazan National Research Technological University, Kazan, e-mail: LHDA79@mail.ru

The article describes the modern aspects of risk-oriented approach in the field of occupational safety and health and production safety. There are some aspects of the Concepts for improving the effectiveness of federal supervision in labor sphere with the application to the risk-oriented approach and supervisory activities for enterprises. Attention is paid to the «conformity model», which must promote better working conditions, information security of employees and the employer, because it is the basis, which helps to use the mechanisms of employers economic incentives to improve working conditions. Also the article reflects the moments that are related to professional risk management system which is considered the most dynamic and a modern tool of management in occupational safety and health. Moreover, this article gives answers to question of economical influence of risk-oriented approach on employers in occupational safety and health management. The article addresses issues of classification of enterprises to particular risk category and formulas of definition of the enterprise's final risk category.

Keywords: occupational safety and health, working conditions, risk-oriented approach, risk category

В последнее время все больше и больше говорят о риск-ориентированном подходе и задачах, которые он призван решать в различных сферах экономики. В данной статье авторами осуществлена попытка увязать основные моменты риск-ориентированного подхода в области охраны труда и безопасности производства с экономическим влиянием на производственную деятельность предприятий и организаций.

Главная цель риск-ориентированного подхода в области охраны труда и безопасности производства – стимулирование устойчивого добросовестного поведения работодателей по обеспечению соблюдения ими обязательных требований трудового законодательства, применению конкретных мер по улучшению условий труда работников, проведению специальной оценки

условий труда и внедрению системы внутреннего контроля [1]. Внедрение риск-ориентированных подходов в сфере труда предполагает [1, 6]:

- переход к системе планирования надзорной деятельности;
- предотвращение угроз жизни и здоровью работников;
- сокращение избыточного административного давления на добросовестных работодателей;
- мотивация работодателей к улучшению условий труда.

Среди работодателей, как известно, имеются те, кто соблюдает требования законодательства, а есть и те, кто сознательно игнорирует требования нормативных документов. А нарушения в области безопасности производства и охране труда

различаются по уровню последствий и соответственно, имеют различные экономические последствия. В основе концепции риск-ориентированного подхода как раз и лежит принцип разумного надзора, в соответствии с которым предполагается не только дифференцировать надзорные мероприятия, но и создать инструменты поддержки предприятий и организаций. Риск-ориентированные подходы стали одним из направлений новой Концепции повышения эффективности федерального надзора в сфере труда [2], где отмечено, что вопросы трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений распространяются на подавляющее большинство населения и неизменно включаются в программные и стратегические документы в качестве приоритетных. Также в документе говорится о том, что в настоящее время модель контрольно-надзорной деятельности в сфере труда требует изменения в части ее приведения в соответствие современным потребностям общества и происходящим технологическим изменениям, что характеризуется комплексом взаимосвязанных взаимосвязанных факторов, к которым, в частности, относятся следующие [2]:

- отсутствие формализованного перечня критериев или стандартов, которым должны соответствовать условия труда на предприятиях (в организациях) и в соответствии с которыми должна осуществляться надзорная деятельность;

- недостаточность мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, недостаточность механизмов стимулирования к улучшению хозяйствующими субъектами условий труда, дисбаланс системы мер стимулирования к соблюдению трудового законодательства и мер ответственности за его нарушения;

- недостаточность применения проверяющими мер предупредительного и профилактического характера;

- отсутствие в практике планирования и проведения контрольно-надзорных мероприятий учета вероятности причинения вреда охраняемым ценностям в сфере труда и ее соотношения с ресурсоемкостью контрольно-надзорной деятельности;

- низкий охват проверочными мероприятиями подконтрольных субъектов.

При этом в Концепции отмечается, что результативное решение существующих проблем возможно только в условиях смещения акцента с действующей «модели санкций», при которой государственный контроль (надзор) в основном направлен на выявление уже совершенного нарушения и наказание за несоблюдение правил

и требований, на «модель соответствия», в основе которой лежат упреждающие действия, ориентированные на профилактику и предупреждение нарушений и происшествий [2]. Переход к «модели соответствия» должен содействовать улучшению условий труда, информационной обеспеченности работников и работодателей, применению «культуры профилактики» на предприятиях [2].

В настоящее время проходит апробацию множество инструментов внутреннего контроля, благодаря которому работодатель может проанализировать свою систему управления в сфере труда и безопасности производства и получить рекомендации по ее корректировке или улучшению, а следовательно, и экономии своих средств. На законодательном уровне идет проработка различных сервисов, в частности, например, «Электронного инспектора», разрабатывается возможность такого механизма, как предупреждение работодателя и «отложенный штраф» [1]. «Электронный инспектор», например, должен позволить не только выявить недостатки внутреннего трудового контроля на предприятии и получить подробную инструкцию по устранению нарушений, но и исключить неоднозначность и неопределенность трактовки требований трудового законодательства [1].

В рамках «разумного надзора» создается инструмент «обязательного предупреждения» работодателя и «отложенного штрафа» за, впервые совершенные правонарушения, если эти нарушения не повлекли причинение вреда жизни и здоровью работника или возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей, а также за совершенное работодателем правонарушение, не влияющее напрямую на права работников [1].

Ненадлежащее осуществление руководителями контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в организациях напрямую ведет к штрафным санкциям от надзорных органов, а следовательно, к экономическим затратам предприятия. С 2015 г. внесены изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях, которые увеличили размер штрафов за нарушения в сфере труда в несколько раз.

В этой связи риск-ориентированный подход в сфере охраны труда и безопасности производства приобретает все большую актуальность, так как направлен на снижение риска причинения вреда двум охраняемым законом ценностям в сфере труда: это жизнь и здоровье работников и иные права, и законные интересы работников, то есть первый риск – это вопросы охраны труда, второй – остальные институты трудового

права, заработная плата, трудовые отношения, режим труда и отдыха и т.д.

Риск-ориентированный подход предполагает эффективность и адресность, которая заключается в том, что у предприятий есть отраслевые особенности, в том числе связанные с повышенными рисками для работников. Но очевиден и тот факт, что каждый работодатель уникален: кто-то активно занимается вопросами охраны труда, а кто-то осуществляет это «по остаточному принципу». Чтобы учесть этот фактор, предполагается применять, так называемую «динамическую модель» [1], в соответствии с которой сроки плановых проверок будут зависеть от эффективности менеджмента в области охраны труда и безопасности производства на предприятии.

Менеджмент же предприятия в области безопасности производства и охраны труда предполагает: наличие (отсутствие) существенных нарушений действующего федерального законодательства в предыдущих периодах, например, своевременность устранения нарушений, ранее выявленных при проверках, своевременность предоставления материалов и оплата штрафов и др.; наличие (отсутствие) подтвержденных жалоб в предыдущих периодах; наличие (отсутствие) системы внутреннего контроля, а также коэффициент тяжести несчастных случаев в организации [1] (например часто бывает так, что жалоб от работников не поступает, функционирует система трехступенчатого контроля в организации, своевременно выплачивается заработная плата, но в организации имел место несчастный случай).

К критериям же так называемой «динамической модели» [1] в охране труда относятся:

- наличие или отсутствие подтвержденных жалоб в предыдущие периоды;
- реализация мероприятий по усилению социальной защищенности работников;
- наличие или отсутствие системы внутреннего контроля;
- наличие (отсутствие) существенных нарушений трудового законодательства в предыдущих периодах;
- уровень травматизма.

Наряду с указанными факторами прорабатываются дополнительные факторы, влияющие на снижение или повышение уровня риска применительно к конкретным предприятиям, такие как наличие профсоюзной организации, коллективного договора, членство в объединениях работодателей, наличие эффективной системы внутреннего контроля, наличие комиссии по трудовым спорам [1].

В настоящее время наблюдается законодательное оформление риск-ориентированной модели управления охраной труда. Постановление Правительства от 17.08.2016 г. № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора)» [3] по сути законодательно зафиксировало обязательство работодателей внедрять и реализовывать риск-ориентированный подход, утвердив Правила отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска или определенному классу (категории) опасности и Перечень видов государственного контроля (надзора), которые осуществляются с применением риск-ориентированного подхода. Это позволяет определить интенсивность проведения проверок контрольно-надзорными органами и тем самым снизить административную нагрузку на предприятия. Риск-ориентированный подход будут применять Госпожнадзор, Роспотребнадзор, Роскомнадзор и Федеральное медико-биологическое агентство России [4].

Предполагается, что каждое предприятие будет оцениваться по следующим критериям: вероятность нарушений, тяжесть и масштабность их последствий. В плановом порядке на предприятия с высокой степенью риска нанесения ущерба здоровью сотрудникам проверяющие органы будут приходить ежегодно. Компании со средним уровнем риска планируют проверять раз в четыре года, а работодателей с низкой категорией риска (6-й класс опасности) от проверок вообще освободят [4].

В качестве исходной информации для отнесения предприятия к категории риска или определенному классу (категории) опасности предполагается использовать статистические данные о значениях показателей по следующим подкритериям: вид экономической деятельности, условия труда на рабочем месте и заработная плата [1]. Например, Роструд предполагает, что подкритерий условия труда будет определяться на основании результатов специальной оценки условий труда (далее СОУТ), которую обязаны провести все работодатели. Что касается уровня заработной платы, то в случае, когда среднемесячная зарплата работников на предприятии ниже среднего уровня по отрасли, то это будет рассматриваться как рискпорождающий фактор и, соответственно, как повод провести плановую проверку [1]. Критерии отнесения предприятия к той или иной категории риска в обобщенном виде представлены на рис. 1 [1].

Критерии отнесения к категории риска



Рис. 1. Критерии отнесения предприятия к категории риска

Также, например, категория риска предприятия Рострудом будет устанавливаться с учетом уровня вероятности причинения вреда охраняемым законом ценностям, уровня тяжести последствий причинения такого вреда и масштабности, а также с учетом динамических факторов или условно переменных характеристик предприятий. Уровень вероятности, тяжести и масштабность могут определяться на основе статических факторов или условно постоянных характеристик предприятий [1]. Значения условно постоянных характеристик предприятий будут определяться на основе усредненных данных о соблюдении трудового законодательства работодателями в конкретных отраслях или субъектах РФ (например, те же условия труда на рабочем месте) [1].

К условно переменным критериям предприятия или организации, которые будут существенно влиять на конечную категорию рисков, относятся: наличие или отсутствие подтвержденных жалоб, существенных нарушений законодательства в области охраны труда и безопасности производства, реализация мероприятий по улучшению условий труда, наличие или отсутствие системы внутреннего контроля, а также частота и тяжесть несчастных случаев, при этом при определении категории риска причинения вреда жизни и здоровью работников последний показатель является основополагающим [1].

В зависимости от значений условно постоянных и условно переменных характеристик предприятий будут определяться балльные оценки уровня вероятности, уровня тяжести, масштабности и непосредственно уровень риска предприятия. Также фактором, понижающим категорию риска, будет являться реализация мероприятий по развитию так называемой «системы социального партнерства» [5, 6] – системы цивилизованных общественных отношений, которая обеспечивает согласование и защиту интересов тех же работников, работодателей, на основе договоров и соглашений.

Обобщенная формула определения итоговой категории риска представлена на рис. 2 [1].

Таким образом, внедрение риск-ориентированного подхода в различных сферах экономики и в надзорной деятельности в частности позволит сократить число нарушений обязательных требований трудового законодательства, представляющих угрозу причинения вреда жизни, здоровью и иным правам и законным интересам работников, количество несчастных случаев на производстве. Мероприятия, проводимые государством с применением риск-ориентированного подхода, создают механизмы поддержки и снижения административной нагрузки на добросовестных работодателей за счет оптимизации надзорной нагрузки и создания институтов цивилизованного рынка труда.

Формула определения итоговой категории риска

Формула расчета категории риска
по условно постоянным характеристикам предприятий



Формула определения итоговой категории риска
по условно постоянным и условно переменным характеристикам предприятий

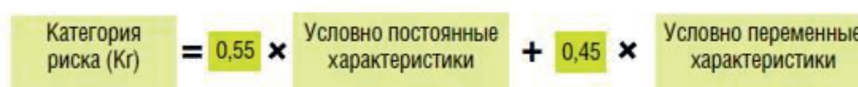


Рис. 2. Формула определения итоговой категории риска

Существенным же преимуществом применения риск-ориентированного подхода для работодателей станет снижение экономических издержек предприятий и сокращение избыточного административного давления. У работодателей появится возможность влиять на обоснованное изменение категории риска за счет, например, улучшения условий труда, проведения специальной оценки, внедрения системы внутреннего контроля и развития системы социального партнерства.

Список литературы

1. Украинский О.В. Надзорная нагрузка будет дифференцирована в зависимости от уровня рисков // Промышленная и экологическая безопасность, охрана труда. – 2015. – № 10 (107). URL: <http://prominf.ru/article/nadzornaya-nagruzka-budet-differencirovana-v-zavisimosti-ot-urovnya-riskov>.

2. Распоряжение Правительства РФ от 5 июня 2015 г. № 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 гг.)» [Электронный ресурс]. – URL: ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc>.

3. Постановление Правительства от 17.08.2016 г. № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора)» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 26.08.2016.

4. Хайруллина Л.И., Галеева Э.И., Гимранов Ф.М. Особенности реализации риск-ориентированной модели управления охраной труда // II международная научно-практическая конференция молодых ученых по проблемам технической безопасности: материалы конференции. – М.: РХТУ им. Менделеева, 2017. – С. 149–152.

5. Социальное партнерство. URL: <http://center-yf.ru/data/ip/Socialnoe-partnerstvo.php>.

6. Байгерева М. Для чего придумана оценка профессиональных рисков // Охрана труда. Просто и понятно. – 2015. – № 7. URL: <http://e.sotrud.ru>.