

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВПО «БРЯНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра безопасности жизнедеятельности
и инженерной экологии

Методические указания
к выполнению практических работ
по дисциплине «**История охраны труда**»

для студентов направления подготовки
280700 (20.03.01) Техносферная безопасность

Брянская область,
2015 г

УДК 331(076)
ББК 65.9(2)24
О 74

Осипенко В.В. Методические указания к выполнению практических работ по дисциплине **«История охраны труда»**. / - Брянск: Издательство Брянский ГАУ, 2015. - 100 с.

Указания предназначены для выполнения практических работ по дисциплине «История охраны труда». Представлены задания, методические указания к практическим работам и список рекомендуемой литературы. По каждой теме предложены контрольные вопросы для самопроверки. Издание подготовлено на кафедре безопасности жизнедеятельности и инженерной экологии Брянского государственного аграрного университета и предназначено для бакалавров очного и заочного форм обучения направления 280700 (20.03.01) «Техносферная безопасность».

Рецензент

Л.В. Агеенко руководитель службы охраны труда Брянского ГАУ

Т.И. Белова д.т.н., профессор кафедры безопасности жизнедеятельности и инженерной экологии Брянского ГАУ

Рекомендовано к изданию решением методической комиссии инженерно-технологического факультета Брянского государственного аграрного университета протокол № 4 от 11 ноября 2015 г.

© Брянский ГАУ, 2015

© Осипенко В.В., 2015 г

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 1 "Трудовая деятельность и её классификация"	5
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 2 "Первые трактаты по охране труда в России и анализ травматизма"	15
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 3 "Контроль и безопасность работ".	20
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 4 "Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и гигиены"	32
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 5 "Экономическое стимулирование деятельности по охране труда"	44
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 6 "Профсоюзы в СССР"	55
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 7 "История развития законодательства по охране труда"	65
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 8 "Классификация травматизма и заболеваемости"	76
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 9 "Развитие страхования в России"	80
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 10 "Анализ условий и охраны труда в России и за рубежом"	91
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	96
ЛИТЕРАТУРА	97

ВВЕДЕНИЕ

Исторический опыт становления и развития охраны труда показывает, что впереди стоят большие задачи по совершенствованию системы обеспечения безопасности на производстве. Большая роль в снижении производственного травматизма отводится подготовке высококвалифицированных специалистов по направлению 280700 Техносферная безопасность. Подготовка таких специалистов должна основываться на историческом опыте. Они должны знать историю охраны труда, чтобы не допускать ошибок прошлого. Это позволит им лучше ориентироваться в проблемах безопасности труда и находить наиболее правильные решения.

Основная цель методических указаний – сформировать у обучающегося представление об историческом опыте становления и развития охраны труда в России и отчасти других странах, научить анализировать исторический и современный опыт в этой области и применять его для решения возникающих задач в области техносферной безопасности.

В результате освоения дисциплины студент **должен:**

Знать:

- исторические основы развития охраны труда;
- методы отстаивания своих прав трудящимися;
- историю развития законодательной и нормативной базы по охране труда.

Уметь:

- пополнять знания по истории развития охраны труда в России и за рубежом;
- применять и анализировать накопленные знания для дальнейшего освоения других дисциплин и в своей будущей профессиональной деятельности, планировать и осуществлять свою деятельность с учетом результатов этого анализа.

Владеть:

- способностью воспринимать и анализировать исторические события, происходящие в России и мире, связанные с охраной труда работников, защитой их прав и свобод на производстве;
- способностью анализировать принимаемые в России законодательные документы по охране труда.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №1

Тема - Трудовая деятельность и её классификация

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: изучение и обобщение вопросов на тему трудовой деятельности

ЗАДАНИЯ:

Задание № 1 Рассмотреть и законспектировать основные определения и понятия по теме.

Задание № 2 Охарактеризовать труд как вид человеческой деятельности.

Задание № 3 Выявить особенности труда современного человека и обозначить проблемы гуманизации труда.

НОРМА ВРЕМЕНИ: 2 часа

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Понятия «**труд**» и «**работа**» не однозначны. Термин «**работа**» означает все виды деятельности, связанные с затратой энергии и выходом организма из состояния покоя. При любом виде труда выполняется работа, но не всякая работа может считаться трудовой деятельностью.

Трудовую деятельность принято делить на физическую и умственную. Деление это условно, так как никакая трудовая деятельность невозможна без регулирующей роли центральной нервной системы, без волевых усилий. При оценке физических усилий используется понятие «тяжесть труда», отражающее нагрузку на скелетную мускулатуру, сердечно-сосудистую и другие физиологические системы. Для характеристики умственной деятельности принято понятие «напряженность труда», отражающее преимущественную нагрузку на центральную нервную систему.

Научно-техническое развитие вызывает преобразование характера трудовой деятельности. В середине XX в. из всей энергии, которая производилась на Земле, 96% приходилось на долю мышечной силы человека. В наши дни мышечная энергия

в общем энергетическом балансе мира составляет всего 1%.

Умственная работа относится к числу весьма трудоемких и напряженных. Установлено, что мера загрузки человека умственной работой при ручной уборке и мытье полов равна 9%, работе на токарном станке – 52%, при управлении автомашиной в городе – около 60%, а при вдумчивом чтении – 100%.

Для человека важен и совершенно необходим физический труд. Существуют болезненные состояния у людей умственного труда, которые в известной степени связаны с недостатком физической нагрузки: сутулость, болезни суставов, позвоночника, ожирение.

Выделяют четыре основные группы профессий: физического, механизированного, автоматизированного и умственного труда. Все эти формы труда представлены в современном производстве, но доля первых двух снижается, а последних – возрастает. Тяжесть умственного труда во время обучения увеличивается в силу того, что происходит на фоне статического напряжения, связанного с необходимостью дополнительное время сохранять определенную позу в течение определенного времени.

При строго ритмичной деятельности процессы возбуждения сосредоточиваются на все меньшем и меньшем пространстве коры головного мозга. Между участками коры, которые «ответственны» за ритм физического труда, и теми, что управляют заданной умственной работой, как бы происходит размежевание. Оба участка функционируют, не мешая, а дополняя друг друга. В этом состоит важное условие творчества, продуктивное сочетание умственной и физической деятельности. Правильное чередование раздражительного и тормозного процессов в коре головного мозга, элементы разнообразия в трудовом процессе – все это очень важно для высокой работоспособности, для эмоционально-морального и физического благополучия человека.

Пути повышения эффективности трудовой деятельности человека

Важным условием высокой работоспособности является постепенность включения в работу. Человек быстрее включается в физическую работу, чем в умственную.

Для повышения эффективности трудовой деятельности

работающий человек должен знать динамику работоспособности, ее различные фазы.

Фаза выработки – организм приспосабливается, настраивается к режиму работы. Улучшается координация, точность и быстрота движения, вырисовывается оптимальная рабочая поза, устанавливается экономный режим дыхания и кровообращения. Фаза устойчивого рабочего состояния, отличается наивысшей индивидуальной эффективностью работы. Через 3–4 часа работоспособность снижается. К этому времени предусмотрен перерыв, по истечении которого наступает фаза выработки, но более короткая, чем в начале трудового дня. Устойчивое рабочее состояние длится меньше и переходит в фазу частичного утомления, требующую мобилизации ресурсов организма.

Большое значение имеет период постепенного «вхождения в работу». Надо начинать ее без излишней стремительности и торопливости. «Галоп с места» вреден не только в физическом, но и в умственном труде. Всякая новая функция должна уравновеситься с системой уже имеющихся функций и навыков. Хорошо продуманная и отработанная привычная последовательность и определенная система в труде, плановая деятельность всегда более продуктивны.

Всякая работа оказывается продуктивной и менее утомительной, если ее выполнять в определенной последовательности. Внешняя ритмика движений и трудовых приемов постепенно приобретают упорядоченный характер. Возникает так называемое усвоение ритма, состояние высокой и устойчивой работоспособности. Чем больше человек тренирован, опытен в работе, тем автоматичнее, легче и экономнее в смысле затраты физической и умственной энергии выполняет он данную работу. Соблюдение определенного, усвоенного организмом ритма и темпа – важнейший фактор работоспособности и здоровья.

Ритм работы – основа высокой работоспособности. Он, как правило, определяется характером человека, его целеустремленностью. Но ритмичность в работе должна быть умеренной, целесообразно и правильно подобранной в соответствии с физиологическими возможностями организма. Отсутствие очередности в выполнении технологических операций, нерав-

номерные нагрузки в течение дня, недели, месяца снижают работоспособность, приводят к неорганизованности в работе, появлению ошибок, к быстрой утомляемости, тем самым нарушая согласованную работу всех физиологических функций организма и приводя к переутомлению.

Роль труда в обществе

История развития человека и общества свидетельствует о решающей роли труда в этом процессе.

В процессе своей эволюции труд существенно усложнялся: человек стал выполнять более сложные и разнообразные операции, применять все более организованные средства труда, ставить перед собой и достигать более высокие цели. **Труд стал многосторонним, разнообразным, совершенным.**

В условиях применения более совершенных ресурсов и средств труда организация труда оказывает возрастающее влияние на окружающую среду, иногда и во вред среде. **Поэтому экологический аспект в трудовой деятельности приобретает новое значение.**

Совместный труд людей представляет собой нечто большее, чем простая сумма затраченного ими труда. Совместный труд рассматривается и как прогрессирующее единство совокупных результатов труда. Взаимодействие человека с природными материалами, средствами труда, а также отношения, в которые при этом вступают люди, — все это называется производством.

Особенности современного труда:

- Возрастание интеллектуального потенциала процесса труда, что проявляется в усилении роли умственного труда, росте сознательного и ответственного отношения работника к результатам своей деятельности;

- Увеличение доли овеществленного труда, связанного со средствами труда, обусловлено достижениями научно-технического прогресса и при ограниченных физических возможностях человека служит решающим фактором роста производительности и эффективности труда;

- Возрастающий аспект социального процесса. В настоящее время факторами роста производительности труда считают-

ся не только повышение квалификации работника или повышение уровня механизации и автоматизации его труда, но и состояние здоровья человека, его настроение, отношения в семье, коллективе и обществе в целом. Эта социальная сторона трудовых отношений существенно дополняет материальные стороны труда и играет важную роль в жизни человека.

Таблица 1 - Изменение характера труда в человеческой истории

Эпоха	Этап	Характеристика труда	Организация труда	Парадигма этики труда
Цивилизованное общество Человек активно изменяет природную среду, приспосабливает ее к себе	Первобытное общество	Человек приспосабливается к природной среде. Труд не выделялся из других видов деятельности	Стихийная	Отсутствует
	традиционное общество	Преобразование ландшафта. Основные виды деятельности — земледелие и животноводство. Основной трудовой принцип — испытание	Первая форма — вертикальная дифференциация труда и на основе этого — иерархическая система управления трудом. Основные черты: субординация и принуждение к труду	Принимай мир как он есть, труд — наказание и испытание, не требуя за него награды
	индустриальное общество	Преобразование литосферы и атмосферы. Основные виды деятельности — промышленная и торговая. Основной трудовой принцип — производительность (эффективность)	Вторая форма — горизонтальная дифференциация труда, на основе этого — профессионализация, узкая специализация, стимуляция труда, «конвейерная» организация труда	Дарованные Богом способности человек должен раскрыть в активном труде
информационное общество	Преобразование антропосферы, космоса и т.д. Основной вид деятельности — работа с информацией. Основной трудовой принцип — качество	Третья форма — интеграция труда как междисциплинарная интеграция. Управление проектами как форма организации труда. Мотивация труда	Профессиональная деятельность — поле для самореализации личности	

Классификация видов труда

Для каждого этапа развития общества, его социально-экономического уклада, достижений научно-технического прогресса характерно появление новых и отмирание старых видов трудовой деятельности. Этот процесс в значительной степени обуславливается и отражается в изменениях конкретных компонентов деятельности и характеристик субъекта труда (самосознания, самоопределения молодежи и т. д.) и людских ресурсов (численность, качественный состав и т. д.), содержания задач труда, вида рабочих нагрузок, орудий труда, особенностей условий и организации трудового процесса.

Разнообразие характеристик трудовой деятельности определяют возможности многофакторной систематизации (классификации) ее видов по различным классификационным признакам. В качестве примера можно привести один из фрагментов

такой классификации.

1. По характеру рабочей нагрузки субъекта труда и его усилий по реализации трудовых задач выделяют физический и умственный труд.

2. По характеристикам цели труда, рабочей нагрузки, организации трудового процесса умственный труд подразделяется на:

— оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный — преподавание, лечебная работа и др., нестандартный — научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство);

— динамический и статический;

— однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.);

3. В зависимости от условий деятельности выделяют труд в комфортных условиях (гигиенические параметры среды в пределах нормативных значений), в необычных условиях при постоянном воздействии неблагоприятных факторов (повышенное давление — водолазные работы, низкие температуры — полярики, информационные перегрузки — диспетчерская работа и т. д.), в экспериментальных условиях (при повышенной ответственности за успех в работе, здоровье людей и сохранность техники, а также при опасности для жизни, вредности для здоровья и т.д.).

4. По форме организации деятельности выделяют следующие виды труда:

— регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком), смешанный (пересменка, вахта);

— индивидуальный и коллективный (совместный).

Совместная деятельность — это организованная система трудовой активности совокупности субъектов труда, объединенных единством мотивов и целей деятельности, ее пространственно-временных условий, управлением и согласованием составляющих ее индивидуальных деятельностей. В современном обществе фактически любая трудовая деятельность по содержанию и форме организации объективно становится все более совместной. Индивидуальную деятельность можно только

условно рассматривать как изолированную и замкнутую систему, так как реально она всегда включена в структуру совместной деятельности. Психологическая структура совместной деятельности включает такие ее компоненты, как общая цель и конкретные задачи, общий мотив, совместные действия и общий результат.

Основные признаки совместной деятельности и свойства ее субъекта тесно взаимосвязаны. Среди основных характеристик субъекта совместной деятельности необходимо выделить целенаправленность, мотивированность, уровень целостности, организованность (управляемость), результативность (продуктивность), пространственные и временные особенности условий жизнедеятельности коллективного субъекта (группы).

Классификация профессий. Мир профессий и специальностей очень многообразен и динамичен — по данным отечественных и зарубежных справочников насчитывается от 7 до 35 тысяч их наименований. В психологии для решения ряда научно-практических задач (профориентация, профотбор и др.) требуется систематизация профессий, их распределение и сравнение по каким-либо профессиональным или психологическим признакам (сложность или опасность труда, величина нагрузки, цели труда, психическая напряженность и т. д.).

Е. А. Климовым предложена «четырёхъярусная классификация профессий», которая построена на основе многофакторного принципа.

Первый ярус составляют пять типов профессий по признаку различий их объектных систем:

- 1) человек—живая природа (Ч-П) — агроном, микробиолог и т. п.;
- 2) человек—техника (Ч-Т) — слесарь, механик, оператор ЭВМ и т. п.;
- 3) человек—человек (Ч-Ч) — врач, учитель, продавец и т. п.;
- 4) человек—знаковая система (Ч-З) — математик, редактор и т. п.;
- 5) человек—художественный образ (Ч-Х) — дирижер, художник, артист и т. п.

На втором ярусе в пределах каждого типа профессий выделяются три класса по признаку целей труда:

1) гностические (от греч. γνῶσις — знание) профессии (Г) — дегустатор (Ч-П), контролер (Ч-Т), социолог (Ч-Ч), корректор (Ч-З), искусствовед (Ч-Х) и т. п.;

2) преобразующие профессии (П) — мастер-животновод (Ч-П), токарь (Ч-З), учитель (Ч-Ч), бухгалтер (Ч-З), цветовод-декоратор (Ч-Х) и т. п.;

3) изыскательские профессии (И) — летчик-наблюдатель (Ч-П), инженер-конструктор (Ч-Т), воспитатель (Ч-Ч), программист (Ч-З), композитор (Ч-Х) и т. п.

На третьем ярусе каждый из предыдущих трех классов профессий разделяется на четыре отдела по признаку основных орудий (средств) труда:

1) профессии ручного труда (Р) — контролер слесарных работ (Г - Ч-Т), лаборант химического анализа (Г - Ч-П), ветеринар (П - Ч-П), слесарь (П - Ч-Т) и т. п.;

2) профессии машинно-ручного труда (М) — токарь, водитель автомобиля, машинист экскаватора и т. п.;

3) профессии, связанные с применением автоматических и автоматизированных систем (А) — оператор станков с программным управлением, авиадиспетчер, сменный оператор АЭС и т.п.;

4) профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф), — актер, акробат и т. п.

На четвертом ярусе в каждом из четырех отделов профессий выделяются четыре группы профессий по признаку условий труда (У):

1) работа в помещении с нормальным микроклиматом (М) — лаборанты, бухгалтеры и т. п.;

2) работа на открытом воздухе (О) — агроном, монтажник, инспектор ГАИ и т. п.;

3) работа в необычных условиях (Н) — водолаз, высотник, шахтер, пожарный и т. п.;

4) работа в условиях повышенной ответственности (М) — воспитатель детсада, учитель, следователь и т. п.

Выделенные четыре группы (яруса) признаков являются частично совпадающими. Предложенная классификация позволяет, во-первых, дать обзорную схему карты мира профессий и, во-вторых, составить (используя условные литерные обозначения) примерную формулу определенной профессии.

Изложенная классификация предназначена не для того, чтобы разложить все профессии по своим клеточкам, — это невозможно и не нужно. Надо помнить, что большинство профессий характеризуется множеством разнотипных признаков. Но в любом сложном множестве полезно проводить некоторые хотя бы ориентировочные различения.

Классификация условий труда

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Условия труда в целом оцениваются по четырем классам.

1-й класс – оптимальные (комфортные) условия труда обеспечивают максимальную производительность труда и минимальную напряженность организма человека. Этот класс установлен только для оценки параметров микроклимата и факторов трудового процесса (тяжесть и напряженность труда). Для остальных факторов условно оптимальными считаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы не превышают допустимых пределов для населения;

2-й класс – допустимые условия труда характеризуются такими, уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают гигиенических нормативов для рабочих мест. Возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во, время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятное воздействие в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающего и его потомство. Оптимальные и допустимые условия труда безопасны;

3-й класс – вредные условия труда характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомства. В зависимости от уровня превышения нормативов факторы этого класса подразделяются на четыре степени вредности:

3.1 – вызывающие обратимые функциональные изменения организма;

3.2 – приводящие к стойким функциональным изменениям

и росту заболеваемости;

3.3 – приводящие к развитию профессиональной патологии в легкой форме и росту хронических заболеваний;

3.4 – приводящие к возникновению выраженных форм профессиональных заболеваний, значительному росту хронических и высокому уровню заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

4-й класс – травмоопасные (экстремальные) условия труда. Уровни производственных факторов этого класса таковы, что их воздействие на протяжении рабочей смены или ее части создает угрозу для жизни и/или высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных заболеваний.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Дать определение понятиям «труд» и «трудовая деятельность»?
2. Пути повышения эффективности трудовой деятельности человека?
3. Роль труда в обществе?
4. Изменение характера труда в человеческой истории?
5. Классификация видов труда?
6. Классификация условий труда?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 2

Тема - Первые трактаты по охране труда в России и анализ травматизма

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: *изучение и обобщение вопросов по вышеизложенной теме*

ЗАДАНИЯ:

Задание № 1 Изучить вопросы безопасности производства и охраны труда эпохи средневековья.

Задание № 2 Рассмотреть вопросы безопасности труда середины 19-го века.

Задание № 3 Охарактеризовать первые исследования причин травматизма проведенные в России.

НОРМА ВРЕМЕНИ: 2 часа

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Вопросы безопасности производства и охраны труда уходят корнями в далекое прошлое. Еще в древние времена люди старались предупредить об опасности не только своих друзей, но и врагов. Чего стоят только страшные рогатые каски рыцарей Средневековья, «воинственный» макияж на лицах индейцев Американского континента и т.п. Но самым характерным знаком в этом ряду стал черный пиратский флаг с изображением «Веселого Роджера», который позже перекочевал на электрощиты, огораживающие зоны высокого напряжения. Надписи и плакаты «Осторожно, высокое напряжение», «Не стой под стрелой», «Внимание, переезд» долгие годы служили людям напоминанием о том, что имеется опасная для жизни человека зона, где необходимо проявлять особую бдительность.

Не углубляясь в историю, надо отметить, что одним из первых, кто начал рассматривать в России безопасность проводимых работ, был выдающийся русский ученый М.В. Ломоносов. Еще в 1742 году он в своем труде «Первые основания металлургии или рудных дел» рассмотрел различные вопросы без-

опасности и гигиены труда «горных людей», организацию их труда и отдыха, надежность креплений грунта, безопасность переходов по лестницам, рациональность рабочей одежды. Также им были рассмотрены и многие другие вопросы безопасности труда, которые остро стояли тогда при производстве опасных работ.

К середине 19-го века (отмена крепостного права и иные реформы в Российской Империи) все существовавшее тогда в России трудовое законодательство было сведено к двум нормативным актам: Положению от 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми» и Положению 1845 года «О воспрещении фабрикантам назначать трудовые работы малолетним работникам младше 12 лет». Первое положение носило общий характер и касалось оброчных крестьян, когда хозяин отпускал их для работы на фабрику. Второй акт запрещал назначать работу с 12 часов ночи до 6 часов утра для работающих на фабриках малолетних. Эти два положения стали зачатками будущего трудового законодательства в Российской Империи.

В этот же период времени в Российской Империи была сделана одна из первых попыток на государственном уровне провести анализ травматизма со смертельным исходом. Так в 1843 году в журнале Министерства внутренних дел Российской Империи была опубликована статья «Смертность от неосторожности, исчисленная по всей России за 1842 г.». Среди семи главных категорий причин (производственные и бытовые) гибели людей были названы:

- а) утопленники; б) погибшие от ушиба; в) раздавленные;
- г) замерзшие;
- д) угоревшие; е) неосторожно застрелившиеся; ж) опившиеся.

Как видно из приведенных данных, травмы, связанные с производством, приходились на категории «б» и «в» (подчеркнуты). Параллельно с этим анализировались причины гибели людей по виду их деятельности, чем они занимались, где проживали, делался анализ травматизма по пропорции отдельных группировок к общему числу «всех смертей от неосторожности» и т.д. К сожалению, это была единственная попытка со стороны

государства провести такой анализ травматизма в тот период времени. В дальнейшем такого анализа до начала 20-го века в России не делалось.

В начале 80-х годов были разработаны государственные мероприятия, направленные на снижение уровня травматизма и смертности населения, а также на борьбу с алкоголизмом. Принятые меры уже к 1986 г. привели к снижению травматизма и смертности от внешних причин. В РСФСР травматизм снизился в сравнении с 1984 г. на 12%, инвалидность вследствие травм – на 19%, смертность от внешних причин – на 37%, показатели временной утраты трудоспособности из-за травм – на 15-16%. Анализ динамики показателей показал, что эффект принятых мер борьбы с травматизмом и алкоголизмом продолжался в РСФСР 4-7 лет. Глобальные изменения экономической и политической ситуации в России негативно отразились на здоровье населения. В 1988-1991 гг. отмечалось снижение темпов антиалкогольной компании, резко упала дисциплина на производстве и в быту, стала расти преступность. Вновь резко вырос уровень травматизма и смертности от внешних причин. В 1994 г. смертность от внешних причин в РФ превышала уровень конца 70-х годов в 2,5 раза и этот показатель в 1994 г. составил 25,1 случая на 10 тыс. человек. Уровень травматизма достиг в 1995 г. показателей, которые наблюдались до принятия мер по борьбе с травматизмом (89,2%).

К середине 90-х годов наметилась некоторая стабилизация экономической ситуации в стране, и это так же нашло своё отражение в тенденции к снижению показателей травматизма и смертности от внешних причин, но уже на более высоком уровне. Однако финансовый кризис 1998 г. вновь дестабилизировал экономическую ситуацию и резко понизил уровень жизни населения, что сопровождалось резким ростом показателей смертности от внешних причин и травматизма. В Российской Федерации в 2003 г. был достигнут второй максимальный уровень показателя травматизма после 1981 г. (91,6%) и стабильно высокий уровень смертности населения от внешних причин (23,4 случая на 10 тыс. чел).

Улучшение экономического положения государства и материального состояния населения после 2005 г. привело к

снижению травматизма и смертности населения России. Травматизм в РФ в 2005 г. составил 90,0‰ (в СПб – 120,5‰), смертность от внешних причин – 22,1 случая на 10 тыс. чел. (в СПб – 15,7).

Показатель травматизма в среднем за 30 лет в России составил $87,4 \pm 0,6\%$.

Смертность среди мужчин в РСФСР – РФ от внешних причин значительно превышает аналогичный показатель среди женщин соответствующего возраста. В наиболее трудоспособном возрасте 20-49 лет в 1981 г. мужчин умирало в среднем в 4 раза больше, чем женщин, а в 2000 г. эта разница составляла уже 5,5 раз. За период с 1981 по 2000 г. имела тенденция к увеличению этого различия во всех возрастных группах. За период 1990–2004 гг. общее число умерших увеличилось на 42,6%, при этом смертность от внешних причин – на 70%. Произошло увеличение числа самоубийств на 29,4%, убийств – на 91%, смертей от случайных отравлений алкоголем – в 2,7 раза.

Подавляющее большинство смертей от внешних причин в СПб приходится на лиц трудоспособного возраста. В 1991 г. доля лиц трудоспособного возраста среди всех умерших от внешних причин составляла 64%, в 2001 г. – 76%, в 2007 г. – 74%. В 2007 г. в трудоспособном возрасте мужчины погибали чаще женщин в 4,7 раза, в то время как в 1991 г. это различие составляло всего 3,6 раза.

Начиная с 80-х годов в Российской Федерации постоянно росла доля тяжелых повреждений в структуре травм, полученных населением. Доля данных повреждений в РСФСР – РФ выросла с 15,8% в 1981 г. до 23,5% в 2002 г. В 2007 г. доля тяжелых повреждений в СПб составила 45,9%.

Показатели временной утраты трудоспособности (ВУТ) при травмах в РСФСР в 1976 г. составили 5,6 случаев на 100 работающих. После принятия мер по борьбе с травматизмом в 1986 г. показатель ВУТ при травмах в РСФСР снизился до 4,1 случаев на 100 работающих.

В 1991 г. выросло число случаев ВУТ при травмах в РФ до 5,5, в СПб – до 5,0 случаев. В РФ в 1995 г. зарегистрирован пиковый рост этого показателя до 7,0 случаев на 100 работающих, что являлось максимумом за 32-летний период наблюде-

ния. В СПб в 1995 г. было зарегистрировано 3,8 случая ВУТ при травмах. Следующий максимальный показатель ВУТ отмечался в 2002 г. в РФ – до 6,6 случаев. В СПб в этот период также отмечен резкий рост показателя.

Показатель инвалидности населения в результате травм в РСФСР в 1976 г. составлял 7,2 случая на 10 тыс. чел. В 1986 г. инвалидность в РСФСР достигла минимума – 4,8 случая на 10 тыс. чел.

В дальнейшем наблюдался период постоянного роста инвалидности в РСФСР – РФ. В 1992 г. в РФ показатель инвалидности составлял 6,8 случаев, в СПб – 6,2 случая на 10 тыс. человек. В 1993 г. в Российской Федерации было зарегистрировано 11,3 случаев инвалидности на 10 тыс. человек, в 1996 г. – 8,4. После 1997 г. показатель резко снизился и до 2002 г. находился на уровне 4,7 – 4,9 на 10 тыс. человек, что соответствовало уровню 1986 г. В СПб в это же время происходил рост инвалидности в результате травм.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Кто из ученых России одним из первых рассматривал безопасность труда в своих работах?
2. Как относились граждане к вопросам безопасности труда в середине 19-го века?
3. В каких нормативных документах описана первая попытка на государственном уровне проведения анализа травматизма?
4. Назвать главные категории причин гибели людей?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 3

Тема - Контроль и безопасность работ

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: *изучение основных органов управления безопасностью труда и обобщение вопросов по вышеизложенной теме*

ЗАДАНИЯ:

Задание № 1 Изучить основные органы управления безопасностью труда.

Задание № 2 Законспектировать основные задачи службы охраны труда.

Задание № 3 Изучить оценку состояния и виды контроля охраны труда.

Задание № 4 Изучить анализ причин и уровня травматизма в России.

НОРМА ВРЕМЕНИ: 2 часа

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Государственное управление охраной труда осуществляется органами законодательной и исполнительной власти.

Органы местного самоуправления обеспечивают соблюдение санитарных правил, норм и гигиенических нормативов на территории своих районов, в том числе на производственных объектах.

Функциональными органами управления является ряд федеральных органов исполнительной власти, разрабатывающих нормативные правовые акты, содержащие государственные требования по охране труда, а также осуществляющих учет состояния условий и охраны труда, уровня травматизма и профессиональной заболеваемости, подготовку кадров в области охраны труда.

Стратегические разработки в области ОТ, включая вопросы менеджмента, осуществляют научные центры.

Значительную роль в реализации управления ОТ играет контроль. Контроль за состоянием ОТ реализуется через госу-

дарственный надзор, ведомственный и общественный контроль.

Основным органом государственного надзора и контроля за состоянием ОТ является **Федеральная служба по труду и занятости**. В ее структуру входят Управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, территориальные органы по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственные инспекции труда субъектов Российской Федерации. Эта система осуществляет надзор и контроль за соблюдением российского законодательства о труде и охране труда, нормативных актов о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, о социальном страховании и выполнении коллективных договоров на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от формы собственности.

Надзор и контроль за безопасностью ведения работ, связанных с пользованием недрами, промышленной безопасностью, безопасностью при использовании атомной энергии, безопасностью электрических и тепловых установок и сетей, безопасностью гидротехнических сооружений, безопасностью производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения возложен на Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор).

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями гигиенических и санитарных норм и правил осуществляется подразделениями Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор).

На Государственный пожарный надзор возложен контроль за выполнением требований пожарной профилактики при проектировании и эксплуатации производственных помещений и зданий в целом.

Надзорные функции выполняют также прокуратура и ряд других ведомств. Все перечисленные надзорные органы построены по территориальному принципу. Представители указанных органов имеют право беспрепятственно проходить на подведом-

ственные объекты; получать от представителей исполнительной власти, местного самоуправления и руководства предприятий всю необходимую информацию: выдавать работодателям и должностным лицам обязательные для выполнения предписания; налагать на них в соответствии с установленным российским законодательством об административных правонарушениях порядок штрафы; приостанавливать работу отдельных производственных подразделений и оборудования, если имеет место угроза жизни и здоровью работников до ее устранения.

Ведомственный контроль за ОТ ведут службы охраны труда министерств, ведомств, ассоциаций, концернов. На предприятиях, в учреждениях и организациях этот контроль осуществляют также соответствующие службы, а при их отсутствии — инженеры по охране труда либо лица, на которых возложено выполнение этих обязанностей. Кроме того, этот вид контроля осуществляют руководители подразделений, участков.

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и ОТ осуществляют профсоюзы силами специальных комиссий профсоюзных комитетов организаций. Кроме того, выбираются уполномоченные (доверенные лица) по охране труда профсоюза или другого уполномоченного работниками органа. В зависимости от конкретных условий производства в структурном подразделении может быть выбрано несколько таких ответственных лиц. Лица, осуществляющие общественный контроль, информируют администрацию обо всех выявленных нарушениях и добиваются их устранения.

На предприятиях, как правило, действуют системы управления ОТ. Создание системы ОТ и управление ею на предприятии осуществляют собственник предприятия или уполномоченные им лица; они создают службы ОТ или на договорной основе принимают специалистов по охране труда.

Численность и структура служб ОТ на предприятии обусловлены размером предприятия и численностью его сотрудников.

Если численность сотрудников меньше 10 человек, то специальные комиссии не создаются и специалиста не нанимают, поскольку в этом случае полную ответственность несет работодатель; при наличии 10 человек и более создается комиссия на паритетной основе (входят представители работодателей и

работников); при наличии более 100 человек вводится должность специалиста по охране труда; при численности сотрудников более 1000 человек создается служба по охране труда.

При отсутствии в организации службы ОТ или специалиста по ОТ работодатель заключает договор со специалистом или организациями, оказывающими услуги в области ОТ.

Служба ОТ в организации является самостоятельным структурным подразделением и подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей. Основные задачи службы ОТ:

организация и координация работы по ОТ на предприятии (в организации);

контроль за соблюдением законодательных и иных правовых актов;

совершенствование профилактических работ по предупреждению производственного травматизма;

консультирование работодателей и работников по вопросам ОТ.

В работе системы управления ОТ принимают участие руководители предприятий, всех структурных подразделений, включая отделы главных специалистов, отдельных участков, лабораторий, подразделений, занимающихся обучением, материально-техническим снабжением и др. Координацию деятельности звеньев этой системы осуществляет служба (инженер) ОТ. Основой для принятия управленческих решений, в частности планирования работ, является анализ результатов контроля, включающий оценку состояния охраны труда.

Для оценки состояния ОТ труда на производственных участках и в цехах рекомендуется применять обобщенный коэффициент уровня ОТ(Кот)[1]:

$$K_{ot} = (K_{сп} + K_{б} + K_{впр}) / 3$$

$K_{сп}$ — коэффициент уровня соблюдения правил охраны труда работающими;

$K_{б}$ — коэффициент безопасности оборудования;

$K_{впр}$ — коэффициент выполнения плановых работ по охране труда.

Коэффициент уровня соблюдения правил ОТ работающими определяется соотношением числа работающих с соблюдением правил к общему числу работающих.

Для определения Ксп на предприятии вводится карта уровня соблюдения охраны труда для участка и цеха.

Коэффициент безопасности оборудования (Кб) определяется отношением числа показателей (требований) безопасности, соответствующих нормативно-технической документации по безопасности труда, к общему числу показателей (требований) безопасности, относящихся к данному оборудованию.

Для контроля за уровнем безопасности производственного оборудования на участках и в цехах вводится коэффициент безопасности участка (Кбу) и цеха (Кбц):

$$Кбу = (Кб1 + Кб2 + \dots + Кбn) / n,$$

Кб_і — коэффициент безопасности единицы эксплуатируемого оборудования на і-м (і = 1, ..., n) участке;

n — число единиц оборудования на участке:

$$Кбц = (Кбу1 + Кбу2 + \dots + Кбум) / m,$$

Кб_{уj} — коэффициент безопасности j-го участка (j = 1, ..., m);

m — число участков в цехе.

Коэффициент выполнения плановых работ по ОТ (Квпр) определяется отношением числа фактически выполненных и предусмотренных на данный месяц мероприятий по всем видам планов, предписаний, приказов.

Важнейшей функцией системы управления ОТ является контроль состояния охраны и условий труда, результаты которого являются основой для принятия управленческих решений. Основными видами контроля ОТ являются оперативный контроль (внеплановые проверки) руководителя работ и других должностных лиц; плановый контроль (целевые и комплексные проверки); контроль требований безопасности труда при аттестации рабочих мест; выборочный контроль (контроль тяжелых,

особо тяжелых, вредных и особо вредных условий труда).

Оперативный контроль (внеплановые проверки) реализуются службой ОТ в связи с разного рода авариями и отказами. В зависимости от их характера к ним привлекается отдел главного механика, отдел главного энергетика, подразделения, обеспечивающие безопасность зданий и сооружений. Кроме того, отдел охраны труда организует плановый контроль (целевые и комплексные проверки).

Целевые проверки ставят своей задачей контроль производственного оборудования по определенному признаку, например проверка соответствия требованиям безопасности электроприводов, систем пневматики и гидравлики, средств защиты от механического травмирования. Кроме того, объектом контроля могут быть средства коллективной защиты в производственных помещениях (системы вентиляции, кондиционирования, отопления, освещения и др.). Как правило, целевые проверки проводятся в масштабах всего предприятия.

Комплексные проверки проводятся в одном цехе. Объектом контроля является производственное оборудование, которое проверяется на соответствие комплексу требований безопасности, установленных стандартами ССБТ. Работники отделов ОТ совместно с работниками служб стандартизации принимают участие в контроле за внедрением и соблюдением стандартов ССБТ. организуют проведение замеров параметров опасных и вредных производственных факторов. При этом на соответствие требованиям безопасности контролируются все виды оборудования, производственные процессы, средства индивидуальной и коллективной защиты, а также состояние строительных конструкций цеха (участка). К этим проверкам привлекаются все упомянутые выше службы. Комплексные проверки организуются отделом ОТ, представители которого также принимают участие в их проведении.

Аттестационный контроль — это прежде всего аттестация рабочих мест по условиям труда. Она базируется на контроле соответствия требованиям безопасности условий труда (производственной среды, напряженности и тяжести труда), производственного оборудования и приспособлений. Оценке подлежат величины (уровни) всех имеющихся на рабочем месте опас-

ных и вредных факторов, а также характеристики тяжести и напряженности труда. Значения указанных факторов определяются на основе инструментальных измерений в процессе работ в соответствии с технологическим регламентом, при исправных и эффективно действующих средствах коллективной и индивидуальной защиты. При этом должны использоваться методы контроля, установленные соответствующими стандартами или другими нормативными документами. При проведении измерений должны использоваться только те приборы, которые указаны в нормативных документах и прошли госпроверку в установленные сроки. Результаты измерений оформляются протоколами.

При оценке соответствия оборудования требованиям безопасности контролируется наличие средств защиты согласно нормативно-технической документации на проверяемые машины и механизмы и их соответствие требованиям безопасности. При оценке рабочего места с точки зрения использования средств индивидуальной и коллективной защиты контролируется не только их наличие, но и их соответствие установленным требованиям безопасности.

При аттестации оценивается обеспеченность рабочих мест средствами обучения. Аттестационная комиссия заносит результаты аттестации в специальные карты рабочих мест. Данные, полученные при аттестации рабочих мест по условиям труда, используются при оформлении трудовых договоров, при разработке программ улучшения охраны и условий труда, а также при сертификации работ по охране труда.

Выборочный контроль (контроль тяжелых, особо тяжелых, вредных и особо вредных условий труда) проводится с целью проверки правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии и предоставляются дополнительные отпуска, обоснованности предоставления работникам предприятий в соответствии с законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, а также с целью контроля качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, особенно на рабочих местах, где применяется труд женщин.

По результатам контроля условий и охраны труда, вклю-

чая проверки соответствующих органов надзора и контроля, ведется планирование работ, направленных на их улучшение. Планы могут быть перспективными, текущими и оперативными. Первые связаны с реализацией крупных мероприятий, выполнение которых рассчитано на несколько лет. Текущие планы составляются на год, оперативные планы сориентированы на ликвидацию последствий разного рода аварий.

Стимулирование работ по ОТ предусматривает поощрение работников за выполнение требований ОТ в виде доплат к заработной плате, премии и т.д.

Оценка условий и охраны труда на предприятии позволяет определить приоритетные направления работ по их улучшению, выявить подразделения, где они должны проводиться в первую очередь.

Важнейшими показателями состояния охраны труда являются статистические показатели травматизма: коэффициенты частоты и тяжести несчастных случаев, а также коэффициент смертельных исходов. Анализ динамики изменения этих коэффициентов позволяет прогнозировать их значение на ближайший период.

Критерии, позволяющие квалифицировать травму как производственную (несчастный случай на производстве), приведены в Положении об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. В соответствии с этим Положением расследованию и учету подлежат несчастные случаи, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо смерть, происшедшие при выполнении работником своих трудовых обязанностей (работ), выполнении работы по заданию работодателя в течение рабочего времени (включая установленные перерывы) на территории организации или вне ее (в том числе по дороге к месту выполнения задания), а также во время, необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды и т.п., перед началом или по окончании работы, а также при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и праздничные дни.

К несчастным случаям на производстве относятся травмы, в том числе полученные в результате нанесения телесных по-

вреждений другим лицом; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией и ионизирующим излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

Кроме того, расследованию и учету как несчастные случаи на производстве подлежат травмы, полученные при следовании к месту работы или с работы на предоставленном работодателем транспорте либо наличном транспорте при соответствующем договоре или распоряжении работодателя о его использовании в производственных целях; при следовании к месту командировки и обратно и в некоторых других случаях.

Если несчастный случай на производстве произошел с работником, застрахованным от него, работодатель обязан в течение суток сообщить об этом в исполнительный орган фонда социального страхования (по месту регистрации в качестве страхователя).

Расследование производит комиссия в составе представителей работодателя и трудового коллектива. Включение в нее представителей администрации, отвечающих за охрану труда на участке, где получена травма, запрещается. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации или уполномоченного им лица. Пострадавший может принять участие в расследовании происшедшего с ним случая. Комиссия по результатам расследования в трехдневный срок оформляет акт по форме Н -1 в двух экземплярах, для застрахованных лиц — в трех. При необходимости председатель комиссии может увеличить срок расследования, но не более чем на 15 дней. Акт оформляется, если травма вызвала необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу на один день и более или потерю трудоспособности на тот же срок. Акт по форме Н-1 является документом статистической отчетности. Он утверждается руководителем организации и заверяется печатью.

Групповые, тяжелые и смертельные случаи расследуются в течение 15 дней комиссией в составе государственного ин-

спектора по охране труда, представителя работодателя, органа исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации и профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. Кроме акта по форме Н-1 на каждого пострадавшего составляется специальный акт о расследовании группового несчастного случая на производстве (тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом). Кроме того, государственный инспектор по охране труда пишет свое заключение.

Если при расследовании несчастного случая на производстве, произошедшего с застрахованным работником, комиссией установлено, что его возникновению или увеличению причиненного им вреда здоровью содействовала грубая неосторожность пострадавшего, то с учетом заключения профкома или иного уполномоченного застрахованным органа комиссия определяет степень его вины (в процентах), и размер страховых выплат соответственно понижается (максимально на 25%).

Учет несчастных случаев на производстве позволяет изучить причины и обстоятельства возникновения несчастных случаев и на основе этого разработать и выполнить мероприятия по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

Многообразные причины несчастных случаев могут быть объединены в следующие группы: технические, организационные и санитарно-гигиенические.

Технические причины: техническое несовершенство и конструктивные недостатки энергетических, транспортных систем и оборудования; несовершенство технологического процесса; несовершенство или отсутствие средств безопасности — блокировок, ограждений и предохранительных устройств.

Организационные причины, нарушение технологического процесса, неправильная организация труда, рабочего места; использование несоответствующего оборудования, приспособлений, инструмента, отсутствие руководства и надзора за работой, недостаточная обученность рабочих безопасным приемам труда, нарушение и несоблюдение инструкций по технике безопасности, необеспеченность индивидуальными средствами защиты.

Санитарно-гигиенические причины: ненормальные метеорологические условия, нерациональное освещение, превышение норм

уровней шума, вибрации, вредные выделения и излучения, антисанитарное состояние производственных и бытовых помещений.

Анализ причин и уровня травматизма может быть проведен следующими методами: групповым, топографическим, монографическим, статистическим и экономическим.

При групповом методе несчастные случаи распределяются по группам в зависимости от характера работ, вида оборудования, характера повреждений и т.п. за определенный период времени. При этом выявляется повторяемость случаев, опасность работы на том или ином оборудовании.

Топографический метод - распределение причин несчастных случаев по месту происшествия, при этом выявляются неблагоприятные места по травматизму.

Монографический метод - детальное исследование комплекса условий, при которых произошел несчастный случай: детально изучаются технологический процесс, оборудование, особенности работы и пр. При этом выявляются не только причины несчастного случая, но и потенциальные опасности, что позволяет наиболее полно установить меры предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний.

Статистический метод дает возможность оценить количественно и качественно уровень травматизма посредством двух показателей: коэффициента частоты и коэффициента тяжести несчастных случаев.

Коэффициент частоты (Кч) — это отношение числа несчастных случаев за отчетный период к 1000 работающих:

$$Кч = (N/P) * 1000,$$

N - число учитываемых несчастных случаев, вызвавших потерю трудоспособности;

P — списочный состав работающих в отчетный период, чел.

Коэффициент тяжести (Кт) — это число, показывающее среднее количество рабочих дней, потерянных каждым пострадавшим в отчетный период:

$$Кт = T/N,$$

T — общее количество рабочих дней, потерянных в учтенных случаях за отчетный период.

Используя эти коэффициенты и распределив несчастные случаи по профессии пострадавших, месту происшествия и другим показателям, можно определить направление работ по борьбе с травматизмом.

Экономический метод - определение экономического ущерба от травматизма, а также оценка эффективности затрат, направленных на предупреждение несчастных случаев, с целью оптимального распределения средств на мероприятия по ОТ.

В данном случае используются коэффициент минимальных материальных потерь и экономический показатель травматизма.

Коэффициент минимальных материальных потерь ($K_{п}$) — число трудопотерь в днях на 1000 работающих:

$$K_{п} = K_{ч} * K_{т} = (T/P) * 1000$$

Экономический показатель травматизма - стоимость потерь рабочего времени на 1000 работающих:

$\mathcal{E} = (3_{п} - T)/P * 1000$, где $3_{п}$ — средняя зарплата пострадавшего.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Перечислить основные органы управления безопасностью труда?
2. Как осуществляется надзор и контроль за безопасностью труда?
3. Какова численность и структура служб охраны труда?
4. Описать основные задачи службы охраны труда?
5. Причины несчастных случаев на производстве?
6. Виды контроля безопасности труда?
7. Как ведется оценка состояния охраны труда?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 4

Тема - Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и гигиены

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: изучить основные документы, принятые в начале XX века, касающиеся выдачи спецодежды и средств гигиены труда, а так же порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и гигиены.

ЗАДАНИЯ:

Задание № 1 Изучить основные нормативные документы принятые в области гигиены труда в 19 веке.

Задание № 2 Рассмотреть основные мероприятия осуществляемые в области гигиены труда в 19 веке

Задание № 3 Законспектировать порядок выбора, приобретения средств индивидуальной защиты, их приемку и хранение

Задание № 4 Изучить порядок пользования средствами индивидуальной защиты

НОРМА ВРЕМЕНИ: 2 часа

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

После Октябрьской революции 1917 г. в России было разработано советское законодательство по гигиене и охране труда и созданы органы, обеспечивающие контроль за выполнением этого законодательства. В разработке советского законодательства по охране труда огромная роль принадлежит Сергею Ильичу Каплуно (1897–1943). Под его руководством были разработаны многие разделы первого «Кодекса законов о труде РФ». В СССР научную разработку многих гигиенических проблем вели научные организации, такие как институты гигиены труда, коммунальной гигиены и питания. Ученые-гигиенисты, опираясь на государственный характер здравоохранения, внесли значительный вклад в развитие всех отраслей гигиены.

Значительное влияние на формирование системы гигиены труда в России оказали международные акты по охране труда,

которые появились в связи с «реформой гигиены труда» в большинстве индустриальных стран мира в 70-е и 80-е гг. прошлого столетия. К ним можно отнести Конвенцию МОТ № 155 по безопасности труда и здоровья (1981 г.) с сопровождающей рекомендацией (№ 164), Конвенцию МОТ по службе гигиены труда № 161 (1985 г.) с сопровождающей рекомендацией (№ 171). Конвенция МОТ № 161 и сопровождающая ее рекомендация № 171 предполагают службу гигиены труда всесторонней, и хотя в основном превентивной, но способной также проводить лечебные мероприятия. В рекомендации МОТ № 171 о службе гигиены труда говорится, что в соответствии с национальными законами и обычаями каждой страны данные, полученные в результате инспектирования производственной среды, должны быть соответствующим образом документированы. Они должны быть доступными для работодателя, рабочих и их представителей. Указанные данные должны использоваться при соблюдении конфиденциальности с единственной целью: предоставление рекомендации и совета по мерам, необходимым для улучшения производственной среды и обеспечивающим безопасность труда и сохранность здоровья рабочих. Рабочие, которых это касается, должны быть информированы в адекватной и уместной форме о результатах инспектирования.

После принятия «Кодекс законов о труде» КЗоТ СССР в 1922 г. в советской стране было введено достаточно много новых нормативных документов, касающихся выдачи спецодежды, индивидуальных средств защиты, гигиенических средств и т.п.

Высокий травматизм в строительной отрасли СССР привел к тому, что Постановлением НКТ СССР от 4 ноября 1926 г. № 273/384 «Нормы спецодежды и предохранительных предметов для рабочих строительного производства и промышленности строительных материалов» впервые были узаконены сроки и нормы выдачи быстро изнашивающейся спецодежды.

(Например: для профессии – землекопа: рукавицы брезентовые выдавались раз в 3 месяца).

В своей дальнейшей деятельности Наркомтруд СССР неоднократно принимал постановления по обеспечению трудящихся различных профессий спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. К таким постановлениям следует отнести

Постановление НКТ СССР от 12 ноября 1927 г. № 354 «О спецодежде для рейдовых грузчиков, занятых на погрузке и разгрузке кислот», а также Постановление НКТ СССР от 24 мая 1932 г. № 95 «О приобретении предприятиями через торговую сеть некоторых видов спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений и о порядке их использования». Согласно последнему постановлению спецодежда и др. средства должны были выдаваться работникам только на время работы и только тем, чьи профессии были прописаны в нормах.

В этот период в СССР был принят ряд новых нормативных документов в области гигиены труда, одним из которых было разъяснение НКТ СССР от 14 апреля 1926 г. № 92/337 «О норме выдачи спецмыла», согласно которому взамен одного фунта следовало выдавать рабочим (по списку НКТ) 400 г. мыла в месяц.

В настоящее время в соответствии со статьей 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Работодатель обязан обеспечить применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

В решении вопросов обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты

необходимо руководствоваться ТК РФ, постановлением Минтруда от 18.12.98 г. № 51 «Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (с учетом изменений и дополнений), Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, Налоговым кодексом РФ.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Наименования профессии рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых отраслевых нормах (ТОН), указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах.

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных ТОН, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производствен-

ных факторов.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели (в том числе аварийно-спасательное средство типа «капюшон защитный «Феникс», газодымозащитный комплект универсальный и другие), антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, не указаны в ТОН, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки - до износа или как дежурные и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

Расходы на приобретение спецодежды, спецобуви и других СИЗ учитываются в целях налогообложения согласно Налоговому кодексу Российской Федерации, Часть II. Основанием для определения размера расходов являются типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

При заключении трудового договора работодатель знакомит работников с Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

Работники должны правильно применять средства индивидуальной защиты и бережно к ним относиться, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Трудовые споры по вопросам выдачи и использования

средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке.

Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, за организацию контроля за правильностью их применения работниками возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке.

Контроль за выполнением работодателем Порядка обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется Государственной инспекцией труда в Нижегородской области, совместным комитетом (комиссией) по охране труда, профессиональными союзами и иными уполномоченными работниками представительными органами.

Порядок выбора, приобретения средств индивидуальной защиты, их приемка и хранение

При выборе СИЗ необходимо, кроме нормативных документов руководствоваться принципом: соответствия защиты степени опасности.

Выбор СИЗ осуществляется с учетом: характера производства, условий труда, особенностей выполняемых работ.

При выборе СИЗ необходимо учитывать:

- степень и продолжительность контакта работающих с опасными и вредными производственными факторами;
- величину физических нагрузок при выполнении производственных операций.

При выборе СИЗ необходимо тщательное обследование условий труда, в частности при аттестации рабочих мест.

Изучив результаты обследования условий труда, особенно при пуске нового оборудования, при внедрении нового технологического процесса, работники отделов охраны труда совместно с врачами по гигиене труда разрабатывают рекомендации по оптимальному выбору СИЗ.

Для правильного и грамотного выбора СИЗ применительно к конкретным условиям следует пользоваться ГОСТами и ТУ, в которых приводятся их основные технические, защитные и эксплуатационные характеристики.

Обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ

осуществляется службой материально-технического снабжения (или лицом выполняющим эти функции) на основании заявок руководителей структурных подразделений.

В подразделениях заявки составляются в соответствии с нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными руководителем организации. В заявках подразделений на специальную одежду и специальную обувь (отдельно для мужчин и женщин) указываются: наименования спецодежды, спецобуви, ГОСТы, ОСТы, ТУ, модели, защитные пропитки, цвета тканей, размеры, рост, а для касок и предохранительных поясов – типоразмеры.

Подготовленные заявки от структурных подразделений согласовываются со службой охраны труда (специалистом по охране труда) и предоставляются в отдел материально-технического снабжения организации.

Приемка каждой партии приобретенных средств индивидуальной защиты должна производиться комиссией, состоящей из представителей работодателя и представителей профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа, или совместным комитетом (комиссией по охране труда). При этом проверяется соответствие поступивших СИЗ заявкам.

Комиссия по приемке составляет акт о качестве поступивших СИЗ (акт приемки).

Каждая партия должна сопровождаться копией сертификата соответствия, заверенная синей печатью органа по сертификации или владельца сертификата с указанием объема поставки и номера партии. Не допускается приемка от поставщиков СИЗ без сертификата соответствия.

Изготовитель (поставщик) обязан предоставить потребителю информацию на русском языке:

- наименование товара,
- страна и фирма изготовитель,
- область применения,
- правила ухода и безопасного применения,
- основные потребительские характеристики,
- дата изготовления,
- срок годности,

- обозначение нормативной документации (ГОСТ, ТУ),
- информация о сертификации,
- адрес изготовителя и продавца.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

Целесообразно на каждом предприятии для хранения СИЗ выделить специализированные складские помещения, в которых рекомендуется иметь две кладовые: одна – для новых СИЗ, другая – для бывших в употреблении. СИЗ, поступившие на склады организации должны храниться в отдельных сухих помещениях, изолированные от каких-либо других предметов и материалов и рассортированные по видам, размерам, ростам и защитным свойствам.

Специальная одежда из прорезиненных тканей и резиновая обувь должны храниться в затемненных помещениях при температуре от +5 до +20 градусов и относительной влажности воздуха 50-70 процентов, на расстоянии не менее одного метра от отопительных систем.

Предохранительные пояса должны храниться в подвешенном состоянии или разложенными на стеллажах.

Аварийные комплекты спецодежды, спецобуви и другие СИЗ хранятся в специальных шкафах или отдельно выделенных помещениях под печатью или пломбой.

Состав и количество аварийных комплектов, а также места их хранения определяет руководитель подразделения.

В шкафах, где хранятся аварийные комплекты, должны быть описи СИЗ.

Принятые на хранение теплая специальная одежда и специальная обувь должны быть тщательно очищены от загрязнений и пыли, просушены, отремонтированы и во время хранения должны периодически подвергаться осмотру.

Порядок выдачи средств индивидуальной защиты

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. В соответствии со статьей 215 ТК РФ средства ин-

индивидуальной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы организации запрещается. В отдельных случаях там, где по условиям работы указанный порядок не может быть соблюден (например, на лесозаготовках, на геологических работах и др.), средства индивидуальной защиты могут оставаться в нерабочее время у работников, что может быть оговорено в коллективных договорах и соглашениях или в правилах внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку работника.

На одну из деталей (нагрудный карман, рукав, спину и др.) выдаваемой специальной одежды наносится несмываемый контрастного цвета штамп организации (логотип).

Предусмотренные в ТОН дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы – на наружных постах, перчатки диэлектрические – при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Предусмотренные в ТОН теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

Ученикам любых форм обучения, учащимся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным типовыми отраслевыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочих, профессии которых предусмотрены в соответствующих ТОН, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и рабочим соответствующих профессий.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе и в комплексных бригадах, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные ТОН для совмещаемой профессии.

Порядок пользования средствами индивидуальной защиты

В соответствии со статьей 214 ТК РФ во время работы работники обязаны правильно применять выданные им средства индивидуальной защиты. Работодатель принимает меры к тому, чтобы работники во время работы действительно пользовались выданными им средствами индивидуальной защиты. Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных в ТОН средств индивидуальной защиты, в неисправной, не отремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивиду-

альной защиты.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Специальная одежда и специальная обувь, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но еще годные для дальнейшего использования, могут быть использованы по назначению после стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта.

Работодатель при выдаче работникам таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и некоторые другие, должен обеспечить проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению.

Работодатель обеспечивает регулярные в соответствии с установленными ГОСТ сроками испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов, самоспасателей, предохранительных поясов, накомарников, касок и др.), а также своевременную замену фильтров, стеклов и других частей средств индивидуальной защиты с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

Порядок ухода за средствами индивидуальной защиты

Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В этих целях работодатель может выдавать работникам 2 комплекта специальной одежды, предусмотренной ТОН, с удвоенным сроком носки. В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, в организации (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и спе-

специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты.

Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Сравнить правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в начале 19 века и в настоящее время?

2. Как осуществляется контроль за выполнением порядка обеспечения работников (СИЗ)?

3. Каков порядок выбора, приобретения средств индивидуальной защиты, их приемки и хранения?

4. Каков порядок выдачи средств индивидуальной защиты в настоящее время?

5. Каков порядок пользования средствами индивидуальной защиты?

6. Каков порядок ухода за средствами индивидуальной защиты?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 5

Тема - Экономическое стимулирование деятельности по охране труда

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: изучить принципы и инструменты экономического стимулирования мероприятий по охране и гигиене труда.

ЗАДАНИЯ:

Задание № 1 Изучить программы стимулирования работ по охране труда

Задание № 2 Изучить требования к эффективным программам стимулирования работ

Задание № 3 Законспектировать принципы и инструменты экономического стимулирования.

НОРМА ВРЕМЕНИ: 2 часа

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Функция стимулирования за работу по охране труда направлена на создание заинтересованности работающих в решении задач в сфере охраны труда по обеспечению безопасных и безвредных условий труда на рабочих местах, участках, в цехах и на предприятии в целом. Виды и формы материального и морального стимулирования разрабатываются администрацией предприятия совместно с профсоюзным комитетом с учетом постановлений и указаний государственных и профсоюзных органов по вопросам стимулирования.

Программы стимулирования работ по охране труда нацелены на сокращение потерь от травматизма. У них есть также и положительные эффекты. Например, они вносят вклад в промышленность, поскольку сбережения всегда превышают расходы. Далее, они могут поднять моральный дух среди сотрудников компании. Программы стимулирования могут оказать содействие в улучшении общего организационного климата и, следовательно, внести положительный вклад в повышение произво-

дительности труда, превышающий выгоды от сокращения производственного травматизма. Групповые программы поощрения работ по охране труда наделяют рабочих чувством общности по отношению друг к другу и руководству. Усиливая работу в этом направлении, мы тем самым "снимаем нежелательные побочные эффекты, вызванные нарушением трудовой дисциплины и применением наказаний; усиливаем чувство удовлетворения среди наемного персонала от проделанной работы; улучшаем качество взаимоотношений между руководителями среднего звена и рабочими и служащими".

Эффективность программ стимулирования работ

В обрабатывающей, строительной и других отраслях экономики зарегистрировано много случаев, когда число человеко-часов, потерянных из-за производственного травматизма, было сокращено на 50-80%. Иногда удавалось достичь и более высоких результатов, как, например, в случае с двумя компаниями в горнодобывающей промышленности, где общее число потерянных дней сократилось соответственно на 89 и 98%.

Временами достигнутые результаты выглядели более скромно. Один кабельный завод сократил аварийные затраты, то есть издержки вследствие аварий и несчастных случаев, в расчете на одного рабочего на 35%; табачная фабрика - на 31%; компания по обработке и транспортировке зерна - на 30%; курортный комплекс на тихоокеанском побережье - на 39%; предприятие по производству пищевых продуктов - на 10%.

Эти благоприятные последствия ощущаются в течение многих лет. Планы по стимулированию работ по охране труда на двух североамериканских шахтах изучались на протяжении 11 и 12 лет. На одной шахте число человеко-дней, потерянных из-за производственного травматизма, было сокращено на 11% по отношению к норме, а на другой - примерно, на 2%. Отношение дохода к издержкам в различные годы было различным на разных шахтах - 28:18 на одной шахте и 21:13 на другой шахте. Вместе с тем, не было никаких признаков того, что с течением времени эффективность планов по стимуляции работ уменьшается. Высокое отношение доходов к издержкам, примерно, как 23:1, наблюдалось также в работах по стимуляции охраны труда в гостинице курортного комплекса.

Соотношение между доходами (накопления благодаря предотвращенным случаям травматизма) и расходами на программы (премиальная система выплат и административные расходы) обычно выше, чем 2:1. Это показывает, что компании могут зарабатывать деньги на таких усилиях по предотвращению аварий и травматизма. Это возможно, в основном, благодаря сокращению выплат рабочим из фондов компенсационных расходов и других источников покрытия расходов по страхованию, а также улучшению таких производственных показателей, как выработка продукции, сокращение времени простоя и уменьшение случаев замены одних рабочих другими.

Требования к эффективным программам стимулирования работ

Программы стимулирования работ, если они правильно составлены, всегда получают одобрение тех, на кого они рассчитаны. В этом отношении они выглядят весьма благоприятно по сравнению с другими формами повышения заинтересованности в охране труда, такими, например, как выполнение законодательства, изучение служебных предписаний и наставлений и наведение порядка с помощью полиции, что пользуется явно меньшей популярностью среди рабочих и служащих. Проще говоря, по сравнению с большой дисциплинарной палкой небольшая морковь не только больше нравится, но и выглядит более эффективным воспитательным средством. До сих пор замечен только один побочный эффект негативного свойства: люди склонны занижать число аварий и несчастных случаев, если действует программа стимулирования работ по охране труда. К счастью, такие случаи сокрытия статистических данных отмечались только лишь в отношении второстепенных аварий и несчастных случаев.

Опыт прошлых лет вместе с тем показывает, что некоторые программы стимулирования работ по охране труда были намного более эффективными, чем другие.

Например, германский план, суливший профессиональным водителям тяжелых грузовиков премию в 350 немецких марок за каждые полгода безаварийной работы, дал сокращение в объеме прямых аварийных издержек менее чем на 1/3 в первый год после своего опубликования, и оставался на этом уровне

более чем тридцать лет (Грос, 1989 г.). В калифорнийском эксперименте "на лучшего водителя", где водителям предлагалось бесплатное продление водительских прав на каждый новый год за каждый год безаварийного вождения автомобиля, число человеко-часов, потерянных из-за производственного травматизма, в первый же год после ввода программы в действие упало на 22% (Харано и Хуберт, 1974 г.).

Управленческий импульс

Внедрение и совершенствование программ стимулирования работ на долгосрочной основе требует со стороны управляющего персонала решительных действий, приверженности поставленным целям и задачам и последовательности усилий. Рабочим и водителям не только надо часто напоминать о существовании таких программ, но делать это следует в таких формах, которые привлекут их внимание. Чтобы проинформировать и заинтересовать соответствующую аудиторию на производстве, служащие, ответственные за внедрение программ стимулирования работ, должны часто выступать перед ней с докладами о достигнутых ими результатах в этой работе.

Вознаграждение за "практический результат"

Программы стимулирования должны вознаграждать усилия за достигнутый результат (например, по факту о недопущении аварии или нанесении травмы), а не за переменную величину в каком-нибудь процессе, например, за ношение защитных очков или применение ремней безопасности, работу в трезвом виде или выполнение цеховых правил техники безопасности. Это происходит потому, что вознаграждение за те или иные действия необязательно побуждает к охране труда. Здесь потенциальный результат, определяемый частотой одной специфической формы "безопасного" поведения, может просто перекрываться теми водителями, которые реже прибегают к другим формам "безопасных" действий. "В данном случае риск заключается в том, что хотя вознаграждаемая модель поведения может улучшаться, другие связанные с ней модели безопасного поведения могут ухудшаться"

Привлекательность вознаграждения

Стимулирование работ охраны труда

Программы стимулирования могли бы быть ещё более

действенными, если бы увеличивали восприятие выгоды от того, что авария или несчастный случай не состоялись, или усиливали бы ощущение потерь или ущерба от аварии или несчастного случая. Вознаграждения за безаварийную работу в промышленности присуждаются в различных формах, начиная с выплаты денежных премий и кончая публичными одобрениями. Они включают торговые марки, лотерейные билеты, подарочные талоны или жетоны (с указанием суммы, на которую в определённом магазине можно выбрать себе подарок; обычно преподносятся ко дню рождения и т. п. - прим. переводчика), акции акционерных компаний, дополнительно оплачиваемые отпуска, продвижения по службе и другие привилегии.

Хотя гибкое использование денежного рычага и удерживает от пресыщения, однако торговля и особенно обслуживание по индивидуальному заказу, возможно, станут последним напоминанием о ценностях, связанных с понятием безопасности. У торговых товаров имеется ещё одно свойство - т.н. "налог на добавленную стоимость", который означает, что их можно приобрести по более низкой цене, чем, если бы их пришлось покупать в розничной торговле. В США возникла целая отрасль промышленности по выпуску тех товаров, которые реализуются в целях вознаграждения за усилия по охране труда. Подарочные талоны и жетоны занимают срединное положение между наличными деньгами и торговыми товарами: ими можно активно пользоваться, как массовым средством обращения и в то же время они предоставляют великолепную возможность по оформлению индивидуальных заказов, включая даже подарочную надпись на память. Водителей вознаграждали наличными деньгами, скидками по страхованию автомобилей и бесплатным продлением прав на вождение автомобиля.

Чтобы быть эффективными, вознаграждения не обязательно должны быть большими по размеру. По сути, можно даже начать судебное дело за относительно небольшие суммы вознаграждения, такие, например, как премиальные "пустяки" за безаварийное вождение автомобиля на протяжении одного года или пяти лет: почему-то именно эти сроки чаще всего фигурируют в некоторых судебных разбирательствах. Небольшие по размеру материальные вознаграждения удобны тем, что позво-

ляют чаще производить вознаграждения, они реже приводят к тому, что статистика несчастных случаев ведется неполным образом, и они сокращают диссонанс сознания: внутренний конфликт, создаваемый противоположными чувствами, представлениями и т.п. - прим. переводчика. Если незначительное материальное вознаграждение изменяет поведение человека, то этот человек может рассудить дело таким образом, что причина заключалась не в побуждении к охране труда, а совершенно в другом - стремлении взять его на приманку. Нет никакой необходимости в преодолении такой мотивации к охране труда тогда, когда внешний побудительный мотив становится большим и значительным, потому что он полностью оправдывает наступившие в поведении человека изменения.

Прогрессивные выплаты за работу по охране труда

Размер поощрительных выплат должен расти быстрее, чем у индивидуального оператора накапливаются сроки безаварийной работы на производстве. Например, премия за 10 лет безаварийной работы должна быть в десять раз больше, чем добавочное денежное вознаграждение за один год безаварийной работы.

Правила выполнения программы

Правила выполнения программы должны быть как можно проще с тем, чтобы их могли легко понимать все те, к кому относится данная программа. Сделать так, чтобы программы по стимулированию работ по охране труда совершенствовались в сотрудничестве и с ведома тех, для кого они и предназначены - это дело первостепенной важности. Люди склонны больше стремиться к достижению тех целей, которые они устанавливали сами.

Как воспринимается шанс на получения материального вознаграждения

Программы по стимулированию должны быть такими, чтобы дополнительное материальное вознаграждение воспринималось как вполне реальное дело ближайшего будущего. Особенно хорошо, если премия присуждается одновременно с розыгрышем призов по лотерее. Лотереи дают возможность распределять большие по размеру выигрыши, что может способствовать привлечению большего внимания к программам по стимулированию, однако при этом меньшее число людей смо-

жет получить дополнительное денежное вознаграждение за работу по охране труда. В свою очередь, это может привести к возникновению такой ситуации, когда для начала сократится число людей, активно участвующих в работе по охране труда.

Поощрение высоких показателей в работе по бригадному подряду и на индивидуальной основе.

Программы стимулирования усилий по охране труда должны быть такими, чтобы усиливать давление со стороны членов своего круга, особенно сверстников, одноклассников и т. п., в отношении безаварийной работы. Следовательно, соответствующие планы должны стимулировать не только индивидуальную заинтересованность работника в повышении безопасности на производстве, но ещё и поднимать заинтересованность в том, чтобы и сотоварищи по работе сокращали вероятность возникновения аварий. В производственных условиях этого можно достичь за счет расширения программы дополнительного материального вознаграждения за безаварийную работу по индивидуальным подрядам путем прибавления к ней еще и аналогичной программы вознаграждений за высокие показатели в работе по коллективному подряду. Установление премий за лучшие показатели в работе по бригадному подряду усиливает побудительные начала, обуславливающие выигрыш. Этот вид поощрений оказался эффективным и тогда, когда за индивидуальные показатели в работе не присуждалось дополнительное материальное вознаграждение. План двойного материального вознаграждения (на индивидуальной основе и по бригадному подряду) можно сделать еще более действенным фактором, если взять себе за правило информировать семьи работающего персонала о программах материального поощрения за работу по охране труда, выдвинутых при этом целях и возможных размерах материального вознаграждения.

Предотвращение фактов искажения статистики в сторону занижения показателей производственного травматизма

Есть еще один важный вопрос: что можно противопоставить желанию оператора скрыть факты производственного травматизма? Вероятность разрастания этой тенденции в работе по охране труда представляется единственным побочным эффектом отрицательного свойства (хотя время от времени выдвигается

гаются и моральные возражения против вознаграждения работников за то, что они обязаны делать по собственной воле "без какого-либо подкупа за работу по охране труда"). В некоторые программы стимулирования включены пункты, специально предусматривающие вычеты материальных вознаграждений за сокрытие фактов производственного травматизма. К счастью, искажениям подвергается лишь статистика незначительных случаев производственного травматизма, но чем больше материальное вознаграждение за охрану труда, тем чаще случаются факты такого искажения.

Экономические стимулы являются неотъемлемой частью комплекса мер, связанного с предупреждением производственного травматизма, заболеваемости работающих, улучшением производственной среды.

Применяемые в настоящее время модели экономического стимулирования условий труда направлены на идентификацию профессиональных рисков и на определение усилий по их снижению.

Основными элементами модели экономического стимулирования условий труда являются:

- сокращение страхового взноса в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, особенно благодаря усилиям по снижению производственных рисков по сравнению с уровнями, установленными нормативными актами;
- установление полноразмерного взноса в зависимости от максимального совокупного риска (а не по среднему риску);
- возможность создания полномасштабных взносов за мероприятия различного характера по улучшению производственной среды.

Принципы и инструменты экономического стимулирования

Снижение себестоимости выпускаемой продукции на предприятии может быть получено разными путями, в том числе за счёт сокращения налогов, разных типов субсидий, воздействия на наличный капитал, сокращения размеров страховых взносов, помощи в области маркетинга и др. Каждый из этих инструментов может быть использован и в негативном плане, т.е. в виде повыше-

ния налогов, размеров страховых взносов и т.д.

Одним из наиболее широко распространённых на западе видов стимулирования мероприятий по охране и гигиене труда является финансирование (например, в виде налоговой скидки) государством (правительством) приобретения предприятием более безопасного технологического оборудования, а также машин и агрегатов, которые могут обеспечить лучшие условия труда. В настоящее время в Европейском союзе существует множество различных систем налоговых скидок.

Наличие средств (капитала) для трудоохранных инвестиций может быть проблемой для большинства малых и средних предприятий. Поэтому в подобных случаях может применяться система предоставления кредитов без или с ограниченной гарантией (“рисковый капитал”) предприятиям, которые стремятся добиваться улучшения условий труда и обеспечения требований трудоохранного законодательства. Эта система может быть связана с прямыми субсидиями, выдаваемыми под проценты. Если в результате принятых мер с использованием кредитов, были достигнуты заранее намеченные положительные результаты, то кредит может быть преобразован в грант, т.е. получить форму безвозвратного.

Дифференцирование размеров страхового взноса в настоящее время применяется широко, хотя и не даёт высокого результата, поскольку связано с результатами внедрения мероприятий по улучшению охраны труда, к тому же страховые компании не в состоянии предложить значительных сокращений взносов в качестве экономических стимулов.

Дифференцирование размеров страхового взноса при добровольном и обязательном страховании может быть показано на следующем примере:

- Добровольное страхование. Если страхование от несчастных случаев на производстве добровольное, то страховые компании могут изменять размеры выплачиваемых страховых премий по своему усмотрению. Если на рынке добровольного страхования существует конкуренция, то размеры выплачиваемых премий могут стать предметом конкуренции.

- Обязательное страхование. Дифференцирование получаемых взносов может осуществляться в зависимости от числа и

тяжести несчастных случаев. Если в стране насчитываются десятки страховых агентств, то используемые ими методы отличаются. В случае наличия в стране одной страховой компании, работающей в области улучшения условий труда, то размеры взносов зависят от показателей предприятий в этой сфере (например, коэффициентов частоты и тяжести). Такая система ставит в неровное положение мелкие и средние предприятия по сравнению с крупными.

При наличии в стране одного страховщика все претензии по страхованию (изменение размеров взносов) проходят через него, что облегчает рассмотрение всех возникающих проблем. В случае, когда в стране действует несколько страховщиков, да ещё в разных отраслях хозяйства, то приходится создавать специальные фонды, которые помогают регулировать размеры и порядок выплат.

Самой мягкой формой воздействия на условия труда и их улучшение может считаться помощь государства в области маркетинга. Точно так же, как существуют знаки качества для товаров, поступающих на рынок, так же можно сертифицировать и соответствующим образом помечать товары, отвечающие требованиям безопасности и охраны труда.

Эффективность организационных мер в области улучшения охраны и гигиены труда оценить весьма сложно, т.к. не известно как она зависит от затрачиваемых на это средств. Не всегда, например, увеличение штата специалистов по охране труда приводит к ожидаемой эффективности. Более высокий уровень эффективности охраны труда может быть достигнут в результате соответствующей организацией производственного процесса, т.е. процесса труда. Например, организация чередования выполняемых работ может благотворно сказаться на сокращении болезней, количестве невыходов на работу по болезни и рисков получения травм. На производствах, где уменьшается монотонность труда благодаря ротации людей на рабочем месте и изменению режима труда, добиваются заметного улучшения условий труда, а работодатель получает право на сокращение страховых взносов.

Наряду с техническими и организационными мероприятиями важнейшее значение имеет обучение персонала в области

охраны труда, что также может поощряться с помощью экономических стимулов (сокращение страховых взносов, уменьшение процентов на выдаваемые кредиты и т.п.). При этом следует иметь в виду, что обучение в области охраны труда повышает рыночную стоимость предприятия, а меры по экономическому стимулированию фактически компенсируют затрачиваемые на обучение средства.

Таким образом, экономические стимулы могут быть эффективно использованы в рамках обязательной системы страхования от несчастных случаев на производстве. При этом средства для предоставления экономических стимулов формируются за счёт сбора страховых взносов, которые взимаются на основе оценки рисков травмирования и заболеваемости на предприятиях.

Методы экономической мотивации улучшения условий и охраны труда

Методы или инструменты экономического стимулирования улучшения охраны труда включают в себя:

- дифференцирование размеров страховых взносов;
- предоставление бонусов (сокращение размеров страховых взносов) за прилагаемые усилия;
- инвестиционную помощь;
- выдачу специальных свидетельств сертификации - ярлыков для помощи в маркетинге.

Эти инструменты могут быть успешно применены на различных объектах системы страхования. Они могут стать мощным дополнением к нормам по условиям и охране труда.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какие существуют программы стимулирования работ по охране труда?
2. Виды требований к эффективным программам стимулирования работ?
3. Каков принцип стимулирования работ по охране труда?
4. Принципы и инструменты экономического стимулирования?
5. Выплаты за работу по охране труда?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 6

Тема - Профсоюзы в СССР

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: *изучить роль профсоюзов в развитом социализме.*

ЗАДАНИЯ:

Задание № 1 Изучить роль профсоюзов в политической жизни страны.

Задание № 2 Законспектировать основные задачи профсоюзов к тому времени.

НОРМА ВРЕМЕНИ: 2 часа

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Профсоюзы в России получили своё распространение со времён октябрьской революции 1917 года. Конечно, ещё до революции были некие зачатки данных движений, но это были именно движения, а не организации. И лишь с захватом власти партией большевиков, профсоюзные организации стали неотъемлемой частью в осуществлении революционного захвата власти пролетариатом. И действительно, где бы сейчас были те же большевики, если бы не отлаженный механизм деятельности профсоюзов. Да, многие могут сказать, что всем этим руководили умы большевиков, их лидеры, такие, как В.И. Ленин, но без посредников, в лице профсоюзов, им было бы намного сложнее объединить такое количество рабочего народа, под красным знаменем.

Чем дальше развивалась страна, чем больше власть закреплялась за рабочим классом, тем серьёзнее начали оценивать роль профсоюзов в политической жизни страны. Период 60–70 – х гг. это один из наиболее интересных периодов в развитии профсоюзного движения в СССР. Это можно объяснить тем, что в данный период профсоюзы наиболее чётко привлекаются к политической жизни страны и тем самым рушат стандарты, которые определяют их место в политической системе.

XXII съезд КПСС и его решения по профсоюзной деятельности

В решениях XXII съезда партии, состоявшегося в 1961 году, нашел свое воплощение ленинский курс на всестороннее развертывание социалистической демократии, на привлечение всех трудящихся к активному участию в управлении государством. В осуществлении этого курса большая роль отводится профсоюзам, призванным быть для трудящихся школой, в которой они получают навыки общественной и государственной работы, учатся управлять делами общества.

"Центральной задачей профсоюзов должна быть задача борьбы за осуществление программы коммунистического строительства, мобилизация трудящихся на быстрейшее претворение в жизнь великого плана работ, намеченного историческим XXII съездом КПСС. Профессиональные союзы призваны усилить свою деятельность по руководству хозяйством, организации соревнования за коммунистический труд, обучению масс управлению социалистическим производством и общественными делами, повышению коммунистической сознательности трудящихся». Важнейшей задачей профсоюзных организаций - развертывание социалистического соревнования за выполнение принятых обязательств и досрочное завершение планов текущего года. Главное внимание участников соревнования должно быть сосредоточено на всемирном повышении производительности труда, как важнейшем условии полной победы коммунистического строя, что естественно являлось ещё одним доказательством идейного укрепления советского общества, даже на трудовые подвиги люди шли не ради лучшей жизни, а ради идеи.

Профессиональные союзы, выступая организаторами соревнования за коммунистический труд, призваны еще шире развивать это движение, направляя его на борьбу за быстрейшее достижение рубежей, предусмотренных программой государства, хотя суть профсоюзов заключается в том, что они должны быть политически независимы. По мере продвижения советского общества к коммунизму, как многие считали в то время, функции профессиональных союзов расширялись, но происходило это лишь для того, чтобы правительство Советского Союза могло меньше внимания уделять "заморочкам", связанным с

управлением на местах, а если что-то не получается, то уже будет с кого спросить.

XXII съезд КПСС придал своими решениями и планами большое значение профсоюзам. Данный съезд дал профсоюзам ещё большие полномочия и рассматривал их как неотъемлемую часть в построении коммунизма. Правительству СССР для построения коммунистического общества нужна была не только идея, воспринимаемая положительно советским обществом, но и экономическое её подкрепление, что было невозможно без консолидации ресурсов, в лице народа. И именно для этой консолидации правительству нужны были профсоюзы. Тем более что на тот момент профсоюзные организации были самыми многочисленными.

XIII съезд профсоюзов СССР

XIII съезд профсоюзов октября 1963 года имел под собой основу выполнения указаний предшествующего съезда КПСС. В нём озвучены результаты задач, поставленных КПСС. «Съезд отмечает, что в центре внимания всех профсоюзных организаций в отчётный период была борьба за выполнение семилетнего плана развития народного хозяйства, осуществление разработанной XXII съездом КПСС программы создания материально-технической базы коммунизма». Происходит полное подчинение профсоюзов от правительства, что в дальнейшем приведёт к пагубным последствиям в профсоюзной деятельности. Год прошедший после съезда КПСС, является годом идей и корректировки, то есть в этот год народ подключает свою мозговую деятельность для решения поставленных задач. И если это так и есть, то получается, что деятельность КПСС и его власть, полностью зависят от профсоюзов. КПСС говорит, профсоюз делает, а обратной отдачи нет.

Также было примечательным в XIII съезде профсоюзов то, что улучшению условий рабочих, заработной плате и другим функциям профсоюзов, функциям, которые являются основой профсоюзной деятельности, было уделено мало внимания. Съезд рассмотрел вопрос о принятии нового Устава профессиональных союзов СССР. Новый Устав был разработан на основе решений XXII съезда КПСС и Программы партии».

➤ Программа партии была превыше всего, а значит,

профсоюзы стали достаточно зависимы от политической жизни, это пагубно отразилось на социальном вопросе. Вмешательство партии давало развитие государству в целом, но тяжело отражалось на жизни людей.

XXIII съезд КПСС. Профсоюз и экономическая реформа

Борьба за создание материально-технической базы коммунизма была ключевым направлением деятельности профсоюзов и в восьмой пятилетке. «В соответствии с решением мартовского и сентябрьского Пленумов ЦК КПСС 1965 года, XXIII съезда партии в эти годы в стране осуществлялась экономическая реформа».

Реформы в экономике – это всегда затраты ресурсов, как людских, так и материальных. Если, по части материальных ресурсов, правительство само может справиться, то по части людских, снова проявляется высокая роль профсоюзных организаций. Осуществление руководства и планирование дальнейших действий стало достаточно удобным для правительства, в результате привлечения профсоюзов.

В целях повышения эффективности экономики, ускорения темпов её развития, обеспечения единого руководства промышленностью и научными исследованиями в каждой её отрасли создавались построенные по отраслевому признаку союзные и союзнореспубликанские министерства. Совнархозы упразднялись. Предприятия переводились на полный хозяйственный расчёт, им сокращалось число показателей, утверждаемых сверху. Главным показателем работы предприятий, как и всех отраслей промышленности, стал не общий объём продукции, а объём реализованной продукции и полученной прибыли. Предприятиям предоставлялось больше хозяйственной самостоятельности и прав в организации производства. Увеличение самостоятельности предприятий требовало большего внимания к ним правительства, поэтому профсоюзы оставались той нитью с помощью, которой, государство могло навязывать им свою политику. И здесь, снова возрастает роль профсоюзов.

«Задачи профсоюзов в связи с постановлением сентябрьского Пленума ЦК КПСС обсудил пленум ВЦСПС 2 ноября 1965 года. Профсоюзы призваны были способствовать развитию инициативы коллективов предприятий в решении производ-

ственных вопросов. Главным содержанием работы профсоюзов стало участие в осуществлении решений сентябрьского 1965 года Пленума ЦК КПСС».

➤ Правительство, давая свободу предприятиям, в тоже время ещё сильнее внедряло профсоюзных рабочих в производственную деятельность в предприятиях, тем самым не упуская из виду эти предприятия.

В новых условиях увеличились и окрепли контакты центральных комитетов профсоюзов с министерствами и ведомствами в разработке текущих и перспективных планов развития отраслей промышленности. Повысилась роль центральных комитетов в руководстве социалистическим соревнованием.

Проводя экономическую реформу, правительство КПСС знало, что свобода и самокупаемость предприятий положительно повлияет на экономику СССР, но при этом не желало терять свою власть. Поэтому профсоюзы были очень нужны правительству и если раньше через профсоюзы проходило взаимодействие с рабочим народом, то есть основной массой населения, то во время и после реформы, профсоюзы стали нужны и для взаимодействия с предприятиями.

XIV съезд профсоюзов СССР

К XIV съезду марта 1968 года советские профсоюзы пришли сплочёнными вокруг Коммунистической партии. Ещё выше возросла роль профсоюзов на новом этапе коммунистического строительства. Благодаря партии усилилось их влияние на все стороны жизни страны. «Профсоюзные организации активно участвовали в разработке и осуществлении производственных планов, расширились их связи и сотрудничество с хозяйственными и плановыми органами в совместном решении важнейших вопросов организации производства и труда; они всемерно содействовали претворению в жизнь решений партии и правительства об улучшении управления промышленностью в подьёме сельского хозяйства». Политика партии соответственно отразилась на работе профсоюзов и на их съезде. Все цели и задачи были поставлены с учётом целей партии. Продолжалось дальнейшее внедрение членов профсоюзов в работу и контроль производством. Как упоминалось выше – это происходило, что бы ни терять влияния в предприятиях и вести свой курс в экономи-

ке. Этому свидетельствуют задачи, поставленная во время XIV съезда профсоюзов: «Профессиональные организации вместе с хозяйственными руководителями должны определять направления соревнования и его условия, исходя из требований экономической реформы, всестороннего учёта особенностей и задач данной отрасли и предприятия, оказывать помощь соревнующимся в разработке и выполнении социалистических обязательств, шире развивать соревнование рабочих ведущих профессий».

➤ В условиях расширения самостоятельности предприятий и хозяйств повысилась роль постоянно действующих производственных совещаний как важной формы участия трудящихся в управлении производством. Главной же целью партии было не потерять влияния над профсоюзами, и результатом этого стал призыв XIV съезда профессиональных союзов СССР, ещё сильнее сплотиться всем трудящимся вокруг Коммунистической партии, активно участвовать в осуществлении Программы КПСС установленной на XXIII съезде.

Результатом XIV съезда стало ещё большее сближение с партией, внедрение в предприятия, усиление роли профсоюзов в реформировании страны. На новом съезде профсоюзных организаций больше внимания стали уделять социальному вопросу: обеспечение жилищами трудящихся, уделяется больше внимания оздоровлению. Но новые плюсы были отнесены к постоянной заботе партии и правительства жизнью общества. И это естественно, ведь без поощрений правительством, общество страны будет менее лояльно. Хотя рабочие сами обеспечивали себя жильём и всем остальным, не подозревая того, что это только их заслуга, а не заслуга правительства. Но КПСС так закрутило данный момент не без помощи профсоюзов, что получилось, будто бы это их заслуга, и народ верил, ведь звучало это из уст профсоюзов – их защитников.

Таким образом, профсоюзы в развитом социализме попали под полное влияние партии. Правительство долгое время использовало профсоюзы, как объединяющий фактор, для контроля над рабочими, то есть осуществлялась схема: партия – профсоюз – народ. Со временем, помимо контроля над народом, во время экономической реформы 1965 года, появилась нужда

контролировать работу предприятий, так как они стали более свободны и здесь появилась новая схема: партия – профсоюз – народ – предприятие.

XXIV съезд КПСС

Одним из рубежей в жизни партии явился XXIV съезд КПСС март – апрель 1971 года. Съезд заслушал и обсудил Отчётный доклад Центрального Комитета партии, с которым выступил Генеральный секретарь ЦК КПСС Л.И. Брежнев. Были утверждены Директивы по девятому пятилетнему плану развития страны. Партия выдвинула главную задачу в основе, которой лежала борьба за повышение благосостояния народа, данный курс, по мнению партии, должен быть определяющим в дальнейшем развитии страны. Такой подход XXIV съезд КПСС считал наиболее благоприятным для творческого развития людей. Не исключено, что жизненный уровень повышался, и что на их нужды выделялось в два раза больше денег, чем в 1966–1970 годах. Но всё же экономическая реформа начала терпеть свой крах и это ни как не могло положительно отразиться на благосостоянии народа. Съезд отметил, что возросла роль профсоюзов, но это происходило уже давно. Чем больше правительство перекладывало на профсоюзы обязанностей, чем чаще пользовалось ими для повышения экономики, тем сильнее профсоюзы вьедались в систему управления и тем больше имели в данной системе веса. Профсоюзы стали участвовать в решении многих задач – от выработки государственных планов до управления работой каждого предприятия.

На XXIV съезде КПСС подчёркивалось, что «партия и впредь будет постоянно поддерживать деятельность профсоюзов как самой массовой организации трудящихся, заботиться о том, чтобы они могли полнее и успешнее выполнять свою роль школы управления, школы хозяйствования, школы коммунизма».

➤ Тут нужно заметить, съезд своим высказыванием сразу же расставил приоритеты, то есть партия будет поддерживать профсоюзы, пока это самая массовая организация. Массовость, вот главный соблазн партии в профсоюзах. Через профсоюзы КПСС могли массово внедрять свои коммунистические идеи, массово распространять своё политическое влияние и массово заставлять идти и перевыполнять планы, ради идеи.

Главное условие дальнейшего совершенствования работы профсоюзов, повышения авторитета и эффективности их влияния на производственно-экономическую деятельность трудовых коллективов и воспитание людей – это усиление партийного руководства профсоюзами. «Партийные организации, не допуская мелочной опеки над профсоюзными комитетами, обязаны всемерно содействовать развитию их активности и инициативы, укреплять кадрами, повышать требовательность к коммунистам, работающим в профсоюзах»

После XXIV съезда КПСС партия и Советское правительство приняли меры, направленные на расширение правовых основ деятельности профсоюзов. Огромное значение для повышения роли профсоюзов в жизни советского общества имело, «утверждённое Президиумом Верховного Совета СССР в сентябре 1971 года по представлению ВЦСПС Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза. Оно является документом большого социально-политического значения, затрагивающим интересы многомиллионных масс трудящихся».

➤ Причём Положение не только законодательно обеспечивает участие рабочих и служащих в управлении производством, но и обязывает администрацию создавать для этого необходимые условия. Согласно новому Положению, документы, регламентирующие жизнь и деятельность коллектива предприятия, разрабатываются и утверждаются администрацией только с участием фабричного, заводского, местного комитета. Получается, что государство формально, повысив, свободу предприятий, с помощью профсоюзов контролировало их деятельность и внедряло в них идеи выгодные правительству СССР. Профсоюзы в данном случае выступают в виде шпионов или разведчиков, которые в подробностях давали информацию правительству, о недостатках или достоинствах, того или иного предприятия.

Коммунистическая партия и Советское правительство твёрдо проводили в жизнь линию на повышение роли профсоюзов в жизни общества, так как это было необходимым фактором для лояльности народа. Если внедрять профсоюзы в массы, то вместе с ними внедряется и партия. Получается, что если народ лояльно будет относиться к профсоюзам, то партия на правах

консолидирующей силы профсоюзов, тоже будет выглядеть в лучшем свете.

XV съезд профсоюзов СССР

Съезд проходил 20–24 марта 1972 года. В основу работы съезда легли, как уже можно предположить, материалы XXIV съезда КПСС. В центре внимания съезда стояли вопросы по решению узловых проблем, выдвинутых съездом КПСС, проблемы по мобилизации усилий всех граждан на успешное выполнение заданий девятой пятилетки. Как мы видим в иерархии между партией и профсоюзами ни чего не изменилось, профсоюзы подчинены правительству, но при этом профсоюзы, думаю, были недооценены, так как их коэффициент полезного действия был на много выше, коэффициента полезного действия партии. «Общественный долг советских профсоюзов состоит, прежде всего, в том, чтобы всемерно повышать политическую и трудовую активность масс, шире привлекать трудящихся к управлению производством, улучшать организацию социалистического соревнования и движения за коммунистическое отношение к труду. Важнейшая задача профсоюзов – вести постоянную борьбу за повышение эффективности производства, неуклонный рост производительности труда, повышение культуры производства и качества продукции, широкое применение современных методов организации и управления, улучшение использования производственных фондов и капитальных вложений, экономию трудовых, материальных и финансовых ресурсов».

➤ Происходит дальнейшая вербовка профсоюзов на внедрение в массы идеологии коммунизма. На плечи профсоюзов ложится всё больше обязанностей и ответственности. Партия в меньшей мере участвует в повышении экономики, её роль становится завышенной. На фоне заслуг профсоюзов, заслуги партии меркнут. Если профсоюзы могут существовать без партии, в виду своей компетенции, так долго тренируемой в них партией, то партия без профсоюзов, как «без рук».

Так как одной из основных целей правительства, была подъём хозяйства, то мобилизовывались силы всех профсоюзов. Для развития сельского хозяйства устраивались шефства заводов, фабрик, городских учреждений культуры над селом. Происходит внедрение авторитета партии, даже в далёкие глубинки

и в этом профсоюзные организации являлись, не заменимы. Это ещё связано с тем, что повышается ответственность профсоюзов за идейно-воспитательную работу.

«Реальная помощь профсоюзам со стороны партийных организаций должна проявляться и в том, чтобы поддерживать профсоюзы в их справедливых требованиях к хозяйственным работникам, добиваться неуклонного соблюдения администрацией коллективных договоров, того, чтобы каждый руководитель чувствовал свою обязанность и потребность постоянно советоваться с профсоюзными организациями, внимательно прислушиваться к мнению рабочих и служащих», а значит и к мнению партии.

Одной из особенностей данного съезда было укрепление сотрудничества профсоюзов СССР с профсоюзами других стран, в результате чего, партия и советское правительство могли расширять своё влияние вне Советского Союза.

Таким образом, прошедшие съезды профсоюзов и КПСС являлись продолжателями политики данного периода. И что интересно застой, проявившийся в экономике, проявился и в идейно-политической области. Ведь с каждым новым съездом, практически ни чего нового не превозносилось, методы оставались старыми. Как и не изменилось осуществление власти партии при помощи профсоюзных организаций.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Зависимость профсоюзов от программ партии КПСС?
2. Какова роль профсоюзов в развитом социализме?
3. Каковы основные задачи профсоюзов в СССР?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 7

Тема - История развития законодательства по охране труда

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: *изучение роли охраны труда в трудовых процессах; изучение законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда в СССР в период Великой отечественной войны (1941-1945 годы)*

ЗАДАНИЯ:

Задание № 1 Рассмотреть роль охраны труда в трудовых процессах.

Задание № 2 Законспектировать основные законодательные и нормативно-правовые акты по охране труда изданные в СССР в период Великой отечественной войны (1941-1945 годы).

Задание № 3 Изучить содержание права на охрану труда.

Задание № 4 Изучить основные направления развития охраны труда.

НОРМА ВРЕМЕНИ: 2 часа

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Под охраной труда понимается - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Охрана труда имеет социальное, экономическое и правовое значения. **Социальное значение** охраны труда состоит в том, что охрана труда способствует укреплению (сохранению) здоровья работников от вредных и опасных производственных факторов. **Экономическое значение** охраны труда реализуется в росте производительности труда, подъеме экономики, увеличении производства. **Правовое значение** охраны труда состоит в правовом регулировании работы по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, организма подростков и трудоспособности ин-

валидов. Кроме того, вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений трудового коллектива (соответствующего профсоюзного органа) с работодателем, а также социально-партнерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном уровнях.

Охрана труда как институт трудового права - это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Как правовой институт охрана труда включает в себя:

Нормы, устанавливающие права и обязанности работников и работодателей по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их с помощью правил и инструкций по охране труда; специальные нормы о компенсациях для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях; нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних работников, лиц с пониженной трудоспособностью; нормы, регулирующие организацию работы по охране труда; правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

В правовом регулировании охраны труда широко сочетаются централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, с договорным методом, повышающим, конкретизирующим этот минимум на основании соглашений, коллективных договоров, а также трудовых договоров.

Признание человека, его прав и свобод высшей ценностью впервые в российском законодательстве было провозглашено в Декларации прав и свобод человека и гражданина, принятой Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 года, а затем получило нормативное закрепление в Конституции РФ. В соответствии со ст.2 Конституции соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является обязанностью государства. В качестве гарантии реализации этой конституционной нормы выступают положения ст.45 Конституции, предусматривающей государственную защиту прав и свобод человека и гражданина, а также предоставляющей каждому возможность защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Разработка и принятие законодательных и нормативно-правовых актов в СССР в период Великой отечественной войны

(1941-1945 годы) было приостановлено. Лишь только после восстановления народного хозяйства эта деятельность вновь продолжилась. Начиная с 1957 года, в СССР были приняты важные решения, направленные на улучшение условий труда, устранение причин производственного травматизма, предупреждение профессиональных заболеваний. Научно-обоснованную программу оздоровления условий труда принял XXII съезд КПСС, прошедший в 1961 году и наметивший внедрение на всех предприятиях современных средств техники безопасности, создание санитарно-гигиенических условий, устраняющих производственный травматизм и профессиональные заболевания.

Закон 1884 г. ввел обязательность страхования несчастных случаев на производстве. Это расширило круг потерпевших, имевших право на обеспечение, и увеличило устойчивость страхования. Отчисления работодателей носили характер обязательного платежа, недоимка по которым взыскивалась в бесспорном порядке. Размер взноса санкционировался публичной властью, а обязанность его внесения вытекала из закона.

В последующий период времени в СССР было принято значительное число документов по охране труда. К ним можно отнести: Положение о правах профсоюзного комитета предприятия (1971 г.), Типовые правила внутреннего распорядка (1972 г.), Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974 г.), Положение о технической инспекции труда (1977г.).

Дальнейшее развитие получило трудовое законодательство в России после принятия в 1993 году «Основ законодательства РФ об охране труда». Это был прогрессивный документ в области охраны труда для нашей страны.

Закон существенно повысил защищенность работника в процессе труда, расширил его права, а также обязанности работодателя, создал предпосылки для усиления работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В новом федеральном законе все изъяны и недостатки, допущенные в прежнем законе 1993 года, были исправлены.

Принятые законы расширили и конкретизировали основные права наемных работников в сфере охраны труда. К положительным моментам этих законов можно отнести то, что в этих

актах предусмотрены определенные гарантии данных прав. Некоторые нормы одновременно говорят о конкретном праве работника, и в них же заложен механизм, который обеспечивает реализацию этого права. В новых законах появились и совершенно новые права работников.

Недостатком существующего законодательства в России является то, что оно является в основном репрессивным, когда проверяющими и надзирающими органами выписываются предписания и штрафы за нарушения норм и правил требований охраны труда. В то же время мировой опыт показывает, что репрессивные меры дают лишь 4% эффективности от таких мероприятий. В мировой практике в области трудового законодательства такие меры считаются оскорбительными. Если на Вашем предприятии плохо обстоят дела с охраной труда, то с Вами постараются не сотрудничать, особенно государственные структуры. Вот почему анализ имеющихся данных по производственному травматизму со смертельным исходом в России показывает, что он в 210 раз выше, чем в промышленно развитых странах.

Политика нашего правительства в области охраны труда и защиты здоровья трудящихся пока еще далека от совершенства.

Например, в результате аварий, техногенных катастроф, пожаров в России ежегодно тратится на ликвидацию последствий более 2 млрд. долларов, в то время как лучше было бы направить эти средства на разработку мероприятий.

Согласно Основному закону нашей страны охрана труда и здоровья граждан является приоритетным направлением социальной политики государства. В соответствии со ст. 7 Конституции РФ в России охраняются труд и здоровье людей, а также устанавливаются государственные гарантии социальной защиты.

До 2001 г. действовал КЗоТ РФ, принятый в декабре 1971 г. на базе «Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде». Статьи 139-159 главы X «Охрана труда» КЗоТ РФ расширила и конкретизировала отдельные нормы. Введена норма об обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 154 КЗоТ РФ). Впервые была введена статья о средствах на меро-

приятия по охране труда (ст. 148 КЗоТ РФ), о материальной ответственности за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей (ст. 159 КЗоТ РФ).

Изменения в разделе «Охрана труда» не имели принципиального характера. Такие изменения возникли только в связи с социально-экономическими преобразованиями, произошедшими в России. Конституцией РФ от 12.12.1993 Россия провозглашена федеративным правовым государством с республиканской формой правления. В результате массовой приватизации возникло многообразие форм собственности, труд стал наемным, рабочая сила - товаром. Государство перестало быть единственным собственником и работодателем. В результате реформ произошло коренное изменение трудовых отношений. Субъектами трудовых отношений стали работодатели, обладающие собственностью разной формы, и наемные работники. Конституция РФ в п. 3 ст. 37 провозгласила право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Следует обратить внимание, что в конвенциях и рекомендациях МОТ не употребляется термин «охрана труда», но используются термины «гигиена труда», «гигиена», «безопасность и гигиена труда», «охрана здоровья».

Эти существенные изменения нашли отражение в Федеральном законе от 06.08.1993 N 5600-1 «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда». В ст. 8 этого закона указано, что «ответственность за состояние условий и охраны труда на предприятии возлагается на работодателя». И далее в ст. 9 установлены обязанности работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии. Эти положения принципиально отличаются от нормы, указанной в КЗоТ РФ от 09.12.1971. В ст. 139 КЗоТ РФ было установлено: «обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятий, учреждений, организаций».

Логическим следствием возложения ответственности за обеспечение безопасных условий труда на работодателя являлось принятие нормативных правовых актов, вменяющих в обязанность работодателей возмещение вреда, полученного работником во время трудовой деятельности. В ст. 9 Основ 1993 г. указано, что работодатель «обязан обеспечить возмещение вре-

да, причиненного работником увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей». Эта норма существенно отличалась от нормы ст. 159 КЗоТ РФ, где указано, что материальную ответственность за ущерб несут предприятия, учреждения и организации.

Каждый работник имеет право на охрану труда, которое является основным правом, закрепленным в ст. 37 Конституции РФ и ст. 21 и 219 ТК РФ. Право на охрану труда работник реализует в процессе трудовой деятельности.

Содержание права на охрану труда включает в себя право работника на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти и органы местного самоуправления, к работодателю, в профсоюзы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Правовой институт охраны труда, являясь одним из основополагающих комплексных институтов трудового права, включает в себя нормы, направленные на обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Особое внимание уделялось отдельным направлениям охраны труда. Например, правила расследования и учета несчастных случаев, ранее регулировавшиеся, как правило, ведомственными нормативными актами, теперь определяются на законодательном уровне (ст. 227-231 ТК РФ). Реализация ряда статей раздела X («Охрана труда») в ТК РФ отныне невозможна без учета мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которая является основным партнером государства в области совершенствования социально-трудовых отношений (ст. 211, 219, 222 и др. ТК РФ).

Законодательство об охране труда постоянно подвергается корректировке. Так, в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ все статьи раздела X ТК РФ (ст. 209-231) были переработаны, появилось пять новых статей (ст. 216.1, 229.1, 229.2, 229.3, 230.1). Наиболее существенные изменения связаны с государственной экспертизой условий труда, которая отныне регулируется на законодательном уровне. Основное ее назначение - формирование банка данных об условиях труда на рабочих местах. Он позволит работодателям принимать эффективные локальные документы, а государственным органам - разумные управленческие решения.

Внесены изменения в порядок извещения о несчастных случаях, в сроки их расследования, а также в процедуры регистрации и учета таких случаев.

Также по-новому сформулированы статьи ТК РФ, посвященные локальным нормативным актам в области охраны труда. В частности, пересмотрены требования, связанные с созданием службы охраны труда (ст. 217), формированием комитетов (комиссий) по охране труда (ст. 218), предоставлением повышенных

или дополнительных компенсаций за работу на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219).

В связи с особым вниманием законодателя к вопросам охраны труда изменениям подвергся не только раздел X, но и главы 41 и 42 раздела XII ТК РФ, посвященные особенностям регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних - здесь содержатся специальные нормы, связанные с охраной труда данных категорий работников. Обновлены также отдельные правила охраны труда, включенные в разделы ТК РФ о трудовом договоре, рабочем времени, времени отдыха.

Таким образом, законодатель, особым образом регулируя трудовые отношения работников с пониженной трудоспособностью или работающих в условиях, отклоняющихся от нормальных, усовершенствовал правила охраны их труда. Есть новшества в нормах главы 1 ТК РФ, формулирующей основные начала трудового законодательства. В вопросах охраны труда ведущей идеей стало сохранение жизни и здоровья работников. Определяя формы принудительного труда, законодатель уточнил, что работник имеет право отказаться от выполнения работы в связи с возникновением непосредственной угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ч. 3 ст. 4 ТК РФ).

В целях координации деятельности федеральных органов исполнительной власти (министерств, государственных комитетов, федеральных служб, федеральных органов исполнительной власти, федеральных органов надзора) постановлением Правительства Российской Федерации от 26 марта 1994 года №238 была образована Межведомственная комиссия по охране труда, в состав которой вошли руководители ряда министерств и ведомств Российской Федерации. Постановлением Правительства от 11 июля 1994 года №838 дополнительно введены в ее состав представители объединений профессиональных союзов и работодателей.

Основными задачами являлись:

- разработка предложений по осуществлению единой гос-

ударственной политики в области охраны труда, обеспечению взаимодействия министерств и ведомств, объединений профсоюзов и предпринимателей по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- подготовка нормативных правовых актов по охране труда;
- определение при разработке федеральных программ приоритетных направлений работы по охране труда и др.

Следующий этап развития законодательства об охране труда связан с принятием ТК РФ от 30.12.2001. Обновленный раздел X «Охрана труда» ТК РФ содержит 17 из 28 статей Закона N 181-ФЗ. В ТК РФ не вошли ст. 5 и 6 о полномочиях органов государственной власти в области охраны труда, ст. 7 о полномочиях органов местного самоуправления, ст. 21 о государственной экспертизе условий труда и глава V «Ответственность за нарушение требований охраны труда».

После принятия новой редакции ТК РФ постоянно шла работа по его совершенствованию, внесены изменения во все без исключения статьи. В раздел «Охрана труда» дополнительно включена ст. 216.1 «Государственная экспертиза условий труда».

Федеральный закон N 90-ФЗ внес изменения в ст. 209 ТК РФ «Основные понятия». Дополнительно даны определения терминов «требования охраны труда», «государственная экспертиза условий труда», «аттестация рабочих мест по условиям труда».

За годы становления правовой базы в сфере охраны труда существенно изменилось содержание статьи о службе охраны труда в организациях. Недостатком ст. 8 Основ 1993 г. («Органы управления охраной труда на предприятиях и в их объединениях») было положение, что «для организации работы по охране труда на предприятии создаются в случае необходимости службы охраны труда или привлекаются специалисты по охране труда на договорной основе». Наличие такой нормы, реализация которой оставлена на усмотрение исполнителей, не только не способствовало созданию служб охраны труда в организациях, но и было основанием для их упразднения, что явилось одной из причин ухудшения состояния охраны труда в организациях.

В Законе N 181-ФЗ в ст. 12 «Служба охраны труда в организации» этот недостаток ликвидирован. Конкретно указано,

что «в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области». Иначе говоря, в соответствии с этой статьей работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда.

Федеральный закон № 90-ФЗ существенно изменил ст. 217 ТК РФ «Служба охраны труда в организации». Когда численность работников превышает 50 чел., служба охраны труда или введение должности специалиста по охране труда обязательны. Работодатель имеет право привлекать для осуществления функций службы охраны труда стороннюю организацию или специалиста по гражданско-правовому договору. При этом организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации.

В основные направления дополнительно были включены:

- государственная экспертиза условий труда;
- установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников.

По-иному обстоят дела с содержанием статей, регулирующих управление охраной труда. Ст. 11 Закона № 181-ФЗ «Государственное управление охраной труда» существенно отличалась от аналогичной статьи в Основах 1993 г., где было установлено, что государственное управление охраной труда осуществляют федеральный орган исполнительной власти по труду и органы исполнительной власти по труду субъектов РФ в пределах своей компетенции.

В Законе № 181-ФЗ и в ст. 216 ТК РФ «Государственное управление охраной труда» указывалось, что «государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регули-

рованию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий».

Из выше сказанного необходимо сделать вывод о том, что российская правовая база регулирования трудовых отношений в сфере охраны труда прошла длительный путь становления, начиная с первого Кодекса законов о труде, принятого в 1922 г. и в настоящее время продолжает совершенствоваться путем внесения изменений и дополнений в ТК РФ, федеральные законы и иные нормативные правовые акты сферы труда.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какова роль охраны труда в трудовых процессах?
2. Перечислить основные документы принятые по охране труда в СССР в период Великой отечественной войны?
3. Каковы основные направления по охраны труда?
4. Какова политика правительства СССР в области охраны труда?
5. Содержание права на охрану труда?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 8

Тема - Классификация травматизма и заболеваемости

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: изучение и обобщение вопросов на вышеизложенную тему

ЗАДАНИЯ:

Задание № 1 Изучить факты воздействия опасного производственного фактора на работающего.

Задание № 2 Законспектировать классификации причин несчастных случаев и травм

НОРМА ВРЕМЕНИ: 2 часа

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

К одной из основных задач охраны труда относится предупреждение травм, являющихся следствием несчастных случаев на производстве. Такими случаями считаются факты воздействия опасного производственного фактора на работающего при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ. Это воздействие проявляется только при условии взаимодействия двух составляющих.

Первая — технического происхождения (конструктивные недостатки оборудования, технологии, зданий, инструмента, организации производства), определяемая наличием или внезапным появлением на рабочем месте, производственном участке опасной зоны. Размеры этой зоны определяются пространством, в котором возможно воздействие на работающего опасного производственного фактора.

Вторая составляющая обусловлена субъективными качествами работающего, проявляющимися в ошибочных действиях или необоснованном риске из-за недостатков обучения или инструктажа, неопытности, переутомления, нарушения психофизиологических функций или слабого контроля за выполнением работающим правил и инструкций по безопасности труда.

Взаимодействие этих составляющих носит случайный ха-

рактер, заканчивается травмой, под которой понимается повреждение тканей и органов тела, возникающее при воздействии на человека опасного производственного фактора.

Классификация травм представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 - Классификация травм

Микротравмы. Это такие травмы, которые не привели к потере трудоспособности или вызвали ее на срок менее одного дня по основной работе, не потребовали перевода на другую работу. Микротравмы не регистрируются в государственной или отраслевой системах учета производственного травматизма. Они должны расследоваться непосредственным руководителем работ для выявления и устранения их причин с целью предупреждения повторных микротравм, а также возможности возникновения более тяжелых травм по этим же причинам.

Травмы с временной потерей трудоспособности. Они подразделяются на легкие и тяжелые.

К легким относятся травмы, сопровождающиеся потерей трудоспособности по основной работе на один день и более, но не влекущие осложнений, длительного лечения или инвалидности. К тяжелым относятся травмы с потерей трудоспособности по основной работе на один день и более, но сопровождающиеся осложнениями, длительным лечением или установлением инвалидности. Тяжесть травм с временной потерей трудоспо-

способности устанавливается медицинскими работниками в соответствии с утвержденной Минздравом «Схемой определения производственных травм».

Травмы со смертельным (летальным) исходом. Эти травмы связаны с производством и в обязательном порядке расследуются и учитываются в соответствии с утвержденным «Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве». Основными задачами расследования несчастных случаев являются выяснение их причин, разработка мероприятий по устранению этих причин с целью предупреждения повторных травм.

Причины несчастных случаев (рис. 6) разделяются на технические А, организационно-технические Б и организационные В. К основным техническим причинам относятся: конструктивные недостатки оборудования (1); отсутствие, конструктивные недостатки или неисправности оградительных, предохранительных устройств защиты от травм (2); неисправности оборудования, зданий сооружений, их элементов, дорог и подъездных путей (3).

Организационно-технические причины включают несовершенство и нарушение технологических процессов (1) и нарушение технических правил эксплуатации технологического оборудования (2).

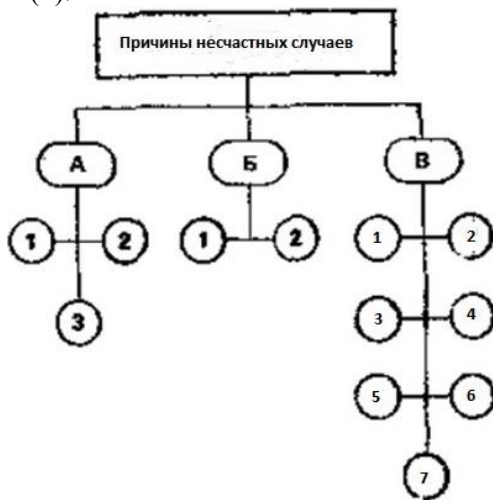


Рисунок 2 - Классификация причин несчастных случаев

К основным организационным причинам несчастных случаев относятся: неудовлетворительная организация, отсутствие надзора за производством работ (1), неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест (2), недостатки в обучении безопасным приемам работы, допуск к работе необученных или непроинструктированных рабочих (3), неприменение средств индивидуальной защиты из-за отсутствия или несоответствия условиям труда (4), нарушение трудовой и производственной дисциплины (5), эксплуатация неисправного оборудования (6), нарушение правил движения внутрицехового или внутризаводского транспорта (7).

На хлебопекарных и других предприятиях пищевых производств около 14 % несчастных случаев обусловлено техническими причинами, до 35 - организационно-техническими и более 50 % - организационными. При разработке мероприятий по предупреждению производственного травматизма на пищевых предприятиях первоочередное внимание должно уделяться устранению организационных причин несчастных случаев. При этом следует учитывать, что до 80 % несчастных случаев связано с обслуживанием производственного оборудования.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Перечислить факты воздействия опасного производственного фактора на работающего?
2. Как классифицируются травмы?
3. Как классифицируются причины несчастных случаев?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 9

Тема - Развитие страхования в России

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: изучение развития страхования в средние века, а так же особенностей страхования после октябрьской революции

ЗАДАНИЯ:

Задание № 1 Изучить развитие страхования в средние века.

Задание № 2 Рассмотреть первые специализированные страховые компании в России.

Задание № 3 Законспектировать основные этапы развития страховых организаций в России.

Задание № 4 Изучить особенности страхования после октябрьской революции

НОРМА ВРЕМЕНИ: 2 часа

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Страхование – одна из древнейших категорий общественно-хозяйственных отношений. Возникновение страхования связано с тем, что важнейшим условием нормального воспроизводственного процесса и жизнедеятельности человека является бесперебойность и непрерывность. То есть постоянное возобновление производства материальных благ является необходимым для удовлетворения общественных потребностей людей. Однако на протяжении всей истории человечества процесс общественного производства нарушается под воздействием внешних сил, которые носят случайный характер. Это порождает объективную необходимость установления определенных взаимоотношений между людьми по предупреждению, преодолению и ограничению разрушительных последствий стихийных бедствий.

Страхование получило свое развитие с появлением металлических денег ок. 550 г. до н.э. в Лидийском государстве. В это время стали заключаться соглашения между участниками сухо-

путных и морских караванов о совместном несении убытков при нападениях на их караваны.

В Древнем Риме было развито взаимное страхование в различных профессиональных союзах (коллегиях), т. е. члены коллегии ежемесячно вносили определенную сумму и, в случае смерти, из общего фонда выплачивалась определенная сумма на погребение.

В средние века развитие страхования было связано с торговым мореплаванием. Морское и взаимное страхование было развито в Италии, в которой при участии католической церкви впервые появился страховой договор. Начиная с 14 века страховые договоры с физическими лицами стали заключаться через куртье – генерального агента, вводятся дифференцированные тарифы на страхование, в зависимости от вида товара, условий и объекта страхования.

Развитие флотоводства привело к созданию свода законодательных постановлений по организации морского страхования. Первые страховые компании возникли в Европе в 17 в. В 80-х гг. 17 века в Англии возникли страховые общества, специализирующиеся на пожарах. Это было связано с пожаром 1666 г. В Лондоне, в котором погибло 70000 тыс. человек. В то же время во Франции, Италии, Швеции страховые общества в основном занимались морским страхованием.

До 18 века страхование развивалось в отсутствие статистики и актуарных расчетов, когда в 1762 г. в Англии было организовано «Справедливое общество страхования жизни», в котором предусматривалось проведение специальных расчетов для определения ежегодной суммы отчислений физическими лицами для получения страховой защиты на случай смерти.

Экономическое развитие европейских стран, начиная с 18 века, привело к появлению новых рисков и, как следствие, новых видов страхования, таких как взаимное страхование, страхование от огня, от падежа скота, государственное страхование рабочих на случай болезни.

В 20 веке страхование получило новый виток развития, связанное с совершенствованием техники, методов статистического анализа и актуарных расчетов, учета спроса и

предложения на страховые услуги. В московской Руси в казне существовал фонд для восстановления городов и выкупа пленных после набегов кочевников. Дальнейшее развитие страхования в России было связано с образованием в 1786 г. Государственного заемного банка, при котором была создана Государственная страховая экспедиция для страхования товаров, строений от огня. Однако данное общество просуществовало только 36 лет, так как предоставляемые им услуги страхования не пользовались спросом. Прежде всего это было связано с высокой тарифной ставкой, единой для всех страхователей, а также с небольшим охватом страхуемых рисков (от огня страховались только каменные дома).

Первое специализированная страховая компания была создана в России в 1827 г и просуществовала в 90 лет. Первые страховые компании получили от Правительства существенные льготы, в частности, им предоставлялась 20-ти или 12-ти летние монополии, освобождения от уплаты большинства налогов.

В 1835 г. в России появилось личное страхование.

В 1839 г. – страхование животных, а в 1844 г. – было учреждено Общество морского, речного и сухопутного страхования.

В 1861 г. указом Александра II было разрешено создавать общества взаимного страхования от огня. К 1864 такие общества существовали в Санкт-Петербурге, Москве, Туле и Полтаве.

В 1885 г. был снят запрет на деятельность в России иностранных страховых компаний, что также открыло путь для развития операций по перестрахованию рисков на международном страховом рынке для российских компаний.

Существенную роль в личном страховании играли сберегательные кассы и земства, которые организовали в 1890 г. пенсионные кассы по уплате ренты страхователям и членам их семей.

Работа акционерных обществ в России до 90-х годов 19 века строилась на основе Положения об акционерных торговых и промышленных компаний. В 1894 г. вышло в свет Положение о надзоре за деятельностью страховых учреждений и обществ.

В 1913 г. большинство страховых обществ объединилось в российский союз обществ взаимного страхования от огня. В это же время российское законодательство начало регулировать величину отчислений в страховые резервы, размер которых дол-

жен был быть не ниже 40%, собранных страховых премий.

В 1918 г. страховое дело было национализировано, а во время гражданской войны было отменено имущественное страхование в денежной форме, а также личное страхование всех видов.

Возрождение страхования в СССР началось в 1921 г. с созданием Госстраха.

В 1947 г. из состава Госстраха было выделено самостоятельное юридическое лицо – Управление иностранного страхования (Ингосстрах). Госстрах СССР специализировался на страховании агропромышленного комплекса страны и имущественных интересов граждан, а Ингосстрах занимался страхованием внешнеэкономических операций страны.

Демонополизация страхового дела в России началась в 1988 г. с принятием закона «О кооперации в СССР», стали появляться акционерные страховые общества.

В настоящее время в РФ создано более 1300 страховых обществ, а также ассоциация страховых организаций.

Безусловными лидерами на российском рынке страхования являются Российская государственная страховая компания (Росгострах), учредителем которого является Министерство по управлению государственным имуществом, и Ингосстрах, сформированный в 1992 г. как акционерное общество, учредителями которого выступил ряд коммерческих банков и отдельные физические лица.

Действующие на страховом рынке России компании можно разделить на несколько групп:

1. Компании, осуществляющие обязательное государственное страхование (медицинское и пенсионное).
2. Компании, осуществляющие традиционные виды имущественного и личного страхования.
3. Компании, обеспечивающие интересы определенных финансово-промышленных групп, таких как ЕЭС России, «Газпром» и др.
4. Перестраховочные компании.
5. Компании, осуществляющие взаимное страхование.

История развития страхового дела в России

Первоначальные формы страхования возникли в глубокой

древности. Самые древние правила страхования, дошедшие до нас, изложены в одной из книг талмуда. На острове Родос в 916 г. до н.э. был принят ордонанс, в котором представлена система распределения ущерба в случае общей аварии. Принципы, применяемые в этом документе, сохранились до наших дней. В рабовладельческом обществе были соглашения, в которых можно усмотреть черты договора страхования. Эти соглашения касались недвижимого имущества, торговли, ссудных сделок, а также морского судоходства. Основной смысл: стремление распределить между лицами, заинтересованными в данной сделке, риск возможного ущерба судам и грузам при морских перевозках.

С ростом городов и возникновением крупных населенных пунктов возрастала опасность гибели или повреждения имущества от пожаров и других стихийных бедствий. Люди стали объединяться для совместных действий по предотвращению опасности, ликвидации последствий, в том числе и экономическими мерами. Так, в 1310 г. в г. Брюгге (Германия) была учреждена “Страховая палата”, которая проводила операции по защите имущественных интересов купечества и ремесленных гильдий.

Помимо страхования имущества как объекта предпринимательской деятельности шло развитие его страхования от огня. После лондонского пожара 1666 г., когда он уничтожил почти весь центр города, был учрежден “Огневой полис” для страхования домов и других сооружений.

Страхование в России имеет глубокие корни. Первым документальным свидетельством страхования на Руси является памятник древнерусского права – “Русская правда”, в которой излагаются сведения о законодательстве X-XI вв. В ряде статей документа, касающегося материального возмещения вреда в случае убийства, можно различить все составные элементы современного договора страхования гражданской ответственности.

Развитие страховых организаций в России прошло ряд этапов.

Первый этап

До конца XVIII века в России не было своей отечественной страховой организации. Страховые услуги оказывали иностранные компании. Платежи вносились золотом и уходили за

границу. В 1781 г. Екатерина II издала “Устав купеческого водохозяйства”, представлявший из себя постановление о морском страховании. Страхование от огня началось в России также во времена Екатерины II. А в 1786 г. в России была установлена государственная страховая монополия. Для этого в Петербурге был учрежден Государственный заемный банк, причем новому банку разрешалось принимать в залог лишь те дома и недвижимость, которые у него же и будут застрахованы. Функции государственной страховой компании стала выполнять страховая экспедиция при этом банке. Страховая сумма составляла не более 75 %; тариф премий (страховой взнос) – 1,5 % от страховой суммы. Закрыта в 1822 г.

1797 – 1805 гг. При Государственном ассигнационном банке для страхования товаров была создана и действовала Страховой конторы. Эти государственные учреждения развивались довольно медленно, объемы страхования были небольшие. Страховая экспедиция за 36 лет своей деятельности застраховала строений всего на сумму 1 млн. 660 тыс. рублей. Страховая контора при Государственном ассигнационном банке за первые два года своей работы застраховала товара на сумму всего 1 тыс. 214 руб.

Второй этап

Формирование страхового рынка, появление частных страховых компаний.

Отсутствие национальных негосударственных страховых организаций достаточно негативно сказывалось на развитии предпринимательства. Лишь в 20-х годах XIX века началось формирование национальной страховой системы России. В государстве образовались 4 больших группы страховщиков.

Первая группа состояла из государственных учреждений. В нее входили сберегательные кассы, пенсионные кассы для горнорабочих и служащих казенных железных дорог (15 %).

Вторая группа была представлена акционерными страховыми компаниями (60 %).

Третья – состояла из обществ взаимного страхования (9 %).

В четвертую группу входили земские учреждения (16 %).

В 1827 г. возникло Первое Российское от огня страховое общество (1827-1917 гг.), которое получило исключительные

привилегии: двадцатилетнюю монополию на страхование в городах Санкт-Петербург, Москва и Одесса, а также в Санкт-Петербургской, Московской, Лифляндской, Курляндской и Эстляндской губерниях. Общество было освобождено от всех видов налогов, за исключением страховой пошлины.

Спустя 8 лет, в 1835 г. учреждается новое акционерное общество – Второе Российское от огня страховое общество. Ему также были дарованы значительные льготы, в том числе монополия по страхованию на двенадцать лет в 40 губерниях Российской империи. В этом же году учреждается Российское общество страхования капиталов и доходов. Оно впервые в России начало заниматься страхованием жизни.

Третий этап

Формирование национального страхового рынка. Возникновение новых акционерных обществ без монопольных привилегий:

Уже к 1855 г. в России было застраховано от огня имущества на сумму на 345,5 млн. рублей, в 1865 г. эта сумма возросла до 886,9 млн. рублей, а еще через 10 лет она достигла 2 млрд. 871 млн. рублей.

К концу XIX века пятерка наиболее крупных страховых компаний была следующей. Первым Российским страховым обществом было застраховано имущества на сумму 1 млрд. 356,7 млн. рублей, Московским страховым от огня обществом – на 784,9 млн. рублей, Варшавским страховым от огня обществом – на 741,1 млн. рублей, Северным страховым обществом – на 744,2 млн. рублей, страховым обществом “Россия” – на 611,7 млн. рублей.

Акционерные страховые общества первыми начали перестраховывать часть принятых на себя рисков в иностранных страховых компаниях. Развитие страхового дела требовало создания своего перестраховочного общества, которое и возникло в 1895 г. Это было Общество русского перестрахования с капиталом в 6 млн. рублей.

В 1874 г. прошел съезд представителей акционерных страховых обществ, на котором был установлен общий тариф премий, обязательный для всех, принявших конвенцию. В том

же году было положено начало ведения общей статистики.

В 1875 г. создан страховой синдикат (вошло в силу тарифное соглашение) – первое монополистическое объединение в России.

К 1 января 1913 г. в России действовало 19 акционерных страховых обществ с капиталом в 389,9 млн. рублей. В основном они были сосредоточены в Санкт-Петербурге, где их количество достигло 13. Четыре страховых общества было в Москве и два – в Варшаве.

Развитие обществ взаимного страхования (некоммерческих)

В 60-х годах XIX века в России наряду с акционерными страховыми компаниями начали возникать кооперативные страховые учреждения – общества взаимного страхования. Сама идея взаимного страхования была проста. Она заключалась в том, что группа страхователей образовывала на паевой основе общество для страхования своего имущества. Наряду с паем при страховании страхователи вносили страховые суммы в зависимости от оценки застрахованного имущества. Эти средства служили источником выплаты страховых возмещений. Но если их не хватало, то все члены общества обязаны были внести недостающую сумму пропорционально своим страховым взносам.

Первые городские общества взаимного страхования возникли в 1864 г. в Туле и Полтаве, затем они начали создаваться повсеместно. Уже в 1865 г. их было 13, 1875 – 17, 1885 – 49, 1897 – 85, а к 1913 г. – 171.

Кроме городских обществ взаимного страхования в России существовали и корпоративные общества взаимного страхования промышленников и землевладельцев. Первое такое общество было создано в 1872 г. в Киевской губернии. Его название – Общество взаимного страхования от огня свеклосахарных и рафинадных заводов.

В целом, корпоративные страховые общества в основном создавались в западных губерниях Российской империи. Так, уже к 1896 г. только в Лифляндской губернии насчитывалось свыше 400 таких обществ с общим застрахованным имуществом на сумму 28 млн. рублей.

I съезд обществ прошел в 1883 г., последний (VII) – 1912 г.

В 1885 г. был снят запрет на деятельность в России иностранных страховых обществ, просуществовавший почти сто лет. В 1890 г. доля иностранного капитала в страховых обществах составляла уже 24,4 %. Иностранные страховые общества подчинялись общей системе государственного надзора за страховым делом.

К концу XX века в России сложилась национальная система страхования. Кроме русских и иностранных акционерных обществ, в стране действовала система земского и государственного страхования.

Земское и государственное страхование

В 1864 г. в России было введено Положение о земском страховании. Согласно законодательству, частные и общественные сельские постройки, находящиеся “в черте крестьянской оседлости”, подлежали обязательному страхованию.

В соответствии с этим Положением, каждое губернское земство должно было вести операции только в пределах своей губернии. Страхование находилось в ведении губернского земского собрания, которое устанавливало размер страховых платежей, определяло пределы страховых сумм, утверждала инструкции по страхованию для управ, волостных правлений и агентов. Земское страхование подразделялось на обязательное и добровольное. К 1912 г. земские страховые капиталы достигли 96,5 млн. рублей, в том числе на обязательное страхование приходилось 81,4 млн. рублей.

Государство, также как и земства, ввело страхование, как на обязательной, так и на добровольной основе. К обязательному страхованию относились пенсионные кассы для горнорабочих и служащих казенных железных дорог. Добровольным страхованием занимались согласно принятому в 1906 г. закону государственные сберегательные кассы. По их условиям страхования договоры заключались без предварительного врачебного освидетельствования на различные страховые суммы. Однако выплата при наступлении страхового случая отсрочивалась на 5–7 лет. Впоследствии эти не совсем разумные решения были изменены и выплаты производились сразу же после наступления страхового случая.

Особенности страхования после октябрьской революции

Организация страхового дела после Октябрьской революции 1917 г. строилась на основе трех декретов.

Декретом СНК РСФСР от 23 марта 1918 г. учрежден государственный контроль над всеми видами страхования, кроме социального, который возглавлялся Комиссариатом по делам страхования.

Вторым был Декрет СНК РСФСР от 13 апреля 1918 г. "Об организации государственных мер борьбы с огнем". Третьим и важнейшим был Декрет СНК РСФСР от 28 ноября 1918 г. "Об организации страхового дела в Российской Республике", в котором страховое дело во всех его видах было объявлено государственной монополией.

В 1921 г. в составе Народного комиссариата финансов был создан Госстрах РСФСР и положено начало государственному имущественному страхованию. Предусматривалась повсеместная организация страхования частных хозяйств от пожаров, падежа скота, градобития посевов, а также аварий на путях водного и сухопутного транспорта. Страховые тарифы определялись в зависимости от доходности хозяйства.

До 1958 г. система Госстраха была жестко централизованной в масштабе СССР. С 1958 г. часть системы Госстраха передается в ведение министерств финансов союзных республик.

С 1967 по 1991 гг. система Госстраха была уже союзно-республиканской. Она возглавлялась Правлением Госстраха СССР, которое подчинялось Минфину СССР.

Значительную роль в развитии страхового дела сыграло постановление Совета Министров СССР от 30 августа 1984 г. "О мерах по дальнейшему развитию Государственного страхования и повышению качества работы страховых органов". Ситуация резко изменилась в связи с легализацией предпринимательства в России, когда коммерческие, финансовые и хозяйственные риски сделали повседневной реальностью для десятков тысяч бизнесменов.

Начало 90-х годов – возрождение страхового рынка в стране. Указом президента от 29 января 1992 г. государственные и муниципальные страховые предприятия преобразуются в акционерные страховые общества (АСО) закрытого и открытого типа и в страховые товарищества с ограниченной ответствен-

стью (ТОО). Закон РФ “О страховании” (от 27 ноября 1992 г.) вступил в силу 12 января 1993 г. В 1996 г. вышло постановление правительства “О первоочередных мерах по развитию рынка страхования в Российской Федерации”.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Дать определение понятию "Страхование"?
2. Каковы особенности страхования в средние века?
3. Перечислите первые специализированные страховые компании в России?
4. В чем различия земского и государственного страхования?
5. Цель создания городских обществ взаимного страхования?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 10

Тема - Анализ условий и охраны труда в России и за рубежом

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: изучение и обобщение вопросов на вышеизложенную тему

ЗАДАНИЯ:

Задание № 1 Изучить опыт крупнейших мировых компаний в области охраны труда.

Задание № 2 Рассмотреть конвенцию № 161 Международной организации труда.

Задание № 3 Законспектировать структурные основы службы охраны труда

Задание № 4 Изучить модель компетенций инженера по охране труда

НОРМА ВРЕМЕНИ: 2 часа

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Охрана труда сегодня, как никогда, актуальна. Трудно представить себе успешное предприятие на рынке, руководство которого «спустя рукава» относилось бы к вопросам охраны труда. Как известно, несчастные случаи на производстве выбивают из колеи, часто надолго парализуют работу предприятия, создавая не только нервную обстановку в коллективе, но и принося существенные финансовые потери.

Опыт крупнейших мировых компаний показывает, что охрану труда высшие руководители считают одним из главных приоритетов. Так, из десятков показателей деятельности предприятия охрану труда и здоровья своих работников они ставят на второе место, сразу после квалификации и компетентности персонала. В странах Европейского союза сейчас поднимается вопрос о культуре охраны труда, которая является одним из главных элементов управления предприятием.

А поэтому изучение и решение проблем, связанных с

обеспечением здоровых и безопасных условий, в которых протекает труд человека - одна из наиболее важных задач в разработке новых технологий и систем производства. Изучение и выявление возможных причин производственных несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, взрывов, пожаров, и разработка мероприятий и требований, направленных на устранение этих причин позволяют создать безопасные и благоприятные условия для труда человека. Комфортные и безопасные условия труда – один из основных факторов, влияющих на производительность и безопасность труда, здоровье работников.

Конвенция № 161 Международной организации труда – МОТ (ILO Convention No. 161), принятая в 1985 году, предложила необходимый стандарт для служб охраны труда. Хотя область его применения охватывает и развивающиеся и развитые страны, фундаментальные положения конвенции основаны на опыте промышленных стран и на осуществляемых там программах.

Структурные основы службы охраны труда в конкретной стране обычно описываются в ее законодательстве. При этом возможны два варианта.

Первый представлен Соединенными Штатами и Великобританией, где в законодательном порядке устанавливаются лишь стандарты, соответствия которым необходимо добиваться. К достижению этой цели работодатели идут разными путями, опираясь при необходимости на информационную и техническую поддержку со стороны правительства. Власти обязаны обеспечить проверку соответствия установленным стандартам.

Второй вариант представлен законодательством Франции, которое не только устанавливает цели, но и предписывает определенную процедуру их достижения. Законодательство требует, чтобы предприниматели обеспечили работу специализированных служб охраны труда с привлечением врачей, прошедших специальную подготовку, а подразделениям, занимающихся вопросами охраны труда, предписывается предоставить такие услуги. Устанавливается количество работников, закрепленных за определенным специалистом-врачом: на рабочих местах, где отсутствуют явно выраженные источники опасности, их может быть в ведении такого врача более 3 тысяч человек, а там, где такие источники

опасности существуют, их должно быть меньше.

Специалисты, работающие в области охраны труда в развитых странах, расширяют поле своей деятельности. Врачи уделяют гораздо больше внимания, чем прежде, вопросам профилактики и контроля состояния здоровья. Кроме того, в этих странах повышается роль медсестер, специализирующихся в охране труда, специалистов в области гигиены труда, физиотерапевтов и психологов. Специалисты в области гигиены труда пользуются большой популярностью в Соединенных Штатах, в то время как в Японии велико количество специалистов, занимающихся изучением состояния окружающей среды. Физиотерапевты, работающие в сфере охраны труда, имеются, пожалуй, только в скандинавских странах. Таким образом, существуют некоторые различия в распределении различных категорий специалистов по регионам.

Модель компетенций инженера по охране труда (далее – МК) является результатом исследований профессиональной деятельности инженера по охране труда, проведенных Кировским региональным центром «Охрана труда» в 2004 – 2006 гг. Она была удостоена диплома лауреата конкурса лучших инновационных решений в области обеспечения безопасных условий труда «Здоровье и безопасность – 2006».

Новизна подхода, использованного в МК, состоит в описании работы инженера по охране труда в терминах, характеризующих его профессиональное поведение (что до сих пор не использовалось в отношении данной категории специалистов), а не через требования к объему знаний, умений и навыков, стажу работы или образованию.

Составляющие систему управления охраной труда достаточно емко отражают суть действий по охране труда. Все эти действия понятны, логичны и требуют стандартизации на предприятии в соответствии с каким-то документом, устанавливающим нормы. И такой документ есть. Это стандарт ГОСТ Р 12.0.006 – 2002 ССБТ «Общие требования к системе управления охраной труда в организации», который гармонизирован с международным стандартом ОН8А5 18001-99 «Системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала. Требования».

Казалось бы, все хорошо - бери стандарт и работай. Но дело заключается в том, что стандарт ГОСТ Р 12.0.006 – 2002 на сегодня практически не находит сколько-нибудь широкого распространения. Дело в том, что этот стандарт разрабатывался и принимался в спешном порядке под требования МОТ (Международной организации труда). В результате в нем были допущены многие нестыковки, которые уже через год после его введения в действие потребовали изменений. Эти изменения были внесены с 1 января 2004 года, но темп был упущен. Стандарт не нашел понимания среди руководителей еще и потому, что заниматься стандартизацией отдельного блока невыгодно. Проще делать всю систему менеджмента сразу по единой схеме.

Следует отметить, что сейчас на предприятиях России активно идет внедрение апробированных во всем мире систем менеджмента качества (СМК) по международному стандарту (МС) ИСО 9001:2000. Такая система является универсальной системой управления, выстраивающей все бизнес-процессы с целью их оптимизации и достижения максимального уровня конкурентоспособности предприятия.

В этом плане, видимо, не стоит изобретать велосипед, а стоит воспользоваться системой менеджмента качества по МС ИСО 9001:2000 и СУОТ рассматривать как отдельный блок (элемент) этой системы

Отмечая социальную роль инженера по охране труда, важность осознания им долга перед обществом, коллективом, индивидом за осуществлении своей важной функции, способность выполнять свою социальную функцию, необходимо особое внимание уделять тому, чтобы инженерные факультеты и другие учебные заведения занимались не только преподаванием нормативно-технической базы, пытаясь достичь самого высокого уровня профессиональной подготовки студентов. Важно также формировать у студентов чувство социальной ответственности и морального долга.

Мы считаем, что быть социально ответственным инженером по охране – значит гарантировать обществу качественное исполнение своего профессионального долга, быть способным понимать и контролировать соответствие результатов своих действий поставленным целям, принятым в обществе или в кол-

лективе, социальным, нравственным и правовым нормам, осознавать сопричастность общему делу.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Перечислить основные задачи охраны труда на мировом уровне?
2. Какова цель создания международной организации труда?
3. Что представляет из себя модель компетенций инженера по охране труда?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мир техногенных опасностей вполне познаваем и у человека есть достаточно средств и способов защиты от техногенных опасностей. В методических указаниях соединена тематика безопасного взаимодействия человека с производственной средой и вопросы защиты от негативных факторов производственной среды.

Исторический опыт становления в России охраны труда очень важен как для специалистов, работающих на производстве и обеспечивающих безопасность своих работников, так и для студентов, обучающихся по направлению «Техносферная безопасность», которым предстоит в будущем заниматься вопросами охраны труда

Существование опасностей, их высокая значимость в современном обществе обусловлены недостаточным вниманием человека к проблеме техногенной безопасности. Во многом это связано с ограниченными знаниями человека о мире опасностей, их негативных последствиях и проявлениях.

При изучении данных практических работ студенты приобретают навыки, которые позволят специалистам в области безопасности на производстве решать многие задачи по охране труда работников на базе имеющегося исторического опыта нашей страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ляхова Л.А. Охрана труда в малом бизнесе: статья. Конструирование, использование и надежность машин сельскохозяйственного назначения. – Брянск: Брянская ГСХА, 2009. - 6 с.
2. Белова Т.И., Букин С.В. Анализ травматизма при использовании кормоуборочной техники в зонах карданных валов (статья) / Вестник МАНЭБ.-С- Петербург.-Т17.-№3, 2012.- С.143-151.
3. Белова Т.И. «Результаты исследований по обеспечению безопасности дорожного движения».- сб. науч.тр. СПбГАУ «Научное обеспечение развития АПК в условиях реформирования».- С-Петербург, 2014.-с.221-223.
4. Белова Т.И., Сухов С.С., Филиппов А.А. Проблема обеспечения безопасности на дорогах России (статья) / Вестник МАНЭБ.-С- Петербург.-Т17.-№3, 2012.- С.95-100.
5. Белова Т.И., Сухов С.С., Филиппов А.А. Проблемы повышения безопасности дорожного движения в Российской Федерации на современном этапе (статья) / Вестник МАНЭБ.-С- Петербург.-Т17.-№3, 2012.- С.106-111.
6. Панова Т.В. Основы радиационной безопасности: Методические указания к практическим работам /Т.В. Панова, М.В. Панов, Г.Д. Захарченко. - Брянск: Брянский ГАУ, 2015. - 111 с.
7. Менякина А.Г. Методические указания к лабораторно-практическим занятиям по дисциплине «Медико-биологические основы безопасности» для студентов Направления 280700 (20.03.01) Техносферная безопасность. - Брянск: Брянский ГАУ, 2015 - 120 с.
8. Менякина А.Г. Учебное пособие к практическим за-

нениям по дисциплине «Медицина катастроф» для студентов Направления 280700 (20.03.01) Техносферная безопасность. - Брянск: Брянский ГАУ, 2015 - 120 с.

9. Менякина, А.Г. Основные формы самостоятельной работы студентов в процессе подготовки студентов в процессе подготовки специалистов./ Л.Н. Гамко, Г.Г. Нуриев // Материалы Международной научно- практической конференции «Актуальные проблемы повышения качества подготовки специалистов в вузе» Сборник научных трудов. – Брянск, Изд-во Брянской ГСХА, 2005. с.261-263

10. Менякина, А.Г., Лумисте Е.Г. Методические указания «Памятка по охране труда при проведении учебной практики» для студентов всех специальностей. - Брянск, Изд-во Брянской ГСХА, 2011 г.

11. Менякина, А.Г. «Сортировка пострадавших»: Методическое пособие по выполнению практической работы по «Медицине катастроф» для бакалавров. Направление 280700 Техносферная безопасность по специальности 280700 «Безопасность технологических процессов и производств». - Брянск, изд-во Брянской ГСХА, 2014 г.

12. Менякина, А.Г. Учебное пособие к практическим занятиям по дисциплине «Медицина катастроф» для студентов направления 280700 (20.03.01) Техносферная безопасность. - Брянск: Брянский ГАУ, 2015 - 120 с.

13. Менякина, А.Г. Курс лекций Медико-биологические основы безопасности для студентов по направлению «Техносферная безопасность», 260с.

14. Менякина, А.Г. Курс лекций Основы медицинских знаний для студентов по направления Техносферная безопасность , для студентов направления 280700 (20.03.01) Техносферная безопасность. - Брянск: Брянский ГАУ, 2015 - 120 с.

15. Менякина, А.Г. Курс лекций Медицина катастроф для студентов направления 280700 (20.03.01) Техносферная безопасность. - Брянск: Брянский ГАУ, 2015 - 220 с.

16. Захарченко Г.Д. Определение безопасных действенных Карауш, С.А. История охраны труда в России: учебное пособие / С.А. Карауш, О.О. Герасимова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Томск: Изд-во ТГАСУ, 2013. - 192 с.

17. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-РФ (в редакции ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ). - М. : Омега-Л, 2013. – 208 с.

18. Серегина Л. В. Трудовое право в годы великой Отечественной войны /Л. В. Серегина / Журнал российского права. – 2010. – № 8. – С. 139 – 148 с.

19. Зотов Б. И. Безопасность жизнедеятельности в отраслях АПК. М.: КолосС.- 2010 - 432 с.

20. Тургиев А.К. Охрана труда в сельском хозяйстве.- М.: Академия, 2013 - 256 с.

21. Беляков Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда. - М.: Юрайт, 2013 - 572 с.

22. Челноков, А.А. Охрана труда: учебник / А.А. Челноков, И.Н. Жмыхов, В.Н. Цап. - Электрон. дан. - Минск: "Вышэйшая школа", 2013. - 656 с.

23. Кузнецова, А.В. Охрана труда: учебное пособие / А.В. Кузнецова, М.В. Беспалов. - Электрон. дан. - М.: ГроссМедиа, 2011. - 128 с.

Учебное издание

Владислав Владимирович Осипенко

Методические указания
к выполнению практических работ
по дисциплине «**История охраны труда**»

для студентов направления подготовки
280700 (20.03.01) Техносферная безопасность

Редактор Лебедева Е.М.

Подписано к печати 07.12.2015 г. Формат 60x84 ¹/₁₆.
Бумага офсетная. Усл. п. л. 5,81. Тираж 25 экз. Изд. № 4061.

Издательство Брянского государственного аграрного университета
243365 Брянская обл., Выгоничский район, с. Кокино, Брянский ГАУ