

УДК 658.382

DOI 10.22213/2413-1172-2017-4-91-94

**Б. В. Севастьянов**, доктор технических наук, профессор, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова  
**Д. М. Костин**, аспирант, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

## ТРАНСФОРМАЦИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА: ТРАДИЦИОННЫЙ И СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОДЫ

**С**оздание и обеспечение функционирования систем управления охраной труда (далее – СУОТ) на российских предприятиях согласно ст. 212 ТК РФ является одной из обязанностей работодателя. Реконструкция содержания данной обязанности на основе анализа положений действующего российского законодательства в области охраны труда и системы государственных стандартов безопасности труда позволяет выделить в ее составе такой важнейший элемент, как необходимость осуществления непрерывного совершенствования, повышения эффективности функционирования СУОТ. В свою очередь, понятие «совершенствование СУОТ» трактуется законодателем триедино: во-первых, как системное свойство СУОТ, воплощаемое в ее целях; во-вторых, как характеристика перманентного процесса функционирования СУОТ и, главное, как характеристика искомого результата функционирования СУОТ.

Поиск механизмов совершенствования СУОТ, повышения эффективности управления охраной (ОТ) и безопасностью труда в отечественной теории и практике управления велся задолго до начала рыночных преобразований в России и ее интеграции в систему международных стандартов безопасности труда. Современный этап характеризуется тем, что при неизменности базовых целевых установок существенной трансформации подверглась система критериев оценки результативности этой деятельности, а также механизмы достижения практических результатов.

Современная теория управления уделяет проблеме оценки эффективности систем управления в целом, управлению в сфере производственной безопасности и охраны труда существенное внимание. Однако до настоящего времени как на формальном, так и на доктринальном уровне отсутствует унифицированная формулировка понятия «критерий эффективности СУОТ», равно как и формализованная методология идентификации таких критериев.

Подобные пробелы были характерны уже для советской теории и практики управления охраной труда.

Традиционные СУОТ (термин используется в современной литературе для комплексного обозначения Единых систем управления охраной труда (ЕСУОТ), функционировавших в СССР с момента создания в 1970-е гг. вплоть до их демонтажа и трансформации в 1990-е гг.) базировались на следующих основных принципах.

Во-первых, это приверженность концепции обеспечения абсолютной безопасности на производстве – стремление к полному искоренению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и иных негативных воздействий производственной деятельности на жизнь и здоровье трудящихся.

Во-вторых, приоритет нормативно-директивной методологии управления охраной труда. Резюмировалась возможность достижения указанной цели посредством детальной регламентации деятельности в области охраны труда на уровне законодательства и преимущественно ведомственных документов (инструкций, рекомендаций, регламентов и проч.), а также применения многоступенчатой системы государственного, производственного и общественного контроля.

В-третьих, доминирование количественных критериев для оценки состояния охраны труда и эффективности управления охраной труда. Основными критериями выступали показатели частоты ( $K_{\text{ч}}$ ) и тяжести ( $K_{\text{т}}$ ) травматизма, показатель нетрудоспособности ( $K_{\text{н}}$ ), показатель частоты несчастных случаев со смертельным исходом ( $K_{\text{л}}$ ), а также показатели, отражающие количественное соотношение вредных, опасных производственных факторов и инцидентов с численностью работников [1].

Для оценки комплексной результативности функционирования традиционных СУОТ использовались различные интегрированные пока-

затели. Например, в электротехнической промышленности и приборостроении СССР применялся «коэффициент уровня охраны труда», определяемый как среднеарифметическая величина трех показателей: уровня соблюдения правил по ОТ, уровня технической безопасности и коэффициента выполнения плановых работ по ОТ [2].

На этом примере очевидно еще одно важное свойство, отличавшее традиционные СУОТ, – доминирование негативных показателей оценки, т. е. закрепляющих разнообразные отклонения от условной нормы, фиксируемые в деятельности предприятия/подразделения по факту проверки. Именно такие показатели превалировали в системах оценки, применяемых в советской промышленности в соответствии с методическими рекомендациями Госстандарта СССР и ВЦСПС [3]. Негативные показатели лежали и в основе такого комплексного показателя, как «уровень здоровья рабочего коллектива», отражавшего влияние условий труда на здоровье работников [4].

Еще одной важнейшей чертой оценки эффективности функционирования традиционных СУОТ являлась их преимущественная нацеленность на измерение количества уже реализовавшихся рисков и оценку ущерба (так называемая реактивная методология оценки). При таком подходе управленческое воздействие нацеливалось на уже реализовавшуюся ситуацию, прилагаемые усилия (в лучшем случае) были направлены на предотвращение или снижение вероятности повторной реализации аналогичных сценариев. В худшем случае управленческое воздействие ограничивалось формальной отработкой механизма расследования, определения и распределения степени вины, выполнением формализованных документами процедур и накоплением статистических данных. Именно поэтому сегодня традиционные системы характеризуют как постсобытийные, «модели штрафных санкций» (выявление уже совершенного нарушения, констатация негативных последствий, наказание за несоблюдение правил и требований). Яркой иллюстрацией подобного подхода является известный тезис, согласно которому правила техники безопасности «написаны кровью».

Наконец, для рассматриваемой методики было весьма характерно игнорирование принципа индивидуальной вины и персонализированного воздействия на нарушителей правил ТБ и ОТ. Отсюда – популярность группового (коллективного) воздействия, широкое применение принципа круговой поруки. В литературе приводятся

весьма наглядные примеры попыток воздействия на поведение работников посредством депремирования и применения штрафных санкций к коллективу (бригаде) при превышении в работе подразделения условной «нормы» несчастных случаев на производстве [5].

Рыночные преобразования в стране, реформирование трудового законодательства, интеграция России в мировую социально-экономическую и правовую систему, модернизация производства повлекли изменения философии и практики управления. Указанные процессы привели к постепенному формированию в России нового, условно называемого современным подхода к управлению охраной труда и оценки СУОТ предприятий за счет использования зарубежного опыта и, что особенно важно, переосмысления отечественных достижений в данной сфере.

В основе современного подхода к формированию корпуса критериев оценки эффективности СУОТ лежит концепция управления профессиональными рисками, заложенная, в частности, в основу российских стандартов СБТ. Риск-ориентированный подход к управлению охраной труда основан на теории приемлемого риска, т. е. исходит из объективности и неизбежности негативного воздействия производственной среды на работника. Как следствие – целью функционирования СУОТ и показателем ее практической эффективности выступает отнюдь не полная ликвидация такого воздействия, но приемлемая и практически достижимая его минимизация.

Второе важное отличие современной теории и практики управления и оценки эффективности функционирования СУОТ состоит в акцентировании и последовательном применении системного подхода. Это проявляется прежде всего в более четком разграничении показателей «оценка состояния охраны труда» и «оценка результативности/эффективности функционирования СУОТ». Другим показательным следствием является увеличение численности, дифференциация и усложнение критериев (показателей) эффективности функционирования СУОТ. Широко используется и признается приоритетной система так называемых активных показателей эффективности СУОТ, в основе которых лежат данные об опасных факторах и возможных рисках, а также мероприятиях по их снижению/устранению. Это позволяет более точно и всесторонне оценить работу руководителей и специалистов по ОТ по достигнутым результатам в области охраны труда даже в тех

случаях, когда подобные результаты имеют неявный и отсроченный, ддящийся эффект. В числе «активных» показателей можно выделить, в частности, выполнение нормативных требования по ПБ и ОТ; соответствие условий труда санитарно-гигиеническим нормам; итоги аттестации руководителей и специалистов; состояние нормативно-технической и разрешительной документации; своевременность и качество обучения персонала; активность работы администрации в области надзора за выполнением правил по ОТ; организацию аудита и мониторинга; динамику в оценке классов условий труда; организацию рационализаторской работы; эффективность работы по рассмотрению жалоб; кадровое обеспечение СУОТ; финансирование мероприятия по ОТ; организацию и техническое обеспечение аудита и ряд других.

В то же время по-прежнему широко применяются «пассивные» показатели оценки эффективности функционирования СУОТ – традиционные количественные сведения об аварийности, травматизме, профзаболеваниях, несчастных случаях и проч. Само по себе это не представляет проблемы, поскольку в сочетании с «активными» показателями эти количественные сведения весьма информативны, просты в обработке и анализе, незаменимы в формировании отчетности. Это особенно важно в условиях кадрового дефицита квалифицированных специалистов по охране труда. Однако современные исследователи констатируют негативную и, к сожалению, достаточно явную тенденцию к доминированию «пассивных» показателей в действующих методиках оценки эффективности СУОТ, внедряемых на предприятиях. Наблюдается своего рода регресс, возврат к практике, характерным для традиционных СУОТ [6].

Для современного подхода к оценке эффективности функционирования СУОТ характерны также поиски механизмов практической реализации методик оценки в деятельности компаний. В компаниях, которые осуществляют практическую разработку и внедрение подобных методик, повышение эффективности функционирования СУОТ, непрерывный мониторинг результатов выступает не только способом снижения административного давления со стороны контролирующих госорганов, но самостоятельной ценностью, базирующейся на признании приоритета жизни, здоровья, безопасности, физического и психологического комфорта работника.

Ведется поиск обновленной системы критериев оценки эффективности функционирования СУОТ. Вызывает интерес, например, разрабо-

танный Е. А. Замигуловым метод оценки эффективности управления условиями труда на основе критерия воспроизводимости рабочих мест с вредными условиями труда [7]. Используемый автором так называемый коэффициент эффективности управления ( $K_{упр}$ ), который показывает изменение количества рабочих мест с устранимыми вредными условиями труда до и после проведения превентивных и реактивных мер управленческого воздействия. В трудах Н. Н. Карнауха разрабатывается такой критерий результативности деятельности по охране труда в организации, как «качество и полнота ответственности работников в области охраны труда» [8]. В его основе не только данные об административной/дисциплинарной ответственности (мерилом которой выступает число и характер наложенных взысканий), но и о «приверженности работника культуре безопасного труда». Для измерения субъективных характеристик применяются такие специфические инструменты, как степень активности работников в выявлении и устранении нарушений требований ОТ и ТБ, участие в мероприятиях общественного контроля и проч.

Востребованы также социально-психологические показатели качественной оценки эффективности функционирования СУОТ. На российских предприятиях внедряются методики качественной оценки эффективности СУОТ на основе мониторинга психологического климата в коллективе и степени удовлетворенности персонала условиями труда [9]. На основе социологических опросов, анкетирования, иных замеров производится не только оценка степени эффективности управленческого воздействия, но и разрабатываются методы повышения удовлетворенности персонала условиями труда (например, снижение уровня стресса в рабочей зоне), повышения осведомленности и компетентности для выполнения работ безопасным способом и проч. Подобные показатели используются в составе такой комплексной характеристики качественной оценки состояния и процесса повышения эффективности СУОТ, как «культура безопасности».

Рассмотренные трансформации системы критериев оценки эффективности функционирования СУОТ отражают объективные процессы, происходящие на доктринальном, практическом и нормативно-правовом уровнях. В то же время на законодательном уровне методологический аппарат совершенствования СУОТ и оценки результативности этого процесса сегодня по-прежнему разработан слабо, что затруд-

няет формализацию и внедрение методологии повышения эффективности СУОТ на уровне организаций.

На внутриорганизационном уровне основным препятствием на пути выработки критериев оценки и внедрения практических механизмов повышения эффективности СУОТ является, на наш взгляд, устойчивость стереотипов, характерных для традиционных СУОТ, а также объективные проблемы – нехватка ресурсов, нехватка отечественных и адаптированных к российским реалиям методик, административное давление, поглощающее существенную долю ресурсов.

### Библиографические ссылки

1. Управление безопасностью труда : учеб. пособие для студ. вузов напр. подг. «Техносферная безопасность» : в 2 ч. / Б. В. Севастьянов, Е. Б. Лисина, Р. О. Шадрин [и др.] ; под общ. ред. проф. Б. В. Севастьянова. Изд. 2-е, перераб. и доп. Ч. I. Государственное управление охраной труда. Ижевск : Изд-во ИжГТУ, 2013. 464 с.

2. Комплексная система управления охраной труда в производственных (научно-производственных) объединениях, на предприятиях и в организациях Министерства электротехнической промышленности и приборостроения СССР. Основные положения (введ. в действие приказом от 15 июня 1990 г. № 279). М. : Информэлектро, 1990. 160 с.

3. Управление охраной труда. Основные положения (утв. Госстандартом СССР, ВЦСПС 21.03.1983) (вместе с «Методикой расчета показателей по охране труда») [Электронный ресурс]. URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=40259&dst=100001#0>

4. Асаенок И. С. Комплексная система управления условиями и охраной труда на предприятиях БССР. Минск : БЕЛНИИИТИ, 1983. 47 с.

5. Фёдоров Н. Ф. Управление охраной труда на предприятиях и в организациях ТСО «Чувашстрой», перешедших на полный хозяйственный расчет // Совершенствование системы управления охраной труда в строительном комплексе : тезисы докладов всесоюзного семинара (Россия, г. Оренбург, 16–18 октября 1990 г.). М. : 1990. С. 10–15.

6. Концепция Программы действий по улучшению условий и охраны труда, включая проведение АРМ по условиям труда / Минсоцразвития РФ ; Департамент труда и государственной гражданской службы. URL : <http://otipb.narod.ru/bibla/POSTUPLENIA/iun2008/proekt.pdf>

7. Замигулов Е. А. Повышение эффективности управления условиями труда на горных предприятиях // Охрана и экономика труда. 2015. № 2. С. 23–29.

8. Карнаух Н. Н. Охрана труда : учебник. М. : Юрайт, 2013. 380 с.

9. Ахметов А. Общий алгоритм подготовки и внедрения СУОТ в организации в соответствии с ГОСТ Р 12.0.007–009 // Безопасность и охрана труда. 2011. № 3. С. 4–24; Крюков Н. П., Жукова С. А. К вопросу о системе управления профессиональными рисками // Охрана и экономика труда. 2013. № 4. С. 31–39.

### References

1. Sevast'yanov B. V., Lisina E. B., Shadrin R. O., Tyurikova T. G., Sintsov M. A. (2013). *Upravlenie bezopasnost'yu truda* [The safety management]. Izhevsk: IzhGTU imeni M. T. Kalashnikova (in Russ.).

2. *Kompleksnaya sistema upravleniya okhranoj truda v proizvodstvennykh (nauchno-proizvodstvennykh) ob"edineniyakh, na predpriyatiyakh i v organizatsiyakh Ministerstva ehlektrotekhnicheskoy promyshlennosti i priborostroeniya SSSR. Osnovnye polozheniya* [Integrated management system for labor protection in production (scientific and industrial) associations, enterprises and organizations of the Ministry of Electrical Engineering and Instrumentation of the USSR. Basic Provisions]. Moscow: Informelektro, 1990 (in Russ.).

3. *Upravlenie okhranoj truda. Osnovnye polozheniya* [Management of labor protection. Basic Provisions], 1983, available at <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=40259&dst=100001#0> (in Russ.).

4. Asaenok I. S. (1983). *Kompleksnaya sistema upravleniya usloviyami i okhranoj truda na predpriyatiyakh BSSR* [Integrated management system conditions and labor protection at the enterprises of the Byelorussian SSR]. Minsk: BELNIINTI (in Russ.).

5. Fyodorov N. F. (1990). *Upravlenie okhranoi truda na predpriyatiyakh i v organizatsiyakh TSO «Chuvashstroj», pereshedshikh na polnyi khozyaistvennyi raschet* [Management of labor protection at enterprises and organizations of TSO “Chuvashstroy”, that switched over to full-scale economic responsibility]. Proceedings of the *Sovershenstvovanie sistemy upravleniya okhranoj truda v stroitel'nom komplekse, Rossiya, g. Orenburg, 16-18 oktyabrya 1990 g.*, pp. 10-15 (in Russ.).

6. *Kontseptsiya Programmy dejstvij po uluchsheniyu uslovij i okhrany truda, vklyuchaya provedenie ARM po usloviyam truda* [The concept of the Program of Action for the improvement of labor conditions and safety, including the provision of AWS for working conditions], available at <http://otipb.narod.ru/bibla/POSTUPLENIA/iun2008/proekt.pdf> (in Russ.).

7. Zamigulov E. A. (2015). *Okhrana i ehkonomika truda* [Security and labor Economics], no. 2, pp. 23-29 (in Russ.).

8. Karnaukh N. N. (2013). *Okhrana truda* [Labour protection]. Moscow: Yurayt (in Russ.).

9. Akhmetov A. (2011). *Bezopasnost' i okhrana truda* [Safety and labour protection], no. 3, pp. 4-24; Kryukov N. P., Zhukova S. A. (2013). *Okhrana i ehkonomika truda* [Security and labor Economics], no. 4, pp. 31-39 (in Russ.).