

УДК 331.1

Морозова И.В., Шолотонова Е.С.*Московский государственный областной университет***ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА
ОТ ПРЕВЕНТИВНЫХ МЕР ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

Аннотация. В статье анализируется проблема изменения приоритетов в экономической оценке и управлении профессиональными рисками от опасных условий труда. Показаны экономические преимущества перехода на принцип «предотвращения» и формирования мотивации безопасности. Дается анализ финансовых и мотивационных последствий несчастного случая. Показана возможность получения экономической выгоды от внедрения комплекса превентивных мер, повышающих безопасность труда. Приведена методика определения экономического эффекта в результате обеспечения безопасных условий труда.

Ключевые слова: условия труда, охрана труда, производственный травматизм, человеческий капитал, управление рисками.

I. Morozova, Ye. Sholotonova*Moscow State Regional University***THE PROBLEMS OF ASSESSING ECONOMIC EFFICIENCY OF PREVENTIVE
MEASURES FOR PROVIDING SAFE WORKING CONDITIONS**

Abstract. The article studies the problem of changing the priorities in economic assessment and management of professional risks caused by unsafe working conditions. The economic advantages of transition to the principle of prevention and creation of motivation of safety are shown. The financial and motivational consequences of accident are analyzed. The possibility of receiving economic benefits from introduction of a set of preventive measures raising safety at workplace is revealed. A new technique is introduced to identify the economic effect of providing safe working conditions.

Key words: working conditions, labour protection, industrial injuries, human capital risk management.

Необходимость финансирования установки современных средств, улучшающих условия труда на производстве, до сих пор не находила однозначного понимания в России: в обществе и в среде предпринимателей, в частности. Управленческая реакция следовала чаще за нарушением условий труда или несчастным случаем, что не могло положительно влиять на решение проблемы сокращения смертности и травматизма на производстве. Изменение роли человеческих ре-

сурсов вынуждает пересматривать важность инвестиций в здоровье посредством улучшения условий труда. Стало общепринятым использовать при оценке эффективности подобных инвестиций динамику изменений в социально-экономических показателях здоровья трудоспособного населения страны или региона.

Современное решение обозначенной проблемы состоит во внедрении системы управления профессиональными рисками и в вовлечении в управление этими рисками основных участников на каждом рабочем месте. Потери от недофинансирования мер по снижению производственного травматизма уже заметным образом отражаются на макроэкономических показателях страны. По данным Международной организации труда (МОТ) на рабочих местах ежедневно в мире погибает 5-6 тыс. чел. и это число увеличивается примерно на 10% в год. Только Пенсионный фонд России направил в прошедшем году на выплату трудовых пенсий гражданам до наступления возраста социальной пенсии в связи с их занятостью на вредных, тяжелых и опасных рабочих местах 10,4 млрд. руб. Инвалидам на выплату трудовых пенсий в связи с утратой здоровья направляется 6,6 млрд. рублей.

Оценка совокупного капитала также включает совокупный человеческий капитал (в том числе накопленные затраты на общую и специальную подготовку, на здоровье – через затраты на обеспечение оптимальных условий труда). Врожденные физиологические возможности и природные задатки работника являются первой частью человеческого капитала, называемого капиталом здоровья. Но зна-

ния, умения и навыки приобретаются в результате капиталовложений самого работника, образуя его интеллектуальный капитал. Если в следствие недофинансирования ухудшаются условия труда, то снижается отдача от человеческого капитала за счет потери капитала здоровья.

Воспроизводство человеческого капитала невозможно без инвестиций. На уровне микроэкономики инвестиции в человеческий капитал представлены «традиционными» затратами (добровольное медицинское страхование, оплата медицинских и других социальных услуг за работника фирмы, оплата больничных листов нетрудоспособности, затраты по охране труда, оплаченное фирмой повышение квалификации работников и прочее). Существенные потери экономического эффекта от вложений возникают из-за сокращения рабочего дня или недели при работе в неблагоприятных условиях труда, дополнительного отпуска. Потери также связаны с необходимостью выделения компенсаций за вредные условия труда, что вызывает снижение чистой прибыли, а в масштабе всего народного хозяйства – валового внутреннего продукта (ВВП). Одновременно увеличивается риск профессиональных заболеваний при неконтролируемой работе по совместительству.

Инвестициями в человеческий капитал являются государственные социальные трансферты, а также затраты домашних хозяйств на сохранение и восстановление человеческого капитала. Инвестиции предполагают стоимостной эффект для осуществляющего их лица. Для фирмы, вкладывающей деньги в персонал, эффект состоит в ожидаемом приросте производи-

тельности труда соответствующем приросту выручки [2]. Сложившаяся система компенсаций нарушает указанную «рыночную» логику, поскольку такие затраты не имеют признаков инвестиций. **Ключевой задачей работы в этом направлении является доказательство экономических преимуществ перехода от принципа реагирования и компенсаций за вредность и опасность условий труда к принципу «предотвращения».** При внимательном рассмотрении процедур, прописанных до настоящего времени в нормативно-правовом обеспечении по охране труда, можно сделать вывод, что они не приводят к сохранению здоровья работника. Другая важная проблема – низкое качество обучения работников по безопасному производству работ, а также дефицит специалистов по охране труда с профильным образованием [5].

Новая система управления профессиональными рисками должна создать для работодателей мотивацию производить затраты на превентивные меры по сохранению здоровья работников на производстве [4]. С 2010 г., после доклада МОТ к Всемирному дню охраны труда, в практику внедряются инструменты, основанные и эффективной идентификации причин несчастных случаев и профзаболеваний [3]. Пока идет период перехода от аттестации к сертификации с учетом возможностей. Методика оценки прогнозируемого эффекта от превентивных мер охраны труда персонала должна стать ясной и прозрачной, чтобы состоялся пересмотр взглядов на эту статью расходов и они оказались выгодными всем сторонам.

Комплекс современных превентивных мероприятий, составляющих

систему управления охраной труда в организации, может иметь разноплановый характер: правовой (соблюдение Конституции, федеральных законов и другой нормативно-правовой документации), социально-экономический (выплата компенсаций и льгот, обязательное социальное страхование), организационно-технологический (организация службы охраны труда, обязанной обучать руководителей и персонал, организовывать аттестацию рабочих мест, выявлять риски, проводить сертификацию предприятия), организационно-управленческий (разработка системы мотивации руководства и персонала, содержащей меры, направленные на стимулирование работы по улучшению условий труда, в свою очередь снижающие в перспективе расходы на компенсации и льготы по условиям труда), санитарно-гигиенический, лечебно-профилактический и реабилитационный (улучшение условий труда, повышение капитала здоровья).

Выделенные направления мероприятий неоднородны по своему составу и разделены с экономической позиции по отраслям социальной сферы согласно содержанию новелл нормативно-правовой документации. В состав инвестиционных расходов включаются следующие виды издержек:

- расходы на медицинское обслуживание по норме и свыше;
- расходы на создание бытовых и производственных условий на предприятии, удлиняющие срок и уровень трудовой жизни;
- базовое и внутрифирменное обучение безопасности и охране труда, инструктажи на рабочем месте, повышение квалификации; информирова-

ние с целью развития мотивации безопасности.

Перечисленные затраты носят не только организационную, управленческую, техническую, но и социальную направленность, оказывая влияние на технические характеристики производственного процесса, на качество произведенной продукции (через процесс трудовой мотивации), на формирование благоприятного морально-психологического климата, в итоге комплексно влияет на общую установку к труду и на сохранение здоровья. Учет и оценка мотивационной составляющей человеческого капитала [4] в российской практике управления, как правило, не осуществляется, что негативно отражается на результатах хозяйственной деятельности фирм [1]. Так, в США для этой цели применяют показатель, характеризующий динамику еженедельных обращений трудоспособного населения с заявлениями по поводу своего труда.

Таким образом, базовыми для человеческого капитала являются инвестиции в капитал здоровья, образования и культуры безопасного труда. Трудоспособный отрезок жизни человека продлевается, отодвигая срок физического износа человеческого капитала. Для исследования здоровья, как одного из составляющего человеческого капитала, используется специальный международный термин «Public Health», который переводится как «общественное здоровье» или «медико-социальный ресурс и потенциал общества, способствующий обеспечению национальной безопасности».

Перечислим возможные пути снижения рисков работодателей в сфере охраны труда:

- использование института социального партнерства для регулирования вопросов охраны труда;
- заключение коллективных договоров;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям и сертификации по новым требованиям;
- определение и оценка рисков на рабочих местах;
- разработка превентивных мер, снижающих выявленные риски;
- сокращение рабочих мест с недопустимыми условиями труда;
- обязательный учет расходов на эти мероприятия в случае их определения в долях от чистой прибыли;
- модернизация технологий и оборудования;
- осуществление превентивных мер защиты здоровья работников;
- внедрение комплекса мероприятий, направленных на снижение травматизма и профзаболеваний.

Альтернативными издержками являются затраты работодателя в результате несчастного случая, когда возникают типичные проблемы:

- работник стал нетрудоспособным и понес моральный ущерб;
- нанесен ущерб оборудованию;
- понижена выработка (производительность) рабочих мест;
- предприятие теряет продукцию и прибыль на аварийном рабочем месте;
- налагается штраф;
- используется повышенный размер страхового тарифа взноса в Фонд социального страхования;
- нанесен урон репутации компании.

Издержки делятся на прямые и косвенные, и последние часто преобладают над прямыми. Приведем пример с расчетами к нему (см. табл.): травми-

рованный производил ранее работу по распилу бруса на доски на деревообрабатывающем станке и обратил внимание, что подача станка прекратилась из-за застревания сучка. Работник нажал кнопку останова станка и, не дожидаясь

окончания процесса, попытался освободить пилу станка. Пила, продолжая вращаться, зацепила и потянула рукавицу и расстегнутый рукав рабочей рубашки, что привело к тяжелой травме руки.

Таблица 1

Расчет затрат в связи с несчастным случаем (НС)

Затраты для организации	час	руб/час	итого,руб
1. Прямые			
Заработная плата (ЗП) за невыработанную часть смены	6	35,6	213,6
Пособие по временной нетрудоспособности (2 дня оплачивает работодатель)	16	35,6	569,6
Компенсация за моральный вред травмированному (сумма определялась по опыту исходя из договоренности сторон)	-	-	12400,0
2. Косвенные			
Затраты на приведение станка в соответствие с требованиями охраны труда	-	-	1973,0
Расследование НС с привлечением инженера по охране труда	-	-	3000,0
Потери производства от неиспользованного рабочего времени			131000,0
ЗП работника, вышедшего на замену травмированного на время лечения	270	35,6	9612,0
ИТОГО:			159767,6

Затраты для государства	час	руб/час	итого,руб
Медицинское лечение травмированного в НС по заключению врача (Всего: без учета стоимости медикаментов, стоимость 35 койко-дней)	-	-	9200,0
Единовременное пособие травмированному	-	-	34701,0
Ежемесячные выплаты (производятся пожизненно)	-	-	3200,1
Пособие по временной нетрудоспособности	-	-	9896,8
Дополнительные расходы (протез, лекарства, лечение, переобучение, реабилитация), ЗП работника, заменяющего травмированного на время его отсутствия на рабочем месте	-	-	30000,0 ежегодно
ИТОГО: Единовременные затраты	-	-	53797,0
Ежегодные затраты			68400,0

Причиной несчастного случая явилась эксплуатация не отвечающего требованиям безопасности станка. Неисправность, зафиксированная ранее в работе станка относится к профессиональным рискам, которые надо было включить в превентивные меры. Несчастный случай можно было предотвратить ремонтом станка, чтобы обеспечить его безопасность по ГОСТу 12.2.026 «Оборудование деревообрабатывающее. Требования безопасности к конструкции», а также мотивирующим обучением рабочего.

Ремонт станка стоил 1973 руб., что в 81 раз меньше потерь организации. К расчетам можно еще добавить дополнительные издержки в виде времени потерянным руководителем на урегулирование ситуации с больным и с проверкой надзорными органами; штрафов; потери части сумм, спланированных к использованию на мероприятия по охране труда за счет отчисления в социальные фонды; потери организацией возможности получения до 40% скидки к страховому тарифу на отчисления в Фонд социального страхования; установления повышенной ставки в 40% на названные выплаты в связи с санкциями по результатам проверки. Экономический эффект при

этом исчисляется как разность между издержками по несчастному случаю и затратами на предупредительные мероприятия по охране труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Проблемы формирования и развития систем мотивации и стимулирования персонала промышленных организаций // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. – С. 32–25.
2. Морозова И.В., Шолотонова Е.С. Проблемы экономической оценки прогнозируемого эффекта внутрифирменного обучения в организациях // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. – С. 81–86.
3. Управление рисками и профилактика в сфере труда в новых условиях: доклад к Всемирному дню охраны труда. – М.: Субрегиональное бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2010. – 20 с.
4. Холломкин С.А. Оценка мотивационной составляющей человеческого капитала // Российское предпринимательство. – 2008. – № 11 (вып. 2 (123)). – С. 27-30.
5. Чекан А.А. Жураховская И.М. Проблемы создания кейсов для управления персоналом в организациях // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. – С. 81–86.