Усикова О.В.[1]

[1] *Сибирская государственная геодезическая академия, г. Новосибирск*

Принципы финансирования как элемент формирования финансового обеспечения охраны труда в Российской Федерации

АННОТАЦИЯ:
В исследовании представлена экономическая значимость охраны труда. Обозначена проблема недофинансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Как решение данной проблемы приведен новый подход к формированию финансового обеспечения охраны труда в виде семи принципов финансирования: приоритетность, возвратность, стимулирование и мотивация, социальное и частно-государственное партнерство в области охраны труда, минимизация «человеческого фактора» и профессиональное окультуривание. Также выражено мнение об использовании сформулированных принципов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *охрана труда, принцип, финансирование, инвестиции, обеспечение, производительность труда*

JEL: J01, J24, L32

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
Усикова О.В. Принципы финансирования как элемент формирования финансового обеспечения охраны труда в Российской Федерации // Российское предпринимательство. — 2015. — № 4 (274). — с. 665-674. — http://www.creativeconomy.ru/journals/index.php/rp/article/view/109/

Усикова Оксана Владимировна, аспирант, инженер кафедры техносферной безопасности Сибирской государственной геодезической академии, г. Новосибирск (o.v.usikova@yandex.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 16.12.2014 / ОПУБЛИКОВАНО: 27.02.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП:
http://www.creativeconomy.ru/journals/index.php/rp/article/view/109/

(c) Усикова О.В. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Metadata in English is available.

For detailed information, please, visit
http://en.creativeconomy.ru/journals/index.php/rp/article/view/109/

Усикова О.В. Принципы финансирования как элемент формирования финансового обеспечения охраны труда в Российской Федерации // Российское предпринимательство. — 2015. — № 4 (274). — с. 665-674. — http://www.creativeconomy.ru/journals/index.php/rp/article/view/109/

Входя в показатели социальной ответственности (которая на сегодняшний день выходит на первый план в бизнесе), охрана труда является одним из компонентов деловой репутации фирмы на финансовом рынке. Чтобы выглядеть привлекательнее для своих партнеров, причем не только российских, но и зарубежных, необходимо учитывать в своей деятельности показатели состояния условий и охраны труда. В европейских странах это поняли давно и включили охрану здоровья и безопасность труда в элементы планирования бизнес-стратегии компании.

Главное для любого работодателя – это получение прибыли и устойчивое функционирование организации с затратами, сведенными к возможному минимуму. Организация может понести значительный ущерб от неудовлетворительной организации охраны труда, что, в свою очередь, заставляет задуматься над вопросом о минимизации затрат. Необходимо выбрать такой вариант, который позволит не только снизить затраты в области охраны труда [1], но и увеличить производительность труда. В данном случае – это как раз финансирование охраны труда.

К сожалению, можем констатировать, что на современном этапе превалирует тенденция недофинансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, которая является определяющей в системе организации финансирования охраны труда. Установленный законодательством предел в 0,2% от суммы на производство продукции, товаров и услуг [2] явно недостаточен, это подтверждают многие исследования, мнения государственных надзорных органов в сфере охраны труда.

На практике работодатели не стремятся превышать его, вследствие чего средств на обеспечение государственных нормативных требований охраны труда бывает недостаточно. Одновременно с этим действует так называемый «остаточный» принцип финансирования данного направления, который можно сформулировать следующим образом: охрана труда не считается одним из основных элементов организации, демонстрирующим интенсивную отдачу в виде увеличения прибыли организации, поэтому ее можно финансировать в последнюю очередь из тех ресурсов, что остались нереализованными.

Одной из особенностей создания экономического обоснования для финансового обеспечения охраны труда является разработка принципов финансирования мероприятий по улучшению условий и

охране труда в организации. Предложенные принципы позволят частично устранить проблему недофинансирования мероприятий по охране труда.

Говоря о создании системы принципов финансирования охраны труда, нельзя не сказать о самом понятии «принцип», которое будет взято за основу. В рамках данного исследования использована трактовка, предложенная в толковом словаре Даля: «принцип – научное или нравственное начало, основанье, правило, основа, от которой не отступают»[1]. Под принципом финансирования понимается мотивационный посыл (мотивационная основа) для принятия положительного решения о дополнительном финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Принципы финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда должны базироваться на принципах управления охраной труда. Принципы управления были сформулированы Н.Н. Карнаухом [3] на основе многолетнего опыта работы по совершенствованию охраны труда в РФ, а также опыта последних 10 лет по разработке и внедрению систем управления охраной труда, промышленной безопасностью и экологией в ведущих организациях страны. Н.Н. Карнаух разработал 18 универсальных принципов управления безопасностью и охраной труда, проанализировав которые было принято решение о создании семи принципов финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Так, для устранения проблемы недофинасирования охраны труда считается необходимым сформулировать следующие принципы финансирования мероприятий по улучшению условий и охране труда.

1. Приоритетность.

Необходимо заменить остаточный принцип финансирования охраны труда, которым руководствуются на данный момент работодатели, принципом приоритетности и первоочередности инвестирования средств в систему сохранения жизни и здоровья трудовых ресурсов для повышения экономических результатов деятельности предприятия, которые стоят во главе угла у высшего руководства, ведь работники – это основа любой организации, ее капитал, требующий особого внимания и отношения.

[1] Толковый словарь русского языка [Текст] : соврем. версия / В. И. Даль. – [3-е изд.]. – М.: Эксмо-Пресс, 1999. – 735 с.

2. *Возвратность.*

Финансовые средства, затраченные на мероприятия по сохранению жизни и здоровья работников, профилактику профессиональных заболеваний и производственного травматизма, а также на улучшение условий труда, должны окупиться в определенном соотношении затраченных и полученных средств. Так как будут сведены к минимуму затраты на расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний, оплату административных штрафов за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, компенсации и выплаты за вредные и опасные условия труда и т.п.

Социологические исследования [4] американских ученых покали, что 1 доллар прямых затрат, связанных с неудовлетворительной организацией охраны труда и несчастными случаями на производстве, влечет за собой 2,12 доллара косвенных затрат, скорректированное значение на среднее отклонение 1,9 доллара, то есть отношение 1:2. Также ими было установлено, что возвратность инвестиций в обеспечение безопасных условий и охрану труда составляет 4,41 доллара к 1 вложенному доллару, то есть демонстрирует соотношение 1:4. Исследование, проведенное LibertyMutual [5], показало подобный результат относительно окупаемости вложений в охрану труда – 1:3. Американская ассоциация специалистов по охране труда (ASSE) отмечает наличие положительной корреляции между инвестициями в обеспечение безопасности и охраны труда на рабочих местах и рентабельностью данных вложений, средства однозначно окупаются [6]. Управление гигиеной и безопасностью труда США утверждает, что средства затраченные на обеспечение гигиены и безопасности труда окупаются в диапазоне 4–6 долларов на 1 затраченный доллар. К сожалению, можно констатировать, что в Российской Федерации такого характера исследования не проводятся и опытно подтвержденных данных не имеется. Однако существует мнение среди отечественных экспертов о том, что окупаемость составляет 1:3. Данный вопрос представляет особый интерес и будет рассмотрен в дальнейшем исследовании.

3 *Стимулирование и мотивация.*

Человек – это основной потенциал предприятия. Не только физически здоровые, но и социально удовлетворенные работники демонстрируют высокую производительность труда. Чтобы работники

были социально удовлетворены в области обеспечения безопасных условий и охраны труда, необходимо привлечь их внимание к данной области, так как зачастую работники относятся пассивно к выполнению требований охраны и безопасности труда, что влечет за собой порой необратимые последствия в виде травм, профессиональных заболеваний. Необходимо создать систему мотивации и стимулирования безопасного труда.

В результате исследования [7], проведенного Б.В. Черниковым, выявились основные трудовые ценности у разных поколенных групп, в которых, к сожалению, внимательность занимает предпоследнее место и отсутствует ориентация на инструкции. А среди оцениваемых фактов мотивации условия труда не играют значимой роли для работников. Обращая внимание на такие выводы необходимо тщательно продумывать систему мотивации в области охраны труда, так как это немаловажный аспект сохранения профессионального здоровья работников, о котором, как выяснилось, сами работники не задумываются. Система мотивации должна учитывать разницу в поколенных группах работающих. Для разработки такой системы особую значимость могут иметь материалы, полученные Б.В. Черниковым [7]. Так, в дальнейшем планируется разработать положение о системе мотивации в области охраны труда для организации, осуществляющей строительную деятельность.

Стимулирование выражается в проведение конкурсов в области охраны труда на звание «лучшего», организация доски почета, проведение дней охраны труда, разработка положения о материальном поощрение за работу без несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, аварий и т.д.

Создание системы мотивации и стимулирования в области охраны труда требует определенных финансовых вложений, которые необходимо осуществлять в виде инвестиций в человеческий капитал.

4. *Социальное партнерство между работником и работодателем в области охраны труда*.

Социальное взаимодействие работодателя и работника в сфере охраны труда базируется на выгоде для обеих сторон от соблюдения требований охраны труда. Трудоохранным законодательством установлено создание совместных комиссий (комитетов) по охране труда, также профсоюзов работников, выбор уполномоченных по охране труда. Помимо перечисленного, на наш взгляд, социальное партнерство

Усикова О.В. Принципы финансирования как элемент формирования финансового обеспечения охраны труда в Российской Федерации // Российское предпринимательство. — 2015. — № 4 (274). — с. 665-674. — http://www.creativeconomy.ru/journals/index.php/rp/article/view/109/

заключается в непосредственном участии сотрудников компании в создании безопасных условий труда: совместное проектирование безопасных и эргономичных рабочих мест, комнат отдыха и релаксации, участие в разработке значимых мероприятий в области охраны труда, усиление совместного контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда.

Отдельно отметим создание эргономичных рабочих мест, которое требует значительных инвестиций. Большой опыт в проектировании и разработке таких мест имеется за рубежом. Также этому вопросу уделяется достаточно большое внимание исследователей, чего, к сожалению, не скажешь о Российской Федерации. В своем исследовании Т. Брейс и А. Велтри [8] наглядно доказали выгоду инвестиций направленных на создание эргономичных рабочих мест, отметив как косвенные, так и прямые преимущества. Такие же результаты получены Г. Дембри [9]. Считаем целесообразным развивать опыт зарубежных экспертов для анализа таких выгод.

Таким образом, к организации охраны труда должны быть причастны абсолютно все работники, только так реализуется возможность обеспечения охраны труда на уровне всего предприятия. Непосредственное участие в создании безопасных рабочих мест повысит ответственность работников к выполнению требований безопасности и охраны труда, что в дальнейшем положительно скажется на уровне вынужденных затрат в области охраны труда.

5. *Частно-государственное партнерство.*

В нашей стране последние годы особое внимание уделяется формированию системы малого предпринимательства для создания более устойчивой и разнонаправленной экономики страны. Большое количество государственных программ разрабатывается для экономической поддержки данного сектора: субсидирование, льготирование, гранты и т.п. В свою очередь, в области охраны труда отметим, что вновь создавшееся предприятие не подвергается проверкам государственной инспекцией труда в течение трех лет, следовательно, в каком состоянии находятся условия труда не известно. Зачастую работодатели вовсе и не следуют нормативным требованиям охраны труда либо же не имеют достаточного количества средств для проведения (выполнения) всех мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Это подтверждают доклады Минтруда о реализации государственной политики в области охраны труда [10], в которых

отмечается, что показатели производственного травматизма по видам экономической деятельности на предприятиях и в организациях малого бизнеса превышают аналогичные в среднем и крупном бизнесе в 1,5–2 раза. В связи с этим инвестировать средства в охрану труда должен не только работодатель, но и государство, так как сохранение человеческих ресурсов трудоспособным реализуется, в первую очередь, через снижение уровня производственного травматизма на производстве. Существует потребность в разработке государственных программ, направленных на повышение статуса охраны труда в секторе малого бизнеса. В рамках данной потребности автором исследования предложено несколько вариантов частно-государственного партнерства в области охраны труда.

Первый вариант частно-государственно партнерства заключается в выделении государственных субсидий предприятиям малого бизнеса для выполнения государственных нормативных требований охраны труда на начальном этапе их функционирования. Иной вариант представляется в покрытии государством (государственным фондом охраны труда) ссуженной стоимости (процентов) по кредиту на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

Третий вариант взаимодействия – это работа организаций с государственными вузами, выпускающими специалистов по охране труда (техносферной безопасности). Создание государственных (региональных) программ по реализации помощи в организации охраны труда в секторе малого бизнеса. Цель программ – двусторонний опыт: студенты получают возможность практического опыта, а организации обеспечивают выполнение государственных нормативных требований охраны труда, тем самым снижается вероятность возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Представим выше описанное предложение в графическом виде (рис.).

Реализация хотя бы одного из вариантов частно-государственного партнерства позволит минимизировать потери профессионального здоровья работников, занятых в секторе малого бизнеса, что, в свою очередь, повлечет положительные изменения в бизнес-среде.

Усикова О.В. Принципы финансирования как элемент формирования финансового обеспечения охраны труда в Российской Федерации // Российское предпринимательство. — 2015. — № 4 (274). — с. 665-674. — http://www.creativeconomy.ru/journals/index.php/rp/article/view/109/

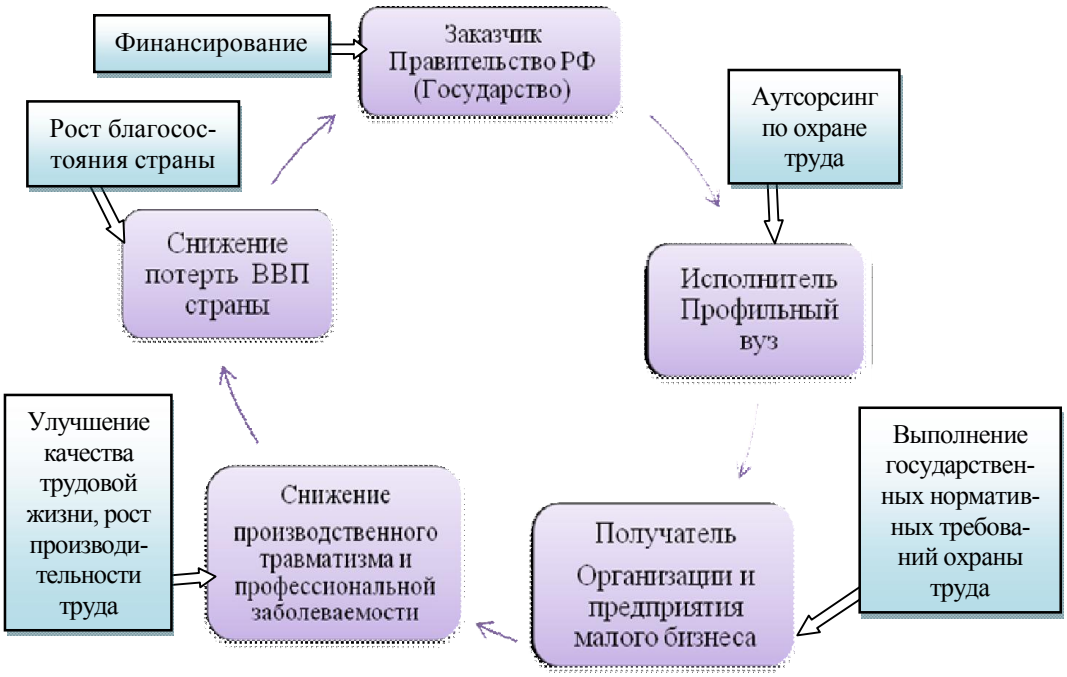


Рисунок. Программа улучшения охраны труда в секторе малого бизнеса

6. Минимизация воздействия «человеческого фактора».

Основные проблемы в области охраны туда возникают вследствие нарушений требований охраны туда сотрудниками и руководящим звеном, причинами которых являются: некачественное обучение по охране труда либо его отсутствие, халатность работодателя при приобретении средств индивидуальной защиты и спецодежды, отсутствие контроля, отсутствие в организации специалиста по охране труда, имеющего высшее образование в данной сфере, возложение обязанностей по охране труда на персонал, не имеющий должного образования, нарушение режимов труда и отдыха и т.д. Эксперты, создававшие Атлас природных и техногенных опасностей и рисков чрезвычайных ситуаций в Российской Федерации, выразили мнение о том, что 70% ЧС техногенного характера произошли по вине «человеческого фактора». По данным Минтруда, в общей структуре причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших в Российской Федерации в 2013 году, 75,5% несчастных случаев обусловлены типичными причинами организационного характера и так называемым «человеческим фактором»: неудовлетворительная организация производства работ, нарушения требований безопасности, недостатки в обучении работников безопасности труда, нарушения трудовой дисциплины [10].

Р. Патер и Р. Боулес [11] для борьбы с одним из компонентов человеческого фактора – невнимательностью – предложили использовать 9 ключевых решений для привлечения внимания к требованиям безопасности и охраны труда в организациях, так как типичные решения (метод кнута и пряника – выговоры, «отчитывания» за нарушения требований охраны труда, плакаты, имитирующие несчастные случаи) не приносят положительных результатов.

Было выработано 9 позиций относительно развития навыков внимания у сотрудников, в том числе посредством групповых тренингов и занятий, а в первую очередь – заинтересованности высшего руководства в привлечении внимания к вопросам безопасности и охраны труда. Умение фокусировать и переключать внимание особенно важно в условиях работы с повышенной опасностью, также в условиях монотонного труда, где привыкание может привести к непредвиденным несчастным случаям на производстве.

Таким образом, необходимо свести к минимуму «человеческий фактор» посредством вложения средств в мероприятия по улучшению условий труда: создание помещений психологической разгрузки, релаксации, применение новых подходов к обучению и проверке знаний требований охраны труда, проведение тренингов на самообладание и стрессоустойчивость в опасных ситуациях. Проведения профилактических мероприятий с привлечением специалистов педагогов и психологов для устранения психоэмоциональных личностных компонентов, которые влияют на соблюдение требований охраны труда.

7. Профессиональное окультуривание.

Принцип «профессиональное окультуривание» заключается в продвижении культуры безопасности, воспитании в работнике отношения к безопасному труду и к профессиональному здоровью. Включает финансирование тренингов для улучшения межличностного общения в коллективе, тренингов с имитацией проявления опасностей, примеры решения сложных ситуаций, конкурсов и мероприятий с привлечением семей работников, а в особенности детей для участия в конкурсах на лучший рисунок или девиз по охране труда.

Заключение

Предложенные принципы предназначены для использования на предприятиях любых организационно правовых форм. На наш взгляд,

они раскрывают сущностно экономические характеристики охраны труда и обосновывают причины, по которым вложение средств в охрану труда становится выгодным, тем самым мотивируют работодателей к добровольному и целенаправленному процессу инвестирования мероприятий по охране труда.

ИСТОЧНИКИ:

1. *Усикова О.В.* Анализ современного состояния затрат в сфере охраны труда в разрезе значимых экономических аспектов и особенностей их отражения в налоговом и бухгалтерском учете // Экономика и предпринимательство. — 2014. — № 7 (48). — С. 673-676.
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014).
3. *Карнаух Н.Н.* Охрана труда: Учебник. — М.: ЮРАЙТ, 2011 г. — 384 с. — (Кристалл знаний).
4. Financial Decision Makers' Views on Safety. What SH&E professionals should know / Y.-H. Huang, T.B. Leamon, Th.K. Courtney, S. DeArmond, P.Y. Chen, M.F. Blair // Professional safety, April 2009.
5. A majority of U.S. businesses report workplace safety delivers a return on investment: a report of Liberty Mutual. 2001.
6. Safety and Health Management Systems eTool: Module 1–Safety and Health Payoffs; Helpful Statistics. OSHA. 2007.
7. *Черников Б.В.* Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников: Дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. по специальности 08.00.05. — Томск, 2014. — 200 с.
8. *Brace T., Veltri A.* Ergonomic Investments A plant-level exploratory analysis // Professional safety. February 2009. pp. 22-25.
9. *Demby G.* The business case for safety - Justifying an investment in ergonomics (Part 1 of 2). OSHA, «The Need for an Ergonomics Standard», 1999.
10. Доклад Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2013 году» от 21.07.2014 г.
11. *Pater R., Bowles R.* 9 Keys for Directing Attention to Safety.