N.M. Baikov
E.G. Dzhibilova

Industrial safety measures of the workers of construction branch as the social structure

In the article the characteristic of the social structure of survival and the health of workers is given, the results of the study of the leaders and workers of the construction enterprises of the Khabarovsk territory on the questions of industrial safety measures are represented, recommendations to the organs of authority and leaders of organizations for the reduction of production traumatism at the enterprises are proposed.

Keywords: social structure, industrial safety measures, production traumatism, building, social partnership.

Байков Николай Михайлович – д-р социол. наук, профессор, проректор по научной работе ГОУ ВПО «Дальневосточная академия государственной службы» (г. Хабаровск). E-mail: npro@dvags.ru

Джибилова Елена Геннадьевна – аспирант ГОУ ВПО «Дальневосточная академия государственной службы» (г. Хабаровск). E-mail: lena1509@yandex.ru

Охрана труда работников строительной отрасли как социальная структура

В статье дана характеристика социальной структуры сохранения жизни и здоровья работников, представлены результаты исследования руководителей и работников строительных предприятий Хабаровского края по вопросам охраны труда, предложены рекомендации органам власти и руководителям организаций по сокращению производственного травматизма на предприятиях.

Ключевые слова: социальная структура, охрана труда, производственный травматизм, строительство, социальное партнерство.

Современный этап развития российского общества характеризуется процессами коренных преобразований различных сфер общественной жизни. Одним из основных объектов системных изменений постсоветского российского общества является охрана труда работников в процессе их трудовой деятельности. С социологических позиций охрана труда рассматривается и анализируется нами как социальная структура, призванная обеспечивать сохранение жизни и здоровье работников.

В этой связи, необходимо сделать ряд методологических пояснений. Согласно положениям функционализма, социальная структура определяет действия, мысли и настроения людей. С точки зрения конфликтологического

подхода, социальные отношения стоят над индивидом, а решающую роль играют интересы и отношения господства и подчинения.

Э. Гидденс, соединяя оба подхода, считает, что структуры создаются человеческими действиями и воспроизводятся ими в социальной действительности. Таким образом, можно говорить о наличии непрерывного процесса становления структур в действии, который определяется по Гидденсу как «структурация». Структура характеризуется двойственностью будучи одновременно и результатом, и определяющим условием индивидуальных действий. «Структуры следует концептуализировать не просто как налагающие ограничения на человеческую деятельность, но как обеспечивающие ее возможность…. В принципе, всегда можно изучать структуры на основе их структурации как ряда воспроизводимых практических обычаев. Исследовать структурацию практики – значит объяснять, как структуры формируются благодаря действию и, наоборот, как действие оформляется структурно» [1].

Социальная структура охраны труда как совокупность относительно устойчивых связей между образующими ее элементами, имеет свои отличительные особенности. Они проявляются в обладании ею системными, эмержентными, т. е несводимыми к сумме составляющих ее элементов свойствами именно совокупности элементов (индивидов, норм, ценностей, статусов, ролей и т. д.), характеризующих способы их сочетания, отношений и взаимодействий между ними. Таким образом, мы будем рассматривать социальную структуру сохранения жизни и здоровья работников с двух позиций. Во-первых, это система федеральных и региональных отраслевых норм и стандартов, во-вторых, ценности, установки, субъективные оценки работников и руководителей организаций. Процессы трансформации структуры носят сложный и противоречивый характер, они предопределяют возможности и темпы социально-экономического развития страны в целом и её регионов. Особенно остро они протекают в травмоопасных сферах трудовой деятельности, к числу которых относится строительство – особенная отрасль хозяйственной деятельности, требующая специального подхода к решению вопросов охраны труда.

Строительство как трудовая деятельность характеризуется повышенной опасностью выполняемых работ, в силу многих причин и наличия большого количества опасных и неблагоприятных факторов: природно-климатических, санитарно-гигиенических, физических и т. д. Необходимость применения в процессе строительства большого количества разнообразного оборудования, машин и агрегатов требует высокой квалификации обслуживающего их персонала и повышенного внимания при работе. Повышенная опасность строительно-монтажных работ ведет к тому, что любое (даже незначительное) нарушение требований охраны труда служит причиной производственного травматизма и смерти работников.

Таким образом, охрана труда как структура сохранения жизни и здоровья работников – это набор именно тех правил и ресурсов, которые составляют неизменную основу их социальных практик и предписывают способы

поведения. Согласно подходу Э. Гидденса, социальные структуры существуют исключительно как "структурирующие свойства", которыми определяются базовые характеристики социальных систем или коллективных образований, в нашем случае – строительной отрасли. Структурирующее влияние этих свойств складывается из двух аспектов. Во-первых, это оформление образцов, правил взаимодействия агентов, во-вторых, конституирование временной протяженности взаимодействия.

Таким образом, структурные свойства обусловливают существование во времени и пространстве более или менее одинаковых социальных практик и придают им "систематическую" форму. Структура, тем не менее, нетождественна принуждению, она как ограничивает действие, так и создает возможности для его осуществления. Таким образом, структуру не следует понимать в качестве препятствия на пути действия: она всегда значимое условие производства любого действия, в том числе и фундаментальных социальных изменений.

В связи с этим, анализ охраны труда как социальной структуры позволяет выявить действие ее нормативной правовой составляющей. Она жестко предписывает такие обязательные действия, как: проведение инструктажа, полное обеспечение работающих средствами индивидуальной и коллективной защиты, недопущение к работе лиц без наряда-допуска либо не прошедших необходимую подготовку и инструктаж, назначение ответственных лиц за безопасное проведение работ, выполнение других необходимых правил безопасности. Во время строительных работ должны строго выполняться общие требования охраны труда, отраженные в Трудовом кодексе Российской Федерации и других законодательных актах, а также существующие правила и разработанные на их основе инструкции по безопасному выполнению конкретного вида строительных работ для каждой отдельной специальности.

За последние годы внесены существенные изменения и дополнения во многие статьи Трудового кодекса Российской Федерации [2], принят ряд постановлений Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов Минздравсоцразвития России и других федеральных органов исполнительной власти по вопросам условий, организации и охраны труда. Это позволило, в некоторой степени, снизить количество происшествий и стабилизировать показатели травматизма во многих видах деятельности. Среди последних новаций нормативного правового регулирования социальной структуры охраны труда – Федеральный закон «О саморегулируемых организациях» [3]. Главная цель саморегулируемых организаций в строительстве (СРО) – повысить эффективность деятельности строительных компаний и увеличить ответственность строительных агентов по отношению к работодателю.

В то же время, действие «жесткой составляющей» социальной структуры охраны труда, обязывающий характер образующих ее норм и правил в значительной степени детерминированы влиянием ее «мягкой составляющей»,

представленной социальными представлениями, установками, ценностями и мотивами субъектов трудового процесса.

В строительной индустрии Хабаровского края числится 1130 строительных организаций общей численностью более 50 тысяч человек или 10% работающего населения края. Исходя из специфики строительной деятельности условия труда на рабочих местах очень часто меняются, изменяя и профессиональные риски, которым подвергаются работники. Кроме того, традиционно в этой отрасли работает большое количество временных сезонных работников, а также мигрантов, зачастую принятых на работу неформально и на непродолжительный срок.

Более того, велико число партнеров, принимающих участие в строительных работах. К их числу можно отнести работодателей, заказчиков, подрядчиков, наемных работников. Работа в таких условиях может представлять собой источник стресса, увеличить частоту случаев возникновения психосоциальных проблем и напряжения – психофизиологического, эмоционального, физического, – ведущих к росту возможности несчастных случаев и заболеваемости.

По данным официальной статистики, количество несчастных случаев в отрасли остается на прежнем высоком уровне (табл. 1).

Таблица 1

Динамика производственного травматизма в строительном комплексе Хабаровского края (человек)

Число пострадавших	2007	2008	2009
Численность пострадавших на производстве	101	85	98

Источник: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю.

Оценить состояние строительной отрасли, выявить причины несчастных случаев в процессе трудовой деятельности и определить перспективы снижения уровня производственного травматизма позволяют результаты социологического исследования [4].

По оценкам респондентов, степень значимости проблем охраны труда на предприятиях строительной отрасли Хабаровского края оценивается каждым вторым руководителем предприятий (51%) как «одна из многих проблем» и меньшей частью – по позиции «очень важная проблема» (44%). На наш взгляд, это можно объяснить особенностями сознания опрошенных: для одной группы руководителей значимость охраны труда является приоритетной в широком спектре существующих проблем на предприятии, поэтому она определяется как

«очень важная», для других – менее приоритетная, но проблемная, как и многие другие (рис. 1).

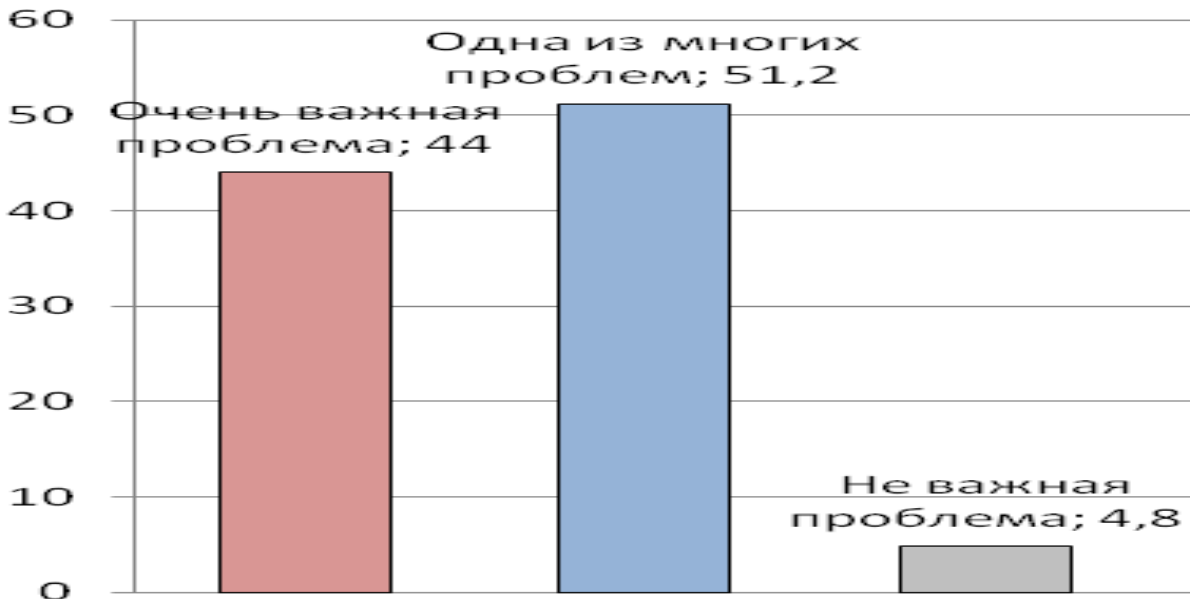


Рис. 1. Значимость проблем охраны труда и сохранения здоровья работников для предприятий строительной отрасли (в % от числа опрошенных)

Анализ влияния нормативно-правовой составляющей социальной структуры охраны труда показал, что только половина рабочих предприятий строительства (51,1%) и 44,0% опрошенных руководителей считают, что законы, регулирующие строительную отрасль, в основном, исполняются, вторая половина придерживается противоположного мнения или затрудняется ответить (рис. 2).

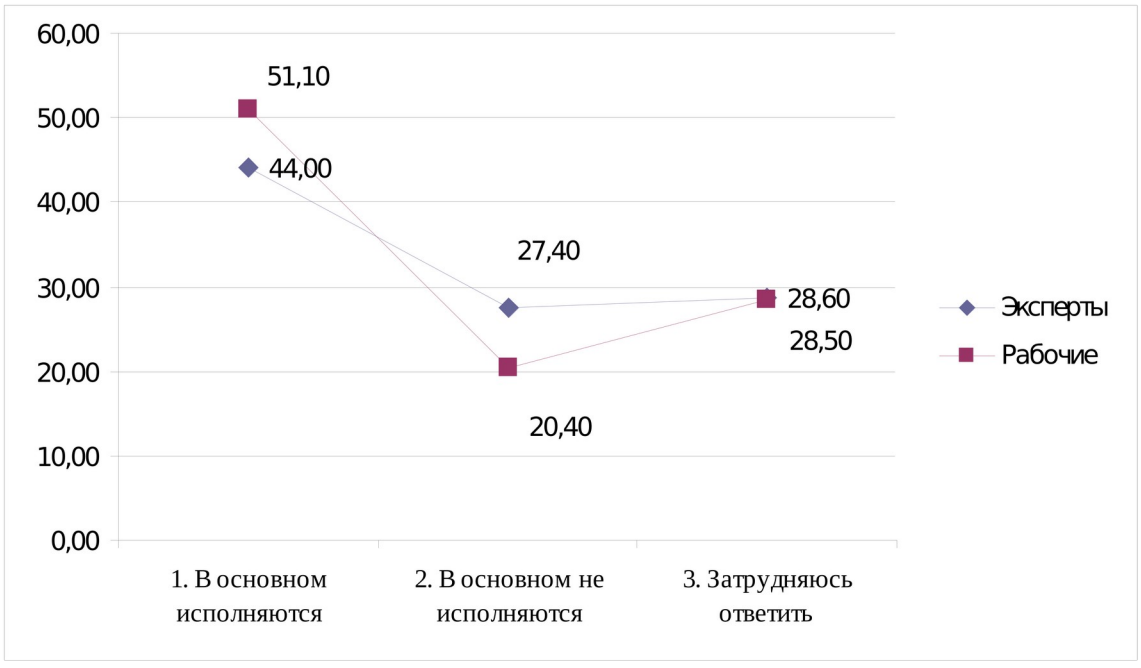


Рис. 2. Оценки исполнения законов, регулирующих строительную отрасль (в % от числа опрошенных)

Результатом пренебрежительного отношения и руководителей предприятий, и работников к законодательным и иным нормативно-правовым требованиям охраны труда являются их несоблюдение и, как следствие, высокий уровень производственного травматизма. Соответственно, работодатель несет дополнительные финансовые затраты как прямые (различные выплаты и компенсации потерпевшим, налагаемые штрафы за нарушение требований охраны труда и т. п.), так и косвенные (вынужденные простои оборудования, снижение производительности труда, расходы на дополнительное обучение работников и др.) (табл. 2).

Таблица 2

Показатели нетрудоспособности работников и затрат на охрану труда в Хабаровском крае за 2009 год

	Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших на производстве в расчете на 1 пострадавшего	**Израсходовано средств на мероприятия по охране труда в расчете на 1 работающего, рублей**
Всего по краю	42,8	5761,1
Строительство	41,4	4892,9

Источник: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю.

Основными причинами неисполнения законов, гарантирующих социально-трудовые права граждан, а также законов, регулирующих строительную отрасль, являются: их оторванность от реальной жизни (в их разработке не принимают участие представители строительных организаций); коррупция в органах власти; элементарное незнание законов самими работниками (табл. 3).

Таблица 3

Причины неисполнения законов, гарантирующих социально-трудовые права граждан в строительной отрасли [4]
(в % от числа тех, кто считает, что законы не исполняются)

Варианты ответов, %	**эксперты**	**рабочие**
1. Законы оторваны от реальной экономики	46,7	38,5
2. Законы сковывают предпринимательскую деятельность в строительной сфере	33,3	3,8
3. Ослаблена исполнительская дисциплина в органах власти	26,7	11,5

4. Нет надлежащего прокурорского надзора за исполнением законов	13,3	9,6
5. Законы не исполняются из-за коррупции в органах власти	50,0	21,2
6. На пути исполнения законов стоят корыстные интересы собственников и руководителей предприятий	36,7	21,2
7. Работающее население не знает законы	50,0	42,3
8. Рядовые работники не уважают законы и не хотят их исполнять	6,7	7,7

Анализ ГОСТов и санитарно-эпидемиологических нормативов по изложенным в них требованиям показывает, что они нередко противоречат друг другу, что затрудняет практику их применения. Отдельные нормативные правовые акты, в т. ч. на работы повышенной опасности, требуют переработки и приведения в соответствие с основными положениями статей Трудового кодекса.

Игнорирование работодателями требований охраны труда во многом связано с декларативным характером большинства норм трудового права. Так, законодательством Российской Федерации установлены права работников на безопасные условия труда и обязанность работодателя их обеспечивать, а также предусмотрена дисциплинарная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность работодателя за нарушение требований охраны труда. Вместе с тем, административный ресурс контроля и надзора за исполнением указанных норм трудового права в последние годы фактически утерян: численность государственных инспекторов по охране труда позволяет обеспечить проведение плановых профилактических мероприятий по предупреждению страховых случаев (в расчете на организацию) не чаще, чем один раз в 32 года. При этом, в результате проверок выявляется порядка 1,5 млн. правонарушений в сфере охраны труда.

Вся нормативно-правовая база и схемы управления охраной труда, включая порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, рекомендации по планированию мероприятий по охране труда, системы аккредитации и сертификации, порядок обучения по охране труда, основаны на стандартах безопасности труда, принятых 20 – 30 лет назад. Они совершенно неадаптированы к специфике малых и средних предприятий строительной отрасли, что не позволяет эффективно работать в современных условиях.

Ведущим фактором устойчивости социальной структуры охраны труда выступает организация производства. По ответам руководителей предприятий можно судить, что, ее основные параметры оцениваются ими положительно. Отрицательные оценки организации производства на предприятиях представлены опрошенными в незначительном количестве. Например, острую проблему составляют низкий технический и технологический уровни производства. Степень износа основных фондов строительных организаций в крае составила около 50% (табл. 4). Обновление строительной техники

происходит медленными темпами. Естественно, работа в таких условиях приводит к авариям и, как следствие, травмам.

Таблица 4

Оценки показателей организации производства на предприятиях строительной отрасли края (в % от числа опрошенных) [4]

Характеристики труда	1	2	3	4	5
Состояние техники и оборудования	-	-	37,3	50,6	12,0
Соблюдение требований охраны труда	1,2	3,6	26,5	59,0	9,6
Санитарно-гигиенические условия	-	10,8	39,8	38,6	10,8
Организация труда	-	4,8	22,9	54,2	18,1
Режим труда	1,2	4,8	9,6	56,6	27,7
Соблюдение трудовых прав	-	2,4	14,5	50,6	32,5
Условия профессионального роста	4,8	7,2	24,1	38,6	25,3

Наиболее эффективным решением проблем сохранения жизни и здоровья работников, на наш взгляд, является развитие социального партнерства.

Согласно ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации, под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [2].

В идеале, работник заинтересован в обеспечении со стороны работодателя здоровых и безопасных условий своего труда. Работодатель, в свою очередь, ставит на первое место экономические аспекты деятельности и стремится свести свои расходы к минимуму, в том числе и на охрану труда.

Регулирующая роль государственных органов власти заключается в том, чтобы установить единые для всех правила и понятный всем механизм выработки взаимно согласованных решений.

У отечественных работодателей и работников, судя по результатам опроса, нет понимания, что социальное партнерство в охране труда выгодно для обеих сторон: совместный вклад в улучшение условий труда ведет к росту его производительности, повышению качества продукции и получению прибыли. Плохие условия труда (даже при действующей системе компенсаций) наносят вред здоровью работников и в долгосрочном плане невыгодны для работодателя.

В практическом отношении социальное партнерство в строительной отрасли Хабаровского края по большому счёту не развивается. Так, только четверть из числа опрошенных руководителей отметили наличие у них

профсоюзной организации на предприятии, хотя большинство из них (по численности работников) относятся к малому и среднему строительному бизнесу. Как следствие, защита трудовых прав работника во время производственного процесса в механизме социального партнерства отсутствует. Приниженность института социального партнерства в области защиты жизни и сохранения здоровья работника в строительном комплексе края связана и с тем, что профсоюзные организации, по мнению экспертов, имеют низкий рейтинг авторитетности (табл. 5).

Таблица 5

Распределение ответов экспертов на вопрос: «Обладает ли профсоюз на Вашем предприятии (организации) авторитетом?» [4]
(в % от числа опрошенных)

Варианты ответов		%
1.	Да, большим	6,3
2.	Пожалуй, обладает	18,8
3.	Скорее не обладает	43,8
4.	Совсем не имеет авторитета	6,3
5.	Затрудняюсь ответить	25,0

Анализ результатов экспертного опроса руководителей предприятий строительной отрасли края также показал низкую эффективность управленческого взаимодействия по вопросам охраны труда и сохранения здоровья работников. Достаточно эффективным его считает только одна пятая опрошенных руководителей предприятий строительства (рис. 3).

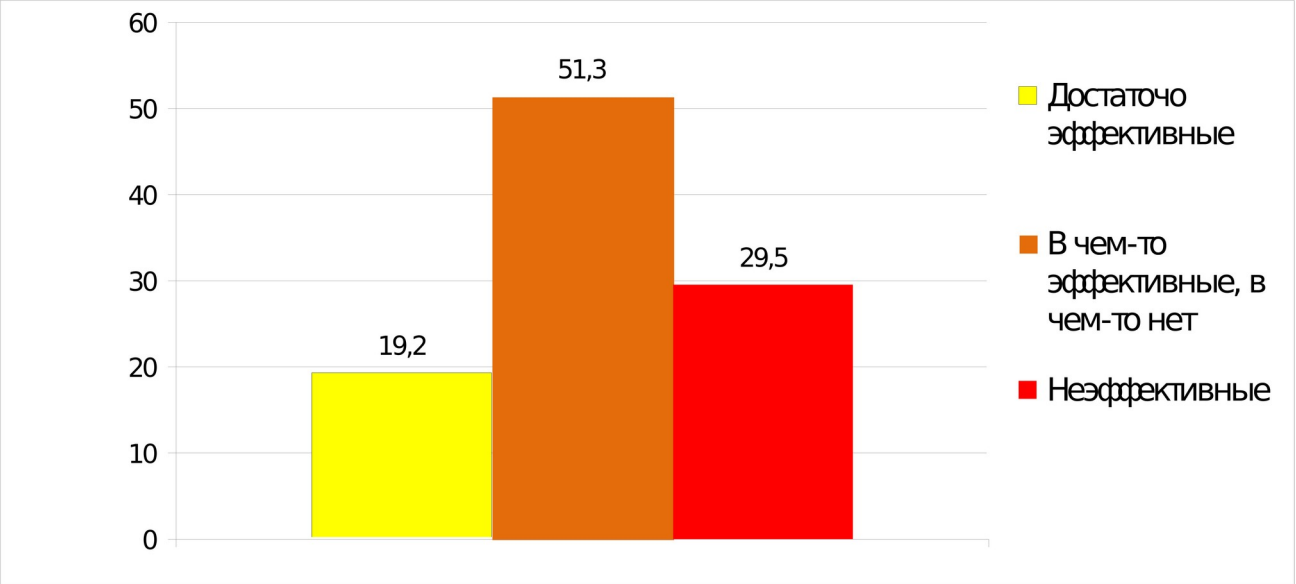


Рис. 3. Оценка взаимоотношений руководителей предприятий с работниками (профсоюзом) и органами власти в обеспечении охраны труда и профилактики

производственного травматизма (в % от числа опрошенных)

Большинство опрошенных крайне низко оценивают взаимодействие с: Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов (75,9% никогда не взаимодействовали), Союзом работодателей Хабаровского края (71,2%), Трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в Хабаровском крае (66,7%), Межведомственной комиссией Хабаровского края по охране труда (65,2%), Дальневосточным объединением промышленников и предпринимателей (62,1%), Дальневосточным объединением строителей (59,1%). В той или иной степени (часто, иногда, редко), руководители предприятий строительной отрасли взаимодействуют с государственными структурами: Государственной инспекцией труда в Хабаровском крае (73,9%), Фондом социального страхования (72,8%),Управлением Роспотребнадзора по Хабаровскому краю (63,7%), Управлением труда Министерства социальной защиты населения Хабаровского края (43,9%).

Анализ форм и методов взаимодействия между субъектами социального партнерства по вопросам охраны жизни и здоровья работников строительных предприятий показывает, что они сводятся к консультациям (61,9%). В то время как административные проверки, рейды использует только четвертая часть руководителей предприятий, а различного рода экспертизы – еще меньше (13%) (табл. 6).

Таблица 6

Формы взаимодействия руководителей предприятий с заинтересованными структурами по вопросам охраны труда и профилактики производственного травматизма [4]
(в % от числа опрошенных)

Варианты ответов	**%**
1. Консультации по вопросам охраны труда и трудового законодательства	61,9
2. Административные проверки, рейды на предприятия	25,0
3. Совещания и обсуждения важных вопросов охраны труда	22,6
4. Различного рода экспертизы	13,1
5. В судах	3,6

Недооценка руководителями действенных форм взаимодействия с заинтересованными структурами связана и с тем, что значительной части из них (41%) неизвестно о положительном опыте по охране труда и профилактике производственного травматизма в строительной отрасли, каждому третьему – лишь кое-что.

Анализ ситуации с сохранением жизни и здоровья работающих на предприятиях строительной индустрии Хабаровского края показывает, что

социальное партнерство и его развитие как элемента социальной структуры во многом будет обусловлено деятельностью субъектов этого процесса в лице трудовых коллективов и профсоюзных организаций через разработку и реализацию конкретных мер по предотвращению угроз жизни работника и его здоровью. В условиях непрерывности модернизации строительного производства, его технологического обновления несоблюдение требований охраны труда, игнорирование законодательных и иных нормативных правовых норм может привести к росту профессиональных рисков различного характера для работников. Представляются целесообразными усиление не только обязывающего характера социальной структуры охраны труда за счет совершенствования нормативного правового регулирования, но и реализация комплекса мер по изменению ее субъективной составляющей, прежде всего, сознания руководителей, собственников, работников, представителей власти.

Оптимизация социальной структуры предполагает совершенствование правоотношений, связанных с государственной экспертизой условий труда, аттестацией рабочих мест по условиям труда, аккредитацией организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, выполнением санитарно-оздоровительных мероприятий, проведением предварительных и периодических медосмотров, обучением работников требованиям сохранения жизни и здоровья.

Литература и источники:

1. Цит. по: Современный философский словарь / под ред. В. Е. Кемерова. – Изд. 3-е, испр., доп. – М., 2004. – 864 с. – С. 516.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. – 2001, 31 декабря.

3. О саморегулируемых организациях : Федер. закон от 01.12.2007 № 315-ФЗ (ред. от 27.07.2010) // Российская газета. – № 273. – 06.12.2007.

4. Экспертный опрос по теме: «Исследование проблем, тенденций и перспектив развития сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в Хабаровском крае». Опрошено 84 руководителя, (заместители), специалисты по охране труда и 138 работников строительных предприятий.

5. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : Федер. закон от 24.07.1998 // Российская газета. – № 153 – 154. – 12.08.1998.

6. Жилинский, Е. Партнерство государства и бизнеса в защите здоровья трудоспособного населения / Е. Жилинский // Власть. – 2010. – № 2. – С. 23 – 27.

7. Куконков, П. И. Социально-трудовые отношения в региональных центрах России / П. И. Куконков // Социологические исследования. – 2008. – № 3. – С. 184 – 199.

8. Молевич, Е. Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии / Е. Ф. Молевич // Социологические исследования. – 2001. – № 6. – С. 38 – 41.

9. Шклярук, В. Я. Сохранение здоровья как фактор социального самочувствия / В. Я. Шклярук // Социологические исследования. – 2009. – № 12. – С. 139 – 141.