

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА КАК ОСНОВА ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

Е.В. Троян, студент группы 3-17Г11

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета*

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26

E-mail: troyan-evgeniy@yandex.ru

Безопасный труд и здоровье работника являются, как известно, краеугольным камнем любого цивилизованного общества. В нашей стране, по мере дальнейшего поступательного продвижения по пути формирования рыночных отношений, проблема повышения качества рабочих мест, а именно, создания здоровых и безопасных условий труда, становится все более и более очевидной.

Однако, зачастую стремление к достижению максимального уровня доходов при тотальной экономии «везде и на всем» со стороны работодателя, а также отсутствие соответствующей инициативы со стороны работника, которое обусловлено нежеланием вступать в конфликт со своим работодателем, приводит к печальным результатам.

Сегодня свыше 30% ежегодно умирающих россиян – это граждане в трудоспособном возрасте. В Российской Федерации ежегодно около 180 тысяч человек умирает по причинам, связанным с воздействием вредных и опасных производственных факторов. Ежегодно получают травмы на производстве около 200 тысяч человек, регистрируется более 10 тысяч случаев профессиональных заболеваний, более 14 тысяч человек становятся инвалидами вследствие трудового увечья и профзаболевания. Ежегодные экономические потери, обусловленные неблагоприятными условиями труда, оцениваются в 500 млрд. рублей (1,9% ВВП). По экспертным оценкам, из-за болезней в среднем теряется до 10 рабочих дней (в странах Евросоюза – 7,9 дня) на одного работающего.[1]

Неудовлетворительное состояние и опасные тенденции развития «человеческой составляющей» в системе производительных сил Российской Федерации стала проблемой национальной безопасности, т.к. представляет серьёзную угрозу перспективам развития страны. Бессмысленно принимать меры по стимулированию рождаемости без исправления ситуации с потерей здоровья и жизни населения на рабочих местах. Не имеет смысла увеличивать ассигнования на здравоохранение населения, если люди теряют жизнь и здоровье на работе.

Системный характер назревших проблем обуславливает необходимость реформирования всей системы управления охраной труда, т.е. управления системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности с учетом потребности развития российской экономики и тех масштабных задач, которые ставятся Правительством Российской Федерации по достижению нового качества жизни и условий труда российских граждан.

В этой связи основной целью реализации Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 14 февраля 2008 г. № 170-р, является снижение смертности трудоспособного населения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний до уровня развитых европейских стран.

Для реализации положений указанной Концепции Минздравсоцразвития РФ совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей разработана Программа действий по улучшению условий и охраны труда, предусматривающая мероприятия по переходу к оценке и управлению профессиональными рисками на рабочих местах.

Главная цель Программы – защитить здоровье работника и обеспечить безопасность труда путем внедрения системы управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте и вовлечение в управление этими рисками основных сторон социального партнерства – работодателей и работников.[2]

Под профессиональным риском понимается вероятность повреждения (утраты) здоровья (в том числе, репродуктивного) или смерти, связанная с исполнением работником обязанностей по трудовому договору (контракту).

Управление профессиональными рисками – комплексная система мер, направленная на снижение профессионального риска до его допустимого уровня и обеспечивающая контроль (мониторинг) риска.

Допустимый (приемлемый) профессиональный риск – уровень профессионального риска, который формируется при оптимальных и допустимых условиях труда и не требует специальных мероприятий для его снижения.

Программа действий по улучшению условий и охраны труда направлена на достижение следующих стратегических задач:

1. Снизить риски несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (индикатор – динамика производственного травматизма);
2. Повысить качество рабочих мест и условий труда (индикатор – снижение количества работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормам);
3. Снизить смертность от предотвратимых причин (индикатор – динамика производственного травматизма со смертельным исходом);
4. Увеличить продолжительность жизни и улучшить здоровье работающего населения (индикатор – доля выявленных профессиональных заболеваний в ходе периодических медицинских осмотров).

Наиболее важными законодательными и нормативными актами по оценке профессиональных рисков в РФ на сегодняшний день являются:

- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования», введенный в действие с 1.07.2009 г., содержит требования к системам управления охраной труда в организации. Обязательной составляющей этой системы должна быть... «деятельность по управлению профессиональными рисками на основе установления эффективных мероприятий по определению, устранению или ограничению опасностей и рисков, способствующие сохранению здоровья в течение трудового процесса; Опасности и риски для безопасности и здоровья работников должны быть определены и оценены на постоянной основе». [3]
- «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство Р 2.2.1766-03», введено в действие с 1 ноября 2003 г.
- Исходными данными для оценки производственного риска являются результаты аттестации рабочих мест, проводимой в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 г. № 569;
- Мерой риска является класс условий труда, установленный по Руководству Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», введенному в действие с 1 ноября 2005 г.

Поскольку основной целью новой системы управления охраной труда является переход от реагирования на страховые случаи к управлению рисками повреждения здоровья работников, совершенствование системы управления профессиональными рисками должно базироваться на оценке условий труда на каждом рабочем месте с выявлением вредных и (или) опасных производственных факторов по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и оценке здоровья занятых на этих рабочих местах работников, на основании которых необходимо осуществлять мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, профилактике профессиональных заболеваний работников и назначении им соответствующих компенсаций.

Поэтому в настоящее время аттестации рабочих мест не только отводится ведущая роль в системе работ по охране труда в организациях, но и, более того, она является одним из приоритетных направлений государственной политики в области охраны труда.

К сожалению, аттестация рабочих мест по условиям труда проводится пока недостаточно высокими темпами как по объемам, так и качеству работ. [4]

Во многих регионах России органами государственной экспертизы условий труда признаются неудовлетворительными и отклоняются до 50% представленных материалов по АРМ.

Сегодня АРМ, к сожалению, в большинстве случаев – это работа на процесс: получение соответствующих документов, а не на результат: повышение безопасности рабочих мест.

Что же касается создания банка данных существующих условий труда на уровне организации, муниципального образования, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации и на федеральном уровне, то этот вопрос находится примерно в таком же состоянии, как и в далеком 1997

году – до введения аттестации. Замечательная идея, заложенная в аттестации рабочих мест, в настоящее время практически выхолощена: на всех уровнях развернута настоящая «война» за проведение АРМ, за процент охвата ею районов, областей, регионов и т. д., которая фактически затмила собою конечную цель – создание здоровых и безопасных условий труда.

Таким образом, в настоящее время весьма актуальной представляется задача по совершенствованию нормативно-правовой базы проведения аттестации рабочих мест и подготовки специалистов, способных проводить работу по оценке профессиональных рисков на основании результатов проведения аттестации.

Литература.

1. Девисилов В.А. Российский приоритет – человеческий капитал // Безопасность в техносфере. – 2008. №2 - С. 3-11.
2. О создании системы управления профессиональными рисками (Концепция федеральной Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008-2010 гг.)
3. Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования»
4. Файнбург Г.З. Еще раз о способах оценки профессиональных рисков, производимой в целях управления ими на практике // Безопасность и охрана труда. - 2009. №2 – С. 11-17.

ИССЛЕДОВАНИЕ РОЛИ МОТИВАЦИИ К ЗАНЯТИЯМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ У СТУДЕНТОВ

М.М. Борангазиев, Ф.А. Хамидова, студенты группы 10741

Научный руководитель: Тренер-преподаватель кафедры БЖДЭиФВ Девянина М.С.

Юргинский технологический институт (филиал)

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г.Юрга, ул.Ленинградская26

В настоящее время, особенно в сфере физической культуры и спорта, наблюдается снижение интересов и потребностей в занятиях спортом, у студентов недостаточно сформирована мотивация к занятиям спортом. Данная проблема очевидна. Одним из условий успешного проведения занятия является знание мотивов как причины двигательных действий. Это поможет подходить к процессу выполнения физических упражнений более осознанно и целенаправленно, что и определяет актуальность данного исследования.

В ходе исследования была поставлена задача изучения сущности понятия «мотивация».

К методам, применяемым в ходе исследования, можно отнести: аналитическое исследование основных понятий – «мотив», «мотивация»; анкетирование; графическое представление данных; анализ результатов анкетирования.

Мотивация в научной литературе рассматривается как совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведения. Мотив есть субъективная причина деятельности. Это то, что подталкивает, приводит в движение [1].

Автор Е.П.Ильин утверждает, что «мотив— это осознанная причина активности человека, направленной на достижение цели. Мотив— сложное психическое образование, которое начинает формироваться под влиянием возникающей у человека потребности» [4].

В психологическом смысле мотив - (от лат. moveo – двигаю) трактуется как материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения[3].

Мотивацию занятий к физической культуре в вузе представил в своих работах Р.С. Наговицын. Автором было определено несколько больших групп мотивов: оздоровительные, двигательнo-деятельностные, соревновательно-конкурентные, эстетические, коммуникативные, познавательнo-развивающие, творческие, профессионально-ориентированные, административные, воспитательные, статусные, психологo-значимые, культурологические [2].

Для подтверждения теоретических составляющих необходимо исследование практических основ, к которым можно отнести:

1. анализ посещения студентами института академических занятий физической культурой;