

ПРОБЛЕМА ОППОРТУНИЗМА В УПРАВЛЕНИИ ОХРАНОЙ ТРУДА

О. В. Кузнецова

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Статья посвящена исследованию проблем охраны труда в контексте оппортунизма, имеющего место в среде многообразия разновидностей социально-трудовых отношений. Обоснована необходимость углубления представлений о сущности оппортунизма. Сделан вывод о наличии вероятности как умышленного, так и неумышленного характера проявлений оппортунистического поведения в сфере охраны труда. При этом в неумышленном поведении, которое может являться, как аргументировано в статье, сознательным, так и несознательным (в отличие от умышленного поведения), причинение ущерба другой стороне не есть самоцель. Представленный в работе подход к трактовке сущности оппортунизма послужил основой для разработки автором рекомендаций, призванных способствовать реальному улучшению положения дел с сохранением жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Ключевые слова: охрана труда, социально-трудовые отношения, оппортунизм, умышленное поведение, неумышленное поведение.

THE OPPORTUNISTIC PROBLEM IN LABOUR PROTECTION

O. V. Kuznetsova

Altai State University (Barnaul, Russia)

The article is devoted to the study of labor protection problems in the context of opportunism, which takes place in the midst of a variety of varieties of social and labor relations. The necessity of the deepening of ideas of the nature of labor opportunism is substantiated. The conclusion of the probability of intentional and accidental nature of opportunistic behavior is established. Herewith in case of accidental opportunistic behavior, that can be conscious and unconscious (in contrast with intentional behavior), as vindicated before, damnification to another entity isn't end in itself. The approach presented in the work to the interpretation of the essence of opportunism served as the basis for the author's development of recommendations intended to contribute to a real improvement in the state of preservation of life and health of workers in the course of work.

Keywords: occupational safety and health, social and labor relations, opportunism, willful conduct, unintentional behavior.

Охрана труда, вложения в которую зачастую рассматриваются как вынужденные и неоплачиваемые затраты, всегда была и остается проблемной сферой управления людьми. При этом в эпоху общества знания (экономики знаний) проблема управления охраной труда как системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности имеет особую актуальность.

Так, фактор здоровья (потенциал здоровья) является основополагающим активом индивидуального и общественного человеческого капитала, представляющего собой совокупность созидатель-

ных способностей, вложения в который создают новые возможности для экономического прогресса [1, с. 152–160]. Именно здоровье индивидуума определяет продолжительность и степень его экономической активности и тем самым создает предпосылки для реализации других составляющих человеческого капитала. В частности, багаж обще-научных и профессиональных знаний, определяющий уровень производительности труда работника, преумножается и реализуется главным образом в трудоспособном возрасте. Между тем в результате производственных травм и профессиональных

заболеваний происходит утрата здоровья населения, что, в свою очередь, требует дополнительных инвестиций для восполнения этого выбытия.

Например, только на территории Алтайского края за период с 2014 по 2018 г. в результате несчастных случаев на производстве численность пострадавших с тяжелым и смертельным исходом составила 669 человек [2, с. 6]. Всего же, по данным Минздравсоцразвития, в Российской Федерации на производстве в среднем ежегодно погибает 3 тыс. человек, 14 тыс. работников (из 200 тыс. чел., получивших производственные травмы) становятся инвалидами, еще 10 тыс. трудящихся приобретают различные профессиональные заболевания [3].

Однако это лишь официальные данные, или, по-другому, зарегистрированные случаи утраты жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Так, по сведениям Международной организации труда, ежегодно в нашей стране из-за работы в неблагоприятных условиях труда только погибает 15 тыс. человек [3].

К тому же инновации и нововведения, в которых реализуются научные знания, порой влекут за собой возникновение вредных и опасных производственных факторов (ранее не существующих либо широко не распространенных), результатом чего могут стать профессиональные заболевания и случаи производственного травматизма. Например, при отсутствии коллективных и индивидуальных средств защиты работники сектора солнечной энергетики подвергаются воздействию теллурида кадмия, являющегося общеизвестным канцерогеном. В процессе производства, технического обслуживания, монтажа ветроэнергетических установок существует вероятность получения персоналом профессиональных заболеваний и травм, обусловленная воздействием на организм трудящихся вредных производственных факторов (стирола, эпоксидных смол, паров с пылью, вредных газов, растворителей) и наличием опасных физических факторов (движущихся частей оборудования и механизмов). Кроме того, ряд наблюдаемых при монтаже солнечных панелей опасных физических факторов аналогичен опасным производственным факторам, уже присутствующим в строительстве, но является новым для кровельщиков и электриков, устанавливающих солнечные водонагреватели и фотоэлектрические модули на крышах домов [4, с. 346–348].

Таким образом, научно-технический прогресс, выступая важнейшим средством повышения благосостояния общества, между тем порождает риски утраты здоровья работающих в процессе трудовой деятельности [5, с. 60–62], что, в конечном счете, отрицательно сказывается на воспроизводстве человеческого капитала, являющегося фактором со-

циально-экономического развития (поступательного, прогрессирующего изменения) человеческой жизнедеятельности.

При этом следует отметить, условия существования общества и условия труда (факторы производственной среды и трудового процесса) в частности, являющиеся зоной возникновения риска потери здоровья работающих (риска профессионального заболевания и риска производственной травмы), определяет сам труд. Так, еще в XVII веке известный английский экономист У. Петти говорил: «Труд есть отец богатства, а земля — его мать» [1, с. 159]. Современный труд осуществляется в среде социально-трудовых отношений, среди всего многообразия разновидностей которых имеют место и отношения трудового оппортунизма [6, с. 54–63]. Исходя из этого, для реального улучшения положения дел с сохранением жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности представляется правомерным рассмотрение охраны труда (как деятельности людей, обуславливающей состояние условий труда) через призму оппортунизма, что и выступает в качестве цели статьи. Задачами исследования являются следующие: углубление представления о существенных (невидимых, неочевидных) характеристиках оппортунизма; определение целесообразных изменений системы управления охраной труда.

Сущностная основа оппортунизма в сфере охраны труда. Изучению разнообразных вопросов социально-трудовых отношений, как и множества аспектов охраны труда, российскими и зарубежными учеными уделено довольно много внимания. Однако до сих пор остается не проработанным исследование управления охраной труда в контексте оппортунизма как одного из актуальных проявлений социально-трудовых отношений.

Само понятие оппортунистического поведения появилось в экономической литературе во многом благодаря работам О. Уильямсона. Он определил оппортунизм как «преследование личного интереса с использованием коварства (обмана) ... В более общем случае оппортунизм означает предоставление неполной или искаженной информации, особенно когда речь идет о преднамеренном обмане, введении в заблуждение, искажении и сокрытии истины или других методах запутывания партнера. Он лежит в основе действительной или мнимой информационной асимметрии» [7, с. 97–99]. Последующее изучение данного явления такими учеными, как Р. И. Капелюшников, А. Е. Шаститко, А. Н. Нестеренко, А. Олейник и др., акцентировало внимание на умышленном характере оппортунистического поведения, проявляющегося в преследовании собственного интереса (в стремлении к личной выгоде) с сознательным уклонени-

ем от выполнения обязательств, не ограниченным соображением морали и противоречащим интересам других агентов [8, с. 174; 9, с. 52–56; 10, с. 47]. Однако с точки зрения автора статьи, проблема оппортунистического поведения гораздо глубже, от понимания которой непосредственно зависит решение многих вопросов экономики, в том числе в области охраны труда.

Так, на взгляд автора, определение оппортунизма, данное О. Уильямсоном, не исключает, а, напротив, предполагает («... особенно когда речь идет о преднамеренном обмане, введении в заблуждение... Он лежит в основе действительной или мнимой информационной асимметрии») наличие вероятности неумышленного характера оппортунистического поведения, заключающегося в несознательном уклонении от выполнения обязательств или предоставлении неполной информации по причине её асимметрии.

Углублению представления о сущности оппортунизма может способствовать анализ практики управления охраной труда, осуществляемого на различных уровнях взаимодействия, каждый из которых не существует изолированно и не может рассматриваться в отрыве от всех остальных.

Как показало исследование, в функционирующей в рамках Российской Федерации системе управления охраной труда, ранее представленной автором в контексте социально-трудовых отношений [5, с. 57–81], с одной стороны, между работодателями и работниками (корпоративный уровень или микроуровень) и, с другой стороны, между хозяйствующими субъектами и государством в лице его представительных органов (федеральный, региональный уровни и уровень местного самоуправления), имеет место поведение, похожее на оппортунизм в части невыполнения обязательств или предоставления неполной (искаженной) информации.

Так, признаки оппортунизма просматриваются в поведении хозяйствующих субъектов (нарушение порядка обучения по охране труда, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, специальной оценки условий труда, периодических медицинских осмотров, расследования несчастных случаев на производстве), противоречащем, по крайней мере, интересам государства в лице его представительных органов, разрабатывающих и контролирующих обязательные для выполнения правила по охране труда.

Однако нарушения правил по охране труда еще не свидетельствуют об однозначно умышленном характере соответствующего поведения хозяйствующих субъектов, предполагающего преследование собственного интереса (в ущерб другой стороне).

Так, стремление к добросовестному поведению в данной предметной сфере социально-трудовых отношений сталкивается с рядом препятствий, обусловленных большим количеством нормативно-правовых актов по охране труда, с одной стороны, и, с другой — противоречиями содержащихся в них законодательных требований.

В частности, в Трудовом кодексе РФ (абз. 11 ч. 2 ст. 212) закреплена обязанность работодателя по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ). Однако в отношении государственных гражданских служащих выполнить данное законодательное требование оказалось затруднительным, поскольку Закон о СОУТ требует проводить оценку условий труда госслужащих на основании специальных правовых норм, которых не было разработано.

При этом наряду с нарушениями менеджмента в лице, прежде всего, работодателя и руководителей (специалистов), ответственных за охрану труда в организации (инженеров по охране труда), невыполнение правил по охране труда наблюдается и у непосредственных исполнителей работ на собственных рабочих местах. Однако нарушение работником требований безопасности, выступающее в качестве основной причины производственного травматизма, может объясняться, например, недостатками в обучении, а отнюдь не его сознательным уклонением от выполнения обязательств. Нередко выясняется, что, несмотря на наличие подписи в журнале инструктажа, инструкцию по охране труда работники никогда не видели, про обучение и проверку знаний по охране труда имеют смутное представление.

Таким образом, в разрезе типов социально-трудовых отношений, на примере анализа системы управления охраной труда, под оппортунизмом автором предлагается понимать, по крайней мере, с одной стороны, преднамеренное (умышленное) или, с другой стороны, непреднамеренное (неумышленное) поведение, влекущее за собой причинение ущерба другому лицу (субъекту) вследствие невыполнения обязательств или предоставления неполной информации.

Формы трудового оппортунистического поведения на предприятиях. При формулировании определения термина «оппортунизм» целесообразно также акцентировать внимание на рассмотрении понятий «умышленное поведение» и «сознательное поведение», их разграничении, что особенно актуально для сферы охраны труда, где имеет место, как уже было сказано выше, несовершенство законодательства, касающегося сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Такую оценку поведения предлагается делать как менеджменту предприятия, решающему проблемы управления охраной

труда, так и работникам, исполняющим трудовые процедуры. Так, отсутствие специальной оценки условий труда государственных служащих можно истолковать как проявление только сознательного поведения (при этом неумышленного поведения), в случае осведомленности об отсутствии нормативных актов, регламентирующих процедуру СОУТ данной категории работающих. Примером же умышленного характера поведения является сознательное нарушение правил по охране труда в части непроведения специальной оценки условий труда трудящихся, для которых установлен порядок данной процедуры с целью, например, экономии денежных средств.

Таким образом, и в первом, и во втором случае работодатели (как ответственные за состояние охраны труда в организации лица) наносят ущерб другой стороне (в роли которой, безусловно, выступают, прежде всего, работники). Однако второй пример свидетельствует об умышленном нарушении правил по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности с целью извлечения выгоды.

Следовательно, при рассмотрении нарушений в разрезе оппортунизма, приносящих ущерб другой стороне, с точки зрения автора статьи, необходимо учитывать как минимум два аспекта: является ли поведение сознательным (что обусловлено знанием законодательства); является ли поведение умышленным (в случае сознательного характера нарушений).

Таким образом, проявления оппортунизма в системе управления охраной труда, на взгляд автора, в конечном счете, можно истолковать как:

- умышленное (всегда сознательное) причинение ущерба другому лицу (субъекту);
- неумышленное (сознательное или несознательное) причинение ущерба другому лицу (субъекту), где причинение ущерба не есть самоцель.

Такой подход к трактовке поведения субъекта, влекущего за собой ущерб другому субъекту, позволит предпринять действенные меры в направлении уменьшения деструктивных начал отношений хозяйствующих сторон в сфере охраны труда. В процессе выявления разновидности оппортунистического поведения (или, иными словами, определения сущностной основы оппортунизма) можно установить истинную причину его проявлений, факты о которых отражает в том числе система существующих статистических показателей по охране труда (некоторые из этих показателей упомянуты в статье: количество случаев нарушений порядка обучения по охране труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и т. п.). Причем оппортунистическое поведение

способно укреплять сущностную основу деструктивных начал в социально-трудовых отношениях. Так, экономия средств на охране труда (на оборудовании, обучении, средствах защиты и т. п.) со стороны работодателей приводит к использованию работниками оборудования, не отвечающего требованиям безопасности, к неприменению ими средств индивидуальной защиты (даже только потому что они им не выданы) и другим подобным проявлениям отношений.

Институты охраны труда на предприятиях: состояние и перспективы развития. Углубленное изучение оппортунизма позволит сформировать и более четкое представление об охране труда как об институте, под которым, как правило, понимается совокупность норм и правил [6, с. 199–207; 11, с. 82–105]. При этом уже на данном этапе исследования, на наш взгляд, можно предположить, что одна из особенностей института охраны труда — наличие неформальных правил, нередко ориентированных на уклонение от официальных регламентов. Между тем до сих пор охрана труда зачастую рассматривается только как правовой институт (то есть как совокупность формальных норм: правовая база, механизм правового регулирования и т. п.).

В свою очередь, углубление представления об институте охраны труда позволяет констатировать необходимость актуальных институциональных изменений, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Так, на федеральном уровне управления, на взгляд автора, целесообразна корректировка таких атрибутивных свойств института охраны труда, как нормы и санкции. В частности, необходимо разработать правовые нормы, регламентирующие процедуру специальной оценки условий труда определенных категорий работников. Следует создать и эффективный механизм заинтересованности работодателей и работников в соблюдении требований охраны труда, предусматривающий использование различных инструментов стимулирования. Предоставление налоговых скидок организациям, осуществляющим инвестиции в современное оборудование, в новейшие машины и агрегаты с точки зрения безопасности труда — один из таких инструментов. Также вероятность реальных угроз здоровью работников в процессе трудовой деятельности может быть уменьшена в результате отказа от некоторых специфических вредных веществ (например, в Дании за счет перехода к применению на производстве красок на водной основе удалось устранить риск поражения головного мозга). Предприятия, нашедшие способ снижения риска, целесообразно поощрять, в частности, сокращением размера тарифа страховых взносов.

Данные предложения автора статьи имеют место быть хотя бы потому, что мероприятия по сохранению жизни и здоровья работников сопряжены с финансовыми затратами, являющимися одной из основных причин проявлений оппортунизма как сущностной характеристики социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. К тому же существует небольшая вероятность обнаружения государством (в лице его представительных органов) нарушений по охране труда, смягчены меры ответственности по отношению к причинителям вреда здоровью работающих, что не может не отражаться на масштабе реальных (возможно, не учтенных в статистической отчетности) случаев оппортунистического поведения.

Следует отметить, стимулирование работодателем персонала к соблюдению формальных норм по охране труда — неотъемлемая часть эффективного управления, направленного на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Отношение работников к соблюдению требований по охране труда во многом определяет вероятность утраты ими трудоспособности (постоянной или временной, частичной или полной) в результате несчастных случаев на производстве. Между тем практика показывает, что зачастую работники некоторых видов экономической деятельности сознательно нарушают правила техники безопасности в целях увеличения объемов производства, от чего непосредственно зависит величина их заработной платы. С точки зрения автора, формирование определенных ценностей как ядра организационной культуры (персональная и коллективная ответственность, самоконтроль, дисциплина, инициативность и т. п.) — один из возможных вариантов «перехода» формальных норм (находящих отражение, прежде всего, в нормативных актах федеральных, региональных и муниципальных органов власти) в неформальные правила по охране труда.

Таким образом, исследование явления оппортунизма в системе управления охраной труда, пре-

жде всего, призвано определить необходимость сосредоточения работы на разработке и выполнении определенных норм и правил в направлении устранения тех проявлений социально-трудовых отношений, которые препятствуют сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Разработанные же предложения по институциональной трансформации охраны труда будут являться следствием учета выявленных препятствий (на основе анализа проявлений оппортунизма) по реализации формальных норм.

Заключение. Еще в 245 г. до н. э. древнегреческий врач Эразистрат писал: «В обществе, в котором нет здоровья, не будет ни науки, ни искусства» [1, с. 255]. Спустя время актуальность вопроса о сохранении здоровья населения еще более возросла.

Оппортунизм сферы охраны труда как составляющая современной структуры социально-трудовых отношений — один из насущных вопросов, от изучения которого во многом зависит благосостояние всего общества.

Дальнейшее проведение специальных научных исследований, предполагающее сбор данных о фактах поведения (об очевидных действиях), анализ и синтез его результатов позволит понять глубже причины тех или иных действий (в том числе причины проявлений оппортунистического поведения), наметить пути воздействия на социально-трудовые отношения как их сущностную основу. При этом одним из эффективных методов познания сути следует назвать научную классификацию, с помощью которой можно получить знания для эффективного и результативного управления социально-трудовыми отношениями, направленного в конечном счете на развитие современной цивилизации.

В частности, в процессе выявления сущностной основы оппортунизма сферы охраны труда в работе проанализированы возможные причины его проявлений, на основе чего разработаны рекомендации по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Экономика знаний: коллективная монография / отв. ред. В. П. Колесов. М.: ИНФРА-М, 2008. 432 с.
2. Состояние условий и охраны труда в Алтайском крае в 2018 году: аналит. доклад / Правительство Алтайского края, УТЗН Алтайского края. Барнаул, 2019. 56 с.
3. Кузнецов А. Производственный травматизм в РФ // Экономика и мы [Электронный ресурс]. URL: <http://economicsandwe.com/3227EFD6E096A0D4/> (дата обращения: 23.07.2019).
4. Татаренко В. И., Усикова О. В. Охрана труда как неотъемлемый элемент создания новых рабочих мест в «зеленой» экономике // Российские регионы в фокусе перемен: сборник докладов X международной конференции. Екатеринбург, 2016. С. 346–350.
5. Кузнецова О. В. Система управления охраной труда: институциональная трансформация и сбережение человеческих ресурсов: дис. ... канд. экон. наук. Барнаул, 2014. 216 с.

6. Оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений / под ред. В. И. Беляева, А. Н. Мельникова, Р. А. Самсонова. Барнаул: Концепт, 2015. 236 с.
7. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. СПб.: Лениздат, 1996. 702 с.
8. Беляев В. И. Трудовой оппортунизм: сущность и формы проявления // Вестник Томского государственного университета. 2015. № 398. С. 169–177.
9. Попов Е. В., Симонова В. Л. Оппортунизм экономических агентов. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2007. 186 с.
10. Попов Е. В. Транзакции. Екатеринбург: УрО РАН, 2011. 678 с.
11. Алесина А., Джулиано П. Культура и институты. Часть I // Вопросы экономики. 2016. № 11. С. 82–111.

REFERENCES

1. Economics of knowledge: collective monograph / ed. ed. V. P. Wheels. M.: INFRA-M, 2008. 432 p.
2. The state of working conditions and labor protection in the Altai Territory in 2018: analyte. report / Government of the Altai Territory, UTZN Altai Territory. Barnaul, 2019. 56 p.
3. Kuznetsov A. Industrial injuries in the Russian Federation // Economics and we. [Electronic resource]. URL: <http://economicsandwe.com/3227EFD6E096A0D4/> Date of access: 07/23/2019.
4. Tatarenko V. I., Usikova O. V. Labor protection as an integral element of creating new jobs in the green economy // Russian regions in the focus of change: collection of reports of the X international conference. Ekaterinburg, 2016. S. 346–350.
5. Kuznetsova O. V. Labor protection management system: institutional transformation and human resource conservation: dis. ... cand. econ. sciences. Barnaul, 2014. 216 p.
6. Opportunism in the structure of social and labor relations / ed. IN AND. Belyaev, A. N. Melnikova, R. A. Samsonova. Barnaul: Concept, 2015. 236 p.
7. Williamson O. I. The economic institutions of capitalism. Firms, markets, “relational” contracting. St. Petersburg: Lenizdat, 1996. 702 p.
8. Belyaev V. I. Labor opportunism: the essence and forms of manifestation // Bulletin of Tomsk State University. 2015. No. 398. S. 169–177.
9. Popov E. V., Simonova V. L. Opportunism of economic agents. Yekaterinburg: IE UrO RAS, 2007. 186 p.
10. Popov E. V. Transactions Yekaterinburg: Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 2011. 678 p.
11. Alesina A., Giuliano P. Culture and Institutions. Part I // Issues of Economics. 2016. No. 11. S. 82–111.

Поступила в редакцию: 11 января 2020 г.

Принята к печати: 19 февраля 2020 г.