

331.4(043.3)

ix

Я-139

МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН  
ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

*На правах рукописи*  
УДК 338.24+331.45(571.1)

**Абдурахманов Одил Каландарович**

**ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ  
УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ  
В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН**

08.00.13 – «Менеджмент и маркетинг»

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
доктора экономических наук



ТАШКЕНТ – 2010

Работа выполнена в Академии государственного и общественного строительства при Президенте Республики Узбекистан

**Научный консультант:** доктор экономических наук, профессор  
**Рахимова Дильфуза Нигматовна**

**Официальные оппоненты:** Академик Академии наук  
Республики Узбекистан, доктор  
экономических наук, профессор  
**Гулямов Садахрор Саидахмедович**

доктор экономических наук, профессор  
**Турсунходжаев Марат Лутфуллаевич**

доктор экономических наук, профессор  
**Ишмухамедов Анвар Эгамкулович**

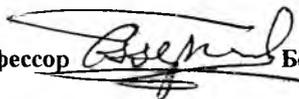
**Ведущая организация:** Институт экономики Академии наук  
Республики Узбекистан

Защита диссертации состоится «26» ноября 2010 г. в 9<sup>00</sup> часов, на заседании Специализированного Совета Д 067.06.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора экономических наук при Ташкентском государственном экономическом университете по адресу: 100003 г. Ташкент, проспект Узбекистанский, 49.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Ташкентского государственного экономического университета

Автореферат разослан « 22 » 10 2010 г.

**Ученый секретарь**  
**Специализированного совета**  
доктор экономических наук, профессор



**Беркинов Б.Б.**

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ

**Актуальность работы.** В условиях модернизации экономики одной из приоритетных задач государства и общества является реализация прав граждан на здоровый и безопасный труд.

Опыт, накопленный многими странами, показывает, что развитая культура охраны труда в равной степени выгодна и трудящимся, и работодателям, и государству. Плохие условия снижают производительность и качество труда. В нынешних условиях мирового финансово-экономического кризиса особенно важно соответствие степени охраны труда в хозяйствующих субъектах мировым стандартам.

Президент Республики Узбекистан Каримов И.А. подчеркнул, что важнейшим приоритетом принятой в стране Антикризисной программы на 2009-2012 годы является «ускорение реализации принятых отраслевых программ модернизации, технического и технологического перевооружения производства, перехода на международные стандарты качества, что позволит обеспечить устойчивые позиции как на внешнем, так и на внутреннем рынках»<sup>1</sup>. «Всего в 2010 году в стране предусматривается создать более 950 тысяч новых рабочих мест. Из них около половины будут открыты за счет создания малых предприятий, микрофирм, развития индивидуального предпринимательства, дальнейшего развития сферы услуг и сервиса...»<sup>2</sup> Несомненно, это обуславливает необходимость формирования эффективной системы управления охраной труда в Республике Узбекистан.

Основопологающим принципом государственной политики в области охраны труда является провозглашенный национальным законодательством приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности, а также координация деятельности по охране труда с другими направлениями экономической и социальной политики. Работы в этом направлении базируются на конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ).

Меры, принимаемые в последние годы государственными органами, работодателями и профсоюзами республики по совершенствованию системы управления охраной труда, нормативно-правовой базы в этой области, повышению эффективности контроля за соблюдением трудового законодательства позволили добиться снижения количества регистрируемых несчастных случаев на производстве.

Экономическая реформа, наряду с расширением прав предприятий, организаций и учреждений, привела к созданию новых форм хозяйствования – сегодня субъектами трудовых отношений наряду с государством становятся работодатели, представляющие различные формы собственности и организации производства.

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена:

– состоянием условий и охраны труда во многих отраслях экономической деятельности не отвечающим современным требованиям, вследствие чего

<sup>1</sup> Каримов И.А. Мировой финансово-экономический кризис. пути и меры по его преодолению в условиях Узбекистана. –Т.: Узбекистан, 2009. –С.28.

<sup>2</sup> Каримов И.А. Наша главная задача – дальнейшее развитие страны и повышение благосостояния народа. – Т.: «Узбекистан», 2010. – С 66

сохраняется высокий, по сравнению с рядом экономически развитых стран, уровень производственного травматизма, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости;

- необходимостью поиска новых подходов государственного управления охраной труда, происходящими изменениями в экономике страны и социальной сфере;

- изменением функций всех участников социально-трудовых отношений, переходом к более широкому использованию рыночных регуляторов.

При новом подходе к управлению сферой охраны труда, в условиях полной экономической самостоятельности предприятий, государство становится посредником в трудовых отношениях между работником и работодателем и регулирует с помощью законов и нормативно-правовых актов интересы сторон, формирует механизмы и системы социального партнерства, социального страхования и обеспечения, гарантирующие социальную защиту работников.

Все вышеизложенное обуславливает актуальность данного исследования, – изучение и разработку путей формирования комплексной системы управления охраной труда и социального страхования в Узбекистане, обеспечивающей реализацию государственной политики в этой области в условиях развития рыночной экономики.

**Степень изученности проблемы.** Проблемы социально-экономического механизма управления охраной труда и формирования системы социального страхования привлекали внимание многих исследователей. Заметный вклад в науку о социально-трудовых отношениях и охраны труда внесли известные зарубежные экономисты, такие как Адамчук В.В., Ананьев А.Н., Антосенков Е.Г., Буланов В.С., Байлковский Т.З., Волгин Н.А., Горелов Н.А., Журавлев П.В., Заславский И.Е., Карташов С.А., Никифорова А.А., Одегов Ю.Г., Остапенко М.Ю., Панкратенко Т.В., Чижова Л.С., Збышко Б.Г., Кульбовская Н.К., Дорман П. и др. и многие другие.

Вопросы формирования социально-экономических отношений по поводу охраны труда исследованы многими учеными СНГ. В их трудах рассматривались вопросы количественных и качественных характеристик условий труда, взаимосвязи условий труда с работоспособностью и производительностью труда и т.п. Эти аспекты отражены в работах таких ученых, как Абрамов М.Р., Карпухин Д.Н., Колосова Р.П., Макушин В.Г., Пригарин В.С., Рубин В.С., Савченко П.В., Слезингер Г.Э., Черкасов Г.Н. и др.

Региональная специфика в регулировании трудовой сферы отражена в исследованиях ученых Узбекистана: Абдурахманова К.Х., Вороновского Ю.В., Гулямова С.С., Зайнутдинова Ш.Н., Зокировой Н.К., Искандерова И.И., Рахимовой Д.Н., Сотволдиева А.А., Турсунходжаева М.Л., Убайдуллаевой Р.А., Ходиева Б.Ю., Шарифходжаева М.Ш. и др.

Несмотря на значительный объем публикаций по проблемам управления охраной труда, в них, на наш взгляд, имеет место нечеткость в определении некоторых основополагающих категорий в теории охраны труда, отсутствует комплексность в исследовании системы управления охраной труда. Научная разработка комплексной системы управления охраной труда и социального

страхования в условиях перехода к рыночной модели экономического развития требует более углубленного исследования.

Дискуссионность проблематики, недостаточная разработанность концептуальных и методологических подходов, а также научно-практическая и экономическая значимость изучения поставленных проблем обусловили выбор темы исследования, формулировку ее цели и состав решаемых в ней задач.

#### **Связь диссертационной работы с тематическими планами НИР.**

Диссертационное исследование выполнено в рамках государственного гранта Координационного комитета развития науки и технологий: 2006-2008 г.г. А-1-217 “Ўзбекистон меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг касбий таркибини мувозанатлашни тартибга солишнинг илмий-услубий асослари”; 2009-2011 г.г. ИТД 2; 2-004 сонли “Ўзбекистон Республикасида ижтимоий-меҳнат муносабатлари тизимини тартибга солишнинг илмий-услубий асосларини такомиллаштириш”; 2009-2011 г.г. ИТД 2; 2-005 сонли “Ўзбекистонда меҳнат бозорини тартибга солиш ва баҳолашни илмий-услубий асосларини такомиллаштириш”.

Целью диссертационного исследования является формирование комплексной системы управления охраной труда и социального страхования профессиональных рисков в Республике Узбекистан в условиях модернизации экономики.

**Задачи исследования.** В соответствии с поставленной целью в исследовании решаются три блока задач:

#### **1. Теоретический блок:**

- определить место охраны труда в реализации концепции достойного труда;
- уточнить категориальное содержание сущности, роли и значения охраны труда в условиях рыночной экономики;
- теоретически обосновать социальные, экономические и правовые составляющие системы управления охраной труда;
- изучить международный опыт и стандарты в области охраны труда и страхования профессиональных рисков с точки зрения возможности их эффективного применения в Узбекистане.

#### **2. Методический блок:**

- предложить методологические подходы к разработке государственной политики в области охраны труда и социального страхования;
- провести анализ механизмов социального партнерства в управлении охраной труда;
- выявить закономерности и особенности функционирования механизма управления системой охраны труда в современных условиях в Узбекистане.

#### **3. Прикладной блок:**

- разработать модель системы управления охраной труда на макро- и микроэкономическом уровнях;
- предложить основные направления создания эффективной системы управления охраной труда и социального страхования.

**Объектом исследования** является деятельность государственных органов управления охраной труда, служб охраны труда на предприятиях, а также существующее законодательство и нормативные правовые акты в данной сфере.

**Предметом исследования** выступает система социально-трудовых отношений, возникающих в процессе управления охраной труда и социального страхования в условиях трансформации экономики.

**Методы исследования.** Исследование базируется на использовании общенаучных методов восхождения от абстрактного к конкретному, сравнительного анализа, системного, структурного и функционального подходов, единства объективного и субъективного, а также метода статистического анализа.

В работе использован системный подход к изучению экономической деятельности предприятий в сфере охраны труда, применены методы моделирования микроэкономических процессов, системного анализа, группировки, сравнения и обобщения.

В диссертации применены методы графического отображения функциональных зависимостей и схематического представления взаимосвязей анализируемых категорий.

**Методологической основой диссертационного исследования** являются произведения Президента Республики Узбекистан Каримова И.А., научные труды отечественных и зарубежных авторов по вопросам социально-трудовых отношений, условий и охраны труда, международные рекомендации, содержащиеся в конвенциях Международной организации труда (МОТ), научно-методологические разработки исследовательских институтов по охране труда.

Законодательно-правовую и нормативную базу исследования составляют правовые акты Республики Узбекистан.

**Информационная основа исследования** — статистическая отчетность Госкомстата РУз; материалы Министерства труда и социальной защиты населения РУз; труды научно-исследовательских центров, в частности Республиканского Научного центра занятости, охраны труда и социальной защиты населения; результаты социологических исследований, авторские методические и аналитические разработки; материалы международных, республиканских научных конференций.

#### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Возможности применения в условиях Узбекистана международного опыта и стандартов в области охраны труда и страхования профессиональных рисков.

2. Методология разработки государственной политики в области охраны труда и социального страхования.

3. Методический подход к проведению анализа и прогнозирования состояния охраны труда, включающий расширенную характеристику систематизированных показателей охраны труда.

4. Концептуальные положения социального партнерства в формировании комплексной системы управления охраной труда и социального страхования.

5. Генезис и периодизация этапов развития и трансформации представлений об охране труда в различные периоды общественного развития, уточнение современного содержания системы управления охраной труда.

6. Методология оценки влияния внедрения новых принципов управления охраной труда на эффективность деятельности предприятия.

7. Система управления охраной труда и профессиональными рисками.

**Научная новизна результатов исследования** заключается в следующем:

– выявлено место охраны труда в реализации концепции «достойного труда» и определена целевая векторная направленность его характеристик;

– уточнено определение понятия «управление охраной труда» в части касающейся классификации его системных признаков, что дает возможность комплексного подхода к принятию обоснованных управленческих решений в данной области;

– определена роль государства в управлении охраной труда и предложена организационная схема комплексной системы управления охраной труда, позволяющая обеспечить реализацию политики в области охраны труда как на макро-, так и на микроуровнях;

– разработана взаимосвязанная система факторов, определяющая состояние условий и охраны труда под воздействием рыночных преобразований в хозяйственной жизнедеятельности страны;

– доказана необходимость социального партнерства между работодателями, работниками, профсоюзами и государством в формировании комплексной системы управления охраной труда и социального страхования;

– разработана методология оценки влияния новых принципов управления охраной труда на эффективность деятельности предприятия;

– предложены концептуальные положения об организации создания системы управления профессиональными рисками и даны предложения по совершенствованию института страхования социальных и профессиональных рисков, обеспечения эквивалентности страховых обязательств и ресурсов их покрытия на базе актуарных расчетов;

– разработана методология оценки влияния новых принципов управления охраной труда на эффективность деятельности предприятия;

– обоснована необходимость создания системы управления профессиональными рисками и даны предложения по совершенствованию института страхования социальных и профессиональных рисков, обеспечения эквивалентности страховых обязательств и ресурсов их покрытия на базе актуарных расчетов;

– предложены меры по преодолению негативных последствий начавшегося в 2008 г. финансово-экономического кризиса и дана оценка его влияния на систему охраны труда.

**Научная значимость диссертационного исследования** заключается в том, что полученные в ходе диссертационного исследования положения, выводы и предложения развивают и дополняют ряд аспектов формирования комплексной системы управления охраной труда и социального страхования. Использование предлагаемых теоретических моделей позволит повысить эффективность

социально-экономического регулирования сферы труда и сформировать рациональную систему управления охраной труда и социального страхования.

**Практическая значимость** результатов исследования определяется актуальностью выбранного предмета исследования, связанного с масштабными изменениями в экономике, переходом от административно-командных методов управления к методам, использующим рыночные механизмы управления; от схемы управления охраной труда «государство- работник» к схеме «работодатель- работник», регулируемой государственными органами управления. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при подготовке аналитических и прогнозных материалов по проблемам совершенствования управления охраной труда и социального страхования, при проработке законодательных инициатив в области охраны труда и социального страхования, при составлении учебных программ повышения квалификации специалистов государственного управления, органов управления трудом и служб охраны труда на предприятиях.

Предложенные в работе рекомендации позволяют разграничить функции управления охраной труда на разных уровнях и в подсистемах (государственной, функциональной, отраслевой) и одновременно осуществлять взаимоувязанные мероприятия правового, экономического, организационного характера, позволяющие улучшать условия труда, снижать производственный травматизм, общую и профессиональную заболеваемость.

Материалы диссертации могут также использоваться в учебном процессе для студентов экономических и гуманитарных специальностей при подготовке бакалавров и магистров при изучении таких дисциплин, как «Охрана труда», «Экономика труда», «Экономика и социология труда», «Рынок труда и социальная защита населения», «Управление персоналом».

Достоверность полученных результатов обусловлена использованием фундаментальных концепций и гипотез, представленных в классических и современных трудах ученых в области социально-трудовых отношений, материалов государственной статистики, первичных данных служб охраны труда на предприятиях.

**Реализация результатов исследования.** Результаты диссертационного исследования были использованы при подготовке Законов Республики Узбекистан «Об обязательном Государственном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», принятого Законодательной палатой Олий Мажлиса Республики Узбекистана 26 июля 2008 года, а также «Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя», принятого Законодательной палатой Олий Мажлиса Республики Узбекистан 11 ноября 2008 года (справка о внедрении №13/3422, 2009 г.), нашли применение в работе Государственных технических инспекторов труда и Государственных правовых инспекторов труда Министерства труда и социальной защиты населения РУз.

Положения и рекомендации диссертационной работы по улучшению планирования, информационного обеспечения и определения социально-экономической эффективности использования средств при организации работ по управлению охраной труда применяются на промышленных предприятиях

(справка о внедрении №13/3421, 2009 г.). Положения диссертационной работы используются на предприятиях хлопковой промышленности, в части использования материалов аттестации рабочих мест по условиям труда для планирования и разработки мероприятий по улучшению условий труда работающих (акт внедрения № 11/306, 2010 г.). Предложения диссертанта организации работ по охране труда на основе принципа планирования, учёта и анализа, стимулирования работ по совершенствованию охраны труда используются на предприятии АО «Ахангараншифер» (справка о внедрении №166, 2010 г.) При подготовке нормативных документов в ИП «Nobel Pharmsanoat» по охране труда были использованы практические предложения диссертанта по структурному построению системы управления охраной труда с участием в качестве партнеров руководителей, работников и представителей профсоюзной организации на принципах трипартизма (справка о внедрении № 1-10, 2010 г.)

Выводы и материалы диссертации применяются в качестве методических материалов учебных курсов «Экономика и социология труда», «Рынок труда и социальная защита населения», «Экономика социально-трудовых отношений», «Безопасность жизнедеятельности» по кафедре «Народонаселение и экономика труда» ТГЭУ.

**Апробация работы.** Основные положения диссертации были доложены автором и обсуждены на международных и республиканских научно-практических конференциях «Экономические реформы в социально-трудовой сфере» (Ташкент – 2006, ТФ РЭА); «Разработка, оценка эффективности и реализации инвестиционных и инновационных проектов» (Ташкент – 2006, ТФИ); Международные Плехановские чтения (Москва – 2006 - 2009, ГОУ ВПО РЭА); «I-Международная научно-практическая конференция (Липецк – 2007, Лип. филиал Орловской рег. акад. гос. службы); «Социально-экономические проблемы развития интеграционных процессов в условиях либерализации их национальной экономики» (Москва – 2008, МГЭИ); «Молодежь фактор развития национальной экономики» (Ташкент – 2008, ТФ РЭА); “Иктисодиётни эркинлаштириш шароитида молия бозорини такомиллаштириш” (Тошкент – 2009, ТДИУ); «Социально-экономические проблемы развития интеграционных процессов в условиях глобализации экономики» (Москва – 2009, МГЭИ); “Миллий валюта барқарорлиги ва иктисодий ўсишининг ўзаро алоқадорлиги ва таъсири” (Тошкент – 2009, ТДИУ); “От детства к взрослению: социальная защита, социальная работа, социальная интеграция” (Ташкент – 2009, Минтруд РУз); «Жаҳон молиявий-иктисодий инкирози шароитида меҳнат муносабатларини такомиллаштириш масалалари» (Тошкент – 2010, ТДИУ); “Имплементация конвенции ООН о правах инвалидов: зарубежный и национальный опыт” (Ташкент – 2010 г., Минтруд РУз); «Современная экономика: концепции и модели инновационного развития» (Москва – 2010, ГОУ ВПО РЭА).

Диссертационная работа обсуждена и рекомендована к защите на научных семинарах при Специализированном совете Д.067.06.01 Ташкентского государственного экономического университета и Андижанского инженерно-экономического института.

**Опубликованность результатов.** По результатам исследования опубликовано 47 научных работ, общим объемом более 65 п.л.

**Структура и объем диссертации.** Работа состоит из введения, четырех глав, заключения, библиографического списка использованных источников – всего 253 стр., 47 рисунков и 14 таблиц.

**Во введении** обоснована актуальность темы исследования, степень изученности, цель и основные задачи исследования, методология и методика исследования, объект и предмет, научная новизна, апробация и научно-теоретическая и практическая значимость работы.

**В первой главе** «Теоретические основы формирования системы управления охраной труда» изложены социально-трудовые отношения в системе управления охраной труда, теоретически обоснованы социальные, экономические и правовые составляющие системы управления охраной труда.

**Во второй главе** «Управление улучшением условий труда и социальное страхование от их негативных последствий» проанализированы социально-экономические последствия неблагоприятных условий труда, прогнозное управление улучшением условий и охраны труда путем разработки целевых программ, предложена методика определения профессионального риска и социальное страхование несчастных случаев, обосновано управление системой охраны труда на основе механизма социального партнерства.

**В третьей главе** «Государственная политика и система управления охраной труда в Республике Узбекистан» рассмотрены организационная структура национальной системы управления охраной труда, система управления охраной труда на уровне регионов, управление условиями и охраной труда на предприятиях.

**В четвертой главе** «Экономическое обеспечение и социально-экономическая эффективность системы охраны труда» дана методическая оценка социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда, меры по преодолению негативных последствий экономического кризиса в системе охраны труда; осуществлен анализ финансирования затрат на улучшение условий и охраны труда, экономического стимулирования работодателей в создании безопасных условий труда.

**В заключительной части** подведены итоги проведенного исследования, сформулированы выводы и предложения.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Динамика современного общества характеризуется глубокими переменами системного характера. Во всем мире существенные изменения осуществляются на государственном уровне, внедряются новые производственные технологии, что существенно повышает значимость управления процессами в сложно организованных социальных системах.

Президент Республики Узбекистан Каримов И.А. в этой связи отметил, что «Еще одним важнейшим фактором наших успехов является то, что после обретения независимости Узбекистан, не копируя никого, но и не отрицая позитивный мировой опыт, последовательно идет по собственному, соответствующему менталитету нашего народа эволюционному пути развития, получившему название

«узбекская модель» и основанному на пяти известных принципах. Эта модель еще раз подтвердила свою состоятельность и жизнеспособность в условиях охватившего весь мир финансово-экономического кризиса»<sup>3</sup>.

Огромная роль и место труда на всех стадиях человеческого развития связаны:

во-первых, труд как целесообразная деятельность людей, направленная на создание определенных общественно полезных продуктов, удовлетворяющих жизненные потребности людей, является неперенным условием существования и развития человеческого общества;

во-вторых, труд является наряду с землей и капиталом, одним из факторов производства товаров и услуг, необходимых для общественного потребления;

в-третьих, благодаря труду многих тысяч поколений людей накоплен огромный потенциал производительных сил, колоссальное общественное богатство.

Следовательно, труд является экономической категорией и с этой точки зрения ряд авторов определяет труд как «целесообразную деятельность по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом»<sup>4</sup>.

Концепция достойного труда, разработанная МОТ, определяет «достойный труд» как «эффективный труд в хороших и безопасных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены».

Концепция включает в себя моральные и законодательные принципы, на которых должна строиться кадровая политика, обеспечивающая защиту работников. Реализация ее положений позволяет обеспечивать широкий круг потребностей работника и его семьи с позиции расширенного воспроизводства рабочей силы и высокого качества трудовой жизни:

- безопасная и здоровая производственная среда процесса труда;
- условия труда, совместимые с благосостоянием и человеческим достоинством трудящихся;
- реализация возможностей для саморазвития личности и служения обществу посредством труда.

В определении достойного труда приведены три основные характеристики условий: производственные, социально-трудовые, безопасные. Безопасные условия, несомненно, характеризуются состоянием техники безопасности и охраны труда. Производственные определяются состоянием рабочего места, в первую очередь техническим состоянием оборудования, используемой технологией.

Мы считаем, что в этом определении уже даны характеристики социально-трудовых условий, а именно: полная занятость, достойная оплата; защита прав трудящихся, активное участие в деятельности организации и т.д.

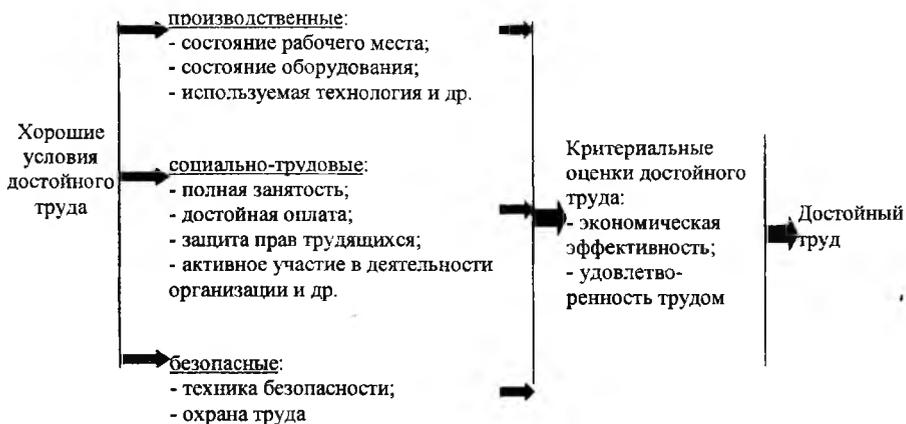
В этом контексте следует выделить целевую направленность «хороших» условий. На наш взгляд, их целевой вектор определяют два показателя:

<sup>3</sup> Каримов И.А. Город с богатой историей, прекрасным настоящим и великим будущим // Газета «Народное слово», 2 сентября 2009 г.

<sup>4</sup> Экономическая энциклопедия / Под ред. Абалкина Л.И. – М.: Экономика, 1999. – 179 с.

объективный – экономическая эффективность; субъективный – удовлетворительность трудом.

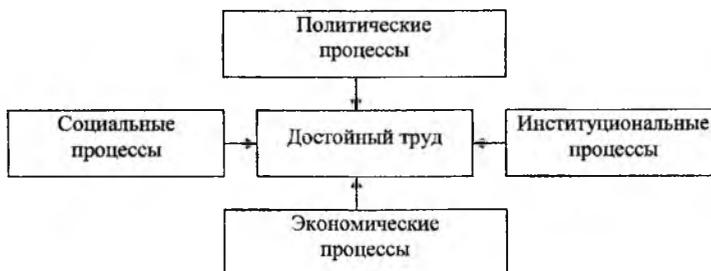
Предлагаемая интерпретация и основные характеристики достойного труда представлена на рис. 1.



**Рис. 1. Целевая векторная направленность характеристик достойного труда<sup>5</sup>**

Таким образом, системный подход требует полного и достоверного описания анализируемого объекта (в данном случае в качестве объекта выступает достойный труд), наличия определенных принципов и способов организации деятельности по достижению цели ликвидации дефицита достойного труда.

Системный подход подразумевает также, что достойный труд не может рассматриваться изолированно от политических, экономических, социальных и институциональных процессов, так как сам по себе он является составной и определяющей частью этих процессов, т.е. составляющей системы (рис. 2.).



**Рис. 2. Достойный труд в рамках системного подхода<sup>6</sup>**

<sup>5</sup> Составлено автором.

<sup>6</sup> Составлено автором.

На макроуровне политические процессы, естественно, представляют систему политических отношений, существующих в обществе, которые в определенной степени выражаются в нормотворческих и законодательных актах.

Социальная ориентация экономики предполагает, что главным звеном функционирования экономики выступает человек как личность, поэтому все развитие экономики нацелено на создание оптимальных условий жизнедеятельности человека. В силу этого важнейшим аспектом социально-ориентированной экономики выступает приоритет социальной справедливости над экономической эффективностью как основной элемент социального благополучия в обществе.

На наш взгляд социальная составляющая достойного труда означает следующее:<sup>7</sup>

во-первых, должно достигаться рациональное потребление для большинства населения, т.е. дифференциация в уровне потребления благ и услуг не должна снижать стимулы к квалифицированному труду и эффективному предпринимательству; во-вторых, должны создаваться условия для квалифицированного творческого труда; в-третьих, система социальной защиты должна быть эффективной и включать в себя защиту от безработицы, временной нетрудоспособности, обеспечение нетрудоспособных групп населения и факторы, способствующие сглаживанию или снятию социальных проблем и конфликтов.

Основополагающими условиями достойного труда являются и безопасное рабочее место, и благоприятная экологическая и санитарно-гигиеническая обстановка, обеспечивающая сохранение здоровья и трудоспособности наемных работников в их собственных интересах и в интересах работодателя. Во многом подобные условия обеспечиваются состоянием охраны труда, грамотной системой управления ею.

В процессе трудовой деятельности человек испытывает на себе воздействие множества внутренних и внешних факторов. Прежде всего, это производственно-технические факторы: здания и сооружения, где происходит трудовой процесс, техника и технология, используемые в качестве средств и методов выполнения производственных операций. С одной стороны, они положительно влияют на ход производства, создавая защиту и облегчая выполнение трудовых процессов. Но они же могут отрицательно воздействовать на работника, издавая излишний шум и вибрацию, приводя к травмоопасности, монотонности и другим последствиям для жизни и здоровья работников. Другой фактор - используемые в процессе производства сырье, материалы, топливо, полуфабрикаты, которые также могут влиять на здоровье путем выделения пыли, различных излучений, токсичных газов, радиации и др. Следующий фактор – микроклимат на производстве: температура и движение воздуха, его влажность и ионизация, отрицательно воздействующие на работоспособность персонала. Кроме этого есть множество других элементов, неблагоприятно отражающихся на работах: плохая освещенность, наличие бактерий и вирусов, перенапряжение в процессе работы, нервно-психические перегрузки и др.

---

<sup>7</sup> С учетом исследований Г.А. Шкиренко.

Все эти факторы не способствуют нормальной трудовой деятельности, пагубно влияют на жизнедеятельность человека, приводят к болезням и даже летальным исходам. Следовательно, необходимо искать способы и средства для устранения, либо уменьшения воздействия указанных факторов на здоровье человека, иначе говоря, создать безопасную среду там, где трудится человек. Отсюда и появились понятия «условия труда» и «охрана труда» как социально-экономические, технические, научные, нормативно-правовые и другие явления.

Охрана труда предполагает создание и реализацию таких мер, которые способствуют созданию безопасных для человека и нормальных для эффективного труда условий, из чего следует, что охрана труда есть более общая и высшая категория, чем условия труда.

Труд, как целесообразная деятельность, существует уже многие тысячелетия, и столько же времени принимались меры к его сбережению и безопасным способам его организации, то есть его охраны. В настоящее время охрана труда возведена в ранг государственной политики, претерпев существенные изменения в процессе общественного развития, иначе говоря, происходил процесс ее генезиса.

Охрана труда – система социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мероприятий обеспечивающих сохранение жизни, здоровья и работоспособность работников в процессе трудовой деятельности.

Охрана труда предполагает создание определенных условий труда, под которыми следует понимать совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность, на процесс восстановления рабочей силы.

Конституция Республики Узбекистан декларирует, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Содержание права на охрану труда включает право работника на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти и органы местного самоуправления, к работодателю, в профсоюзы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности)

и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

– компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

По мнению Б.М.Генкина<sup>8</sup> условия труда следует характеризовать в двух аспектах.

1. Качество производственной среды – степень соответствия санитарно-гигиенических условий труда государственным нормам, этот показатель характеризует условия труда в узком смысле слова.

2. Качество условий труда (в широком смысле слова) - степень соответствия международным и российским нормам технических, санитарно-гигиенических, эстетических, социальных, экономических и других характеристик предприятия, влияющих на здоровье сотрудников и их социальное благополучие.

А.И.Рофе<sup>9</sup> была предложена классификация факторов, воздействующих на формирование условий труда. По признаку зависимости от места и источника происхождения все факторы, по мнению Рофе, можно разделить на две группы:

- факторы, не зависящие от особенностей производства;
- факторы, определяемые особенностями производства.

Среди факторов, не зависящих от особенностей производства, А. Рофе выделял факторы естественно-природные и факторы социально-экономические. Другая часть факторов, согласно данной классификации, объединяет производственные и социально-психологические факторы.



Рис.3. Схема разделения факторов, формирующих условия труда на предприятии<sup>10</sup>

Обобщив существующие подходы и взгляды, предлагается комплексный подход к классификации факторов, включающие условия труда. Мы исходим из

<sup>8</sup> См.: Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. - М.: Издательство НОРМА, 2003. – С.47

<sup>9</sup> См.: Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация. - М.: МИК, 2005. – 326-327 с.

<sup>10</sup> Разработан автором

того, что на работника в производственной обстановке воздействует большое количество внешних факторов. Если все эти факторы условно поместить в некоторую замкнутую фигуру (допустим в эллипс, круг) и разделить на четыре сектора, как это показано на рис. 3., то каждый сектор будет представлять определенную совокупность факторов, формирующих условия труда.

Из рассмотренных факторов наиболее обширную группу составляют производственные факторы, порождаемые особенностями производства и формирующие специфические условия труда. Они включают множество составляющих элементов, воздействующих на организм работающих, что схематично демонстрируется на рис. 4.



**Рис. 4. Принципиальная схема производственных факторов условий труда и их влияние на работающих<sup>11</sup>**

Другую группу составляют социально-психологические факторы, которые определяются составом и особенностями персонала предприятия. Здесь можно выделить несколько подгрупп: а) социальный и демографический (половозрастной) состав персонала; б) совокупность интересов работников, их ценностных ориентаций; в) стиль руководства в подразделениях и на предприятии и другие моменты. Под их воздействием формируется морально-психологический

<sup>11</sup> Разработано автором.

климат на предприятии, выражающийся в уровне стабильности персонала, его сплоченности, характере взаимоотношений между группами работников, настроениях, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе.

Таким образом, по мнению автора, охрана труда это система обеспечения безопасности жизни, сохранения здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности. Эти главные цели достигаются реализацией комплекса мероприятий правового, социального, организационного и другого характера, направленных на приведение опасных и вредных факторов в безопасное состояние в соответствии с установленными нормативными требованиями. Она представляет собой сложную многоаспектную систему, имеющую свои специфические цели, задачи, функции, продукции и средства их реализации, что схематично можно изобразить на рис. 5.



Рис.5. Цели, факторы и мероприятия охраны труда<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Разработано автором.

Государственная политика в области охраны труда в Республике Узбекистан целенаправленно осуществляется в направлении создания правовой основы защиты прав и свобод человека в соответствии с международными стандартами. Войдя в мировое сообщество республика в конституционном порядке закрепила признание приоритета общепринятых норм международного права. В качестве полноправного члена Организации Объединенных Наций Узбекистан присоединяется к международным актам в области прав человека, принимая на себя тем самым обязательства по соблюдению и применению их в своей государственно-правовой практике.

Важнейшим законодательным актом регулирующим процесс управления охраной труда является Трудовой Кодекс Республики Узбекистан, в котором содержится более 30 статей, касающихся непосредственно проблем охраны труда, главными из которых являются: обеспечение безопасных и здоровых условий труда, проведение инструктажа и обучения вопросам охраны труда, регламентация продолжительности рабочего времени на работах с неблагоприятными условиями труда для работников, имеющих особый характер труда и не достигших 18-летнего возраста, обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, средствами индивидуальной защиты и гигиены, учет и расследование несчастных случаев, надзор и контроль за состоянием условий труда и др.<sup>13</sup>

Следующий по важности законодательный акт - Закон «Об охране труда», заложивший правовую основу принципов функционирования всех ветвей управления деятельностью предприятий всех форм собственности в создании и улучшении условий труда и производственного быта, в формировании системы социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических основ и нормативного обеспечения вопросов охраны труда<sup>14</sup>.

Принятый Закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» определяет правовые, экономические и социальные основы обеспечения безопасной эксплуатации производственных объектов и направлен на предупреждение аварий, обеспечение готовности предприятий в их ликвидации и устранение последствий аварий на этих объектах<sup>15</sup>.

В целях сохранения здоровья и социальной защиты работников был принят Закон «Об обязательном государственном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Этот закон гарантирует социальную защиту граждан путем законодательного установления их прав на обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обеспечение страхового возмещения в связи с причинением вреда здоровью и жизни работника в результате

---

<sup>13</sup> Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

<sup>14</sup> Закон Республики Узбекистан от 6 мая 1993 г. №- 839-ХП «Об охране труда» (с изменениями и дополнениями от 1998-2001 гг.). [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

<sup>15</sup> Закон Республики Узбекистан от 28 сентября 2006 г. №ЗРУ-57 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов». [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

полученных травм и болезней. Одной из целей Закона является улучшение условий труда и состояния охраны труда, сохранение здоровья работников<sup>16</sup>.

Основные принципы охраны здоровья, в том числе социальной защищенности граждан в случае утраты трудоспособности, приоритета профилактических мер и др. содержатся в Законе «Об охране здоровья граждан»<sup>17</sup>.

В обеспечении социальной защиты работников большое значение имеет принятый 16 апреля 2009 года Закон «Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя»<sup>18</sup>.

В развитие этих и других основных законодательных актов принимаются подзаконные нормативные акты. Министерства и ведомства по заданию Кабинета Министров Республики Узбекистан разрабатывают и утверждают в пределах своих полномочий правила, нормы, положения, инструкции и другие нормативные документы. Помимо этого исполнительные органы государственной власти принимают постановления, приказы, положения, указания и др. документы.

Кроме основополагающих законодательных актов в Республике действуют общегосударственные нормативные документы, где также регламентируются вопросы здоровья, охраны и безопасности труда. Это санитарные правила и нормы (СанПиН), Государственные стандарты системы безопасности труда (ГОСТ, ССБТ), строительные нормы и правила (СН и П), нормативы содержания вредных веществ (ПДК и ПДУ), нормативно-методические документы по отдельным вопросам, содержащие конкретные требования по безопасности и улучшению условий труда на производствах с вредными и опасными условиями труда, при изготовлении или применении той или иной продукции и др.

С целью регулирования трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей Трудовым Кодексом предусматривается заключение коллективных договоров и коллективных соглашений, в которых отводится место и вопросам регулирования условий труда и его безопасности.

Нараду с основными законодательными актами нормативные требования охраны труда содержатся в подзаконных, иных нормативных правовых актах, которые можно выделить в следующие группы.

Перечень этих документов и органов, утверждающих их, приводится в таблице 1.

Обеспечение безопасности работников на производстве, улучшение условий труда и в целом создание эффективной системы управления охраной труда являются важнейшими проблемами, которыми в течение многих десятилетий занимается мировая общественность. Практика зарубежных стран давно уже определила, что эта область научной, методической и практической деятельности стала предметом государственной политики, которая строится на базе следующих основных принципов:

<sup>16</sup> Закон Республики Узбекистан от 10 сентября 2008 г. №ЗРУ-174 «Об обязательном государственном социальном страховании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

<sup>17</sup> Закон Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан». [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

<sup>18</sup> Закон Республики Узбекистан «Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя». [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

- комплексный подход при решении проблем, связанных с гуманизацией труда в законодательстве и выделение человека как объекта защиты от вредного воздействия производственной среды;
- расширение участия трудящихся в обеспечении безопасности и гигиены труда при разработке соответствующих мероприятий и контроль за их выполнением;
- введение механизма экономической заинтересованности для создания комфортных и безопасных условий труда, снижения несчастных случаев профессиональных заболеваний на производстве;
- обязательное создание на предприятиях или группе предприятий служб охраны труда.

**Таблица 1**

**Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования по охране труда<sup>19</sup>**

Наименование документа	Орган утвердивший документ
Правила и нормы по охране труда	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан
Инструкции по охране труда	Органы исполнительной власти
Правила и инструкции по обеспечению безопасности труда	Агентство “Саноатконтехназорат
Государственные стандарты и системы стандартов безопасности труда	Агентство “Ўзстандарт”
Строительные нормы и правила по проектированию и строительству	Госкомитет “Давархитекткурилиш”
Санитарные и гигиенические нормы и правила	Министерство здравоохранения Республики Узбекистан

Использование экономического механизма в решении вопросов охраны труда за рубежом является определяющим фактором при реализации основных принципов государственной политики и включает в себя:

- зависимость страхового тарифа от уровня безопасности предприятия;
- систему штрафов за нарушения требований безопасности и гигиены труда;
- освобождение от налогообложения средств, направляемых на мероприятия охраны труда;
- высокий уровень оплаты последствий несчастных случаев за счет средств работодателей<sup>20</sup>.

Трудовой процесс как категория социально-экономических отношений подвергается воздействию условий труда, то есть влиянию производственной среды на носителя рабочей силы непосредственно в процессе труда. Состояние условий труда оказывает существенное влияние на потребление рабочей силы и процесс ее воспроизводства, а также на степень профессионального риска в процессе труда. Проблема обеспечения благоприятных условий труда для

<sup>19</sup> Составлено автором.

<sup>20</sup> Хантер В. Безопасность и гигиена. Люксембург, 1989 – С.38.

работников является одной из самых актуальных в системе социально-трудовых отношений.

Во многих литературных источниках<sup>21</sup> приводятся различные классификации факторов, воздействующих на формирование условий труда. Исходной методологической основой этих классификаций является то, что место условий труда в системе социально-трудовых отношений определяется непосредственным их воздействием на формирование и изменение производительных сил и производственных отношений. Исходя из этого методологического положения автором выделены четыре большие группы факторов, которые выступают как причины формирования и изменения условий труда.

1. Социальные и экономические, действие которых определяет как характер самого труда, так и его условий и обусловлено господствующими в обществе производственными отношениями.

2. Технические и организационные факторы, которые оказывают непосредственное воздействие на формирование материально-вещественных элементов условий труда на рабочих местах, участках, цехах и в целом на предприятии.

3. Природно-климатические факторы, которые имеют особое значение при формировании условий труда для сельскохозяйственного производства, добывающей промышленности, транспорта, строительства и др.

4. Социально-психологические факторы, обусловленные характером и особенностями взаимоотношений людей и их групп в трудовой деятельности, личными и групповыми ценностями в сфере труда, системой информации и коммуникаций в организации.

Необходимо различать условия труда по таким критериям как вредные, опасно вредные, неблагоприятные и благоприятные. Одни могут оказать отрицательное, а другие положительное влияние на трудоспособность человека, что видно из таблицы 2.

Цена вопроса охраны труда – это, прежде всего, сохранение жизни и здоровья работников и на сегодняшний день невосполнимые потери из-за неудовлетворительных условий труда и не обеспечения безопасности и гигиены труда чрезвычайно велика во всем мире. Согласно последним оценкам МОТ, ежегодно в мире от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний погибает 2,2 миллиона человек<sup>22</sup>.

По данным Евросоюза, на сто тысяч работников приходится 5372 случая заболеваний на производстве<sup>23</sup>. Даже в благополучной Великобритании эта цифра составляет 4750 случаев. В мире ежегодно травмируются около 120 миллионов человек, из них погибает 50 миллионов. В России травмируются ежегодно только на производстве свыше 150 тысяч человек, погибает около 5 тысяч. Тяжесть заболеваний работающих людей составляет около 920 дней нетрудоспособности в

<sup>21</sup> Макушин В.Г. Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях: (Социально-экономические проблемы). – М.: Экономика, 1981; Классификация факторов, воздействующих на формирование условий труда. Методические рекомендации. – М.: НИИ труда, 1977; Ронк В.Д. Условия и охрана труда: теория и практика управления. – М.: ГУУ, 1999; Ронк В.Д. Управление условиями и охраной труда. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007 и др.

<sup>22</sup> Журнал «Охрана труда и социальное страхование» №12. 2006 г.

<sup>23</sup> www.eurostat.com.

год на 100 человек. Ежегодно в России выявляются около 100 тысяч новых инвалидов, при этом около 25 тысяч получают инвалидность по труду<sup>24</sup>.

Таблица 2

**Экономические и социальные последствия влияния условий труда на трудовую деятельность человека и социально-экономическую сферу<sup>25</sup>**

Условия труда	Влияние на работника и экономику	Условия труда	Влияние на работника и экономику
<b>Неблагоприятные условия:</b> тяжесть и напряженность труда; пожаробезопасность; монотонность; шум, вибрация.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• опасность различных заболеваний;</li> <li>• снижение работоспособности;</li> <li>• снижение производительности труда;</li> <li>• рост несчастных случаев;</li> <li>• нервные напряжения.</li> </ul>	<b>Благоприятные условия:</b> нормальная интенсивность труда; использование автоматических устройств.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сохранение здоровья;</li> <li>• улучшение настроения;</li> <li>• увеличение трудоспособности;</li> <li>• улучшение использования рабочего времени.</li> </ul>
<b>Вредные и опасные условия:</b> присутствие едких, ядовитых, взрывоопасных веществ; наличие микроорганизмов, бактерий; радиация.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• острое и хроническое отравление;</li> <li>• инфекционные, опухолевые заболевания;</li> <li>• травмы и увечья;</li> <li>• рост компенсационных расходов;</li> <li>• текучесть кадров;</li> <li>• сокращение прибыли;</li> <li>• снижение ВВП.</li> </ul>	<b>Комфортные условия:</b> полная техника безопасности; кондиционирование; эстетика и дизайн помещений.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• улучшение психологической обстановки;</li> <li>• рост творческих возможностей;</li> <li>• рост производства и доходов предприятия;</li> <li>• рост ВВП;</li> <li>• удовлетворенность трудом.</li> </ul>

По данным Госкомстата Республики Узбекистан коэффициент производственного травматизма со смертельным исходом в расчете на 1 тыс. работающих составляет 0,44, что в 5-6 раз превышает соответствующие показатели США и Евросоюза.

Смертность от профзаболеваний в результате трудовой деятельности в Узбекистане не регистрируется. По оценкам экспертов МОТ, причины профзаболеваний и смертности в результате трудовой деятельности находятся в соотношении 1:20. Это значит, что на каждый зарегистрированный смертельный несчастный случай на производстве приходится еще 20 смертей, которые связаны с производственными факторами. Если следовать этой методике, то в Узбекистане по причинам, связанным с производством, в 2006 г. умерло 2520 человек (126x20).

По оценке МОТ экономические потери от производственных травм и болезней составляют 4,0% от мирового валового продукта, что сопоставимо с темпами его ежегодного прироста. Для развивающихся стран эта цифра больше – до 10,0% их ВВП. В странах Евросоюза потери рабочего времени, связанные с общей заболеваемостью, в расчете на одного работника в год составляют 7,9

<sup>24</sup> Ширшков А.И. Менеджмент охраны труда: Учебник. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. - С.3.

<sup>25</sup> Составлено автором на основе материалов Министерства труда и социальной защиты населения РУз, www.mintrud.uz

рабочего дня. В России из-за болезней в среднем теряется до 10 рабочих дней на одного работающего. Если принять во внимание, что в экономике страны занято свыше 72,5 млн. чел., то общие потери рабочего времени соответственно составляют более 725 млн. рабочих дней в год<sup>26</sup>.

Неблагоприятные условия труда зачастую приводят к выпуску некачественной продукции и даже к браку, возрастанию текучести кадров, что опять таки влияет на увеличение потерь рабочего времени и снижению производительности труда. Экономические потери связаны также с повышением ставок заработной платы за работу во вредных условиях труда, оплаты дополнительных отпусков, отчислением на обязательное социальное страхование, выплатой по листкам нетрудоспособности и т.д.

Такое положение побудило МОТ в 2003г. принять особый документ, именуемый «Глобальная стратегия охраны труда». Его суть в том, чтобы путем совершенствования управления охраной труда на национальном уровне и непосредственно техники безопасности содействовать внедрению профилактических мер, направленных на предотвращение (сокращение) несчастных случаев на производстве. МОТ рекомендует членским организациям разрабатывать национальные программы охраны труда, которые включали бы в себя:

- национальную политику по охране труда, провозглашенную на самом высоком уровне в государстве публично;
- национальную стратегию, то есть видение проблемы, задачи, сроки и лиц, ответственных за ее решение, соответствующее финансирование и обратную связь;
- национальный план или программу действий, которые могут подразделяться на отраслевые и региональные.

**Таблица 3**

**Удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда в отраслях экономики Республики Узбекистан (в % от общей численности)<sup>27</sup>**

Показатели	Отрасли							
	промышленность		строительство		транспорт		связь	
	2004г.	2008г.	2004г.	2008г.	2004г.	2008г.	2004г.	2008г.
Работали в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам	22,2	27,8	9,6	10,3	13,8	14,5	4,8	4,9
Заняты тяжелым физическим трудом	2,3	3,0	2,9	3,1	3,7	3,9	0,5	0,1
Работали на оборудовании, не отвечающим требованиям безопасности	2,1	2,3	1,5	1,6	0,1	0,1	0,9	0,3

<sup>26</sup> Пашин Н.П. Анализ трудовых потерь, связанных с условиями труда // Журнал «Охрана труда и социальное страхование». 2007. №1. – С. 12.

<sup>27</sup> www.mintrud.uz

Из таблицы 3 становится очевидным, что в отраслях экономики число работающих в условиях, не отвечающим санитарно-гигиеническим нормам и занятых тяжелым физическим трудом увеличиваются. Однако в связи с модернизацией производств число работающих на оборудовании, не отвечающим требованиям безопасности уменьшается. В структуре профзаболеваемости, зарегистрированной за 2002-2008 годы ведущее место занимают заболевания, возникающие от воздействия физических факторов (50,7%), в том числе от воздействия шума – 31,0%, вибрации – 18,8%, ионизирующего излучения – 0,4%, физического напряжения – 9,0%, заболевания пылевой этиологии – 16,3%, отравлениями от воздействия химических факторов – 22,5%, от биологических факторов – 1,5%.<sup>28</sup>

Вопрос гуманизации условий труда при переходе к рынку достаточно трудный.

Во-первых, должна резко измениться цена рабочей силы. Работа, выполняемая в неблагоприятных условиях труда, должна оцениваться значительно выше, чем работа, выполняемая в нормальных условиях труда.

В этих условиях работодателю должно стать невыгодно осуществлять значительные доплаты работникам за неблагоприятные условия труда. Поэтому они должны быть заинтересованы в поиске реальных путей коренного улучшения условий труда, отказавшись от использования трудозатратной техники и технологии.

Во-вторых, на одном из первых лиц у работника будет мотивация самоохраны труда, то есть люди не будут соглашаться работать в условиях, представляющих опасность для их здоровья и жизни. Социально-психологический фактор самоохраны должен оказаться более значимым, чем экономический фактор, определяющий возможность получения доплаты за неблагоприятные условия труда. Работники будут стремиться повысить свою квалификацию, чтобы заполнить рабочие места, предполагающие более содержательную и высококвалифицированную работу.

В-третьих, на уровне государства должна быть разработана такая система управления охраной труда, которая соответствует рыночным отношениям и акцент в которой должен быть сделан на систему правового и экономического регулирования этих вопросов (в частности, возможно освободить от налогов средства, направляемые на мероприятия по улучшению охраны труда).

В-четвертых, на предприятиях (в организациях) различных организационно-правовых форм собственности должна быть создана соответствующая система стимулирования улучшения условий труда (например, через систему штрафов за нарушение безопасности труда работников, за последствия несчастных случаев на производстве и профессиональные заболевания).

Таким образом, гуманизация условий труда означает создание благоприятных условий труда в самом широком смысле слова. Сегодня на большинстве предприятий требуются действенные меры по улучшению условий труда, преимущественно меры социотехнологического характера, взамен существующих компенсационных выплат.

<sup>28</sup> По данным Национального обзора «Охрана труда в Республике Узбекистан», [www.mintrud.uz](http://www.mintrud.uz).

В настоящее время многими исследователями<sup>29</sup> принимается аксиома невозможности обеспечения абсолютной безопасности. В связи с этим, в обществе формируется концепция обеспечения приемлемого риска.

Приемлемый риск – это такой низкий уровень смертности, травматизма или инвалидности людей, которые не влияют на экономические показатели предприятия, отрасли экономики или государства. Он сочетает в себе технические, экономические, социальные и политические аспекты и представляет некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями ее достижения. Экономические возможности повышения безопасности технических систем не безграничны. Так, на производстве, затрачивая чрезмерные средства на повышение безопасности технических систем, можно нанести ущерб социальной сфере производства (сокращение затрат на медицинское, профилактическое обслуживание, приобретение спецодежды и т.д.).

Сравнительный анализ индексов физического объема производства продукции и уровня производственного травматизма (Кч) в Республике Узбекистан позволяет оценить развитие промышленного производства и эффективность проводимой работы по охране труда на территории Республики за последние двенадцать лет применительно к теории обеспечения приемлемого риска. Можно отметить, что в период роста объемов производимой промышленной продукции с 1995 по 2007 гг. до 8,7% (1995 г. = 100%) уровень производственного травматизма находился в пределах ~ 7,4%-8,4%. То есть, несмотря на тенденции снижения общего количества пострадавших и коэффициента частоты травмирования - уровень травматизма с 1995 г. до 2007 г. по отношению к фактическим объемам производимой продукции имел тенденцию ежегодного роста. В 1995 г. его увеличение составило 6,7 п.п., в 1996 г. 15,5 п.п., в 1997 г. 13,7 п.п., в 1998 г. - 29,1 п.п., в 1999 г. - 27,5 п.п. И лишь с 2000 года отмечается положительная динамика «сближения» вышеуказанных индексов, которая говорит о некотором улучшении состояния охраны труда в Республике Узбекистан (рис. 6).

Риск рассматривается с позиций сценария реализации ситуаций или действия. Формализовать понятие риска можно через триплет: сценарий – вероятность – последствия.

Решение задач может быть достигнуто созданием сквозной системы управления профессиональными рисками. Создание такой системы предполагает проведение комплекса организационно-правовых, финансово-экономических, производственно-технологических, социальных, медицинских и санитарно-гигиенических мер, направленных на минимизацию воздействия неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников, а именно:

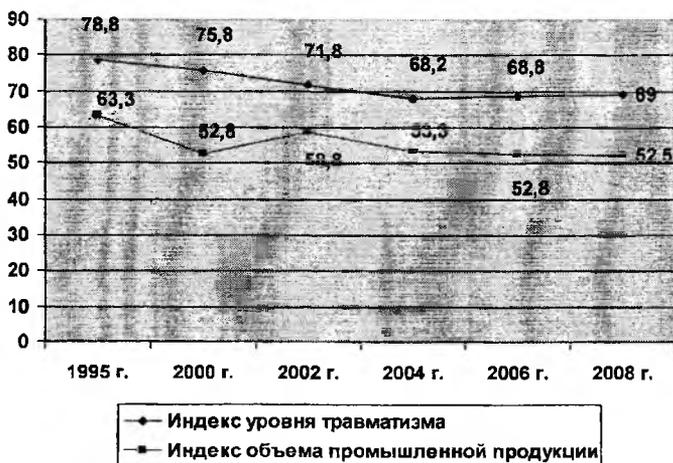
- создание системы выявления, оценки и контроля профессиональных рисков повреждений (утраты) здоровья работников для обеспечения приоритета превентивных мер защиты здоровья работников, включающих в себя предупредительные, профилактические и компенсационные мероприятия;
- совершенствование социально-трудовых отношений и развитие

<sup>29</sup> Какаулия С.П. Формирование экономических отношений в связи с несчастными случаями и профессиональными заболеваниями // Европейский кодекс социального обеспечения. Материалы международного обучающего семинара - Иркутск: ИргТУ, 2003 - С.74-91.

механизмов социального партнерства для разделения и закрепления ответственности государства, работодателя и работника за сохранение здоровья работников и поддержания трудовых ресурсов в работоспособном состоянии;

– реформирование социального, медицинского и пенсионного страхования с целью повышения экономической и финансовой заинтересованности сторон социального партнерства;

– построение эффективной сети информирования, консультирования и обучения различных групп населения по вопросам охраны труда.



**Рис. 6. Сравнительная динамика индексов физического объема производства продукции и уровня производственного травматизма в Республике Узбекистан (в %, 1990 г. = 100%)<sup>30</sup>.**

Таким образом, для создания и четкого функционирования системы управления профессиональными рисками необходимо разделение функций ролей всех заинтересованных сторон.

Характеристика и анализ современного состояния организационной структуры управления охраной труда, законотворческой и нормативно-правовой деятельности в этой области свидетельствуют о необходимости дальнейшего совершенствования состояния условий и охраны труда и реализации следующих рекомендаций:

1. Целесообразно создать в системе органов управления межведомственные координационные советы (комиссии) с участием социальных партнеров в лице профсоюзов и объединений работодателей и других на национальном уровне под руководством Кабинета Министров и на территориальном уровне при хокимиятах областей, городов и районов. Это позволило бы значительно поднять уровень

<sup>30</sup> Составлено автором на основе статистических данных Министерства труда и социальной защиты населения РУз. [www.mintrud.uz](http://www.mintrud.uz).

заключаемых соглашений и договоров, а значит и систему трудовых отношений в обществе.

2. С изменением структуры управления экономикой, в результате реорганизации республиканского, областных и районных органов хозяйственного управления, центр практической работы по охране труда необходимо решительным образом сместить в регионы и на предприятия, которые пока еще оказались не готовыми принять на себя эти функции.

3. Агентству «Узстандарт» следовало бы ускорить проводимую работу по пересмотру и гармонизации действующей системы стандартов, в том числе и стандартов системы безопасности труда (ССБТ) с Межгосударственной системой стандартизации, разработать действенную систему их применения.

4. В условиях продолжающихся социально-экономических преобразований в обществе есть настоятельная необходимость в разработке и принятии Закона о социальном партнерстве. Это позволит поднять роль профсоюзных организаций на всех уровнях, повысить ответственность отраслевых и ведомственных органов, а также работодателей в деле улучшения условий и охраны труда.

5. Провести тщательное изучение действующих в Республике законодательных и нормативно-правовых актов, определить их соответствие конвенциям и рекомендациям МОТ, а также наметить направления по совершенствованию законодательной базы исходя из этих рекомендаций с учетом национальных особенностей и условий.

6. В деле практического управления охраной труда следует наделить профсоюзы дополнительными правами. В частности, в случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные организации могли бы требовать от работодателя немедленного устранения недостатков, а также приостанавливать работы впредь до окончательного принятия решения государственной инспекцией труда.

7. Главная задача на сегодня для Республиканских органов исполнительной власти, формирующих государственную политику в области охраны труда, является существенное усиление профилактической направленности всей деятельности в области условий и охраны труда.

8. Наряду с необходимостью контроля за состоянием условий и охраны труда на производстве, повышения требовательности к работодателям за выполнение законодательства по безопасности труда, республиканским органам исполнительной власти совместно с организациями профсоюза работодателей необходимо обеспечить дальнейшее совершенствование механизма экономической заинтересованности работодателя в создании безопасных и здоровых условий труда.

9. Необходимо наделить дополнительными функциями, полномочиями и правами Республиканский научный центр занятости, охраны труда и социальной защиты населения, создав при нем мощный учебный центр по проблемам охраны труда, организовать отдел, который проводил бы тщательную экспертизу проектов нормативных правовых актов, подготавливаемых отраслевыми, территориальными и другими органами на предмет их соответствия общим

законодательным положениям, международным конвенциям и рекомендациям, устранения в них дублирования и противоречий.

10. В ближайшей перспективе совместными усилиями заинтересованных сторон изучить вопрос о разработке Национальной программы по охране труда.

В создании эффективной системы управления условиями и охраной труда многое зависит в первую очередь от работодателей. В Законе «О предприятиях в Республике Узбекистан» указано, что «Предприятие обязано обеспечить для всех работающих на предприятии безопасные условия труда и несет ответственность в установленном законодательством порядке за ущерб, причиненный их здоровью и работоспособности»<sup>31</sup>. Такие же принципы заложены и в Законе «О частном предприятии»: «Частное предприятие обязано обеспечить своим работникам безопасные условия труда, меры социальной защиты и несет ответственность за вред, причиненный их жизни или здоровью в порядке, установленном законодательством»<sup>32</sup>. Руководитель предприятия обладает правом и обязанностями в области охраны труда (рис.7).



**Рис. 7. Права и обязательства руководителя (собственника, работодателя) предприятия в сфере охраны труда<sup>33</sup>**

<sup>31</sup> Закон Республики Узбекистан от 15 февраля 1991 г. «О предприятиях в Республике Узбекистан» (с изменениями и дополнениями от 1993-1999 гг. /www.lex.uz.

<sup>32</sup> Закон Республики Узбекистан от 11 декабря 2003 г. «О частном предприятии» /www.lex.uz.

<sup>33</sup> Разработано автором

Однако, многие руководители предприятий и собственники пока ещё не уделяют должного внимания улучшению условий и охраны труда работников. Значительная часть работодателей и руководителей совершенно не подготовлена к выполнению своих функций по обеспечению безопасного труда, не знает, а порой не желает знать элементарных требований трудового законодательства, в том числе и в области охраны труда.

Мероприятия по улучшению условий труда и технике безопасности на рабочих местах могут быть следующими:

- создание оптимального температурного и светового режимов;
- устранение, изоляция или подавление источников шума, вибрации, загазованности, запыленности, повышенной влажности в помещениях, различных видов излучений;
- внедрение средств индивидуальной и коллективной защиты от неблагоприятного воздействия производственной среды;
- сокращение применения ручного труда, тяжелого физического и монотонного труда, оптимизация его темпа и ритма;
- внедрение рациональных режимов труда и отдыха, эффективных методов восстановления работоспособности;
- создание безопасных условий труда.

Результаты аттестации рабочих мест являются основанием для выдачи организации сертификата соответствия работ по охране труда (сертификата безопасности) – документа, удостоверяющего соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям. Выделяют три категории сертификации:

– первая, если аттестовано не менее 90,0% рабочих мест, а на остальные представлены документы об организационно-технических мероприятиях, проведение которых обеспечит их аттестацию в течение не более чем 6 месяцев после выдачи сертификата;

– вторая, если аттестовано не менее 75,0% рабочих мест, а на остальные представлены документы о мероприятиях, обеспечивающих их аттестацию в течение не более года со дня выдачи сертификата;

– третья, если аттестовано не менее 50,0% рабочих мест и имеются документы на проведение организационно-технических мероприятий, которое позволит аттестовать остальные рабочие места в течение не более двух лет после выдачи сертификата.

Наличие или отсутствие сертификата, а также его категория могут рассматриваться как своего рода обобщающий критерий состояния условий и безопасности труда.

На наш взгляд, сама действующая ныне методика и практика проведения аттестации рабочих мест по условиям труда имеет серьезные недостатки. Во-первых, серьезным препятствием для подавляющего числа организаций, действительно желающих провести аттестацию, является неурегулированность вопросов об оплате за инструментальные измерения параметров вредных и опасных производственных факторов. В результате нередко возникает дилемма –

провести все предусмотренные замеры, затратив на это десятки и сотни тысяч сумов, либо направить эти деньги на другие цели. Чем больше факторов охватывается инструментальными замерами, тем выше финансовые затраты. Поэтому руководители небольших организаций, либо организаций, испытывающих финансовые трудности, обычно не сомневаются в решении этой дилеммы. В результате инструментальные измерения проводятся в неполном объеме либо не проводятся вовсе, что приводит к необъективности оценки аттестации в целом.

Во-вторых, не всегда удается обосновать необходимость проведения инструментальных измерений тех химических и физических факторов производственной среды, которые, по мнению работодателя, на рабочем месте отсутствуют.

В-третьих, методика аттестации малоприспособлена для использования в качестве основы для разработки соответствующих отраслевых положений (методических рекомендаций) или аналогичных документов субъектов РУз, так как она изначально не предполагает возможность изменения методов оценки для учета отраслевой (территориальной) специфики или сокращения в этих целях количества гигиенических оценочных критериев. В любом случае методика-основа, например, требует:

- аттестованы должны быть все рабочие места без исключения, что оправданно далеко не для всех отраслей;
- гигиеническая оценка условий и характера труда осуществляется только лабораторными методами, что технически не всегда возможно;
- в картах аттестации должны быть учтены абсолютно все возможные показатели и параметры, предусмотренные гигиеническими критериями.

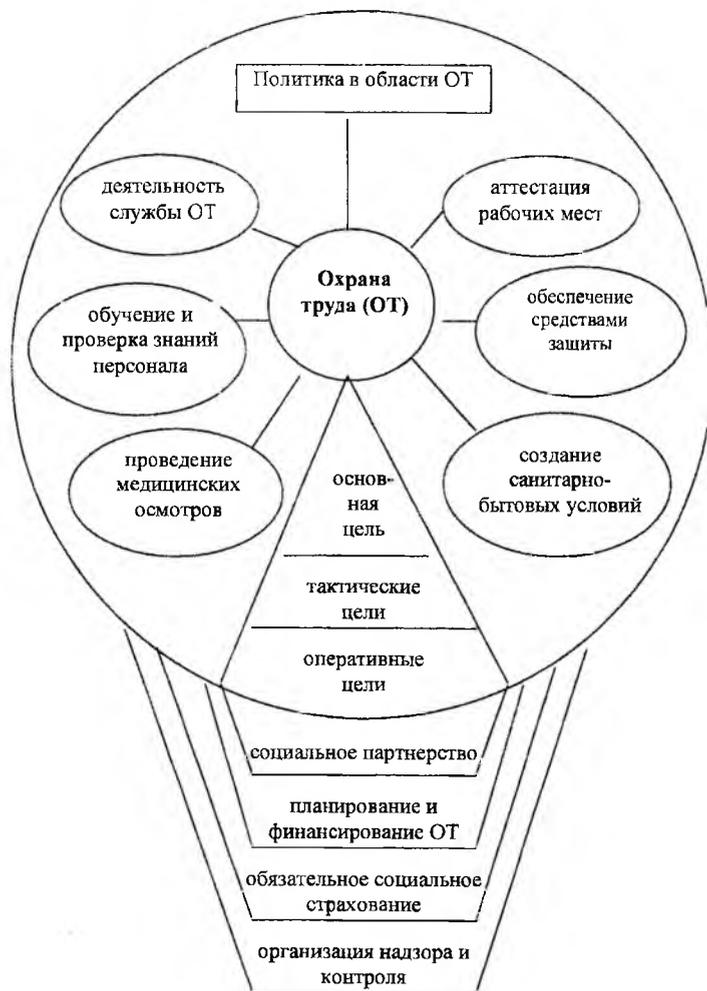
Перечисленные требования практически лишают работодателя возможности приспособить методику к реальным условиям производства и сконцентрировать усилия для выявления факторов производственной среды, действительно влияющих на здоровье и безопасность работника.

В-четвертых, вышеупомянутые гигиенические критерии содержат большой объем информации, усвоить которую в состоянии далеко не каждый специалист, имеющий даже специальное образование. Необходимость учета всех без исключения критериев факторов тяжести и напряженности трудового процесса вызывает большие сомнения.

В целях повышения эффективности и ответственности за результаты аттестации рабочих мест по условиям труда необходимо практиковать проведение этой работы с привлечением независимых «аттестующих организаций», что позволит соблюдать баланс интересов сторон трудовых отношений и устранять конфликты работодателя и работника в части подтверждения или отмены права работников на получение компенсаций за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

В положение о проведении аттестации рабочих мест желательно внести следующие поправки: проводить ее не через каждые 5 лет, а через 3 года, так как в результате НТП происходят очень быстрые изменения в технике и технологии,

что отражается и на условиях труда: при ее проведении обязательно учитывать требования международных стандартов (ИСО).



**Рис. 8. Составные элементы обеспечения СУОТ на предприятии<sup>34</sup>**

Аттестация рабочих мест является важной составляющей общей системы управления охраной труда (СУОТ), структура которой показана на рис.8. Для организаций республики было бы полезно более активно заинтересоваться в

<sup>34</sup> Разработано автором.

применении современных систем управления охраной труда совместимых со стандартами ISO 9001-2000 (система менеджмента качества), ISO 14001:1996 (система менеджмента окружающей среды) и OHSAS 18001:1999 (система менеджмента в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний). В Узбекистане пока еще не действует отечественная система сертификации систем управления охраной труда.

Система управления охраной труда на предприятии может быть обеспечена реализацией основных функций и методов управления:

- планирования работ по охране труда;
- контроля за состоянием охраны труда;
- учета и анализа состояния охраны труда;
- стимулирования работ по совершенствованию охраны труда;
- координации и регулированию работ по охране труда.

Одним из важнейших рычагов совершенствования методов и повышения качества работы в любых вопросах производственной деятельности является стимулирование достигнутых успехов путем различных видов материального и морального поощрения и применения мер воздействия дисциплинарного и общественного порядка к коллективам, отдельным работникам, допускающим нарушения. В качестве показателей премирования рабочих и инженерно-технических работников могут быть приняты следующие:

- за работу цеха без аварий и производственных неполадок;
- за соблюдение правил и норм по технике безопасности;
- за комплексный показатель организации работы по охране труда.

В течение ряда лет ведутся работы по внедрению систем управления охраной труда в Республике Узбекистан, в разработке которой принимал участие Республиканский научный центр занятости, охраны труда и социальной защиты населения во главе с автором.

Наши исследования были нацелены на то, чтобы в системе управления охраной труда на предприятиях учитывались специфические условия производства и, в первую очередь принимались меры на главных направлениях улучшения условий труда и профессиональных рисков.

Для коренного улучшения управления системой охраны труда на предприятиях (организациях) необходимо осуществить значительные преобразования, важнейшими из которых могут быть следующие:

– создать надежную систему кадровой политики в области охраны труда: на всех предприятиях создать (восстановить) службы охраны труда, четко определить количественный состав специалистов в них исходя из отраслевых, технико-организационных и других условий их деятельности;

– повысить статус уполномоченных по охране труда, утвердить положение о них, создать материальную и моральную заинтересованность в выполнении ими своих функций и задач по созданию на предприятии благоприятных и безопасных условий труда;

– упорядочить всю систему обучения и повышения квалификации сотрудников службы охраны труда, а также работодателей и других лиц, имеющих отношение к области охраны труда;

– создать необходимые условия и активизировать деятельность комиссий, профсоюзных органов и других общественных органов, упорядочить заключение договорных соглашений и их неукоснительное соблюдение по вопросам охраны труда;

– принять меры по созданию заинтересованности самих работников в соблюдении норм техники безопасности, прохождении медицинских осмотров, получении необходимых правовых знаний по охране труда и социального страхования несчастных случаев.

Успешная реализация проблем улучшения условий и охраны труда требует колоссальных усилий и не меньших материально-технических и финансовых средств, так, по подсчетам Евросоюза затраты только на выплату компенсаций по случаю несчастных случаев на производстве в 15 странах Союза составляет более 55 млрд. евро в год. В целом же стоимость несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в государствах мирового сообщества обходится в 1251000 млн. долларов США<sup>35</sup>.

В Республике Узбекистан общие затраты на охрану труда, а также в расчете на одного работающего из года в год увеличиваются, что видно из табл. 4.

**Таблица 4**  
**Затраты на охрану труда в Республике Узбекистан<sup>36</sup>**

Показатели	2000г.	2002г.	2004г.	2006г.	2008г.	2008г. к 2000г., раз
Всего затрат, млн. сумов	22538	35046	62354	76623	84521	3,7
В расчете на одного работающего, сумов	5000	8576	16599	27031	30185	6,0

Данные таблицы показывают, что за последние 8 лет затраты на охрану труда возросли в 3,7 а на одного работающего в 6 раз. Расходы на охрану труда обеспечиваются из различных источников и используются по различным направлениям, что требует соответствующего управления ими.

В настоящее время обязательное социальное страхование является самым эффективным средством социальной защиты населения, в том числе занятых на производстве работников.

При улучшении условий и охраны труда получается двоякая выгода – социальная и экономическая. Поэтому считать, анализировать, учитывать, экономить затраты, связанные с охраной труда, имеет смысл только в том случае, если экономия затрат не ведет к ухудшению социального статуса работающих.

Наукой и практикой выработано и применяются в управленческой деятельности различные методы и критерии качественной и количественной оценки состояния производственной среды и результатов ее воздействия на организм работающего человека. Наиболее подходящими для этой цели являются следующие методы:

<sup>35</sup> www.evrostat.com

<sup>36</sup> Составлено на основе статистических материалов Министерства труда и социальной защиты населения РУз, www.mintrud.uz.

1. Оценка условий труда по показателям динамики работоспособности и утомления в процессе труда. Эта методика позволяет выделить три группы работников по степени утомления: малое утомление – незначительные физические и нервно-психологические нагрузки, умеренные нагрузки, которые можно снять с помощью рациональных внутрисменных и сменных режимов труда и отдыха, большие нагрузки, свидетельствующие о чрезмерном утомлении опасном для организма человека.

2. Классификация условий труда на основе пофакторного анализа. Этот метод основан на оценке соответствия факторов условий труда установленным стандартам и нормам, учитывающим их вредное и опасное воздействие. На основе ряда показателей определяется шесть групп тяжести работ, которым соответствуют шесть групп условий труда, начиная от комфортных и кончая неблагоприятными, экстремальными условиями труда, ведущие к тяжелым нарушениям функций жизненно важных органов человека. Применение этой методики необходимо при аттестации рабочих мест по условиям труда, при назначении компенсаций на работах в неблагоприятной среде.

3. Оценка профессионального риска по негативным последствиям влияния условий труда на работника. Эта методика учитывает показатели: частоту и тяжесть утраты трудоспособности (временной и стойкой), профессиональной заболеваемости, а также летального исхода. Анализ и оценка проводятся на основе официальной статистической документации, утвержденной Минздравом Республики Узбекистан.

4. Метод оценки производственного травматизма и профессиональной заболеваемости используется при оценке профессионального риска в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при разработке мероприятий по улучшению условий труда.

Эффективность применения норм, требований и рекомендаций, обеспечивающих благоприятные условия труда, значительно возрастает, если они разрабатываются на стадии проектирования вместе с другими мероприятиями по совершенствованию организации труда. К сожалению, не всегда так происходит, проектные и конструкторские организации стремятся сэкономить стоимость проектов и зачастую игнорируют соблюдение норм и требований, что в конечном итоге оказывается не в пользу улучшения условий труда на введенных объектах.

По действующему законодательству за создание нормальных условий труда ответственность полностью возлагается на работодателя. За нарушения работодатель и должностные лица могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, материальной и уголовной ответственности.

Однако вся система охраны труда и здоровья должна быть направлена не на наказание, а на предупреждение. Наказание, применяемое тогда, когда уже произошло нарушение, только показывает, что система действует неправильно.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Роиқ В Д. Управление условиями и охраной труда: Учебное пособие. –М.: ПАГС, 2004. – 144 с.

Финансирование и результативность затрат на охрану труда во многом зависят от экономического стимулирования работодателей и руководителей предприятий.

Главное состоит в том, чтобы постепенно заменить принуждение работодателя (страхователя) на его заинтересованность в самостоятельном выделении средств на улучшение условий труда. Однако простого выделения средств мало. Надо проводить активную работу в этой области, вносить предложения по созданию и совершенствованию механизма экономической заинтересованности, так как пассивная позиция работодателя в современных условиях сказывается отрицательно на системе охраны труда.

По мнению Н.К. Кульбовской и А.П. Соловьева<sup>38</sup> в дополнение к введению системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве целесообразно совершенствовать экономические стимулы, которые в совокупности с организационно-правовыми методами создали бы заинтересованность работодателей в коренном улучшении условий труда.

Предприятиям должно быть экономически выгодно выполнять требования законодательных и нормативно-правовых актов, поддерживать высокий уровень безопасности труда, экономя тем самым собственные средства. Однако руководство предприятий (работодатели) эту простую аксиому часто недооценивает по следующим причинам:

- не отслеживается статистика несчастных случаев;
- не фиксируются затраты от несчастных случаев;
- учитываются только очевидные материальные потери (порча зданий, сооружений, оборудования, инвентаря и др.);
- не учитываются косвенные затраты и упущенная выгода;
- затраты в связи с несчастными случаями не сопоставляются с другими показателями деятельности предприятия.

Конечно, нельзя полностью застраховаться от затрат в связи с несчастными случаями, но возможно значительно повысить безопасность производства, и это обязательно даст результат в виде снижения непредвиденных затрат и потерь.

Важной методологической предпосылкой создания методов экономического стимулирования служит то, что государство является не сторонним наблюдателем деятельности в сфере охраны труда, а гарантом реализации конституционного права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Это означает, что государство в лице органов законодательной и исполнительной власти должно создавать механизм для осуществления гарантированного права, использовать различные формы регулирования: правовые, административные, финансово-экономические.

В настоящее время в научных кругах очень много полемики по вопросу противоречий между механизмом рыночной экономики и государственным

---

<sup>38</sup> Кульбовская Н.К., Соловьев А.П. Научно-экономическое обеспечение охраны труда// «Охрана труда и социальное страхование». -2000. №2. - 11 с.

механизмом его обеспечения<sup>39</sup>. Естественно рыночная экономика хочет быть свободной, а государство стремится эту свободу ограничить в интересах общества. Это противоречие имеет место и в сфере охраны труда. В статье 6 Закона «Об охране труда», перечисляющей основные направления государственной политики в области охраны труда, указано: «проведение налоговой политики, способствующей созданию здоровых и безопасных условий на предприятиях».

Исходя из этого можно было бы освободить от налога прибыль, которую работодатель направляет на инвестиции, способствующие существенному улучшению условий труда на базе ликвидации производств (рабочих мест, цехов) с вредными условиями труда и создание новых производств, а также исключить из налогооблагаемой базы все затраты на мероприятия по охране труда, предусмотренные в коллективном договоре, а не только затраты на нормируемые мероприятия.

Актуальна также постановка задачи о выделении из бюджета финансовых средств целевого назначения на ликвидацию рабочих мест с неблагоприятными условиями труда.

Эффективное воздействие государства на улучшение условий и охраны труда должно осуществляться как путем прямого финансирования, так и косвенными инструментами воздействия.

На экономическую заинтересованность работодателя в улучшении условий и охраны труда должна действовать и система повышения и снижения надбавок к страховым тарифам в зависимости от показателей травматизма и временной нетрудоспособности. Если наблюдается рост этих показателей, то отчисления в страховые компании автоматически должны расти. Это одна сторона проблемы. Другая сторона заключается в том, чтобы заинтересовать работодателя не только в реальном уменьшении несчастных случаев на производстве, но и в выделении средств на мероприятия по охране труда, и, тем самым, в получении скидки с суммы страховых взносов, уплачиваемых в страховые компании.

Сейчас же независимо от количества страховых случаев на производстве, отчисления в страховые компании остаются одинаковыми. Когда уровень выплат будет напрямую связан с уровнем травматизма на производстве, страхователи будут заинтересованы в создании условий, обеспечивающих охрану труда, внедрение новых безопасных технологий.

Одной из важнейших проблем в области стимулирования работодателей в деле улучшения условий труда является система установления льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

Результаты анализа статистических данных и информации инспекций труда показывают, что увеличение относительной численности работников, которым установлены компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда, является следствием сложившейся тенденции замены в организациях системой работы по улучшению условий и охраны труда предоставлением тех или иных компенсаций, чаще всего дополнительных дней к отпуску. Тенденция ежегодного

---

<sup>39</sup> Кульбовская Н.К., Лысенков К.Е. Роль государства в управлении охраной труда. // Журнал «Справочник специалиста по охране труда». №1 - 2009. - 14 с.

увеличения расходов на компенсации работникам свидетельствует об отсутствии существенного улучшения условий труда, а также о предоставлении работодателями компенсаций вне зависимости от занятости работников во вредных и (или) опасных условиях труда. Такой вывод подтверждает то, что численность работников, которым установлен хотя бы один вид компенсации (свыше 40,0%), превышает фактическую численность занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

По мнению специалистов Международной Организации Труда, сложившийся в Узбекистане механизм компенсаций – одно из серьезнейших препятствий к улучшению ситуации с безопасностью труда на рабочих местах. То, что сотрудники не всегда хотят улучшения условий труда, которое приведет к потере льгот, подтверждают многие работодатели и результаты научных исследований.

Для улучшения положения дел целесообразно внести корректировки во взаимоотношения между страховыми компаниями и работодателями в части распределения средств, выделяемых на обязательное страхование ответственности работодателя от несчастных случаев, а также страховых взносов предприятий.

Представляется целесообразным пересмотреть порядок использования средств, которые предназначаются специально на проведение предупредительных мер в целях профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Надо разрешить работодателю 20,0% выделяемых средств использовать по прямому назначению, т. е. на выполнение мероприятий по улучшению условий труда и повышению его безопасности, включая приобретение дополнительно спецодежды, спецобуви и других СИЗ, без дополнительного налогообложения.

Вместе с тем проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, и аттестацию рабочих мест по условиям труда работодатель обязан осуществлять за счет собственных средств в соответствии с трудовым законодательством. В таком же порядке должны приобретаться путевки на санаторно-курортное лечение для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где в большей степени по вине работодателя существуют такие условия.

Такой подход будет способствовать повышению эффективности предупредительных мер по снижению рисков производственного травматизма, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости.

В качестве дополнительных мер решения рассматриваемой проблемы по нашему мнению могут стать:

– предоставление льготных кредитов и субсидий финансовыми учреждениями предприятиям, предпринимательским структурам для осуществления ими программ технического перевооружения с благоприятными условиями труда;

– исключения части прибыли, направляемой на возврат кредита коммерческих банков, используемого предприятием на улучшение условий труда из суммы прибыли, подлежащей налогообложению;

– предоставление льготы по таможенным пошлинам по импорту средств коллективной и индивидуальной защиты, оборудования и материалов, используемых непосредственно на улучшение условий труда и оценку параметров их состояния;

– увеличение экономической обоснованности льгот и компенсаций, предоставляемых за работу в неблагоприятных условиях, так как предоставление компенсаций не способствует повышению безопасности труда: работники, получая их, материально заинтересованы работать во вредных условиях труда.

Необходимо, на наш взгляд, создать систему стимулирования улучшения условий и охраны труда на основе следующих положений:

– поставить величину страхового тарифа в зависимость от уровня безопасности предприятия;

– установить систему штрафов за нарушение безопасности и гигиены труда, размеры которых следует привязывать не к минимальной заработной плате, а к среднему по стране размеру оплаты труда; величина штрафа должна соответствовать экономическому ущербу государства, который определяется как потеря дохода от трудовой деятельности работника; потерю дохода государства рассчитывать как недопоступление от основных налогов;

– освободить от налогообложения средства, направляемые на мероприятия по улучшению охраны труда;

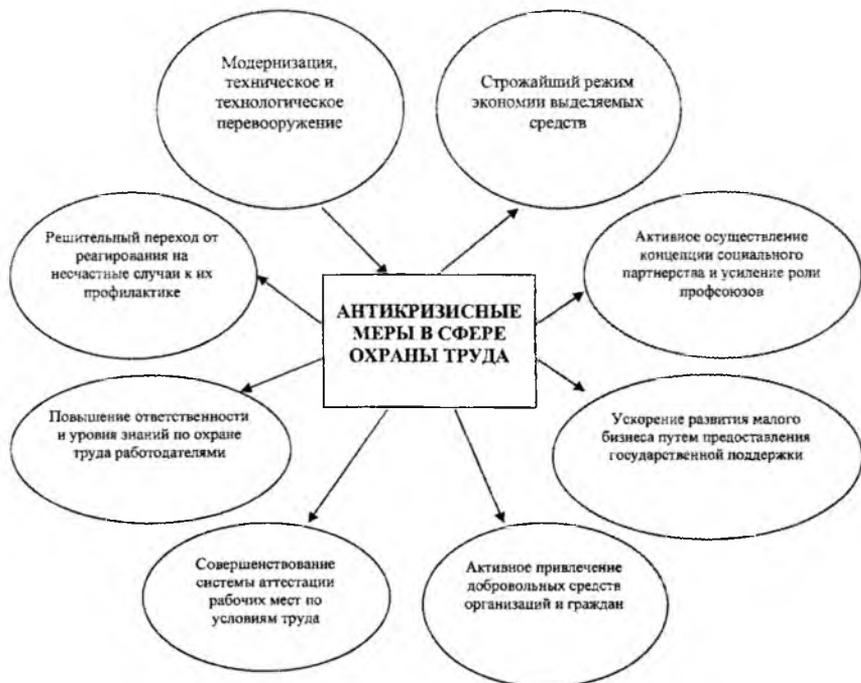
– повысить выплаты работодателей за последствия несчастных случаев на производстве и профессиональные заболевания.

Следовательно, создание комфортных условий труда во многом зависит от экономических стимулов, которые получают предприниматели в качестве одного из рычагов в системе управления охраной труда в организациях.

Разразившийся в 2008 году всемирный финансово-экономический кризис вызвал негативные процессы в финансово-банковской системе, рецессию и экономический спад, свертывание объемов инвестиционной активности, снижение спроса и сокращение объемов международной торговли, а также серьезные социальные потери.

Проводимая в Республике Узбекистан государственная политика в области перехода на рыночные рельсы, принятая собственная модель реформирования и модернизации, отказ от методов шоковой терапии, избранный эволюционный подход, путь постепенных и поэтапных реформ, применяемые методы государственного регулирования создали достаточный запас прочности и необходимую ресурсную базу для смягчения ударов финансово-экономического кризиса и обеспечить устойчивую и бесперебойную работу финансово-экономической, бюджетной, банковско-кредитной системы, а также предприятий и отраслей реальной экономики.

Нейтрализацию последствий кризиса в сфере охраны труда можно осуществить ориентируясь на комплекс мероприятий Антикризисной программы Республики Узбекистан (рис. 9.).



**Рис. 9. Основные меры функционирования системы охраны труда в условиях финансового кризиса<sup>40</sup>**

В условиях финансово-экономического кризиса в системе охраны труда надо обратить внимание на внедрение таких мероприятий, которые не требуют или мало требуют затрат материальных, финансовых и трудовых ресурсов. Это не какие-то новые или особые меры, а традиционные формы и методы улучшения состояния условий и охраны труда, которые не были остро востребованы или решались не столь активно и практически реально, как это требовалось в условиях рыночных методов хозяйствования.

Среди комплекса мероприятий Антикризисной программы в первую очередь предусмотрено дальнейшее ускоренное проведение модернизации, технического и технологического перевооружения предприятий, широкое внедрение современных гибких технологий. В реализации этого раздела Антикризисной программы активное участие предстоит принять организациям и

<sup>40</sup> Разработано автором.

специалистам по охране труда, отвечающим за соблюдение законодательных требований безопасности труда при проектировании и вводе в эксплуатацию нового и реконструируемого оборудования, а также новых технологических процессов.

Одним из условий эффективности рыночной экономики в условиях финансово-экономического кризиса является создание и поддержание условий для социального партнерства, основанного во взаимном уважении сторон в трудовых отношениях, понимании проблем друг друга, поиске компромиссных путей решения. Теперь как никогда необходим «социальный диалог» - как система взаимоотношений экономически неравноправных партнеров, но заинтересованных в поиске взаимоприемлемых вариантов сотрудничества.

Это означает, что от использования термина «единство интересов», надо делать переход к формуле «социальное партнерство» между работодателями и работниками, к поиску взаимоприемлемых условий совместной работы по созданию безопасных условий труда.

Концепция социального партнерства, основана на переговорах, посредничестве, экспертизе, сотрудничестве, консультациях, заключении соглашений и договоров, принятии совместных решений. Социальное партнерство является основой взаимоотношений между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями), органами власти, органами местного самоуправления с целью обсуждения, выработки и принятия решений по социально-трудовым вопросам, в том числе и в области охраны труда.

Для повышения действенности системы социального партнерства следует активизировать деятельность профсоюзов на всех уровнях: от республиканских до предприятий. Если профсоюзы будут держать сферу охраны труда в центре внимания, должным образом контролировать ее состояние, производственный травматизм будет сводиться к минимуму.

В условиях экономического кризиса, необходимо решительно отказаться от практики реагирования и устранения неполадок только на основе материалов расследования несчастных случаев и переходить к системе управления профессиональными рисками и оценки опасностей воздействия на работников факторов трудового процесса. Для создания такой системы необходимо обеспечить<sup>41</sup>:

- проведение по специальной программе общереспубликанского мониторинга условий и охраны труда с целью объективной оценки их состояния на предприятиях;
- формирования на основе результатов мониторинга единого банка сведений (реестра) уровня соответствия условий и охраны труда установленным требованиям;
- формирование единой базы данных о производственном травматизме и

---

<sup>41</sup> Пашля Н.П. Анализ трудовых потерь, связанных с условиями труда. «Справочник специалиста по охране труда» -2007. - №1. - 12 с.

профессиональных заболеваний в организациях по субъектам РУз и в целом по республике;

- проведение всеобщей паспортизации здоровья работающего населения (паспорт здоровья);

- разработку и внедрение общереспубликанских классификаторов травмирующих факторов, видов (типов) и характерных причин несчастных случаев для соответствующих производств, в целях проведения углубленного анализа этих причин, объективной оценки опасностей и выявления неприемлемых профессиональных рисков;

- выделение в Республике двух-трех региональных центров для организационно-методического сопровождения работы по организации оценки опасностей и управления профессиональными рисками;

- восстановление и введение в положения всех республиканских органов исполнительной власти (министерств, ведомств, ассоциаций и др.) вопросы охраны труда, которые в процессе административной реформы оказались не предусмотренными;

- в отраслевых и академических научно-исследовательских и других организациях восстановление и введение направления деятельности по охране труда.

Рассмотренные меры по выправлению ситуации, сложившейся в системе охраны труда в связи с финансово-экономическим кризисом, окажут свое положительное действие, если ориентироваться и выполнять основные положения Антикризисной программы мер по предотвращению и нейтрализации последствий мирового экономического кризиса. Несомненно, это потребует огромных усилий всех участников социально-трудовых отношений: работодателей, работников и государственных органов, ответственных за создание условий труда без лишних рисков для жизни и здоровья людей, занятых в трудовой сфере.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационном исследовании рассмотрены и обобщены тенденции изменений в охране труда, а также становления законодательства по охране труда в условиях перехода от планово-административной экономики к рыночной, вхождения Республики Узбекистан в сообщество развитых государств. Такой подход предопределил многоплановость диссертации и теоретическую направленность на исследование научных подходов к проблемам совершенствования управления охраной труда.

В диссертации отстаивается точка зрения, что состояние условий и охраны труда складывается в результате воздействия целого ряда факторов, которые находятся во взаимодействии, и наибольший эффект достигается в результате одновременного и согласованного их применения. Существенное значение для изменений в состоянии условий и охраны труда имеет тот факт, что многие факторы являются управляемыми со стороны государственных органов исполнительной власти по труду.

Происходящие социально-экономические изменения в Узбекистане делают актуальным анализ теоретических проблем формирования управления охраной труда. Специально рассмотрена трансформация норм трудового права по охране труда. Социально-экономические преобразования в Республике Узбекистан в наибольшей мере проявились в том, что в законодательстве об охране труда обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателя, а государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих государственным нормативным требованиям по охране труда. Введено обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Анализ состояния охраны труда в Республике Узбекистан свидетельствует о том, что государственная политика в этой области должна осуществляться в следующих основных направлениях:

1. Создание эффективно функционирующих социально-трудовых отношений и социальных институтов в сфере охраны труда социального страхования, направленных на формирование условий достойного труда для каждого работающего.

2. Модернизация организации управления охраной труда, приведение ее в простую, ясную и понятную для применения всеми без исключения и работодателями и работниками, адаптированную к современным условиям бизнеса и новым потребностям развития экономики. Привести нормы и стандарты в области безопасности и охраны труда в соответствие с международными требованиями.

3. Формирование системы управления охраной труда с принципов реагирования на страховые случаи, травматизм и профессиональные заболевания на систему управления профессиональными рисками, на постоянное отслеживание и профилактику отклонений условий труда от установленных норм и требований.

4. Задействование в полной мере предусмотренных законодательством механизмов социального партнерства (соглашения, коллективные договоры, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), придание особой роли органам социального партнерства, прежде всего, организованным представителям трудящихся – профсоюзам, главная задача которых – защита социально-трудовых прав работников, в том числе и в сфере охраны труда.

5. Создание системы управления охраной труда адаптированной к резким изменениям экономической системы, в том числе, способной противостоять и нейтрализовать воздействие мирового финансово-экономического кризиса и преодолеть его последствия.

6. Усиление информационного воздействия на общественное сознание и планомерное повышение культуры труда, культивирование в обществе ответственного отношения к труду и чистоте рабочего места и личной ответственности за свое здоровье, информирование их о наиболее распространенных профессиональных рисках и способах управления ими.

7. Совершенствование системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по

следующим направлениям: установление стимулирующих надбавок и скидок к страховым взносам, создание справедливой системы упорядочения компенсаций и льгот за работу не отвечающим требованиям условий труда.

8. Решение вопросов, связанных с совершенствованием деятельности органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, путем разработки и внедрения современных форм надзора и контроля, установления регламентов исполнения государственных функций надзора и контроля, оптимизации организационной структуры государственной технической и правовой инспекций труда, оснащения их современными техническими средствами в необходимом количестве.

9. Кардинальное совершенствование системы управления охраной труда на предприятиях малого бизнеса, которые по объему вклада в экономику занимают все больший вес и в которых занято сейчас около двух третей всех работающих в республике.

10. Реформирование системы обучения и проверки знаний по охране труда руководителей (работодателей) и специалистов организаций, коренным образом пересмотрев программы обучения с акцентом на экономические и социальные аспекты с учетом продолжающегося финансово-экономического кризиса, обратив особое внимание на управленческую деятельность по созданию безопасных условий труда как важного условия успешного бизнеса.

11. Создание в стране системы управления охраной труда, стимулирующей и побуждающей работодателей улучшать условия труда и сохранять здоровье работников, которая должна также формировать экономическую заинтересованность работника сохранять свое здоровье, соблюдая не только правила техники безопасности, но и отказываясь от вредных привычек.

12. Обеспечение согласованных действий органов государственной власти Республики Узбекистан, и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

## **СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ НАУЧНЫХ РАБОТ**

### **I. Монографии и статьи, опубликованные в научных журналах**

1. Абдурахманов О.К. Ўзбекистон Республикасида меҳнатни муҳофаза қилиш тизимини бошқариш самарадорлигини ошириш. –Т.: «Фан», 2010. -326 б.
2. Абдурахмонов О.К., Зокирова Н.К. Инкироз: оқибатлар, бартараф этиш, меҳнат муаммолари ва янги марраларга чиқиш. –Т.: “Fan va texnologiya”. 2009 й. -224 б.
3. Абдурахманов О.К. Управление охраной труда в условиях рыночной экономики. –М.: Социум, 2008. -122 с.
4. Абдурахманов О.К. Формирование комплексной системы управления охраной труда и её эффективность в Республике Узбекистан: Монография. – М.: - Тверь, СФК - офис, 2008. - 252 с.

5. Абдурахманов О., Рахимова Д., Абдулкосимов Х., Каттаев К., Рўзметов Р. Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. –Т.: “Fan va texnologiya”, 2009. - 212 б.
6. Абдурахмонов О.К., Рахимова Д. Меҳнат бозорини тартибга солишда таълим тизимининг роли. –Т.: Akademiya, 2006. -121 б.
7. Абдурахманов О.К., Рахимова Д.Н., Абдулкосимов Х.П. Бошқарув тизими ва раҳбар. – Т.: ТДИУ, 2004. -138 б.
8. Абдурахманов О.К., Рахимова Д.Н., Зокирова Н.К. Образовательный маркетинг и рынок труда: Научное издание. – М.: «Сов. писатель», 2005. - 172 с.
9. Абдурахманов О.К. Роль и значение развития корпоративной культуры в Узбекистане в процессе привлечения иностранных инвестиций //«Современные аспекты экономики».-СПб.: 2007.- № 2.-8- 11 с.
10. Абдурахманов О.К. Международный опыт – основа государственной политики //«Охрана труда и социальная защита».-М.: 2009.- № 5.-27- 31 с.
11. Абдурахманов О.К. Антикризисная программа//«Охрана труда и социальная защита».-М.: 2009.- № 11.-13-16 с.
12. Абдурахманов О.К. Давлатнинг ижтимоий суғуртаси //“Жамият ва бошқарув”.-Т.: 2009.- № 1. - 60-61 б
13. Абдурахманов О.К. Совершенствование управления охраной труда в Узбекистане //«Экономика и финансы».-М.: 2008.- № 3. - 65-68 с.
14. Абдурахманов О.К. Законодательство и практика социального страхования от несчастных случаев в Узбекистане //«Экономика и финансы».-М.: 2009.- № 14. - 56-59 с.
15. Абдурахманов О.К. Закон на страже профессионального риска // «Справочник специалиста по охране труда».-М.: 2009.- № 4. - 89-93 с.
16. Абдурахманов О.К. Меҳнат муҳофазасини бошқаришда халқаро стандартлар тизими // “Бозор, пул ва кредит”.-Т.: 2009.- № 3. - 32-35 с.
17. Абдурахманов О.К. Меҳнат шароити ва муҳофазасини белгилайдиган омиллар //“Ўзбекистон кишлок хўжалиги”.-Т.: 2008.- № 9. - 38-39 б.
18. Абдурахманов О.К. Совершенствование системы надзора и контроля за состоянием охраны труда //«Справочник специалиста по охране труда».-М.: 2009.- № 10. - 120-124 с.
19. Абдурахманов О.К. Жаҳон молиявий – иқтисодий инқирози дшароитида корхоналарда ва ташкилотларда меҳнат муҳофазасини бошқариш тизими ва уни такомиллаштириш // “Иқтисодиёт ва таълим”.-Т.: 2009.- № 3.-16-18 б.
20. Абдурахманов О.К. Меҳнатни муҳофаза қилишда минтақавий ва маҳаллий органларнинг ваколатлари // “Бозор, пул ва кредит”.-Т.: 2009.- № 10. -47-49 б.
21. Абдурахманов О.К. Меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш// “Жамият ва бошқарув”.-Т.: 2009.- № 4.-29-30 б.

22. Абдурахманов О.Қ. Кичик бизнес корхоналарида меҳнатни муҳофаза қилишни бошқаришнинг хусусиятлари // “Биржа эксперт”.-Т.: 2009.- № 12. -3-5 б.
23. Абдурахманов О.К. Формирование системы управления охраной труда и её эффективность в Республике Узбекистан // “Биржа эксперт”.-Т.: 2010.- № 1. 41-44 б.
24. Абдурахманов О.Қ. Иш билан бандлик ва меҳнат муҳофазасини таъминлаш – иқтисодий ўсиш омили // “Биржа эксперт”.-Т.: 2010.- № 3, 7-10 б.
25. Абдурахманов О.Қ. Меҳнат муҳофазаси тизимини бошқариш изчиллигини таъминлаш чоралари // “Бозор, пул ва кредит”.-Т.: 2010.- № 3. -50-53б.
26. Abdurakhmanov O. Legislation and practice of the social insurance accident in Uzbekistan // “Mortgage matters”.- Malaysia, 2010. -Volume 1. - 12-14 p.
27. Abdurakhmanov O. State Management of Occupational Safety and Health at the Modern Stage in Uzbekistan//“Green Growth Strategy of SMEs In the New Silk Road Countries”.- South Korea, 2010.- annual publication. -529-530 p.
28. Abdurakhmanov O. Praktik Asuransi Sosial Tenaga Kerja di Uzbekistan // “Komunika”. - Indonesia (на индонезийском языке) 2010. -№08. -9 p.

## II.Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов

29. Абдурахманов О.К. Система управления охраной труда и ее совершенствование // Сборник научных трудов: «Социально-экономические проблемы развития интеграционных процессов в условиях либерализация их национальной экономики». – М.: МГЭИ, 2008. - 182-185 с.
30. Абдурахманов О.К. Генезис научного определения охрана труда // Сборник научных трудов: Молодежь фактор развития национальной экономики – Т.: ТФРЭА, 2008. -66-72 с.
31. Абдурахманов О.Қ. Меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини молиялаштириш // Тезислар тўплами: “Иқтисодий эркинлаштириш шароитида молия бозорини такомиллаштириш”. - Т.: ТДИУ, 2009. -26-27 б.
32. Абдурахманов О.К. Некоторые аспекты реформирования системы управления охраной труда в Узбекистане // Материалы II Международной научно-практической конференции.- Луганск, 2008.-56-57 с.
33. Абдурахманов О.Қ. Иқтисодий тармоқларида меҳнат муҳофазаси тизимини такомиллаштириш // Рақобат муҳитини таъминлаш ва жадаллашган амортизация шароитида меҳнатга ҳақ тўлашнинг назарий муаммолари (Республика илмий-амалий семинари материаллари). -Т.: “Фан ва технология”, 2009. - 26-31 б.
34. Абдурахманов О.К. Роль инвестиционных процессов в сфере образования Узбекистана // Развитие общество и его экономические, институциональные, правовые и социально-культурные компоненты:

- Материалы 1-Международной научно-практической конференции (17 мая 2007 г., Липецк): Часть 2. - Липецк, 2007. - 7-10 с.
35. Абдурахманов О.К. Управление охраной труда в малом бизнесе // Сборник научных трудов: Социально-экономические проблемы развития интеграционных процессов в условиях глобализации экономики. - М.: МГЭИ, 2009. -21-23 с.
  36. Абдурахманов О.К. Влияние образования на функционирование рынка труда // Экономические реформы в социально-трудовой сфере: Материалы международного научно-практического семинара (28 ноября 2006 г.). – Т.: ТФРЭА, 2006. – 82-83 с.
  37. Абдурахманов О.К. Затраты и доходы от инвестиций и человеческий капитал // Материалы международной научно-практической конференции «Разработка, оценка эффективности и реализации инвестиционных и инновационных проектов» (14-16 ноября 2006 г.). – Т.: «IQTISOD-MOLLYA», 2006. -182-183 с.
  38. Абдурахманов О.К. Социальная мобильность кадрового потенциала и структура образовательного сектора // Девятнадцатые Международные Плехановские чтения: Тезисы докладов. Часть 1 (2 февраля 2006 г.). – М.: ГОУ ВПО РЭА, 2006. -64-65 с.
  39. Абдурахманов О.К. Механизм формирования рынка труда: возможности и пути развития // Двадцатые Международные Плехановские чтения: Тезисы докладов (6 апреля 2008 г.). – М.: ГОУ ВПО РЭА, 2008. -45-46 с.
  40. Абдурахманов О.К. Человеческий капитал в условиях нового типа экономического развития // Двадцать вторые Международные Плехановские чтения: Тезисы докладов (10 апреля 2009 г.). – М.: ГОУ ВПО РЭА, 2009. - 143-146 с.
  41. Абдурахманов О.К. Мехнат мухофазасининг амалийлигини таъминлаш иктисодий ўсиш омилидир // “Миллий валюта баркарорлиги ва иктисодий ўсишнинг ўзаро алокадорлиги ва таъсири” мавзудаги Республика илмий-амалий анжумани маърузалари тезислари. – Т.: ТДИУ, 2009. –230-232 б.
  42. Абдурахманов О.К. Вопросы социальной защиты детей и молодежи с ограниченными возможностями // Материалы международного форума “От детства к взрослению: социальная защита, социальная работа, социальная интеграция” (26-27 ноября 2009г.). -Т.: 2009. -198-202 с.
  43. Абдурахманов О.К. Занятость лиц с ограниченными возможностями в Республике Узбекистан. // Материалы Республиканской конференции “Имплементация конвенции ООН о правах инвалидов: зарубежный и национальный опыт” (23 июль 2010г.). -Т.: 2010. -102-104 с.
  44. Abdurakhmanov O. Labor protection in the structure of social and labor relations // Республика илмий амалий анжумани тезислар тўплами.- Т.: “Иктисодийёт” ТДИУ, 2010. – 138-140 с.
  45. Абдурахманов О.К. Социально экономические последствия неблагоприятных условий труда.// Материалы международной научно-практической

конференции «Современная экономика: концепции и модели инновационного развития» (13 мая 2010 г.). – М.: ГОУ ВПО РЭА. - 229-231с.

### III. Учебники и учебные пособия

46. Абдурахманов О.К., Юлдашев О.Р., Джалалов У.Х., Джаббарова Ш.Г. Безопасность жизнедеятельности. Учебное пособие (1- издание). - Т.: Изд-во "Fan va texnologiya", 2009. – 416 с.
47. Абдурахманов О.К., Абдурахмонов К.Х., Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Юлдашев Ш.Г., Габзалилова В.Т., Зокирова Н.К. Рынок труда: Учебное пособие. – Т.: ТФ РЭА, 2009. – 384 с.

## РЕЗЮМЕ

диссертации Абдурахманова Одила Каландаровича на тему: «Формирование комплексной системы управления охраной труда и её эффективность в Республике Узбекистан» на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.13 - «Менеджмент и маркетинг»

**Ключевые слова:** Социально-трудовые отношения, условия труда, охрана труда, генезис, профессиональный риск, социальное страхование, социальное партнерство, регионально-экономическая эффективность, генеральное соглашение, управление затратами, гуманизация условий труда, нормативно-правовое регулирование.

**Объекты исследования:** деятельность государственных органов управления охраной труда, служб охраны труда на предприятиях, а также существующее законодательство и нормативные правовые акты в данной сфере.

**Цель работы:** формирование комплексной системы управления охраной труда и социального страхования профессиональных рисков в Республике Узбекистан в условиях модернизации экономики.

**Методы исследования:** Системный анализ, методы моделирования, методология определения эффективности, графическое отображение и схематические взаимосвязи анализируемых категорий.

**Полученные результаты и их новизна:** выявлено место охраны труда в реализации концепции достойного труда и определена целевая векторная направленность характеристик достойного труда, уточнено определение понятия «управление охраной труда» в части касающейся классификации его системных признаков, что дает возможность комплексного подхода к принятию обоснованных управленческих решений в данной области, определена роль государства в управлении охраной труда и предложена организационная схема комплексной системы управления охраной труда, позволяющая обеспечить реализацию политики в области охраны труда как на макро-, так и на микроуровнях, разработана взаимосвязанная система факторов, определяющая состояние условий и охраны труда под воздействием рыночных преобразований в хозяйственной жизнедеятельности страны, доказана необходимость социального партнерства между работодателями, работниками, профсоюзами и государством в формировании комплексной системы управления охраной труда и социального страхования, обоснована необходимость создания системы управления профессиональными рисками и даны предложения по совершенствованию института страхования социальных и профессиональных рисков, обеспечения эквивалентности страховых обязательств и ресурсов их покрытия на базе актуарных расчетов;

**Практическая значимость:** Предложенные в работе рекомендации позволят разграничить функции управления охраной труда на разных уровнях и в подсистемах (государственной, функциональной, отраслевой) и одновременно осуществлять взаимоувязанные мероприятия правового, экономического, организационного характера, позволяющие улучшать условия труда, снижать производственный травматизм, общую и профессиональную заболеваемость.

**Степень внедрения и экономическая эффективность:** научные предложения и практические рекомендации были доложены на различных научно-практических конференциях, отдельные положения диссертации изложены в ряде учебных курсов, были приняты Министерством труда и социальной защиты населения РУз, Ассоциацией «Узпахтасаноат», предприятиями «Ахангараншифер».

**Область применения:** Предприятия и организации отраслей экономики, высшие учебные заведения, курсы повышения квалификации.

Иқтисод фанлари доктори илмий даражасига талабгор Абдурахмонов Одил  
Қаландаровичнинг 08.00.13 - “Менежмент ва маркетинг” иқтисослиги бўйича  
“Ўзбекистон Республикасида меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш комплекс  
тизимини шакллантириш ва унинг самарадорлиги” мавзусидаги диссертациясининг

## РЕЗЮМЕСИ

**Таянч сўзлар:** ижтимоий-меҳнат муносабатлари, меҳнат шароитлари, меҳнатни муҳофаза қилиш, генезис, касбий хавф, ижтимоий суғурталаш, ижтимоий шериклик, минтақавий-иқтисодий самарадорлик, бош битим, ҳаражатларни бошқариш, меҳнат шарт-шароитларини инсонпарварлаштириш, Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенциялари, норматив-ҳуқуқий тартибга солиш.

**Тадқиқот объектлари:** меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш давлат органлари, корхоналардаги меҳнатни муҳофаза қилиш хизматларининг фаолияти, шунингдек мазкур соҳадаги мавжуд қонунчилик ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар.

**Ишнинг мақсади:** Ўзбекистон Республикасида бозор иқтисодиётини модернизациялаш шароитида меҳнатни муҳофаза қилиш ва касбий хавфларни ижтимоий суғурталаш комплекс тизимини бошқаришни шакллантириш.

**Тадқиқот усуллари:** тизимли таҳлил, моделлаштириш усуллари, самарадорликни аниқлашнинг методологияси, таҳлил қилинадиган категорияларни график акс эттириш ва чизмалар ўзаро боғлиқлик.

**Олинган натижалар ва уларнинг янгилиги:** муносиб меҳнат концепциясини амалга оширишда меҳнатни муҳофаза қилишнинг ўрни аниқланди ҳамда муносиб меҳнат хусусиятининг мақсади йўналишига аниқлик киритилди; “меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш” тушунчасининг тизимли белгилари таснифига тааллуқли қисмига аниқлик киритилди, бу мазкур соҳада асосли бошқарув қарорлари қабул қилишга комплекс ёндашиш имконини беради; меҳнатни муҳофаза қилишни бошқаришда давлатнинг роли аниқланди ҳамда меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш комплекс тизимининг ташкилий чизмаси таклиф этилди, бу ҳам макро-, ҳам микродаражаларда меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги сиёсатни амалга оширишни таъминлашга хизмат қилади; мамлакат ҳужжалик фаолиятида бозор ўзгартишлари таъсирида меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолатини аниқлайдиган омилларнинг ўзаро боғлиқ тизими ишлаб чиқилди; иш берувчилар, ходимлар, касаба уюшмалар ва давлат ўртасида меҳнатни муҳофаза қилиш ва ижтимоий суғурталашни бошқариш комплекс тизимини шакллантиришда ижтимоий шерикликнинг зарурати исботланди;

касбий хавфларни бошқариш тизимини яратиш зарурати асосланди ҳамда ижтимоий ва касбий хавфларни суғурталаш институтини такомиллаштириш, актуар ҳисоб-китоблар асосида суғурта мажбуриятлари ва уларни қоплаш ресурслари эквивалентлигини таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқилди.

**Амалий аҳамиятлилиги:** Диссертация ишида таклиф этилган тавсиялар турли даражалар ва тизимларда (давлат, функционал тармоқ) меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш функцияларини чегаралаш, айни пайтда меҳнат шароитини яхшилаш, ишлаб чиқаришда жароҳатланиш, умумий ва касбий касалланишларни камайтириш масалаларига бағишланган, ҳуқуқий, иқтисодий, ташкилий хусусиятга эга ўзаро боғлиқ тадбирларни бир йўла амалга ошириш имконини беради.

**Жорий этилганлик даражаси ва иқтисодий самарадорлиги:** илмий таклифлар ва амалий тавсиялар турли илмий-амалий конференцияларда эълон қилинган, диссертациянинг айрим қондалари бир қатор ўқув курсларида баён этилган, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, “Ўзпахтасаноат” ассоциацияси, “Оҳангароншифер” корхоналари томонидан жорий этилган.

**Қўлланиш соҳаси:** иқтисодиёт тармоқларининг корхоналари ва ташкилотлари, олий таълим муассасалари, малака ошириш курслари.

## RESUME

**Thesis of Odil Abdurakhmanov on the scientific degree competition of the doctor of sciences in economy on specialty on 08.00.13 – “Management and marketing” subject: “Formation of the integrated system of labor protection management and its efficiency in the Republic of Uzbekistan”**

**Key words:** social and labor relations, labor conditions, labor protection, genesis, occupational risk, social insurance, social partnership, regional and economic efficiency, general agreement, expenditures management, labor conditions humanization, normative and legislative regulation.

**Subject of research:** the activity of the state bodies of labor protection management, labor protection services at enterprises, and also existing legislation and normative legislative regulations in the given sphere.

**Purpose of work:** the formation of the integrated system of the labor protection management and the social insurance of occupational risks in the Republic of Uzbekistan in the conditions of modernization of the economy.

**Methods of research:** system analysis, methods of modeling, methodology of the definition of efficiency, graphic mapping and conceptual interrelations of the categories being analyzed.

**The results obtained and their novelty:** the place of the labor protection in the realization of the worthy labor concept as been revealed, the definition of the notion “labor protection management” in the part concerning the classification of its system signs that gives the opportunity of the complex approach to making substantiated managerial decisions in the given area has been clarified, the role of the state in the labor protection management has been defined and the organizational scheme of the complex system of the labor protection management allowing to provide the realization of the policy in the sphere of labor protection on both macro- and micro-levels has been proposed, the interrelated system of factors determining the performance of labor conditions and protection dependent upon market transformations in the country’s economic life activity has been developed, the necessity of the social partnership among employers, employees, trade unions and the state in the formation of the integrated system of the labor protection management and social insurance has been proved, the necessity of creating the occupational risks management system has been substantiated and the proposals on improving the institute of social and occupational risks insurance, providing the equivalence of insurance obligations and the resources of their covering on the basis of actuarial accounts have been given.

**Practical value:** the recommendations offered in the work will allow to differentiate the functions of labor protection management on different levels and in subsystems (state, functional, branch) and to implement simultaneously inter-coordinated arrangements of the legislative, economic, organizational character allowing to improve labor conditions, to decrease occupational traumatism, common and occupational sickness rate.

**Degree of embed and economic efficiency:** scientific proposals and practical recommendations have been reported at different scientific and practical conferences, particular statements of the dissertation have been expounded in a number of training courses, the recommendations have been adopted by the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Uzbekistan, “Uzpakhtasanoat” Association, “Akhangaranshifer” enterprises.

**Field of application:** enterprises and organizations of the branch economy, higher educational establishments, extension courses.

Разрешено в печать 11.10.2010. Формат 60x84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Гарнитура «Times New Roman». Печать офсетная.  
Тираж 100. Заказ № 154.

Отпечатано в типографии «Fan va texnologiyalar Markazining bostaxonasi».  
100003, г. Ташкент, ул. Алмазар, 171.