

ОПЫТ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Самаль С.А., д.э.н., профессор,
зав. каф. общей математики и информатики
Белорусский государственный университет

Ненаженко А.О., магистрант
Филиал Российского государственного социального университета
г. Минск, Республика Беларусь

Спад экономики неблагоприятно отражается как на деятельности организации в целом, так и на состоянии условий труда ее работников. Финансовые сложности приводят к ухудшению условий труда, снижению его производительности, росту травматизма на предприятиях реального сектора, а также увеличению риска профессиональных заболеваний. В трудовом законодательстве Российской Федерации, условиям труда отводится немаловажная роль. Основные государственные мероприятия в области охраны труда формируются в виде законов, федеральных программ, однако сама система охраны труда работников в процессе трудовой деятельности все еще до конца не доработана. В этом плане Россия отстает от ряда других стран. Поэтому изучение данного вопроса до сих пор остается актуальным.

Главной целью трудового законодательства России является установление государственных гарантий в области трудовых отношений, прав и свобод граждан, а также обеспечение создания благоприятных условий труда и защиты интересов, прав работников и работодателей.

В соответствии со ст. 210 ТК РФ направлениями государственной политики в области охраны труда являются принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, а также федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда, распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработка и внедрение безопасной технологии, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников [4].

Традиционно считается, что условия труда – это совокупность различных факторов, воздействующих на человека прямо или косвенно в процессе труда, которые подразделяются на социальные и производственно-технологические.

Социально-экономические последствия неблагоприятных условий труда – производственный травматизм (нередко с летальным исходом), профессиональная и производственно-обусловленная заболеваемость работников, снижение работоспособности персонала и производительности труда, увеличение простоев и поломок оборудования, снижение ресурса его работы, повышение степени аварийности работ, повышенная текучесть кадров и др. По этой причине, не противоречащей мировой практике, создание благоприятных условий труда крайне важный фактор для повышения эффективности деятельности организации и роста производительности труда.

Большинство исследователей считают, что в основе наиболее эффективного улучшения условий труда лежит, прежде всего, всесторонний учет физических, психологических, гигиенических и эстетических требований сформулированных еще на стадии научных разработок, проектировании, а также вовремя создания новых, либо модернизации старых предприятий [2].

Наибольшим социально-экономическим эффектом обладают вложения средств, которые обеспечивают не просто безопасность технологических процессов в реальной деятельности, а создают производственный комфорт.

Как показывает статистика, в Российской Федерации ежегодно, в результате производственной деятельности, травмируются порядка 350 тыс. человек. Данный факт является следствием ослабленного внимания работодателя к условиям труда на производстве. Многие работодатели не уделяют должного внимания реконструкции и модернизации производства, не соблюдаются сроки проведения ремонта, замещения устаревшего оборудования, не применяются надежные системы предупреждения и локализации аварийных ситуаций, а также не соблюдаются требования норм техники безопасности и охраны труда.

Практически во всех развитых странах существует система охраны труда, включающая в себя и обязательное наличие сотрудников организации, ответственных за это. Например, такая система на законодательном уровне существуют в следующих странах: в Швеции,

Норвегии, Нидерландах и др. В США закон об охране труда и здоровье работников был принят еще в 1970 году [3].

Опыт зарубежных стран показывает, что эффективна та стратегия по охране труда, основной упор в которой делается на создание благоприятных условий труда, приемлемого климата в коллективе. Стратегия, в которой упор делается на корригирующие и компенсирующие расходы, в свою очередь, является менее эффективной. Ввиду этого, опираясь на нормы и правила по охране труда, необходим усиленный контроль за состоянием оборудования на производстве и за условиями, в которых протекает трудовая деятельность работника. Согласно законодательству РФ, работнику гарантируется защита его прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Помимо того, что условия труда влияют на здоровье работников, они влияют и на экономическую эффективность функционирования самой организации. Поэтому рационально используемые финансы предприятия – действующий рычаг в вопросах улучшения условий труда. Например, во Франции устанавливаются особые тарифы для организаций, для которых зафиксирован низкий уровень травматизма и профессиональных заболеваний (сокращение страхового взноса). Финансовые рычаги можно встретить в таких странах, как Ирландия, Канада и другие [1].

Наряду с сокращением страховых взносов для благополучных организаций, применяется система штрафов к тем, кто не соответствует положенным нормам защиты труда. Например, в США за умышленное нарушение требований охраны труда установлен штраф до 70 000 долларов, в Австралии установлен штраф 600 000 австралийских долларов, в Великобритании до 20 000 фунтов стерлингов или лишение свободы на срок до 12 месяцев. Исходя из изученных материалов можно сделать вывод, что международный опыт основывается на двух пунктах: «суровость наказания за несоблюдение требований охраны труда и поощрение, преференции за достижения в области охраны труда» [5]. Российская Федерация внимательно следит за опытом улучшения условий труда и охраны труда зарубежных стран.

Анализируя опыт Российской Федерации и зарубежных стран, можно сделать вывод: ряд организаций не способны зачастую самостоятельно понизить профессиональную заболеваемость и травматизм и в этом случае требуется активная поддержка государства. В настоящее время система охраны труда изменяется в лучшую сто-

рону, но еще достаточно далеко до достижения высоких среднемировых стандартов условий и охраны труда.

Список литературы

1. Беляков, С.А. Мировой опыт экономического стимулирования безопасных условий труда. Безопасность жизнедеятельности предприятий в промышленно развитых регионах / С.А. Беляков, А.Е. Степанов, Е.Ю. Баянова//X Междунар. науч.-практ. конф. – Кемерово, 2013. – С. 298–301.

2. Жулина Е.Г. Экономика труда. Курс лекций. М.: Экзамен. 2016. – 160 с.

3. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда: учебник / Под общ. ред. Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – М.: КНОРУС, 2007. – 328 с.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. От 31.07.2020 г.) // Собрание законодательства РФ. 2020. Ст.1. – Текст : электронный.

5. Минтруд России : официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/>. – Текст : электронный.