

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.101.3

В.Ю. Герасимова, Д.А. Голоктионов

РАЗВИТИЕ СИСТЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В настоящее время эффективность экономического стимулирования улучшения условий трудовой деятельности определяется тем, в какой степени методы, используемые на предприятии, затрагивают интересы предпринимателя и приносят ему определенную выгоду. Мировой опыт свидетельствует, что в побуждении работодателя к усовершенствованию условий труда огромное значение имеет социальное страхование от несчастных случаев на производстве, введение которого актуализировало, помимо выплаты пострадавшим компенсаций по причине возникновения несчастного случая, необходимость проведения различных профилактических мероприятий.

Ключевые слова: управление персоналом, условия труда, экономическое стимулирование, охрана труда, трудовая деятельность.

С экономической точки зрения целесообразность предотвращения несчастных случаев на производстве представляется совершенно очевидной, потому что для современного работодателя обязанность выплаты компенсации пострадавшим работникам является тяжелым бременем.

В экономически развитых странах, в частности в Германии, существуют общепринятые принципы, на которых базируется профилактика несчастных случаев:

- экономическое стимулирование, которое направлено на предотвращение ущерба, связанного с производством, а не на предоставлении помощи постфактум;
- экономическое стимулирование, которое базируется на материальном поощрении организаций, улучшающих производственную среду и обеспечивающих безопасные условия труда и здоровье своих работников;
- экономическое стимулирование, нацеленное на улучшение производственной среды предприятия, выходящего за границы требований законодательства, которое устанавливает соответствующие нормы в этой области (данный принцип требует значительных затрат, поэтому экономическое стимулирование выступает как дополнение к системе управления, которая нацелена на исполнение требований законодательства об охране труда);
- система экономического стимулирования руководителя по улучшению условий труда, которая начнет действовать в случае, если ее экономическая выгода будет превышать затраты.

В Российской Федерации стимулирование работодателей к совершенствованию условий труда происходит при помощи установления надбавок и различных скидок к страховым тарифам. Однако пока этот метод несовершенен, потому что данные скидки-надбавки не оказывают значительного влияния на действия работодателей, а количество страхователей, которые их получают, невелико. Так, в 2010 году доля страхователей, получивших надбавки, составила всего 0,16% от общей численности страхователей, а доля страхователей, имеющих скидки, – 0,026% [1]. В некоторой степени это связано со сложностью при оформлении документов, которые необходимы для предоставления в Фонд социального страхования.

Огромным препятствием к росту заинтересованности руководителей выступает невысокий уровень оплаты труда работников, тогда как стоимость производственных фондов, позволивших ликвидировать негативные факторы производственной среды, довольно высокая. Таким образом, можно говорить об отсутствии эффективной государственной политики в области экономического стимулирования руководителей организации по улучшению охраны и условий труда.

В России система управления охраной труда базируется на принципах реагирования на страховые случаи, а не их профилактике. В большинстве случаев анализ воздействия различных производственных факторов на здоровье работника не проводится: зачастую фиксируются только последствия, которые привели к несчастному случаю, а не его возможные причины. Основное внимание акцентируется на разнообразных компенсационных мероприятиях при возникновении несчастного случая, а не на предупреждении случая повреждения здоровья рабочего.

В настоящее время отсутствуют механизмы правовой защиты здоровья трудящихся, что приводит не только к утаиванию информации о негативных условиях труда, но и к допуску работника к определенной деятельности, несмотря на медицинские противопоказания. Зачастую работодатели не уделяют должного внимания требованиям охраны труда, что, в первую очередь, связано с декларативным характером большей части норм трудового права. Так, законодательством Российской Федерации были установлены права работников на безопасные трудовые условия и необходимость работодателя их обеспечивать, административная, гражданско-правовая, уголовная и дисциплинарная ответственность за нарушение работодателем требований охраны труда. Но в настоящее время, контроль за соблюдением данных норм практически не осуществляется.

Пренебрежительное отношение работодателей к улучшению условий труда работников вызвано тем, что при наступлении несчастного случая основная тяжесть возмещения причиненного вреда лежит на государстве. Так, страховые выплаты Фонда социального страхования РФ ежегодно составляют около 30 млрд. рублей [2]. Причем установление страховых тарифов для каждого предприятия осуществляется не на основе фактических показателей профессионального риска нанесения вреда здоровью работника, а по его принадлежно-

сти к виду экономической деятельности.

Главный недостаток данной системы управления охраной труда – невозможность обеспечить социальную и экономическую мотивацию работников и работодателей (по совершенствованию условий труда).

Сегодня существует необходимость преобразования сложившейся системы управления охраной труда работников посредством перехода от реагирования на несчастные случаи к регулированию процессами уменьшения рисков повреждения здоровья трудящихся. Эту цель можно достигнуть путем построения системы управления профессиональными рисками, которая будет использоваться как на уровне конкретной организации, так и на уровнях регулирования трудовых отношений в области охраны трудовой деятельности.

Формирование данной системы управления предполагает проведение определенного комплекса социальных, медицинских, технологических, санитарно-гигиенических и правовых мер, которые направлены на снижение негативного воздействия производственных факторов на здоровье человека, а именно:

- создание системы оценки, контроля и выявления профессиональных рисков повреждений здоровья работника с целью обеспечения приоритета превентивных мер защиты их здоровья, которые включают в себя компенсационные, профилактические и предупредительные мероприятия;
- построение систем обучения и информирования всех категорий работающего населения, касающихся вопросов охраны труда на основе выработанных принципов управления профессиональными рисками;
- создание и апробирование механизмов роста оптимизации и эффективности управленческих решений по обеспечению технически достижимых и социально значимых уровней профессиональных рисков.

В современных условиях возникает необходимость разграничения ответственности работодателя, работника и государства, которая связана с появлением болезней, являющихся или не являющихся обусловленными производством, а также причинами ухудшения здоровья, вызванные так называемой «накопленной профессиональной патологией» исходя из определенного вида деятельности отдельного работника [7].

Именно с этой целью происходит разработка новой модели взаимодействия работодателя и государства, связанной с выплатой компенсации работнику в результате воздействия на его здоровье неблагоприятных производственных факторов. В данном случае возмещение вреда здоровью трудящегося государством производится в рамках установленного законодательством предельного тарифа. В полном объеме вред, который был нанесен работнику, обязан возместить работодатель посредством привлечения различных негосударственных страховых организаций, предлагающих разнообразные варианты страховой защиты.

Следует заметить, что применение данной модели на практике несет в себе риск стремительного снижения социальной защиты работников, пострадавших на производстве вследствие перекладывания ответственности с государ-

ства на стороны трудовых отношений – пострадавшего работника и работодателя. Причем, поиск «виновного» в причинении вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности может пойти по более выгодному и короткому для работодателя пути, а именно: «пострадавший работник виноват сам».

Еще одной важной проблемой является привлечение руководителей организации к оценке реальных условий труда. Представляется необходимым принуждение каждого работодателя к осуществлению подобных работ, иначе данная система управления производственными рисками работать не будет.

Заметим, что действующие в настоящее время способы оценки условий трудовой деятельности имеют эффективные альтернативы. К примеру, в некоторых странах Европейского союза с большим успехом применяется [10]:

- декларирование профессиональных рисков, то есть предоставление в органы надзора и контроля за исполнением трудового законодательства, в органы социального страхования заявления-декларации, подтверждающего соответствие нормативным требованиям условий труда на производстве. Этот документ возлагает на декларанта определенную ответственность, установленную законодательством, за несоответствие фактического состояния условий труда заявленному. Декларирование представляет собой наиболее удобный, малозатратный и простой вид оценки профессиональных рисков;

- экспертная независимая оценка условий труда на производстве, которая производится независимым экспертом по стандартной процедуре. Он оценивает стандартно вредные и опасные и стандартно допустимые условия труда, автономно принимает решение о необходимости проведения лабораторных исследований, которые самостоятельно заказывает и оплачивает, а также несет гражданско-правовую и профессиональную ответственность за свое заключение;

- сертификация систем управления профессиональными рисками – процесс установления соответствия системы управления профессиональными рисками необходимыми требованиям соответствующего сертифицированного органа.

В целом, оценивая финансовые потери работника при причинении вреда его здоровью вследствие негативных условий трудовой деятельности и материальные потери организации, работодатель сможет принимать обоснованные управленческие решения по уменьшению профессионального риска, а также проводить определенные мероприятия по улучшению условий труда на производстве и совершенствованию трудовых отношений с наиболее рациональным использованием административных и финансовых ресурсов.

Список литературы:

1. Бардовский В.П., Рудакова О.В., Паршутин И.Г. Уровень жизни населения России: региональный обзор // Вестник ОрелГИЭТ. – 2012. – №1 (19). – С. 98-105.
2. Воронкова И.Е. «Желтый труд» в Российской империи начала XX века // Вестник ОрелГИЭТ. – 2009. – №4 (10). – С. 130-133.
3. Захарова Т.В. Обзор тенденций развития малого и среднего предпринимательства в 2013 году // Вестник ОрелГИЭТ. – 2014. – №2 (28). – С.122-127.

4. Ильминская С.А. Контуры пенсионной системы на современном этапе // Вестник ОрелГИЭТ. – 2010. – №2 (12). – С. 128-136.
5. Кибальчич П.Ю., Лисичкина Н.В. Особенности применения современных методов планирования на промышленных предприятиях // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2013. – №2 (8). – С. 293-295.
6. Крылова А.В. Информационные технологии в управленческой деятельности как катализатор инновационного развития // Теоретические и прикладные вопросы экономики и сферы услуг. – 2012. – №10. – С. 99-114.
7. Мамытов Е. Проблемы формирования систем, стимулирующих улучшение условий труда // Человек и труд. – 2012. – №5. – С. 58-62.
8. Нужна система экономического стимулирования предприятий по улучшению условий труда: портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rabota-nsk.ru/?/info/2011/06/3048/> (дата обращения: 3.03.2013).
9. Симонова Е.В. Формирование системы мониторинга рисков в малом бизнесе // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2014. – №4. – С. 66-69.
10. Соболева Ю.П., Арманшина Г.Р. Квазиинтеграция и её роль в развитии инновационной экономики // Вестник ОрелГИЭТ. – 2012. – №4 (22). – С. 137-143.
11. Финоченко Т.А., Воробьев Е.Б. Экономическое стимулирование работодателей к улучшению условий и охраны труда // Безопасность и охрана труда. – 2010. – №2. – С. 15-18.
12. Шманев С.В., Гринев Г.В. Роль человеческого капитала и снижения производственных рисков в опережающем развитии России // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2011. – №1. – С. 276-279.
13. Шманев С.В., Рябов К.В. Роль человеческого фактора в процессе глобализации социально-экономических отношений // Вестник ОрелГИЭТ. – 2014. – №2 (28). – С. 106-112.

Герасимова Виктория Юрьевна

*Студентка 3 курса финансово-экономического факультета
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: golokdim@mail.ru*

Голоктионов Дмитрий Андреевич

*студент 1 курса магистратуры
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: golokdim@mail.ru*

Научный руководитель:

Голоктионова Юлия Геннадьевна

*к.э.н., доцент кафедры экономики предприятий
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: golokdim@mail.ru*