

ОХРАНА ТРУДА В ПЕРИОД РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Ю.В. Баранов
ФГБОУ ВО «ОмГТУ», Россия, г. Омск

АННОТАЦИЯ

Введение. В статье представлены роль и значение охраны труда в период развития инновационной экономики, а также перспектива изменений социально-трудовых отношений в пользу коллективно-договорной формы.

Материалы и методы. Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на государственном уровне определяется разработкой и утверждением законодательно-нормативных актов, нормативов и других обязательных к исполнению документов. На уровне субъектов Федерации полномочия направлены на реализацию указанных документов на своих территориях путем организации информационной и разъяснительной работы. На муниципальном уровне полномочия по охране труда не установлены. На уровне предприятий доминирует административная форма регулирования отношений.

Результаты. Наличие органов системы социального партнерства на всех уровнях управления экономической деятельностью, установленного порядка заключения соглашений и коллективных договоров позволяет надеяться на скорейшее совершенствование переговорного процесса между работодателем и наемными работниками по трудовым вопросам. Только взаимный интерес в улучшении условий и охраны труда всех участников трудового процесса может обеспечить решение поставленных задач.

Заключение. Принимая во внимание, что работающий человек является источником инноваций в совершенствовании производства, предлагается создавать безопасные и здоровые условия труда для реализации творческих идей, а данную работу считать неотъемлемой частью инновационной деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: охрана труда, условия труда, социально-трудовые отношения, коллективно-договорное регулирование, инновация.

ВВЕДЕНИЕ

Современное мировое развитие характеризуется переходом ведущих стран к формированию инновационного общества, построению инновационной экономики, основанной на определенных знаниях. Принято считать, что интеллектуальные ресурсы определяют перспективы экономического роста и служат показателем уровня независимости и благосостояния страны.

В Российской Федерации утверждена и действует государственная программа «Экономическое развитие и инновационная экономика», которая включает в себя девять подпрограмм: «Формирование благоприятной инвестиционной среды», «Развитие малого и среднего предпринимательства», «Стимулирование инноваций», «Кадры для инновационной экономики» и другие. Реализация Госпрограммы предусмотрена в период с 2013 по 2020 гг. включительно, обеспечивая переход к преимущественно инновационному

пути развития российской экономики в целом. Планируется создание благоприятной среды для инвесторов, развитие малого и среднего бизнеса, создание благоприятных условий, которые бы способствовали развитию рынка недвижимости. Должны быть созданы действенные стимулы для увеличения инвестиционной активности и роста производительности труда [1,2,3,4,5,6].

Если общепринятое понятие инновационной экономики определяется как «экономика знаний» или «интеллектуальная экономика», то фактор работающего человека приобретает заметное значение, являясь источником инноваций в технологическом совершенствовании производства. Предполагается, что в этом случае интеллект новаторов превалирует над материальным производством в получении прибыли, а для перспективной реализации творческих идей должны создаваться особые условия как в организационно-техническом, так и в социально-психологическом плане.

Таким образом, работа по обеспечению

безопасных и здоровых условий труда для участников трудового процесса становится неотъемлемой частью инновационной деятельности.

МЕТОДЫ И МАТЕРИАЛЫ

Новый подход к охране труда в рамках инновационной экономики надо рассматривать как нечто новое и востребованное основным процессом развития.

В техническом плане – это разработка и внедрение в производство высокотехнологического оборудования и техпроцессов взамен физически и морально исчерпавших себя технологий и техники, минимизируя или исключая по возможности воздействие на человека вредных или опасных производственных факторов.

В организационном плане – это совершенствование законодательной и нормативной базы в сфере охраны труда, структуры и методов управления.

К числу актуальных проблем, не позволяющих решить главную целевую задачу – сохранение жизни и здоровья людей, можно отнести:

- недостаточный профессиональный уровень (профессиональное несоответствие) и, как следствие, отсутствие должной ответственности;

- пассивное отношение к охране труда различного рода руководителей;

- отсутствие механизма мотивации (стимулирования), сочетающего экономическую успешность и безопасность персонала;

- дефицит финансовых и материальных ресурсов.

Коротко это можно выразить так: причины медленного внедрения более совершенных форм решения указанных и других проблем заключаются в профессиональной и психологической неготовности одних, профессиональном несоответствии других и неадекватной идеологии к безопасности труда.

Следует признать, что сегодня деятельность по охране труда часто направлена не на создание реально безопасных условий труда для работников, а на установление компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, т.е. в целях частичной компенсации рисков и вреда здоровью работников им платят более высокую заработную плату.

В статье «Необходимость инновационных решений в области охраны труда» Е.Г. Мамытов предлагает пересмотреть всю систему льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда [2, 7,8,9,10,11,12,13].

Рекомендуется руководствоваться следующим:

- компенсации предоставляются работникам, занятым на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда, формирование которых вызвано объективными причинами (природно-климатического и организационно-технического порядка), а коренное улучшение этих условий в данный момент не имеет необходимых научно-технических решений;

- компенсации устанавливаются на определенный срок, необходимый для разработки и внедрения научных решений, обеспечивающих формирование благоприятных условий труда, уровень которых будет в полной мере соответствовать действующим стандартам, нормам и требованиям. На этой основе предоставление компенсаций прекращается полностью или частично, если не достигнуто полного улучшения условий труда;

- предоставление компенсаций должно производиться на основе комплексной количественной оценки степени неблагоприятности условий труда;

- размер компенсаций и последовательность их установления должны соответствовать количественной оценке состояния условий труда и профессионального риска;

- затраты на компенсации несут работодатели за счет своего дохода, а не за счет включения их в себестоимость продукции или оказания услуг;

- установление компенсаций отражается в трудовых коллективных договорах и тарифных соглашениях.

Следует ожидать развития таких направлений, как финансирование мероприятий по охране труда в бюджетных организациях; страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников малых предприятий; экономическая заинтересованность работодателей в обеспечении нормальных условий труда для работников; полномочия и функции Государственной инспекции труда и Государственной экспертизы условий труда и т.д.

Проблема управленцев на всех уровнях экономической деятельности – видеть в работе по реализации законодательно-нормативных актов по охране труда конкретного человека и действовать для него. То, что здоровый работник в комфортных условиях труда сможет работать с большей отдачей по всем показателям, обсуждать не надо. А вот создать такие условия совместными усилиями должны научиться работодатель-управленец и наёмный работник.

Для преодоления негативных тенденций необходимо апеллировать к социальным партнерам, целью эффективной политики которых в этой области должно стать совершенствование общих условий труда и систем подготовки и обучения в сфере охраны труда, усиление ответственности работодателя, взаимопроникновение экономических и социальных проблем в своей деятельности [3, 14, 15, 16].

В новых условиях необходимо развивать коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, в том числе в сфере охраны труда. За социальным партнёрством будущее – демократизация и децентрализация управления, повышение ответственности и творческой инициативы работников. Кроме коллективного договора как регулятора социально-трудовых отношений желательнее развивать практику заключения соглашений по охране труда.

В социальном плане следует исполнять принятые социальные гарантии и по возможности дополнять их в зависимости от специфики производства. Изменения должны произойти в понимании вопроса финансирования охраны труда не как увеличения затрат на производство продукции, работ, услуг, а как обязательной инвестиции в трудовые ресурсы, сохраняя трудоспособность работающему человеку и обеспечивая тем самым стабильность производства по эффективности и качеству. Можно при необходимости планировать денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда из чистой прибыли, распределяя ее по согласованию с коллективом. К финансовым резервам следует отнести расширение практики использования скидки (максимально 40%) к страховым тарифам обязательного социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также 20% страхового тарифа на предупредительные меры по охране труда.

В психологическом плане предстоит преодолеть разделяющий «барьер» между работодателем и наёмным работником. При этом должно произойти сближение участников трудового процесса по всему спектру жизнеутверждающих интересов.

Нужно стремиться быть партнёрами в решении поставленных производственных задач и достижении единственной для обеих сторон цели – получение прибыли. Работодатель обязан демонстрировать заботу и уважение по отношению к работнику, брать на себя решение его социальных проблем [17, 18, 19].

Изменения в социально-экономических отношениях должны отражаться в конкретных действиях работодателя:

- выплата достойной заработной платы;
- забота о здоровье самого работника и членов его семьи;
- благодарность моральная и материальная за выполненную работу;
- решение социальных проблем для работников;
- вынужденное сокращение только после обучения (при желании) по специальности, востребованной на рынке труда.

Работодатель, обеспокоенный заботой о здоровье наёмного работника, будет уделять особое внимание, например исполнению нормативных сроков, ограничивающих время работы на рабочих местах под воздействием вредных факторов. При истечении установленного ограничения (количество лет) по профессии, согласно спискам №1 и №2, заранее предложит другое место работы. При разработке мер по улучшению охраны и условий труда на конкретном рабочем месте будет учитывать мнения и предложения работника.

Работник со своей стороны ответит на всестороннее внимание к нему высокоэффективным трудом, что означает стремление раскрыть свой трудовой потенциал. Именно такой подход к персоналу предприятия любой формы собственности будет соответствовать требованию инновационной экономики.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Переход к инновационному типу экономики обеспечит активная научно-техническая деятельность с применением новых знаний при решении технологических, экономических и социальных проблем. Конечно, улучшение условий труда (сокращение доли ручного труда, снижение трудоемкости и т.д.) – одно из значимых результатов.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

- охрана труда является не только частью производственного процесса, а сохраняет и развивает человеческий капитал как ключевой ресурс экономики;
- не решая социальные вопросы коллектива, в том числе по охране труда, достигнуть эффективного результата в производстве проблематично, а в ряде случаев невозможно;
- совершенствование охраны труда востребовано процессом развития инновационной экономики.

Важнейшим фактором эффективности работы в условиях инновации, в том числе и в

сфере охраны труда, является уровень образования и рост трудового потенциала работника, т.е. происходит определенная мотивация персонала к труду профессиональному, творческому, интеллектуальному.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В инновационную экономику, по мнению автора, мы должны прийти с новым пониманием ведущей роли работающего человека в производственном процессе как носителя и исполнителя инновационных решений. Тогда управленцы экономики страны будут отличаться осознанной ответственностью за сохранение здоровья и жизни работника, являющегося государственным экономическим богатством.

В статье представлены направления изменений социально-экономических отношений в сфере охраны труда в соответствии с новыми условиями: в организационно-техническом и социально-психологическом планах, определены ожидаемые результаты изменений в действиях работодателей и работников.

Адекватное понимание существа общественных процессов в XXI в. определяет эффективную охрану труда необходимой составляющей политики любой цивилизованной страны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Государственная программа РФ «Экономическое развитие и инновационная экономика». Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 29 марта 2013 года №467-р.
2. Мамытов Е.Г. Необходимость инновационных решений в области охраны труда. Охрана труда [Электронный ресурс]. <http://www.ohranatruda.org>. Июнь 12th, 2010.
3. Охрана труда: вчера, сегодня, завтра [Электронный ресурс]. <http://www.profzentr.ru/?on=fpot&text=5>.
4. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 года №2227р.
5. Инновационное развитие – основа модернизации экономики России: Национальный доклад. М.: ИМЭМО РАН, ГУ–ВШЭ, 2008. 168 с.

6. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации Президента России В.В. Путина 12 декабря 2012 [Электронный ресурс]. URL: <http://президент.рф/transcripts/> Путин видит будущее России в инновационной экономике [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.rosbalt.biz/2008/11/20/543284.html> (дата обращения 05.05.2013).

7. Баранов Ю.В. Инновационные аспекты в управлении охраной труда // Междунар. науч.-практ. конф. 2015 г. Омск. Издательство ОмГТУ. С.61-66.

8. Новости по теме «Программа развития инновационной экономики» (Электронный ресурс). Кабмин РФ.

9. Верховец О.А. Инновации и их роль в экономическом росте России. Омск. Издательство ОмГУ, 2011. 134 с.

10. Баранов Ю.В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (монография). Омск, издательство ОмГТУ, 2013. 240 с.

11. Федорец А.Г. Охрана труда –2015 и другие интересные вопросы профессиональной охраны специальных рисков от безопасности труда: научно-практическое издание. М.: ИБТ, 2015. 136 с.

12. Кульбовская Н.К. Экономика охраны труда. Монография. М.: Экономика, 2011. 247 с.

13. Баранов Ю.В. Характеристика социально-трудовой сферы в Омской области // Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 11-16

14. Турекулова Д.М., Мухамбетова Л.К., Абиляева С.А. Охрана и безопасность труда в системе социального партнерства. // Вестник университета туран. 2015. № 1. (65). С. 114-120.

15. Лушников А.М. Российское трудовое право в условиях инновационной модели экономики: вызовы времени // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2015. № 9 (9). С. 7-19.

16. Лубков В.А. Развитие экономического анализа человеческого капитала на корпоративном уровне // Вестник воронежского государственного аграрного университета. 2016. № 3 (50). С. 279-284.

17. Измеров Н.Ф. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. («стратегия 2020») и сохранение здоровья работающего населения России // Медицина труда и промышленная экология. 2012. № 3. С. 1-8.

18. Низова Л.М., Санникова Т.В. Социально-трудовые отношения и благополучие человека труда // Эко. 2016. № 8 (506). С. 153-158.

19. Баранов Ю.В., Полянская С.Г. Современный взгляд на систему социального партнерства Российской Федерации // Российское предпринимательство. 2017. т. 18. № 18. С. 2625-2634.

LABOR PROTECTION IN THE PERIOD OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE ECONOMY

Yu.V. Baranov

ABSTRACT

Introduction. The article presents the role and importance of labor protection while the development of the innovation economy, as well as the prospect of changes in social and labor relations in favor of collective-contractual form.

Materials and methods. Regulation of social and labor relations in the field of labor protection at the state level is determined by the development and approval of legislative and regulatory acts, regulative and other binding documents. At the level of the federation, powers are directed to the implementation of these documents on the territories through the organization of information and explanatory work. At the

municipal level, labor protection authority is not established. At the enterprise level, the administrative form of relations' regulation dominates.

Results. *The existence of the social partnership system bodies at all levels of economic activity management, the established procedure for concluding agreements and collective agreements allows to wait for the speedy improvement of the negotiation process between the employer and wage earners on labor issues. Only mutual interest in improving the conditions and labor protection of all participants in the labor process could ensure the solution of these tasks.*

Conclusion. *Taking into account that the working person is a source of innovation in production improvement, it could be proposed to create safe and healthy working conditions for the realization of creative ideas, and this research is considered the integral part of innovative activity.*

KEYWORDS: *labor protection, working conditions, social and labor relations, collective-contractual regulation, innovation.*

REFERENCES

1. Russian Federation Governmental Program "Economic development and innovation economy". Approved by Resolution of the Government of the RF, March 29, 2013, No. 467-r.
2. Okhrana truda [Occupation safety] [electronic resource]. <http://www.ohranatruda.org/> Mamytov E.G. Neobkhodimost innovatsionnykh resheniy v oblasti okhrany truda [The need of innovational solutions in the sphere of occupation safety]. June 12, 2010.
3. Okhrana truda: vchera, segodnya, zavtra [Occupation safety: yesterday, today, tomorrow] [electronic resource]. <http://www.profzentr.ru/?on=fpot&text=5>.
4. Strategy for innovational development of the Russian Federation for the period through to 2020. Approved by Resolution of the Government of the RF, December 8, 2011, No. 2227-r.
5. Innovatsionnoe razvitiye — osnova modernizatsii ekonomiki Rossii [Innovational development is the basis of modernization of Russian economy]. National Report. Moscow, Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences – SU-HSE, 2008.
6. President of the Russian Federation V.V.Putin's Address to the Federal Assembly of the Russian Federation, December 12, 2012 [electronic resource]. <http://www.kremlin.ru/events/president/news/17118> Putin vidit budushee Rossii v innovatsionnoy ekonomike [Putin sees the future of Russia in the innovational economy] [electronic resource]. <http://www.rosbalt.biz/2008/11/20/543284.html>.
7. Baranov Yu.V. Innovatsionnye aspekty v upravlenii okhrany truda [Innovational aspects in occupation safety management]. International scientific-practical conference. 2015. Omsk. OmSTU Publishing. pp. 61-66.
8. News on the topic "Program for innovational economy development" [electronic resource]. Cabinet of Ministers of the RF. <http://government.ru/programs/225/events/>
9. Verkhovets O.A. Innovatsii i ikh rol v ekonomicheskom roste Rossii [Innovations and their role in Russia's economic growth]. Omsk. OmSU Publishing, 2011. 134 p.
10. Baranov Yu.V. Regionalnyi opyt formirovaniya i regulirovaniya sotsialno-trudovykh otnosheniy v sfere okhrany truda [Regional experience in the formation and regulation of social and labor relations in the field of occupation safety] (monograph). Omsk, OmSTU Publishing, 2013. 240 p.
11. Fedorets A.G. Okhrana truda — 2015 I drugie interesnye voprosy professionalnoy pkrany spetsialnykh riskov ot bezopasnosti truda [Occupation Safety 2015 and other interesting issues of professional protection of special risks from occupational safety]: a scientific and practical publication. Moscow, IBT, 2005. 136 p.
12. Kulbovskaya N.K. Ekonomika okhrany truda [Occupation safety economy] (monograph). Moscow, Ekonomika Publishing, 2011. 247 p.
13. Baranov Yu.V. Kharakteristika sotsialno-trudovoy sfery v Omskoy oblasti [Characteristics of the social and labour sphere in the Omsk region]. Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference, 2017, pp. 1-16.
14. Turekulova D.M. Okhrana i bezopasnost truda v sisteme sotsialnogo partnerstva [Labour protection and safety in the system of social partnership]. Turekulova D.M., Mukhambetova L.K., Abilbaeva S.A. Vestnik universiteta Turan, 2015, no. 1 (65), pp. 114-120.
15. Lushnikov A.M. Rossiyskoe trudovoe pravo v usloviyakh innovatsionnoy modeli ekonomiki: vyzovy vremeni [Russian Labour Law in the Conditions of Innovative Economic Model: Challenges of Time]. Herald of Labor Law and Social Security Law, 2015, no. 9 (9), pp. 7-19.
16. Lubkov V.A. Razvitiye ekonomicheskogo analiza chelovecheskogo kapitala na korporativnom urovne [Development of economic analysis of human capital at the corporate level]. Bulletin of Voronezh State Agrarian University, 2016, no.3 (50), pp. 279-284.
17. Izmerov N.F. Kontsepsiya dolgosrochnogo sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2020 g. ("strategiya 2020") i sokhraneniye zdorovya rabotayushego naseleniya Rossii [The concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period until 2020 ("strategy 2020") and the preservation of the health of the working population of Russia]. Medicina truda i promyshlennaya ekologiya, 2012, no. 3, pp. 1-8.
18. Nizova L.M., Sannikova T.V. Sotsialno-trudovye otnosheniya i blagopoluchie cheloveka truda [Social and labour relations and the well-being of a working man]. Eco, 2016, no. 8 (506), pp. 153-158.
19. Baranov Yu.V., Polyanskaya S.G. Sovremenniy vzglyad na sistemu sotsialnogo partnerstva Rossiyskoy Federatsii [Modern view on the system of social partnership of the Russian Federation]. Rossiyskoe predprinimatelstvo, 2017, Vol. 18, no. 18, pp. 2625-2634.

Поступила 12.10.2017, принята к публикации 20.04.2018.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Баранов Юрий Владимирович (г. Омск, Россия) – кандидат экономических наук, профессор кафедры «Экономика и организация труда» ФГБОУ ВО «ОмГТУ» (644050, г. Омск, пр. Мира, 32 а, e-mail: svetlana02@mail.ru).

Baranov Yuri Vladimirovich (Omsk, Russia) – PhD (Economy), Professor of the Department "Economics and Organization of Labor", Omsk State Technical University (644050, 32, Mira Ave., Omsk, Russian Federation, email: yvbaranov@yandex.ru).