

Зенькова Алеся Владиславовна

бакалавр, магистрант

УО «Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины»

г. Гомель, Республика Беларусь

ОХРАНА ТРУДА В БЕЛАРУСИ И РОССИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

***Аннотация:** в статье проводится сравнительный анализ законодательства Российской Федерации и Беларуси в области охраны труда, отражены особенности законодательного закрепления прав работника и обязанностей нанимателя в данной области. Исследование проведено с использованием сравнительно-правового метода. По результатам работы внесены предложения по усовершенствованию белорусского законодательства.*

***Ключевые слова:** обязанности нанимателя, права работника, охрана труда, трудовое законодательство.*

Совершенствование законодательства в области охраны труда, проведение мероприятий в данной сфере являются перспективным направлением социальной политики любого современного государства. При этом немаловажное значение следует уделять «международному опыту по улучшению условий и повышению безопасности труда» [1, с. 96].

Проведя сравнительный анализ положений Трудовых кодексов Республики Беларусь (далее – ТК) и России, можно прийти к выводу о том, что охране труда, в том числе обеспечению прав работника на охрану труда, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) уделено достаточно много статей. Так, кроме общих обязанностей нанимателя в сфере охраны труда, в ТК РФ отдельные статьи посвящены обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, выдаче молока и лечебно-профилактического питания, санитарно-бытовому обслуживанию и медицинскому обеспечению, а также дополнительным гарантиям охраны труда отдельным категориям работников.

В механизме обеспечения охраны труда работников, прописанном в ТК РФ, следует отметить несколько наиболее позитивных моментов, например: работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и т.д. [2].

Для сравнения отметим, что в ст. 30 Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 №356-З «Об охране труда» (далее – Закон), касающейся обеспечения работающих санитарно-бытовыми помещениями, говорится об оснащении производственных и иных участков аптечками первой медицинской помощи, вместе с тем, нет упоминания об обязанности нанимателя по организации постов для оказания первой помощи [3].

Оснащение аптечками первой медицинской помощи, конечно, положительный момент, однако, в большинстве случаев, от их наличия либо отсутствия продуктивности довольно мало, если на производстве отсутствует пост с медицинским персоналом, прошедшим специальное обучение. Неправильное применение лекарственных средств работниками может само по себе усугубить состояние пострадавшего.

Необходимо отдельно отметить, что, согласно законодательству РФ, перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет. Включение такой нормы в текст белорусского законодательства защитит права пострадавших от несчастных случаев работников, позволит устранить неясность в вопросе их перевозки, так как в половине случаев крупные, опасные производства, которые способствуют возникновению производственного травматизма, находятся за чертой городов или вдали от них.

В Российской Федерации обязанности работника по охране труда закреплены в ст. 214 ТК РФ и представляют собой сжатое, но содержательное отражение идей белорусского законодателя. Отдельно следует отметить тот факт, что российский законодатель включил в Кодекс обязанность работника сообщать о проявлении признаков острого профессионального заболевания. Белорусский же законодатель возложил на работника обязанность сообщать нанимателю о любом ухудшении состояния здоровья, что немаловажно, однако на практике, в большинстве случаев, нереализуемо (например, по причине возможного злоупотребления работниками этой «обязанностью» и симуляции плохого самочувствия).

Обращаем внимание, что количество прав работника в Российской Федерации гораздо значительнее аналогичного в Республике Беларусь. Несмотря на данный факт, среди прав работника в Республике Беларусь присутствует право на проведение со стороны нанимателя инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам труда [4]. Включение данного права в перечень является положительным моментом ввиду того, что работник обязан проходить проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы. Однако для того, чтобы что-то проверяли, чему-то нужно этого работника научить.

Еще одно позитивное введение белорусского законодателя, предусмотренное ст. 11 Закона, – это возможность отказа от выполнения порученной работы ввиду непредоставления работнику средств индивидуальной защиты [3]. Было бы логично с точки зрения защиты прав работника дополнить данным положением нормы российского трудового законодательства.

Не правом, но дополнительной гарантией можно назвать предоставление в РФ работнику дополнительного профессионального образования за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда. Эта гарантия является «негативным» стимулом для нанимателя по созданию благоприятных условий труда и одновременно

обеспечивающим механизмом последующей занятости работника, утратившего должность, в реальном секторе экономики.

Возвращаясь к объему прав работника в сфере охраны труда в Российской Федерации, отметим, что в них содержится четкое указание на источник финансирования расходов по обеспечению средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда, обучению безопасным методам и приемам труда. Все эти действия производятся за счет работодателя. В нормах белорусского законодательства (ст. 31 Закона «Об охране труда», ст. 230 ТК) источник финансирования поддержания текущих условий охраны труда, обучения безопасным методам и приемам труда не указан. Данное обстоятельство способствует возникновению на практике случаев, когда данная обязанность нанимателя фактически реализуется за счет работника (ремонт защитного оборудования, обучение и др.), что является неверным и противоречит интересам работающих.

Следовательно, необходимо принять во внимание позитивный опыт соседнего государства в данном вопросе и внести соответствующие корректировки в существующее белорусское законодательство.

На основании вышеизложенного и с учетом опыта соседнего государства, предлагаем включить в ст. 17 Закона и в ст. 226 ТК следующие дополнения:

1. Обязанность нанимателя по организации постов для оказания первой помощи;
2. Возложить на нанимателя обязанность по финансированию перевозки в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
3. Закрепить на законодательном уровне обязанность нанимателя по финансированию поддержания текущих условий охраны труда, обучения безопасным методам и приемам труда.

Список литературы

1. Кляуззе В.П. Концептуальные подходы к совершенствованию государственного управления охраной труда в 2016–2020 гг / В.П. Кляуззе, Л.К. Сечко // Белорусский экономический журнал – №1. – С. 86.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изм. и доп. от 27.12.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации – №1.
3. Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 №356-З «Об охране труда» (с изм. и доп. от 12.07.2013) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – №158.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 №296-З (с изм. и доп. от 13.11.2017) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – №80.