

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

На правах рукописи

Баранов Юрий Владимирович

**РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

Специальность: 08.00.05 — экономика и управление народным
хозяйством (экономика труда)

Диссертация на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Научный консультант:
доктор экономических наук, профессор
Збышко Б.Г.

Москва 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	19
1.1. Экономические теории о труде и охране труда.....	19
1.2. Понятие, содержание, структура и функции трудового процесса с точки зрения его безопасности и гигиены труда.....	35
1.3. Особенности возникновения трудовых отношений и их регулирования в сфере охраны труда.....	52
1.4. Социально-трудовые отношения: предпосылки формирования и регулирования.....	67
1.5. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений и сфере охраны труда.....	80
Глава 2. ОХРАНА ТРУДА И ЕЁ СПЕЦИФИКА	95
2.1. Особенности управления охраной труда в переходный период.....	95
2.2. Условия труда на трансформирующихся рабочих местах.....	112
2.3. Нормы и правила охраны труда.....	124
2.4. Организация охраны труда в условиях продолжающихся реформ.....	140
2.5. Становление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.....	157
Глава 3. СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА	175
3.1. Динамика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.....	175

3.2. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.....	191
3.3. Состояние обеспечения безопасности и гигиены труда работодателями.....	209
3.4. Особенности участия профсоюзов в обеспечении охраны труда: вчера, сегодня и завтра	222
3.5. Проблемы в системе обеспечения охраны труда посредством регулирования социально-трудовых отношений.....	236
Глава 4. РАЗВИТИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА	253
4.1. Вовлечение самозанятых в систему социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.....	253
4.2. Пути совершенствования оценки профессиональных рисков и отчетности в охране труда.....	272
4.3. От АРМУТ и СОУТ до комплексной оценки соблюдения технологического процесса.....	285
4.4. Совершенствование нормативного обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.....	301
4.5. Концептуальные основы регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.....	316
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	333
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ.....	342
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	381

ВВЕДЕНИЕ

Защита жизни и здоровья населения – главный приоритет российского государства, закрепленный в Конституции Российской Федерации. Социально-экономическое реформирование, проводимое в России за последние 20 лет, затрагивает все сферы экономических отношений: глобализация экономики, внедрение рыночных механизмов управления, стратегический курс на формирование цифровой экономики. В социальном плане затрагиваются отношения по поводу формирования и использования способностей работника к труду, создания условий для эффективной трудовой деятельности, как основополагающий фактор роста экономики и благосостояния населения.

С принятием в 2001 году Трудового кодекса Российской Федерации коренным образом изменилась ранее действовавшая правовая база регулирования трудовых и социально-трудовых отношений, включая сферу охраны труда. Управление охраной труда становится государственной функцией (при этом сохранен общественный контроль за соблюдением прав работников в области охраны труда на производстве), значительно расширены права работников на безопасные и здоровые условия труда, повышена ответственность работодателя за обеспечение охраны труда, вводится механизм экономической заинтересованности в решении проблем безопасности и гигиены труда. Согласно данному закону государственная политика в области охраны труда — это совместные действия органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов в лице их соответствующих органов и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Новое качество приобрел институт социальной сферы в регулировании социально-трудовых отношений. В условиях полной

экономической самостоятельности предприятий, государство в лице Правительства и субъектов Федерации становится посредником в трудовых отношениях между работником и работодателем и регулирует с помощью законов и иных нормативных правовых актов интересы сторон, формирует механизмы деятельности социального партнерства, обязательного социального страхования, обеспечивая гарантию социальной защиты работников, оставаясь при этом работодателем в госсекторе экономики.

Актуальность диссертационного исследования определяется необходимостью обеспечения безопасных условий труда работающих для достижения социально-экономического эффекта при переходе российской экономики к социально-ориентированному типу развития, в том числе на основе совершенствования социально-трудовых отношений. Для этого необходимо обеспечить органическое взаимодействие всех направлений деятельности в области охраны труда: государственное управление охраной труда, надзор и контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, государственную экспертизу условий труда, социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, специальную оценку условий труда, социальное партнерство в сфере охраны труда.

Как показал анализ практики обеспечения безопасности и гигиены труда, до настоящего времени существуют различия в учете и отчетности по травматизму на производстве между федеральными ведомствами, имеет место сокрытие случаев травматизма, включая травматизм с летальным исходом, отсутствует полномасштабный учет несчастных случаев на производстве в организациях целого ряда видов экономической деятельности на всех уровнях государственного управления. Органы местного самоуправления исключены из системы управления охраной труда, региональные органы власти ограничены в сфере надзора и контроля охраны труда, а также не несут ответственности за состояние охраны труда в регионе.

Уровень травматизма на производстве даже с учетом официальной тенденции к его снижению в нашей стране остается достаточно высоким.

По данным Фонда социального страхования Российской Федерации (ФСС РФ) в 2019 году на производстве получили травмы 23.4 тысячи человек (в 2014 году – 31.3 тыс. чел.), погибли 1060 человек (в 2014 году – 1460 человек). В 2019 году инспекторами Роструда выявлено и расследовано 590 скрытых несчастных случаев.

В системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний существует отсутствие страхования работников по пути на работу и с работы, а страховщик не в полной мере участвует в формировании и контроле реализации превентивных мер страхователями. Не обеспечивается полноценная профессиональная реабилитация пострадавших на производстве вследствие тяжелых несчастных случаев.

Появление новых профессий в результате внедрения дистанционных форм занятости, широкомасштабной роботизации производства товаров и оказания услуг, развитие производства в северных широтах в связи с освоением новых месторождений углеводородного сырья и иных природных ископаемых, а также расширение практики использования новых форм организации заемного труда, выдвигают новые требования к организационно-экономическому и научно-методическому обеспечению безопасности и гигиены труда.

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений нуждается в качественном его совершенствовании и расширении масштабов охвата субъектов экономической деятельности. В России механизм социального диалога стал формироваться в начале 90-х годов и находится в стадии развития. Он до сих пор не получил должного развития в силу действия ряда факторов, тормозящих процесс налаживания эффективного регулирования социально-трудовых отношений. Государство не в полной мере использует социальный диалог

для решения наиболее значимых социальных проблем в сфере охраны труда. В этих условиях выявление объективных границ использования социального диалога в качестве регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, определение основных элементов этого механизма, а также определение роли и места социального диалога в формировании государственной социально-трудовой политики в сфере охраны труда представляется особенно актуальным.

В соответствии с данными Росстата в настоящее время износ основных фондов составляет 49,6% (2020 год)¹, которые нуждаются в скорейшем обновлении. На устаревшем оборудовании по техническим причинам не всегда возможно обеспечить безопасные условия труда.

Замена аттестации рабочих мест по условиям труда на специальную оценку условий труда на рабочих местах², находящихся под воздействием вредных производственных факторов, не дала ожидаемого результата. Так как решение о проведении специальной оценки условий труда принимает работодатель, который чаще экономит финансовые средства на улучшение условий труда, считая эти затраты экономически неэффективными, то тем самым он перекладывает всю ответственность за последствия на государственное обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Государственная инспекция труда на региональном уровне имеет федеральный статус и в настоящее время ограничена по числу и частоте проверок соблюдения норм и правил охраны труда в организациях. А власти субъектов Российской Федерации за качество контрольных проверок исполнения трудового законодательства, включая охрану труда, ответственности не несут. Система социального партнерства нуждается в структурном реформировании и расширении полноты использования полномочий при регулировании социально-трудовых отношений:

¹ Основные фонды Росстат: стоимость, коэффициент, динамика (rosinfostat.ru)

² В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

отсутствие переговорного процесса между работодателями и коллективами в организациях малого и среднего бизнеса; не используются возможности отраслевой формы социального партнерства для организации безопасного труда при наличии отраслевых профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

Изучение статистики несчастных случаев и материалов инспекции труда свидетельствуют о том, что признанными причинами в более 60% травм является "человеческий фактор", который всесторонне не исследован и надёжного алгоритма его формирования в целях повышения безопасности и гигиены труда ни в теории и на практике не наблюдается.

Правовое обеспечение регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда с учетом выше изложенного требует дальнейшего развития. До настоящего времени не удалось сформировать целостную вертикаль государственной системы управления охраной труда: отсутствуют полномочия по охране труда у муниципальных органов власти, нет контрольных функций за безопасностью труда у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Таким образом, обновление форм занятости населения, замена устаревших профессий новыми, неполнота учета и статистической отчетности в сфере безопасности труда, наличие разрыва в системе управления охраной труда, пробелы в научно-методическом, организационно-экономическом и правовом обеспечении регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда послужили основанием для выбора темы диссертации, определили её структуру и логику самого исследования.

Степень научной разработанности темы. Диссертационное исследование базируется на теоретико-методологических положениях, разработанных отечественными и зарубежными специалистами в области экономики труда: формирования и развития трудовых и социально-

трудовых отношений в сфере охраны труда, а также на результатах прикладных исследований в рассматриваемой предметной области.

В основе теоретических вопросов исследования использованы базовые подходы экономической теории о труде, а также предпосылки формирования и регулирования социально-трудовых отношений. До настоящего времени не утратили своей актуальности труды зарубежных исследователей природы труда, формирования экономической теории и экономики труда, среди которых: Р.Дарендорф, У. Петти, Ф. Кенэ, А. Смит, Ж. Б. Сэй, А.Файоль, Томас Гоббс, К. Маркс, Д. М. Кейнс, М. П. Фоллетт, А. Маслоу, Э. Мейо, К. Арджирис, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Ф.Тейлор и другие. В основу формирования и развития отечественной школы управления трудом и экономики труда положены труды ученых: Е.Г.Антосенкова, А.К.Гастева, А.А.Богданова, О.А.Ерманского, Л.А.Костина, А.С.Кудрявцева, В.В.Куликова, С.Г.Струмилина, Б.М.Сухаревского и других.

Проблемы безопасности и гигиены труда, классификации факторов, влияющих на условия труда, анализ и критерии оценки травматизма и профессиональной заболеваемости, а также особенности формирования отечественной системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и правового обеспечения охраны труда нашли свое отражение в трудах В.А.Аксенова, А.М.Елина, Н.Ф.Измерова, Н.Н.Карнауха, Н.К.Кульбовской, К.Э.Лайкама, В.Г.Макушина, Н.Н.Новикова, В.Г.Павлюченко, В.Д.Роика, Ю.Г.Сорокина, А.П.Соловьева, В.И.Татаренко, Г.З. Файнбурга и др.

Формирование и развитие социально-трудовых отношений, особенности их регулирования в России, а также международный опыт и роль Международной организации труда в демократизации трудовых и социально-трудовых отношений, наиболее полно представлены в трудах В.И.Беляева, В.Н.Бобкова, Н.А.Волгина, А.В.Давыдова, Ю.В.Долженковой,

А.Л.Жукова, Б.Г.Збышко, А.Ф. Зубковой, С.В.Истомина, С.В.Калашникова, Е.Д.Катульского, Ю.П.Кокина, Л.А.Костина, Р.П.Колосовой, Н.К.Кульбовской, В.А.Литвинова, Н.В.Локтюхиной, О.Е.Малых, Е.Г.Мамытова, И.Д.Мацкуляка, О.И.Меньшиковой, Ю.Г.Одегова, Н.П.Пашина, Б.В. Ракитского, В.Д.Ракоти, А.И.Рофе, А.Л.Сафонова, Г.Э.Слезингера, А.И.Щербакова, Р.А.Яковлева и других ученых.

Зарубежный опыт организации и управления трудом представлен в работах Д. Рамси и П. Дормана в области анализа и оценки затрат на охрану труда, Т. Брейса и А. Велтри в определении выгоды инвестиций, направленных на создание эргономических рабочих мест, Х. Хайнриха в теории «домино», где каждый фактор приводит в действие последующий (неправильные действия персонала, ненадежность оборудования и т.д.), М. Муртонена в методике оценки рисков на рабочем месте, основанной на выявлении факторов опасности, Д.Томанека, Б.Пабста, Э.Оути, В.Рикке, Б.Шуберта в теории и практике правового обеспечения страхования профессиональных рисков в разных странах мира.

В тоже время происходящие в последние десятилетия изменения в экономике в целом и в управлении трудом, в частности, требуют развития новых форм и методов регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Это определило выбор цели и задач данного исследования.

Цель диссертационной работы: разработка на платформе теории и практики комплекса предложений дальнейшего развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Постановка цели исследования определила необходимость решения следующих основных задач:

- 1) уточнить теоретико-методологические основы развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда;

2) определить проблемы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в области условий и охраны труда на государственном и региональном уровне;

3) систематизировать наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях;

4) обосновать количественно-качественные показатели оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на всех уровнях системы социального партнерства;

5) определить основные направления развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на различных уровнях экономики;

6) обосновать необходимость, а также предложить ориентиры социальной ответственности бизнеса, как основополагающего фактора развития партнерских отношений с государством и работниками в развитии регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда;

7) разработать комплекс предложений дальнейшего развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях Российской Федерации.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом ВАК научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: 5. Экономика труда. 5.1 Теоретические и методические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (управления трудом), 5.10 Условия, охрана и безопасность труда, 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты.

Объектом исследования являются наемные работники, трудовые коллективы и работодатели.

Предмет исследования - механизмы регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Теоретические и методологические основы исследования. Диссертационное исследование базируется на основных положениях экономической теории, экономики труда, общей теории управления, трудах отечественных и зарубежных исследователей, рассматривающих проблемы управления охраной труда, регулирования социально-трудовых отношений, развития социального партнерства. В процессе работы над диссертацией были использованы научные подходы: описания, выявления взаимосвязей, построения методик; системные подходы: концепции исследования, моделирование систем, а также методы ситуационного подхода: анализа ситуации, развития менеджмента.

Использовались законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Омской области и других субъектов Российской Федерации, материалы Международной Организации Труда. Применена табличная и графическая интерпретация статистической и эмпирико-фактологической информации.

Информационную основу диссертации составили ежегодные издания Федеральной службы государственной статистики «Россия в цифрах», «Российский статистический сборник», ежегодные статистические сборники «Омская область в цифрах» и «Омск в цифрах», данные оперативного учета и годовых отчетов Государственной инспекции труда по Омской области, Регионального отделения Фонда социального страхования, Министерства труда и социального развития Омской области, отчеты Роструда, Росстата и Фонда социального страхования Российской Федерации, а также материалы научно-практических конференций, семинаров и Интернет-ресурсов.

Рабочая гипотеза состоит в предположении о том, что минимизировать риски работников получить травму или профессиональное заболевание в процессе труда возможно только посредством активизации развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда по всем направлениям: обеспечения полноты и прозрачности учета и отчетности; создания условий для формирования современного работника; комплексной оценки рабочих мест, условий труда и качества соблюдения технологических процессов; развития корпоративной рабочей демократии и повышения социальной ответственности бизнеса.

Научная новизна результатов исследования состоит в разработке авторской концепции повышения уровня обеспечения безопасности и гигиены труда работающих, создания более благоприятных условий, способствующих раскрытию их возрастающего трудового потенциала, а также учета новых требований к развитию регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, предъявляемых в процессе технологического прорыва, компьютеризации экономики и цифровизации жизнедеятельности, а также сглаживания различий в развитии регионов.

Основные научные результаты диссертации, полученные лично автором в ходе исследования, выносимые на защиту и содержащие элементы научной новизны, состоят в следующем:

Предложен концептуальный подход в разработке и использовании системы реальных шагов к решению проблем сохранения жизни и здоровья работников посредством развития теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на всех уровнях управления.

Наиболее значимые научные результаты выполненного исследования по специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), отражающие научную новизну, состоят в следующем:

1. Выявлены особенности и проблемы формирования и регулирования социально-трудовых отношений в области условий и охраны труда на уровне государства, регионов и территорий, которые позволяют обосновать пути совершенствования механизмов развития регулирования данной сферы общественных отношений, включающие ведомственную рассогласованность, отсутствие полноты и достоверности³ информации по травматизму; ограниченность регистрируемых причин травматизма и профессиональной заболеваемости; высокий удельный вес причины «человеческий фактор» при несчастных случаях на производстве; низкий уровень коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном (отраслевом) и муниципальном уровнях социального партнерства, несовершенство категориально-понятийного аппарата, необходимость совершенствования правового обеспечения развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

2. Систематизированы наиболее значимые факторы, оказывающие прямое или косвенное влияние на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях: организационный, информационно-коммуникационный, социально-экономический, инновационный, технико-технологический, социально-обусловленный, последствий внедрения цифровых технологий.

3. Предложены количественно-качественные показатели оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, отраслевом (кластерном), муниципальном и локальном уровнях, включающие авторскую модель межведомственной цифровой сверки данных по травматизму и профессиональной заболеваемости, позволяющую обеспечить полноценный учет и отчетность, исключить рассогласованность данных различных федеральных ведомств, а также предложена методика оценки развития регулирования социально-трудовых

³ По данным Роструда от 10 до 20 % несчастных случаев на производстве с летальным исходом скрываются работодателями.

отношений в сфере охраны труда, которая включает комплексные показатели, характеризующие состояние и достигнутый уровень данных отношений;

4. Определены основные направления развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на различных уровнях экономики, предложены рекомендации по их совершенствованию, включающие модель формирования современного работника, основанную на смещении акцентов воспитания трудолюбия, справедливости, ответственности и дисциплинированности в семье, дошкольное образование с одновременной первичной профессиональной диагностикой и профориентацией, завершающейся в средней школе с параллельным освоением первичной профессии и аттестацией по основам безопасности жизнедеятельности, базирующимся на теории и накопленном отечественном и зарубежном опыте, предложены меры по активизации внутрикорпоративного надзора и контроля за соблюдением норм и правил безопасности и гигиены труда, а также разработана модель развития рабочей демократии в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, содержащая превентивные меры в сфере охраны труда.

5. Обоснована необходимость, а также предложены ориентиры обеспечения социальной ответственности бизнеса с целью повышения его роли в развитии социально-трудовых отношений в сфере охраны труда посредством развития партнерских отношений бизнеса с государством и работниками на платформе развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда с использованием модели социальной ответственности бизнеса, предполагающей привлечение к участию в сфере охраны труда социально ориентированных некоммерческих организаций;

6. Разработан комплекс предложений по дальнейшему развитию регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда,

включающий меры по расширению полномочий органов социального партнерства, исполнению контрольных функций органами государственной власти (государственная инспекция труда, государственная экспертиза условий труда), организации проведения комплексной оценки рабочих мест, условий труда и качества соблюдения технологического процесса, совершенствования правовых актов, направленных на развитие регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

7. Уточнены теоретико-методологические аспекты развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, позволившие расширить понятие экономической категории "труд", предложить понятие "социально-трудовые отношения в сфере охраны труда", уточнить понятие "организация охраны труда", обосновать авторскую трактовку понятия "охрана труда".

Обоснованность и достоверность полученных в ходе диссертационного исследования результатов, рекомендаций и выводов базируется на применении современной методологии научных исследований, использовании наиболее актуальных концептуальных подходов российских и зарубежных исследователей к изучению проблем развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Представленный табличный материал, рисунки, ссылки на источники подтверждают обоснованность сделанных заключений, выводов и предложений.

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии концептуальных представлений о формировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, совершенствовании понятийного аппарата, обосновании необходимости разработки методического и инструментального обеспечения регулирования этих отношений, которые могут учитываться при разработке государственной социальной политики

по сохранению жизни и здоровья работающего населения, найдут применение в сфере профессионального образования.

Практическая значимость диссертации состоит в том, что ее основные положения и выводы ориентированы на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Предложенные методы и инструменты апробированы и могут быть использованы органами государственной власти по труду, в объединениях работодателей и профсоюзов, на предприятиях и в организациях с целью улучшения условий и охраны труда.

Основные положения диссертации использованы в учебном процессе при подготовке специалистов, изучающих дисциплины: «Экономика труда», «Социология труда», «Экономика предприятия и управление производством», «Экономика охраны труда», «Безопасность жизнедеятельности», «Социальное партнерство», «Управление персоналом», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений», а также в процессе переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях. Основными из них являются: «Система управления охраной труда. Проблемы и задачи.» (Омск, 2005), «Развитие социального партнерства на территории Омской области» (Омск, 2007), «О работе региональных межведомственных комиссий в рамках социального партнерства» (Омск, 2009), «Новые аспекты социального партнерства в сфере охраны труда» (Омск, 2010), «Проблемы сертификации в охране труда» (Санкт-Петербург, 2011), «Роль социального партнерства в развитии социальной ответственности бизнеса» (Омск, 2012), «Глобальная стратегия МОТ по безопасности и гигиене труда» (Омск, 2013), «Новые аспекты социально-трудовых отношений в сфере охраны труда» (Омск, 2014), «Инновационные аспекты в управлении охраной труда» (Омск, 2015),

«Охрана труда в Омской области по итогам 2015 года» (Омск, 2016), «Улучшение условий и охраны труда как необходимое условие роста производительности труда» (Омск, 2017), «Состояние охраны труда в Омской области по итогам 2017 г.» (Омск, 2018), «Роль всемирного дня охраны труда» (Омск, 2019), «Аспекты теории «Культура охраны труда»» (Омск, 2020).

Результаты исследования, связанные с разработкой практических рекомендаций в области развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, использованы:

- при подготовке предложений для внесения дополнения в Конституцию РФ (в статьи 7, 37, 114);
- при разработке закона «Об охране труда в Омской области»;
- при совершенствовании региональной системы управления охраной труда;
- при организации работы областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- в учебном процессе Омского государственного технического университета;
- на курсах повышения квалификации специалистов Министерства труда и социального развития Омской области;
- приняты к использованию Союдами: «Федерация омских профсоюзов» и «Омское региональное объединение работодателей».

Внедрение результатов диссертационного исследования подтверждено соответствующими документами.

Публикации. Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного исследования регулярно публиковались автором лично и в соавторстве на протяжении 1996-2021 годов в монографиях, научных журнальных статьях, тематических сборниках научных трудов, материалах конференций. Всего по теме диссертации опубликовано 55 работ, в том числе 1 монография и 15 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России. Общий объем печатных работ 48,17 печатных листов, в том числе в монографиях и рекомендованных ВАК изданиях – 36.00 печатных листов.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1 Экономические теории о труде и охране труда

По своей природе труд как метод приспособления даров планеты к нуждам и потребностям человека возник с зарождением самой жизни⁴. И с тех пор до настоящего времени продолжается его исследование. Как и мыслители древности, философы и экономисты, теоретики и практики современности изучают сущность и особенности труда, специфику трудовых отношений, формы и методы их регулирования. Поиск механизмов экономического роста, а также справедливого распределения результатов труда занимает умы ученых практически всех направлений и видов экономической деятельности.⁵

Таблица 1.1.1

Хронология основных направлений развития науки о труде и трудовых отношений

Автор	Период	Сущность теории: кратко	Примеч-е
Платон	428 - 347 гг. до н.э.	О необходимости разделения труда ⁶	С неолита до рабства
Аристотель	484 - 322 гг. до н.э.	Зачатки трудовой теории стоимости	
Уильям Петти	1623 - 1687 гг.	"Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать."	Феодализм и капитализм
Ф. Кенэ	1694 - 1774 гг.	Источниками чистого продукта являются земля и приложенный к ней труд	
А. Смит	1723 - 1790 гг.	О разделении труда и заработной плате ⁷	
Ж. Б. Сэй	1767 – 1832 гг.	О трех факторах производства: труде, капитале и земле	
Д. Рикардо	1772 – 1823 гг.	От количества труда зависит стоимость	6, 7, 11, 12, 14 Капитализм и
Ф. Тейлор	1856 – 1915 гг.	Принципы научного управления	
А. Файоль	1841 – 1925 гг.	Принципы управления работниками	
К. Менгер	1840 - 1921 гг.	О ценности товаров, теории предельной полезности и предельных издержках	
О. Бём-Баверк	1851 – 1914 гг.		
Ф. Визер	1851 – 1926 гг.		
У. Джевонс	1835 – 1882 гг.		

⁴ Стремление к благу, а точнее к счастью движет всякую деятельность человека, как говорил Аристотель в Никомаховой этике. / Аристотель: Никомахова этика/ <http://nitshe.ru/kratkoe-soderzhanie-1.html> (дата обращения: 15.05.2020)

⁵ Мыслители и экономисты древности, к которым позже подключились юристы, социологи, психологи и представители фундаментальных наук, политики и управленцы, а нынче почти вся палитра ученых.

⁶ Платон (484-322 гг. до н.э.) "Государство" и "Законы"/ https://www.newacropol.ru/Alexandria/philosophy/Philosofs/Plato/short_platon/ (дата обращения: 15.05.2020)

⁷ Март 1776 г. книга А.Смита "Исследование о природе и причинах богатства народов"/ https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf (дата обращения: 14.05.2020)

Л. Вальрас	1834 – 1910 гг.		реализация социалисти- ческих идей
К. Маркс	1818 – 1883 гг.	Трудовая теория стоимости	
А. Маршалл	1842 – 1924 гг.	Концепция равновесной цены. Теория предельной производительности	
Д. Кларк	1847 – 1938 гг.		
Й. Шумпетер	1883 - 1950 гг.	Предпринимательство - фактор производства	
Д. М. Кейнс	1883 – 1946 гг.	Государство в рыночной экономике	
А.К.Гастев,	1882 -1941 гг.	Как надо работать	
П.М.Керженцев,	1881 – 1940 гг.	НОТ. Научная организация труда	
П. Самуэльсон	1915 – 2009 гг.	Роль математики в экономическом росте	
М. П. Фоллетт	1868 – 1933 гг.	О гармонии труда и капитала	
А. Маслоу	1908 – 1970 гг.	Потребности как мотиваторы	
Э. Мейо	1880 – 1949 гг.	Теория человеческих отношений	
К. Арджирис	1923 – 2013 гг.	Как подготовить творческого работника	
Р. Лайкерт	1903 – 1981 гг.	Концепция лидерства. "Система-4".	
Д. Мак-Грегор	1906 – 1964 гг.	"Человеческая сторона предприятия"	Теория:ХиУ
Ф. Герцберг	1923 – 2000 гг.	Как создать комфортное рабочее место?	

Составлено автором по различным источникам.⁸

Как видно из таблицы 1.1.1 лучшие умы человечества⁹ во все времена осуществляли поиск оптимальных механизмов роста экономической эффективности, разрешая социальные конфликты, основанные на не согласованных интересах работодателей и работников. Восстания рабов и крепостных крестьян, а в дальнейшем забастовки рабочих – это формы конфликтов, которые всегда были.

Философов и экономистов с давних времен интересовала социальная конфликтность. Томас Гоббс (1588–1679 гг.) одним из первых обосновал важность и даже необходимость достижения согласия между представителями различных социальных слоев. В своих работах «Левиафане» и «Философских элементах учения о гражданине», он говорит о том, что в целях самосохранения и вечности частной собственности необходим общественный договор между людьми.

Немецкие философы И. Кант¹⁰ (1724–1804 гг.) и Г. Лейбниц (1646–

⁸ Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник для студентов вузов. -М.: Издательство МИК, 1999 - с.16; Рофе А.И. Экономика труда: учебник/А.И.Рофе. - М.: КНОРУС, 2010. с.16. и др.

⁹ Конечно же, в таблице приведены далеко не все ученые, занимавшиеся исследованием труда и трудовых отношений, их эффективности и моделями организации и управления.

¹⁰ Иммануил Кант — немецкий философ, родоначальник немецкой классической философии. Воззрения Канта на человека отражены в книге «Антропология с прагматической точки зрения» (1798 год). Главная

1716 гг.), являясь активными сторонниками компромисса в общественно-экономической жизни, считали, что устанавливать мир и согласие между людьми должны именно на договорной основе. Иммануил Кант предлагал рассматривать человеческие взаимоотношения как систему, полезную для обоих участников, но требующую уступок.

«Общественный договор» французского писателя, мыслителя Жан-Жака Руссо¹¹ (1712–1778 гг.) определяет сущность и условия общественного согласия. В трактате, опубликованном в 1762 году, рассматривалось общество, в котором все равны и сохраняется личная свобода всех граждан, а государство должно быть небольшим по территории. Руссо писал о невозможности создания совершенного законодательства по причине борьбы партий и принятия законов в результате народного голосования, когда граждане могут выступать только от своего имени. Поэтому философ считал, что высокий уровень гражданской зрелости населения является важнейшим условием общественного договора, который вернет людям мир и согласие¹².

В трудах Альфреда Маршалла¹³ особое внимание уделено вопросам взаимных отношений труда и капитала, он писал: «...доходы рабочих зависят от авансирования труда капиталом...и ...благодаря капиталу и

её часть состоит из трёх разделов в соответствии с тремя способностями человека: познание, чувство удовольствия и неудовольствия, способность желать.

Человек — это «самый главный предмет в мире», так как у него есть самосознание.

Человек — это высшая ценность, это личность.

¹¹ Жан-Жак Руссо - философ, писатель и мыслитель эпохи Просвещения. Также музыковед, композитор и ботаник. Виднейший представитель сентиментализма. Его называют предтечей Великой французской революции. Проповедовал «возврат к природе» и призывал к установлению полного социального равенства. Главные философские произведения Руссо, где изложены его общественные и политические идеалы: «Новая Элоиза», «Эмиль» и «Общественный договор». Руссо впервые в политической философии попытался объяснить причины социального неравенства и его виды, иначе осмыслить договорный способ происхождения государства. Он полагал, что государство возникает в результате общественного договора. Согласно общественному договору, верховная власть в государстве принадлежит всему народу.

¹² Жан-Жак Руссо " Общественный договор (социальный контракт) — понятие общественного договора подразумевает, что люди частично откажутся от своих суверенных прав в пользу государства, чтобы обеспечивать свои интересы через его посредство. Общественный договор и означает тем самым соглашение, достигаемое гражданами по вопросам правил и принципов государственного управления с соответствующим им правовым оформлением.

¹³ Альфред Маршалл (англ. *Alfred Marshall*; 1842—1924) — английский экономист, один из основоположников неоклассического направления в экономической науке. А. Маршалл считал необходимой государственную заботу о «сторонах жизни бедных рабочих, в которых им трудно обеспечить себя самим», иное он расценивал как «ошибочное и безнравственное» с т. з. «общих» интересов¹

знаниям рядовой рабочий западного мира питается, одевается и даже обеспечен жильем во многих отношениях лучше, чем принцы в прежние времена. Сотрудничество между капиталом и трудом столь же обязательно, как и сотрудничество между прядильщиками и ткачами»¹⁴.

В трудах Ф. Энгельса и К. Маркса интересы рабочих и капиталистов подчеркиваются как непримиримые. Так, Ф. Энгельс писал в предисловии к третьему изданию «Капитала», что термины *Arbeitgeber* (работодатель) и *Arbeitnehmer* (берущий работу), используемые в немецкоязычной экономической литературе, маскируют отношения эксплуатации. Между тем К.Маркс примечает: «Утверждение, что интересы труда и интересы капитала одни и те же, на деле обозначает лишь следующее: наемный труд и капитал — это две стороны одного и того же отношения. Одна сторона обуславливает другую, как взаимно обуславливают друг друга ростовщик и мот. Пока наемный рабочий остается наемным рабочим, судьба его зависит от капитала. Это и есть пресловутая общность интересов рабочего и капиталиста»¹⁵. Маркс категорически отвергал возможность компромисса во взаимоотношениях между работниками и работодателями, предполагая устранение такого класса, как класс капиталистов-работодателей. В 1852 году он писал близкому другу и соратнику, одному из организаторов рабочих союзов и демократических обществ в Вестфалии, И.Вейдемейеру¹⁶: «Что касается меня, то мне не принадлежит ни та заслуга, что я открыл существование классов в современном обществе, ни та, что я открыл их борьбу между собою. То, что я сделал нового, состоит в доказательстве следующего:

- существование классов связано лишь с историческими фазами развития производства;

¹⁴ Маршалл А. Принципы политической экономии / А. Маршалл – М., 1984. – 416 с. – С. 247

¹⁵ Маркс К. Наемный труд и капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс //Избранные произведения в 3-х т. – М.: Политиздат, 1966. – Т. 1. – 180 с. – С.121

¹⁶ Вейдемейер (Weidemeier) Иосиф (1818–26.8.1866, Сент-Луис), деятель германского и американского рабочего движения, близкий друг К. Маркса и ф. Энгельса. В 1845 по идейным мотивам оставил прусскую армию, в которой служил в чине артиллерийского лейтенанта. С момента основания Союза коммунистов в 1847 стал его активным деятелем. В период Революции 1848–49 один из организаторов рабочих союзов и демократических обществ в Вестфалии.

- классовая борьба необходимо ведет к диктатуре пролетариата;
- что эта диктатура составляет лишь переход к уничтожению всяких классов и обществу без классов»¹⁷.

Эдуард Бернштейн (1850–1932 гг.) противопоставил концепцию эволюционной трансформации капитализма в социализм марксистской теории революционного переустройства общества. Э. Бернштейн был убежден, что основной принцип социального развития — эволюционный и призывал отказаться от революционной классовой борьбы, считая такой способ решения социальных проблем насильственным, а также приводящим к катастрофе или кризису политических, социальных и экономических институтов.¹⁸ Теория «демократизации капитала» Эдуарда Бернштейна основана на возрастании роли акционерных компаний, превращении наемных работников в совладельцев производства и главное — формировании нового среднего класса.

Как видим из рассмотренных подходов, к середине XIX века сформировались два направления, основанных на своих аргументах при разрешении противоречий между работником и собственником, между трудом и капиталом. Одно из них — марксистское — предусматривало единственный способ разрешения социальных противоречий: революция, насильственное уничтожение класса собственников и частной собственности, то есть направление на построение бесклассового общества. Естественно, что сама идея какого-либо единогласия между классами в этом случае не имела смысла. Сохранение классов

¹⁷ Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс // Издание второе в 50 т. – М. : Издательство политической литературы, 1962. – Т. 28. – 767 с. – С. 424

¹⁸ Эдуард Бернштейн — немецкий публицист и политический деятель, социал-демократ, идеолог ревизии марксизма (бернштейнианства), теоретик реформизма. Во второй половине 1890-х гг. в убеждениях Бернштейна начался перелом, сказавшийся в серии статей «Проблемы социализма» в журнале «*Neue Zeit*», в письме к штутгартскому съезду СДПГ (1898) и наконец в книге «*Условия возможности социализма и задачи социал-демократии*» (1899). В этих произведениях он подверг суровой критике как философское, так и экономическое учение Маркса. Он доказывал, что история ведёт не к углублению пропасти между магнатами капитализма и пролетариатом, а к её заполнению; ожидание катаклизма [слома строя] не основательно и должно быть заменено верой в постепенную эволюцию, ведущую к социализации общественного строя (между прочим — через муниципализацию). Политические привилегии капиталистической буржуазии во всех передовых странах шаг за шагом уступают демократическим учреждениям: в обществе все сильнее сказывается протест против капиталистической эксплуатации.

собственников и работников – это другое направление, в основе которого заложена идея реформаторского преобразования общества, а не революционного, никакой диктатуры собственника над работником при достижении определенного баланса интересов сторон. Платформой данного направления послужила социал-демократическая концепция общественного развития, обеспечивающая наилучшую реализацию основных интересов всех сторон.

Другое направление экономической теории предполагало достижение определенного баланса интересов классов собственников и работников. В основе этого направления лежала социал-демократическая концепция общественного развития, обеспечивающая реализацию основных интересов всех сторон и исключая диктатуру собственника над работником.

Сегодня работник в условиях несправедливой оплаты труда идет сознательно на риск своим здоровьем, не обращая порой внимания на не соответствующие нормам условия труда, дабы получить надбавку, иные льготы, а здесь уже необоснованно низкая стоимость рабочей силы. Поэтому в настоящее время в России все более актуализируются проблемы первоначальной стадии развития капитализма — эксплуатации труда за счет относительного удешевления рабочего времени и, как следствие, консолидации большей части произведенной добавленной (вновь созданной) стоимости у собственников. При этом, что такие принципы отношений труда и капитала не являются справедливыми и ведут к обесцениванию трудового фактора, становится очевидным.

Ключевой фактор повышения эффективности труда и производства – это сохранение и развитие рабочей силы. Их обеспечение находится в сфере научной организации труда, зародившейся в России в начале XX века.

Несомненным лидером отечественной науки управления и НОТ в России является Алексей Капитонович Гастев (1882—1941),

возглавлявший Центральный институт труда (ЦИТ). Основная заслуга А.К. Гастева заключается в разработке теоретических и экспериментальных идей новой науки — социальной инженерии («социального инженеризма»), соединявшей в себе методы естественных наук, социологии, психологии и педагогики¹⁹.

Большое внимание А.К. Гастев уделял культуре труда, на вершине которой, по его мнению, находится культура рабочего класса. Осознание того, что средства производства теперь являются собственностью класса, формирует в пролетариате принципиально новое, творческое отношение к труду, пробуждает жажду творчества и стремление усовершенствовать свое орудие труда. Рабочий как бы сливается со всем заводским механизмом. К производству, в которое работающий человек вкладывает частичку себя (умения, знания, опыт), он будет относиться как к своему собственному делу. Таким образом, вопросы культуры труда и отношения к труду взаимосвязаны.

Известный советский партийный и государственный деятель, автор большого числа работ по проблемам организации труда и управления, экономист, историк, публицист Платон Михайлович Керженцев (1881—1940) подходил к вопросам НОТ и управления производством принципиально иначе, чем А.К. Гастев. П.М. Керженцев указывал на необходимость думать об увеличении интенсивности труда при решении задачи о росте производительности труда, Он подчеркивал, что, во-первых, интенсивность труда — важное средство, рычаг повышения его производительности, а, во-вторых, интенсификация труда не должна быть связана с ухудшением физического состояния рабочего при увеличении нагрузки, как увеличение в единицу времени расхода человеческой энергии.

П.М. Керженцев, в отличие от А.К. Гастева и других нотовцев 20-х годов, четко видел три взаимосвязанных, но вместе с тем самостоятельных

¹⁹ Гастев, Алексей Капитонович — Википедия (wikipedia.org)

научных направления²⁰, отражающие широкий спектр нотовской проблематики:

- 1) изучение человека с точки зрения возможности для максимальной эффективности его работы, как личностный фактор производства,;
- 2) изучение вещественных факторов производства (обстановки, орудий, материалов и т.д.);
- 3) изучение организационных методов.

Первое направление включало в процесс исследования изучение движений рабочего человека, а также психические и физиологические особенност его труда. Второе направление включало исследование формирования, содержание и использование основных фондов и оборотных средств. Третье направление представляло собой научную организацию управления. Под научной организацией управления он понимал определение наиболее рациональных приемов и методов выполнения управленческих действий, таких как формирование организационных структур, распределение обязанностей, планирование, учет, подбор персонала, поддержание дисциплины.

Из приведенного выше определения становится ясно, что П.М. Керженцев определял свои исследования в рамках одного вида управления — управление людьми, человеческими коллективами, независимо от сферы их деятельности. Он сформулировал методологическое положение, в котором определил применение научных принципов не только относительно к хозяйственному труду человека или к производству, но и к любой организационной работе вообще.

Среди теоретиков управления, несомненно, выделяется фигура Александра Александровича Богданова (1873-1928). Основные его работы, в которых получили отражение организационные идеи: «Очерки всеобщей организационной науки» (1921); «Организационная наука и хозяйственная планомерность» (1921); «Организационные принципы социальной техники

²⁰ Научная организация труда П.М. Керженцева - Развитие организационной науки в трудах отечественных теоретиков (studbooks.net)

и экономики» (1923) и др. Главным научным трудом А.А. Богданова считают его фундаментальную монографию в трех томах «Всеобщая организационная наука (тектология)», в которой он пытался отыскать универсальные принципы организации, присущие живой и неживой природе. Предметом организационной науки, по мнению А.А. Богданова, должны стать именно общие организационные принципы и законы, влияющие на процессы организации во всех сферах органического и неорганического мира. Такими являются психические и физические комплексы, живая и мертвая природа, работа стихийных сил и сознательная деятельность людей. По определению А.А. Богданова, процессы организации действуют в технике (организация вещей), в экономике (организация людей), в идеологии (организация идей)²¹.

Таким образом, из наследия российских ученых следует взять на реализацию методы сознательно-организационной работы человека, в том числе в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Представляется также интересной предложенная в конце 80-х гг. прошлого века профессором Колумбийского университета Р.Ф. Лотерборном концепция «4С», которая получила большую популярность и включала следующую модель²²:

1) *Забудьте слово продукт.* Исследуйте желания и потребности покупателя. Теперь чтобы его заманить необходимо точно знать, что он хочет.

2) *Забудьте слово цена.* Поймите какую ценность для потребителя имеет возможность удовлетворить его потребность (покупательские затраты).

3) *Забудьте слово место.* Подумайте об удобстве покупки для потребителя.

²¹ Александр Богданов. Тектология. Книга 1. Читать онлайн (traumlibrary.net)

²² Концепция 4С - Robert F. Lauterborn (marketing-course.ru)

4) *Забудьте слово продвижение.* Теперь это коммуникация. Любая хорошая реклама создает диалог, информационный обмен.

В этом и заключается формула успеха концепции «4С» для второго тысячелетия. Продукт, цена, место и продвижение остались в прошлом. Производитель вынужден проводить исследования потребительских предпочтений, чтобы успешно бороться за своих клиентов, не позволяя им переходить к конкурентам — это руководство для нашего времени. Если перевести сказанное на охрану труда, то следует учитывать в трудовых отношениях желания и потребности работника в обеспечении на рабочем месте комфортных и безопасных условий труда, информационный диалог о затратах с обеих сторон и совместных действиях по решению проблемных вопросов в сфере труда и охраны труда.

В работе французского ученого Анри Файоля «Общее и промышленное управление», опубликованной в 1916 году, выделено 14 принципов управления, следование которым обеспечивало, по его мнению, эффективность бизнесу²³. В их числе: 1. Разделение труда, целью которого является выполнение работы, большей по объему и лучшей по качеству при тех же условиях. Результат достигается при сокращении числа целей, на которые концентрируются внимание и усилия. 2. Полномочия и ответственность - полномочия должны соответствовать ответственности. 3. Дисциплина предполагает послушание и уважение к достигнутым соглашениям между фирмой и ее работниками, несоблюдение которых обуславливает применение санкций. 4. Единоначалие, предусматривающее, что работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника. 5. Единство направления, предполагает, что группа людей имеет одного руководителя, действует в рамках одной цели, имеет единый план действия. 6. Подчиненность личных интересов общим означает, что интересы отдельно взятого работника или группы работников не должны ставиться выше интересов

²³Файоль, Анри. Общее и промышленное управление. 1916. 64 с. <https://library.asue.am/open/4218.pdf>

предприятия. 7. Вознаграждение персонала - все, что руководитель может дать или сделать для подчиненного за работу, которую тот выполняет. 8. Централизация - это рациональное применение концентрации и рассредоточения власти для повышения эффективности управленческой деятельности. 9. Скалярная цепь, предполагает, не следует отказываться от иерархической системы (вертикали власти) без необходимости, но поддержание иерархии вредно, когда она наносит ущерб бизнесу. 10. Порядок, подразделялся автором на два вида: материальный — «всему свое место и все на свое место» и социальный — «каждому свое место и каждый на своем месте». 11. Справедливость - сочетание доброты и правосудия. 12. Стабильность рабочего места для персонала. Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации. 13. Инициатива требует от руководителя поступиться личным тщеславием, чтобы подчиненные получили возможность проявить личную инициативу и реализовать свой потенциал. 14. Корпоративный дух предполагает, что союз — это сила, которая является результатом гармонии персонала организации.

Вызывает интерес определение «управлять» - значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать:

- предвидеть, то есть учитывать грядущее и выработать программу действия;
- организовывать, то есть строить двойной — материальный и социальный — организм предприятия;
- распоряжаться, то есть заставлять персонал надлежаще работать;
- координировать, то есть связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия;
- контролировать, то есть заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям.

По мнению автора, показаны направления действия по реализации указанных принципов управления. Если обобщать, то «управлять» - значит влиять на процесс, т.е. влияешь, значит управляешь.

Принципы, выработанные в прошлые века и обоснованные Файолем в начале XX века, актуальны и сегодня. Они должны использоваться для формирования поведенческой культуры человека, включая культуру производства, составным элементом которой является культура охраны труда, потому что ценнее всего у субъектов трудовых и социально-трудовых отношений становится их жизнь и здоровье. Показательно, что только в последней редакции Конституции РФ закреплены приоритеты жизни и здоровья человека относительно любой экономической деятельности. Таким образом, формируя культуру человека с учетом принципов А. Файоля, следует ожидать осознанного понимания всеми участниками трудового процесса ответственности выполнения трудовых функций, включая функцию охраны труда.

Пресловутый «человеческий фактор» находится по мнению одних ученых в подсознании, по мнению вторых формируется самим человеком в его сознании, там где все качества личности. Таким образом, в социально-трудовых отношениях «человеческий фактор» является центральным звеном, а в сфере охраны труда целью снижения негативного его влияния на безопасность труда должно быть повышение интеллекта работника и в целом производственной культуры.

Приверженцы эволюционной теории, основанной на поиске компромисса, согласии позиции сторон и нахождении общего знаменателя в распределении результатов труда, в основу алгоритма взаимодействия сторон трудового процесса положили договор, соглашение и консультации. К этой группе мыслителей и ученых относится огромная школа экономистов, социологов, правоведов и политиков: Э. Бернштейн, Й. Шумпетер, Д. М. Кейнс, П. Самуэльсон, М. П. Фоллетт, А. Маслоу, Э.

Мейо, К. Арджирис, Р. Лайкерт, Р.Ф. Лотерборн, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг и другие.

Общим знаменателем их теорий напрашивается формирование образованного, интеллектуально, а точнее экономически и юридически, подготовленного работника, который бы смог наравне с работодателем вести переговоры и заключать договоры и соглашения, удовлетворяющие обе стороны.²⁴ К сожалению, жизнь устроена по-другому. Сегодня в большинстве случаев мы наблюдаем низкий уровень интеллекта, культуры и профессионализма не только у работников, а и у работодателей. Таким образом, субъектом управления трудом в этих условиях должно быть государство, на плечи которого ложится вся ответственность за «порядок» и «благополучие» в обществе.

Творческое научное наследие в сфере труда и охраны труда содержит те знания и опыт, которые необходимы каждому участнику трудового процесса для ведения на равных социального диалога между работодателем и наемными работниками с целью грамотного экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений в производственных коллективах.

Считаем целесообразным предложить теоретическую модель современного работника (рис. 1.1.1.), как концентратора знаний, умений и навыков, вытекающих из теорий выше предложенных научных трудов, а также использования наследия зарубежного и отечественного опыта воспитания и образования трудолюбивого и сознательного работника. Предлагаемая модель включает две подсистемы: дошкольного возраста и полного жизненного цикла формирования ключевых факторов поведения человека.

Первая подсистема, включающая дошкольный возраст, базируется на общеизвестных теориях воспитания и образования детей в период, когда они готовятся к поступлению в общеобразовательную школу и в них

²⁴ Тем более, из сегодняшнего работника завтра буквально может быть успевающий бизнесмен - работодатель

закладываются исходные качества поведения, формируются первые установки и вырабатываются первые привычки, черты отношений с близкими и окружением в целом. Как показывает практика, в большинстве случаев эти, выработанные в дошкольный период качества человек проявляет на протяжении всей жизни, так как они становятся базовыми, фундаментальными основами поведения и отношений.

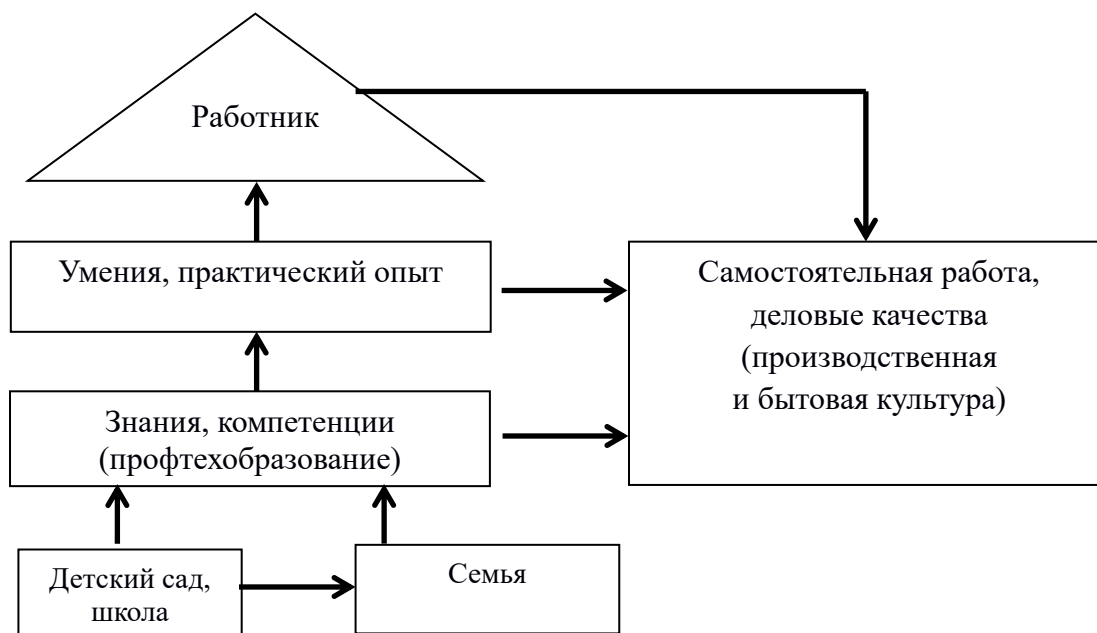


Рис. 1.1.1. Модель современного работника

В дошкольном возрасте, следуя теории ученых, исследовавших воспитательно-образовательный процесс, начинают формироваться, наряду с другими, следующие качества: настойчивость, самостоятельность, ответственность, организованность, трудолюбие.²⁵

Теоретическая модель современного работника, разработанная с учетом богатого теоретико-практического наследия, представлена в таблице 1.1.2.

²⁵<https://alldoshkol.ru/vospitanie/lichnostnye-kachestva-rebenka-doshkolnika> (дата обращения 5.07.2020)

Теоретическая модель формирования современного работника

ПЕРИОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА			
<u>Дошкольный</u> (до 6-7 лет)	<u>Общего</u> <u>образования</u>	<u>Профобучения</u>	<u>ТРУДОВОЙ</u> <u>ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</u>
<u>ФОРМИРУЕМЫЕ ЦЕННОСТИ И ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ</u>			
гражданственность	гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия , гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования; Готовность к профессиональной подготовке по избранной профессии	Знания, умения, навыки и компетенции, позволяющие выполнять функции по избранной специальности	Владение знаниями, умениями и навыками, а также необходимыми компетенциями по месту работы.
трудолюбие			
Уважение прав и свобод			
Любовь к природе, Родине и семье			
Готовность к школе:		Соблюдение правового статуса гражданина РФ. Готовность к профессиональной деятельности в избранной сфере общественных отношений	Соблюдение: ТК РФ трудового договора; ПВТР; КД; должностной инструкции и иных локальных нормативных актов Соблюдение правил и норм безопасности и гигиены труда
- умение читать;			
- умение писать;			
- умение считать;			
- умение исчислять;			
- любить учиться.			
АВТОРЫ УЧЕНИЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТЕЙ ОБРАЗЦОВОГО РАБОТНИКА			
М.Монтессори	А. С. Макаренко	А. Смит	О разделении труда и заработной плате
В.Г. Белинский	Е.Н.Ильин	Ф.Тейлор	Разделение и кооперация труда
Н.И. Пирогов	И.П.Иванов	А. Маслоу	Потребности как фактор мотивации
А.С. Симонович	О.С.Газман	Д. Мак-Грегор	Человеческая сторона предприятия
Л.М. Симонович	С.Н.Лысенкова	Ф. Герцберг	Как создать комфортное рабочее место?
П.Ф. Лесгафт	М.П.Щетинин	Р. Лайкерт	Концепция лидерства. "Система-4".
	Г. П. Щедровицкий	Р.Ф. Лотерборн	
П.Ф. Каптеров	Ш.А.Амонашвили	А.Файоль	Принципы управления работниками
Тихеева Е.И.	В.Ф.Шаталов,	К. Арджирис	Как подготовить творческого

	К.Д.Ушинский		работника
Шлягер Л.Я.	Л.Г.Петерсон	А.К.Гастев	Культура и организация труда
Бауцель Ю.И.	Л.В.Заиков	П.М.Керженцев	Факторы: личный, вещный, об
	В.И.Жохов	А.А.Богданов др.	и Оргпринципы, планомер-ть

Предложенная модель²⁶ задумывалась как путь подготовки работника, отвечающего лучшим традициям и с учетом опыта, наработанного веками и позволяющего обеспечить сохранность жизни и здоровья при высокой работоспособности. По нашему твердому убеждению и как свидетельствуют многие труды видных ученых - экономистов, на важнейших трех китах жыздется безопасный и эффективный труд:

- трудолюбие²⁷;
- дисциплина труда;
- соблюдение технологического процесса.

Экономическая теория о труде и охране труда постоянно развивается, в том числе на основе накопленного человечеством опыта освоения жизнедеятельности, сознательно внедряется в систему трудовых и социально-трудовых отношений с целью сохранения жизни и здоровья работникам для достижения высокой эффективности производства и достойного уровня трудовой жизни.

²⁶ См.: Приложение 22 – Модель формирования современного работника

²⁷ Трудолюбие следует прививать с первых навыков ребёнка: осваивания движения ручками, поведения с игрушками, в период обучения мытья рук, чистке зубов, уборки игрушек на свои места, заправки постели, уборки комнаты, приведения в порядок своей одежды в шкафу, на вешалке, книжек на этажерке, на полке книжного шкафа и т.д. Одновременно, показывая ребёнку то или иное движение или прием, следует оговорить возможные негативные действия, которые могут повлечь воздействие на тело ребёнка: при складировании игрушек нежелательно ставить их одну на другую; чистку зубов начинать только после мытья с мылом рук; книжки укладывать аккуратно ибо небрежно поставленная книга может свалиться и ранить ножки ребёнка и т.д. Трудолюбие должно усваиваться с привитием навыков безопасного и аккуратного выполнения любого движения, соблюдая при этом предельную осторожность, внимание и без излишней спешки, обеспечивая должный порядок, вид и дизайн помещения.

1.2. Понятие, содержание, структура и функции трудового процесса с точки зрения его безопасности и гигиены

Труд сегодня изучается большим количеством наук с самых различных сторон и с использованием своих особых специфических методов: трудовое право, экономика труда, психология и социология труда, гигиена и охрана труда, эргология (теория производительности труда), эргономика (теория оптимальных условий труда), социология труда и т.д. Рассмотрим элементы трудового процесса и систему понятий, отражающих современные реалии страны с развивающейся экономикой.

В общем виде труд можно определить как деятельность человека по воздействию на природные, материальные и интеллектуальные ресурсы для превращению их в необходимый потребительский продукт. Человек в процессе труда взаимодействует с предметами и средствами труда, с окружающей средой, при этом достигает цели своей трудовой деятельности. Предметами труда являются: земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия; объекты производственных и непроизводственных работ и услуг; энергетические и информационные потоки. К средствам труда относятся: машины, приборы и оборудование; инструменты, приспособления и различные виды технологической оснастки; средства программного обеспечения; предметы для организации рабочих мест.

Характер взаимодействия человека с предметами и средствами труда выражается в многообразии существующих видов труда. В табл. 1.2.1 приведена классификация видов труда²⁸.

Проанализируем приведенную в таблице классификацию видов труда. Каждый вид труда рассматривается в двух аспектах — социальном и структурном, а также по содержанию классификационного признака. Социальный характер труда характеризуется формой собственности на средства производства. По этому признаку различают организационные

²⁸ Таблица построена на основе материалов из кн.: Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 1996. — С. 18.

формы частного и наемного труда, а именно труд индивидуальный и коллективный. Социальный характер труда также отражает мотивация труда - желание, осознанная необходимость, принуждение. Структура труда определяется особенностями его содержания на основании двух параметров — степени интеллектуализации и квалификационной сложности трудовых функций.

Таблица 1.2.1

Классификация видов труда

Классификационный признак	Виды труда
Характер и содержание труда	<ul style="list-style-type: none"> — Наемный или частный; — индивидуальный или коллективный; — по желанию, необходимости или принуждению; — физический или умственный; — репродуктивный или творческий; — разной степени сложности
Предмет и продукт труда	<ul style="list-style-type: none"> — Научный; — инженерный; — управленческий; — производственный; — предпринимательский; — инновационный; — промышленный; — сельскохозяйственный; — транспортный; — коммуникационный
Средства и способы труда	<ul style="list-style-type: none"> — Ручной (технически невооруженный), механизированный и автоматизированный (компьютеризованный); — низко-, средне- или высокотехнологичный с различной степенью участия человека
Условия труда	<ul style="list-style-type: none"> — Стационарный или передвижной; — наземный или подземный; — легкий, средней тяжести или тяжелый; — привлекательный или непривлекательный; — свободный или с различной степенью регламентации

Уровень интеллектуализации трудовой функции находится в зависимости от количества содержащихся в ней элементов умственного и физического труда, а также от величины творческого и репродуктивного (нетворческого) труда. Степень трудовой функции по квалификационной сложности определяется составом и количеством входящих элементов, их

разнообразием и условиями выполнения, а также устанавливается непосредственно для работника по принятой тарифной системе присвоением соответствующего ему разряда. Таким образом, характер и содержание труда органически взаимосвязаны.

Классификацию видов труда по его предмету и продукту определяют признаки на основе профессионального, функционального и отраслевого разделения труда²⁹. По профессиональному признаку может быть выделен труд научный, инженерный, управленческий, производственный, педагогический, врачебный и др. По функциональному признаку труд подразделяется на виды в зависимости от его целевого назначения и функциональной роли в экономической деятельности. При подразделении труда на виды по отраслевому признаку следует учитывать отраслевые особенности, выделяя процессы основной деятельности. В результате выделяем такие виды труда, как промышленный (добывающая и обрабатывающая промышленность), сельскохозяйственный (растениеводство и животноводство), строительный, транспортный и коммуникационный (производственная сфера).

Классификация видов труда по применяемым средствам и способам выделяет труд ручной, механизированный и автоматизированный, низко-, средне- и высокотехнологичный. Идентификация видов труда по этим признакам поможет оптимизировать подбор работников для исполнения трудовой функции на имеющихся рабочих местах.

В зависимости от степени и уровня условий труда (благоприятные и не благоприятные) классификация выделяет таких виды, как труд стационарный и передвижной, наземный и подземный, легкий, средней тяжести и тяжелый, привлекательный и непривлекательный, нерегламентированный (свободный), регламентированный и жестко регламентированный с принудительным ритмом.

Всесторонняя характеристика труда должна использоваться для

²⁹ Классификация видов труда по основным признакам (helpiks.org)

оценки соответствия каждого работника должностным требованиям, возможности использования его трудовой роли в решении экономических и социальных задач коллектива предприятия.

Наиболее благоприятное для человека сочетание умственной и физической деятельности, ритмичность трудового процесса и снижение утомления рабочего в процессе труда позволяют характеризовать содержание трудового процесса как оптимальное. Например, одним из показателей содержания труда является количество различных трудовых движений в технологической операции, а дальнейшее обеднение содержания операций влечет за собой повышение монотонности труда и снижение его производительности.

Принцип соответствия работника характеру и содержанию выполняемой работе заключается в подборе рабочих по своим психологическим и физиологическим данным, общеобразовательной и профессиональной подготовке. Для этой цели проводится процедура профессионального отбора, принимается решение о направлении на обучение и повышение квалификации, о производственных тренировках на рабочих местах, обеспечивая таким путем приобретение работником необходимой квалификации и производственных навыков, освоение рациональных методов и приемов труда.

Процесс труда объединяет и потребляет рабочую силу, а также предметы и средства труда в целях создания новых потребительных стоимостей, взаимодействует с окружающей средой и зависит от ее состояния. Окружающая среда — это обеспечение безопасности труда, соблюдение психофизиологических, санитарно-гигиенических, эргономических и эстетических требований к условиям труда с учетом социально-трудовых отношений между участниками трудового процесса.

В процессе труда главным фактором является работник, который осуществляет изменения в предмете труда, выполняя определенные производственные функции при помощи средств труда. Производственные

функции осуществляются в определенных организационных условиях: сформирована структура производства, определены методы организации производства, разработан технологический процесс по изготовлению продукции или оказанию услуг.

Характеристика организационной структуры производства (производственная структура) определяется составом производственных подразделений, их специализацией, кооперацией и взаимосвязями, подчиненностью и взаимодействием в процессе производства. При завершении процесса труда образуются продукты труда — предметы или услуги, обладающие необходимыми свойствами удовлетворять человеческие потребности. Взаимодействие и взаимообусловленность элементов процесса труда отображены на рис. 1.2.1, представляя собой в пространстве — рабочее место, а во времени — производственный процесс.

Труд в разнообразных формах представляет собой совместную, коллективную деятельность людей, в процессе которого происходит сплочение ее участников. Таким образом, труд становится основой связи людей.

Труд является очень важным фактором, с которым тесно связана вся жизнь каждого человека. Человек трудится для того, чтобы обеспечить себе и своей семье достойный уровень жизни. Труд развивает человека, позволяет учиться чему-то новому, повышать уровень своего развития и умения. Многие люди осваивают в своей жизни ни одну, а две, три и больше профессий. Имея разные специальности можно работать на совершенно разных предприятиях и остановить свой выбор на той работе, которая окажется наиболее подходящей и будет любимой. Продавец может стать учителем, а сантехник может стать ученым. Все находится в руках

каждого человека. Каждый сам выбирает свою профессию и где ему трудиться³⁰.



Рис. 1.2.1 Взаимообусловленность и взаимодействие элементов труда

Отношение к труду выражается в характере человека, одной из важных черт которого надо отметить трудолюбие. Трудолюбивый человек чувствует потребность в труде, ему доставляет большое удовольствие и радость сам процесс труда, ведущий к созданию общественно полезного продукта. Синонимами трудолюбия являются – усидчивость, старательность, прилежность, усердность.

Трудолюбие, это дословно - любить труд:

- черта характера человека, который положительно относиться к процессу труда в любом его отношении;

³⁰ Профессиональное самоопределение - это форма личного выбора, отражающая процесс поиска, а также приобретения профессии. Самоопределение реализуется в процессе анализа личных возможностей, способностей в соотношении с профессиональными требованиями. В настоящее время понимание профессионального самоопределения учитывает проблемы взаимосвязи с жизненным самоопределением личности, а также включает влияние воздействия на индивида социальной окружающей среды и его активной позиции. В условиях рыночной экономики остро встаёт проблема свободы выбора профессии и обеспечение конкурентоспособности работника.

- способность отдавать большое количество времени и собственных сил труду;
- получать удовольствие от процесса труда и последующего вознаграждения.

Кроме труда, организованного для обслуживания своих потребностей человек участвует и в общественном труде. Общественный труд – это работа людей друг на друга, или более шире, работа на общество. Он органически связан с общественным разделением труда, где люди производят продукт в первую очередь для других, но взамен желают получить продукт труда других производителей. Таким образом, работая на общество, люди удовлетворяют свои и общественные потребности.

Труд – это фактор общественного прогресса, проявляющийся в движении к более совершенным видам труда, организации производства и общества. Значение труда в жизни человека и общества определяется в его функциях³¹. Основные из них такие:

- труд является основным, естественным, общественно признанным способом удовлетворения всех материальных и очень многих духовных потребностей, как отдельного человека, так и человечества, в целом;
- труд создает общественное богатство, приспособливает естественные условия для удобства людей, опосредствует, регулирует, контролирует получение человеком естественных благ;
- труд формирует сообщества людей, общество в целом и определяет общественный прогресс. Труд и его результаты признаются обществом как естественная основа социальной дифференциации, они являются сердцевинной всех социальных отношений;
- труд и подготовка к нему становится основной движущей силой развития человека. Создавая и совершенствуя материальные и духовные блага, человек приобретает знания, трудовые навыки, умение эффективно

³¹ Функции общественного труда (studopedia.su)

взаимодействовать с другими людьми. Труд - это определяющая сфера социализации человека в обществе;

- в труде и благодаря труду люди познают как законы своего развития, так и законы природы. Интеллектуальный, творческий труд открывает каждому отдельному человеку и человечеству в целом путь к свободе, включая свободу от естественных опасностей, от болезней, от материальных лишений.

Следовательно, сущность труда заключается в том, что труд - это процесс осознанной трудовой деятельности человека при взаимодействии со средствами, предметами труда в пределах определенной технологии и при взаимодействии между людьми.

Понятие «труд» обозначается в Большом энциклопедическом словаре издательства «Большая российская энциклопедия» как «целесообразная деятельность человека, направленная на сохранение, видоизменение, приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей, на производство товаров и услуг», в Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой — «целесообразная деятельность человека, направленная на созидание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей». Рассматривая понятие «труд» как процесс созидательной деятельности людей, следует обратить внимание на взаимодействие участников этого процесса, т.е. собственников средств производства и собственников рабочей силы.

Таблица 1.2.2.

Труд: понятие, характеристики и приоритеты.

Понятие «труд»	Автор и источник	Характеристика	Примечание
Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать	Петти У. Экономические и статистические работы/перевод с англ.- М.:Соцгиз. 1940. С.55	Целесообразность и созидательность	Главный элемент труда не обозначен
Труд – целесообразная деятельность человека по преобразованию предметов природы для удовлетворения его нужд и потребностей	Наиболее Распространенное понятие	Созидание и целесообразность	Нужды и потребности превыше всего, включая жизнь?
Труд – процесс использования человеком своего интеллекту-	Каменецкий В.А., Патрикеев В.П., Труд.	Целесообразность	Блага и общественно

ального и трудового капитала для того, чтобы с помощью различных видов природной энергии и производственных фондов осуществлять целесообразную деятельность по присвоению готовых и производству жизненных благ и по выполнению иных видов общественно полезной работы	С.16	, присвоение и производство, и общественная польза	полезная работа выше всего, в том числе и самого человека и его жизни и здоровья?
Труд ... деятельность, необходимая для функционирования общества, признаваемая существующей социальной системой общественно полезной или, по крайней мере, социально приемлемой, осуществляемой в рамках установленного социально-нормативного порядка, и являющаяся для выполняющих её людей источником получения средств к существованию и (или) способом жизненного обустройства.	Волков Ю.Е. Труд в глобальном мире // Труд и социальные отношения . 2005. №4. С.54.	Общественная польза, социальная приемлемость, источник средств и (или) способ обустройства	Способ жизненного обустройства как высшая ценность.
Труд – сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей.	Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – С. 43.	Сознательность, целенаправленность, полезность, легитимность, востребованность,	Блага и удовлетворение потребностей главная цель труда?
Труд как понятие обозначает целесообразную деятельность человека по производству продукции или оказания услуг и всегда связывается с физическими и психологическими затратами энергии. Труд, являясь источником производимых продуктов, услуг, сам является товаром, который продается на рынке труда	Кулинцов И.М. Экономика и социология труда. М.: Центр экономики и маркетинга, 1999	Труд связан с затратами энергии	Является товаром.
Труд — это сознательная, целесообразно направленная деятельность, приложение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов, производства вещей, оказания услуг, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей; основная форма жизнедеятельности как отдельного человека, так и общества в целом, исходное условие социального бытия, развития всех сторон общественной жизни	Ворожейкин И.Е. История труда и предпринимательства. М.: Финстатинформ, 1999	С применением умственных и физических усилий	Основная форма жизнедеятельности?
Труд — это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком либо по принуждению (административному,	Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА - Инфра, 1998	Процесс преобразования	Должно быть побуждение

экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому			
Труд — это процесс, совершаемый на основе разделения и кооперации труда, сознательно, целесообразно преобразующий материальные и интеллектуальные ресурсы в продукт, необходимый для удовлетворения потребностей личности и общества в благах, находящихся в частной собственности	Кибанов А.Я., Баткаева Н.А., Гагаринская Г.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. Самара: СГТУ, 2001. С. 27	Процесс на основе разделения и кооперации	Блага в частной собственности?
Труд — целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом	Экономическая энцикло- педия. Т. 4. М.: Советская энциклопедия, 1980.	Целесообразная деятельность	Удовлетворение потребностей
Труд есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой	К. Маркс. Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Изд. 2-е. Т. 23. С. 188	Это прежде всего процесс	Между человеком и природой
Труд — это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей	Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.:ЮНИТИ, 1999	Целесообразная деятельность	Создание ценностей
В самом общем виде труд можно определить как объективно присущую человеку сферу деятельности по превращению располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в необходимый для личного или общественного потребления продукт	Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.:ИНФРА-М, 1996	Присущая человеку деятельность	Продукт личного и общественного потребления
Труд есть источник жизни, обусловленный физическими и умственными способностями человека и предопределяющий необходимость охраны их и самой жизни	Баранов Ю.В. настоящая диссертационная работа	Наряду с тем, что труд - источник благ, он же одновременно является и источником рисков...	Жизнь – бесценна, а труд по возможности – основа социального государства

Составлено автором по отмеченным в колонке 2 источникам.

Даже поверхностное рассмотрение всех приведенных в таблице №1.2.2 вариантов понятий категории «труд» наводит на мысль, что забыт главный источник труда: физические и умственные способности человека, а также риск и угроза их бездумно расходовать и/или потерять вовсе

безрассудно используя и не восстанавливая, как и саму жизнь. Отсюда авторская формулировка.

Например, Рофе А.И. определяет «труд» как деятельность по созданию жизненных благ. Но ведь не ценой же здоровья и жизни человека, тогда удовлетворение от полученных потребностей явно не наступит.

Слезингер Г.Э. понятие «труд» определяет как присущую человеку деятельность по превращению ресурсов в продукт личного и общественного потребления. В данной формулировке не учтен риск в трудовой деятельности (опасность, вредность), который влияет на здоровье и саму жизнь работника, а значит на результат труда.

Таким образом, автор не умаляя значимости и ценности труда, как источника и основы жизни человека, восполняет в предлагаемой трактовке понятия «труд» пробел, заключающийся в том, что физические и умственные способности человека, как главного элемента труда, не бесконечны и их необходимо охранять (беречь, рачительно расходовать, беспокоясь о постоянном их восполнении), как и саму жизнь.

По своему физическому содержанию труд включает человека³² и другие самые необходимые элементы трудового процесса: оборудование, оснастку, инструменты, документацию, а также предметы труда: материалы, сырье, полуфабрикаты, комплектующие. Отметим три стороны проявления труда как целесообразную деятельность человека:

- 1) затраты физиологической энергии работников – биологическая (физиологическая, психологическая и психофизиологическая) сторона;
- 2) воздействие на средства производства (оборудование, оснастку, инструмент, соблюдая параметры технологического процесса) с целью изменить форму, структуру, размеры предметов труда (сырья, полуфабрикатов и/или комплектующих), превращая их в продукт труда, что составляет содержание организационно-технологической стороны;

³² работника, трудящегося, исполнителя, творца, труженика, занятого сознательной, целесообразной и полезной деятельностью.

3) взаимодействие с другими участниками трудовых процессов – организационно-социальная сторона.

Обратим внимание на проявление труда в виде энергетической, физической и нервно-психологической нагрузки, их напряженности и влияние на работника. Например, нервно-психологическая нагрузка на организм работника определяется следующими группами проявлений.

1. Потоком информации, воспринимаемой и перерабатываемой работником в процессе рабочей смены, измеряемой объемом, характером и интенсивностью.
2. Интенсивностью концентрации внимания, зависящей от числа одновременно наблюдаемых объектов, длительности сосредоточенного наблюдения и их продолжительностью.
3. Напряженностью анализаторско-мыслительной деятельности, зависящей от плотности принимающих сигналов, измеряемой количеством сообщений в час, объема оперативной памяти – количества удерживаемых в памяти элементов в течение определенного периода времени, а также величиной эмоционального и интеллектуального напряжения.
4. Степенью монотонности труда, зависящей от количества и длительности движений (приемов, переходов) трудовых и производственных операций, их частоты, времени монотонного труда в течение смены.
5. Темпом работы, характеризующимся количеством движений рук или ног, головы, корпуса в единицу времени.

Организационно-технологическая сторона трудового процесса³³ определяет взаимодействие работника с оборудованием, оснасткой, инструментами для изменения формы, характеристик и иных параметров предметов труда в целях превращения их в продукт труда. Организационно-технологическое взаимодействие с работником включает

³³ В чем заключаются организационно-технологическая и организационно-социальная стороны труда (yaneuch.ru)

две составляющие: технико-технологическую и организационную. Техничко-технологическое взаимодействие с работником предопределяется уровнем технической вооруженности труда, степенью его механизации и автоматизации, а также качеством технологических процессов. Организационная составляющая организационно-технологической стороны взаимодействия с работником включает организацию рабочих мест, установление режимов труда и отдыха, профессиональную подготовку и повышение квалификации работников, применение эргономики и рациональных приемов труда, внедрения передового опыта оптимального использования рабочего времени, выполнение требований охраны труда. С освоением инновационных направлений экономической деятельности и развитием социально-трудовых заметно меняется организационная составляющая,

Организационно-социальная сторона трудовых процессов отражает взаимодействие работников между собой как по горизонтали, так и по вертикали организационной структуры производства. По горизонтали взаимодействие происходит с коллегами по работе на соседних рабочих местах, с работниками иных подразделений организации, входящих в единый технологический процесс и с работниками вспомогательных и обслуживающих служб. По вертикали взаимодействие работников происходит с непосредственным руководителем (бригадиром, мастером, старшим мастером, руководителем подразделения и т.д.), а также возможно при исполнении функции наставника (стажерами, практикантами, и т.д.). На взаимодействие между работниками оказывает влияние целый ряд факторов. В их числе: организационно-правовая форма и вид экономической деятельности, социальная структура персонала, формы организации труда, уровень демократизации управления и наличие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, в том числе в сфере безопасности и гигиены труда на каждом рабочем месте.

В процессе исследования проблем обеспечения безопасности и гигиены труда можно выделить две значимые стороны трудовых процессов: содержание и характер самого труда. Содержание труда – многофакторный комплекс формирующих элементов: сферы материального или нематериального производства, услуг, науки, культуры, искусства, образования, здравоохранения и т.д., а также виды экономической деятельности; профессии и специальности. Содержание труда, к примеру, директора, инженера-механика, электромонтёра, водителя грузового автомобиля, шахтера, водолаза, спасателя, космонавта и кондитера будут отличаться кардинально друг от друга по целому ряду параметров и характеристик. Чтобы обеспечить безопасность и гигиену труда для большого количества профессий и специальностей необходимо учитывать их специфические аспекты. Следует учитывать и характер труда, т.е. качественные особенности и несхожесть с другими видами труда, которые обуславливают разновидности труда.

Разновидностей труда большое количество и их рассматривают по отдельным группировочным признакам – критериям, как показано в таблице №1.2.3, составленной по материалам профессора А.И.Рофе.³⁴

Таблица № 1.2.3

Классификация разновидностей труда по различным критериям

Критерии	Разновидности	Отношение к ОТ	Примечание
Свобода выбора	Свободный и принудительный	косвенное	
Предназначенность результатов	Личный и общественный		изучается
Степень самостоятельности в реализации занятости	Наемный и предпринимательский		изучается
Способ планирования и учета	Индивидуальный и коллективный	косвенное	
Число участников	Единоличный и совместный	косвенное	
Квалификация	Простой и сложный	прямое	
Разнообразие	Монотонный и	прямое	

³⁴ Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – С. 52-55.

действий	содержательный		
Преобладание психо-физиологических нагрузок	Физический и умственный	прямое	
Наличие новаций	Творческий и рутинный	прямое	
Внешнее проявление	Видимый и невидимый		изучается
Вид результата	Материальный и нематериальный		изучается
Общественное признание	Престижный и непрестижный	косвенное	
Физическая нагрузка	Легкий, нормальный, тяжелый и особо тяжелый	прямое	
Степень напряженности	Ненапряженный, нормальный, напряженный и особо напряженный	прямое	
Наличие вредностей	Нормальный, вредный, особо вредный	прямое	
Наличие оплаты	Оплачиваемый и неоплачиваемый	прямое	
Продолжительность	Краткосрочный и продолжительный	прямое	
Демографические параметры	Мужской, женский и детский		Детский труд МОТ ограничен
Расположение рабочего места	На земле, под землей, на воде, под водой, на высоте, в космосе	прямое	Разновидности уточнены автором (БЮВ)
Периодичность	Постоянный, временный, сезонный, вахтовый	косвенное	
Универсальность	Универсальный, специализированный, узкоспециализированный	прямое	

Существуют и другие подходы (критерии) классификации разновидностей труда. Однако, следует отметить, какие бы разновидности труда не возникали с развитием новой техники, современных технологий, средств коммуникации и систем управления трудом, все они без исключения нуждаются в страховании рисков работников. Ведь разновидности труда формируют условия и среду, в которой работник выполняет трудовую функцию в период рабочего времени.

Среда эта называется рабочим местом. Ее формируют находящиеся на рабочем месте оборудование, оснастка, инструменты, сырье, материалы

и/или комплектующие и полуфабрикаты, тара и прочие необходимые для осуществления технологического процесса элементы и их взаимодействие в процессе труда. Однако, на человека в процессе труда воздействуют внешние производственные и внепроизводственные факторы, оказывающие влияние на его работоспособность и здоровье. Все факторы трудового процесса в совокупности именуется условиями труда и характеризуют тяжесть труда, которая подразделяется на шесть групп (категорий) тяжести.

Первая - работы выполняются при оптимальных условиях внешней производственной среды и при оптимальной величине физической, умственной и нервно-эмоциональной нагрузки. Вторая - работы выполняются в условиях, когда уровни вредных и опасных производственных факторов не превышают нормативных или предельно допустимых. При этом работоспособность не нарушается, отклонений в состоянии здоровья, связанных с профессиональной деятельностью, не наблюдается. Третья - работы выполняются в условиях, при которых у практически здоровых людей возникают реакции, свойственные пограничному состоянию организма. Наблюдается некоторое снижение производственных показателей. Улучшение условий труда и отдыха сравнительно быстро устраняют отрицательные последствия. Четвертая - работы, при которых воздействие неблагоприятных факторов приводит к формированию более глубокого пограничного состояния у практически здоровых людей. Большинство физиологических показателей при этом ухудшается, особенно в конце рабочих периодов (смены, недели). Появляются типичные производственно обусловленные состояния профзаболевания и др. Пятая - работы, при которых в результате весьма неблагоприятных условий труда, в конце рабочего периода формируются реакции, характерные для патологического функционального состояния организма у практически здоровых людей, исчезающие у большинства работников после полноценного отдыха. Однако у некоторых лиц они

могут перейти в производственно обусловленные и профессиональные заболевания. Шестая - работы выполняются в особо неблагоприятных (критических) условиях труда. При этом патологические реакции развиваются очень быстро, могут иметь необратимый характер и нередко сопровождаются тяжелыми нарушениями функций жизненно важных органов³⁵.

Таблица №1.2.4

Классы тяжести труда с учетом условий труда

Класс тяжести труда	Содержание	Примечание
1-й класс Оптимальные условия	Условия, при которых сохраняется здоровье и работоспособность	
2-й класс Допустимые условия	Условия, при которых уровни вредных факторов не превышают ПДК	
3-й класс Вредные условия	Условия, при которых уровни вредных факторов превышают ПДК	
Подгруппа 3.1	Отклонения вредных факторов вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся к началу следующей смены	
Подгруппа 3.2	Уровни вредных факторов вызывают стойкие изменения, приводящие к росту заболеваний, начальные признаки профзаболеваний	
Подгруппа 3.3	Развитие профзаболеваний легкой и средней степени	Сварщик, шлифовщик
Подгруппа 3.4	Тяжелые формы профзаболеваний	Металлург, регулировщик
4-й класс Опасные условия	Условия, при которых создается угроза для жизни	Спасатель, испытатель

Как видно из таблицы, в зависимости от того, насколько параметры производственной среды, климатических условий, физических, психологических и интеллектуальных нагрузок отклоняются от нормативов, условия труда разделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные, опасные (табл. № 1.2.4). Безопасные условия труда подразделяются на – оптимальные (класс 1) и допустимые (класс 2). Вредные условия труда (класс 3) дополнительно подразделены на четыре

³⁵ Источник: Макушин В.Г., Славина С.Э. Медико-физиологическая классификация работ по тяжести: Методические рекомендации / НИИ труда.- М., 1974.

подгруппы по характеру и степени негативного воздействия на здоровье человека, вероятности развития профессиональных заболеваний и хронических патологий³⁶.

Труд требуется быть безопасным для здоровья и жизни работника в любых его формах. Работающий человек – это экономическое богатство государства, которое и обязано обеспечить такие условия труда. К сожалению, сегодня не решены вопросы охраны труда работающих по гражданско-правовому договору, самозанятых, при дистанционной занятости и в малом бизнесе. Мы рассмотрим эти проблемы в последующих параграфах данной работы.

1.3. Особенности возникновения трудовых отношений и их регулирования в сфере охраны труда

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Основанием возникновения трудовых отношений могут быть личное заявление нанимаемого на работу, а также случаи избрания работника на должность или по конкурсу, а также иные основания, предусмотренные ст. 16 ТК РФ. В рамках настоящего исследования интересными представляются отношения, возникающие по трудовому договору, а также отношения, возникающие по гражданско-правовому договору, так как между ними существуют особенности регулирования сферы охраны труда, которые необходимо учитывать.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

³⁶ Источник: <https://www.business.ru/article/2064-klass-usloviy-truda>

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник³⁷.

Под гражданско-правовым договором понимается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 ГК РФ). При оформлении гражданско-правовых отношений широкое распространение получили договоры подряда, поручения и возмездного оказания услуг. Предметом таких договоров может являться выполнение определенного задания (заказа, поручения), то есть конкретного, конечного объема работ или услуг. Подрядные отношения регулируются гл. 37 ГК РФ, правоотношения, возникающие по договору поручения, - гл. 49 ГК РФ, а по договору возмездного оказания услуг - гл. 39, а также параграфом 1 гл. 37 ГК РФ в части, не противоречащей гл. 39 ГК РФ³⁸.

Гражданско-правовой договор имеет принципиальные отличия от трудового договора. Проанализируем главные из них:

- По договорам оказания услуг или выполнения работ исполнитель (подрядчик) обязан выполнить конкретное задание (задания) заказчика, которое известно еще в момент заключения договора (ст. 779, ст. 702 ГК РФ). По трудовому же договору работник должен работать по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности и выполнять все поручения руководства по мере их поступления (ст. 57 ТК РФ). В трудовых отношениях работодателя

³⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон РФ от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ. — М.: Эксмо, 2018. — 336 с.

³⁸ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.94 N 51-ФЗ — Редакция от 08.12.2020

интересует прежде всего сам процесс трудовой деятельности работника, а в гражданско-правовых - конкретный результат.

- Исполнители и подрядчики сами определяют порядок выполнения возложенных на них договором обязанностей и делают это за свой счет, если иное не установлено договором (ст. 704, ст. 783 ГК РФ). Работник же должен следовать установленным правилам внутреннего трудового распорядка, в том числе соблюдать режим рабочего времени. Кроме того, работодатель обязан обеспечить работника всем необходимым для выполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ), выплачивать компенсацию за использование сотрудником в работе своего имущества (ст. 188 ТК РФ) и возмещать иные расходы персонала, понесенные в интересах работодателя (ст. 164 ТК РФ).

- Трудовая функция всегда выполняется работником лично. Участвуя в гражданских правоотношениях, если запрет не установлен, исполнитель (подрядчик) может привлечь к исполнению своих обязанностей третьих лиц (ст. 313 ГК РФ).

- Исполнители и подрядчики получают не заработную плату, а предусмотренное договором вознаграждение, которое выплачивается не каждые полмесяца, как зарплата, а в порядке, установленном договором.

- Исполнители и подрядчики обязаны в полном объеме возместить причиненные ими убытки (ст. 723, ст. 783 ГК РФ). По трудовому договору работник несет полную материальную ответственность лишь в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ.

- Если с физическим лицом заключен гражданско-правовой договор, то на него не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (отпуска, больничные и т.п.).

Рассмотрим гражданско-правовой договор (далее - ГПД) с точки зрения наличия преимуществ для работодателя:

- не обязательность предоставлять сотруднику гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ (оплата больничного листа, предоставление

отпусков, включая учебные, повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни и пр.);

- имеет право не вести по такому работнику кадровую документацию (оформление и ведение трудовых книжек, личных карточек и личных дел, приказы и пр.);

- проще прекратить ГПД, так как ГК РФ не содержит никаких запретов в отличие от ТК РФ;

- отсутствие обязательных выплат на социальные пособия, страховые взносы в ФСС, выделения средств на создание условий и безопасности труда или компенсации;

- исполнитель (по ГПД), а не работник (по ТК РФ), несет полную имущественную ответственность за причиненный заказчику ущерб. Трудовой Кодекс РФ ограничивает материальную ответственность работника — с него запрещено взыскивать сумму, превышающую его заработную плату.

Казалось бы, по ГПД работать проще и выгоднее. Здесь надо быть внимательными, так как в конце 2013 года Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ в ТК РФ внесён прямой запрет использовать гражданско-правовые договоры для регулирования трудовых отношений (ч. 2 ст. 15 ТК РФ)³⁹. Хотя это не исключает использование ГПД с физическим лицом, но серьезно ограничивает действия работодателя (нанимателя), который должен очень четко отличать гражданско-правовые отношения от трудовых и какие с кем надо заключать. Даже сотрудники организации, с кем уже заключен трудовой договор, могут выполнять отдельные работы по договору ГПД, но только они не должны совпадать с их основной трудовой функцией. Признаки трудового договора обозначены в трех статьях ТК РФ (ст. 15, 56, 57 ТК РФ), но отдельные из

³⁹ ТК РФ статья 15. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

них неконкретны и могут присутствовать и в ГПД. Поэтому квалифицировать тип договора следует по совокупности признаков.

Отличия особенностей регулирования труда, оформленного по трудовому договору и специфики выполнения работ по гражданско-правовому договору, включая и обеспечение охраны труда, приведены в таблице 1.3.1.

Таблица 1.3.1

Отличия трудового договора от гражданско-правового

Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Работник принят на определенную должность по определенной специальности. В договоре указана трудовая функция, обуславливающая перечень трудовых действий	Исполнитель выполняет определенный вид работ или услуг вне зависимости от квалификации, специальности. В договоре указан объем работ/услуг
Работник подчиняется ПВТР. Выполняет работы в интересах, под управлением и контролем работодателя	Исполнитель сам устанавливает режим и порядок работы (время, способы выполнения задания)
Личное выполнение работы	Личный характер не обязателен
Заработная плата структурирована (оклад, доплаты, надбавки и т.п.), начисляется за сам процесс труда. Выплаты носят периодический характер — каждые полмесяца согласно действующему ТК РФ	Договор устанавливает размер оплаты и порядок расчетов. Выплата вознаграждения производится за результат, после оформления акта приемки-сдачи работы
Охрана труда гарантируется трудовым законодательством	Исполнителю не гарантируется охрана труда за исключением случаев инициирования им внесения её в ГПД

Суды обращают внимание на ряд второстепенных признаков, признавая трудовые отношения, которые стоит учитывать работодателями при оформлении трудовых отношений с будущим работником:

- договор систематически перезаключается на новый срок, отношения носят длительный характер, каждый раз фигурирует одна и та же сумма оплаты;

- выполняемая работа формулируется, оценивается и оплачивается как процесс, а не как результат;

- если организован контакт между сотрудниками, кто-то поручает работу, кто-то выполняет работу, т.е. человек включен в систему субординационных отношений — это уже трудовые отношения;

- трудовую деятельность полностью контролирует работодатель;

- рабочее место сотрудника обозначено в договоре;

- работодатель, снабжает сотрудника материалами, инструментами, СИЗ и обеспечивает условия труда;

- работодатель организует для сотрудников медосмотры, стажировки, аттестации, проводит инструктажи по охране труда и пр.

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора. Но если он не был оформлен, то по факту допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ст. 16 ТК РФ)⁴⁰. Это значит, что если вы принимаете работника, но никак его не оформляете и при этом есть признаки трудовых отношений, то считается, что у вас с ним возникли трудовые отношения, как если бы трудовой договор был заключен. Закон требует оформить трудовой договор не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ)⁴¹.

Когда не оформлены трудовые отношения, обычно не выполняются и другие обязанности, которые следуют из этих трудовых отношений — по охране труда, проведению медосмотров (когда они обязательны), составлению обязательной кадровой документации. За все эти нарушения тоже полагаются санкции. Если фактические трудовые отношения не оформлены или оформлены гражданско-правовым договором, работник может обратиться в суд с иском о признании отношений трудовыми. В

⁴⁰ ТК РФ статья 16. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

⁴¹ ТК РФ статья 67. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

таким образом все неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ст. 19.1 ТК РФ)⁴².

Кроме судебного решения, признать отношения трудовыми имеют полномочия инспекторы Государственной инспекции труда (далее - ГИТ). За уклонение от оформления трудового договора или за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, индивидуальному предпринимателю грозит штраф от 5000 до 10 000 рублей, юридическому лицу — от 50 000 до 100 000 рублей (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ)⁴³. Для ИП сумма кажется небольшой. Но помните: за повторное такое же нарушение штраф будет уже ощутимее — от 30 000 до 40 000 рублей с предпринимателя и от 100 000 до 200 000 рублей — с юридического лица.

Правильно оформленные трудовые отношения нужны обоим сторонам – работнику и работодателю. Официальные трудовые отношения дают не только обязанности, но и права, что всецело обеспечивает решение экономических задач организации и социальных проблем коллектива, а также влияют на вопросы занятости населения.

По легитимности трудоустройства определяют формальную и неформальную занятость. Формальная занятость — это занятость людей, зарегистрированных в официальной экономике. Неформальная занятость — это занятость людей, зарегистрированных на рабочих местах в неформальном секторе экономики.

Проблемные аспекты неформальной занятости оказывают влияние на многие стороны общественной жизни, в том числе на развитие социальной напряженности: заработная плата выплачивается в конвертах или задерживается по срокам; отсутствие социальных гарантий в области пенсионного обеспечения и социального страхования, отсутствие гарантий в обеспечении безопасности и гигиены труда и др. МОТ по этому поводу

⁴² ТК РФ статья 19.1. Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

⁴³ Кодекс об административных правонарушениях (КоАП или ФЗ №195)

приняла специальную конвенцию № 168⁴⁴, в которой указывается на необходимость содействия установлению дополнительных связей между формальным и неформальным секторами экономики и создания условий для обязательного включения неформального сектора в национальную экономику. Приведем примеры неформальной занятости.

Добровольные организации, неофициальные товарищества, малый бизнес, самозанятые - так представлена сфера бытового обслуживания населения. Видами такой деятельности являются репетиторство, частный извоз, ремонт жилья, бытовой техники, уход за детьми и больными и т.п. В этот неформальный сектор часто экспортируются работы из официального производства, так как людей привлекает выгода получения дохода на неформальной основе без уплаты государственных налогов. При этом не решено обеспечение социальными гарантиями в отношении занятых такой деятельностью граждан.

Занятость в личном подсобном хозяйстве (далее - ЛПХ) имеет особое значение в жизни селян. Чаще всего ЛПХ — это хозяйство, работниками являются члены одной семьи, которое ведется в рамках подворья. Здесь есть проблемы в части обеспечения безопасности и гигиены труда.

Сектор так называемой теневой экономики включает подпольное, скрытое производство, также относится к неформальной занятости, но ближе всего к официальной экономике, поскольку здесь существуют аналогичные виды деятельности. Занятые в теневом секторе лишены социальной защиты: ненормированный режим труда, воздействие вредных и опасных факторов, возможные нарушения трудового законодательства.

В последние годы отмечается появление новых видов неформальной занятости: разовая работа по объявлениям в газетах и занятость, связанная с торговлей — уличной на вещевых рынках, газетами и журналами на транспорте и т.д.

⁴⁴ Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы (Конвенция 168) Принята 21 июня 1988 года Генеральной конференцией Международной организации труда на ее семьдесят пятой сессии. Вступление в силу: 17 октября 1991 года

По условиям организации трудовых процессов выделяют стандартную и нестандартную занятость, которые отличаются своей спецификой, различными формами и условиями. К стандартным условиям, относятся:

- работа по трудовому договору;
- рабочее место, представленное работодателем;
- режим труда в соответствии с законодательством.

Отсутствие показанных условий указывает на нестандартную занятость. Нестандартную (гибкую) занятость отражают следующие формы:

- нестандартный режим рабочего времени (гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.);
- самостоятельная работа, семейный подряд;
- нестандартные рабочие места и организация труда (надомный труд, «работники по вызовам», вахтово-экспедиционная занятость);
- нестандартные организационные формы (временные работники, совместительство).

Развитие общественного производства, ставшее следствием технического прогресса (автоматизация, цифровизация), изменения управленческих взглядов об эффективности организации, необходимость оптимизации использования человеческих ресурсов с низким уровнем профессиональной классификации привели к оттоку в сферу неформальной занятости экономически активного населения, что в большей степени обеспечило расширение форм бизнеса. Современные организации отличаются общими тенденциями, такими как минимизация штатной численности работников, привлекая при этом других сотрудников, занятых на условиях временных трудовых договоров, частично занятых, а также реализующих свои рабочие обязанности в формах заемной и

дистанционной занятости, которые существенно отличаются от традиционных форм найма рабочей силы⁴⁵.

Рассмотрим преимущества и недостатки дистанционной работы, как для работника, так и для работодателя. Преимущества для работника:

- свободный (гибкий) график работы;
- отсутствие расходов и затрат времени на дорогу в офис;
- возможность трудоустройства без привязки к месту нахождения работодателя (для людей из других городов, удаленных регионов и т. д.);
- возможность трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, лица пенсионного и предпенсионного возраста, лица с семейными обязанностями);
- отсутствие непосредственного контроля руководства; возможность совмещения, дополнительного заработка.

Недостатки дистанционного труда для работника заключаются в системе оплаты труда - только по результатам и качеству труда, без дополнительных доплат и фактическом отсутствии соцпакета; отсутствии перспектив карьерного роста; сложности во взаимодействии с работодателем; в недостатке личного общения с коллегами; возможности злоупотреблений со стороны работодателя.

Работодатель имеет значительные преимущества при использовании дистанционной формы организации труда, которые состоят: в сокращении расходов на персонал; повышении производительности труда; экономии производственных затрат на аренду и оборудование рабочего места; возможности использования специалистов вне зависимости от места их нахождения, экономии фонда оплаты труда, отсутствии обязательств по

⁴⁵ ТК РФ Глава 49.1. Статья 312.1. Общие положения. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет". Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

предоставлению соцпакета. Недостатки состоят в следующем: менее оперативное взаимодействие с сотрудником; проблемы организации контрольных функций; ненадежность выполнения технологического процесса; сложности в организации системы управления производством; текучка кадров, т. к. дистанционная работа, как правило, является для работника временной.

В соответствии с трудовым законодательством на работающих дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Однако для работника при заключении дистанционного трудового договора существуют определенные риски, которые могут ограничить его трудовые права.

1. В соответствии со статьей 312.2 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. Тогда основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе⁴⁶. По нашему мнению, применение данной статьи в будущем времени допускает не фиксировать дистанционную работу в трудовой книжке, что может привести к неопределенности и трудностям с исчислением трудового стажа работника. В связи с этим, предлагаем новую редакцию части 6 статьи 312.2 ТК РФ: «При заключении трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе вносятся в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка работника оформляется работодателем».

⁴⁶ Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

2. В соответствии со статьей 312.5 ТК РФ трудовой договор о дистанционной работе может быть расторгнут по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым договором⁴⁷. Таким образом, законодатель дополнил общие правила прекращения трудового договора, установленных главой 13 ТК РФ, т.е. закрепил дополнительные основания для расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Однако, применение данной статьи может повлечь необоснованное расторжение трудового договора с дистанционным работником со стороны работодателя и работник оказывается менее защищенной стороной в трудовых отношениях. Поэтому есть необходимость продолжить развитие законодательной инициативы в данной области трудовых отношений, направленной на защиту прав работника.

Предлагается изложение статьи 312.5 ТК РФ в следующей редакции: «Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным статьей 81 ТК РФ».

Отмечаем, что с развитием глобализации и информационных технологий, законодатель в статье 49.1 ТК РФ вовремя поддержал направление развития дистанционной занятости в России. Однако довольно небольшая по объему указанная статья требует доработки и внесения определенных изменений, направленных как на защиту прав работника, так и на защиту прав работодателя. Инфекционная атака на экономику страны только усилило это требование.

Одним из наиболее значимых вызовов в социально-трудовой сфере является широкое распространение неформальных норм, правил и договоренностей в отношениях работников и работодателей, которые формируют устойчиво воспроизводящуюся серую зону. На протяжении

⁴⁷ В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

периода реформ она захватила обширный сегмент рынка труда и сегодня является важным фактором, определяющим качество трудовой жизни. Это сближает российскую ситуацию с ситуацией развивающихся стран, где неразвитость систем социальной защиты вынуждает людей соглашаться на любую работу, в том числе вне сферы официальной занятости.

Обращает внимание статья Г.З. Файнбурга «А на последок я скажу... (Какой должна быть охрана труда занятых трудом россиян)», в которой утверждается, что положения Трудового кодекса РФ не касаются, и принципиально не могут, по мнению многих педантичных юристов, касаться других договоров о найме, поскольку последние не входят в правовое поле трудового права. Это и договора гражданско-правового характера и договора заемного труда или их аналоги (оказание информационных услуг, «труд» военнослужащих, спортсменов, учащихся и т.д.). Сегодня уже 15-20 млн. людей не имеет трудовых договоров, а кто и как обеспечивает безопасность их труда? ⁴⁸ Автор статьи отвечает: «Никто и никак, охраны труда – нет! Закон молчит, а реальная правоприменительная практика формируется на основе принципа всеобщей минимизации усилий и приоритета экономии денежных средств».

Нельзя согласиться, что указанная проблема никого не волнует и никаких шагов для её решения не принимается. Мы уже отмечали положительное влияние главы 49.1 ТК РФ на организацию дистанционной работы и совершенствование закона продолжается в связи с масштабами проблемы из-за инфекционной опасности COVID – 19. Озадачены буквально все – административные и законодательные органы, общественные организации, участвующие в разработке и реализации нормативных правовых актов.

Г.З. Файнбург предлагает охрану труда распространить на всех фактически работающих по найму, разработать отдельный закон «Об

⁴⁸ Файнбург Г.З. А на последок я скажу... (Какой должна быть охрана труда занятых трудом россиян). Безопасность и охрана труда. - №4. - 2017. - Изд-во: Биота-плюс. - Нижний Новгород. - С.12-20

охране труда лиц, занятых по найму в Российской Федерации» или «Об обеспечении безопасности труда и сохранении здоровья лиц в процессе труда», где законно и детально будут прописаны все нюансы наемного труда, а также безопасность труда для школьников, учеников, самозанятого населения и т.п., т.е. создать закон о сохранении трудового потенциала страны.

По нашему мнению, любой труд должен быть безопасным, а обеспечить достойные условия – это обязанность организатора любого вида экономической деятельности (работодатель, наниматель и т.д.). Новые законы не нужны, надо развивать действующие, одновременно повышая образовательный уровень организаторов производства и исполнителей, расширяя границы участия социальных партнеров в экономико-правовом регулировании социально-трудовых отношений.

Следует отметить, что выстраивание политики, направленной на сокращение серой зоны трудовых отношений, требует соответствующей информационной базы. Необходим мониторинг происходящих в этой сфере процессов и формирование на его основе базы данных, доступной для всех заинтересованных сторон. В связи с реализацией национальной программы "Цифровая экономика Российской Федерации"⁴⁹ процессы цифровой трансформации в государственном секторе, высокая потребность в быстром создании и развитии цифровых продуктов, управлении цифровыми услугами требуют переосмысления подходов к организационно-функциональным структурам органов государственного управления. Предлагается создать модель цифровой сверки (далее - МЦС) учетно-отчетных данных в межведомственном формате для выявления

⁴⁹ Национальный проект «Цифровая экономика» — один из национальных проектов в России на период с 2019 по 2024 годы. Основными целями национального проекта «Цифровая экономика» являются:

- создание устойчивой и безопасной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры высокоскоростной передачи, обработки и хранения больших объёмов данных, доступной для всех организаций и домохозяйств;
- использование преимущественно отечественного программного обеспечения государственными органами, органами местного самоуправления и организациями.

участников «серых схем занятости» и обеспечения достоверной информации (рис. 1.3.1).

Таким образом, с внедрением МЦС появится реальная возможность сквозного государственного контроля формирования серых зон в сфере занятости населения, махинаций в уплате налогов и страховых взносов, отчетности по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости и других сведений сферы занятости населения, включая сферу охраны труда. Аналогичный опыт наработан уже в системе ФНС.



Рис. 1.3.1. Условная схема модели цифровой сверки (МЦС) сведений субъектов экономической деятельности по трудовым и социально-трудовым отношениям, включая учет и отчетность в сфере охраны труда.

Цифровые технологии позволяют объединить информационное поле: ФНС, РОСТРУД, ФСС РФ, ПФ РФ, РОССТАТ, МФЦ, МИНЗДРАВ и других ведомств, участвующих в регистрации, сопровождении и учете сведений об экономической деятельности. Объективные данные в сфере труда станут основанием для решения вопросов социальной защищенности работающих, в том числе по охране труда, независимо от формы занятости.

В итоге анализа особенностей возникновения трудовых договоров и их отличий от гражданско-правовых, включая аспект регулирования

обеспечения безопасности труда, необходимо сделать следующие обоснованные выводы:

1) предпосылки возникновения трудовых отношений, как и само их регулирование определено в рамках трудового законодательства, основу которого составляют положения Трудового кодекса РФ (ТК РФ), гарантирующие в том числе и охрану труда;

2) в отличие от трудовых отношений в процессе выполнения работ по гражданско-правовому договору (ГПД) особенностью является отсутствие правового регулирования большинства условий, включая условия обеспечения безопасности и гигиены, что может быть восполнено по инициативе исполнителя в процессе заключения ГПД;

3) отсутствие правовых гарантий безопасности работ, осуществляемых в соответствии с ГПД, которые предусмотрены трудовым законодательством для работников в рамках трудового договора, повышает риск травматизма и профзаболеваемости для лиц, преследующих меркантильные цели в ГПД;

4) минимизация с последующим исключением из практики «серых схем занятости», в которых отсутствует правовая гарантия безопасности труда, которая возможна, на наш взгляд, посредством формирования и функционирования обоснованной выше модели цифровой сверки (МЦС) учетно-отчетных данных в межведомственном формате. Таким образом, нами выявлены и проанализированы особенности и различия трудовых отношений от гражданско-правовых, которые необходимо учитывать как в процессе обеспечения охраны труда, так и при выборе формы организации труда.

1.4. Социально-трудовые отношения: предпосылки формирования и регулирования

К идее договорного регулирования социально – трудовых отношений между работниками и работодателями человечество шло на протяжении почти всей своей истории. Проблемы общественных отношений, с точки

зрения условного их разрешения, решались главным образом двумя способами: первый – конфликтный: борьба за власть, классовое господство; второй – консенсусный: поиск компромиссов, социального мира, согласия. Исторически доказано, что если возникший конфликт заканчивался переговорами, то стороны чаще приходили к согласию и в результате заключали определенный договор.

Под влиянием социально-экономических проблем и требования мирового сообщества по достижению социального мира, в 1919 году после окончания Первой мировой войны, в ходе послевоенной мирной конференции, проходившей сначала в Париже потом в Версале, была создана Международная организация труда (МОТ). Уникальность этой организации в том, что в основу ее организации и деятельности был положен принцип трехстороннего представительства правительств, предпринимателей и трудящихся, названный трипартизмом. Главная идея трипартизма – совместная разработка нормативов по важнейшим социально-экономическим вопросам, поиск таких согласованных решений, которые были бы одинаково приемлемы для всех участников общественно-экономического процесса: предпринимателей, профсоюзов, государства.

Переходу к новой идеологии регулирования социально-трудовых отношений в мире способствовали следующие факторы: технико-технологические, социально-экономические, общественно-политические и нравственно-психологические факторы.

Современные исследователи отмечают, что ключевым элементом любой экономической системы являются социально-трудовые отношения, поскольку экономически активное население не может производить или предоставлять услуги, не объединяясь с помощью определенных организационных форм для совместной деятельности и взаимного обмена результатами своего труда⁵⁰. В работах российских ученых сформулированы различные подходы к определению понятия «социально-

⁵⁰ Социально-трудовые отношения и их трансформация. URL: <http://econominfo.ru/view-article.php?id=272>.

трудовые отношения», обусловленные конкретными целями и задачами исследователей. Рассмотрим их с точки зрения регулирования в сфере охраны труда (табл. 1.4.1).

Таблица 1.4.1

**Основные подходы к определению понятия
«социально-трудовые отношения»⁵¹**

Автор	Определение понятия
Б.М. Генкин	Социально-трудовые отношения — это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.
Н.А. Белкина	Социально-трудовые отношения выступают как надстроечные явления, протекающие вне сферы труда, трудовые отношения – как базисные, протекающие в недрах производства товаров и услуг.
Н.А. Волгин	Социально-трудовая определяется как сфера социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования.
Г. Ракитская	Сущность социально-трудовых отношений состоит в том, что они являются отношениями между участниками общественной практики (преобразовательной деятельности) по поводу ее социально-целевой направленности, социальных результатов и по поводу формирования и изменения условий и способов трудовой жизнедеятельности.
Ю.Г. Одегов Г.Г. Руденко Л.С. Бабынина	Социально-трудовые отношения могут быть определены как объективно существующее взаимодействие субъектов этих отношений (наемных работников, предпринимателей и государства), происходящее в сфере трудовой деятельности во взаимосвязи с её социально-правовыми и нравственно-этическими сторонами, направленное на повышение качества трудовой жизни.
В.Н. Дудко	Социально-трудовые отношения – объективно существующие и развивающиеся взаимоотношения субъектов, обусловленные экономическими, социальными и правовыми аспектами трудового процесса.
Е.В. Нехода	Предметно-содержательная область социально-трудовых отношений включает широкий спектр вопросов, начиная с профессионального обучения работников, развития систем социальной защиты; вопросов, связанных с оплатой труда, условием и организацией труда и заканчивая вопросами социального развития человека, мотивов, ценностей, целей деятельности.
Н.Е. Колесников	Социально-трудовые отношения представляют собой сложную систему отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственной, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества.

Из приведенных выше следует отметить понятие Н.А. Волгина, в котором более широкий спектр направлений социально-трудовых отношений: «доминируют отношения по поводу общественных и

⁵¹ Ю.В. Баранов. Инновационное изменение понятий в сфере охраны труда. Научный рецензируемый журнал «Вестник СибАДИ». 2018; 15(1): С.115-120.

производственных условий труда», «по поводу трудовой этики, формирования и функционирования». Н.Е. Колесников, Ю.Г. Одегов, Б.М. Генкин делают акцент на качестве трудовой жизни: «нацеленные на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека», «направленное на повышение качества трудовой жизни», «нацеленные на регулирование качества трудовой жизни».

При взаимодействии работника с рыночной средой возникают отношения, отражающие социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а именно социально-трудовые отношения (далее - СТО). Это отношения, возникающие между государством и работниками, между государством и работодателями, между отдельными работниками и др., т.е. это вся совокупность взаимоотношений между наемными работниками и работодателями (субъектами и органами, которые их представляют) при участии государства (органов законодательной и исполнительной власти). В их основе лежит труд или профессиональная деятельность человека, предоставляющая многочисленные возможности для раскрытия его потенциала и получения дохода⁵².

В предметно-содержательную область социально-трудовых отношений попадает обширный спектр вопросов, начиная с профессионального обучения работников, вопросов, связанных с оплатой труда, условиями и организацией труда, и заканчивая вопросами социального развития человека, мотивов, ценностей, целей деятельности⁵³.

Под социально-трудовыми отношениями понимают экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей отдельных людей и социальных групп в трудовых процессах. Для анализа социально-трудовых отношений в них выделяют три составляющие: субъекты; предметы, типы. Под субъектами социально-трудовых отношений понимают отдельных

⁵² Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 2006 С. 46

⁵³ Нехода Е.В.. Социализация трудовых отношений: Автореф. дис. д-р эконом. наук. Томск, 2009

лиц: работников, работодателей или же их объединения, такие как профсоюз, союз работодателей; если же государство выступает в качестве работодателя, то и оно считается субъектом социально-трудовых отношений. Предметом социально-трудовых отношений является непосредственно сам процесс труда⁵⁴.

Охарактеризуем систему СТО по традиционным элементам: субъекты, типы отношений. Основные субъекты СТО представлены в табл. 1.4.2. Характер взаимоотношений перечисленных субъектов различается в зависимости от этапа развития, исторических и экономических условий, характерных для них.

Таблица 1.4.2

Субъекты социально-трудовых отношений⁵⁵ и их характеристика

Субъект	Характеристика субъекта
Наемный работник	- человек, который заключил трудовой договор с представителями предприятия, государством или какой-либо общественной организацией; - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем
Профессиональные союзы	- институты, выступающие от имени наемных работников и защищающие их социально-экономические интересы; - массовые самоуправляющиеся общественные объединения трудящихся определенной отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их социально-трудовых прав и интересов
Работодатель	- субъект социально-трудовых отношений, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц; - (в хозяйственной практике современной России): работодателем считается также руководитель организации, нанимающий работников по договору; - (ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации разграничила физических лиц, выступающих в качестве работодателей, на две категории): 1) индивидуальные предприниматели, вступающие в трудовые отношения с работниками для ведения профессиональной деятельности, 2) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, т.е. те, кто вступает в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства
Союзы работодателей	Институт создается для защиты социально-экономических интересов работодателей, в частности частного капитала
Государство	- законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, наконец, арбитр или посредник в трудовых спорах и конфликтах

Система СТО позволяет всем указанным субъектам, используя форму переговоров, находить консенсус как в социальных вопросах

⁵⁴ Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений (helpiks.org)

⁵⁵ Фаузер В., Назарова И., Фаузер В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт: монография/ Под. ред. В.В. Фаузера. Сыктывкар-Ухта, 2010

производственных коллективов, так и в экономических, решать задачу повышения уровня трудовой жизни работающих.

Следующим элементом системы СТО являются типы социально-трудовых отношений, определяющие, каким образом принимаются решения в социально-трудовых отношениях и разрешаются основные конфликты. В связи с тем, что при формировании типов социально-трудовых отношений основное значение придается факторам равенства (неравенства) субъектов социально-трудовых отношений, а также их возможностям от сочетаний и комбинации этих факторов зависит конкретный тип социально-трудовых отношений и определяющие его принципы (табл. 1.4.3).

Таблица 1.4.3

Основные типы социально-трудовых отношений⁵⁶ (СТО)

Типы СТО	Характеристика типа социально-трудовых отношений
Патернализм	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
Социальное партнерство	Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализации в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия
Конкуренция	Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность, лучшие условия и реализацию собственных интересов в социально-трудовой сфере
Солидарность	Взаимная ответственность людей, основанная на единости и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере
Субсидиарность	Стремление человека к личной ответственности за достижение своих основных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем
Дискриминация	Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынке труда
Конфликт	Крайняя степень выражения противоречия субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов

Выбор и применение типов социально-трудовых отношений полностью зависит от компетентности организаторов этих отношений.

⁵⁶ Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: уч.-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008 С.19.

Система социально-трудовых отношений будет нормально функционировать при правильной организации процедуры регулирования и управления на всех ее уровнях (государственном, региональном, организации), которая на основе государственной программно-нормативной регламентации охватывает все направления социально-трудовой сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическая политика, миграционная политика и т.д. На уровне организации регулирование социально-трудовых отношений осуществляется через заключение коллективных договоров, в рамках которых определяются согласованные позиции работников и работодателей, а также обязательства по решению важнейших вопросов условий и оплаты труда, социальных выплат и компенсаций, социального обеспечения и страхования⁵⁷.

Исследователями подчеркивается объективный и субъективный характеры СТО, которые выражаются в объективной взаимозависимости и взаимодействии субъектов этих отношений, но в тоже время СТО отражают субъективно определенные намерения и действия участников этих отношений, сформированные из осознания взаимной зависимости⁵⁸.

Теорию мотивации Герцберга разработали в 1959 году Фредерик Герцберг и его коллеги-психологи. Их главной целью было найти критерии, по которым можно определить, удовлетворен или не удовлетворен работник профессиональной деятельностью. Также нужно было выяснить, по каким причинам повышается или понижается рабочая производительность⁵⁹.

Согласно теории Герцберга, гигиеническими факторами называются условия окружающей среды, в которой человеку приходится трудиться. Такие факторы поддерживают здоровье, но не всегда улучшают его.

Краткий список гигиенических факторов выглядит так:

- политика компании в целом и администрации, непосредственного

⁵⁷ Источник: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=827847>

⁵⁸ Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 2006. – С. 127

⁵⁹ Герцберг Фредерик. Мотивация к работе. <https://lifemotivation.ru/motivation/teoriya-motivatsii-gertsberga>

руководителя;

- безопасность труда;
- условия работы;
- хорошая освещенность, отопление, наличие всех необходимых

коммуникаций;

- удобный график;
- достойная заработная плата;
- оплата выходов в праздничные дни;
- возможность взять оплачиваемый больничный;
- проведение различных мероприятий, связанных с социальными

программами;

- здоровые отношения с коллегами и начальником;
- контроль работы.

Мотивационные факторы из двухфакторной теории мотивации Фредерика Герцберга напрямую связаны с самой сутью работы. Они повышают чувство удовлетворенности, которое получает человек, побуждают его повышать квалификацию, расти профессионально. К ним относятся:

- успех;
- признание в обществе;
- интересные задания и поручения;
- возможность двигаться по карьерной лестнице;
- высокий уровень ответственности;
- служебное положение.

Теория мотивации Фредерика Герцберга помогает выяснить, при каких обстоятельствах работник испытывает удовлетворенность или неудовлетворенность своим делом. Она позволяет руководителям выбрать подходящую политику компании, побудить сотрудников стремиться к профессиональному росту, найти подход к каждому отдельному человеку.

Р. Лайкерт сопоставил различные типы организационных структур, взяв за основу характеристики принятого управленческого стиля. В числе факторов, которые он использовал для классификации, были природа применяемых мотивационных стимулов, характер коммуникационных процессов, способы принятия действенных решений, постановки целей, приоритетов и контроля. В результате он определил 4 типа организационных структур:

1. Организации 1-го типа. Этому типу организации Лайкерт дает определение как эксплуататорский и авторитарный. Характерные черты: лидеры не доверяют своим подчиненным; мотивация к эффективной работе основана на страхе, угрозах и случайных поощрениях. Поток информации и решения направляются или навязываются сверху вниз, а та информация, которая поступает наверх, как правило, имеет скудный вид, неточна и искажена.

2. Организации 2-го типа. Это тип определен как благожелательный и авторитарный. Характеристика: лидеры и их подчиненные реализуют взаимоотношения по принципу "мастер - работник"; подчиненные посвящены в дела организации; более развита система поощрений; верх прислушивается к информации с низов. Взаимоотношения лидеров и подчиненных можно назвать патерналистскими.

3. Организации 3-го типа. Этот тип Лайкерт назвал консультативной формой организации. В этом случае лидеры оставляют за собой полный контроль, но уже обращаются за консультацией к своим работникам для принятия окончательного решения. Однако сообщения наверх все-таки осторожны и неоткровенны, присутствует скованная форма передачи информации.

4. Организации 4-го типа. Этот тип организации Лайкерт определил как основанный на активном участии. Лидеры полностью доверяют подчиненным и убеждены в том, что их персонал мотивирован на эффективный труд и осознанно трудится для достижения поставленных

организационных целей. Сообщения налажены четко, информационный поток осуществляется вертикально и горизонтально. Цели формулируются по принципу соучастия людьми, которые непосредственно вовлечены в практическое решение задач.

На практике приоритет отдается организационным структурам 2-го или 3-го типа, поскольку, со слов Лайкерта, использование структуры 4-го типа, как наиболее предпочтительной, потребует значительных изменений в философии лидерства⁶⁰.

Налицо необходимость формирования новой системы социально-трудовых отношений, потребность изучения современной сущности, содержания и особенностей труда. Например, изменяются социально-трудовые отношения с учетом новых реалий – политических, экономических, миграционных, экологических и коммуникационных, а с позиции соотношения прошлого, настоящего и будущего условно распределяются на три блока (рис.1.4.1).

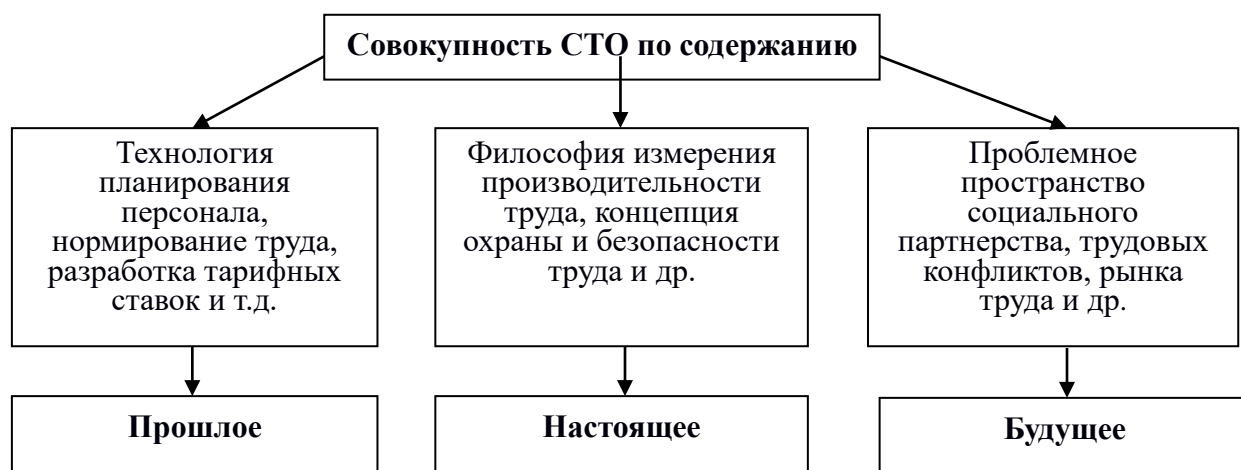


Рис. 1.4.1. Социально-трудовые отношения с позиции прошлого, настоящего, будущего

Первый блок — это совокупность социально-трудовых отношений, для которых научные подходы к методам их регулирования могут быть реализованы в рамках традиционно имеющегося знания (технология планирования персонала, нормирование труда, разработка тарифных сеток

⁶⁰ Лайкерт, Ренсис (R.Likert, 1903–1981). Новый тип менеджмента (1961 г.) <https://infopedia.su/11xb432.html>

и т. д.). Второй блок — это совокупность социально-трудовых отношений, которые должны в современных условиях существенно модернизироваться (понятийный аппарат, философия измерения производительности труда, концепция охраны и безопасности труда и др.). Третий блок — это совокупность социально-трудовых отношений, которые проявляются в инновационной и цифровой экономике (проблемное пространство социального партнерства, трудовых конфликтов, рынка труда и др.).

В результате исследований современных тенденций развития социально-трудовых отношений, считаем необходимым уточнить понятие «социально-трудовые отношения в сфере охраны труда», так как эти отношения имеют свою направленность формирования и регулирования в процессе организации здоровых и безопасных условий труда, влияют на экономическую эффективность деятельности предприятий и социальную стабильность. В предлагаемой редакции трактовка этого понятия примет следующий вид: «социально-трудовые отношения в сфере охраны труда» — совокупность коллегиально сформированных отношений между субъектами трудового процесса на основе взаимной заинтересованности в обеспечении безопасности и гигиены труда⁶¹.

Следует подчеркнуть особенность социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, которая обусловлена тем, что приходится иметь дело с человеком, включенным в трудовой процесс как работник (трудовой ресурс) и одновременно выступающим как получатель социальных благ и услуг (в том числе благоприятные условия труда). Это обуславливает определенную специфику регулирования данного вида социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений на уровне предприятия находятся в определенных взаимоотношениях не только по взаимосвязи работодатель - работник, но и по линии работник – работник. Последняя взаимосвязь реализуется в участии работников в общественном контроле соблюдения их прав и законных интересов в сфере охраны труда.

⁶¹ Баранов, Ю. В. Инновационное изменение понятий в сфере охраны труда / Ю. В. Баранов // Научный рецензируемый журнал «Вестник СибАДИ». — 2018. — №15 (1). — С.115–120.

Согласно статье 218 Трудового кодекса Российской Федерации в организациях создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа⁶².

Общность интересов работодателя и работников в повышении эффективности производства и создании благоприятных и безопасных условий труда должно составлять основу социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, обеспечивая закрепление необходимых мероприятий в коллективных договорах и соглашениях для совместной их реализации.

Содержание и структура, как договоров, так и соглашений, заключаемых субъектами социально-трудовых отношений, не строго зарегулированы трудовым законодательством, а являются предметом договоренности между представителями их сторон. Содержание и структура Генерального соглашения определяются по договоренности между представителями сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение⁶³.

Необходимо отметить, что цели и задачи, а также порядок формирования и функционирования Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений определены Федеральным законом № 92-ФЗ от 01.05.1999 года, в который за прошедший период были внесены дополнения. Во-первых, уточнен срок рассмотрения проектов федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, других актов федеральных органов государственной власти в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и принятия решения по итогам их рассмотрения не более чем 30 дней, а также установлено, что Координаторы сторон, представляющих общероссийские

⁶² Збышко, Б. Г. Особенности социально-трудовых отношений в сфере охраны труда / Б. Г. Збышко // Охрана и экономика труда. — 2017. — №4. — С. 4–8.

⁶³ Статья 46 ТК РФ.

объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, приглашаются на заседания Правительства Российской Федерации при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений⁶⁴. Во-вторых, Федеральным законом «О внесении изменений в статью 4 Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и статьи 19 и 35 Федерального закона «Об инвестировании средств для финансирования накопительной пенсии в Российской Федерации» № 511-ФЗ от 28.12.2016 года установлено, что РТК может осуществлять иные права, установленные федеральными законами⁶⁵.

Как показывает анализ, изложенным выше не исчерпываются особенности социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, что обусловлено их комплексностью, многогранностью регулирования и обеспечения, а также проблемами, которые необходимо в ближайшее время преодолеть или решить⁶⁶. Представляется целесообразным по инициативе Российской трехсторонней комиссии предложить периодически заслушивать вопрос «О состоянии охраны труда в Российской Федерации» на заседании высших органов государственной власти: Правительство РФ, Государственная Дума Федерального Собрания РФ.

Социально-трудовые отношения — продукт, рожденный сочетанием специфических обстоятельств и конкретных факторов, влияющих на них. И для специалиста в области экономики труда необходимы знания и навыки для распознавания определяющих черт различных типов социально-трудовых отношений, а также для выявления и оценки влияния конкретных факторов на социально-трудовые отношения. Именно такой подход является основой эффективного регулирования трудового поведения

⁶⁴ Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 4 и 7 Федерального закона о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 23.05.2016 № 142-ФЗ.

⁶⁵<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=209904&fld=134&dst=100008,0&rnd=0.17780614437352393#0>.

⁶⁶ Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект): Монография. – М., Редакция издания "Социальное страхование", 2004. – 392 с.

работников, понимания эффективности, гуманизма или произвола в поведении работодателя и, наконец, справедливой оценки роли государства в социально-трудовых отношениях⁶⁷.

Всестороннее развитие человека в социально ориентированном государстве практически невозможно без соответствующего эффективного развития системы социально-трудовых отношений, которые непосредственно участвуют в процессе формирования его личностного потенциала, включающего в себя такие компоненты, как здоровье, образование, активность, нравственность и умение работать в коллективе, профессионализм, экономическое мышление, организованность, творческий потенциал и инициативу.

Возникая и реализуясь в социально ориентированной рыночной экономике, категория «социально-трудовые отношения» отражает новую социальную действительность и новую идеологию социального согласия и общественного развития на основе высокой эффективности производства⁶⁸.

Реализуя приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда посредством совершенствования регулирования социально-трудовых отношений, нами предложена редакция понятия «социально-трудовые отношения в сфере охраны труда», востребованность которой в рамках развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда представляется целесообразной и необходимой.

1.5. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

Социальное партнерство, по определению экспертов МОТ, представляет собой механизм, при помощи которого правительство, работодатели и представители трудящихся разрабатывают комплекс многосторонних и

⁶⁷ Дубовец Д.С., Збышко Б.Г. Управление охраной труда в России. Монография. – М.: Издательство "Авторская мастерская", 2017 – 220 с.

⁶⁸ Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н.. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблица: уч.-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008 С.8.

согласованных действий для решения важнейших вопросов экономической и социальной политики путем поиск компромисса⁶⁹.

В трудах российских ученых тема социального партнерства находится в области пристального внимания и это понятно, ведь единого подхода к определению сущности понятия социального партнерства пока не сформировалось, поэтому рассмотрим различные мнения ученых в данной области и постараемся выявить их сходства и особенности⁷⁰.

Так, Н.А. Волгин и Ю.Г. Одегов определяют его как «особую систему отношений, возникающих между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по согласованию экономических интересов в социально-трудовой сфере и урегулированию социально-трудовых конфликтов»⁷¹.

В.А. Михеев считает, что социальное партнерство — это цивилизованная система общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящаяся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, органов государственной власти на основе договоров, соглашений, достижения компромисса, консенсуса по актуальным проблемам экономической и социально-политической жизни общества⁷².

Б.М. Генкин полагает, что социальное партнерство — это идеология, формы и методы согласования партнеров социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия⁷³.

М.О. Тохчуков рассматривает социальное партнерство как институциональный механизм, содержащий совокупность правовых и

⁶⁹ Кязимов, К. Г. Социальное партнерство [Текст]: практическое пособие по созданию корпоративного ресурса знаний юридического лица / К.С. Кязимов. — М.: ЭНАС, 2008. — 192 с.

⁷⁰ Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: монография / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская; Минобрнауки России, ОмГТУ. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. — 216 с. — С. 14-16

⁷¹ Экономика труда: (социально-трудовые отношения) [Текст]: учебник / ред. Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. — М.: Изд-во «Экзамен», 2003. — 736 с.

⁷² Михеев, В. А. Основы социального партнерства: теория и политика [Текст]: учеб. для вузов / В. А. Михеев. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.

⁷³ Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — М.: Норма-ИНФРА-М, 1998. — 384 с. — С. 323

организационно-экономических норм⁷⁴.

По мнению В.Н. Киселева, социальное партнерство представляет собой тип отношений между работниками и работодателями, при котором в рамках социального мира обеспечивается баланс и реализация важнейших социально-трудовых интересов. Социальное партнерство является альтернативой любой диктатуре и выступает цивилизованным способом разрешения социальных конфликтов на различных уровнях⁷⁵.

И. Беляева и Н. Малафеев дают похожее определение: «Социальное партнерство... — особый тип трудовых отношений, основанный на осознании определенной общности интересов и стратегических целей, достигаемых благодаря консенсусу как специфической форме разрешения противоречий текущих интересов. Консенсус предполагает понимание того, что удовлетворение собственных интересов возможно при учете интересов партнеров»⁷⁶.

С точки зрения С.И. Кубицкого, социальное партнерство — это «общественный институт, выполняющий функцию смягчения противоречий»⁷⁷.

А.Ф. Зубкова, Р.А. Яковлев и С.П. Ильин определяют социальное партнерство как способ обеспечения оптимального баланса основных интересов различных социальных групп, в первую очередь — наемных работников и работодателей. Эти интересы не совпадают в своей основе, поскольку у каждого из их носителей свое назначение и вполне определенная общественная роль, без выполнения которой современное общество, основанное на рыночных принципах, существовать не может.

По мнению К.Г. Кязимова, социальное партнерство нужно рассматривать как способ согласования интересов работодателей и

⁷⁴ Тохчуков, М. О. Развитие социального партнерства в экономике социальной России [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук. / М. О. Тохчуков. — Саратов, 2007. — 20 с.

⁷⁵ Киселев, В. Н. Определимся с ключевыми понятиями. Что надо знать о социальном партнерстве / В. Н. Киселев. — М.: 1994. — 76 с. — С. 18.

⁷⁶ Беляева, И. От патернализма к социальному партнерству [Текст] / И. Беляева, Н. Малафеев // Проблемы теории и практики управления. — 1995. — №2. — С. 92-97.

⁷⁷ Кубицкий, С. И. Перспективы развития социального партнерства субъектов рынков образования и в России [Текст]: монография / С. И. Кубицкий. — М.: ИД «АТИСО», 2008. — 149 с. — С. 15.

работников в целях достижения социального мира с участием государственных структур, представляющих интересы общества⁷⁸.

В.В. Ситникова рассматривает социальное партнерство как «технология, направленную на защиту интересов человека, реализацию его основных потребностей и мотивирующую его в конкретной ситуации»⁷⁹.

Социальное партнерство для В.К. Потемкина и Д.Н. Казакова «это одна из форм взаимодействия государства в целом, его полномочных представителей на различных уровнях социальной организации с группами наемных работников и общественными организациями, выражающими их интересы, работодателями (предпринимателями)»⁸⁰.

Е.Г. Мамытов характеризует социальное партнерство, как процесс регулирования социально-трудовых отношений непосредственно собственниками организаций (работодателями) и работниками на условиях их равенства в области, не регулируемой органами государственной власти⁸¹.

Проведенный анализ дал возможность выделить несколько подходов, характеризующих социальное партнерство: как особую систему отношений, как идеологию, как цивилизованную систему общественных отношений, как способ обеспечения оптимального баланса основных интересов, как особый тип отношений, как процесс регулирования социально-трудовых отношений, как тип отношений, как форму взаимодействия, как институциональный механизм, как технологию, как способ согласования интересов, как общественный институт. Результаты исследования с иллюстрацией различных подходов представлены в таблице 1.5.1.

⁷⁸ Кязимов, К. Г. Социальное партнерство [Текст]: учеб. пособие / К.Г. Кязимов. — М.: Гардарики, 2008. — 271 с. — С. 22

⁷⁹ Ситникова, В. В. Социальное партнерство в Амурской области [Текст]: монография / В. В. Ситникова. — Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2009. — 109 с. — С. 21

⁸⁰ Потемкин, В. К. Социальное партнерство: формирование, оценка, регулирование [Текст] / В. К. Потемкин, Д. Н. Казаков. — СПб.: РАЕН, 2002. — 203 с. — С.16

⁸¹ Мамытов, Е. Г. Социально-трудовые отношения в современной российской экономике: состояние, тенденции развития, регулирование [Текст]: автореф. дис. докт. экон. наук / Е. Г. Мамытов. — М., 2008.- 59 с.

**Основные подходы к определению понятия
«социальное партнерство в сфере труда»⁸²**

Сущностная характеристика социального партнерства (далее - СП)	Авторы	Определение понятия «социальное партнерство»
СП как особая система отношений	Н.А. Волгин Ю.Г. Одегов	особая система отношений, возникающих между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по согласованию экономических интересов в социально-трудовой сфере и урегулированию социально-трудовых конфликтов
СП как идеология	Б.М. Генкин	идеология, формы и методы согласования партнеров социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия
СП как цивилизованная система общественных отношений	В.А. Михеев	цивилизованная система общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящаяся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, предпринимателей, органов государственной власти и местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения компромисса, консенсуса по актуальным проблемам экономической и социально-политической жизни общества
СП как способ обеспечения оптимального баланса основных интересов	А.Ф. Зубкова Р.А. Яковлев С.П. Ильин	способ обеспечения оптимального баланса основных интересов различных социальных групп, в первую очередь — наемных работников и работодателей. Эти интересы не совпадают в своей основе, поскольку у каждого из их носителей свое назначение и вполне определенная роль общественная роль, без выполнения которой современное общество, основанное на рыночных принципах, существовать не может.
СП как особый тип отношений	И. Беляева Н. Малафеев	особый тип трудовых отношений, основанный на осознании определенной общности интересов и стратегических целей, достигаемых благодаря консенсусу как специфической форме разрешения противоречий текущих интересов. Консенсус предполагает понимание того, что удовлетворение собственных интересов возможно при учете интересов партнеров
СП как процесс регулирования СТО	Е.Г. Мамытов	процесс регулирования социально-трудовых отношений непосредственно собственниками организаций (работодателями) и работниками на условиях их равенства в области, не регулируемой органами государственной власти
СП как тип отношений	В.Н. Киселев	тип отношений между работодателями и работниками, при котором в рамках социального мира обеспечивается баланс и реализация важнейших социально-трудовых интересов. В реальной жизни социальное партнерство выступает в качестве

⁸² Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: монография / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. – 216 с. – С. 16-18

		альтернативы всякой диктатуре и является цивилизованным методом разрешения социальных конфликтов на различных уровнях
СП как форма взаимодействия	В.К. Потемкин Д.Н. Казаков	как одна из форм взаимодействия государства в целом, его полномочных представителей на разных уровнях социальной организации с работодателями (предпринимателями), различными группами наемных работников и общественными организациями, выражающими их интересы
СП как институциональный механизм	М.О. Тохчуков	институциональный механизм, включающий совокупность организационно-экономических и правовых норм
СП как технология	В.В. Ситникова	технология, направленная на защиту интересов человека, реализацию его основных потребностей и мотивирующая его в конкретной ситуации
СП как способ согласования интересов	К.Г. Кязимов	способ согласования интересов работников и работодателей в целях достижения социального мира с участием государственных структур, представляющих интересы общества
СП как общественный институт	С.И. Кубицкий	общественный институт, выполняющий функцию смягчения противоречий
СП как система взаимоотношений	Статья 23 Трудового Кодекса РФ	система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Различия трактовок понятия "социальное партнерство" авторами объясняется их позицией, с которой осуществлялась формулировка. Проанализируем представленные трактовки с позиции регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда и определим сходство.

По нашему мнению следует, в большей степени, согласиться с формулировкой Волгина Н.А. и Михеева В.А., где сущность социального партнерства определяется как «особая система отношений» и «цивилизованная система общественных отношений». И представляется несколько удаленной от исследуемой позиция Генкина Б.М., Тохчукова М.О. и Ситникова В.В., где СП определяется как: «идеология», «институциональный механизм», «технология».

Практически всеми исследователями признается, что социальное

партнерство — это особая система отношений, строящаяся на договорной основе. Именно партнерство между двумя важнейшими социальными группами — работодателями и работниками лежит в основе общественного мира и согласия. Анализируя различные формы определения социального партнерства, считаем целесообразным для использования в рамках исследуемой области общественных отношений уточнить, что социальное партнерство — это необходимый и неизбежный процесс в цивилизованном обществе, которое стремится к достижению социальной стабильности и не может допустить нерегулируемое и стихийное развитие социально-трудовых отношений⁸³.

Социальное партнерство родилось как способ регулирования социально-трудовых отношений, включая приоритетный элемент сохранения жизни и здоровья работников, их трудоспособности как фундамента достойной жизни. И формула процесса обеспечения достойной жизни в социальном государстве, на наш взгляд, базирующегося на нескольких ключевых подсистемах, представляется в следующем виде:

$$\text{СГ} = \text{ДЖ} + \text{СР} = \text{ДЗ} + \text{ДУТ} + \text{ДОТ} = \text{КДР СТО (ЭПРСТО)},$$

где: **СГ** - социальное государство, предусмотренное конституцией;

ДЖ+СР - достойная жизнь и свободное развитие человека;

ДЗ - достойная занятость в избранной человеком сфере деятельности;

ДУТ - достойные условия труда;

ДОТ - достойная оплата труда;

КДР СТО - коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений;

(ЭПРСТО) - экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений.

Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений, основанное на принципах социального партнерства, является одной из

⁸³ Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: монография / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. – 216 с. – С. 16.

основ экономического развития страны и подъема уровня жизни населения, а также неотъемлемой составляющей цивилизованного общества. Представляет интерес хронология развития этого института.

До конца 1991 года в нашей стране такое понятие как «социальное партнерство» не существовало. Все сводилось к заключению довольно формальных коллективных договоров. Переход к рыночным отношениям обусловил зарождение социального партнерства. Формальным моментом возникновения социального партнерства можно считать Указ Президента Российской Федерации «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 года. Затем в январе 1992 г. был издан Указ Президента Российской Федерации «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», а в феврале того же года Правительство России приняло постановление «Об утверждении Положения о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Также в марте 1992 года был принят Закон РФ от 11.03.1992 г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях». Это были по существу первые официальные документы, которые рассматривали государственную власть, наемных работников (представителей работников) и предпринимателей (представителей работодателей) как равноправных участников переговорного процесса и партнеров по разрешению конфликтов, возникающих при трудовом взаимодействии. В последующие годы были приняты основные Федеральные законы для становления социального партнерства в России: «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» №175-ФЗ от 23.11.1995 г., «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ от 12.01.1996 г., «Об объединениях работодателей» №156-ФЗ от 27.11.2002 г., «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» №92-ФЗ от 01.05.1999 г. и др. За период с 1992 по 2002 годы было принято 16 законов, предусматривающих правовое регулирование социально-трудовых

отношений. В 2000 г. были приняты законы «О социальном партнерстве» более чем в 30 регионах Российской Федерации. А к 2002 году законы «О социальном партнерстве» были утверждены более чем в половине субъектов России⁸⁴.

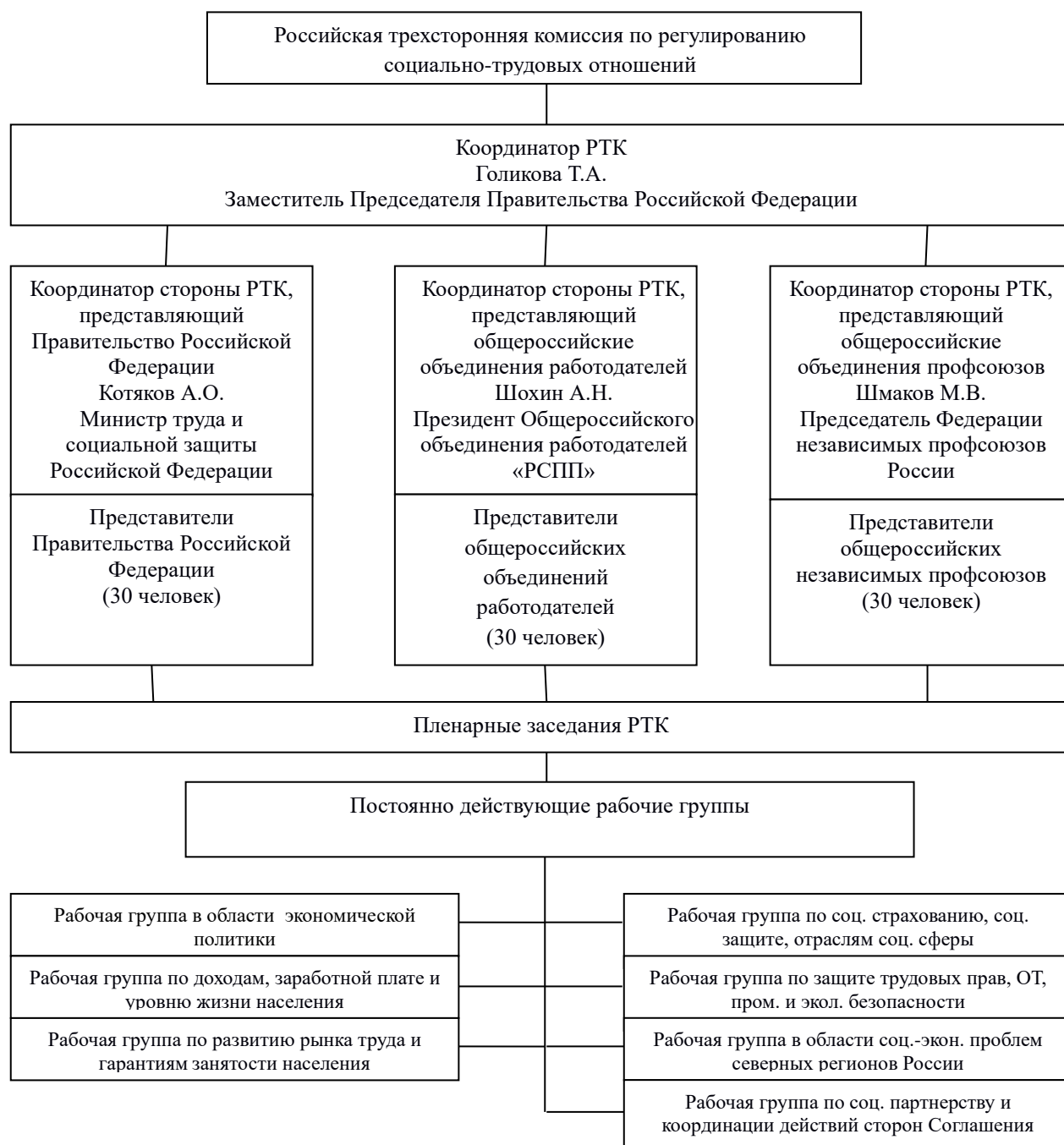


Рис.1.5.1 Состав Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
Источник: Официальный сайт РСПП (<http://рспп.рф/simplepage/14>)

⁸⁴ Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: монография / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. – 216 с. – С. 19-20

Социальное партнерство в Российской Федерации регламентируется российским законодательством и международными правовыми актами, прежде всего конвенциями и рекомендациями Международной организации труда⁸⁵. Трудовой кодекс РФ (статья 23) дает следующее определение социальному партнерству: «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»⁸⁶.

В России сложилась многоуровневая система социального партнерства. В статье 26 ТК РФ обозначены следующие уровни: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный.

Для функционирования системы социального партнерства необходимо создание единых органов управления. Статья 35 ТК РФ предполагает: «Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон»⁸⁷.

На федеральном уровне для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Генерального соглашения создана постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию

⁸⁵ Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: монография / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. – 216 с. – С. 21

⁸⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон РФ от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ. — М.: Эксмо, 2018. — 336 с.

⁸⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон РФ от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ. — М.: Эксмо, 2018. — 336 с.

социально-трудовых отношений (РТК), в которую входят представители общероссийских профсоюзных объединений, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов исполнительной власти. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений создана на паритетной основе по 30 представителей от каждой стороны (рис. 1.5.1). Основными задачами РТК являются: ведение коллективных переговоров, подготовка и заключение Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей, Правительством Российской Федерации; обсуждение проектов федеральных законов и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации по трудовым и социально-трудовым вопросам⁸⁸.

Рассмотрим кратко содержание Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы. В разделе №5 «Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность» об участии органов социального партнерства в управлении охраной труда и об организации общественного контроля за состоянием условий и охраной труда обязательства не принимались. Одновременно в разделе №7 «Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения» можно прочитать: «содействовать развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях всех форм собственности»; «содействовать распространению межрегиональных, региональных, отраслевых (межотраслевых), территориальных соглашений на всех работодателей и работников». По нашему мнению, неконкретные формулировки обязательств порождают бездействие в их выполнении, тем более происходит их дублирование в

⁸⁸ Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: монография / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. – 216 с. – С. 28-29.

соглашениях других уровней системы социального партнерства.

Почти 30-летний опыт функционирования РТК был заимствован органами государственного управления в процессе согласования позиций сторон при подготовке проектов бюджетов, регулировании кредитно-денежной политики, а также в зарождающейся системе государственно-частного партнерства как на федеральном, так и на региональном уровнях. Такое безоглядное и не всегда оправданное целями и задачами РТК заимствование её практики под термином «трёхсторонние консультации» не редко размывает значимость института социального партнерства в системе регулирования СТО, а также усложняет правоприменительную практику из-за неопределённости правового статуса и трактовки понятия РТК в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации и использовании его "имени" где не попадая. С учетом необходимости определения правового статуса РТК, предлагается дополнить статью №1 «Состав и правовая основа деятельности Комиссии» Федерального закона № 92-ФЗ от 01.05.1999 года «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Ввести в указанную статью часть третью в следующей редакции: «Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений - общественно-государственный совещательный, консультационно-координационный орган, созданный на равноправной (демократической) основе в целях формирования, регулирования и развития социально-трудовых отношений в Российской Федерации».

На региональном уровне деятельность трёхсторонних комиссий осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ. В обязанности региональных трёхсторонних комиссий входит: ведение коллективных переговоров на уровне субъекта РФ, подготовка и заключение Регионального соглашения о социальном партнерстве между региональными объединениями профессиональных союзов, региональными объединениями работодателей и органами власти субъекта

РФ⁸⁹.

На муниципальном уровне участниками переговорного процесса являются: муниципальные органы исполнительной власти, координационный комитет профсоюзов и один из работодателей — руководитель предприятия районного значения, а результатом — территориальное соглашение о социальном партнерстве. Федеральным законом Российской Федерации от 22 августа 2004 г. №122-ФЗ полномочия по труду на муниципальном уровне были отменены. После принятия данного законодательного акта работу трехсторонней комиссии на муниципальном уровне организует подразделение регионального органа власти по труду⁹⁰.

Отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут образовываться на любом из уровней социального партнерства: федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном. Итогом коллективных переговоров на отраслевом уровне являются отраслевые соглашения.

Комиссии, созданные на локальном уровне (организации, предприятия), организуют и проводят коллективные переговоры; разрабатывают проект коллективного договора; представляют сторону работников при заключении коллективного договора.

Что касается взаимодействия объединений работодателей с профсоюзными организациями, то в практике социального партнерства они складываются непросто. Понятно, что они не должны быть похожи и точка зрения на те или иные проблемы не совпадает. Позиция работодателей относительно такой категории как «труд», естественно, отличается от позиции профсоюзов: «Одни хотят подороже продать, другие — подешевле купить». Кажется, различие взглядов сторон даже по

⁸⁹ Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: монография / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. – 216 с. – С. 29.

⁹⁰ Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: монография / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. – 216 с. – С. 64

обоюдоострым вопросам — нормальное явление. Но из этого должен следовать активный диалог и цивилизованная дискуссия, ведущая к согласованию интересов и позиций⁹¹. Какова же позиция государства в РТК?

По нашему мнению, степень участия государства в социальном партнерстве не должна быть доминирующей. По мере готовности партнеров государство может передавать функции по экономико-правовому регулированию социально-трудовых отношений в институт социального партнерства, т.е. на трехсторонние и двусторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Государство при этом осуществляет ряд организационно-распорядительных и координирующих функций: законодателя, наблюдателя (арбитра) и включается в процесс регулирования социально-трудовых отношений в исключительных случаях, кроме государственной сферы. Работодатели и представители работников – вот две ключевые стороны социального диалога.

Институт социального партнерства (далее - СП) за почти 30-летний период своего существования в Российской Федерации доказал свою значимость и снискал заслуженный имидж и не только в сфере регулирования СТО. Его механизм согласования позиций субъектов различных уровней прочно вошел в законотворческую практику. В соответствии с поправкой, внесенной в Регламент Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, все законопроекты, направленные на регулирование трудовых и социальных отношений проходят согласование с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (далее - РТК) на стадии рассмотрения к первому чтению (рассмотрение актуальности и концептуальных подходов). Нормы и положения более тридцати статей ТК РФ предусматривают процедуру согласования аспектов регулирования

⁹¹ Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: монография / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. – 216 с. – С. 65-66

социально-трудовых отношений, включая сферу охраны труда, в процессе их практического осуществления с РТК, что лишний раз подтверждает становление национального института демократизации общественных отношений, именуемого институтом социального партнерства. Профсоюзная сторона РТК неоднократно выступала с инициативой надления её правом субъекта законодательной инициативы в целях более действенного влияния профессиональных союзов на ход и эффективность регулирования социально-трудовых отношений.

ГЛАВА 2. ОХРАНА ТРУДА И ЕЕ СПЕЦИФИКА

2.1 Особенности управления охраной труда в переходный период

На примере Омской области рассмотрим особенности построения и развития региональной системы управления охраной труда начиная с 90-х годов прошлого века и на этапе 2000-х, т.е. в условиях политических, экономических и социальных изменений в стране. Исследование мотивировано непосредственным участием автора в данном процессе, возможностью оценить полученный опыт, который в этот период получил поддержку и положительную оценку Минтруда РФ.

На первом этапе необходимо было образовать специальный орган государственного управления охраной труда в составе исполнительной власти области. Это было сделано постановлением Главы Администрации Омской области №65-п от 08 февраля 1994 г. «О создании управления охраны труда области и формировании государственной инспекции по охране труда». Тем самым была заложена основа для создания регионального уровня системы управления охраной труда. Следует подчеркнуть, что решение о формировании органов государственного управления охраной труда в Омской области было принято с опережением, более чем на год, соответствующих решений на уровне федеральных органов исполнительной власти⁹².

Известно, что впервые рекомендации органам исполнительной власти субъектов РФ о создании в их структуре подразделений по охране труда появились в Постановлении Правительства РФ №843 от 26 августа 1995 г. «О мерах по улучшению условий и охраны труда», а «Примерное положение о подразделении по охране труда органа по труду исполнительной власти субъекта Российской Федерации» было утверждено постановлением Министерства труда РФ №56 от 30 октября 1995 г.⁹³

⁹² Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. – С.61.

⁹³ Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.61.

В течение первой половины 1994 года орган государственного управления охраной труда — управление охраны труда Омской области — был создан. Управление вошло в орган по труду — главное управление труда, занятости и миграции населения Администрации Омской области, содержало четыре структурных подразделения: организационно-методический отдел, отдел государственной экспертизы условий труда, отдел информации и анализа, государственная инспекция по охране труда. Далее разрабатывается и утверждается постановление Главы Администрации области №34-п от 23 января 1995 г. «О системе управления охраной труда в Омской области»⁹⁴.

Система включает в себя 8 разделов:

1. Общие положения, где излагаются необходимость ее создания, ее основное назначение, определяется объект управления;
2. Задачи системы управления охраной труда;
3. Органы управления охраной труда в Омской области;
4. Надзор и контроль в системе управления охраной труда;
5. Обеспечение взаимодействия и социального партнерства в системе управления охраной труда;
6. Экономический механизм в системе управления охраной труда;
7. Информационная работа;
8. Заключительные положения.

В соответствии с постановлением совершенствовался региональный уровень Системы. Была создана Межведомственная комиссия по охране труда Омской области под председательством заместителя Главы Администрации области. При управлении охраны труда была создана областная комиссия по проверке знаний по охране труда под председательством начальника управления⁹⁵.

Подключение органов местного самоуправления к выполнению

⁹⁴ Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.61–65.

⁹⁵ Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда : монография / Ю. В. Баранов. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.61–65.

функций государственного управления охраной труда в начальный период создания региональной системы управления охраной труда стало ключевым шагом. Главам администраций муниципальных районов рекомендовалось ввести в свои штаты должности специалистов по охране труда. И специалисты появились, как организаторы, координаторы работы по охране труда в организациях на своих территориях. Интерес и заинтересованность муниципальной власти заниматься вопросами управления охраной труда (участие в расследовании несчастных случаев на производстве, обучение по охране труда и т.д.) основано на повышении авторитета и, конечно, на возможности влиять на работодателей по социально-экономическим вопросам. заниматься вопросами управления охраной труда. В конце 1994 года специалисты по охране труда были утверждены в 9 из 32 сельских районов области, в 1995 — в 24, в 1996 — в 28, в 1997 — в 32. Этот показатель сохранился в течение 1998–2004 годов⁹⁶.

Оправданность делегирования функции по участию в расследовании несчастных случаев подтвердилась развитием нормативной правовой базы охраны труда. В «Положении о расследовании и учете несчастных случаев на производстве», утвержденном постановлением Правительства РФ №279 от 11 марта 1999 г., было закреплено участие органов местного самоуправления в расследовании несчастных случаев, а затем в Трудовом кодексе РФ.

В этот период на районный уровень были делегированы следующие конкретные и востребованные на практике функции (рис. 2.1.1):

⁹⁶ Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда : монография / Ю. В. Баранов. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.68.

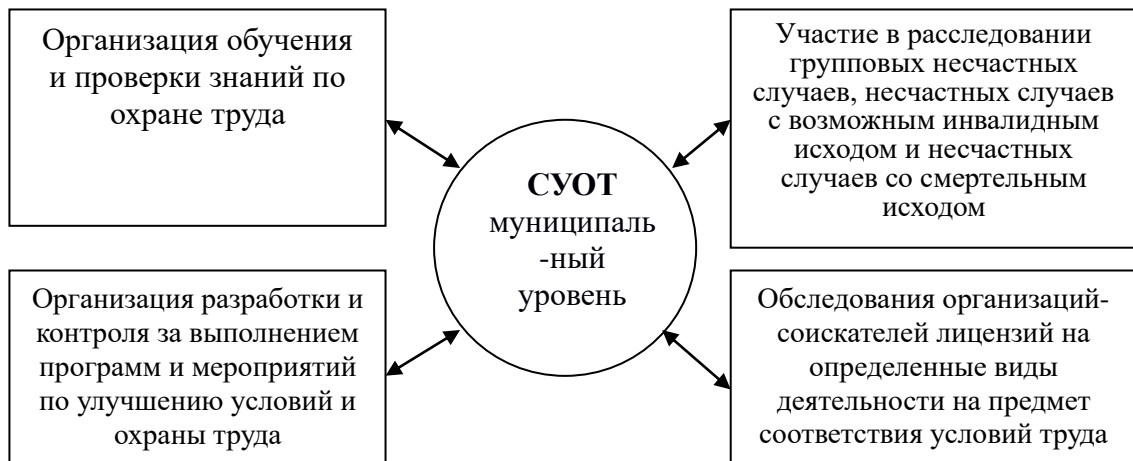


Рис. 2.1.1 Функции по управлению охраной труда, делегированные на муниципальный уровень.

Специалисты по охране труда районных администраций принимают меры по обеспечению предприятий нормативно-правовой литературой, организуют проведение в районах семинаров и других форм обучения, координируют деятельность районных служб по проведению проверок предприятий, готовят рассмотрение вопросов, связанных с охраной труда, на коллегиях администраций, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве в качестве представителей органа исполнительной власти, оказывают методическую помощь службам охраны труда предприятий⁹⁷.

Благодаря проводимой работе, районные администрации владеют ситуацией на предприятиях района и становятся способны самостоятельно или с помощью областной службы принимать необходимые меры по обеспечению государственной гарантии прав работников на безопасный труд. Для организации проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий формируются комиссии при администрациях районов под председательством заместителей глав администраций.

В связи с реализацией в Омской области Федерального закона от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах местного

⁹⁷ Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда : монография / Ю. В. Баранов. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.68.

самоуправления в Российской Федерации» произошли изменения в структуре органов местного самоуправления и в системе управления охраной труда в Омской области. В частности, из полномочий органов местного самоуправления были исключены ранее выполнявшиеся полномочия в сфере охраны труда и упразднены штаты специалистов по охране труда в администрациях муниципальных районов⁹⁸. С этого момента вертикаль управления охраной труда была нарушена. Можем предположить, что в порыве за «оптимизацией структуры» органов управления и получением экономии бюджета были забыты ключевые приоритеты: сохранение жизни и здоровья работников.

Рассмотрим опыт других регионов Российской Федерации. Проведенный анализ законов об охране труда в ряде субъектов Российской Федерации (г. Москва, Московская область, Воронежская область, Оренбургская область, Новгородская область, Новосибирская область, Томская область) показал:

а) статья о полномочиях органов местного самоуправления имеется в каждом региональном законе с формулировкой из ТК РФ, однако полномочия не переданы, то есть эта норма не работает;

б) в законе «Об охране труда в г. Москва» в редакции от 22.11.2017 года отдельные полномочия органам местного самоуправления переданы (шесть пунктов), что является единичным примером данного правоприменения, т.е. эта процедура реализована лишь в «богатых» регионах (г. Москва, Ханты-Мансийский национальный округ) и не происходит в большей части регионов страны, в том числе в СФО;

в) полномочия должны передаваться вместе с финансами для выполнения этих полномочий и если финансирование отсутствует, то имеют место следующие примеры: в законе «Об охране труда в Московской области» исключены полномочия органов местного самоуправления еще в 2007 году (№168/2007-ОЗ), а в законе «Об охране

⁹⁸ Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда : монография / Ю. В. Баранов. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С. 84.

труда в Томской области» статья «Полномочия органов местного самоуправления» отменена в 2012 году (от 9.02.2012 №5-ОЗ) полностью, в Новосибирской области также в 2012 году (от 22.02.2012 №190-ОЗ).

Такая ситуация не в пользу охране труда, ведь для властных структур не должно быть выбора в ответственности за жизнь и здоровье экономически активного населения, проживающих и работающих в организациях на их административных территориях.

Можно отметить опыт использования возможности влияния на обеспечение нормальных условий и безопасности труда в процессе лицензирования отдельных видов деятельности. Лицензионная палата Омской области, выдавая разрешение на вид деятельности, ни в коей мере не задумывалась, что одновременно это разрешение на управление людьми наемного труда, а не только производственным процессом. Более того, в нормативных документах по выдаче лицензии на вид деятельности требования по охране труда не предъявлялись, не требовалось подтверждения о состоянии условий труда и уровня подготовки работодателя в соответствии с требованиями охраны труда. Поэтому лицензии могли выдаваться в том числе и работодателям, не подготовленным к организации безопасного производства. Уже при расследовании несчастных случаев на производстве выяснялось, что работодатель, допустивший грубейшие нарушения, или не имеет необходимых знаний, или сознательно экономил на организации безопасности труда, чаще всего не задумываясь о последствиях и еще большем ущербе для предприятия⁹⁹. Это вызвало беспокойство у региональной власти.

Были приняты управленческие решения, в результате чего на территории области лицензии на вид деятельности не выдавались без заключения государственной экспертизы условий труда¹⁰⁰. При этом

⁹⁹ Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда : монография / Ю. В. Баранов. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С. 79.

¹⁰⁰ Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда : монография / Ю. В. Баранов. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С. 80.

обязательным условием положительного заключения являлось обучение и проверка знаний по охране труда работодателя и управленческого персонала предприятия, создание службы охраны труда, наличие соответствующих помещений и оборудования. К сожалению, эта практика была отменена. Во-первых, в Федеральном законе «О лицензировании отдельных видов деятельности» от 08.08.2001 № 128-ФЗ требования по охране труда не устанавливались, во-вторых, региональная инициатива по охране труда сдерживала выдачу лицензий.

Далее, новый Федеральный закон от 04.05.2011 № 99-ФЗ сократил перечень лицензируемых видов деятельности со 105 до 49 видов, утвердив уведомительный порядок начала предпринимательской деятельности. Цель - упростить вход на рынок компаний, которые могут контролироваться рыночными механизмами, а именно - страхованием гражданской ответственности, надзором за соблюдением технических регламентов. Отсюда понятен тезис - эффективный контроль нужно налаживать за самим рынком, а не за входом на него,

После ряда реорганизаций к началу XXI века в структуре государственных органов исполнительной власти происходят серьезные изменения: Министерство труда и социального развития РФ преобразовано в Минздравсоцразвитие РФ. В январе 2004 года создано Министерство труда и социального развития Омской области, в котором были объединены «труд» и «соцзащита». В новой структуре произойдет сокращение численности специалистов по охране труда: в 2004 году – 15 человек, в 2006 году – 10 человек, в 2009 году – 8 человек - практически в два раза за пять лет.

Начатую в 90-х годах работу в сфере охраны труда можно охарактеризовать следующим образом.

Во-первых, создана нормативная база: Закон «Об охране труда в Омской области»; Положение «О системе управления охраной труда в Омской области»; приняты управленческие решения по организации

аттестации и сертификации производственных объектов, о порядке обучения и проверки знаний руководителей и специалистов в области охраны труда, по лицензированию отдельных видов деятельности, экспертизе проектов на новое строительство и реконструкцию производственных объектов и другие, разработаны различные методические документы.

Во-вторых, решены организационные вопросы: сформировано областное управление охраны труда, в штаты органов местного самоуправления введены специалисты по охране труда, на областном и муниципальном уровнях действуют межведомственные комиссии по охране труда и комиссии по проверке знаний в области охраны труда, созданы девять учебных центров по охране труда, активно используется система социального партнерства — расширились спектр и содержание вопросов по охране труда, которые включаются в соглашения и коллективные договоры.

В-третьих, отрегулирована система надзора и контроля за исполнением законодательства по охране труда. Определены полномочия всех уровней власти в управлении охраной труда. В 1995 году создана Государственная инспекция труда в Омской области, как региональное подразделение Роструда. Таким образом, инспекция по охране труда была выведена из региональных органов исполнительной власти, что повлияло на снижение ответственности и самостоятельности в управлении охраной труда.

В настоящее время одними из основных проблем в организации системы управления охраной труда являются отсутствие полномочий по охране труда у муниципальных органов власти и контрольных функций у субъектов Российской Федерации. Также требуют организационных изменений экспертиза условий труда и процедура регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Автором предложено внести изменения в соответствующие законодательные акты с

целью разрешения указанных проблем, о чем пойдет речь в последующих разделах работы.

На современном этапе развития инновационной экономики отношение к охране труда как к неотъемлемой части производственной деятельности существенно меняется в части понимания глубины корреляции условий и безопасности труда и его экономической эффективности. Применяемые понятия в сфере охраны труда отражают сущность происходящих процессов в этой сфере, поэтому изменяются, дополняются и уточняются, в том числе на основе научных исследований. Точность понятий лежит в основе понимания задач и результата исполнения. Предлагается авторское уточнение некоторых понятий: «охрана труда», «организация охраны труда» согласующимися с целями развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Всякая работа, включая трудовую деятельность, как отмечается в предыдущей главе¹⁰¹, содержит элементы риска для ее исполнителя. Рассматривая категорию «охрана» применительно к труду целесообразно, на наш взгляд, выбрать значение по смыслу содержания слова «оберегать, относится бережно»¹⁰². Таким образом «охрана труда» также относится к процессу деятельности людей, имеющих непосредственное отношение к трудовому процессу. Обеспечить бережное отношение к труду, значит обеспечить безопасность для участников процесса труда, исключить их риск причинить вред здоровью и/или жизни. Эту задачу можно решить только совместными усилиями работодателя и работников при соответствующей договоренности по данному поводу. К сожалению, общепринятое понятие «охрана труда» не учитывает необходимости развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) закреплено

¹⁰¹ Глава 1, параграф 1.1 «Экономические теории о труде и охране труда».

¹⁰² Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — М.: Большая российская энциклопедия, 2003. — 928 с.

понятие¹⁰³: «Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия»¹⁰⁴. Понятие комплексное: включает аж семь подсистем, направленных на обеспечение превентивных (предупредительных) мер в отношении работника, как главного действующего лица трудового процесса.

В Российской энциклопедии по охране труда действующее понятие «охрана труда» рассмотрено в трех аспектах: институт данной отрасли права; элемент трудового правоотношения; субъективное право работника¹⁰⁵.

Как институт трудового права «охрана труда» — это совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников. Как элемент трудового правоотношения «охрана труда» представляет собой встречные (корреспондирующие друг с другом) права и обязанности работника и работодателя по соблюдению требований безопасности условий труда, безопасной эксплуатации техники и соблюдению технологического процесса. Субъективное право работников в охране труда - право на безопасные и здоровые условия труда при осуществлении той трудовой функции, которую он обязался выполнить по трудовому договору, состоит в законодательном закреплении такого правового положения работников, при котором им должны быть обеспечены безопасные и здоровые условия труда. Это право реализуется в конкретных трудовых правоотношениях.

Конечно, редакция энциклопедии по охране труда сделала прорыв в понятии «охрана труда», расширив его смысловое содержание. Особое

¹⁰³ ТК РФ: Глава 33, статья 209 «Основные понятия»

¹⁰⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон РФ от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ. — М.: Эксмо, 2018. — 336 с.

¹⁰⁵ Российская энциклопедия по охране труда: в 2 т. Т. 1. А-О / гл. ред. А. П. Починок. — М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2005. — 384 с.

значение, по нашему мнению, имеет аспект, когда «охрана труда» представляет собой встречные права и обязанности работника и работодателя по соблюдению требований охраны труда, а это ни что иное, как согласованные взаимовыгодные отношения в сфере охраны труда при соблюдении технологического процесса труда.

В то же время отсутствуют официальные определения понятий: «система сохранения жизни и здоровья работников», «социально-трудовые отношения в сфере охраны труда», «мероприятия по охране труда», «организация охраны труда» и другие.

До сих пор на практике и в средствах массовой информации используется понятие «техника безопасности» одновременно с «охраной труда». Так причиной несчастного случая на производстве часто представляется «нарушение охраны труда и техники безопасности».

В соответствие со словарными и энциклопедическими изданиями «техника безопасности» трактуется, в основном, как «система технических мероприятий, обеспечивающих здоровые и безопасные условия труда». Правила по технике безопасности «содержат обязательные требования, которым должны удовлетворять предприятия в целом, производственные помещения, все виды оборудования и технологические процессы с точки зрения безопасности труда» или представляют «систему организационных и технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих опасных производственных факторов».

«Техника безопасности» — устаревший термин, практически не применяется и не встречается в официальных документах. В терминологии Трудового кодекса РФ аналогом понятия «техника безопасности» являются понятия: «требования охраны труда» — государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда; «стандарты безопасности труда» — правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение

жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Ученый и практик А.Г. Федорец считает, что пока существует такой специфический вид отношений как «трудовые отношения» без «охраны труда» не обойтись и предлагает для действительного улучшения ситуации с сохранением жизни и здоровья работников отделить «охрану труда» от деятельности по защите работников от воздействия вредных и опасных факторов производственного процесса, т.е. от обеспечения «безопасности труда».

«Безопасность труда», рассуждает А.Г. Федорец, не попадает в сферу прямого государственного регулирования, так как обеспечивается не соблюдением «условий труда на рабочем месте» и «правил охраны труда», а в производственном процессе с непосредственным участием человека. В этом случае «безопасность труда» обеспечивается исключительно квалификацией персонала как непосредственно выполняющего работу, так и квалификацией проектировщиков и организаторов производственного процесса. Тогда «охрана труда» рассматривается как социально-политическая деятельность, объектом которой являются отношения, возникающие между работником и работодателем, касающиеся всех вопросов трудовых отношений, влияющих на жизнь и здоровье работника, включая вопросы безопасности труда.

В итоге А.Г. Федорец предлагает формулировку понятия «охрана труда — система правовых норм и общественных институтов, направленных на защиту прав и интересов наемных работников в трудовых отношениях от работодателя»¹⁰⁶ или в другой работе: «охрана труда — часть системы трудовых отношений, направленная на установление

¹⁰⁶ Федорец, А. Г. Охрана труда – 2015 и другие интересные вопросы профессиональной охраны специальных рисков от безопасности труда: научно-практическое издание / А. Г. Федорец. — М.: ИБТ, 2015. — 136 с.

правовых основ обеспечения безопасности наемного труда»¹⁰⁷. Трудно согласиться с точкой зрения А.Г Федорца с учетом термина «безопасность и гигиена труда», закрепленного в статье 37 Конституции РФ. Более того, на наш взгляд, ключевым «охранительным барьером» в части недопущения травматизма на производстве является четкое и дисциплинированное соблюдение технологического процесса на каждом рабочем месте.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2014 года № 2178-р утвержден график создания информационно-технических справочников по НДТ (наилучшие доступные технологии) с применением общей терминологии. Представленный Словарь-справочник терминов и определений в области НДТ сформирован на основе анализа и систематизации понятийных аппаратов, используемых в действующих российских нормативных правовых актах (законодательных актах, национальных стандартах и других нормативных документах) и в европейских справочниках НДТ (BREF), с последующим выявлением и устранением противоречий¹⁰⁸. В Словаре собраны термины и определения, в том числе в области безопасности труда, безопасности технологических процессов и производств, производственной безопасности. «Охрана труда» в данном издании не отмечена. Более того, далее дополнения словаря и унификации терминологии дело не пошло: обеспечение полномасштабного соблюдения технологических процессов на рабочих местах до настоящего времени так и не обеспечено¹⁰⁹.

Приведем следующие примеры из Словаря:

– «безопасность производственного оборудования»: свойство производственного оборудования соответствовать требованиям безопасности труда при монтаже (демонтаже) и эксплуатации в условиях,

¹⁰⁷ Федорец, А. Г. «Охрана труда» и «безопасность труда» в системах управления / А. Г. Федорец // Безопасность и охрана труда. — 2016. — №2 (67). — С. 58–63.

¹⁰⁸ Самарская, Н. А. Охрана труда, гигиена труда, экономика труда: словарь-справочник терминов и определений / Н. А. Самарская, А. В. Румянцева, Е. В. Лекомцева. — Екатеринбург: АМБ, 2017. — 208 с.

¹⁰⁹ Ни АРМУТ, а тем более СОУТ не охватывают все аспекты технологических процессов, а точнее в динамике их вовсе не рассматривают на предмет четкого их соблюдения, что единственно гарантирует предупреждение травматизма и профзаболеваемости.

установленных нормативно-технической документацией;

– «безопасность производственного процесса»: свойство производственного процесса соответствовать требованиям безопасности труда при проведении его в условиях, установленных нормативно-технической документацией;

– «безопасность труда» (безопасность условий труда): состояние условий труда, при которых воздействие на работающего опасных и вредных производственных факторов исключено или воздействие вредных производственных факторов не превышает предельно допустимых значений;

– «организация производства»: совокупность правил, ресурсов, процессов и действий, обеспечивающих форму и порядок труда для преобразования вещественных элементов производства в целях создания продукции, оказания услуг с повышением эффективности производства, увеличением прибыли, безопасности и ресурсосбережения;

– «безопасность продукции и связанных с ней процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации»: состояние при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с причинением вреда жизни и здоровью граждан, имуществу физических и юридических лиц, государственному или муниципальному имуществу, окружающей среде, жизни здоровью животных и растений.

С.П. Какаулин дает следующее определение: «Охрана труда — система обеспечения безопасности жизни, сохранения здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности, включая в себя правовые, социальные, экономические, организационные, технические, лечебные и иные трудовоохранные мероприятия, направленные на достижение целей охраны труда»¹¹⁰.

Н.К. Кульбовская в определении понятия «охрана труда» акцентирует внимание на требованиях безопасности и гигиены труда не останавливаясь

¹¹⁰ Какаулин, С. П. Экономика безопасного труда: учеб.-практ. пособие / С. П. Какаулин. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — 192 с.

на средствах достижения этих требований, применяя термины Международной организации труда (МОТ): «Охрана труда — обеспечение безопасности и гигиены труда в целях сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности»¹¹¹.

Аналогичного мнения в определении понятия «охрана труда» придерживаются Е.К. Шанина и Е.В. Шанина: «Охрана труда — система мероприятий по обеспечению безопасности, гигиены труда и управления профессиональными рисками на рабочих местах в целях сохранения жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности»¹¹².

Нетрудно заметить, что слово «мероприятия» или «меры» имеет место в большинстве представленных определений. Создавшаяся ситуация по наличию терминов близкого и повторяющегося содержания является следствием недостаточной отработки понятийного аппарата в сфере охраны труда.

Вышеприведенный анализ позволяет сформулировать понятия в сфере охраны труда, как экономической категории, с учетом области их регулирования и обеспечения, которой является система регулирования социально-трудовых отношений, следующим образом:

1) «охрана труда» — социально-трудовые отношения между органами государственной власти, работодателями и наемными работниками, сформированные на всех уровнях экономической деятельности, в целях согласованности решений по сохранению жизни и здоровья трудящихся¹¹³; здесь областью регулирования представляется система отношений в сфере охраны труда, а предметом — сохранение жизни и здоровья трудящихся.

¹¹¹ Кульбовская, Н. К. Термины и понятия в сфере охраны труда / Н. К. Кульбовская // Трудовое право. — 2007. — №7. — С. 53–56.

¹¹² Шанина, Е. К. К вопросу об определении понятия «охрана труда» / Е. К. Шанина, Е. В. Шанина // Международный научно-исследовательский журнал. — 2015. — №6. — С. 86–88.

¹¹³ Согласованные в ланом случае действия работодателя и работников подразумевают обеспечение технологических процессов всем необходимым для безаварийной работы, а также исключение условий, влекущих в последствии к профессиональным заболеваниям.

2) «организация охраны труда» — процесс формирования, регулирования и развития социально-трудовых отношений между участниками трудового процесса по поводу обеспечения безопасности и гигиены труда, включая разработку и утверждение документов-регуляторов этих отношений. В данном определении фигурируют организационно-распорядительные документы, разработка и принятие которых осуществляются с участием социальных партнеров, а их цель — обеспечение безопасности и гигиены труда¹¹⁴.

Предложенное обновление понятий в сфере охраны труда, по нашему мнению, носит концептуальный характер и соответствует современному периоду развития инновационной экономики в нашей стране (рис. 2.1.2).

Так, понятие «охрана труда» рассматривается как уточнение существующего понятия (ст. 209 ТК РФ) и гармонично интегрированное как элемент социально-трудовых отношений; «организация охраны труда» — именно как процесс формирования, регулирования и развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, а не только реализация мероприятий по охране труда.

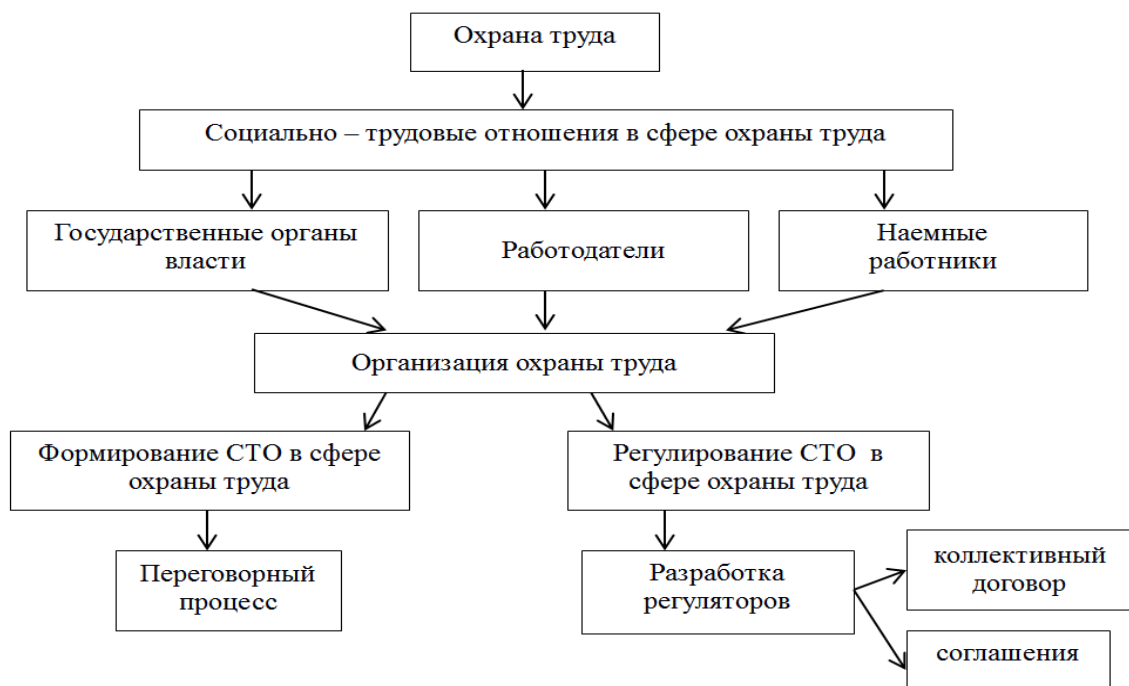


Рис.2.1.2 Понятия в сфере охраны труда в новой редакции

¹¹⁴ Инструкции, правила, регламенты, а также другие документы в сфере безопасности труда.

В этой связи необходимо отметить, что в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ) не употребляется термин «охрана труда». Основные применяемые термины звучат как «гигиена труда», «гигиена», «безопасность и гигиена труда», «охрана здоровья» и т.д. Предлагаемые изменения в терминологии охраны труда международный уровень не затрагивают, а дополняют теорию и правоприменительную практику в целях конкретизации трактовки понятий в сфере труда и исключения различий толкования на практике.

Таким образом, нами показано, что поспешное изъятие функций охраны труда из полномочий ОМСУ не способствует улучшению безопасности и гигиены труда, а скорее отстраняет муниципальную власть от обеспечения безопасности и гигиены труда, а заодно и выводит ее за пределы ответственности за сохранность здоровья и жизни работающего местного населения, что представляется алогичным.

На этапе развития инновационной экономики большое значение уделяется также фактору работающего человека, как источнику инноваций, обязательно учитывается влияние социально-трудовых отношений на безопасность труда и охрану труда в целом. Поэтому, уточнение некоторых понятий в сфере охраны труда позволит повысить взаимосвязь понятий в данной сфере и эффективность их применения в практике социально-трудовых отношений¹¹⁵. Достоинством предложенных в результате анализа существующих понятий уточнений в акцентировании внимания на значимости охраны труда для сохранения жизни и здоровья работников, а также возможности утвердить на практике регулирования социально-трудовых отношений стремление социальных партнеров к безусловному соблюдению технологических процессов труда как основы и фундамента безопасности и гигиены труда.

¹¹⁵ Баранов, Ю. В. Инновационное изменение понятий в сфере охраны труда / Ю. В. Баранов // Вестник СибАДИ. — 2018. — №15 (1). — С.115–120.

2.2 Условия труда на трансформирующихся рабочих местах

В современных условиях высокоразвитого производства необходим научный подход к организации труда на рабочих местах. Рабочее место – это окружающая среда, в которой постоянно находится работник на производстве под влиянием условий труда, а также организационных, технических, психологических, экологических и других факторов. Безопасные и комфортные условия труда работника обеспечат здоровое самочувствие, настроение, работоспособность и, в конечном счете, повлияют на повышение производительности труда.

В основном, под рабочим местом понимается ограниченная часть территории (или пространства), оснащенная необходимыми средствами производства (орудиями и предметами труда), на которой совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников. В Википедии «рабочее место» - это неделимое в организационном отношении (в данных конкретных условиях) звено производственного процесса, обслуживаемое одним или несколькими рабочими, предназначенное для выполнения одной или нескольких производственных или обслуживающих операций, оснащённое соответствующим оборудованием и технологической оснасткой¹¹⁶.

Говоря о территории, имеется в виду, прежде всего территория предприятия, на котором работает человек, но он может работать и за пределами территории предприятия, а также в качестве "надомника", что включает в определение и пространство. Действительно, что будет рабочим местом, допустим, строителя или монтажника-высотника, а надомника при наличии сегодня дистанционной занятости? Более того, труд осуществляется не только на земле, а и в недрах, и в воздухе и в космическом пространстве, что именовать термином «место» не совсем корректно. При этом нам представляется не корректным рабочее место

¹¹⁶ Рабочее место — Википедия (wikipedia.org)

определять через «место», что звучит тавтологично и усложняет содержательное понимание термина.

В связи с этим предлагается уточнить законодательное определение понятия «рабочее место» (статья 209 ТК РФ), заменив в определении слово «место» на «определенная площадь и/или пространство», А далее по тексту: рабочее место - это определенная площадь и/или пространство, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с выполнением технологического процесса и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Для обобщенного представления о том, какие могут быть рабочие места, нужна их классификация. Рабочие места можно классифицировать по следующим признакам и категориям: по степени автоматизации трудового процесса, по степени специализации, по выполняемым работником функциям¹¹⁷, по условиям труда, по времени функционирования, по количеству обслуживаемого оборудования, по степени подвижности, по виду производства, по профессиональному признаку¹¹⁸, по виду производства¹¹⁹. В зависимости от специфики трудового процесса могут быть выделены и другие признаки классификации.

Предлагается дополнить классификацию рабочих мест следующим признаком: «по виду занятости», т.е. уточняющим о каком трудовом процессе идет речь: трудовой процесс на основании трудового или гражданско-правового договора, индивидуальное предпринимательство, самозанятость, нестандартная и удаленная занятость.

Если говорить об аттестации рабочих мест (АРМ) и специальной оценке условий труда (СОУТ), за годы развития этих сфер в России очень сильно изменились параметры оценки условий труда на рабочих местах.

¹¹⁷ В зависимости от *функции*, которые выполняет работник, могут быть рабочие места руководителей, специалистов, служащих, рабочих, младшего обслуживающего персонала, охраны и т.д.

¹¹⁸ Например, можно выделить рабочие места бухгалтера, врача-терапевта, делопроизводителя, плотника, водителя и т. д.

¹¹⁹ различают рабочие места основного и вспомогательных производств.

Нормативные документы по сути своей остались теми же, что были в АРМ (в некоторых отраслях, нормативная база не менялась со времен СССР), а вот сама Методика оценки изменилась, на наш взгляд, не в лучшую сторону. Многие параметры, в частности, напряженность рабочего процесса, были сильно «урезаны», и, если ранее рабочее место сотрудника считалось «вредным», то теперь класс условий труда стал допустимым. Следовательно, не имея возможности поменять условия, мы меняем нормы. И это нельзя назвать хорошей тенденцией. Оценивая трудовое право сегодня, отмечаем, что в области СОУТ произошло ослабление нормирования параметров рабочей среды, возникла путаница в нормативной базе при переходе ОТ от АРМ в СОУТ. По этой причине многие параметры сейчас или нельзя оценить, или можно ТОЛЬКО, полагаясь лишь на субъективное мнение эксперта по СОУТ. Очевидно это следствие стремления «отместить» или вывести за рамки учитываемых и оцениваемых часть рабочих мест. Например, места офисных сотрудников вообще исключили из дальнейшей оценки (для этого, собственно, и ввели Декларирование рабочих мест). А в эту категорию попадают и государственные служащие федерального и регионального уровней, а также и муниципальные служащие, армия которых таким образом выведена за рамки обеспечения конституционных гарантий безопасности и гигиены труда¹²⁰. Для улучшения ситуации в СОУТ необходимо четко прописать нормативные документы, по которым мы можем оценивать рабочие места (перевести понятие АРМ в понятие СОУТ). Также целесообразно ужесточить параметры оценки условий труда на рабочих местах, т.е. вернуть некоторые нормативы из АРМ в СОУТ.

С 1 января 2020 года в сфере СОУТ произошли масштабные изменения, принят Федеральный закон от 27.12.2019 № 451-ФЗ "О

¹²⁰ Работники множительных и машинописных бюро и отделов, а равно и сотрудники служб МФЦ, постоянно находящиеся в контакте с не безопасной техникой: телефонами, ПК, множительными устройствами и другой техникой, излучающей электромагнитные и другие волны и поля. Не в меньшей мере это касается диспетчеров, кассиров, инспекторов ГИБДД и др.

внесении изменений в Федеральный закон "О специальной оценке условий труда".

Теперь спецоценку будут считать завершенной только после выгрузки данных в адрес Федеральной государственной информационной системы (ФГИС), а не после утверждения отчета председателем комиссии, а работодатель должен потребовать от экспертной организации подтвердить размещение сведений о проведенной спецоценке. Часть 1 статьи 4 дополнена пунктом 5 следующего содержания: «требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, подтверждения внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (далее - информационная система учета)».

Таким образом, Роструд делегирует свои функции по контролю загрузки данных о спецоценке на работодателя, оставляя за собой контроль за исполнением работодателем и экспертной организацией обязанности по загрузке отчета о спецоценке в информационную систему. Для этой цели введена обязанность экспертной организации информировать работодателя о том, что отчет загружен, ему присвоен идентификационный номер (еще до проведения работ), и написать об этом письмо с подтверждением. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана будет в течение трех рабочих дней с даты передачи в информационную систему учета указанных сведений, уведомить работодателя о такой передаче в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью, либо на бумажном носителе в виде почтового отправления с уведомлением о вручении. Если отчет о проведении СОУТ не будет выгружен во ФГИС, ее не будут считать проведенной вообще. Такие условия настраивают работодателя на строгий отбор экспертной организации, при этом, желательно, внести в договор

оказания услуг указание, что оплата за проведенную спецоценку будет произведена только после получения отчета о загрузке данных во ФГИС и после подтверждения качественного выполнения работы. Иначе возможен вариант фиктивной оценки условий труда, даже при загрузке данных исследования в информационную сеть.

О методиках оценки условий труда в законе не забыли. Статья 12, часть 4 дополнена предложением следующего содержания: «Методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений должны позволять проводить исследования (испытания) и измерения уровней вредных и (или) опасных производственных факторов условий труда во всех диапазонах, установленных методикой проведения специальной оценки условий труда»¹²¹.

Федеральный закон предусматривает механизм защиты прав работников: мотивирует работодателя организовать и качественно провести процедуру специальной оценки условий труда, позволяет обеспечить наполнение государственной информационной системы корректными данными о результатах спецоценки и повысить ответственность работодателя и оценочной организации за ее результаты. Для реализации статей закона и положительных изменений в охране труда необходимо добиться квалифицированного уровня в действиях всех участников спецоценки.

А как СОУТ будет организована в малом бизнесе? Смотрим Разъяснение Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 января 2019 года по вопросу проведения специальной оценки условий труда в организациях микро- и малого бизнеса и у индивидуальных предпринимателей. Приводим конкретные пункты:

¹²¹ Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 27.12.2019 № 451-ФЗ.

1. В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ “О специальной оценке условий труда” специальная оценка условий труда проводится у всех работодателей.

2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

3. В случае, если у индивидуального предпринимателя отсутствуют наемные по трудовому договору работники, то специальная оценка у него не проводится.

4. В случае, если индивидуальный предприниматель привлекает специалистов (бухгалтеров, юристов и т.п.) на условиях аутсорсинга (по гражданско-правовому договору), данные специалисты работают на дому (или дистанционно) и у них отсутствуют постоянные рабочие места, то специальная оценка условий труда у таких индивидуальных предпринимателей не проводится.

5. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам специальной оценки условий труда не выявлены, работодателем в Государственную инспекцию труда субъекта Российской Федерации (по месту его нахождения) подается декларация. Срок действия поданной декларации – 5 лет при условии отсутствия на декларируемом рабочем месте несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или нарушений, выявленных Государственной инспекцией труда субъекта Российской Федерации. А не будет такая постановка проведения СОУТ стимулировать работников заключать не трудовые договоры, а гражданско-правовые? И от этого выиграет государство? Где реализация государственного приоритета в обеспечении жизни и здоровья граждан в процессе их деятельности? Этот аспект требует дополнительного исследования и находится за пределами задач, решаемых в настоящей работе.

Получается также, что СОУТ проводится у всех работодателей, но в этом случае проводить не надо. Зачем тогда подавать декларацию? Нонсенс! Нами без скрупулезного исследования отмеченных коллизий предлагается проводить СОУТ на основании обращения предпринимателя.

Еще одно изменение может коснуться предприятий с опасными условиями труда. Если по результатам спецоценки на рабочем месте установят IV класс, то деятельность работодателя приостановят. Именно так указано в проекте X раздела ТК РФ¹²². Чтобы возобновить работу предприятия, работодателю нужно будет утвердить план по улучшению условий и охраны труда, а также провести внеплановую СОУТ¹²³. Сотрудников, занятых на таких рабочих местах, придется перевести на другие рабочие места на время приостановки деятельности работодателя. Необходимо также сохранить за ними среднюю заработную плату. И эта коллизия требует своего разрешения, находясь за рамками настоящего исследования.

Приведем мнения российских ученых о практике применения СОУТ¹²⁴. Г.З. Файнбург: «С позиции реальной профилактики производственного травматизма, а он у нас очень далек от идеалов «Vision Zero», совершенно неприемлемо, что при проведении СОУТ не оцениваются травмоопасность/травмобезопасность условий труда, состояние примыкающих к рабочему месту зданий, помещений, проходов (где падают и травмируются, в том числе смертельно, около 20% пострадавших на производстве), оборудования, приспособлений и инструментов (опасность которых не нужно никому доказывать), правильность выбора средств индивидуальной защиты для данных условий труда, надежность средств коллективной защиты (известно, что их снимают почти сразу, или покупают оборудование (за рубежом) без средств защиты (это намного дешевле)). Нет и оценки таких важных

¹²² regulation.gov.ru/00/03-22750/01-15/28-13-4.

¹²³ <https://vip.1otruda.ru/#/dokument/16/38583>

¹²⁴ Г. З. Файнбург, А. Г. Федорец Актуальные вопросы охраны труда на современном этапе "Безопасность и охрана труда": №3 - 2018. – С. 4-28

организационных мер, как обучение и повышение компетентности персонала, умение его работать безопасно, обеспеченность работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты, наличия медицинских осмотров, полноты инструкций по безопасности выполнения работ, инструктирования по охране труда.» А.Г. Федорец: «Если принять (а автор придерживается именно этой точки зрения), что работа в условиях многократного (!) превышения «предельно допустимых уровней (концентраций)» не может быть законодательно разрешена в принципе, а в ходе СОУТ опасные факторы даже не выявляются, то какое, отношение СОУТ вообще имеет к сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности?». Если законодательно при проведении СОУТ не учтены в полном объеме опасные и вредные факторы, то, по нашему мнению, следует обратить особое внимание на содержание технологических процессов в части соблюдения НПА по охране труда. Критика СОУТ довольно резкая, есть над чем работать. Тем более вновь принятые изменения в порядок спецоценки снимают ряд указанных проблем.

По нашему мнению следует продолжать совершенствовать систему оценки условий труда¹²⁵, но все-таки главное это менталитет – в начале надо научить безопасно работать как организаторов производства, так и исполнителей, а затем лишь требовать результата, в том числе осознанного понимания необходимости СОУТ.

В целях совершенствования механизма оценки состояния безопасности и гигиены труда на рабочем месте предлагается модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса (КОРМ-УТ-КСТП) (Приложение 24 и рис. 2.2.1).

¹²⁵ До января 2021 года должны утвердить изменения в закон о спецоценке и сократить количество организаций, которые должны проводить спецоценку условий труда. От СОУТ планируют освободить организации низкой категории риска.

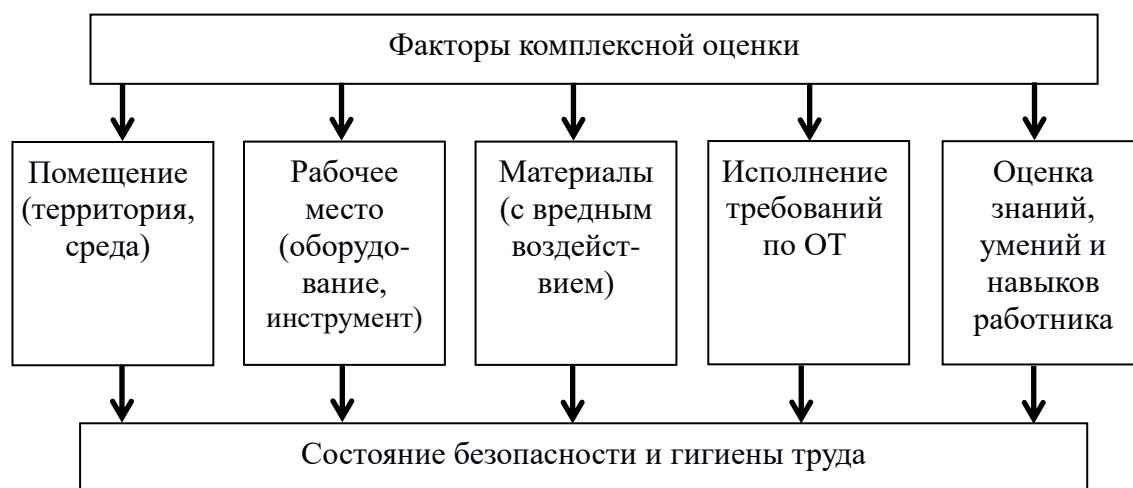


Рис. 2.2.1 Модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса

Цели и объекты комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса могут варьироваться с учетом отраслевых, производственных и технологических особенностей и специфики. Неизменной является конечная цель: определение комплексной оценки безопасности и гигиены труда на конкретном рабочем месте.

Для социальной защищенности работников с 1 января 2013 года¹²⁶ периоды работы на вредных и опасных производствах включаются в специальный стаж при обязательном начислении и уплате дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд России. Поэтому крайне важно, чтобы работодатель своевременно начислял и уплачивал страховые взносы по дополнительным тарифам, иначе стаж на соответствующих видах работ не будет учтен на индивидуальном лицевом счете в системе обязательного пенсионного страхования. В свою очередь, это будет препятствовать формированию права на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

Работодатели, имеющие производства или рабочие места, работа на которых связана с вредными и опасными условиями труда, согласно

¹²⁶ Федеральный закон от 15.12.2001 №167-ФЗ (ред. от 01.04.2020) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2020). Статья 33.2. Дополнительные тарифы страховых взносов для отдельных категорий страхователей с 1 января 2013 года (введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 243-ФЗ).

Списку № 1 (п. 1 ч. 1 ст. 30), Списку № 2 (п. 2–18 ч. 1 ст. 30)¹²⁷ и «малым» спискам (п. 3–18 ч. 1 ст. 27)¹²⁸, обязаны проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и уплачивать дифференцированный дополнительный тариф в зависимости от установленного класса и подкласса условий труда (табл. 2.2.1)

Таблица 2.2.1

Дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса
Опасный	4	8,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Вредный	3.4	7,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.3	6,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.2	4,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.1	2,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Допустимый	2	0,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Оптимальный	1	0,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов.

Осуществлять контроль за тем, насколько добросовестно работодатель уплачивает страховые взносы по дополнительному тарифу, может взять на себя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, а списки опасных и вредных рабочих мест, страховые тарифы должны быть закреплены в коллективных договорах. Такой порядок мотивирует работодателя улучшать условия труда с целью снижения страхового тарифа или исключения дополнительного платежа.

Списки № 1 и № 2, утвержденных постановлением КМ СССР от 26.01.91 г. № 10 (далее – “новые”) и Списков № 1 и № 2, утвержденных постановлением СМ СССР от 22.08.56 г. № 1173 (далее – “старые”) имеют существенные различия. Следует обратить внимание на то, что старые Списки определяли право на льготную пенсию по занятости в определенном структурном подразделении, новые же Списки определяют

¹²⁷ Постановление Совмина СССР от 22.08.1956 N 1173 (ред. от 27.09.1990) Об утверждении списков производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах.

¹²⁸ Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

право на льготную пенсию по занятости в производстве, т. е. занятости в технологическом процессе.

Второй год в стране реализуется «Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 года № 833-р. Комплекс мер состоит из четырех следующих разделов:

1. Совершенствование механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2. Стимулирование работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников.

3. Мотивирование граждан к ведению здорового образа жизни.

4. Мониторинговые мероприятия.

Первый раздел, посвященный совершенствованию механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, включает первоочередные меры законодательного и нормативно-правового регулирования, направленные на модернизацию системы управления охраной труда, а также обязательного социального страхования, обеспечивающих решение задачи по внедрению предупредительной модели управления охраной труда и повышению эффективности профилактических мероприятий в системе обязательного социального страхования, в том числе посредством своевременного выявления ранних признаков профессиональных заболеваний и принятия необходимых профилактических мер.

Второй раздел, направленный на стимулирование работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, включает меры законодательного и нормативно-правового регулирования с целью повышения заинтересованности работодателей к улучшению условий труда на находящихся в их ведении рабочих местах.

Третий раздел предусматривает мероприятия по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни, реализация которых будет способствовать повышению эффективности мероприятий в рамках национального проекта "Демография" и входящего в него федерального проекта "Укрепление общественного здоровья", а также достижению отдельных целевых показателей указанных проектов.

Четвертый раздел включает в себя мониторинговые мероприятия, обеспечивающие достижение целей принятия комплекса мер.

К сожалению, не предусмотрены меры по организации охраны труда работающих по гражданско-правовому договору, в условиях дистанционной занятости, самозанятых. Раз нет планов, то нет и результата.

Специалисты Минтруда России изучили, как организованы 26,5 миллиона рабочих мест, 10,7% из них связаны с воздействием на работника вредных производственных факторов. Ещё 8,6% характеризуются вредными условиями труда, на фоне которых возникают заболевания лёгкой степени тяжести. На 1,4% рабочих мест условия труда приводят к появлению заболеваний лёгкой и средней степени тяжести с последующей потерей трудоспособности, в 23,8 тыс. случаев - к развитию тяжёлых форм заболеваний. Опасные условия труда зафиксированы на 36,7 тыс. рабочих мест. По состоянию на 1 января 2020 года специальная оценка условий труда проведена у 764,5 тыс. работодателей на 32,5 млн. рабочих мест. Количество работников, занятых на этих рабочих местах, составляет 43 млн. человек¹²⁹.

Обратимся в Росстат, где ежегодное количество работающих в неблагоприятных условиях отслеживается в цифрах и в процентах: 1915 год – 39,1%, 2016 год – 38,5%, 2017 год – 37,9%, 2018 год – 35,9%, 2019 год – 36%. А можно ли доверять такой статистике? Если работающих в стране более 70 млн. человек, то в 2015 году статистическими исследованиями

¹²⁹ <https://mintrud.gov.ru/labour/safety/321>

было охвачено 12 967 067 человек, а в 2019 году всего 3 134 473, разница почти в 10 млн. человек. Это означает отсутствие достоверной информации о состоянии условий труда по многим видам экономической деятельности. Видимо только на законодательной основе можно организовать межведомственную сверку мониторинговых данных в сфере охраны труда от разных ведомств или все-таки получится договориться в рамках Генерального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений. Какой из предложенных вариантов окажется в итоге приемлемым на практике – покажет жизнь.

По результатам анализа напрашивается логичный вывод о том, что ни в процессе действия системы АРМУТ, ни в настоящее время система СОУТ не показали свою эффективность в реализации конституционного приоритета государства по защите жизни и здоровья работающего населения. Предлагается в целях обеспечения безопасности и гигиены труда на рабочем месте принять не процедуру СОУТ, а контроль соблюдения технологических процессов работающими.

2.3 Нормы и правила охраны труда

В декабре 1918 г. в России принимается первый «Кодекс законов о труде (КЗоТ) РСФСР», который обеспечивает законодательную поддержку в области охраны труда.

В 1922 г. Всесоюзный центральный исполнительный комитет (ВЦИК) СССР, учитывая недостатки существующего КЗоТа, утвердил новый «Кодекс законов о труде». В этом документе впервые было введено понятие «трудовой договор», что позволило юридически закрепить принцип свободы труда. Новый кодекс содержал нормы по инспекции труда, нормы общего характера и некоторые другие, которые были посвящены безопасности и гигиене труда.

Правительство СССР, понимая важность вопросов охраны труда и защиты прав трудящихся, организует разработку и утверждает нормативно-правовые акты, которые закрепляли нормы и правила для работодателей и трудящихся, издает документы деятельности надзорных органов СССР. «Основы законодательства СССР о труде» были приняты Верховным Советом СССР 15 июля 1970 г. и введены в действие с 1 января 1971 г. Данный законодательный документ закрепил наиболее общие и существенные положения трудового права.

Трудовое законодательство в России получило дальнейшее развитие после принятия в 1993 году «Основ законодательства РФ об охране труда». Это был прогрессивный документ в области охраны труда, так как разрабатывался конкретно по узкой тематике. Шесть лет работы по этому закону в последующий период, как, впрочем, и по многим другим законам, выявили ряд значительных недостатков и пробелов¹³⁰.

Во-первых, в законе было сказано о том, что государственное управление охраны труда должно осуществляться на федеральном уровне и уровне субъектов федерации, но был упущен уровень местного самоуправления. Практика показала, что это достаточно крупный изъян, поскольку именно на муниципальном уровне чаще осуществляются непосредственные контакты власти с предприятиями. К тому же, в недавно принятом законе «Об основах местного самоуправления» отсутствовали полномочия по регулированию социально-трудовых отношений.

Во-вторых, в законе об охране труда было сказано, что «...в случае необходимости, на предприятиях могут создаваться специальные службы по охране труда». К сожалению, работодатели восприняли эту формулировку как необязательность наличия служб по охране труда и либо полностью их разогнали, либо значительно сократили количество специалистов по охране труда, прикрываясь интересами экономии финансовых средств и не видя в таких службах особой необходимости.

¹³⁰ "Основы законодательства Российской Федерации об охране труда" (утв. ВС РФ 06.08.1993 N 5600-1) (ред. от 18.07.1995).

Особо пострадали предприятия травмоопасных отраслей: в сельском хозяйстве, в строительстве, на промышленных предприятиях, на транспорте. Такая ситуация значительно подрывала российскую систему управления охраной труда в целом.

Вместе с тем закон «Основы законодательства РФ об охране труда» явился основой для разработки и принятия в нашей стране 17 июля 1999 г. нового Федерального закона № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (далее - закон 181-ФЗ). Принятый закон об основах охраны труда поднял качественный уровень законодательства по охране труда с учетом современных условий развития экономики. Закон существенно и в разных сферах повысил защищенность работника в процессе труда, расширил его права, увеличил количество обязанностей работодателя, создал предпосылки для усиления работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В новом федеральном законе все изъяны и недостатки, допущенные в прежнем законе (1993 г.), были исправлены. В законе определены условия по наличию служб охраны труда на предприятиях. Например, если на предприятии работает более 100 человек, то там должна быть создана служба охраны труда. Причем, форма собственности предприятия не учитывается, т.е. исполнение обязательно для всех. Принятый закон предусматривает ситуацию, если на предприятии работает менее ста человек, то работодатель должен либо заключить договор со специалистом по охране труда, либо с организацией, которая имеет аккредитацию в этой области, либо возложить обязанности на себя.

С введением в действие с 01.02.2002 года Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года закон №181-ФЗ был отменен в связи с инкорпорацией его во вновь принятый Трудовой Кодекс.

К положительным моментам закона можно отнести то, что предусмотрены определенные гарантии прав наемных работников по охране труда и одновременно заложен механизм, который обеспечивает

реализацию этого права. Например, «право отказа работником от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушений требований охраны труда». Гарантия устанавливается законодательно в следующей редакции - отказ от выполнения трудовых обязанностей в данном случае дисциплинарным проступком являться не будет. Другим примером является «право на получение достоверной информации об условиях труда на своем рабочем месте, о состоянии охраны труда на своем рабочем месте». Раньше у работников таких прав не было. Такую информацию работник может получить не только от работодателя, но и от государства (органы власти) и общественных объединений работодателей и профсоюзов.

Работник имеет право обратиться с заявлением о проведении на рабочем месте проверки состояния условий и охраны труда органами государственного и общественного надзора и контроля. Он также имеет право на рассмотрение личных вопросов, непосредственно касающихся его жизни и здоровья, хотя часто это право по законодательству реализуется постфактум, т.е. после наступления несчастного случая. При этом работник или члены его семьи имеют право участвовать в расследовании несчастного случая. После лечения и реабилитации по причине несчастного случая на производстве и с целью возвращения работника к труду - «работник имеет право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя». Практика показывает, что низкий уровень знаний работников своих трудовых прав позволяет работодателю допускать нарушения или бездействовать в вопросах улучшения условий и охраны труда. Именно по этой же причине малое количество обращений ущемленных в правах граждан в Государственную инспекцию труда.

В Трудовом кодексе РФ впервые в статье 226 установлена обязанность работодателя финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда. Прямо указывается, что «обеспечение работника средствами индивидуальной защиты (спецодежда, спецоборудование и т.д.)

обеспечивается за счет работодателя». Или, например, «каждый работник обязан обучаться правилам охраны труда и проходить медосмотры за счет работодателя». Закон определяет ответственность работодателя, который обязан обеспечить: безопасность работника при исполнении трудовой функции, режим труда и отдыха, обучение и проверку знаний по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, санитарно-бытовое обслуживание и т.д. Одновременно установлена ответственность работника, например, работник обязан: соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проходить медосмотры.

В России законодательно закреплено создание на предприятии комитета (комиссии) по охране труда, состоящего из представителей работодателя и трудового коллектива. Однако реально на большинстве предприятий вопросам охраны труда не уделяется должного внимания, работники свои права не знают или отстаивают их чрезвычайно вяло и во многих случаях неэффективно. В настоящее время какая-либо борьба работников за свои права полностью отсутствует. Органы системы социального партнерства имеют все возможности повлиять на совершенствование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда осуществляется на основе нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны:

- Конституция Российской Федерации;
- Указы Президента Российской Федерации;
- Постановления Правительства Российской Федерации;
- Федеральные законы и законы субъектов РФ;
- НПА федеральных органов исполнительной власти;
- Межотраслевые (ПОТ РМ) (отраслевые (ПОТ РО)), правила по охране труда;

- Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ);

- Нормативные акты санитарного законодательства (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН);

- Государственные стандарты.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности (ТК РФ, ст. 211).

СТО в сфере охраны труда в рамках отдельной организации регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.08.1997 № 1009 (ред. от 25.01.2019) «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации» нормативные правовые акты издаются федеральными органами исполнительной власти в виде постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций и положений. Издание нормативных правовых актов в виде писем и телеграмм не допускается. Структурные подразделения и территориальные органы федеральных органов исполнительной власти не вправе издавать нормативные правовые акты.

Действующее законодательство возлагает на всех работодателей обязанность обеспечить безопасные условия работы для своих сотрудников, и утверждение соответствующей документации — одно из основных условий. Статья 212 ТК РФ обязывает работодателей обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. Достаточно часто это требование игнорируется. Вспоминают о нем, когда начинаются тендеры или расследование несчастного случая.

Причина простая – никто не спрашивает: ни при лицензировании или регистрации, ни при СОУТ, ни при проверках. Самое время вспомнить о технологических процессах, которые разрабатываются в организации с учетом требований по охране труда. Несомненно, что контроль за качеством технологического процесса обеспечит безопасность труда.

На вопрос: «Почему, несмотря на обилие нормативных актов по охране труда, реальный производственный травматизм в России много выше, чем в развитых странах?», отвечают известные в стране ученые¹³¹.

Г.З. Файнбург: «Если образно ответить, то получатся слова замечательной русской народной пословицы: «Гладко было на бумаге, в жизни встретились овраги!». Оторванность многих нормативных актов от реалий жизни, нацеленность их на бюрократические отчеты, а не на реальное воздействие на реальные механизмы обеспечения охраны труда – все это оказывает свое негативное действие».

А.Г. Федорец: «Кстати, все ли знают, что в правовой системе России понятие «нормативный правовой акт» (НПА) до сих пор однозначно не идентифицировано, а термины «нормативный акт» (НА) и «нормативный документ» (НД) могут, вообще означать все, что угодно (в зависимости от контекста)?». Для того, чтобы оценить вред, который наносит безопасности труда «обилие» НА, НД и НПА достаточно представить, что каждый рабочий день появляются около 100 новых «как бы» НПА и понять, что их требования не подлежат непосредственному применению работниками организации, поскольку адресованы только ... самой «организации» (в «охране труда» - «работодателю»). Поэтому каждый новый НПА (или НД?) и каждое относящееся к организации требование каждого документа внешнего происхождения подлежит в организации «расписыванию» по должностным лицам и иным работникам с учетом их ролей, функций, полномочий и пр. На самом деле, даже наши крупнейшие государственные

¹³¹ Г. З. Файнбург, А. Г. Федорец Актуальные вопросы охраны труда на современном этапе "Безопасность и охрана труда": №3 - 2018. – С. 4-28

монополии с этой задачей не справляются: не хватает ни компетенций, ни иных ресурсов».

На заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений поддержан законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)», подготовленный Минтрудом России совместно со сторонами социального партнерства.

Главные цели законопроекта - повышение эффективности профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, усиление динамики сокращения группового, тяжелого и смертельного травматизма, повышение уровня культуры безопасного труда. Основные изменения и дополнения, предлагаемые законопроектом:

- внедрение базового принципа предупреждения и профилактики, основанного на постоянном выявлении опасностей на рабочих местах, анализе и устранении причин этих опасностей для улучшения условий труда;
- личное участие работников в обеспечении безопасных условий труда на своих рабочих местах;
- введение учета микротравм, полученных работниками, и анализ их причин;
- наделение работодателя правом вести документооборот по вопросам охраны труда в электронной форме;
- изменение подхода к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты посредством перехода от списочного принципа обеспечения к обеспечению в зависимости от условий труда на рабочих местах;
- введение запрета на работу в опасных условиях труда;

- внедрение института самостоятельной оценки работодателем соблюдения требований трудового законодательства, которая будет проводиться по заранее сформированному Рострудом перечню вопросов.

Принятие законопроекта позволит:

- придать новый импульс улучшению условий труда на рабочих местах;

- сохранить положительную динамику сокращения смертности и травматизма вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить снижение административной нагрузки и большую гибкость для работодателя в построении современной системы управления охраной труда, основанной на систематическом анализе, оценке и снижении существующих профессиональных рисков;

- повысить информированность работников об условиях труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также обеспечить вовлеченность работников в обеспечение надлежащих условий труда. В недавнем выступлении директора Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ Молебнова Г.В. было заявлено о совершенствовании законодательства РФ в области охраны труда как о приоритетной задаче¹³², представлены данные о наличии НПА и перспективе развития.

Таблица 2.3.1

Ратифицированные в РФ Конвенции МОТ об охране труда

№	Конвенции	Год	Название	Рекомендации
1	Конвенция № 13	1921	О свинцовых белилах в малярном деле	запретить использование свинцовых белил и сернокислого свинца
2	Конвенция № 81	1947	Об инспекции труда	создать систему инспекции труда
3	Конвенция № 115	1960	О защите от радиации	воздействие ионизирующей радиации на работников в процессе их работы

¹³² 25-26 июня 2020 года состоялась международная онлайн-конференция «СИЗ – новые вызовы в новом мире», г. Москва

4	Конвенция № 119	1963	О снабжении машин защитными приспособлениями	чтобы работники, имеющие дело с машинами, не подвергались никакой опасности.
5	Конвенция № 120	1964	О гигиене в торговле и учреждениях	чтобы не было вредного влияния на здоровье работников.
6	Конвенция № 148	1977	О производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация)	предупреждение и ограничение профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах
7	Конвенция № 155	1981	О безопасности и гигиене труда	сферы деятельности, оказывающие влияние на безопасность и гигиену труда и производственную среду:
8	Конвенция № 162	1986	Об асбесте	выполнять инструкции по безопасности и гигиене труда, возникающих при работе с асбестом.
9	Конвенция № 174	1993	О предотвращении крупных промышленных аварий	предотвращение крупных аварий, вызываемых опасными веществами
10	Конвенция № 176	1995	О безопасности и гигиене труда на шахтах	меры по предотвращению рисков и защите
11	Конвенция № 187	2006	Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда	содействует постоянному совершенствованию безопасности и гигиены труда

Государственное регулирование в сфере охраны труда на сегодняшний день обеспечивается международными актами, Трудовым кодексом РФ и 1091 нормативно-правовым актом в сфере ОТ. В число этих действующих документов входят:

- Конвенции МОТ (табл. 2.3.1);
- НПА, предусмотренные ТК РФ – 25 шт;
- Правила по охране труда – 113 шт;
- Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ – 64 шт;
- Типовые инструкции по охране труда – 725 шт;
- Акты, регламентирующие гарантии и компенсации за вредные условия труда – 102 шт;
- Методические рекомендации и иные НПА – 62 шт.

Новая перспективная модель нормативного регулирования в сфере охраны труда ставит перед собой две основные цели: снижение травматизма и сохранение здоровья работников; снижение регулирующей нагрузки на работодателя. Для решения этих целей Минтруд РФ ставит перед собой следующие задачи:

- совершенствование требований охраны труда с учетом современного уровня технологического развития;

- внедрение риск-ориентированного подхода с прицелом надзорных и контрольных мероприятий конкретно на организации с высоким риском травматизма.

- устранение дублирований в НПА Минтруда, Ростехнадзора и Роспотребнадзора. В 2020 - 2021 Минтруд будет проводить анализ санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов на предмет наличия в них дублирующих положений в сфере ОТ с целью выработки предложений по дальнейшему исключению подобного дублирования;

- экспериментальный правовой режим для некоторых видов экономической деятельности с временным отказом от проверок территориальных органов Роструда.

В 2021 году планируется принятие новых документов в сфере охраны труда в рамках обновления НПА:

- 1) Обучение по ОТ. Принятие нового порядка обучения работников организаций взамен действующего постановления 1/29 планируется в 2021 году.

- 2) Средства индивидуальной защиты. В 2021 году планируется внедрение единых типовых норм выдачи СИЗ для всех видов экономической деятельности и утверждение Правил обеспечения работников спецодеждой и др СИЗ. Единые нормы предусматривают переход от списочного порядка предоставления СИЗ в зависимости от наименования профессии/должности к индивидуальному, в зависимости от выявленных на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов. Новые единые типовые нормы снизят финансовую нагрузку на работодателя, при этом он получит право самостоятельно выбирать необходимые СИЗ. Переходный период растянется на 3-5 лет с апробацией

в отдельном регионе/отрасли. Новый нормативный правовой акт по СИЗ заменит 66 действующих.

3) Правила по охране труда. В настоящий момент действуют 113 правил по охране труда. Планируется, что в 2021 взамен их будет действовать 48 штук: 18 новых правил взамен 83, принятых до 2012 года и 30 правил, зарегистрированных Минюстом в период с 2012г по 2019, которые подвергнут пересмотру и актуализации.

4) Инструкции по охране труда. В рамках регуляторной гильотины планируется полная отмена всех 725 типовых инструкций! Взамен Минтрудом будет предложена единая структура инструкций по охране труда, которая установит единый подход к инструкциям и поможет работодателям в процессе их разработки.

Таким образом в результате реализации механизма регуляторной гильотины вместо 1091 действующих НПА планируется принятие 73 НПА, что сократит количество актов по охране труда на 93,3%.

Кардинальные изменения в нормативно-правовом поле охраны труда начнут происходить в этом году. Уже в ноябре с размахом начнёт действовать «регуляторная гильотина» и произойдёт реформирование всей системы контрольно-надзорной деятельности¹³³. Работу по реформированию контрольно-надзорной деятельности (далее — КНД) государство осуществляет поэтапно с 2016 года¹³⁴.

Риск-ориентированный подход представляет собой метод организации и осуществления государственного контроля (надзора), при котором в предусмотренных настоящим Федеральным законом случаях выбор интенсивности (формы, продолжительности, периодичности) проведения мероприятий по контролю, мероприятий по профилактике нарушения обязательных требований определяется отнесением деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и

¹³³ Источник: <https://блог-инженера.рф>

¹³⁴ Программа «Реформа контрольной и надзорной деятельности» (2017 – 2025) (приложение к протоколу президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 21.12.2016 № 12) (ред.от 30.05.2017)

(или) используемых ими при осуществлении такой деятельности производственных объектов к определенной категории риска либо определенному классу (категории) опасности¹³⁵.

Отнесение деятельности работодателя к определенной категории риска осуществляется на основании установленных критериев в зависимости от показателей:

- тяжесть потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения работодателем обязательных требований;

- потенциальный вред охраняемым законом ценностям в сфере труда из-за возможного несоблюдения обязательных требований (численность погибших и пострадавших работников, вид деятельности);

- масштаб распространения потенциальных негативных последствий (от численности работников)

- коэффициент устойчивости добросовестного поведения работодателя, связанного с исполнением обязательных требований (травматизм, административные наказания, задолженность по зарплате);

с 1 января 2021 года заработает новая система контрольно-надзорного законодательства. Грядущие обновления затронут почти все виды надзора, в том числе в области трудового законодательства, промышленной безопасности, природоохранной деятельности и санитарного надзора¹³⁶.

Как и сейчас, в отношении лиц, отнесённых к категории низкого риска плановые проверки проводиться не будут вовсе. Это позволит органам надзора не «кошмарить» весь бизнес, а уделять больше внимания тем, кто находится в зоне большего риска. Так, в условиях действия ограничительных мер против COVID-19 после ввода моратория на

¹³⁵ Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 (ред. от 30.04.2018) «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»

¹³⁶ Источник: <https://блог-инженера.рф> . 31 июля 2020 года Владимир Путин подписал два ключевых закона: «О государственном и муниципальном контроле» (Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ); «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» (Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 247-

проверки и особого режима разрешительной деятельности не произошло роста количества аварий и несчастных случаев. Примером тому статистика Ростехнадзора, который на 40,6% сократил количество проверок в первом полугодии 2020 года.

Большое внимание в законе уделено вопросам профилактики, и теперь контрольно-надзорные ведомства будут обязаны эту работу ежегодно планировать и проводить. И ещё одно новшество — теперь законодательно запрещено оценивать качество деятельности контрольно-надзорных органов по количеству проведённых проверок, мероприятий, выписанных штрафов и объёмов этих штрафов. В законе уделяется внимание и вопросам информационных технологий с тем, чтобы уйти от затратных и ненужных запросов той информации, которая уже на сегодняшний день есть в открытых источниках. В условиях действия ограничительных мер некоторым на себе удалось испытать бесконтактное взаимодействие с проверяющими. Закон даёт четкий посыл для бизнеса: «Чем лучше себя ведёт предприниматель, тем меньше к нему ходят», иными словами чем ниже твой риск и ответственной работа, тем меньше к тебе будут приставать с различными видами планового контроля и глупыми вопросами. Закон о контрольно-надзорной деятельности — с 1 июля 2021 года, а закон об обязательных требованиях вступает в силу с 1 ноября 2020 года, а также в этот срок вступят в силу, разрабатываемые для каждого из них подзаконные акты.

Закон об «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» запускает процесс постоянной работы с обязательными требованиями, которые должны соблюдать все, подпадающие под государственный контроль и муниципальный контроль и надзор. Одновременно он: включит «регуляторную гильотину» для очистки правового поля от изживших себя и избыточных норм; даст законодателям своеобразную «регуляторную лупу» в виде набора правил, по которым будут разрабатываться, актуализироваться, отбираться и отменяться обязательные требования,

соблюдение которых проверяется при проверках в рамках государственного контроля (надзора), муниципального контроля, привлечения к административной ответственности, предоставления лицензий и иных разрешений, аккредитации, оценки соответствия продукции, иных форм оценки и экспертизы¹³⁷.

До 1 января 2021 года Правительством в соответствии с определённым им перечнем видов государственного контроля (надзора) обеспечивается признание утратившими силу, не действующими на территории РФ и отмена НПА Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, правовых актов исполнительных и распорядительных органов государственной власти РСФСР и Союза ССР, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при осуществлении государственного контроля (надзора).

Процесс пошел, опубликовано Постановление Правительства РФ от 4 августа 2020 г. № 1181, согласно которому в рамках «регуляторной гильотины» с 1 января 2021 года утрачивают силу и отменяются разом 65 нормативных актов.

Цель реализации механизма «регуляторной гильотины»: формирование современной, адекватной требованиям времени и технологического развития, эффективной системы регулирования общественных отношений, основанной на выявлении наиболее значимых общественных рисков и их снижении до приемлемого уровня, в том числе путем выбора адекватных способов воздействия на риски и установления обязательных требований, влияющих на предотвращение негативных последствий реализации этих рисков.

Следует согласиться с оценкой специалистов по поводу НПА в сфере охраны труда, которые в большей части оторваны от практики, от конкретного человека, от конкретного рабочего места, их действительно

¹³⁷ Термин «регуляторная гильотина» был предложен международной консалтинговой компанией Jacobs, Cordova & Associates, разработавшей её концепцию. Этот инструмент активно используется в мире. Его, в частности, применяли власти Хорватии, Великобритании, Мексики, Вьетнама и других стран.

большое количество. Одновременно, радуют сегодняшние изменения в законодательной базе. И все же, нас не покидают опасения на счет эффективной реализации принятых и намеченных к принятию НПА.

В числе наших опасений следующие:

1) низкий уровень компетенций как со стороны части работодателей, особенно в сфере МСП, так и, что весьма прискорбно – со стороны многих работников в охране труда на всех уровнях экономической деятельности, что не способствует эффективному соблюдению норм и правил на каждом рабочем месте;

2) медленное развитие или отсутствие коллективно-договорной формы регулирования социально-трудовых отношений, для обеспечения которой существуют все необходимые правовые основы, к сожалению не поддерживаемые как многими работодателями, так и, что весьма печально осознавать, - государством в госсекторе экономики;

3) правовая неопределенность работающих в нестандартных формах занятости, что может увеличить риски в сфере обеспечения безопасности и гигиены труда. На наш взгляд, любые формы труда, а равно и гражданско-правовое сопровождение работ, нуждается в страховании профессиональных рисков. И наша задача – найти приемлемые и действенные механизмы их обеспечения.

Система социального партнерства нуждается в государственной поддержке, осознании бизнес-сообществом своей ключевой роли в обеспечении безопасности и гигиены труда, а также активизации общественных мер со стороны профессиональных союзов по всему спектру их компетенций в сфере охраны труда,

В целях искоренения имеющего место на практике формализма¹³⁸ и мошенничества¹³⁹ в сфере охраны труда предлагаем разработать меры

¹³⁸ Под формализмом мы понимаем: не соблюдение работодателями норм по ознакомлению работников с необходимыми НПА в сфере охраны труда, ослабление контроля за своевременным проведением медицинских осмотров и инструктажей по охране труда, ослабление внимания за соблюдением превентивных мероприятий и др.

¹³⁹ К мошенничеству мы предлагаем отнести факты сокрытия работодателями случаев травматизма и маскировки их под «не замечаемые ими ранее» хронические заболевания и др.

мотивации неправительственных организаций на усиление общественного контроля и надзора, а также расширения консультационной помощи в исследуемой сфере общественных отношений.

2.4 Организация охраны труда в условиях продолжающихся реформ

С появлением человека и усилий его в желании приспособить дары природы к удовлетворению своих нужд и потребностей появился риск, угрожающий его здоровью и самой жизни. Тогда и зародились основы охраны труда, совершенствование которых продолжается по сей день. Как же организована охрана труда сегодня и как мы к этому пришли? Опыт наших древних предков и вчерашних ученых-исследователей может быть полезен и сегодня. Именно поэтому предложен краткий анализ реформирования охраны труда.

В мировой истории первые упоминания об охране труда относятся к далеким временам античности¹⁴⁰. Насущные вопросы безопасности рабочих поднимали еще Гиппократ, Аристотель, Плиний, Гален. Практическими исследованиями условий труда отдельных профессий занимались ученые эпохи Ренессанса. До нас дошла книга первого немецкого ученого Георга Агриколы (1494-1555) «О горном деле и металлургии». Где автор, наряду с описанием отрасли, уделяет особое внимание заботе об охране окружающей среды и безопасности труда горняков: «...Не может быть достойного возмещения за смерть или увечья...». Агрикола детально проследил влияние условий труда на здоровье работающих. Описал ряд заболеваний, встречающихся у рудокопов в связи с отравлениями газами воздуха в шахтах, большим количеством пыли, излишком влаги и вредным действием самих металлов.

¹⁴⁰ ДДР, Глава 1 «Теоретические основы социально-трудовых отношений», параграф 1.1 «Экономические теории о труде и охране труда»

Указал мероприятия, направленные на их устранение. Особое значение придавал предупреждению заболеваний¹⁴¹.

Объективный исторический процесс перехода от феодализма к следующей ступени общественного развития — капиталистической общественно-экономической формации — имел как общие черты, характерные для смены предыдущих формаций, так и особенности.

Западноевропейский феодализм в силу особенностей цивилизации и исторического развития вырвался вперед в экономическом и военно-техническом отношениях, ускорив формационное движение к капитализму. Огромное влияние на этот процесс оказали ограбление колоний, работорговля, жестокая эксплуатация колониальных народов. Немецкий исследователь капитализма В. Зомбарт отмечал: «Не надо забывать, что хозяйственное развитие Европы имело своим условием грабеж трех частей света. Мы стали богаты, так как за нас умерли целые расы и племена, целые части света были обезлюжены для нас»¹⁴². Европейский феодальный колониализм трансформировался в капиталистический колониализм, сохраняя в себе помимо экономических способов эксплуатации еще и внеэкономические методы¹⁴³. Переход от феодализма к капиталистической формации в общественно-политической сфере представлял собой разрушение государственной власти господствующего класса — феодалов — и установление политической власти нового класса — буржуазии как ведущей силы в капиталистическом способе производства.

В России заботиться об охране труда стали лишь спустя несколько веков. Допетровская, патриархальная Россия была преимущественно аграрной страной. Об охране труда крепостных крестьян никто не задумывался. Северная война со Швецией (1700 - 1721 гг.), требовавшая

¹⁴¹ Гуртовой, Е. С. Выдающийся немецкий ученый Георг Агрикола / Е. С. Гуртовой, Е. Е. Батухтина, С. С. Извин, Н. Я. Прокопьев. — Текст : непосредственный // Юный ученый. — 2019. — № 3 (23). — С. 79-82. — URL: <https://moluch.ru/young/archive/23/1360/> (дата обращения: 06.09.2020).

¹⁴² Вернер Зомбарт (1863 - 1941) — немецкий экономист, социолог и историк, философ культуры. Представитель немецкой исторической школы в экономической теории, классик немецкой социологии.

¹⁴³ Источники: https://histerl.ru/otechestvennaia_istoria/9-nachala_20_veka/istoricheskie_process_perexoda_iz_feodalizma_k_kapitalizmu.htm

ружей и пушек, а также политические и экономические реформы, проводимые Петром I, привели к активному росту промышленности. Широко разрабатывались месторождения полезных ископаемых, создавались новые районы промышленного и мануфактурного производств. Для обеспечения рудников и заводов постоянной, дешевой рабочей силой, государство практиковало закрепление за предприятиями крестьян и так называемых «гулящих вольных людей» - лиц без определенных занятий и места жительства. Труд на этих предприятиях был не только тяжел, но и опасен, работники часто умирали. Однако Петр придерживался принципа «для достижения цели все средства хороши», и на то, что этими «средствами» зачастую становились человеческие жизни, не обращал внимания¹⁴⁴.

Впервые в России на государственном уровне заговорили об охране труда благодаря М.В. Ломоносову. Он описал безопасную организацию рудных дел: «чтобы плавильщиков жаром от работы не отбивало» и рациональность специальной рабочей одежды, осудил использование на горнозаводских предприятиях детского труда, разработал анемометр, барометр и молниеотвод. Ломоносов стремился облегчить труд шахтеров путем всемерной механизации добычи, уделял большое внимание условиям труда, предлагал надевать рабочим на ноги кожаные и берестяные штиблеты, чтобы осколки, которые от руды отлетают, ног и голеней не повреждали¹⁴⁵.

7 января 1818 года был издан закон о надзоре за работами в частных рудниках и на заводах, который был призван повысить уровень безопасности на производстве. Именно этот день можно считать днем рождения российской охраны труда. Спустя 40 лет, в 1859 году в России появляется специальная комиссия, которая оценивает условия труда на многих заводах. Результат осмотра неутешительный: рабочие подвергаются риску, травматизм – высокий, а о безопасности промышленники не

¹⁴⁴ Охрана труда "от века" и до наших дней (protrud.info)

¹⁴⁵ История возникновения Охраны труда и причины развития (otot.ru)

заботятся. По итогам работы власть составляет Кодекс правил, позволяющих снизить уровень травматизма рабочих¹⁴⁶.

Одновременно власть разрабатывает закон, запрещающий труд детей, которые не достигли 12 лет. Ранее запрещали только ночной труд. Закон о детском труде вступает в силу в 1882 году. Вместе с ним запрещают ночной труд детей до 15 лет. Дети с 12 до 15 лет могут работать не больше 8 часов и только днем. В этом же, 1882 году начала работу Фабричная инспекция. Если изначально Фабричная инспекция как орган надзора должна была исключительно регулировать труд детей и подростков, то со временем обязанностей у нее прибавилось: от испытаний котлов до сбора статистики. В Инспекции служили лучшие представители российской интеллигенции – врачи, юристы, ученые, к которым предъявлялись высокие требования в части образования и моральных устоев. Знаменитый русский государственный деятель М.Ю. Витте¹⁴⁷ заявлял, что лояльность и ум инспектора могут сделать гораздо больше, нежели вынесенное судом наказание.

В январе 1885 года рабочие текстильной фабрики Морозова устроили стачку. Они потребовали повысить заработную плату, сократить штрафы до 5% от заработка и организовать государственный контроль за фабрикантами. В ответ на это власть запретила ночной труд работников, не достигших 17 лет. Затем, в следующем году, правительство составляет закон, регулирующий трудовые отношения в целом. В нем были прописаны штрафы для рабочих и владельцев заводов. Закон обязывал владельца нанимать и держать в штате специалиста, контролирующего исполнение всех положений. Кроме того, в нем фиксируют условия труда для мужчин. В созданной ранее Фабричной Инспекции теперь работает 200 человек¹⁴⁸.

¹⁴⁶ История возникновения Охраны труда и причины развития (otot.ru)

¹⁴⁷ Витте Сергей Юльевич Русский государственный деятель, министр путей сообщения (1892), министр финансов (1892—1903), председатель Комитета министров (1903—06), председатель Совета министров (1905—06).

¹⁴⁸ История возникновения Охраны труда и причины развития (otot.ru)

К концу столетия в России принимают закон, ограничивающий продолжительность рабочего дня для всех категорий работников. В 1899 году кроме Фабричной Инспекции создается Главное по фабричным и горнозаводским делам Присутствие, являющееся высшей инстанцией по контролю за условиями труда на заводах и рудниках, которое сразу же выпускает первые в России санитарные правила.

К началу XX века в России сформировался новый слой общества, который социал-демократы точно и метко прозвали рабочим классом, так как эти люди жили и трудились за кормежку и крышу над головой. Об охране труда в то время говорить вообще не приходилось — хозяин, в случае увечья рабочего, ничем не отвечал, а мог прогнать за ворота или по собственной инициативе назначить пособие.

И вот что пишет фабричный инспектор Харьковского и Варшавского округов Святловский, который лично осмотрел 1500 (!) предприятий с 125 тыс. рабочих — то есть в основном мелких. «Относительно рабочих помещений можно принять за правило следующее положение: если во вновь воздвигаемых фабриках далеко не всегда обращается внимание на требования строительной гигиены, то в старых фабриках и, особенно, в мелких заведениях эти требования всегда и благополучно игнорируются, и нигде не имеется приспособлений ни для вентиляции, ни для удаления пыли». «На химических заводах в подавляющем большинстве случаев воздух отравляется различными вредными газами, парами и пылью. Эти газы, пары и пыль не только вредят рабочим, причиняя более или менее тяжкие болезни от раздражения дыхательных путей и соединительной оболочки глаз и влияя на пищеварительные пути и зубы, но и прямо их отравляют... На зеркальных мелких заводах рабочие страдают от отравления ртутными парами. Это обнаруживается в дрожании рук, в общем упадке питания и дурном запахе изо рта». Эти доклады относятся к началу 80-х годов XIX

века¹⁴⁹. В это время охрана труда – это ряд положений и одна контролирующая инстанция, сил которой не хватает, чтобы проконтролировать всех фабрикантов. Один инспектор вынужден следить за условиями труда 20000 работников.

С XX веком в Россию пришла революция. Революционные события коснулись и охраны труда. В 1917 году «Правда» писала: «...Основные требования русского народа: землю – крестьянам, охрану труда – рабочим, демократическую республику – всем гражданам России!». Официальное понятие (термин) «Охрана труда» появляется с момента установления советской власти, это определение положило начало новому подходу к организации труда.

Советское правительство открывает свой комитет охраны труда при соответствующем комиссариате, устанавливает правила работы под землей и в ночное время, возможности трудовой занятости детей и женщин. В 1918 году совнарком составляет список опасных и вредных профессий и производств. Все работники, чей труд был сопряжен с риском для жизни или вредом для здоровья, получают спецодежду. Спустя 3 года на заводах снижают объем вредных веществ – насколько это возможно. Так, теперь при изготовлении фетровых вещей не используют ртуть, а из типографий исчезают свинец и мышьяк. В конце 20-х и начале 30-х годов в советской России впервые вводятся нормы искусственного освещения и концентрации вредных веществ на заводах. На тот момент вредными считались 15 химических веществ. К моменту начала Второй мировой войны охрана труда появляется на строительных объектах. С этого момента работают две инспекции: техническая и санитарная¹⁵⁰.

В 1950-е годы, пережив Великую Отечественную войну и последующую за ней разруху, охрана труда в Советском Союзе вновь начала развиваться, как на практике, так и в науке. В четырех институтах

¹⁴⁹ Из секретного циркуляра, разосланного фабричной инспекции 5 декабря 1895 г. Из книги Елены Прудниковой „Ленин — Сталин. Технология невозможного” <https://spetsialny.livejournal.com/869025.html>

¹⁵⁰ История возникновения Охраны труда и причины развития (otot.ru)

охраны труда организована работа по изучению вредного воздействия факторов производственной среды и различных веществ на организм человека. Была создана целая система Правил безопасности, санитарных и технических норм, которая действовала на территории всех советских республик. Вплоть до распада в 1991 году СССР прочно занимал ведущее место в мире по уровню безопасности на производстве.

Экономический хаос 90-х, конечно, отразился на условиях труда – о правилах безопасности на время забыли. Первые десятилетия XXI века, пусть и с некоторой натяжкой, можно назвать возрождением охраны труда в России. Восстанавливаются старые советские нормы, разрабатываются новые, особое внимание все чаще уделяется психотравмирующим факторам и экологии, создаются механизмы экономического стимулирования работодателей к улучшению охраны и условий труда. А государственные инициативы позволяют надеяться, что это только начало. Мир не стоит на месте, он находится в непрерывном развитии. Меняется мода, появляются новые технологии, совершаются открытия. Вдумайтесь – сто лет назад не существовало антибиотиков и вакцин, население земли было меньше 2-х миллиардов, в небе летали дирижабли... Сегодня нас почти 8 миллиардов, мы летаем в космос, готовимся к полету на Марс, на улицах появляются беспилотные автомобили, никого не удивляют персональные мини-дроны, квадрокоптеры, роботы становятся все совершеннее... Мир быстро меняется, а мы меняемся вместе с ним, и эти перемены повсеместны.

Новые цели и задачи вынуждают придумывать новые способы решения, а значит неизбежно появление новых специальностей и профессий. Кто-то до сих пор пребывает в заблуждении, что надо следовать проторенной дорогой, учиться на юриста или экономиста. Ведь это престижные и нужные профессии, они были востребованы совсем недавно. Да, были. Сегодня требуется осваивать новые профессии, которые

появились в последние годы, и в дальнейшем будут востребованы все больше.

В былые времена люди занимались ремеслами – кузнечное дело, гончарное, скотоводство, земледелие, охота, рыбалка. Это было их ремесло. В основе его лежал тяжелый физический труд, ремесло без труда мог освоить каждый желающий. С развитием общества и его потребностей, росли знания, навыки и умения людей. Тогда же стали возникать профессии. В отличие от ремесла, профессия требует теоретических и практических знаний и навыков, умения обращаться с особыми инструментами, знать технологии. Профессия – это трудовая деятельность человека, которая является его источником существования. Происходит название от латинского слова, в переводе означающего «объявляю своим делом». Сегодня появляются новые профессии, которые требуют нового особого подхода, которого не было раньше.

Новые условия и факторы, влияющие на атмосферу трудовой деятельности и обуславливающие поиск новых подходов к обеспечению охраны труда (глобализация экономики и рост трудовой миграции; зарождение виртуальных рабочих мест и мобильной, а также надомной работы; интернетизация и цифровизация трудовых функций; замена обслуживающих функций аудио- и видео- роботами; исчезновение ряда устаревших профессий и замена их новыми.— комплексными или роботизированными комплексами) должны стать не только темой научных исследований, а конкретными направлениями в деятельности законодательной и исполнительной власти по подготовке трудового потенциала страны к этим условиям. Рассмотрим суть процессов, их противоречивый характер.

Глобализация — это исторический процесс превращения мира в единую систему, обладающую едиными характеристиками. К факторам глобализации можно отнести:

- электронные средства коммуникации, способные сжимать время и пространство в мировом масштабе;
- технологические изменения, позволяющие распространять, доставлять, внедрять по всему миру производимую продукцию;
- формирование глобальных идеологий, таких, как экологическое или правозащитное движение.

Основным следствием таких явлений является мировое разделение труда; миграция в масштабах всей планеты человеческих и производственных ресурсов; сближение и слияние культур разных стран.

Приезжих привлекают условия: им предлагают зарплаты, которые выше, чем на их родине, обеспечивают временным жильем. Работодатель заинтересован в работнике, которому можно платить минимальную зарплату. Получается такая ситуация: работники принимающей страны не готовы работать за такие деньги, работодатель соглашается на работника-мигранта, согласного с условиями, а работник принимающей страны рискует остаться без работы, в силу чего рынок трудоустройства постепенно переполняется приезжими работниками¹⁵¹. А как известно из отчетов Роструда в среде трудовых мигрантов травматизм значительно выше, что нередко бывает связано с плохими условиями их межсменного отдыха, проблемами освоения правил и норм охраны труда, а также с интенсивностью труда и отсутствием должного контроля со стороны работодателя.

Удаленная работа становится все более популярной и доступной. Благодаря развивающимся технологиям, дистанция, время и место, откуда вы хотите подключиться к своему рабочему месту — уже не преграда. Ваш компьютер или любое другое устройство используется лишь как точка входа к виртуальному рабочему месту¹⁵².

¹⁵¹ Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынок труда. URL: <https://revolution.allbest.ru/> (дата обращения 05.08.2020)

¹⁵² Статья «Как организовать удаленную работу из любого места» <https://www.deac.eu/ru/> (дата обращения 05.08.2020)

Отрадно отметить, что с 1 января 2021 года вступили в силу изменения в ТК РФ¹⁵³, в том числе статья 312.7 «Особенности охраны труда дистанционных работников». Работники в данном виде занятости также обеспечиваются безопасным оборудованием и средствами защиты, несчастные случаи расследуются и учитываются.

Используя данную форму занятости, следует учитывать преимущество удаленного рабочего пространства:

- не приходится тратить дополнительные средства на ИТ-оборудование;
- вычислительные мощности практически доступны для любой компьютерной программы,;
- экономия на настройке и обслуживании ИТ-инфраструктуры, решении технических проблем.

При этом, в первую очередь, это выгодно работодателю. А как обеспечить безопасность труда необходимо определить на законодательном уровне.

Цифровизация — это создание гибких, быстрых и эффективных процессов с помощью новейших технологий.

Применение сложных, сквозных, в том числе квантовых технологий, востребование поведенческих компетенций, основанных на всесторонней эрудированности и критическом мышлении, проектной работе и рациональном принятии решений, предопределило появление оцифровки различных видов информации (текста, звука, видео), позволяющей оперативно обрабатывать большие объемы данных, упрощать и ускорять работу¹⁵⁴. Эрудированность субъектов должна быть не только в цифровых технологиях, а в алгоритмах самосохранения через привитие культуры труда и производства и охраны труда, самоконтроля и ответственности.

¹⁵³Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях"

¹⁵⁴ Федченко, А.А. Трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике. Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2018, №3 (с. 91—95)

Тем более, цифровизация стала востребована практически во всех видах экономической деятельности.

На это направлена принятая в Российской Федерации Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»¹⁵⁵, в соответствии с которой значимым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка большого количества информации и использование результатов анализа которых позволяет существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг. Однако, в условиях ускорения формирования и передачи (коммуницирования) информации ускоряются трудовые и производственные процессы, а как и кто будет следить за соблюдением рационального, всестороннего обоснованного режима работы на электронно-вычислительных мобильных персональных компьютерах, постоянно излучающих электромагнитные волны? Более того, как человеческий организм постоянно окунаясь и вовлекаясь в потоки видео-, аудио-, транслируемой и считываемой информации все более отвлекается от человеческого общения и социума в целом? Исследования на этот счет проводятся во многих странах мира: Финляндия, Дания, Норвегия, Швеция, Германия, США и в нашей стране. Вопрос поиска рациональных режимов работы на ПК и других гаджетах – актуальнейшая проблема современности.

Трансформация форм занятости рассматривается как ответ на вызовы рынка труда, масштабы которой на рынке труда России значительны и имеют тенденцию к росту.

В нестандартной занятости выделяют такие ее формы как частичная, временная, непостоянная, неполная занятость, недозанятость, сверхзанятость, вторичная занятость, самозанятость, осуществление деятельности по предоставлению труда работников (аутсорсинг, лизинг

¹⁵⁵ Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации №1632-р от 28 июля 2017 г. URL:(дата обращения 05.08.2020)

персонала), дистанционная или удаленная занятость¹⁵⁶. Любая форма нестандартной занятости требует решения организации труда работников, обеспечивая правовую защиту и безопасные условия.

В работе Р.П. Колосовой предложены основные управленческие решения по смягчению негативных последствий влияния цифровизации экономики на трудовую сферу: совершенствование нормативно-законодательной базы трудовых отношений, устраняющее ее отставание от реальных потребностей рынка труда; усиление контроля выполнения законов и норм, улучшение учетно-статистической работы в отношении новых видов занятости; укрепление взаимодействия субъектов трудовых отношений в рамках социального партнерства; идентификация новых видов занятости, формализация статуса работников, занятых новыми видами труда; обеспечение условиями для высокоэффективного и социально защищенного труда¹⁵⁷. Рассмотрим условия и факторы, влияющие на трудовую деятельность в новых формах занятости, и их противоположные характеристики (табл. 2.4.1).

Таблица 2.4.1

**Характеристика условий и факторов,
влияющих на трудовую деятельность в новых формах занятости**

№ п / п	Условия и факторы	Плюсы	Минусы
1	Глобализация экономики и рост миграции	<p>Открываются новые возможности для экономического и научно-технического прогресса, развития высоких технологий и новых средств коммуникации, расширения и углубления международного сотрудничества.</p> <p>Передвижение людей из одной страны в другую становится более свободным и доступным.</p>	<p>Увеличивается разрыв между богатыми и бедными странами, подрываются национальные валюты и экономики, обостряются экономические проблемы, создаются условия для манипулирования массовым сознанием с помощью новейших информационных технологий.</p> <p>Непостоянность миграционного потока, социальная неполноценность (происходит «разрыв» семьи), более активные приезжие работники создают конкуренцию и вытесняют привыкшее к более размеренному образу жизни население принимающей</p>

¹⁵⁶ Электронный ресурс: <https://www.vestnik.vsu.ru/>

¹⁵⁷ Р.П. Колосова Социально-трудовые отношения в цифровой экономике. <https://docviewer.yandex.ru/>

			<p>Работник-мигрант всегда чувствует свое «ущемление в правах» и осознает, что члены общества принимающей стороны всегда стоят на уровень выше.</p>
2	Виртуальные рабочие места, мобильная и надомная работа.	Для подключения к удаленному рабочему столу часто используются стационарные компьютеры, ноутбуки, планшеты, смартфоны, тонкие клиенты (рабочие станции без жесткого диска), терминалы и пр. устройства.	Организация обучения персонала, технического обслуживания оборудования, контроля за режимом работы в соответствии с ТК РФ.
3	Интернизация и цифровизация трудовых функций.	Снижает издержки и бюрократическую нагрузку; совершенствует и автоматизирует рабочие процессы; создает высокую конкурентоспособность; упрощает работу с данными; экономит денежные средства; повышает качество сервиса и увеличивает поток клиентов; увеличивает узнаваемость, лояльность клиентов к бренду; усиливает коммуникацию с пользователями.	Исчезновение личного общения между работниками. Дефицит квалифицированных специалистов. Рост уровня безработицы.
4	Исчезновение устаревших профессий и замена их новыми	<p>Развитие дистанционной занятости:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Телеработа (teleworking) • E-work • «Работа в облаке» (Cloudworking) • Краудсорсинг • Краудфандинг • Фриланс • Гибкие формы занятости (Flexible work) • Хобо (иногда «кочевая работа») • Офшорная телеработа • Коворкинг • Аутстаффинг, лизинг персонала • Оффшорная работа <p>Влияние цифровых технологий на эффективность ведения бизнеса, занятость, производительность труда и другие социально-экономические параметры.</p>	<p>Несоответствие уровня образования выпускников высших и средних учебных заведений требованиям рынка труда. Имеет место массовое недоиспользование полученного образования при наличии вакансий.</p> <p>Прекаризация труда — переход от постоянных гарантированных трудовых отношений к неустойчивым формам занятости, ведущий к практически полной потере работником социально-трудовых прав.</p> <p>Сжатие либо даже исчезновение традиционных рынков, замена некоторых профессий автоматизированными системами.</p> <p>Уязвимость прав человека в цифровом пространстве.</p>

Результаты анализа выше приведенных факторов будут учтены в процессе развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Успех процесса цифровизации обеспечивает наличие высококвалифицированных кадров, а также система подготовки

специалистов, обладающих определенными компетенциями для разработки и внедрения цифровых технологий.

Переход к цифровой экономике во всех отношениях поэтапно меняет рынок труда. Во всех сферах жизни цифровые навыки становятся критически важными наряду с распространением информационных технологий, особенно для работодателей, так как ожидается масштабная трансформация требований к специалистам - многие операции, которые не были затронуты предыдущими волнами внедрения цифровых технологий, в ближайшем будущем могут быть автоматизированы¹⁵⁸.

Цифровые технологии существенно изменяют потребность в персонале и требования к специалистам в процессе их внедрения:

- снижение спроса на те профессии, которые связаны с выполнением повторяющихся операций;
- сокращение профессий по причине смены технологий;
- возникновение новых профессий;
- повышение требований к обладанию социальным и эмоциональным интеллектом;
- рост спроса на специалистов, обладающих способностью и желанием использовать цифровые технологии.

Приведем примеры, обозначенных в существующих источниках, некоторых новых профессий¹⁵⁹.

Дизайнер голосовых интерфейсов — проектирует интерфейсы для голосового взаимодействия с персональными роботами, строит алгоритмы ответных реакций искусственного интеллекта.

Инженер по безопасности данных — отвечает за обеспечение конфиденциальности, шифрование данных и предотвращение

¹⁵⁸ ИСИЭЗ НИУ ВШЭ (2018). Вклад цифровизации в рост российской экономики // Информационный бюллетень. Сер. «Цифровая экономика». 2018 <https://issek.hse.ru/news/221125086.html> (дата обращения: 22.03.2020).

¹⁵⁹ Атлас новых профессий. Альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет. Сайт проекта: atlas100.ru Полный текст: atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf

несанкционированного доступа к информации как внутри компании, так и извне.

Инженер-оператор робототехники — решает задачи по управлению и поддержанию работоспособности робототехнических комплексов на производстве и в сфере услуг.

Исследователь данных — занимается обработкой и анализом большого количества информации, с помощью методов статистического анализа и математических моделей, находит закономерности и разрабатывает прогнозы в целях решения задач бизнеса и науки.

ИТ-юрист — занимается юридическим сопровождением бизнеса в условиях цифровой экономики.

Компьютерный лингвист — разрабатывает программы и алгоритмы на основе естественного языка, создает инструменты распознавания текста и речи, системы перевода, тем самым активно участвует в развитии искусственного интеллекта.

Специалист по цифровой логистике — внедряет инновационные решения по оптимизации ресурсов и добавленной стоимости в цифровых цепях поставок.

Цифровой маркетолог — обеспечивает продвижение на рынок продаж продукты и услуги, полученные в результате экономической деятельности, с помощью цифровых каналов взаимодействия с аудиторией, включая Интернет, цифровое телевидение и социальные медиа, с использованием различных цифровых устройств (смартфоны, игровые консоли, «умные часы», фитнес-браслеты и др.).

Цифровой продюсер — управляет сложными медиапроектами, предполагающими многоплатформенность и использование цифровых возможностей производства контента, в том числе мобильных приложений, мультимедийных книг, видеоигр, онлайн-курсов, веб-сериалов¹⁶⁰.

¹⁶⁰ Атлас новых профессий. Альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет. Сайт проекта: atlas100.ru Полный текст: atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf

В России обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере является одной из национальных целей развития. В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» определены следующие задачи:

- увеличение внутренних затрат на развитие цифровой экономики за счет всех источников (по доле в валовом внутреннем продукте) не менее чем в 3 раза по сравнению с 2017 г.;

- создание устойчивой и безопасной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры высокоскоростной передачи, обработки и хранения больших объемов данных, доступной для всех организаций и домохозяйств;

- использование преимущественно отечественного программного обеспечения государственными органами, органами местного самоуправления¹⁶¹.

Реализация Национальных проектов, таких как «Развитие малого и среднего бизнеса и индивидуального предпринимательства», «Производительность труда и поддержка занятости» и др. обеспечит экономический рост, минимизацию безработицы и повышение уровня жизни всех россиян. В процессе развития цифровизации, автоматизации, роботизации и других инновационных технологий меняются условия труда, исчезают, трансформируются отдельные профессии и появляются новые, повышаются критерии профессионального качества специалиста, расширяется список компетенций, которыми должен обладать работник¹⁶².

Новые профессии, новые формы занятости, новые технологии существенно изменяют условия труда, влияют на порядок формирования и

¹⁶¹ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038>

¹⁶² Б.Г. Збышко, Ю.В. Баранов. Институт социального партнерства готов к делегированию полномочий в сфере охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений // Образование и право. – 2020. – №2. – С. 172-182.

регулирования социально-трудовых отношений, в том числе в сфере охраны труда.

В условиях продолжающихся реформ, на наш взгляд, на первый план выходят задачи регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики, в том числе в сфере охраны труда. В числе таковых нам представляются следующие задачи:

1. Активная разработка трудовой проблематики «Цифровой экономики» в содержании дисциплин «Экономика труда», «Экономика охраны труда», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений», преподаваемых в учебных заведениях высшей школы;

2. Фундаментальные научные исследования новых проблемных направлений в функционировании сферы труда, в том числе в управлении охраной труда, предупредительной медицины, эргономики рабочих мест, пофакторного повышения производительности труда, эффективного управления персоналом, оптимизации управления трудом в целом;

3. Системный независимый мониторинг реальных процессов функционирования системы социально-трудовых отношений¹⁶³ и институтов, регулирующих и формирующих новые социально-трудовые отношения в России, включая механизмы социальной ответственности социальных партнеров¹⁶⁴ и активное включение в общественный контроль и надзор в сфере охраны труда социально-ориентированных некоммерческих организаций.

4. Совершенствование законодательной и нормативной базы в сфере охраны труда, учитывая условия новых форм занятости и профессий, нарастающий динамизм и цифровизацию социально-трудовых отношений.

Только всеобщее подключение всех социальных партнеров и населения к реализации Национальных проектов и законодательных инициатив являются теми условиями, в которых они могут быть успешно

¹⁶³ С активным использованием предлагаемых нами механизмов цифровой сверки, направленных на обеспечение объективной и полноформатной информации в социально-трудовой сфере.

¹⁶⁴ Бизнес-сообщества, государства и профессиональных союзов.

реализованы, а государственный приоритет в сохранении жизни и здоровья работающего населения станет нормой поведения каждого из нас.

Социально-экономические реформы как и сама жизнедеятельность бесконечны, а жизнь человека - краткосрочна и бесценна. Именно эти постулаты лежат в основе настоящего исследования и преследуют цель создания комплекса мер и предложений в сфере охраны жизни и здоровья каждого работающего человека посредством дальнейшего развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

2.5 Становление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Кардинальное изменение в общественном строе России, развитие рыночных конкурентных отношений во всех сферах, в том числе в сфере труда, вызвало к жизни проведение исследований по экономическим аспектам охраны труда, соответствующих новым экономическим отношениям.

Таковыми пионерными исследованиями являются работы В.Д. Роика, посвященные развитию страховых методов защиты работников от профессиональных рисков¹⁶⁵.

В основу развиваемых взглядов приняты теоретические положения западных ученых социал-демократической ориентации, которые послужили базой для разработки соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ, а также системы социального страхования от несчастных случаев на производстве в странах Европы, США, Канаде и Латинской Америки. Результаты исследований В. Д. Роика оказали положительное влияние на формирование отношений к проблемам социального страхования и были учтены при разработке проекта

¹⁶⁵ Роик, В. Д. Социальная защита работников от профессиональных рисков: проблемы и пути их решения / В. Д. Роик // Охрана труда и социальное страхование. — 1995. — №5. — С. 19–21.

Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. №125-ФЗ.

Идею создания страхового метода защиты работающих в неблагоприятных условиях труда поддержали и развили А.В. Невский, Ю.Г. Сорокин, Е.Н. Орлов, С.Д. Чернышев, В.М. Плямин и др. Вслед за обоснованием необходимости социального страхования от несчастных случаев на производстве начата разработка проблем страхования досрочных профессиональных пенсий¹⁶⁶.

С позиции социального страхования профессиональный риск означает вероятность наступления для данной профессиональной группы работающих страховых событий, которые будут сопровождаться потерей заработков (из-за несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и потребуют затрат на возмещение расходов на лечение и реабилитацию. Роик В.Д. подчеркивает, что страхуется не риск получить травму или профессиональное заболевание (их нельзя свести к нулю, их можно только снизить), а страхуется риск утраты заработков из-за несчастных случаев и риск возникающих дополнительных расходов на лечение и реабилитацию пострадавших¹⁶⁷.

Профессиональные риски представляют собой воздействие организационно-технической системы на человека, на его биологическое состояние и здоровье, которое выступает объектом, воспринимающим воздействие фактов риска. Наличие систем охраны и медицины труда, социального страхования и реабилитационного обеспечения обеспечивают защиту от профессиональных рисков.

Наши разработчики страховой системы защиты работников использовали опыт Германии — страны, в которой зародилась и получила

¹⁶⁶ Роик, В. Д. Пути формирования системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / В. Д. Роик, Н. В. Иванова, А. В. Невский. — М.: НИИ труда, 1997. — 109 с.

¹⁶⁷ Роик, В.Д. Финансовые основы обязательного медицинского страхования, страхования от несчастных случаев на производстве и временной утраты трудоспособности : учебное пособие / д-р экон. наук, профессор В.Д. Роик. – М.: ИД «АТиСО», 2015. —399 с.

развитие модель Бисмарка. Эта модель сложилась в связи с принятием нового социального законодательства канцлером Германии Отто фон Бисмарком в 1884 г. Среди пакета законов по социальному страхованию рабочих был, в том числе, закон об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязательное страхование от несчастного случая в Германии предполагает следующее:

- заботу о предотвращении несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (профилактика и снижение профессиональных рисков для работающих включает оценку рисков, разработку рекомендаций и нормативных документов в области техники безопасности и гигиены труда, контроль за организацией работы по охране труда);
- оказание первой помощи пострадавшему от несчастного случая на производстве;
- помощь при восстановлении его работоспособности и преодолении последствий несчастного случая;
- компенсация утраты заработной платы в случае временной, постоянной утраты трудоспособности и социальная защита иждивенцев погибших на производстве.

Система страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Германии направлена на то, чтобы заинтересовать работодателя в снижении профессиональных рисков на его предприятии. Характерной для Германии особенностью является то, что именно страховая организация (профессиональное страховое товарищество) в соответствии с законодательством обязана предпринимать меры, направленные на предотвращение несчастных случаев на производстве и возникновение профессиональных заболеваний, решать вопросы выплата возмещения, реабилитации. Сосредоточение всех функций социального страхования в одних руках следует признать сильной

стороной германской модели.

В настоящее время вопросы защиты от профессиональных рисков, оценки и управления профессиональными рисками становятся в один ряд с вопросами эффективности производства. Государственная политика в сфере безопасности труда направлена, в том числе, на разработку и внедрение экономических стимулов в улучшении условий и охраны труда. При этом обращается внимание, что существующие системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний могут быть эффективными только в том случае, если действует система экономического стимулирования, принципы которой являются привлекательными для работодателей. Ежегодными приказами Минтруда РФ утверждаются Правила финансового обеспечения предупредительных мер. Перечень мер за эти годы существенно расширился (табл. 2.5.1).

Таблица 2.5.1

Предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний

№ п/п	Содержание предупредительных мер
1	Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах
2	Реализация мероприятий по приведению уровней запыленности и загазованности воздуха, уровней шума и вибрации и уровней излучения на рабочих местах в соответствии с нормативными требованиями охраны труда
3	Обучение по охране труда отдельных категорий работников
4	Приобретение работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств
5	Санаторно-курортное лечение работников
6	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников
7	Обеспечение лечебно-профилактическим питанием работников
8	Приобретение приборов для определения наличия и уровня содержания алкоголя (алкотестеры или алкометры)
9	Приобретение приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахографы)

Законом от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний» предусмотрена скидка до 40% к страховому тарифу и Приказом Минтруда РФ от 03.12.2018 №764н разрешено до 20% страховых средств направлять на предупредительные меры. Если расходы ФСС РФ превышают размер установленного взноса, к примеру, на лечение травмированных на производстве, то предусмотрена надбавка к страховому тарифу до 40%. Для получения скидки к страховому тарифу необходимо выполнить ряд критериев. Например, уровень травматизма должен быть ниже отраслевого, на 30% рабочих мест проведена специальная оценка условий труда, 90% работников, занятых во вредных и опасных условиях труда прошли медицинское обследование и т. д. Для использования 30% страховых взносов на предупредительные меры достаточно своевременно известить ФСС РФ о планируемых мероприятиях по санаторно-курортному лечению из утвержденного перечня.

Механизм экономического стимулирования должен работать следующим образом: ответственный работодатель, получая максимальную скидку 40% к страховому тарифу и плюс 30% направляя на предупредительные меры платит всего 30% от установленного взноса, а безответственный работодатель, так назовем, у которого дела с условиями и охраной труда идут неважно и назначается надбавка до 40%, платит взнос в размере 140% страхового тарифа. Разница в 110% платежа является убедительным показателем экономической эффективности действующей системы стимулирования. Теоретически интерес для работодателей обеспечен.

Тем не менее, анализ содержания предупредительных мер, разрешенных Правительством РФ за счет средств ФСС РФ, свидетельствует о их неполноте. Нам представляется необходимым также контроль соблюдения технологических процессов на опасных участках работы (холодная штамповка, работа на высоте, подземная добыча угля, другие виды), где целесообразно использование видео- и теле- камер, специальных тест-приборов и других устройств контроля рабочей силы,

приобретение которых следует внести в предупредительные меры.

Рассмотрим опыт региональной системы страхования профрисков. На 1 января 2019 года в Омском региональном отделении Фонда социального страхования Российской Федерации состояло на учете 49 648 страхователей с численностью работающих 552 190 человек. По итогам работы за 2018 год отчитались 82,4 процента зарегистрированных в отделении Фонда страхователей, уплачивающих страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, т.е. дисциплина страхователей «хромает» или отчитываться не о чем. Цифры показывают, что обязательное страхование существует только для 50% хозяйствующих субъектов и для не более половины экономически активного населения региона – по факту не для всех.

Расходы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за 2018 год составили 696,6 млн. руб., что на 17,9 млн. руб. больше, чем за 2017 год. При этом, отмечается ежегодное снижение расходов по оплате временной нетрудоспособности в связи с уменьшением численности пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, по единовременным выплатам в связи с уменьшением числа случаев со смертельным исходом. На медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавших, обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний направлено 179,9 млн. руб., что на 14,1 млн.рублей больше, чем в 2017 году, в том числе увеличилось финансирование предупредительных мер — 73,3 млн. руб. Отмечается снижение числа получателей и количества выплат, направленных на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавших. Основные расходы приходятся на приобретение лекарств и изделий медицинского

назначения и индивидуального ухода — 34,8 млн. руб. и на лечение после тяжелых несчастных случаев на производстве 18,9 млн. руб.

На 01.01.2019 г. в Государственном учреждении — Омском региональном отделении Фонда социального страхования Российской Федерации имеется 5262 дела пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, находящихся в производстве. Численность получателей пособий по филиалам регионального отделения Фонда и его структура показаны в таблице 2.5.2.

Таблица 2.5.2

Структура регионального отделения ФСС и число страхователей

№ филиала Регионального отделения ФСС РФ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Количество обслуживаемых муниципальных образований в филиалах	5 с/х р-он	5 с/х р-он	5 с/х р-он	5 с/х р-он	4 с/х р-он	5 с/х р-он	3 с/х р-он	Город 3 АО	Город 2 АО
Количество зарегистрированных Страхователей	1574	1118	1177	1193	1461	1313	3736	16241	22835
Количество дел пострадавших	236	231	302	224	186	199	358	1652	1872

Во-первых, количество пострадавших, получающих пособие, каждый год снижается, а представленные цифры накопительные по годам. Во-вторых, не все категории работников застрахованы или не обращаются за компенсацией причиненного вреда здоровью при выполнении трудовых обязанностей. Это означает отсутствие достоверной информации. В порядке ранней реабилитации после тяжелых несчастных случаев на производстве профинансировано в течении года лечение 134 застрахованных на сумму 17,3 млн. руб. (в среднем по 129 тыс. руб. на 1 человека).

Заметим, что снижение числа пострадавших на производстве преподносится как положительный результат. Но это ведь совсем не так! На самом деле, очень большое число занятых полезным для страны трудом оказались социально не защищены. Как должны действовать по данной проблеме социальные партнеры?

В рамках действующей системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний региональным отделением Фонда в 2018 году установлены страхователям 22 (в 2017 г. — 15) скидки и 245 (в 2017 г. — 248) надбавок к страховым тарифам, что должно является экономическим стимулом для работодателей к снижению производственного травматизма и профзаболеваемости (табл. 2.5.3).

Таблица 2.5.3

Динамика количества скидок и надбавок к страховым тарифам ФСС

год	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Количество скидок	6	5	21	14	14	15	22
Количество надбавок	298	278	275	255	253	248	245

Заявки на скидки к страховым тарифам оформляются неохотно. Проблемы, видимо, в сложности оформления заявки на получение скидки и малой суммы выгоды, особенно для небольших предприятий. Большая разница между количеством полученных скидок и количеством предприятий-страхователей показывает, что данный принцип экономического стимулирования интерес у работодателей не вызывает. Ясно, порядок изменения величины тарифного платежа необходимо менять. Надо разработать ощутимо выгодный вариант и, конечно, очень невыгодный тоже. В соответствии с Федеральным законом «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации» Фонду социального страхования Российской Федерации (далее — Фонд) разрешено до 20 процентов страховых взносов по обязательному

социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний направлять на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Практическая работа по данному направлению регламентировалась приказом Минтруда России от 10 декабря 2012 года №580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами». Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется ежегодно в пределах ассигнований, доведенных на эти цели до региональных отделений Фонда (рис. 2.5.1).

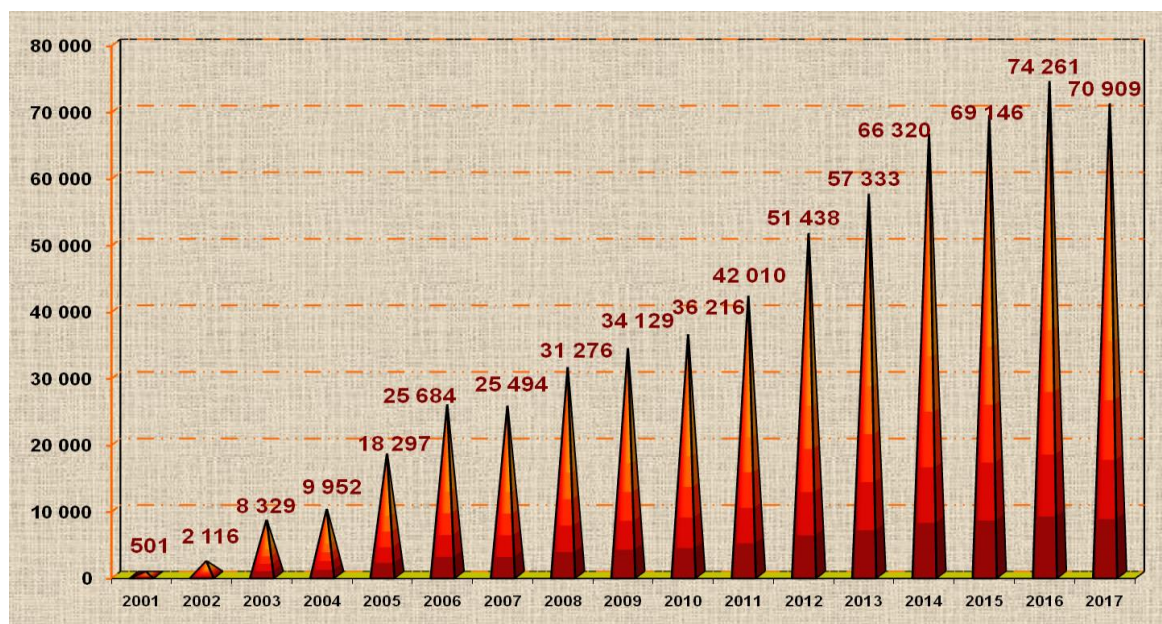


Рис.2.5.1 Финансирование предупредительных мер (тыс. руб).

В 2017 году 526 страхователям в Омской выданы разрешения на использование 20 процентов страховых взносов на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний

работников на сумму 70 908,8 тыс. руб.

Рассмотрение расходов страхователей свидетельствует, что из вышеназванной суммы ими направлено 31,2 млн. руб. (44,0%) на приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты, на специальную оценку условий труда — 8,0 млн. руб. (11,3%), на санаторно-курортное лечение работников, занятых на рабочих местах с вредными и опасными производственными факторами - 6,8 млн. руб. (9,6%), на обучение по охране труда — 0,27 млн. руб. (0,4%), на проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников — 24,3 млн. руб. (34,2%), на приобретение аптечек для оказания первой помощи — 0,33 млн. руб. (0,5%). Необходимо отметить, что на протяжении последних лет финансирование приобретения работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение, расходы на специальную оценку условий труда из года в год остается примерно на одном уровне.

На первый взгляд работодатель не использует возможности предупредительных мер за свои же деньги чисто из-за отсутствия нужной информации, поэтому такая низкая активность. Но здесь причина опять в страховом тарифе. Предупредительные меры имеют широкий спектр предложений, на которые можно потратить 20% от суммы страховых взносов. К сожалению, это выгодно только предприятиям с большими финансовыми ресурсами. Для малых и средних предприятий низкие суммы не вызывают экономического интереса и предлагаемые меры, в основном, не используются. Предлагается пересмотреть процент страхового тарифа на предупредительные меры в сторону увеличения, выделяя предприятия с положительной оценкой состояния условий и охраны труда.

Региональное отделение Фонда уделяет особое внимание реабилитации пострадавших на производстве (рис.2.5.2).



Рис. 2.5.2 Расходы на реабилитацию пострадавших на производстве

Снижение расходов связано с переходом отделения Фонда по обеспечению санаторно-курортным лечением по государственному заданию. С 2015 года отделение Фонда включено в Пилотный проект по совершенствованию системы комплексной реабилитации пострадавших на производстве.

Учитывая, что ежегодно в регионе происходит свыше 100 тяжелых несчастных случаев на производстве, руководство Фонда считает обязательным привлечение специалистов филиалов для сопровождения застрахованных, в части расследования несчастных случаев и контактов с пострадавшими по вопросам ранней реабилитации.

Проблемными вопросами в реабилитации инвалидов труда являются: отсутствие мониторинга по количеству прохождения медицинской, социальной и профессиональной реабилитации; сколько человек возвращены на рабочие места и адаптированы к новым трудовым процессам. Получается, что этой категории граждан не уделяется должного внимания. Автором предлагается создать общественную организацию «Ассоциация инвалидов труда» для целей защиты интересов пострадавших в процессе работы. Инициатива, по нашему мнению, должна исходить от социальных партнеров на основе согласованного решения.

В 2017 году в Омской области был зарегистрирован 651 страховой случай. Из них 23 случая профзаболеваний. Несчастных случаев на производстве — 628, в том числе 111 тяжелых несчастных случаев, 19 страховых случаев со смертельным исходом, по которым завершено расследование в 2017 году. В 2018 году отмечено снижение страховых случаев — 577, из них 73,8% травм на производстве отнесены к категории «легких», 102 — тяжелые, 9 — со смертельным исходом.

Вот опять снижение числа страховых случаев. Сегодня не решена проблема определения условий учета несчастного случая по месту происшествия. Знаем, что несчастный случай считается страховым при выполнении трудового задания на рабочем месте, по поручению руководителя, в командировке. Но как быть, если пострадал работник по пути или находясь в инструментальной, в техотделе, в санитарной комнате и, вообще, по пути на работу или с работы. Есть также вопрос по поводу учащихся средних и высших учебных учреждений – не застрахованы.

Социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний — важнейшая составляющая государственной системы управления охраной труда. Назовем ряд проблем в функционирующей системе страхования профессиональных рисков, на преодоление которых будут в дальнейшем обоснованы конкретные меры:

- 1) не для всех хозяйствующих субъектов страхование работников — обязательная процедура;
- 2) в обязательный фонд страхования производят отчисления немногим больше 80% страхователей;
- 3) непринятие экономической мотивации в виде скидок к страховым тарифам по причине сложности оформления и отсутствия ощутимой выгоды;
- 4) предлагаемые системой страхования скидки к страховым тарифам и финансирование предупредительных мер за счет 20% страхового тарифа выгодны только для крупных предприятий;

5) есть вопросы к страхованию учащихся на всех уровнях профтехобразования, которые находятся в одинаковых условиях с преподавателями;

б) определение статуса несчастного случая как страхового.

Причины сложившейся ситуации по реализации обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, конечно, разные. Одной из ключевых причин, по мнению автора, является недооценка экономических рычагов влияния на улучшение условий труда всеми участниками трудового процесса — государственной властью, работодателями, профессиональными союзами. На сегодняшний день вопросы оформления скидок к страховым тарифам, направление части страховых взносов на предупредительные меры по снижению уровня производственного травматизма и профзаболеваемости никем из социальных партнеров серьезно не рассматриваются.

С целью совершенствования системы обязательного страхования профессиональных рисков вносятся следующие предложения.

Несчастный случай, происшедший по пути на работу или с работы, должен учитываться как страховой, ведь передвижение работника связано с трудовым договором и ничем не отличается от случая в командировке, а он считается страховым.

Для обоснования финансирования обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний обучающихся в системе профессиональной подготовки, предлагается ввести дополнение в Федеральный Закон Российской Федерации «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. №125-ФЗ в статью 5, именуемую «Лица подлежащие обязательному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний». Редакцию ч. 1 указанной статьи предлагается дополнить следующим

абзацем: «учащиеся в организациях профессионального образования всех типов на весь период обучения по очной форме»¹⁶⁸.

Конечно, придется решать вопросы дополнительного финансирования, так как работники образовательных учреждений и учащиеся, находясь в одинаковых условиях, должны иметь равную страховую защищенность в периоды обучения и прохождения ознакомительной, производственной и преддипломной практик.

В ряде лет первого десятилетия XXI века федеральными законами, регулирующими бюджеты ФСС РФ предусматривались нормы привлечения средств, предназначенных для страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для несвойственных этой системе страхования целей, что категорически нарушает принцип целевого предназначения целевых страховых накоплений, и позволяет применить две следующие схемы поведения:

- во-первых, коль скоро в указанных федеральных законах не предусматривались возвраты сумм заимствованных для «латания дыр» в нецелевой системе социального страхования, необходимо внести предложение РТК рассмотреть вопрос и выработать алгоритм с участием заинтересованных сторон, обеспечивающий возврат ранее использованных нецелевым образом средств;

- во-вторых, принимая поправку, распространяющую сферу страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на обучающихся в системе профессиональной подготовки, предусмотреть в качестве источника в т.ч. и средства ФСС РФ, формируемые в бюджете на иные цели, не связанные с страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в случае возникновения ситуаций, аналогичных наработанной практикой «латания дыр» в начале XXI века.

¹⁶⁸ Б.Г. Збышко, Ю.В. Баранов. Институт социального партнерства готов к делегированию полномочий в сфере охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений // Образование и право. – 2020. - №2. – С. 172-182. – 0,63 п.л.

При решении вопроса о статусе несчастного случая как страхового придется разобраться с правами и обязанностями страховщика и страхователя при осуществлении обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страховщиком по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является: Фонд Социального Страхования РФ. Он действует на основании Постановления Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 "О Фонде социального страхования Российской Федерации". Особенностью правового положения Фонда Социального Страхования (ФСС) является то, что он выступает в качестве сборщика средств на социальное страхование и, в соответствии со статьей 34 Налогового кодекса РФ, пользуется всеми правами и обязанностями налогового органа. ФСС не входит в структуру органов исполнительной власти и его работники не являются госслужащими.

В процессе правоприменения выявляются некоторые трудности в отношении правового статуса страховщика. Так, в соответствии с Федеральным Законом №125-ФЗ, страховщик не имеет право устанавливать факт наступления страхового случая. Он также не предусматривает право страховщика проводить экспертизу страхового случая. При этом такое право страховщика предусмотрено статьей 11 Федерального Закона «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999г. №165-ФЗ. Но и в этом законе нет прямого ответа на важнейший вопрос -- кто именно квалифицирует несчастный случай на производстве как страховой. Более того, согласно Трудовому Кодексу РФ, страховщик не наделен правом обжаловать действия комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и заключений государственных инспекторов труда, что часто приводит к тому, что представленные страхователями или пострадавшими Акты Н-1 не могут быть обжалованы страховщиком, даже если данные акты составлены с нарушениями законодательства.

Следует учитывать, что комиссия по расследованию несчастного случая не несет никакой ответственности ни за квалификацию несчастного случая как страхового, ни за последствия такой квалификации. Всю ответственность за предоставление страхового обеспечения несет страховщик. Итак, на наш взгляд, необходимо внести изменения как в Федеральный Закон №125-ФЗ, так и в Трудовой Кодекс Российской Федерации и предоставить право страховщику проводить экспертизу страхового случая и право квалифицировать случай как страховой или не страховой, с обязательным участием представителя профсоюза, в котором состоит данный работник.

Правовой статус страхователя существенно отличается от правового статуса страховщика. Права страхователя, установленные Федеральным Законом №125-ФЗ, касаются, в основном, вопросов, связанных с уплатой, страховых взносов. Во-первых, страхователь имеет право участвовать в установлении ему надбавок и скидок к страховому тарифу, а, во-вторых, может требовать участия органа исполнительной власти по труду в проверке правильности установления ему этих надбавок и скидок.

Значимость указанных прав связана с тем, что вся система социального страхования от несчастных случаев на производстве может быть по-настоящему эффективной только тогда, когда страхователь будет экономически заинтересован в максимально возможном снижении травматизма и заболеваемости работников. Добиться экономической заинтересованности можно путем изменения сумм тарифных выплат в зависимости от того, каков риск производственного травматизма у данного страхователя. Размер страхового тарифа соответствует классу профессионального риска, к которому относится экономическая деятельность страхователя.

Страхователи, осуществляющие один и тот же вид экономической деятельности, платят одинаковые взносы на данный вид страхования. Главным фактором при установлении страхового тарифа является характер

осуществляемой деятельности, при этом не учитываются условия труда, или применяемые способы предупреждения травматизма, которые играли бы определяющую роль при установлении индивидуального страхового тарифа. Указанные факторы учитываются только при установлении скидок и надбавок к страховому тарифу

Возможно ввести отдельные подходы к страхованию: установление индивидуальных тарифов страхователям на основе их страховой истории, предоставление страховщику дополнительных полномочий по отнесению страхователей к тому или иному виду экономической деятельности и др.

У страхователя имеется целая группа обязанностей при его регистрации в этом качестве. Обязательно регистрируются в качестве страхователей все лица, заключающие трудовые договоры, в том числе индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы и т.д. Если работодатель не зарегистрировался в качестве страхователя, то его работники теряют статус застрахованного лица, оставаясь без права на обеспечение страховых обязательств. Физическое лицо может выступать в качестве страхователя, если осуществляет предпринимательскую деятельность на практике. Однако, остаются без права на получение обеспечения те работники, чей труд используется физическими лицами в домашнем хозяйстве и в других личных целях (домашняя прислуга, водители, няни, личные помощники и др.). Это упущение в российском законодательстве. Такая ситуация обусловлена тем, что страховые тарифы страховщик рассчитывает исходя из вида осуществляемой экономической деятельности. А лицо, нанимающее работников в обеспечение своих личных нужд, никакой экономической деятельности при этом не осуществляет.

Таким образом, данный пробел в нормативном регулировании влечет к лишению прав большой категории работников. Трудовой Кодекс Российской Федерации предусматривает право работника на социальное страхование от несчастных случаев на производстве, но надо уточнить

статус работника. Необходимо внести соответствующие изменения в Федеральный Закон №125-ФЗ, которые бы определяли процедуру постановки на учет в качестве страхователя физических лиц и, размер взносов, который они обязаны уплачивать на данный вид социального страхования. Для активизации процесса экономической заинтересованности в улучшении условий и охраны труда необходимо внедрить практику принятия обязательств в соглашениях и коллективных договорах по исполнению обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по использованию предупредительных мер и получению скидки к страховому тарифу. Такие решения могут принять региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В целях активизации деятельности работодателей по обеспечению медицинской, социальной и профессиональной реабилитации работников, пострадавших от несчастных случаев и профзаболеваний, и повышения ответственности за трудоустройство таковых в своей организации предлагается дополнить статью 22 Федерального закона от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» пунктом обоснования максимальной надбавки к страховому тарифу в 40% при назначении и проведении реабилитационных мероприятий сроком более месяца.

ГЛАВА 3. СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

3.1 Динамика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

При развитии научно-технического прогресса во всех областях экономической деятельности актуальность обеспечения безопасного труда только возрастает. Создание благоприятных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности являются приоритетом социальной политики государства. С проявлением коронавируса и длительного карантина с полной самоизоляцией населения в домашних условиях, длящейся с марта 2020 года по настоящее время, цена человеческой жизни только возросла. Весь мир охвачен паническим ожиданием эффективной борьбы с пандемией, десятки государств включились в разработку вакцины ОТ COVID-19.

Ежегодно 2,3 млн. работников в мире погибают в результате производственных травм и профессиональных заболеваний, в России — около 1,5 тысяч человек. Кроме того, десятки тысяч становятся инвалидами труда и не всегда удается успешно пройти профессиональную реабилитацию.

Последние 10 лет (2008–2018 годы) в Российской Федерации отмечается положительная динамика снижения уровня производственного травматизма, несчастных случаев на производстве, в том числе со смертельным исходом, что вызывает интерес исследователей в части определения истинных причин такой положительной тенденции. Аналитический материал по охране труда в цифровом выражении представлен в Приложениях 1–13 (данные Росстата, Роструда, ФСС РФ).

Уровень травмирования на производстве в нашей стране остается высоким в сравнении с большинством развитых стран даже с учетом официальной тенденции к снижению. Ситуация на 2015 год выглядит так (таблица 3.1.1).

Сравнительный уровень производственного травматизма

Страна	Число смертельных профессиональных травм на 100 000 работников
Великобритания	0,4
Греция	1,3
Финляндия	1,4
Германия	1,6
Канада	1,7
Беларусь	2
Испания	2,1
Венгрия	2,3
Италия	2,4
Франция	2,6
Латвия	3,7
Литва	4,2
США	4,8
Россия	6

Источник: Мировая статистика. Статистика несчастных случаев на производстве в мире
<https://limtravel.ru/korporativnoe/mirovaya-statistika>

Приведенные цифры наглядно показывают, что в области безопасности труда России следует ориентироваться на опыт европейских стран. В последние годы число смертельных несчастных случаев на 100 000 работников в большинстве стран ЕС стабильно находится в пределах до 3-х, а в Российской Федерации этот показатель в два раза выше.

Официальные данные Росстата свидетельствуют о том, что производственный травматизм в нашей стране сокращается с каждым годом. Статистика на этот счет однозначна: в период с 2000 по 2019 годы общее число пострадавших на производстве сократилось более чем в 6 раз, число погибших при выполнении своих обязанностей на работе – в 4 раза. Производственный травматизм в России в 2000-2019 годах показан в таблице 3.1.2.

Анализ производственного травматизма в России

Год	Пострадавших, тыс.чел	Погибших, тыс. чел
2000	151,8	4,40
2001	144,7	4,37
2002	127,7	3,92
2003	106,7	3,54
2004	87,8	3,29
2005	77,7	3,09
2006	70,7	2,90
2007	66,1	2,99
2008	58,3	2,55
2009	46,1	1,97
2010	47,7	2,00
2011	43,6	1,82
2012	40,4	1,82
2013	35,6	1,70
2014	31,3	1,46
2015	28,2	1,29
2016	26,7	1,29
2017	25,4	1,14
2018	23,6	1,07
2019	21,2	1,01

Источник: <https://rosinfostat.ru/travmatizm/>

Даже поверхностный анализ динамики производственного травматизма в России, судя по приведенным в таблице данным, вызывает вопрос об объективности данных.

Во-первых, по данным МВД в ДТП за 2019 год погибли 16,9 тысяч человек, что не коррелирует с одной тысячей погибших на производстве по данным Росстата¹⁶⁹. Во-вторых, за рамками статистического учета и отчетности до настоящего времени остается значительная часть видов экономической деятельности, включая сферу управления и образования. В-третьих, как уже упоминалось выше, официальная статистика Росстата по травматизму в значительной мере отличается от учета Рострудом и ФСС РФ, что иногда объясняется различиями в подходе к учету и отчетности.

¹⁶⁹ Это возможно, если все погибшие в ДТП - были отдыхающими, а не работающими гражданами России.

Однако, приоритет жизни и здоровья работающих гарантирован Конституцией Российской Федерации каждому гражданину, а не выборочно, занятых в отдельных видах экономической деятельности. Это мы должны учитывать и ломать устаревшие стереотипы.

По оперативным данным Роструда в 2018 году общее количество зарегистрированных несчастных случаев на производстве составило 5969 случаев, что на 4,34% ниже, чем в 2017 году (6240 случаев). Из общего числа несчастных случаев на производстве:

- 4284 случая с тяжелым исходом, снижение к 2017 году составило 3,45%;
- 1298 со смертельным исходом, снижение к 2017 году составило 6,08%;
- 387 групповых несчастных случаев, снижение к 2017 году составило 8,08%; В групповых несчастных случаях погибло 320 человек, что ниже на 5,88%, чем в 2017 году.

Общее число погибших на производстве в 2018 году составляет 1618 человек, что на 6,04% ниже, чем в 2017 году. Анализ информации показал, что в 30,08% случаев причинами травм на производстве являются нарушения требований безопасности, а не удовлетворительная организация производства работ зафиксирована в качестве причины в 10,67% случаев. При этом уровень производственного травматизма по причинам неудовлетворительного технического состояния зданий и сооружений, конструктивных недостатков оборудования и не совершенствования технологических процессов составил в отчетном году свыше 12 процентов. Наиболее часто травмирование приводит к повреждению опорно-двигательного аппарата – 57,9%, кожи и мягких тканей в 16,5% случаев, а черепно-мозговые травмы составляют 10,7%. Интересной представляется и возрастная структура пострадавших на производстве.

Анализ пострадавших от несчастных случаев на производстве по возрастным группам показывает, что самый опасный трудовой период от 50 до 60 лет (табл. 3.1.3). Этот показатель следует учитывать повсеместно при разработке профилактических мероприятий.

Таблица 3.1.3

Доля пострадавших от несчастных случаев на производстве по возрасту

Возрастная структура	Доля пострадавших в результате несчастных случаев на производстве
До 30 лет	16,97%
30-40 лет	23,88%
40-50 лет	22,51%
50-60 лет	25,14%
От 60 лет	11,49%

Источник: <https://rosinfostat.ru/travmatizm/>

По данным Роструда, список отраслей, которые представляют наибольшую опасность для здоровья и жизни работников в масштабах страны, остается практически неизменным на протяжении последних лет (табл. 3.1.4).

Таблица 3.1.4

Статистика за 2018 год по числу погибших на производстве

Отрасль	Доля погибших от общего количества, %
Строительство	21%
Обрабатывающая промышленность	17%
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, охота и рыболовство	13%
Транспортная отрасль	12%
Добыча полезных ископаемых	8%

Источник: <https://rosinfostat.ru/travmatizm/>

В совокупности на пять отмеченных в таблице отраслей приходится более 70% несчастных случаев на производстве с летальным исходом. Такая ситуация – прямое следствие условий, в которых трудятся работники. По данным Росстата на конец 2018 года доля сотрудников, которые работают в условиях, угрожающих их жизни и здоровью, составляет 37,9%. При этом в некоторых отраслях она превышает

половину общей численности персонала, о чем свидетельствуют данные, приведенные в таблице 3.1.5.

Таблица 3.1.5

Доля работающих во вредных и опасных условиях по отраслям

Отрасль	Доля работающих во вредных и опасных условиях, %
Добыча угля	79,08075
Добыча металлических руд	70,94084
Металлургия	69,28104
Рыболовство и разведение рыбы	65,18343
Производство автомобилей	60,71797
Работа на воздушном и космическом транспорте	58,8802
Добыча других видов полезных ископаемых	58,03664
Перевозки водным транспортом	57,43684
Производство химикатов	56,09375
Производство табака	54,66645
Выпуск нефтепродуктов и кокса	53,08741
Деревообработка	53,01319
Услуги в сфере добычи полезных ископаемых	52,03024

Источник: <https://rosinfostat.ru/travmatizm/>

Гибель работников в процессе выполнения своих обязанностей в основном связана с характером и условиями их труда. В Роструде приводят следующую статистику по основным причинам летального травматизма на производстве в 2018 году (табл. 3.1.6).

Таблица 3.1.6

Процент погибших по отдельным причинам

Причины гибели	Доля в общем числе погибших, %
Падение работника с высоты	34%
Воздействие механизмов и предметов	23%
Падение предмета на работника	13%
Дорожно-транспортное происшествие	12%

Источник: <https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-i-okhrany-truda>

В ведомстве указывают, что примерно в трети случаев причиной является неправильная организация работы сотрудников. Так среди распространенных факторов, которые вызывают летальные случаи,

называют отсутствие должного уровня подготовки сотрудников в вопросах безопасности труда, несоблюдение правил технологического процесса и режимов труда, невыполнение требований безопасности охраны труда в части использования СИЗ и защитных приспособлений.

Большой проблемой остается травматизм по причине дорожно-транспортных происшествий, ведь десятки людей погибают и тысячи получают ранения находясь на работе:

- В 2000 году общее количество пострадавших граждан составило 151,8 тыс. человек.

- В 2005 году оно сократилось до 77,7 тыс.

- К 2008 году составило уже 58,3 тыс. человек.

- В 2013 году снизилась до чуть более, чем 32000

- В 2012 году в РФ произошло более 200000 ДТП с пострадавшими.

- В 2013 году статистика оставалась такой же.

- В 2014-м году число аварий с последствиями для человеческого здоровья снизилось всего лишь до 200000.

- В 2015 оно составляло 185000 пострадавших.

- В 2016 году число пострадавших равнялось 170000 человек.

- В 2017 – ДТП с последствиями для здоровья граждан составило 165000.

- В 2018 году число пострадавших приблизилось к 200000.

- В 2019 году число пострадавших равнялось 210000 человек.

Что касается статистики погибших по отношению к раненым, то за весь этот период приблизительно 1 из 10-12 человек погибает во время дорожно-транспортного происшествия¹⁷⁰. Показатель здесь практически не снизился.

Необходимо отметить, что государственная инспекция труда и социальные партнеры в расследовании ДТП с пострадавшими при

¹⁷⁰ Число летальных случаев ДТП в 2019 ГОДУ достигло 16900 человек, что никак не коррелирует с данными Росстата о травматизме со смертельным исходом.

исполнении трудовых обязанностей не участвуют, что также является, на наш взгляд, фактором, требующим особого внимания.

Удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по видам экономической деятельности на конец 2018 года остается высоким — 37,9% (приложения 14–16), а количество профзаболеваний, установленных впервые, имеют тенденцию к снижению: 2017 год — 4756 человек, 2018 год — 4147 человек (приложения 17–19).

В 2018 году в Российской Федерации зарегистрирован 5161 случай профессиональных заболеваний и отравлений. В сравнении с прошлым 2017 годом отмечается снижение случаев профессиональных заболеваний на 10%. Показатель частоты профессиональной заболеваемости в отчетном году составил 1,17 на 10 000 работников, в 2017 году он составлял 1,31. В структуре профессиональной патологии по-прежнему на первом месте профессиональная патология вследствие чрезмерного воздействия на организм работников физических факторов производственных процессов, уровень которых в 2018 г. возрос и составил 49,85 %. На втором месте профессиональная патология вследствие воздействия физических перегрузок и перенапряжения отдельных органов и систем – 24,73 %. Третье и четвертое места соответственно за профессиональными заболеваниями от воздействия промышленных аэрозолей – 15,89 % и заболеваниями (интоксикациями), вызванными химическими веществами – 6,03 %. Доля профессиональной патологии от воздействия других вредных производственных факторов составляла 3,5 %.

В зависимости от вредных факторов производственной среды, профессиональные заболевания распределились в 2018 г. в сравнении с 2017г. следующим образом:

- заболевания, связанные с воздействием физических факторов – 49,85 % (2017 г. – 47,82 %);

- заболевания, связанные с физическими перегрузками и перенапряжением отдельных органов и систем – 24,73 % (26,08 % соответственно);

- заболевания, вызванные воздействием промышленных аэрозолей – 15,89 % (16,37 %);

- заболевания (интоксикации), вызванные воздействием химических факторов – 6,03 % (5,98 %);

- заболевания, вызванные действием биологических факторов - 1,73% (1,92%); - аллергические заболевания – 1,47 % (1,47%);

- профессиональные новообразования – 0,33% (0,36%).

Следует учесть, что профзаболевания проявляются в основном в возрасте от 40 до 50 лет, а также после 60 лет. (табл. 3.1.7).

Таблица 3.1.7

Анализ профессиональных заболеваний в 2018 году по возрастным группам

Возраст	Количество пострадавших в результате профессиональных заболеваний
До 30 лет	0,21%
30-40 лет	4,18%
40-50 лет	<u>25,49%</u>
50-60 лет	9,69%
От 60 лет	21,63%

Источник: сайт Минтруда РФ <https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-i-okhrany-truda>

По данным ФСС РФ за 2019 год: 12% несчастных случаев были с тяжелым исходом, 4% – со смертельным исходом, 74% – с легким исходом (что составило 39533 страховых случая). 10% были зафиксированы как профессиональные заболевания. Статистика за предыдущие годы приведена в таблице 3.1.8¹⁷¹.

Статистика Росстата показывает заметную тенденцию последних лет, таковой является увеличение продолжительности больничного у сотрудников, получивших травму на работе. С 2000 по 2018 год этот

¹⁷¹ 26 июня 2020 года прошла онлайн-конференция «СИЗ — новые вызовы в новом мире», в рамках которой выступил руководитель Департамента страхования профессиональных рисков ФСС РФ Барановский Игорь Григорьевич и привел статистику несчастных случаев (НС) за прошедший год

показатель увеличился в 1,7 раза. Так, если в 2000 году работник, получивший травму, находился на больничном в среднем 28,8 дней, то в 2019 году этот срок увеличился до 49,3 дня. Эксперты утверждают, что такая ситуация связана с одновременным влиянием двух факторов. С одной стороны, сложность используемых механизмов увеличивает тяжесть травм, получаемых работниками. С другой стороны, благодаря системе обязательного страхования права работников на реабилитацию и восстановление стали соблюдаться в более полном объеме.

Таблица 3.1.8

**Производственный травматизм и профессиональные заболевания
(по данным ФСС РФ)¹⁷²**

	2007	2010	2014	2015	2016	2017	2018
Всего страховых случаев	90251	71377	54721	49774	45990	42609	39825
н/сл. с легким исходом	72820	56155	39079	34745	32387	30797	28699
н/сл. с тяжелым исходом	8515	7298	6153	6180	5524	5143	5001
н/сл. с летальным исходом	3677	2438	2221	1886	1870	1620	1527 ¹⁷³
Профессиональные заболевания	5239	5486	7268	6963	6209	5049	4598

Источник: Статистика с официального сайта ФСС <https://fss.ru/ru/statistics/index.shtml>

Меры, принимаемые на региональном уровне, также способствовали тому, что и в Омской области уровень производственного травматизма в 2018 году по сравнению с 2017 годом снизился более чем на 8 процентов, а численность работников, получивших тяжелые и смертельные травмы в результате несчастного случая на производстве, сократилась почти на 15 процентов.

В 2018 году по данным мониторинга в организациях Омской области в результате производственного несчастного случая травмы различной степени тяжести получили более 620 человек (в 2017 году — более 660

¹⁷² И здесь данные ФСС РФ значительно расходятся с данными Росстата, приведенными в таблице 3.1.2., что требует скрупулезного анализа и совершенствования механизма учета и отчетности в РФ.

человек), из них 109 человек получили тяжелые травмы (в 2017 году — 122 человек), 19 человек погибли (в 2017 году — 24 человека).

Доля женщин, пострадавших на производстве, остается на высоком уровне, но прослеживается динамика снижения. Так в 2018 году доля составила 28,0 процентов (180 человек), в 2017 году 38,1 процента (250 человек). Травмы с тяжелыми последствиями получила 18 женщин (в 2017 году — 21 женщина), в результате несчастных случаев в 2018 году не погибло ни одной женщины (в 2017 году — 2 женщины).

Анализ состояния производственного травматизма в разрезе основных видов экономической деятельности Омской области показал, что наибольшее число травм получают работники строительной отрасли (34,2 процента), обрабатывающих производств (30,0 процента), сельского хозяйства (26,4 процента), транспорта (8,1 процента).

Анализ типологии несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших в 2018 году в организациях Омской области, позволяет выделить в качестве наиболее распространенных падение пострадавшего с высоты, воздействие машин и механизмов. Замыкают тройку дорожно-транспортные происшествия, что еще раз подтверждает, что в этой сфере учет и отчетность по травматизму еще на должном уровне не налажены.

Аналогичная структура (только с другим распределением удельного веса несчастных случаев) сложилась и на уровне страны в целом. Следует отметить, что несчастные случаи, вызванные первыми двумя причинами, в региональной структуре несчастных случаев Омской области встречались чаще, чем на общероссийском уровне:

- падение пострадавшего с высоты — каждый третий несчастный случай в Омской области, каждый четвертый — в РФ;
- воздействие машин и механизмов — каждый третий несчастный случай в Омской области, каждый пятый — в РФ.

В общей структуре причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями в Российской Федерации и в Омской области преобладали

причины организационного характера и «человеческий фактор» (неудовлетворительная организация производства работ, нарушения требований безопасности и гигиены труда, недостатки в обучении работников безопасности труда, нарушения трудовой дисциплины и технологического процесса).

По данным Росстата, в российском тренде уже наметились изменения и данный показатель демонстрирует небольшое (менее 1 процента), но устойчивое снижение, то на уровне региона удельный вес работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжает расти (прирост составил 3,2 процента за последние два года). Чаще всего на таких работников воздействуют химические факторы производственной среды, шума, вибрации и световой среды, а также высокий уровень тяжести трудового процесса.

Рассмотрим информационное обеспечение охраны труда. Неполный охват предприятий обязательной отчетностью по производственному травматизму и состоянию условий труда позволяет отметить лишь тенденцию ежегодного сокращения количества несчастных случаев на производстве (табл. 3.1.9 и 3.1.10) и снижения уровня частоты несчастных случаев (табл.3.1.11). Например, в Омской области свыше 900 тыс. работающих, а в отчетности представлено не более 300 тысяч, что, на наш взгляд, не может служить объективным показателем для системы управления. Мониторинг органом по труду исполнительной власти не проводится по причине невозможности полноты охвата организаций, действующих на территории региона, а значит из-за отсутствия необходимых и достаточных данных для объективного анализа истинного положения дел в исследуемой сфере общественных отношений – трудовая занятость населения.

Таблица 3.1.9

**Динамика производственного травматизма
по РФ, СФО и Омской области по данным Росстата**

№ п/п	Объект исследования	Среднесписочная численность работников, тыс. чел.					Численность пострадавших всего, чел.				
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	Российская Федерация	21663,8	20924,2	20806,9	20168,3	19897,1	31336	28240	26744	25445	23597
2	Сибирский федеральный округ	2783,4	2780,3	2714,5	2612,6	2346,1	5550	5324	4849	4539	3789
3	Омская область	290,3	269,1	267,3	250,1	248,2	639	593	473	421	354

Источник: <https://rosinfostat.ru/travmatizm/>

Представленные показатели не отражают в полном объеме положение с производственным травматизмом по причине отсутствия данных по предприятиям и организациям малого и среднего бизнеса, а также по ряду отраслей: сельское хозяйство, лесная и деревообрабатывающая промышленность, коммунальное хозяйство, сфера управления и т.д., по причине выпадения этих отраслей и сфер из охвата отчетностью.

Таблица 3.1.10

**Динамика производственного травматизма со смертельным исходом
по РФ, СФО и Омской области по данным Росстата**

№ п/п	Объект исследования	Численность пострадавших, чел.				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Российская Федерация	1456	1288	1290	1138	1072
2	СФО	265	234	209	178	163
3	Омская область	16	27	18	3	5

Источник: <https://rosinfostat.ru/travmatizm/>

Данные Росстата о несчастных случаях на производстве со смертельным исходом настораживают самым низким количественным уровнем в сравнении с данными Роструда и ФСС РФ, что безусловно, требует внимательного анализа, выявления причин сложившегося положения в статистике и разработке конкретных предложений по совершенствованию учета и отчетности в сфере охраны труда.

Таблица 3.1.11

Количество пострадавших от несчастных случаев на 1000 работающих (Кч) по РФ, СФО и Омской области по данным Росстата

№ п/п	Объект исследования	Коэффициент частоты несчастных случаев				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Российская Федерация	1,4	1,3	1,3	1,3	1,2
2	Сибирский федеральный округ	2,0	1,9	1,8	1,7	1,6
3	Омская область	2,2	2,2	1,8	1,7	1,4

Источник: <https://rosinfostat.ru/travmatizm/>

Проблему в определении действительного положения дел с охраной труда можно видеть на примере показателей количества пострадавших на производстве от несчастных случаев со смертельным исходом, представленных различными ведомствами (Росстат РФ, Роструд, ФСС РФ). Данные по Российской Федерации, Сибирскому Федеральному округу, Омской области существенно отличаются (табл. 3.1.12).

Таблица 3.1.12

Показатели производственного травматизма со смертельным исходом по данным Росстата, Роструда и ФСС РФ

Год	Росстат			Роструд			ФСС РФ		
	РФ	СФО	Омская область	РФ	СФО	Омская область	РФ	СФО	Омская область
2017	1138	178	3	1722	276	14	1620	256	19
2018	1072	163	5	1698	245	14	1527	252	17

Источник: подборка автора

Не углубляясь в причины различия ведомственной отчетности по охране труда, на уровне Российской трехсторонней комиссии предлагается разработать и утвердить порядок составления органами социального партнерства обязательных информационных сообщений, отражающих динамику количества пострадавших на производстве от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Такой подход позволит расширить получение данных по безопасности труда в отраслевом спектре экономической деятельности.

Ведь истинным состоянием, конечно же, владеют лишь участники самого трудового процесса. Отраслевые обком профсоюзов и объединение работодателей на основании соглашения по охране труда организуют сбор информации о количестве несчастных случаев и профзаболеваний на вверенных им предприятиях и организациях. Региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений будут иметь суммарные показатели по всей территории из своих источников, которые должны дополнить данные Росстата, Роструда и ФСС РФ, и участвовать в цифровой координации информационного поля.

Отсутствие реальной статистики несчастных случаев приводит к невозможности разработки действенных программ снижения травматизма. По мнению Файнбурга Г.З., именно фиксация имевших место травм и несчастных случаев до сих пор является краеугольным камнем в сфере охраны труда.¹⁷⁴ Можно предположить, что выраженная тенденция к снижению числа смертельных случаев и количества пострадавших на производстве является следствием того, что в официальную статистику попадают далеко не все данные о таких происшествиях.

Активное внедрение риск-ориентированного подхода привело к обширному росту категорийного списка предприятий, которые были отнесены к низкорисковым¹⁷⁵. В соответствии с действующим законодательством плановые проверки состояния охраны труда на них вообще не проводятся. Это не исключает возможных происшествий в таких организациях, а только настораживает в обратном.

¹⁷⁴ Г. З. Файнбург, А. Г. Федорец Актуальные вопросы охраны труда на современном этапе "Безопасность и охрана труда": №3 - 2018. – С. 4-28

Карначев И.П., Левашов С.П., Николаев В.Г., Карначев П.И. Проблемы достоверности и качества статистики производственного травматизма в промышленном комплексе РФ // Известия Тульского государственного университета. Науки о земле. 2019. Выпуск 1. С. 110-123

Хадарцев А.А., Панарин В.М., Кашинцева В.Г. К проблеме оценки производственного травматизма в России // Вестник новых медицинских технологий. Электронное издание – 2019

¹⁷⁵ Постановлением Правительства РФ от 16.02.2017 г. № 197 были внесены изменения в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждённое постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 г. № 875. Постановлением № 197 было определено, что деятельность работодателей должна быть отнесена к определённой категории риска в соответствии с Правилами, утверждёнными постановлением Правительства РФ от 17.08.2016г. №806. Источник:<https://блог-инженера.рф>

При этом нельзя не учитывать, что отдельные работодатели скрывают имевшие место происшествия. По факту наказание за сокрытие информации о несчастном случае на производстве на сегодня очень скромное и поэтому неэффективное. Очевидно, что дополнительные расходы, связанные с подобными происшествиями, будут намного превышать штрафные цифры. Именно поэтому некоторые работодатели принимают решение в пользу противоправных действий в такой ситуации.

Налицо необходимость совершенствования организации процесса статистического наблюдения в сфере охраны труда, что в настоящем исследовании предлагается осуществить посредством внедрения модели целевой сверки отчетных данных.

В результате исследования динамики производственного травматизма по данным Росстата, Роструда и ФСС РФ нами выявлены следующие недостатки:

1) в сфере расследования, учета и отчетности ДТП имеет место отсутствия профсоюзов, а также представителей ГИТ и не четкость в определении принадлежности пострадавших, включая с летальным исходом, к трудовым коллективам (деятельности);

2) существенное ограничение хозяйствующих субъектов охватом государственным статистическим учетом и отчетностью в сфере травматизма и профзаболеваемости привело к необъективности реальных данных, что ухудшает возможность всестороннего и полного анализа и выявления конкретных причин, повлекших вред здоровью и жизни занятого населения России;

3) в силу ограниченности государственного статистического учета и отчетности в сфере охраны труда, а также ведомственной специфики труда, допущены и продолжают иметь место на протяжении последних 20 лет существенно различающиеся данные, полученные Росстатом, Рострудом и ФСС РФ;

4) ситуация, сложившаяся с внедрением СОУТ в организациях, ограниченного круга хозяйствующих субъектов, свидетельствует о несовершенстве механизма контроля осуществления СОУТ вследствие чего работодатели склонны к сокрытию травматизма, особенно микро- и среднего, а зачастую и тяжелого в целях ухода от внеочередной СОУТ, которую они же сами должны инициировать;

5) подтверждаемое ежегодной отчетностью ГИТ сокрытие работодателями несчастных случаев с летальным исходом, а равно и маскировка их под причины хронических заболеваний, представляется нетерпимой и недопустимой впредь в условиях закрепления конституционных гарантий приоритета здоровья и жизни трудящихся;

б) существующие показатели уровня и качества развития социально-трудовых отношений в сфере травматизма и профзаболеваемости в современных условиях развития здравоохранения, предупредительной медицины и широкомасштабной цифровизации экономики нуждаются в кардинальном пересмотре и обновлении.

Результаты анализа динамики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, полученные выше, будут учтены в следующих разделах работы в процессе разработки путей развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

3.2 Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

В последнее время в процессе исследования общественных отношений, включая социально-трудовые, все чаще идет речь о социальной ответственности, что в условиях построения социального государства Россия, представляется весьма правильно и своевременно. Социальная ответственность, на наш взгляд, категория всеохватная, т.е.

относящаяся ко всем категориям населения и функционирующих субъектов, включая бизнес и государственный аппарат. Таким образом, в рамках настоящего исследования актуальным представляется рассмотрение социальной ответственности государства в системе регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, непосредственно работников и работодателей.

Для всех без исключения субъектов социально-трудовых отношений в сфере охраны труда реализация социальной ответственности за обеспечение безопасности и гигиены труда, которая пока не стала нормой поведения в нашей стране, стало серьезным и неожиданным испытанием в период адаптации к рыночным механизмам хозяйствования.

Во-первых, в отличие от социальных государств¹⁷⁶ в нашей стране, за столь короткий промежуток времени¹⁷⁷ сформировалась целая группа олигархов¹⁷⁸, что, безусловно, стало фактором поляризации общества. И одновременно каждый пятый россиянин по данным Росстата¹⁷⁹ находится за чертой бедности.

Во-вторых, до настоящего времени с начала 90-х годов прошлого века до сих пор не изжита практика использования принудительного труда, а точнее задолженности по заработной плате. На начало июля 2020 года суммарная задолженность российских организаций по зарплате составила около 2.2 млрд рублей,¹⁸⁰ что на 221 млн рублей меньше, чем в начале лета. При этом следует отметить, что статистика не учитывала данные по субъектам малого предпринимательства. Однако, задолженность по зарплате допускают как коммерческие структуры, так и государственные предприятия.

¹⁷⁶ Швеция, Германия, Дания, Норвегия, Швейцария и др.

¹⁷⁷ Рыночные механизмы в России осваиваются не более 30 лет.

¹⁷⁸ 200 богатейших россиян с доходом от 400 млн. долларов США/ <https://www.forbes.ru/rating/397799-200-bogateyshih-biznesmenov-rossii-2020-reyting-forbes> (дата обращения: 19.08.2020)

¹⁷⁹ Согласно **данным Росстата**, за черту бедности «отброшено» более 20 млн. наших соотечественников. Это свыше 15% населения **России**. Согласно результатам опроса, семья считается бедной, если на каждого ее члена приходится ежемесячно менее 15000 рублей./ <https://rosinfostat.ru/uroven-bednosti/>

¹⁸⁰ <https://finance.rambler.ru/realty/44523740-rosstat-opublikoval-statistiku-dolgov-po-zarplate/>

В-третьих, не изжиты из практики социальной защиты пострадавших государством двойные стандарты, о которых свидетельствуют многочисленные факты¹⁸¹ выплат из федерального бюджета и региональных бюджетов семьям пострадавших. На фоне этих выплат возмещение вреда семьям пострадавших на производстве, осуществляемое в соответствии с нормами Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» выглядит весьма скромно.

В-четвёртых, продолжает иметь место сокрытие работодателями случаев травматизма с летальным исходом. В 2018 году было выявлено и расследовано в установленном порядке 562 сокрытых несчастных случая на производстве, включая 172 несчастных случая со смертельным исходом.

В-пятых, традиционно Росстат подтверждает высокое количество погибших в строительстве, обрабатывающих производствах, в сфере транспорта, в сельском хозяйстве и в добыче полезных ископаемых. При этом следует заметить, что в список пяти самых опасных отраслей не входит энергетика¹⁸², где опасность и вредность значительно выше, чем в отмеченных отраслях экономики.

В-шестых, государство до сих пор не обеспечило должного контроля и надзора в сфере строительства жилья, в результате чего продолжительное время имеет место наличие обманутых дольщиков и высокий уровень производственного травматизма в строительстве. По данным на начало 2019 года в России 68 субъектов, где находятся 898 проблемных

¹⁸¹ Авария на ЧАЭС, АПЛ «Курск», гибель горняков на шахте «Воргашорская», авария на Саяно-Шушенской ГЭС, пострадавшие от пожара в кафе «Хромая лошадь», обвал дома на Урале и другие ЧП.

¹⁸² Постановление Правительства РФ от 20.07.2013 N 610 (ред. от 18.07.2019) "О федеральном государственном энергетическом надзоре" (вместе с "Положением об осуществлении федерального государственного энергетического надзора") Приложение. Критерии отнесения деятельности субъектов электроэнергетики, теплоснабжающих организаций, теплосетевых организаций и потребителей электрической энергии к определенной категории риска.

новостроек. В реестр обманутых дольщиков включены около 40 тысяч граждан.¹⁸³

В-седьмых, не препятствуя созданию частных дошкольных образовательных учреждений (детских садов) и школ, государство не обеспечивает компенсацию части средств из уплачиваемых родителями налогов на их оплату, что ставит в неравное положение с другими родителями, дети которых воспитываются и обучаются в государственных учреждениях.

В-восьмых, многолетние дискуссии, возникающие в Государственной Думе в процессе обсуждения очередного бюджета на предстоящий период по поводу внедрения прогрессивной шкалы налога, до настоящего времени не дали результата. Введение прогрессивной шкалы налогообложения позволило бы защитить малообеспеченных граждан.

В-девятых, стимулируя развитие среднего класса в стране, включая в эту категорию самозанятых и малый бизнес, государству целесообразно поощрять предпринимателей, активно привлекающих членов семьи, родственников, формирующих таким образом предприятия-династии, где и охрана труда в большей мере контролировалась бы и обеспечивалась бы за счет ветеранов труда и высококвалифицированных специалистов-родственников.¹⁸⁴

В-десятых, как показывает практика, необоснованное позиционирование профсоюзов в качестве «околотрудовой периферии» ничего кроме вреда трудовым отношениям не приносит. И наоборот, государственное стимулирование представительных органов работников как резерва на формирование активных предпринимателей, творческих рационализаторов и изобретателей, а также высококвалифицированных трудовых династий, способствовало бы инициированию наставничества и активизации общественного контроля в том числе и в сфере охраны труда.

¹⁸³ 26 апреля 2018, 11:40 Интервью замминистра Никиты Стасишина: об ипотеке и долевом строительстве (ИА «Интерфакс») <https://minstroyrf.gov.ru/press/intervyu-zamministra-nikity-stasishina-ob-ipoteke-i-dolevom-stroitelstve-ia-interfaks-/>

¹⁸⁴ Таким образом возможен рост семейный предприятий и бизнес-династий.

В процессе исследования отмеченных выше и целого ряда других случаев неустроенности жизни, а также халатного отношения к обязанностям работодателей и должностных лиц в сфере труда и ЖКХ, предопределили необходимость предложить и обосновать новый, ранее не использовавшийся ни в теории ни в практике обеспечения охраны труда – социально-обусловленный фактор.¹⁸⁵

Социально-обусловленный фактор: счастье в жизни обуславливает отличное настроение в процессе любимой работы, а социальные проблемы (разлад в семье, жизнь в долг, неустроенность быта, дискомфорт в квартире из-за шумных соседей, рост социальной разобщенности по доходам и уровню жизни и т.д.) предопределяют ослабление внимания и/или отвлечения от работы. Волнующие темы, неуместная на работе забота об оставленных дома без присмотра детях и т.д., чреватые для женщин-работниц возникновением опасностей в процессе труда и случаев травматизма или аварий.

По нашему мнению, государству целесообразно поддержать закрепление обязанности работодателя решать социальные вопросы коллектива организации, включая бытовые по отдельным работникам (учеба, здоровье, отдых и т.д.) в коллективных договорах. Деньги для таких добрых дел в организации всегда есть (чистая прибыль), а работники ответят на заботу эффективной деятельностью.¹⁸⁶

Рассмотрим какие финансовые средства государство направляет, чтобы компенсировать подорванное здоровье или в рамках возмещения вреда, причиненного в результате травмы работников, работающих в самых разных отраслях хозяйства (табл.3.2.1), а также на то, чтобы обеспечить каждого средствами индивидуальной защиты (данные 2018 года):

¹⁸⁵ Следствием наличия этого фактора бывают: не отдохнувший водитель в канун дальнего рейса; плохо отдохнувшая штамповщица, электромеханик; без настроения приступающие к работе врач, учитель, авиадиспетчер и т.д.

¹⁸⁶ В качестве наглядного примера могут служить отношения, формируемые работодателями на японских предприятиях, которые с лихвой описаны В. Цветовым в книге "Пятнадцатый камень сада РЁАНДЗИ", а также многочисленные примеры из Швеции, Дании, Норвегии и др.

- В добыче полезных ископаемых сумма была самая большая и составила 14.495 рубля на 1 трудящегося.

- В сфере транспортировки и хранении так же, как и обеспечении электрической энергией, газом и паром, на каждого работника приходится приблизительно 11.200 руб.

- 10.000 рублей выплачивают на каждого строителя для того, чтобы обеспечить соответствующие условия труда и компенсировать возможное получение травм.

- В обрабатывающих производствах эта величина составляет 8712 руб.

- В деятельности в области информации и связи – 7.509 рублей.

- Для сельского, лесного и других видов хозяйств – 5.714 руб.

Таблица 3.2.1

Затраты по охране труда на 1 работающего в РФ

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Израсходовано средств на мероприятия по охране труда в расчете на 1 работающего, рублей	8758,1	8881,3	9615,5	10930	11480	12965	14246

Источник: <https://rosinfostat.ru/travmatizm/>

Отчет таким образом нам стал известным, а вот достаточно ли выделенной на 1 работника суммы сказать затруднительно и получить обоснованный ответ просто негде. Надо, чтобы социальные партнеры участвовали в расчетах, а за цифрами были видны результаты выполнения поставленных задач в сфере безопасности и гигиены труда с учетом намеченных к реализации превентивных мероприятий, включая обеспечение СИЗ.

В соответствии со ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний» размер выплаты при наступлении страхового случая конкретному работнику рассчитывается исходя из его среднемесячного заработка и степени утраты профспособности. Эта величина подлежит ежегодной индексации. Коэффициент индексации устанавливается постановлением Правительства РФ с 1 февраля текущего года. В 2020 году произошла очередная индексация. Постановление Правительства РФ от 24.01.2020 № 32 установило с 01.02.2020 коэффициент индексации на уровне 1,043. Таким образом, начиная с этой даты размер ежемесячной страховой выплаты не может превышать 77 283,86 руб. Лимит будет действовать до 31.12.2020 года.

Кроме этого назначается единовременная выплата в следующих ситуациях:

- если сотрудник скончался в связи с профзаболеванием или из-за несчастного случая на предприятии, выплачивается 1 млн руб.;
- если он получил травму или заболевание, которые не предполагают полную потерю трудоспособности, может быть выплачено не более 94 018 рублей.

Законодательством предусмотрена дополнительная компенсация¹⁸⁷ в подобных ситуациях:

- на приобретение медикаментов, протезов и иных приспособлений;
- на лечение, которое будет осуществляться в России;
- на услуги по уходу за пострадавшим;
- на проезд по территории страны для получения лечения в медицинском учреждении или для реабилитации;
- на приобретение специального транспорта для гражданина, если это необходимо по медицинским показаниям.

¹⁸⁷ Дополнительная компенсация предусмотрена п.п.3 п.1 ст.8 Закона № 125-ФЗ, а также Постановление Правительства РФ от 15.05.2006 № 286 (ред. от 10.02.2020) "Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"

Также пострадавшему компенсируются затраты на переобучение, если он по медицинским показаниям больше не может продолжать профессиональную деятельность в прежней должности. Моральный вред в связи с установлением профессиональной нетрудоспособности возмещается по правилам, предусмотренным ст.151 ГК РФ.

Отчисление средств назначается территориальным отделом ФСС РФ по результатам медико-социальной экспертизы. Размер причиненного ущерба по причине производственной травмы, степень тяжести вреда здоровью определяется заключением эксперта. В то же время, если при расследовании страхового случая будет выявлена вина самого сотрудника (полная или частичная), что привело к причинению вреда своему здоровью, то размер страховых ежемесячных выплат будет уменьшен на 25% (ст.14 Закона № 125-ФЗ).

Информация о мерах социальной защищенности работника в сфере охраны труда, условиях ответственности работодателя должна обязательно доводиться до участников трудового процесса в рамках процедуры регулирования социально-трудовых отношений¹⁸⁸, а исполнение, в первую очередь, за органами социального партнерства соответствующего уровня регулирования социально-трудовых отношений.

На современном этапе развития прорывных технологий необходимо проводить оценку состояния СТО и широко внедрять коллективно-договорную форму регулирования социально-трудовых отношений, в том числе и в сфере охраны труда. Именно совместное участие в организации охраны труда представителей власти, работодателей и работников на уровне регионов и муниципалитетов, а также представителей администрации и работников на уровне предприятия даст ожидаемые результаты в улучшении условий и безопасности труда. Работодатели, в том числе Правительство РФ в госсекторе экономики, уклоняющиеся от

¹⁸⁸ Как на этапе заключения трудового или гражданско-правового договора, а также посредством коллективных договоров, заключение которых для работодателя должно быть показателем степени их социальной ответственности перед государством и работниками, а для системы социального партнерства – пропуском для принятия его в соответственное объединение работодателей.

создания в их хозяйствующих субъектах профсоюзных организаций, а также не поддерживающие инициативы профсоюза по подготовке и заключению коллективных договоров, не могут считаться социально-ответственными с вытекающими из этого последствиями.

Проведенный на примере ряда субъектов РФ анализ показателей состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда подтверждает актуальность оценочной процедуры, позволяет определить пути развития и совершенствования партнерских отношений на всех уровнях экономической деятельности. Следует учитывать, что перечень показателей может быть при необходимости расширен с учетом особенностей региона, отрасли, предприятия¹⁸⁹.

Формирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на принципах социального партнерства повышает эффективность работы по защите здоровья работников в процессе трудовой деятельности и способствует повышению эффективности производства. Использование различных форм социального партнерства (коллективные переговоры, взаимные консультации, соглашения и т.д.) позволяет достичь согласованности интересов работников и работодателей в данной сфере, оказывая положительное влияние на качество трудовой жизни коллектива организации, а также повышения его конкурентоспособности.

Очевидно, что результативность социально-трудовых отношений зависит от уровня их развития. В работе определены основные показатели, характеризующие социально-трудовые отношения в сфере охраны труда для отдельных уровней социального партнерства и предложена методика их оценки. Таким образом, установив степень исполнения показателей в сфере развития социально-трудовых отношений (полное, частичное или их отсутствие) можно планировать работу по совершенствованию или развитию социально-трудовых отношений. Условия их формирования и развития на региональном, отраслевом,

¹⁸⁹ Баранов, Ю. В. Оценка состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда — путь к их развитию / Ю. В. Баранов, Н. В. Косинова // Экономика труда. — 2018. — Т. 5, №2. — С. 503–512.

территориальном уровнях имеют много общего, поэтому для их оценки выбраны единые показатели, которые приведены в таблице 3.2.2.

Таблица 3.2.2

Оценка социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, территориальном, отраслевом уровнях

№ п/п	Показатели (критерии)	Степень исполнения				
		Омская область	Город Омск	ЖКХ	Медицина (бюджет)	Образование (бюджет)
1	Наличие объединений работодателей	создано	создано	создано	создано	создано
2	Наличие объединений работников	создано	создано	создано	профсоюз	профсоюз
3	Создание комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	создано	нет	создано	нет	нет
4	Наличие в программах социально-экономического развития (регионального, муниципального, территориального уровней), направлений развития охраны труда и улучшения условий труда	разработана	нет	нет	нет	нет
5	Наличие законодательной и нормативной базы по регулированию социально-трудовых отношений в сфере охраны труда	разработана	нет	нет	нет	нет
6	Наличие положения о системе управления охраной труда (структуры управления)	разработано	нет	нет	разработано	разработано
7	Охват организаций всех форм собственности коллективными договорами (соглашениями по охране труда) на соответствующем уровне	38,8%	45%	нет	100%	100%
8	Наличие соглашений о социальном партнерстве	да	да	да	да	да

Источник: подборка автора.

Таким образом, возможно оценить наличие механизма регулирования социально-трудовых отношений на указанных уровнях и полноту охвата

коллективно-договорным регулированием.

Однако, куда важнее знать уровень качества регулирования социально-трудовых отношений на каждом уровне. Как показывает практика, в коллективные договоры и соглашения из года в год вносятся не существенные проблемы в сфере охраны труда, а дежурные, а то и вовсе дублируются нормы ТК РФ.

Показатели состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда для локального уровня экономической деятельности учитывают организационные и структурные особенности в производственных коллективах, их участие в регулировании вопросов охраны труда внутри предприятия или промышленного кластера. Результаты оценки состояния социально трудовых отношений на локальном уровне приведены в таблице 3.2.3.

В ходе проведенной оценки установлено, что на территории Омской области действуют региональное Соглашение о социальном партнерстве на 2019–2021 годы, заключенное между Правительством Омской области, территориальным общественным объединением Федерации профсоюзов, региональным объединением работодателей и десять отраслевых соглашений. Приняты территориальные соглашения. Структура территориальных трехсторонних комиссии по регулированию социально-трудовых отношений находится в стадии формирования, лишь в шести сельских районах созданы объединения работодателей. В координационных советах профсоюзов преобладают представители предприятий бюджетной сферы, бизнес представлен слабо.

**Оценка социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на
локальном уровне**

№ п/п	Показатели	Степень исполнения			
		ПО «Полет»	ОДКБ (бюджет)	Компания «Евразия»	ОмГТУ
1	Наличие профсоюзной организации или иной организационной формы коллектива	создана	создана	нет	создана
2	Наличие комитета (комиссии) по охране труда (приказа, положение)	создана комиссия, нет положения	нет	нет	создана формально
3	Наличие избранных уполномоченных по охране труда (разработано положение об уполномоченных по охране труда и регламент работы)	да	да	нет	нет
4	Наличие действующей системы управления охраной труда	формально	нет	нет	формально
5	Наличие службы, специалиста или лица ответственного за охрану труда	создана	специалист по ОТ	специалист по ОТ	создана
6	Обучение и проверка знаний по охране труда	проводится	проводится	проводится	проводится
7	Участие уполномоченных по охране труда в организации контроля за состоянием условий труда	нет	нет	нет	нет
8	Наличие коллективного договора или соглашения по охране труда	кол. договор	кол. договор	нет	кол. договор
9	Наличие мероприятий по улучшению условий труда	по результатам специальной оценки р.м.	По результатам специальной оценки р.м.	по результатам специальной оценки р.м.	по результатам специальной оценки р.м.
10	Выполнение отраслевых соглашений	не оценивается	Не оценивается	нет	нет

Источник: подборка автора.

Однако, более детальный анализ состояния социального партнерства нуждается в совершенствовании. В частности, региональная нормативная база по охране труда и социальному партнерству требует изменений организационного плана, в том числе по вопросам финансирования охраны труда в бюджетных организациях. Обязательства в трехсторонних соглашениях, в том числе в сфере охраны труда, носят декларативный

характер. В программах социально-экономического развития города Омска и районов области не учтены направления улучшения условий и охраны труда. Органы местного самоуправления из-за отсутствия соответствующих полномочий не имеют в штате специалистов по охране труда. Финансирование мероприятий по охране труда в бюджетной сфере не выделяется отдельной строкой из общей суммы средств на содержание. Рабочая группа общественного Совета при Министерстве труда и социального развития Омской области (автор является членом Совета) предложила поправки в закон Омской области об охране труда в части финансирования организаций бюджетной сферы и передачи полномочий по охране труда на муниципальный уровень, но Комитет Законодательного собрания Омской области отклонил данную инициативу из-за экономии бюджета, ведь в области 33 муниципальных образования. А сколько нужно средств? Необходимо подсчитать с учетом мирового опыта: часть средств, поступающих в виде штрафов, используются целевым образом для улучшения сферы, из которой эти штрафы поступили.

Из результатов оценки состояния социального партнерства в Омской области следует, что наиболее благополучно обстоят дела в бюджетной сфере, где активно работают отраслевые профсоюзы, которые обеспечивают самый высокий охват коллективными договорами, развивают институт уполномоченных по охране труда, проводят конкурсы на звание лучшего уполномоченного по охране труда на регионально-отраслевом и отраслевом уровнях. Напротив, оценка отрицательная или отмечается формальное исполнение показателей (отсутствуют комиссии по охране труда, не избираются уполномоченные по охране труда, нет связи с отраслевыми соглашениями) в крупной торговой компании по продаже и техническому обслуживанию автомобилей, на предприятии ПО «Полет».

Одним из основных элементов защиты трудовых прав и социальных гарантий работников организаций различных форм собственности и важной частью системы регулирования социально-трудовых отношений в

сфере охраны труда на локальном уровне являются коллективные договоры. В Омской области, осуществляется их уведомительная регистрация и мониторинг выполнения. В последние годы наблюдается тенденция к снижению количества коллективных договоров. На 1 января 2015 году на территории Омской области действовало 3,4 тыс. коллективных договоров, на 1 января 2016 года — 3,1 тыс., которые обеспечивают защиту 360 тысяч работников преимущественно бюджетной сферы, в 2017 году — 3,0 тыс., действие которых распространялось на 283,9 тыс. человек (табл. 3.2.4).

Таблица 3.2.4

Динамика коллективных договоров в Омской области

Годы	2015	2016	2017	2018
Количество КД, тыс.	3,4	3,1	3,0	2,8
Число работников, тыс.	482,6	360,8	283,9	194,2

Источник: мониторинг Министерства труда и социального развития Омской области

В регионе по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики при среднесписочной численности работающих 940 тыс. человек зарегистрировано 115,76 тыс. хозяйствующих субъектов, из которых 66,46 тыс. — индивидуальные предприниматели. Следует отметить, что предприятия среднего и малого бизнеса не используют договорную форму регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда и не имеют в штате соответствующих специалистов, общественный контроль не организован. В целом менее 50% предприятий региона с численностью работников более 50 человек создали службы по охране труда или имеют освобожденного специалиста. Комиссии по охране труда согласно результатам мониторинга, проводимого органами исполнительной власти, созданы не более чем на 5% предприятий, зарегистрированных на территории Омской области.

А почему такое положение имеет место: 1) отсутствие

общественного контроля вообще, а со стороны ГИТ годами; 2) ГИТ в условиях сокращения численности работников и количества проверок не придает особого значения наличию служб ОТ и общественных контролеров; 3) работодатель имеет возможность не спешить с выполнением НПА и отсрочить наказание. Следует, с целью повышения ответственности ГИТ за надлежащий надзор и контроль, включить показатель наличия в организации СУОТ в отчетные формы проводимых проверок состояния охраны труда.

Именно наличие комиссий и уполномоченных по охране труда позволяет объединить усилия работодателей и наемных работников для решения вопросов по улучшению условий труда, предупреждению и снижению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, отбору актуальных предложений для включения в коллективный договор.

Таким образом, проведенная оценка позволяет определить не только реальное состояние социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, но и выявить направления развития эффективной системы их регулирования на всех уровнях экономической деятельности, а творческий подход к разработке оценочных показателей поможет организовать эту работу.

В связи с отсутствием утвержденных критериев для оценки качества коллективных договоров и в целях совершенствования анализа их содержания, следует внедрять в практику регулирования социально-трудовых отношений предложенные Н.Д. Федаш показатели:

а) уровень декларативности содержащихся в коллективном договоре мероприятий (норм), определяемый по формуле:

$$Уд = (Чдн : Чм) \times 100\%, (\%) (1)$$

где, Уд - показатель уровня декларативности мероприятий договора;

Ч_{дн} - количество декларативных мероприятий или воспроизводящих нормы действующего законодательства;

Ч_н - общее количество всех норм (пунктов, мероприятий) внесенных в коллективный договор.

б) уровень корпоративности коллективного договора

$$У_k = (Ч_{кн} : Ч_n) \times 100\%, (\%) (2)$$

где, У_к - показатель уровня корпоративности коллективного договора;

Ч_{кн} - количество корпоративных норм (принятых в процессе заключения коллективного договора и отличающихся от действующих в отрасли, регионе, включая внесенные повторно);

Ч_н - количество всех норм (пунктов, мероприятий), внесенных в коллективный договор.

в) уровень новаторства коллективного договора

$$У_n = (Ч_{нн} : Ч_n) \times 100\%, (\%) (3)$$

где, У_н - показатель уровня новаторства коллективного договора;

Ч_{нн} - число новых корпоративных норм (улучшающих положение работников или внесенных впервые);

Ч_н - количество всех норм (пунктов, мероприятий), внесенных в коллективный договор.

Применяя предложенные формулы при разработке коллективных договоров можно добиться повышения эффективности их содержания¹⁹⁰.

Государство как регулятор трудовых отношений является своеобразным "гарантом", который защищает человека от произвола работодателей, дает возможность отстаивать свое достоинство и интересы. Хозяйственная власть частного собственника объективно способна творить произвол и приносить интересы людей в жертву прибыли. Экономически

¹⁹⁰ Федаш Н. Д. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в малом бизнесе (на примере организаций Краснодарского края). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук . Москва-2005. Экономическая библиотека - <http://economy-lib.com/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-v-malom-biznese#ixzz6dPW9OENS>

общество в этом заинтересовано, но еще более оно заинтересовано в том, чтобы учитывался человеческий фактор, забвение которого способно привести к крупным социальным потрясениям (трудовым конфликтам, массовому недовольству)¹⁹¹.

Осознание государством роли профсоюзов в построении социального государства и последующее делегирование новых общественно-обусловленных функций институту социального партнерства, включая расширение практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, предопределяет новый значимый фактор в качественном обеспечении безопасности и гигиены труда.

Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда заключается:

1. В реализации трех ключевых функций, предусмотренных системой демократического правового государства:

1.1. законотворческой;

1.2. исполнительной;

1.3. судебной.

2. Правительство РФ – в осуществлении исполнительной функции государства в качестве работодателя в госсекторе экономики, обеспечивая:

2.1. как работодатель на государственных предприятиях: соблюдение норм и правил в сфере безопасности и гигиене труда, одновременно подавая пример коммерческому сектору экономики;

2.2. как государственный орган, формирующий политику в сфере труда и социально-трудовых отношений¹⁹², а также обеспечивающий ее нормативно-правовое регулирование: инициирует и стимулирует участие

¹⁹¹ Кутляров А.Н., Кутляров Д.Н., Кутлярова Р.Ф. Совершенствование механизма государственного регулирования земельных отношений // Вестник Башкирского государственного аграрного университета. 2016. №1 (37). С. 119-126.

¹⁹² Часть е4 Конституции РФ закрепила функцию Правительства РФ: е.4) обеспечивает реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/0b3885e36003852fe32df6bcfefdcdb6e7ec85e/

общественных организаций, социально-ориентированных некоммерческих организаций в общероссийском движении за работу без травм и профессиональных заболеваний;

2.3. как сторона и социальный партнер в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:

- разрабатывает, сопровождает и внедряет общероссийскую цифровую платформу «Мониторинг социально-трудовых отношений», включающую подсистему «Безопасность и гигиена труда»;

- качественно совершенствует существующую систему регистрации коллективных договоров и соглашений, дополняя ее функцией оценки их декларативности, новаторства и эффективности;

- объявляет ежегодный смотр-конкурс на лучшее предложение по обеспечению безаварийной работы в свете конституционной гарантии приоритета жизни и здоровья трудящихся.

3. Органы государственной власти в субъектах РФ, государственные служащие всех уровней, а также СМИ и общественные организации участвуют:

- в активизации органов социального партнерства в управлении охраной труда посредством осознанного понимания сторонами влияния уровня безопасности и комфортности труда на экономическую эффективность производственной деятельности, для чего необходимы организационные и кадровые изменения в работе комиссий по охране труда, комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

- во внедрении практики привлечения работников к решению вопросов безопасности и условий труда на их рабочих местах путем опроса мнений и сбора предложений по их улучшению, обсуждения и согласования в коллективах принимаемых мер.

Таким образом, нами исследована роль государства в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, выявлены недостатки и предложены:

1) обоснованный социально-обусловленный фактор риска в сфере безопасности и гигиены труда, заключающийся в возможном ослаблении внимания работников в соблюдении технологического процесса на рабочем месте под влиянием накопившихся социально-бытовых проблем¹⁹³;

2) оценка состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда посредством предложения 8 показателей на региональном, территориальном и отраслевом уровнях экономической деятельности (Табл. 3.2.2) и 10 показателей на локальном уровне (Табл. 3.2.3.) ;

3) обоснована необходимость введения критериев оценки качества коллективных договоров и их новаторства.

3.3 Состояние обеспечения безопасности и гигиены труда работодателями

Нужно прямо сказать: мошенничество, умышленное сокрытие несчастных случаев на производстве с летальным исходом, снижение внимания к профилактике профзаболеваемости, декларативный характер коллективных договоров и соглашений, формальный (постфактум) подход ФСС РФ к констатации страховых случаев без их рассмотрения в качестве основы для предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в последующий период и другие недостатки обусловили необходимость рассмотреть социальную ответственность как элемент системы управления охраной труда (СУОТ).

Существует концепция международных стандартов социальной ответственности и отчетности, которая предполагает, что компании должны отчитываться перед обществом обо всех последствиях своей деятельности, а не только о финансовых результатах. Эта концепция зародилась в начале прошлого века, а само понятие социальной

¹⁹³ В Японии в целях настраивания работников на рабочий лад после их приезда на работу традиционно исполняется вслух гимн предприятия, который способствует концентрации внимания на исполнении трудовых функций в полном абстрагировании от соцпроблем.

ответственности первоначально формулировалось как правило, согласно которому бизнес, помимо соблюдения законов и производства качественного продукта, добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом, вносит значительный вклад в улучшение качества жизни людей. Сталелитейный магнат Э. Карнеги первым продекларировал два основных положения, на которых основывается понятие социальной ответственности — благотворительность и служение обществу¹⁹⁴.

В конце 60-х — начале 70-х годов XX века в США, Великобритании, Японии и Германии стала формироваться концепция социально ответственного бизнеса. В общем виде она формулируется так: бизнес должен не только заботиться о прибыли и уплате налогов, которые распределяются государством на решения социально значимых проблем, но и разделить с обществом ответственность за социальную несправедливость, экономическое неравенство и экологические проблемы. Дополняет данную теорию Р.Э. Фримен своей «концепцией заинтересованных сторон», предлагая идею трансформации корпоративной социальной ответственности в «ответственность компании перед заинтересованными сторонами»¹⁹⁵.

Процесс социальной активизации бизнеса в России начал развиваться с 2002 года, когда появились первые примеры о его социальной деятельности. В настоящее время можно определить четыре модели социального поведения российского бизнеса.

Первая модель — это градообразующее предприятие, которое определяет всю жизнь в данном населенном пункте.

Вторая модель — добровольно-принудительная благотворительность. Примером служит строительство социально

¹⁹⁴ Эндрю Карнеги. Евангелие богатства. Издательство: Эксмо. -

2008. <https://avidreaders.ru/book/evangelie-bogatstva-endryu-karnegi-obzor.html>

¹⁹⁵ В современном виде «концепция стейкхолдеров» получает распространение с середины 80-х годов XX века, когда выходит в свет работа Эдварда Фримена «Стратегический менеджмент: концепция заинтересованных сторон».

значимого объекта.

Третья модель — это торг, когда предлагается поддержка в бизнесе в обмен на участие в решении социальных проблем региона.

Четвертая модель — модель социального партнерства. Сегодня она встречается реже, чем три вышеупомянутые¹⁹⁶.

Ю. Е. Благов в своей статье «Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление» рассмотрел связь концепции корпоративной социальной ответственности (КСО) с теорией и практикой стратегического управления. Показана эволюция концепции КСО и российская специфика ее применения. Сделан вывод о том, что современные трактовки не только подчеркивают стратегический характер КСО, но и позволяют рассматривать ее и как важнейший элемент стратегического управления компанией, и в качестве самостоятельной концепции стратегического управления¹⁹⁷.

Широко известна точка зрения о том, что социальная ответственность бизнеса состоит, прежде всего, в получении прибыли. Однако часто утверждается, что существование бизнеса оправдано только тогда, когда он служит общественной или социальной цели. Понятия "бизнес" и "работодатели" упоминается в данном контексте как взаимозаменяемые. Хотя небольшой "идеологический" акцент все же есть — употребление понятия "работодатели" подчеркивает особую важность социальной ответственности бизнеса по отношению к работникам¹⁹⁸.

Говоря об охране труда в настоящее время, не стоит забывать «период застоя», при котором отношение к вопросу об охране труда было достаточно формальным. И на сегодняшний день имеются руководители, которые управляют предприятием, используя ранее усвоенные консервативные принципы, на основании которых охрана труда занимает

¹⁹⁶ Вережкин, Л. П. Социальная ответственность бизнеса / Л. П. Вережкин // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные проблемы. — 2010. — №1. — С. 12.

¹⁹⁷ Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю.Е.Благов; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. — 272 с.

¹⁹⁸ Источник: ecsocman.hse.ru (Т.В.Чубарова. Социальная ответственность работодателей)

далеко не первое место. При этом стоит отметить тот факт, что подавляющее большинство современных управленцев понимают всю важность и необходимость соблюдения норм и правил охраны труда на производстве, они считают, что выполнение требований охраны труда является залогом успеха предприятия¹⁹⁹.

Специалисты в сфере охраны труда выделяют 4 основных аспекта, определяющих важность охраны труда для руководителей, независимо от масштаба предприятия и специфики производственного процесса:

- соблюдение нормативных правил гарантирует сохранность здоровья конкретного работника, ценность которого превышает все. Ни один из показателей экономической эффективности не может стать поводом для пренебрежения безопасностью труда и оправданием угрозы работнику. Здесь речь идет не только о жизни и здоровье, как о высшей ценности, но и о значении самого сотрудника, как трудового ресурса, имеющего важные для предприятия знания, навыки и опыт;

- правильная организация охраны труда дисциплинирует персонал в неукоснительном выполнении требований охраны и гигиены труда, позволяет создать действенную систему управления охраной труда, максимально снижая количество несчастных случаев, аварий и поломок, повышая производительность работы и эффективность производства в целом. В этом ключе, в среднесрочной перспективе, охрана труда представляет для руководителей даже большую ценность, чем для работников;

- правила охраны труда распространяются не только на безопасность при исполнении трудовых обязанностей, но и на профилактику профзаболеваний, соблюдение режима чередования труда и отдыха, обеспечение питания, спецодежды и средств гигиены, предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций. Заинтересованность и забота руководства о своих сотрудниках вызывает у работников необходимое

¹⁹⁹ Карнаух, М. Н. Новые принципы в управлении охраной труда в организациях / М. Н. Карнаух, Н. Н. Карнаух // Охрана труда и социальное страхование. — 2002. — № 3. — С. 17–21.

чувство надежности, что уменьшает текучесть кадров и обеспечивает стабильность предприятия;

- соблюдение охраны труда исключает финансовые затраты предприятия на выплаты штрафных санкций контролирующих государственных органов, призванных следить за соблюдением трудового законодательства. Отсутствие санкций исключают серьезные имиджевые потери и повышают инвестиционную привлекательность организации.

Госорганы усиливают контроль за выполнением трудового законодательства, регулярно расширяют требования относительно безопасности и повышая ответственность за их нарушения. Однако, именно частные компании чаще имеют формальный подход к вопросам соблюдения норм охраны труда, что особенно касается небольших предприятий. По версии Федеральной службы по труду и занятости²⁰⁰ в число таких вопросов входят:

- Отказ от создания службы охраны труда или введения должности специалиста. Обязательным является создание такой службы и введения специалиста, только для компаний, где численность персонала превышает 50 человек. В остальных случаях, необходимость ее создания зависит от специфики работы организации.

- Игнорирование обязанности проведения инструктажа работнику по охране труда. Обязательность такого инструктажа закреплена в ст. 212 ТК РФ. Согласно п. 2.3.2 Порядка, утвержденного постановлением Минтруда России № 1/29, проведение инструктажа допустимо только тем специалистом, который прошел специальное обучение.

- Не исполнение обязанности обеспечения работников средствами защиты от вредных воздействий. Обязанность работодателя обеспечить работника такими средствами закреплена в ст. 212 ТК РФ. СИЗ выдаются в

²⁰⁰Роструд опубликовал перечень типовых нарушений обязательных требований трудового законодательства. <https://cokol.ru/news/protection-news/rostrud-opublikovan-perechen-tipovyh-narushenij-obyzate>

случаях, когда специфика работы связана с загрязнениями, температурными особенностями или вредными условиями труда.

- Не проведение обязательных медосмотров. Условия организации, а также основные категории работников, направляемые на медосмотр, определены в ст. 213 ТК РФ. Как правило, это работники с вредными и опасными для их здоровья условиями труда, водители, работники общепита, пищевой промышленности, медицинских организаций и т.д.

- Не исполнение обязанности обеспечивать дополнительные гарантии работникам, занятым на вредных и опасных условиях производства. Такие работники могут претендовать на сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск и компенсационные выплаты, согласно ст.ст. 92, 117, 147 ТК РФ.

Согласно положениям ст. 419 ТК РФ, должностные лица или ответственные работники, виновные в нарушении требований безопасности работы, могут быть привлечены к дисциплинарной, гражданско-правовой, материальной, административной и даже уголовной ответственности.

Конкретный вид ответственности определяется полномочным на то должностным лицом, в зависимости от тяжести правонарушения и наступивших последствий:

- Дисциплинарная ответственность. Перечень взысканий определен ст. 92 ТК РФ и содержит - замечание, выговор и увольнение. Как правило, применяется чаще к работникам.

- Материальная и гражданско-правовая ответственность. Назначается частичное или полное возмещение нанесенного вследствие нарушения охраны труда ущерба, и применяется согласно ст. 277 ТК и положений гражданского законодательства.

- Административная ответственность. Предусмотрена ст. 5.27 КоАП. В зависимости от правонарушения, подразумевает наложение штрафа от 5 до 150 тыс. рублей и применение дисквалификации до 3 лет.

- Уголовная ответственность. Установлена ст. 143 УК. В зависимости от последствия, к которому привело нарушение должностным лицом требований охраны труда, к нему могут быть применены штрафы, размером до 400 тыс. рублей, общественные работы либо лишение свободы на срок до 5 лет с запретом занимать определенные должности.

Работодателю любого ранга надо помнить, что соблюдение норм и требований охраны труда обязательно не только с точки зрения возможного последующего наказания за их нарушение, но и с точки зрения повышения экономической эффективности предприятия.

В соответствии со ст. 24 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" в целях охраны здоровья работодателя вправе вводить в штат должности медицинских работников и создавать подразделения (кабинет врача, здравпункт, медицинский кабинет, медицинскую часть и др.), оказывающие медпомощь сотрудникам организации. Порядок организации деятельности таких подразделений и медицинских работников устанавливается уполномоченным федеральным органом исполнительной власти²⁰¹. На сегодняшний день такой порядок не утвержден, есть только проект.

Сегодня требуется добиться осознанного понимания о значении партнерских отношений в организации производства с учетом, что наряду с экономическими необходимо решать и социальные вопросы коллектива. Следует действовать в сторону совершенствования структуры социального партнерства, форм ведения переговорного процесса, конкретности формулирования взаимных обязательств и результативности заключаемых соглашений.

Мотивы социальной ответственности бизнеса и стимулирующие участие в социальном диалоге с работниками могут быть следующими:

1. Развитие собственного персонала позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на

²⁰¹ Об утверждении порядка организации деятельности подразделений, оказывающих медицинскую помощь работникам организаций (проект приказа Минздрава РФ)

рынке труда.

2. Рост производительности труда.
3. Улучшение имиджа предприятия, рост репутации.
4. Реклама товара и услуги.
5. Освещение деятельности предприятия в СМИ.
6. Стабильность и устойчивость развития предприятия в долгосрочной перспективе.
7. Возможность привлечения инвестиционного капитала для социально ответственных предприятий выше, чем у других.
8. Сохранение социальной стабильности в обществе в целом.
9. Налоговые льготы.
10. Улучшение условий и охраны труда.

В материалах исследования, проведенного группой независимых экспертов Института социологии РАН по инициативе Ассоциации Менеджеров, социальная ответственность бизнеса рассматривается как одна из возможных стратегий развития экономики и всего общества в целом. Ее необходимость мотивируется рядом причин, в том числе:

1) В обществе нарастает социальное неравенство, при котором наибольшую выгоду получают только элитные слои населения. Такая ситуация в дальнейшем чревата новыми конфликтами, политическими катаклизмами.

2) В стране нет институтов, которые могли бы выступить от имени наемных работников, отстаивать их интересы. Реально нет профсоюзов в целом ряде отраслей и регионов. Бизнесмены должны сами защищать своих людей, чтобы они получали достойную заработную плату, чтобы у них была возможность кормить своих детей, помогать старикам, а если им потребуется медицинская помощь, чтобы у них была возможность лечиться при поддержке своей компании²⁰².

Также следует указать на ответственность за сохранение жизни и

²⁰² Черныш, М. Ф. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания / М. Ф. Черныш, Е. А. Иванова. — М.: Ассоциация менеджеров, 2004. — 72 с.

здоровья наемного работника: работник — это категория государственная и не является собственностью работодателя; нанял работника — должен обеспечить безопасность труда.

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, а в решении вопросов, выходящих за пределы их компетенции, участие государства обязательно.

В новых условиях необходимо развивать коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, в том числе в сфере охраны труда. Изменения должны произойти в вопросах финансирования охраны труда, считая их не затратной частью на производство продукции, работ, услуг, а как обязательной инвестицией в трудовые ресурсы, сохраняя трудоспособность работающему человеку и обеспечивая, тем самым, стабильность производства. В психологическом плане предстоит преодолеть разделяющий «барьер» между работодателем и наёмным работником. Не работник должен говорить «спасибо» работодателю за то, что тот принял его на работу, а работодатель — работнику за выполнение им трудовой функции. При этом должно произойти сближение участников трудового процесса по всему спектру жизнеутверждающих интересов.

Для обеспечения работодателями безопасности и гигиены труда, на наш взгляд, существенную роль играет масштабность воздействия на нарушителей требований охраны труда со стороны государственных органов надзора и контроля. Рассмотрим не динамику оценочных показателей, а их количественный состав.

Генеральная прокуратура РФ проанализировала работу прокурорского надзора в области охраны труда и производственного

травматизма за 2019 год²⁰³. К основным нарушениям относятся непрохождение работниками обучения по охране труда и проверки знаний, отсутствие медицинских осмотров, средств индивидуальной защиты, уклонение от регистрации несчастных случаев на производстве, непроведение специальной оценки условий труда. В итоге в ходе проверок в области охраны труда 15 тыс. лиц привлечены к дисциплинарной ответственности, к административной ответственности привлечены 14,2 тыс. граждан, возбуждено 80 уголовных дел.

По данным Роструда в 2019 году в ходе всех надзорных мероприятий было выявлено свыше 308,6 тысяч нарушений трудового законодательства (в 2018 году — 322 тысячи). Общая сумма наложенных административных штрафов составила 3 737, 8 млн. рублей (в 2018 — 3 253,8 млн. рублей, в 2017 году — 3 555,4 млн. рублей). Приняты решения о наложении административных наказаний в виде штрафа на 141, 9 тысячу виновных лиц (2018 году -133,2 тыс., в 2017 году – на 155,4 тыс.) а именно на: должностных лиц — 70,9 (2018 — 70,7 тыс., 2017 — 83,1 тыс.); юридических лиц — 59,7 (2018 — 53,2 тыс., 2017 — 59,7 тыс.); индивидуальных предпринимателей — 11,2 (2018 — 9,2 тыс., 2017 — 12,4 тыс.); граждан — 30 (2018 — 22, 2017 — 61). В 2019 году также было дисквалифицировано 28 виновных должностных лиц, за что, не указано. Для сравнения, в 2018 году дисквалификации подверглись 12 лиц, а в 2017 году –67 граждан. Было выявлено и расследовано 590 скрытых несчастных случаев на производстве, включая 208 случая со смертельным исходом (в 2018 году – 562 и 172 соответственно). По результатам проведенных расследований несчастных случаев на производстве в органы прокуратуры было направлено 5813 (в 2018 — 6 155 материалов) для рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности должностных лиц, виновных в допущенных нарушениях требований трудового законодательства в связи с несчастными случаями на производстве (ст. 143

²⁰³ Отчет генпрокуратуры о нарушениях в сфере охраны труда за 2019 год. <https://ot-online.ru/articles/otchet-genprokuratury-o-narusheniyah-v-sfere-ohrany-truda-za-2019-god>

УК РФ «Нарушение требований охраны труда», ст. 216 «Нарушение правил безопасности при ведении строительных и иных работ», ст. 217 «Нарушение требований промышленной безопасности опасных производственных объектов»). По ним было возбуждено 238 уголовных дел (в 2018 – 340)²⁰⁴.

По нашему мнению, приведенные данные по количеству наказаний в рамках страны очень малы. Ведь несчастных случаев на производстве с летальным исходом за год больше тысячи и скрытых 208 случаев, а возбуждено 238 уголовных дел органами прокуратуры и 80 генпрокуратурой. Дисквалифицированных должностных лиц можно по пальцам пересчитать. Число штрафов представлено по всем статьям трудового законодательства, в том числе и за нарушение требований охраны труда, при этом, доминируют штрафы на должностных лиц. И еще, далеко не все уголовные дела доходят до суда.

Показательна ситуация с принятием мер воздействия на нарушителей охраны труда на примере Омской области. В таблице 3.3.1 показан уровень взаимодействия ГИТ с судебными органами. В таблице 3.3.2 представлена динамика штрафов за отдельные нарушения.

Таблица 3.3.1

Взаимодействие ГИТ в Омской области с судами

№ п/п	Наименование показателей	2018 год	2019 год
1	Направлено в суды протоколов в целях дисквалификации должностных лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статьи 5.27. и 5.27.1. КоАП РФ)	0	0
2	Принято судами решений о дисквалификации должностных лиц, виновных в нарушениях трудового законодательства, государственных нормативных требований охраны труда (статьи 5.27. и 5.27.1. КоАП РФ)	0	0
3	Направлено в суды протоколов в целях дисквалификации должностных лиц ранее подвергнутых административному наказанию за нарушения установленного порядка проведения специальной оценки условий труда (часть 2 статьи 14.54 КоАП РФ)	1	0

²⁰⁴ Отчет Роструда за 2019 год <https://2kk.info/dokumenty/otchety-rostruda/otchet-o-deyatelnosti-rostruda-za-2019-god.html#i-6>

4	Принято судами решений о дисквалификации должностных лиц организаций, виновных в нарушениях установленного порядка проведения специальной оценки условий труда (часть 2 статьи 14.54 КоАП РФ)	0	0
5	Направлено в суды протоколов в целях административного приостановления деятельности организаций, проводящих специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда (часть 2 статьи 14.54 КоАП РФ)	0	0
6	Принято судами решений об административном приостановлении деятельности организаций, проводящих специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда (часть 2 статьи 14.54 КоАП РФ)	0	0
7	Направлено в суды протоколов для привлечения к административной ответственности лиц в связи с неуплатой административного штрафа в установленный законом срок (часть 1 статьи 20.25 КоАП РФ)	13	37
8	Принято судами решений о назначении административных наказаний на основании протоколов, составленных должностными лицами госинспекции труда в связи с неуплатой административного штрафа в установленный законом срок (часть 1 статьи 20.25 КоАП РФ)	11	33

Источник: Отчет ГИТ в Омской области за 2019 год

https://git55.rostrud.gov.ru/osnov/otchety_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/otchet_y_2019_goda/

Нули в отчетной таблице ГИТ показывают отсутствие такой меры воздействия на нерадивых работодателей как дисквалификация. Следует отметить, что уголовные дела по охране труда в эти годы также не рассматривались.

В таблице 3.3.2 представлена динамика штрафов за отдельные нарушения.

Таблица 3.3.2

Количество штрафов ГИТ в Омской области за нарушения требований охраны труда

№ п/п	Наименование показателей	2018 год	2019 год
1	за нарушение требований охраны труда (часть 1 статьи 5.27.1. КоАП РФ)	258	224
2	за нарушение порядка проведения (непроведение) СОУТ (часть 2 статьи 5.27.1. КоАП РФ)	51	41
3	за непроведение обучения и инструктирования работников по охране труда, непроведения медицинских осмотров (часть 3 статьи 5.27.1. КоАП РФ)	138	120
4	за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты (часть 4 статьи 5.27.1. КоАП РФ)	44	36

5	за нарушение организацией, проводившей СОУТ, установленного порядка проведения СОУТ (часть 1 статьи 14.54 КоАП РФ)	1	1
---	--	---	---

Источник: Отчет ГИТ в Омской области за 2019 год

https://git55.rostrud.gov.ru/osnov/otchety_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/otchet_y_2019_goda/

Приведенные данные по количеству штрафов показывают низкий уровень воздействия на нарушителей требований охраны труда. Ведь в Омской области зарегистрировано около 100 тысяч хозяйствующих субъектов, а должностных лиц уже сотни тысяч. Таким образом, принимаемые меры воздействия носят условный характер, поэтому государственный контроль и надзор за состоянием условий и охраны труда необходимо развивать и совершенствовать. Принимаемые меры должны влиять на самосознание работодателей, организаторов производства, ответственных лиц и повышение их профессиональной ответственности за сохранение жизни и здоровья работников.

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.

С целью развития социальной ответственности бизнеса предлагается внести дополнение в ТК РФ статью 228 «Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве» об обязанности работодателя переучить работника потерявшего трудоспособность на другую специальность, востребованную на рынке труда, в соответствии с состоянием его здоровья за счет предприятия и оказать содействие в

трудоустройстве, в лучшем случае на этом же предприятии.

Предлагаемая модель социальной ответственности бизнеса может быть реализована в рамках системы социального партнерства при условии понимания работодателем экономической выгоды управления организованным коллективом, когда обеспечивается совместное участие в решении производственных и социальных вопросов на предприятии, в т.ч. в сфере охраны труда.

Организация правильного подхода к формированию социально-трудовых отношений в сфере охраны труда – основная задача руководителя, что впоследствии может дать совсем неожиданные плоды и повысить экономические показатели. К тому же охрана труда – это важнейший аспект социальной политики государства, без которого невозможно эффективное развитие отечественной экономики. В рамках разработки предложений по развитию регулирования социально-трудовых отношений будут учтены недостатки, выявленные в результате анализа состояния обеспечения безопасности и гигиены труда работодателями.

3.4 Особенности участия профсоюзов в обеспечении охраны труда: вчера, сегодня, завтра

Вопросы управления охраной труда в нашей стране не всегда были в ведении государственных органов. Прежняя власть считала, что необходимо к защите прав трудящихся привлекать самих трудящихся, особенно в лице профсоюзов. Вот почему в 1933 г. был расформирован Наркомтруд СССР Постановлениями ЦИК, СНК СССР и Всероссийский центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС)²⁰⁵. Было определено объединение и слияние НКТ СССР с ВЦСПС и их органов на местах с возложением на ВЦСПС общего руководства, выполнения

²⁰⁵ Постановление Центрального Исполнительного Комитета Союза ССР, Совета Народных Комиссаров Союза ССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов. Об объединении НКТруда СССР с ВЦСПС. (Утверждено Политбюро ЦК ВКП(б) 20 июня 1933 г.).

обязанностей НКТ и его органов на местах. Таким образом, с этого момента времени руководить охраной труда в нашей стране стал ВЦСПС.

После 1933 года всеми вопросами по охране труда на предприятиях и в учреждениях начали заниматься профсоюзы. Государство передало им все основные в этом деле функции - они занимались вопросами управления процессом охраны труда, вопросами надзора и контроля. В ведение профсоюзов была передана государственная трудовая инспекция, профсоюзы получили право в лице своих представителей проводить обследование любого предприятия, издавать предписания об устранении отмеченных при этом нарушений в области охраны труда и техники безопасности, имевшие обязательную силу. В 1977 году к трудовой инспекции добавилась правовая инспекция профсоюзов, располагавшая аналогичными возможностями контроля, но уже за соблюдением трудового законодательства. В 1960 году профсоюзы получили в управление большинство санаториев, домов отдыха и других санаторно-курортных учреждений страны, кроме принадлежавших КПСС, Совету Министров СССР и некоторым ведомствам. На профсоюзные деньги с привлечением средств социальных фондов была значительно увеличена сеть санаторно-курортных учреждений, туристских баз и баз отдыха и ими ежегодно стали пользоваться многие миллионы трудящихся нашей страны.

Такое руководство охраной труда профсоюзами продолжалось достаточно длительное время, и у профсоюзных организаций сложилась определенная система и опыт работы. Стиль управления в области охраны труда приобрел общественно-властный характер, особенно в части надзора и контроля за соблюдением законодательства и правил по охране труда, в расследовании и учете несчастных случаев на производстве. Но в стране начались рыночные преобразования и профсоюзы стали терять свой авторитет и постепенно разваливаться, поэтому государство было вынуждено взять в 1993 г. на себя все функции по охране труда. Органом государственного управления охраной труда в 1993 г. становится

Министерство труда и социального развития России (Минтруд), а общественный контроль за охраной труда был оставлен за профессиональными союзами, специализированными общественными организациями и трудовыми коллективами. Государственный контроль за охраной труда на предприятиях после 1993 года был вновь возложен на государственную инспекцию труда.

Исторические факты свидетельствуют, что во времена хрущевской оттепели (1956-1964 гг.), а также в последующий период, связанный с попытками на основе решений мартовского и сентябрьского (1965 г.) пленумов ЦК КПСС, XXIII съезда партии (1966 г.) провести хозяйственную реформу, создались более благоприятные условия для повышения значения и роли профсоюзов в обществе. Именно к 50 — 70-м годам относится появление целого ряда правовых актов, развивавших и усиливавших права и полномочия профсоюзов на предприятиях и в экономике. Это, например, «Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза» (1958 г.), которое в 1971 г. было обновлено на основе Указа Президиума Верховного Совета СССР. В 1970 г. были приняты «Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» — вторая «конституция для профсоюзов». Большое значение для профсоюзов имели такие правовые акты, как «Положение о социалистическом государственном предприятии» (1965 г.), «Положение о порядке рассмотрения трудовых споров» (1974 г.), «Положение о товарищеских судах» (1977 г.) и некоторые другие²⁰⁶.

В целом роль профсоюзов была весьма заметной в обществе и в последующие годы, хотя реальный их вклад в разрешение социально-экономических проблем был разновелик конкретно на каждом историческом этапе. К середине 80-х годов профсоюзы СССР имели разветвленную и устойчивую структуру, органично встроенную в политическую систему общества. Начиная с 30-х годов в ведение

²⁰⁶ <https://profiklass.ru/poleznye-stati/profsoyuzy-i-okhrana-truda/>

советских профсоюзов постепенно перешли многие государственные функции: управление бюджетом социального страхования, контроль над охраной труда и состоянием техники безопасности на производстве, распределение жилья и так далее. Влияние профсоюзов на эффективность производства и ускорение научно-технического прогресса через организацию социалистического соревнования способствовали сращиванию усилий профсоюзов с действиями органов государственного управления и администрацией предприятий.

Застойные, негативные явления, которые накапливались в стране в 70-е и 80-е годы, несомненно отражались и на деятельности профсоюзов. В результате получили рост бюрократического аппарата в профсоюзных организациях вместо должной опоры на массы. Численность аппарата советов профсоюзов с 1970 г. увеличилась, по официальным данным, почти в 2,5 раза. Структура профсоюзов стала напоминать хозяйственное министерство, с его разветвленной вертикальной структурой, приказной системой, отчетностью. Мощный штатный аппарат стал сковывать инициативу широкого профсоюзного актива, первичных профсоюзных организаций, а деятельность профсоюзов уже не отвечала новым условиям.

Процессы реформирования в современных условиях, радикального обновления профсоюзов с наибольшей наглядностью проявились в сфере их организационного строения и деятельности. В общем процессе перемен можно выделить три основных этапа:

1. Поиск путей перестройки профессиональных союзов, новых форм их организационного строения и деятельности пока еще в рамках и на основе выработанных в предшествующий советский период традиционных принципов и норм (вторая половина 1985 — 1990 гг.). К 1985 году российские профсоюзы не имели своих руководящих органов и развивались в рамках общесоюзной моноструктуры, именуемой «профсоюзы СССР». В своей деятельности они руководствовались единым «Уставом профессиональных союзов СССР», принятом в 1963 году. Новый

Устав, принятый в 1987 году, стал основой для их функционирования вплоть до марта 1990г., когда стали создаваться самостоятельные республиканские профцентры. Оценивая деятельность профсоюзов страны в 1985-1990 годах правомерен вывод: это был сложный во всех отношениях переломный период, который воплотился в возрождение российского профсоюзного движения, в росте инициативной деятельности профсоюзных организаций по защите интересов работников в условиях политических и экономических реформ. Это были годы мучительной ломки всех профсоюзных структур, поиска профсоюзами форм и методов деятельности, адекватных требованиям нового времени.

2. Воссоздание российских руководящих профсоюзных органов и структур, обретение российскими профсоюзами организационной самостоятельности (1990 — 1992 гг.). В первой половине 90-х годов начала создаваться и правовая основа социального партнерства в России, был принят ряд нормативно-правовых актов; среди них Указы Президента РФ от 26.10.1991 г. № 162 «Об обеспечении прав профессиональных союзов в переходный период к рыночной экономике» и от 15.11.1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», Закон РФ от 11.03.1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях», Указ Президента РФ от 24.07.1992 г. «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» В 1990 г. был принят Закон СССР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»²⁰⁷ — первый в истории страны государственный закон о профсоюзах, оказавший им серьезную правовую поддержку в защите социально-экономических и трудовых прав трудящихся в условиях последующих рыночных реформ.

3. Становление и развитие новых организационных принципов строения и деятельности российских профсоюзов, вытекающих из особенностей их

²⁰⁷ Закон СССР от 10 декабря 1990 г. N 1818-I "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности"

работы в условиях рыночной экономики (1992 — 1995 гг.). Важнейшей страницей в летописи профсоюзного движения России в постсоветский период стало проведение Учредительного съезда профсоюзов РСФСР в 1990 году, провозгласившего создание Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), которая впервые в стране приняла Декларацию о правах трудящихся и программу реформирования трудового законодательства, организовала разработку изменений и дополнений в Кодекс законов о труде, законопроекты в области социальной политики, а также концепцию будущего Трудового кодекса. Именно профсоюзы, имея многолетний положительный опыт квалифицированного участия в управлении социально-экономическими процессами на уровне предприятий, регионов, отраслей и всей страны первыми выступили с предложениями о развитии социального партнерства, высказались за то, чтобы оно реально воплощалось в практике общественной жизни России, регулирования социально-трудовых отношений в новых условиях.

Развитие России в последние годы повлияло на кардинальные изменения всех сторон жизни страны и общества, в том числе в экономике, в трудовых отношениях и социальной сфере. Новые жизненные реалии внесли коренные перемены в деятельность профсоюзов России, потребовали от них переосмысления и пересмотра идеологии, целей, задач и функций, форм и методов работы, их адаптации к жестким условиям рыночного капиталистического хозяйствования. Основной внутренней проблемой эффективности деятельности профсоюзов России в новых условиях является структурное несоответствие потребностям времени. Организационное укрепление профсоюзов — требование сегодняшнего дня (сегодня общая численность составляет более 20 миллионов человек).

Правовые основы профсоюзной деятельности определяются Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях" от 11 марта 1992 г. № 2491-1 (в редакции Федерального закона от 24.11.95 № 176-ФЗ), Федеральным законом "О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, и другими нормативными правовыми актами. В Трудовом Кодексе РФ (ст. 212) указано, что работодатель обязан обеспечить беспрепятственный допуск представителей общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 218) в состав комитета (комиссии) по охране труда входят представители профсоюзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. В состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве также включаются представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа. Эти важные правовые нормы, как правило, отражены в уставах профсоюзов и положениях о первичных профсоюзных организациях.

Несомненно, комиссия по охране труда, на любом уровне, способна влиять на безопасность условий труда. Но сегодня профсоюзы допустили развал этой нужной системы влияния, комиссии упраздняются или не создаются даже на уровне субъектов РФ.

Особенность создания институтов социального партнерства в России состоит в том, что именно по инициативе государства была сформирована действующая нормативно-правовая база социального партнерства (табл. 3.4.1).

Таблица 3.4.1

Нормативно-правовая база социального партнерства

№ п/п	Название документа
1	Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. №1032-1
2	Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15.11.1991 г. №212
3	Указ Президента РФ «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 24.01.1992 г. №45

4	Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г. №2490-1
5	Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995 г. №175-ФЗ
6	Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. №10-ФЗ
7	Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. №125-ФЗ
8	Федеральный закон «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 г. №92-ФЗ
9	Федеральный закон «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
10	Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 г. №156-ФЗ
11	Приказ Минтруда России «Уведомление о регистрации отраслевого (межотраслевого) соглашения, заключенного на федеральном уровне социального партнерства» от 12.09.2014 г. №696н

Источник: подборка автора

Особенность социально-трудовых отношений в период развития инновационной экономики обусловлена тем, что при рассмотрении проблем охраны труда приходится иметь дело с человеческим фактором, разрешая вначале социальные проблемы работающих, а затем экономические задачи предприятия. Ведь не стоит дискутировать по поводу того, что работник работает экономически эффективней, когда он здоров, в хорошем настроении и условия труда комфортные и безопасные.

Управление охраной труда на предприятии основано на регламентации действий участников трудового процесса посредством норм и правил, утверждаемых органами государственной власти. Эта регламентация должна быть дополнена посредством развития социального партнерства, направленного на обеспечение согласования интересов работников и работодателей в повышении эффективности производства и одновременно создания благоприятных условий труда, закрепления в коллективных договорах и соглашениях обязательств социальных партнеров в решении вопросов по охране труда.

Проведенное исследование показало снижение активности системы социального партнерства в целом и его сторон в отдельности. Отмечается декларативность подписываемых документов, отсутствие инициатив, в т.ч.

по вопросам условий и охраны труда.

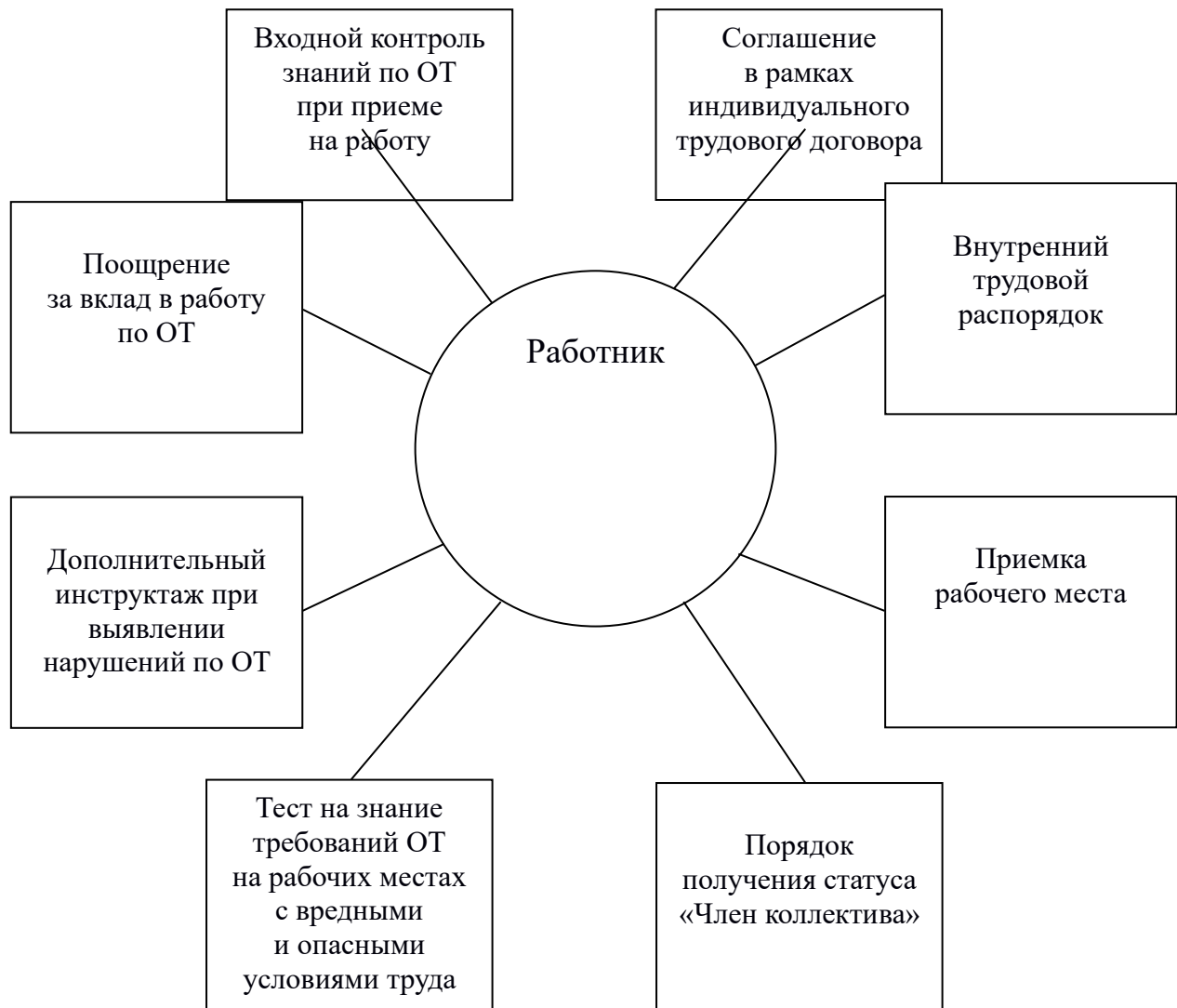


Рис. 3.4.1 Корпоративная модель рабочей демократии

Предлагается Корпоративная модель рабочей демократии (Приложение 23 и рис. 3.4.1) – речь идет об участии работников организации в развитии регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Модель предполагает поддержание высокопродуктивной работоспособности работающих в условиях, сопряженных с риском происшествия несчастных случаев на производстве и/или получения профессиональных заболеваний посредством заключения в рамках коллективного договора между работодателем и/или собственником

соглашения об обеспечении безопасности и гигиены труда на каждом рабочем месте.

Рассмотрим проблемы социального партнерства на примере ФНПР и РСПП²⁰⁸. Практическая деятельность ФНПР по защите интересов наемных работников незначительна и имеет тенденцию к снижению: профсоюзные юристы почти не участвуют в судебных трудовых спорах, руководители Федерации и ее структурных подразделений практически никогда не призывают работников к забастовкам или к акциям протеста против нарушения трудовых прав. Уровень доверия к ФНПР среди ее членов низок, что проявляется в постоянном сокращении численности ее членов и в том, что большинство членов профсоюзов Федерации не посещают редкие массовые акции, проводимые ФНПР. Только за 2013–2016 годы число членов ФНПР уменьшилось более, чем на 1,3 млн человек (табл. 3.4.2)²⁰⁹. Как видно из таблицы, численность членов в ФНПР с 1990 года по 2016 сократилась на 33,3 млн.чел., то есть на 61,7%. Самый спад пришёлся с 1996 на 2001 год — численность сократилась на 10,2 млн. чел, что в процентном отношении составляет 22,7%.

Таблица 3.4.2

Динамика численности членов в ФНПР

годы	1990	1996	2001	2011	2013	2016
Численность (млн. чел.)	54	45	34,8	25	22	20,7
Абсолютное отклонение (млн. чел.)	-	9	10,2	9,8	3	1,3
Темп роста (базисный), (%)	-	83,3%	64,4%	46,3%	40,7%	38,3%

Источник: подборка автора

В целом за период с 1990 по 2016 год численность сократилась более чем в 2 раза, что означает, что авторитет ФНПР (традиционные

²⁰⁸ Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: монография / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. – 216 с. – С. 66

²⁰⁹ Федерация независимых профсоюзов России [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/>.

профсоюзы) с каждым годом слабеет. Традиционные профсоюзы уже не оказывают значительного влияния на регулирование СТО.

Что касается объединений работодателей, то как сторона социального партнерства в российской практике, они были признаны в начале 90-х годов, а их правовой статус был закреплён с принятием федеральных законов о Российской трехсторонней комиссии и об объединениях работодателей. Крупнейшей организацией, признанной структурами власти, является Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП). Рассмотрим более подробно структурную характеристику РСПП (табл. 3.4.3)²¹⁰.

Таблица 3.4.3

Динамика численности членов РСПП

Показатели	2015	2016	Абсолютное отклонение	Темп роста
Общее количество организаций в РФ (шт.)	496253	458739	37514	92,4%
Представители различных организаций (тыс. чел), входящих в РСПП	330	328	2	99,4%
Региональные отделения (шт.)	81	79	4	95,7%
Удельный вес организаций, входящих в состав РСПП от общего количества организаций в РФ (%)	0,06	0,07	-	-

Источник: Профессиональные союзы в России. Справка.
<https://ria.ru/20090728/178907493.html>

Анализируя данную таблицу, можно отметить, что удельный вес организаций, входящих в состав РСПП составляет всего лишь 0,06% в 2015 и 0,07% в 2016 году от общего количества организаций в РФ, при этом почти в каждом регионе есть представительства объединения, которые, чаще всего, и представляют сторону социального партнёрства в трехсторонних соглашениях. Союз был основан летом 1990 года. РСПП сегодня — это более 100 отраслевых и региональных объединений, представляющих ключевые сектора экономики: ТЭК, машиностроение,

²¹⁰ Российский союз промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rspp.ru/>

оборонно-промышленный комплекс, строительство, химическое производство, легкую и пищевую промышленность, сферу услуг.

Примером согласованной и результативной работы в сфере охраны труда является взаимодействие социальных партнеров: «Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики» (объединение РаЭл) и «Электропрофсоюз». На территории Омской области действия по улучшению условий и охраны труда данных объединений также заметны — тяжелых несчастных случаев в их организациях практически не бывает.

Следует сделать вывод, что объединения работодателей, как сторона социального партнерства, немногочисленные и требуют развития. В Омской области, например, из 33 муниципальных образований только в 6 созданы территориальные объединения работодателей.

При сложившемся многообразии и проблемности социально-трудовых отношений в эпоху цифровизации, роботизации, функционирования инновационной экономики, при территориальной и отраслевой неоднородности уровня условий труда следует расширять масштабы использования коллективно-договорной формы регулирования этих отношений именно в сфере охраны труда, на всех уровнях экономической деятельности. За органами социального партнерства следует закрепить ряд полномочий, например, на региональном уровне: проведение мониторинга производственного травматизма и профзаболеваний, участие в конкурсных комиссиях по госзакупкам (конкурсанты предоставляют информацию — наличие коллективного договора, факт проведения специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, использование предупредительных мер по снижению травматизма и профзаболеваний, количественные показатели по охране труда).

Для усиления влияния действующей системы социального партнерства на ситуацию с охраной труда следует, по нашему мнению, рассмотреть возможность использования следующих мер:

1. Перейти к практике заключения соглашений по охране труда наряду с трехсторонними соглашениями, коллективными договорами, т.е. готовится более конкретный документ с ответственными ведомствами, службами, ответственными лицами (отраслевые и региональные уровни).

2. Создать, а где-то восстановить, комиссии по охране труда на федеральном уровне — при Правительстве РФ или Минтруда РФ, на региональном — при Губернаторе, на территориальном — при Главе администрации, по видам деятельности — при министерствах и ведомствах.

3. Предложить на региональном уровне объединениям работодателей и работников по видам деятельности привлекать в свое членство малый бизнес, гарантируя интерес, защиту и поддержку, в том числе в охране труда.

Принципиальное отличие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях от отношений, существовавших ранее в нашей стране, характеризуется развитием таких методов в управлении охраной труда, как заключение соглашений и коллективных договоров, обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, экономическая заинтересованность работодателей в улучшении условий и охраны труда, посредством механизмов скидок и надбавок к страховым тарифам, тарифного регулирования, освобождение работодателей, работающих без травм и профзаболеваемости от периодических инспекций.

В Омской области действуют соглашения различного уровня, в том числе 1 региональное, 33 территориальных о социальном партнерстве, 22 отраслевых тарифных соглашений. Все они содержат раздел с обязательствами по охране труда.

При проведении уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений органом по труду региона проводится проверка отсутствия в них условий, ухудшающих положение работников по

сравнению с трудовым законодательством, представителям работников и работодателям выдаются соответствующие рекомендации о соблюдении трудового законодательства. Однако в процессе регистрации коллективных договоров, которую осуществляет соответствующее подразделение органов по труду, качественная оценка договоров не осуществляется, что характеризует равнодушное отношение государства в лице Минтруда к вопросам качества регулирования социально-трудовых отношений в рамках механизма социального партнерства.

Также следует отметить отсутствие переговорного процесса между работодателем и наемными работниками на предприятиях малого и среднего бизнеса. Отказ от заключения коллективного договора, как базового документа в регулировании социально-трудовых отношений, провоцирует работодателя не заниматься обеспечением соответствующих условий труда. В результате фиксируется больше нарушений законодательства по охране труда и случаев производственного травматизма на предприятиях или в организациях, где не создана система социального партнерства.

Примером могут послужить данные по производственному травматизму в агропромышленном комплексе, где действуют в основном предприятия малого и среднего бизнеса, — ЗАО, ООО, СПК — в которых отсутствует система социального партнерства. В 2018 году в АПК Омской области произошло 57 несчастных случаев, в т.ч. 12 — с тяжелым исходом, 2 — со смертельным исходом.

Развитие социального партнерства на научной основе, с использованием передового опыта формирования переговорного процесса, будет способствовать вытеснению с рынка такого бизнеса, для которого характерно несознательное отношение к условиям и охране труда, а значит, безопасность для работающих не обеспечивается.

В то же время профсоюзам законодательно предоставлены широкие права в области осуществления общественного контроля за состоянием

охраны труда. Эти права позволяют активно влиять на действия как государственных органов управления охраной труда, так и на работодателей, непосредственно осуществляющих мероприятия по охране труда и сохранению здоровья работающих. Задача профсоюзов - научиться эти права реализовывать и максимально возможно защищать человека труда.

В итоге, следует восстановить и совершенствовать работу комиссий по охране труда на всех уровнях системы социального партнерства; объединениям работодателей и профсоюзов организовать отраслевой мониторинг состояния условий и охраны труда, а также уделить особое внимание привлечению в свои ряды малый бизнес и самозанятых; ввести в практику проведения тендеров на госзакупки критерий наличия в организации коллективного договора или соглашения, как показателя надежности в выполнении предложенных обязательств.

3.5 Проблемы в системе обеспечения охраны труда посредством регулирования социально-трудовых отношений

На современном этапе состояние социального диалога в Российской Федерации характеризуется, на наш взгляд, как развивающийся и при благоприятных условиях способный в течение определенного периода времени (10 – 15 лет) перерасти в институт социального партнерства, который имеет место в Германии, Швеции. Однако, в регулировании социально-трудовых отношений на современном этапе проявился целый ряд недостатков, которые существенным образом сдерживают развитие социального диалога и качественное перерастание его в институт социального партнерства. Успех в развитии социально-трудовых отношений работодателя и работника в сфере охраны труда зависит от ряда обстоятельств.

Во - первых, от изменения ментальности работников наемного труда, отхода от пассивного восприятия имеющегося неблагоприятного уровня условий труда и перехода к активному отстаиванию своих конституционных прав на труд в условиях безопасности путем объединения в профсоюзы и выдвижения требований по улучшению условий и охраны труда в соглашениях и коллективных договорах.

Во-вторых, поскольку создание безопасных условий труда определяется одним из приоритетных направлений государственной политики, то государство должно активнее вмешиваться во все аспекты управления охраной труда, в том числе должно усилить свое участие в сфере социального партнерства на основе внесения изменений в действующее законодательство.

В-третьих, отдельным блоком выступают пробелы в правовом обеспечении коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений:

- отсутствие в Федеральном конституционном законе «О Правительстве Российской Федерации» норм и правил, функций и форм участия его в качестве стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отсутствие правового механизма координации трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на различных уровнях;
- не определен порядок представительства в Комиссии трудящихся, не являющихся членами профсоюза;
- не определен правовой статус Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений²¹¹;

²¹¹ В условиях, когда на трехсторонней основе решается целый ряд вопросов в процессе формирования бюджетов, создания и функционирования механизмов государственно-частного партнерства в известной сфере, а также в других направлениях, то происходит подмена понятий и осложнение правоприменительной практики с участием РТК, что обуславливает необходимость закрепления в №92-ФЗ правового статуса РТК.

- отсутствие правового механизма обеспечения льгот, предусматриваемых для работников коллективными договорами, состоящими в различных профсоюзах, действующих на предприятии, а также для работников, не являющихся членами профсоюза;

- не совершенен правовой механизм распространения условий действующих коллективных договоров и соглашений на всех трудящихся.

В-четвертых, серьезной проблемой, тормозящей развитие социального диалога и распространение его на частный сектор экономики, являются массовые нарушения действующего трудового законодательства, к типичным из которых относятся следующие:

- нарушение работодателями норм Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующих сроки и порядок оплаты труда (задержки и невыплаты заработной платы);

- массовые нарушения норм и правил охраны труда, обуславливающие ежегодно более 1000 несчастных случаев на производстве с летальным исходом;

- слабый государственный контроль за соблюдением трудового законодательства в неформальном секторе экономики.

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 и опасных производственных факторов.

В организационном плане — это совершенствование законодательной и нормативной базы в сфере охраны труда, структуры и методов управления. Следует ожидать развития таких направлений как: финансирование мероприятий по охране труда в бюджетных организациях

(сумма средств на охрану труда не выделяется из общей на содержание); страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников предприятий малого и среднего бизнеса (не используются возможности скидки к страховым тарифам и финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний по причине сложности процедуры оформления); экономическая заинтересованность работодателей в обеспечении нормальных условий труда для работников (например, введение критерия «безопасности» в тендерах по госзакупкам); полномочия и функции Государственной инспекции труда и Государственной экспертизы условий труда (полномочия инспекции труда необходимо перераспределить на федеральный и региональный уровни для повышения ответственности субъектов федерации за реализацию трудового законодательства, а экспертизу условий труда перевести в статус некоммерческой организации и расширить функции, к примеру, по согласованию перечня выплат и компенсаций за опасные и вредные условия труда, что приведет к снижению взносов от пенсионного фонда при назначении досрочной пенсии).

В социальном плане следует к законодательно принятым социальным гарантиям дополнительно разрабатывать и финансировать 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 на производстве 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. Следует формировать партнерские отношения в решении экономических задач предприятия: рост производительности труда, сокращение затрат и увеличение прибыли, качество продукции и т.д., а также при решении социальных вопросов коллектива. При этом должно произойти сближение участников трудового процесса по всему спектру жизнеутверждающих интересов.

Формирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда происходит под влиянием различных факторов и определяется историческими, экономическими, политическими, социальными и культурными условиями.

Автором определены основные факторы (группы факторов), влияющие на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда (рис. 3.5.1).

Социально-обусловленный фактор предложен в параграфе 3.2 «Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда» настоящей главы.



Рис. 3.5.1 Основные факторы, влияющие на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

Информационно-коммуникационный фактор определяет информирование общества о состоянии, результатах работы в сфере охраны труда и достигнутых договоренностях социальных партнеров по решению проблемных вопросов данной сферы, влияет на формирование активной жизненной позиции наемных работников, развитие общественного контроля в сфере охраны труда, на активность социальных партнеров.

Социально-экономический фактор влияет на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда при решении задач в условиях современной экономической модели. Его воздействие определяется уровнем травматизма и профессиональных заболеваний, условиями труда, затратами на реабилитацию пострадавших в результате несчастных случаев и профзаболеваний.

Организационный фактор объединяет нормативно-правовой, структурный, квалификационный факторы, которые определяют: состояние законодательно-нормативной базы региона в сфере социально-трудовых

отношений и охраны труда, наличие сформированной структуры по их регулированию на всех уровнях социального партнерства, влияют на формирование вертикальных связей между работодателями и государственными органами власти, на активность социальных партнеров в решении вопросов охраны труда, включают подготовку руководителей всех уровней по охране труда, вопросам социально-трудовых отношений и ведению переговорного процесса, определяют качество принимаемых правовых актов на всех уровнях социального партнерства, содержательную связь между ними и коррелятивность принимаемых обязательств.

Технико-технологический фактор определяет влияние уровня износа основных фондов, качества технической, технологической документации на состояние условий труда и соответственно на уровень травматизма и профессиональных заболеваний.

Инновационный фактор связан с внесением в разнообразные виды деятельности инновационных элементов: внедрение и использование новых технологических процессов, оборудования, материалов, наличие мотивации на улучшение условий и охраны труда у участников трудового процесса, что обеспечивает повышение социальной активности наемных работников и уровня социальной ответственности работодателей за условия труда.

Регулирование социально-экономических отношений в сфере охраны труда рассмотрим на примере отдельных стран²¹², выбор которых обусловлен на материалах, полученных автором при посещении предприятий и органов управления охраной труда в этих странах: Франция, г. Лион — Центр охраны труда (обучение), предприятие электронной промышленности; Нидерланды, г. Амстердам — предприятие обработки алмазов и пивная отрасль; США, г.г. Нью-Йорк, Вашингтон, Питтсбург — стажировка по теме «Охрана труда в рыночной экономике»,

²¹² Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С. 20–31.

Министерство труда, Инспекция труда, предприятие текстильной промышленности; Германия, г. Дюсельдорф — Международная выставка по охране труда (неоднократно), в т.ч. во главе делегации Омской области.

Федеративная Республика Германия. Действующая в ФРГ общая система предотвращения несчастных случаев сложна и состоит из многих элементов. На сегодня в Германии действуют 118 страховых компаний, по виду страхования от несчастных случаев имеют страховки 31% работающего населения.

Ответственность за безопасность труда лежит на предпринимателе, однако законом предусмотрено, что в некоторых случаях необходимо заручиться согласием сторон, заинтересованных в безопасности на рабочем месте, например заводского комитета.²¹³ Предприниматель обязан при определенном численном составе работников и в зависимости от степени риска на производстве назначать заводского врача и инженера по технике безопасности. Предприятия с числом работающих более 20 человек должны назначать уполномоченных по технике безопасности, которые по своей инициативе способны сформулировать рекомендации и предложения в области своей компетенции.

В ФРГ основную функцию по управлению охраной труда выполняют региональные органы исполнительной власти и имеют региональную инспекцию труда.

Великобритания. В систему безопасности и гигиены труда Великобритании также входят инспекция труда и система страхования от несчастных случаев. Однако инспектора труда в Великобритании наделены более широкими правами, и в этом они значительно отличаются от своих коллег в ФРГ. Как правило, выбор мер защиты против риска должен

²¹³ Специфика предприятий Германии состоит в том, что здесь достаточно четко дифференцированы задачи профсоюзов и производственных советов. Профсоюзы берут на себя ведение тарифных переговоров и представительство интересов членов профсоюза по различным вопросам, так или иначе затрагивающим качество жизни работников. Производственные советы представляют интересы всех занятых на предприятии в конфликтных ситуациях.

осуществляться после обсуждения этого вопроса инспектором, работодателем и представителем профсоюза.

Если работодатель и инспектор не могут прийти к согласию по данному вопросу, инспектор имеет право обратиться в суд, чтобы заставить работодателя выполнять законы.

Соединенные Штаты Америки. Страхование производственных рисков в США существует на уровне отдельных штатов, предусматриваются выплаты пострадавшим на производстве за увечье или вред, причиненный здоровью, компенсацию расходов на лечение и реабилитацию.

В целом в стране страхованием производственного травматизма охвачено около 90% работающих. Остаются вне сферы его действия сельскохозяйственные рабочие, домашняя прислуга и поденщики. Многие программы не распространяются на работников благотворительных и религиозных организаций. Только в штате Нью-Гемпшир закон о социальном страховании производственного травматизма охватывает все профессии.

Программы страхования травматизма предусматривают конкретную по сумме или времени компенсацию материального ущерба пострадавшим. При этом различаются четыре ее вида:

- выплата денежных пособий лицам, пострадавшим от травм на производстве;
- выплата денежных компенсаций иждивенцам пострадавшего, если травма привела к смерти последнего;
- медицинская помощь лицам, получившим производственную травму;
- помощь в профессиональной, квалификационной реабилитации, в переобучении и переквалификации.

Под давлением профсоюзов и общественности с 1991 г. Управлением по технике безопасности и предотвращению профессиональных заболеваний в 7 раз (до 70 тыс. долл.) были увеличены максимальные

размеры штрафов с предпринимателей, нарушающих правила и нормы техники безопасности. Одновременно штраф за не предоставление управлению информации о несчастном случае на производстве повышен с 400 долл. до 7 тыс. долл., что было вызвано участвовавшими случаями сокрытия смертельных случаев на рабочем месте.

Франция. Инспекторы обслуживают предприятия с наемными работниками. Влияние трудовой инспекции на государственных служащих не распространяется, так как трудовые отношения последних регулируются законом о государственной службе. Контроль за оборонной промышленностью, шахтами и электростанциями возложен на отраслевые министерства.

Инспектор по труду отслеживает выполнение законов, норм, правил, осуществляет минимальный контроль с целью обеспечения профилактики по следующим направлениям:

- условия труда, гигиена и безопасность, регламентация норм и правил;
- трудовые отношения, формы контроля, персональная и коллективная заработная плата, забастовки, коллективные договора;
- занятость и профессиональная подготовка.

Государство поощряет участие представителей профсоюзов в управлении охраной труда как на отраслевом уровне, так и на предприятиях. Законодательно определены порядок и формы представительства, гарантии защиты прав представителей. В своей работе руководитель взаимодействует с комитетом по гигиене, охране и условиям труда предприятия. Одной из ключевых фигур, влияющих на профилактику риска на производстве, является врач. Его наличие на постоянной основе или по совместительству является обязательным. Врач имеет государственную лицензию. Он консультирует работодателя по условиям труда и проводит медицинские осмотры различной

направленности: перед наймом на работу, после несчастного случая, по возвращении на работу после трех и более недель отсутствия.

Вопросы экономической заинтересованности в улучшении условий и охраны труда весьма актуальны для России. Предлагается обратить внимание на ряд аспектов из опыта зарубежных стран для обсуждения и возможного использования в условиях нашей страны.

ФРГ – страховые ассоциации издают директивы по материалам страховых случаев, которые дополняют официальные документы и учитываются инспекторами при проведении контрольных проверок. При определенной численности работников и в зависимости от степени риска на производстве назначается заводской врач.

Предлагается в РФ вводить единицу «врача по труду» на предприятии по гражданско-правовому договору, утвердив данное решение в коллективном договоре или соглашении.

Великобритания – если работодатель и инспектор не могут прийти к согласованным действиям, то инспектор имеет право обратиться в суд, чтобы заставить работодателя выполнять законы.

В РФ законодательством такое право предусмотрено, но правоприменительную практику следует активизировать.

США – величина штрафов установлена в зависимости от вида деятельности и производственных рисков. Особенно велики штрафы за скрытие несчастных случаев. В отдельных штатах система страхования распространяется на все категории работающих.

Предлагается дополнить КоАП статью 5.27.1 формулировкой нарушения требований охраны труда с максимальной суммой штрафа – за скрытие несчастного случая.

Франция – Фонд социального страхования в случае отрицательного результата при оценке состояния здоровья и гигиены работающих повышает выплаты взносов до 200 процентов. Следует перенять: участие профсоюзов в управлении охраной труда на отраслевом уровне и на

предприятиях; обязательность наличия в штате врача, проведение медосмотров перед работой и после длительных перерывов.

Производственный травматизм — это прямое следствие неудовлетворительных условий и охраны труда, включая нарушение работником требований технологического процесса, что, к сожалению, ведёт к плачевным результатам. Проще говоря, за этой формулировкой стоят искалеченные судьбы людей, потеря их здоровья и жизни. И всё это не высокие слова — это действительность.

Существует методика МОТ по оценке достоверности статистики производственного травматизма в странах с несовершенным учетом. Она основывается на положении, что летальный травматизм регистрируется полнее (сложнее скрыть), чем общий, поэтому несчастные случаи со смертельным исходом являются более объективной оценкой уровня условий и охраны труда в стране. Скрытие летального травматизма практически невозможно из-за высокой степени наказания.

Что касается России, то имеются основания утверждать²¹⁴, что у нас наблюдается сокрытие даже легких несчастных случаев. Среднее значение рассматриваемого соотношения между летальным травматизмом и общим числом несчастных случаев составляет 1:22, т. е. каждый 22-й зарегистрированный несчастный случай — со смертельным исходом. В то же время, в Германии из 1732 зарегистрированных несчастных случаев только один является смертельным. В Литве каждый 51-й несчастный случай становится летальным. Приведенные данные свидетельствуют о серьезных недостатках в учете и регистрации несчастных случаев в РФ. По материалам издания «Здравоохранение Российской Федерации», для крупных предприятий в России рассматриваемое соотношение составляет 1:24, для малых — 1:9. Стоит отметить, что самые низкие показатели наблюдаются в строительной отрасли и в организациях по добыче полезных ископаемых (приблизительно 1:10). Эти отрасли производства

²¹⁴ Об этом свидетельствуют ежегодные отчеты Государственной инспекции труда РФ.

характеризуются повышенным риском и травмоопасностью работ, а значит риск получения травмы здесь увеличивается. Тем не менее, чрезвычайно высокая доля летального травматизма (10%) указывает на необходимость принятия срочных мер по улучшению учета несчастных случаев²¹⁵.

Серьезной проблемой видится учет травматизма среди мигрантов. По данным лаборатории количественных методов исследования РЭУ имени Плеханова, в 2019 году число мигрантов, приехавших в Россию, стало рекордным – 12 млн человек, или 8% от численности населения России. Приезжают, в основном, мужчины и женщины трудоспособного возраста, которые работают в разных отраслях российской промышленности. Ни для кого не секрет, что часть мигрантов трудится нелегально, без официального оформления на работу, а если это так, то достоверность учета травматизма среди мигрантов вызывает большие сомнения.

Рассмотрим, кто осуществляет в нашей стране учёт и регистрацию несчастных случаев на производстве. Это три ведомства: Росстат, Роструд и Фонд социального страхования (ФСС). Росстат проводит сбор и анализ данных о несчастных случаях на производстве, в том числе со смертельным исходом, по выборочному кругу организаций (включая малые предприятия) по основным видам экономической деятельности. Не находятся под наблюдением Росстата следующие виды деятельности: финансовая, государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование, образование, деятельность домашних хозяйств и др. Таким образом, из всей численности работников Росстат охватывает наблюдением около половины, т.е. около 30 млн. работающих вне учета.

Роструд осуществляет сбор и анализ данных по всем предприятиям, но только о групповых несчастных случаях и случаях с тяжелым и смертельным исходом. Предприятия, неохваченные Росстатом, попадают в отчетность Роструда только при наличии несчастных случаев.

²¹⁵ <https://getsiz.ru/statistika-proizvodstvennogo-travmatizma-v-rossii-est-voprosy.html>

Фонд социального страхования РФ (ФСС РФ) собирает данные исключительно о тех пострадавших работниках, которые застрахованы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Поэтому, предприятия вне системы обязательного страхования, оказываются вне отчетности ФСС РФ. Кроме того, для признания ФСС РФ несчастного случая страховым он должен быть расследован комиссией в установленном порядке, в установленный срок и подтвержден комплектом документов расследования. В ряде случаев, например, при выявлении нарушений в оформлении материалов расследования ФСС РФ может признать случай не страховым. Работодатель при этом может обратиться в суд.

Статистику трёх ведомств нельзя назвать противоречивой, однако и четкое представление об уровне травматизма на производствах составить по ней сложно и скорее всего невозможно. Некоторые эксперты²¹⁶ считают, что в официальную статистику ведомств попадает лишь около 6% от реальных производственных травм. Например, в нее не попадают случаи легких телесных повреждений или тех, которые не привели к утрате трудоспособности²¹⁷. Другая проблема статистических данных о несчастных случаях на производстве – это недостаточное внимание к обстоятельствам, при которых был травмирован работник, поэтому получается общая и довольно усреднённая картина. Не стоит забывать и о том, что работодатели часто скрывают реальную картину по производственному травматизму. Но и сами пострадавшие работники, не желая иметь проблем с руководством, часто не настаивают на признании травмы производственной, чем значительно улучшают официальные отчеты.

²¹⁶ Г.З. Файнбург, А.Г. Федорев. Актуальные вопросы охраны труда на современном этапе. - "Безопасность и охрана труда" - №3, 2018.

²¹⁷ В Минтруде разработали поправки в Трудовой кодекс РФ, в соответствии с которыми работодателей обяжут вести учет микротравм сотрудников. Согласно тексту законопроекта, под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, которые не повлекли "расстройства здоровья" и не привели к уходу на больничный.

Чтобы минимизировать искажение статистики, предлагается ужесточить ответственность работодателя за намеренное представление недостоверных данных об уровне травматизма на производстве²¹⁸. Исходя из всего вышеперечисленного, понятно, что полной информации о том, сколько несчастных случаев на производстве происходит в России, получить проблематично. Но это не меняет общей картины неудовлетворительной регистрации производственного травматизма в России. Она обусловлена многими факторами, среди которых: чрезмерно усложненная процедура расследований, сложность получения выплат по несчастным случаям из средств Фонда социального страхования РФ, включение общего коэффициента частоты несчастных случаев в методику расчета скидок и надбавок к страховым тарифам. Предприятия, осуществляющие полный учет, рискуют получить надбавку к страховому тарифу. Путь один, надо сделать так, чтобы было очень невыгодно скрывать или искажать факт о несчастном случае.

Как показывает практика, одним из действенных инструментов снижения уровня травмирования работников, который применяется в том числе в Европе, является концепция нулевого травматизма. Она базируется на семи ключевых принципах:

1. четкое следование правилам концепции;
2. контроль имеющихся рисков;
3. разработка программ по достижению поставленной цели;
4. построение эффективной системы безопасности труда;
5. обеспечение гигиены и безопасности при работе;
6. повышение уровня квалификации сотрудников;
7. мотивация работников к соблюдению правил безопасности.

В 2017 году приверженность этой концепции в России была признана на официальном уровне. Минтруд подписал Меморандум, участником которого стала также профильная международная ассоциация,

²¹⁸ Предложено внести дополнение в КоАП статью 5.27.1 об административном наказании за скрывание несчастного случая максимальной для данной статьи штрафом.

продвигающая принципы «Vision Zero» в мире. В 2019 году ведомство сформулировало ключевые направления работы, которые должны обеспечить практическую реализацию целей системы. Предполагается, что в этой деятельности должны принимать участие как работники, так и работодатели. Она включает:

- учет не только серьезных травм и случаев гибели, но и микроповреждений;
- переход от приоритета реактивного подхода к профилактике травмирования и несчастных случаев на производстве;
- реалистичная оценка условий труда работников;
- предоставление им действенных средств защиты от вредных факторов, присутствующих на рабочих местах;
- определение рисков для каждого рабочего места и разработка профилактических мероприятий, направленных на повышение уровня безопасности работы;
- личное участие работников в обеспечении безопасности своего труда.

Для достижения этих целей планируется активно использовать методы дистанционного контроля, а также перейти на ведение электронного документооборота.

Отсутствие достоверной статистики несчастных случаев приводит к невозможности разработки действенных программ снижения травматизма. Без знания состава и структуры, истинных причин травматизма (особенно с летальным исходом) и полномасштабного охвата всех работающих (трудовые отношения, гражданско-правовые отношения и самозанятые) статистической отчетностью по всем видам экономической деятельности создание профилактических мероприятий сводится к минимуму или практически становится невозможным.

Предпринимаемые меры по улучшению условий и охраны труда, снижению травматизма в различных отраслях экономики будут

значительно эффективней при развитии организационных мер по обеспечению полного учёта и регистрации всех несчастных случаев на производстве, их скрупулезного и полномасштабного²¹⁹ расследования. Это, на наш взгляд, в полном масштабе относится и к предупреждению и сокращению профессиональных заболеваний в нашей стране посредством дальнейшего развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

²¹⁹ С участием не только субъектов отношений: работающих-пострадавших и/или их полномочных представителей; работодателей; общественной инспекции – от профсоюзов, полномочных представителей местного органа по труду, а также от здравоохранения, включая специалиста медико-профилактического профиля, и, естественно, Роструда - ГИТ.

ГЛАВА 4. РАЗВИТИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

4.1 Вовлечение самозанятых в систему СТО в сфере охраны труда

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»²²⁰ развернута масштабная работа по реализации 12 национальных проектов, в том числе: «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», «Цифровая экономика», «Производительность труда и поддержка занятости». Национальные проекты направлены на обеспечение прорывного научно-технологического и социально-экономического развития России, повышения уровня жизни, создания условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека. Следует в полном объеме использовать потенциал и возможности системы социального партнерства в достижении поставленных задач, ведь основой результативности любых планов являются правильно сформированные и эффективно регулируемые социально-трудовые отношения.

Действующее законодательство под субъектами малого и среднего предпринимательства понимает хозяйствующие субъекты (юридические лица и индивидуальные предприниматели), отнесенные в соответствии с условиями, установленными федеральным законодательством, к малым предприятиям, в том числе к микропредприятиям, и средним предприятиям, сведения о которых внесены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства²²¹.

²²⁰ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Режим доступа [URL]: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.01.2020).

²²¹ ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ.

Надо отметить, что в настоящее время институт социального партнерства в сфере малого и среднего предпринимательства практически отсутствует, о чем свидетельствуют следующие данные.

Активность в сегменте малого и среднего предпринимательства (МСП) в 2019 г. стабилизировалась после существенного роста в 2018-м. Количество активных компаний в сегменте МСП в России в августе 2018 г. — марте 2019 г. увеличилась на 0,3% г/г. Лидерами по приросту количества новых компаний стали Камчатский край, Тыва и Чувашия²²².

В 25 регионах наблюдалось сокращение активных МСП, в их число попали Москва и Московская область с показателем 3,3%, а также Пермская область – 2,65%, Вологодская область – 2,36%, Ярославская область – 3,81%, Омская область – 2,67% и др. (таблица 4.1.1).

Секторы, связанные с потребителем, росли медленнее, добывающие – быстрее. Такая ситуация была обусловлена общими структурными вызовами, стоявшими перед российской экономикой. Распространение предпринимательской активности в России оставалось ниже среднемирового. Собственный бизнес активно вело порядка 2,9% населения²²³.

Статический срез: малый и средний бизнес остается недоиспользованным ресурсом российской экономики

Медианное значение по миру находится на уровне 32,18. В России проникновение равно 27,6, в Канаде - 39,7, в Китае – около 45, в Европе – 57, в США – порядка 90 предприятий микро, малого и среднего бизнеса на 1000 человек. Такая ситуация – прямое следствие низкой склонности россиян начинать собственное дело. Но здесь кроется и значительный потенциал для развития. Очевидно, что в случае появления стимулов для открытия своего бизнеса этот сегмент может стать значимым драйвером всей российской экономики. Заметим также, что в Северной и Южной

²²² ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» от 17.12.1997 №2-ФКЗ.

²²³ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [сайт] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/# (Дата обращения: 15.01.2020).

Америке и в большинстве стран Европы на малые и средние компании приходится более половины всего спроса на труд²²⁴.

В 11 регионах России плотность проникновения МСП все же оказалась выше среднемирового уровня. В лидерах Санкт-Петербург с показателем в 39,1, а также Москва и Московская область с 37,4. Крупный город в субъекте положительно влияет на уровень создания малых и средних бизнесов. Регионы с наименьшим уровнем активности населения в малом бизнесе находились преимущественно на юге страны.

Таблица 4.1.1

Динамика и активность числа субъектов МСП в региональном разрезе

№ п/п	Регион	Число активных компаний МСП на 1000 человек	Изменение числа компаний в % г/г 2019/2018	Примечание
1	Санкт-Петербург и Ленинградская область	39,08	-0,11	
2	Москва и Московская область	37,44	-3,31	
3	Новосибирская область	35,47	-1,24	
4	Свердловская область	34,58	-1,25	
5	Тюменская область	33,02	-0,42	
6	Пермская область	30,74	-2,65	
7	Вологодская область	30,04	-2,36	
8	Ярославская область	29,57	-3,81	
9	Ивановская область	27,80	-1,40	
10	Белгородская область	27,77	-1,78	
11	Челябинская область	27,67	-1,23	
12	Томская область	26,54	-1,58	
13	Красноярский край	25,92	-0,35	
14	Алтайский край	22,85	-1,32	
15	Омская область	22,49	-2,67	

Таблица составлена соавтором по данным, полученным в Омском УФНС.

Быстрее других сфер деятельности росло число МСП в образовании, культуре, спорте и досуге, а также в здравоохранении. Первая из лидирующих по росту МСП отраслей в списке растущих – сельское хозяйство, далее из значимых – операции с недвижимостью (деятельность риелторов и агентов), а также информация и связь. А в строительстве рост МСП заметно сократился. Здесь количество активно работающих

²²⁴ Исследование «Сектор малого и среднего предпринимательства: Россия и мир» // Институт экономики роста им. Столыпина П.А. Режим доступа [URL]: <http://stolypin.institute/novosti/sektor-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-rossiya-i-mir/> (дата обращения: 15.01.2020).

компаний снизилось на 5,3% г/г. Падение количества МСП также зафиксировано в добыче полезных ископаемых, выработке электроэнергии, а также оптовой и розничной торговле. В региональном разрезе наблюдался большой разброс темпов роста активности компаний МСП. В подавляющем большинстве регионов число активных компаний выросло, однако крупнейшие по количеству активных бизнесов вошли в число 25 регионов, в которых наблюдался спад²²⁵.

Для примера рассмотрим информацию УФНС России по Омской области о количестве предприятий, входящих в официальную сводку о ситуации в предпринимательстве.

В Единый реестр региона включены 64 980 субъектов малого и среднего предпринимательства. Общее количество юридических лиц, включенных в Реестр, — 26 481 или 82,4% от общего числа действующих юридических лиц, из них микропредприятия — 24 226, малые предприятия — 2 108, средние предприятия — 147. Общее количество индивидуальных предпринимателей, включенных в Реестр — 38499, что составляет 80,5% от общего числа действующих индивидуальных предпринимателей, из них микропредприятия — 37908, малые предприятия — 584, средние предприятия — 7», — проинформировали нас в ведомстве²²⁶.

Численность работающих только в малых предприятиях в 2019 г. — 61523 человек, при этом в 2014 г. было 102234 человека. Сегодня в малом и среднем бизнесе в области работает более 100 тыс. человек. Основываясь на информации регистрационного центра, можно сделать вывод, что количество компаний заметно снижается.

Снижение количества активных компаний малого и среднего предпринимательства сдерживает реализацию Национального проекта. Работники не задерживаются в данных организациях, увольняются по

²²⁵ Малое и среднее предпринимательство в России. Официальное издание. Статистический сборник. Федеральная служба государственной статистики. Москва, 2019.

²²⁶ По состоянию на конец 2019 г.

собственному желанию. Одной из основных причин снижения численности организаций малого и среднего бизнеса является отсутствие социальной защищенности работников в сфере труда: достойная заработная плата, нормальные и безопасные условия труда, наличие коллективного договора. Так в Омской области в августе 2011 г. ликвидирована Омская областная организация профсоюза работников среднего и малого бизнеса. В результате работающие в этой сфере оказались вне системы социального партнерства.

В других регионах ситуация почти аналогичная, поэтому организация работы по привлечению малого и среднего бизнеса для вступления в объединения работодателей и профсоюзы – проблема в системе социального партнерства, которую, на наш взгляд, необходимо ускоренно решать.

Статический срез: малый и средний бизнес остается недоиспользованным ресурсом российской экономики. Вопросы развития малого и среднего бизнеса исследовались в научных работах следующих авторов: Мельничук М.В.²²⁷, Борисенко Н.И.²²⁸, Бутенко Я.А.²²⁹, Карпов В.В.²³⁰, Прохода И.А.²³¹ и др.

В мае 2019 г. 10 съезд ФНПР принял 13 Резолюций, в том числе: «Создание механизмов управления условиями и охраной труда — основа управления профессиональными рисками», «Наращивать влияние трудящихся», «Эффективный социальный диалог — необходимое условие

²²⁷ Мельничук М.В., Фрумина С.В. Устойчивость развития российских регионов: тенденции и перспективы развития малого и среднего предпринимательства // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. №4 (52). Номер статьи: 5218. Дата публикации: 2017-12-07 . Режим доступа: <https://eee-region.ru/article/5218/> (дата обращения: 15.01.2020).

²²⁸ Борисенко Н.И. Формирование инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации (на примере Московской области) // Вопросы региональной экономики. 2011. Т.7. № 2. — С. 41-53.

²²⁹ Бутенко Я.А. Тенденции и перспективы развития малого и среднего предпринимательства // Вестник ИжГТУ им. М.Т. Калашникова. 2014. № 4 (64). — С. 53-57.

²³⁰ Карпов В.В., Кораблева А.А., Мозжерина Н.Т. Анализ и совершенствование механизма государственной поддержки малого и среднего предпринимательства // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 8 (383). — С. 38-49.

²³¹ Прохода И.А., Свиридов Д.В. Государственная поддержка малого инновационного бизнеса на региональном уровне (на материалах Брянской области)// Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. № 4 (60). Номер статьи: 6008. Дата публикации: 2019-11-21 . Режим доступа: <https://eee-region.ru/article/6008/> (дата обращения: 15.01.2020).

для построения справедливой экономики». В них отмечается, что съезд ФНПР:

- настаивает на обязанности органов государственной власти и органов местного самоуправления обеспечивать укрепление и развитие социального партнерства;

- считает необходимым придать решениям комиссий по регулированию социально-трудовых отношений статуса обязательных для выполнения органами государственной власти и органами местного самоуправления при принятии нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений;

- указывает на необходимость распространения социального партнерства на работающих в условиях нестандартных форм занятости, в том числе занятых через посредничество цифровых платформ, самозанятых, трудовых мигрантов и других незащищенных категорий трудящихся.

Следует обратить внимание на доклад М.В. Шмакова, в котором, говоря о развитии науки, технологий, человеческого капитала именно в условиях «справедливой экономики», докладчик характеризовал таковую, как организующую достойный труд на достойных рабочих местах, активно использующую трехстороннее партнерство главных участников экономического процесса — работодателей, профсоюзов, государства – на максимизацию результатов развития²³².

И главное, в своем выступлении на съезде ФНПР Президент России В.В. Путин определил одно из важнейших направлений совместной работы власти и профсоюзов — совершенствование механизмов социального партнерства. Говоря об изменениях в экономике, в структуре занятости, на рынке труда, указал на своевременность решения проблем в области социально-трудовых отношений.

²³² Центральная профсоюзная газета «Солидарность». № 20, 22.05.2019 // <http://www.solidarnost.org> (дата обращения: 15.01.2020).

В целях совершенствования процесса развития социального партнерства, изменения ситуации по защите трудовых прав работающих в организациях малого и среднего бизнеса предлагается:

- Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассмотреть состояние защиты прав трудящихся в МСП и принять рекомендацию отраслевым и территориальным органам о необходимости повышения мотивации организаций малого и среднего бизнеса на расширение членства в объединениях работодателей, а работников в соответствующих профсоюзах;

- региональным комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений организовать работу по привлечению организаций малого и среднего бизнеса в членство объединений работодателей, а работников в профсоюзы по отраслевому признаку в целях обеспечения их прав и мер правовой защиты;

- отраслевым комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений рекомендовать обеспечить максимальный охват организаций малого и среднего бизнеса, распределив их членов по предприятиям в целях оказания первой помощи (консультации, анализ, курирование, разрешение организационных вопросов и т.д.) в демократизации социально-трудовых отношений;

- органам исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации рекомендовать организовать и обеспечить координацию деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений всех уровней системы социального партнерства в сфере малого и среднего бизнеса на период реализации национальных проектов «Производительность труда и поддержка занятости» и «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», а также дальнейшего их сопровождения.

В последнее время на заседаниях Правительства РФ одной из наиболее обсуждаемых форм занятости, которая, как следует из обсуждений, позволит населению быстро адаптироваться к меняющимся условиям рынка, а также реализовать инновационный потенциал, является самозанятость.

С 1.01.2019 года начал действовать официальный закон о самозанятых. Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)». С 1 января 2020 года регистрация самозанятых разрешена в 23 регионах, а с 1 июля 2020 года в 53 регионах. Итого с июля этого года регистрация проводится в 76 регионах страны. Закон о самозанятых коснется тех категорий людей, кто имеет непостоянный, неучтенный (неофициальный) доход или же подработку, и хочет документально узаконить свое финансовое положение. Самозанятые граждане это: физические лица, получающие доходы от деятельности при осуществлении которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам.

Основные плюсы самозанятости:

1. Простота регистрации в качестве налогоплательщика. Согласно п. 2 ст. 5 ФЗ № 422 для регистрации гражданину необходимо подать заявление, приложить к нему фотографию и копию паспорта. При этом все документы отправляются в налоговую службу через мобильное приложение «Мой налог». Если гражданин подключен к сервису ФНС «Личный кабинет» (подключиться к нему может любое физическое лицо), то для регистрации потребуется подать заявление через приложение «Мой налог».

2. Отсутствие необходимости формировать налоговую отчетность, подавать декларации о доходах. Согласно п. 1 ст. 14 ФЗ № 422

налогоплательщик при расчетах с клиентами обязан в приложении «Мой налог» сформировать чек (внести в электронную форму необходимые сведения о покупателе и произведенной операции). Сформированный чек передается в бумажном или электронном виде клиенту, а его электронная копия направляется в налоговую инспекцию. Далее инспекция на основании переданных чеков ежемесячно направляет квитанцию-расчет налогоплательщику, по которой производятся налоговые отчисления.

3. Ставки налогообложения составляют 4 процента при расчете с гражданами и 6 процентов, если расчет производится с ИП или организациями (ст. 10 ФЗ № 422).

4. Возможность получения вычетов со ставки 4 процента в размере 1 процента и со ставки 6 процентов — величиной 2 процента в пределах 10 тысяч рублей (п. 2 ст. 12 ФЗ № 422). То есть де факто уплачивать придется 3 и 4 процента с дохода соответственно, до тех пор пока сумма экономии не составит 10 тысяч рублей.

5. Освобождение налогоплательщика от уплаты страховых взносов в ПФР, ФОМС и ФСС (п. 11 ст. 2 ФЗ № 422).

При наличии значительного количества плюсов для самозанятых в ФЗ № 422 имеются и минусы самозанятости. Среди очевидных недостатков:

1. Ограничение по срокам применения налогового режима. Действовать он будет до 2028 года включительно (п. 2 ст. 1 ФЗ № 422). Будет ли он продлен, пока не известно.

2. Ограничение лимита дохода суммой в 2,4 миллиона рублей (п. 2 ст. 4 ФЗ № 422). При превышении лимита гражданину придется переходить на «предпринимательский» режим налогообложения. То есть применять ОСН, УСН или ЕНВД. Если гражданин не сделает этого самостоятельно, налоговый орган переведет его на ОСН автоматически.

3. Запрет на торговлю подакцизными товарами, продукцией, имеющей специальную маркировку. Данный недостаток актуален в связи с тем, что ассортимент маркируемых товаров регулярно расширяется.

4. Наличие специальных санкций (ст. 129.13 НК РФ) за нарушение порядка либо сроков передачи данных о произведенных расчетах в налоговую инспекцию. Так, за любое нарушение порядка или просрочку передачи данных налогоплательщик будет автоматически оштрафован на сумму в 20 процентов от суммы налога, неуплаченного правильно и своевременно. А если в течение полугода с момента первого нарушения налогоплательщик еще раз нарушит сроки или порядок передачи данных о произведенном расчете, то сумма штрафа будет равна полученному с нарушениями доходу. В полном объеме плюсы и минусы налогообложения самозанятых проявятся через несколько лет. Тогда станет очевидно, будут ли изменены «правила игры» государством или нет, а также когда накопится практика (судебная, административная) в части применения норм ФЗ № 422 по всей территории России. К сожалению, в нашей стране самозанятость – чаще всего вынужденная необходимость, а не осознанный счастливый выбор. Доходы самозанятых часто очень невелики, поэтому для самозанятых с невысокими доходами стоит ввести нулевую ставку.

Ключевая цель контроля самозанятости заключается в выводе населения из теневого сектора экономики. Некоторые россияне даже при желании легализовать собственную деятельность не в курсе, как сделать это правильно и без нарушения законов.

Считается, что большинство людей, получающих нелегальные доходы, занимаются розничной торговлей либо оказанием услуг. Причин такой ситуации несколько:

1. В РФ занятость и уровень зарплаты в различных регионах существенно различаются.

2. Далеко не всем предпринимателям удается вести свой бизнес успешно. Иногда у ИП возникают проблемы даже с уплатой страховых взносов.
3. Есть и принципиальная позиция людей, недовольных расходом средств российского бюджета и не желающих платить налоги.

Вместе с тем все эти люди не готовы отказываться от медицинского, пенсионного, социального обеспечения, хотя не делают отчислений в соответствующие фонды. Оплачивать все эти блага приходится добросовестным налогоплательщикам. Поэтому власти решили четко определить, кто может быть самозанятым гражданином в 2020 году.

В Минюсте РФ подготовлен законопроект с целью установления правового статуса самозанятых. В ведомстве полагают, что под это определение подпадают граждане, ведущие предпринимательскую деятельность, основанную лишь на собственном участии. Такая деятельность может заключаться в продаже товаров, произведенных самостоятельно, оказании услуг, выполнении работ для других физлиц. К этой категории предложено отнести людей, которые не зарегистрировались в качестве ИП, но уведомивших о ведении деятельности налоговые органы.

Ранее властями Российской Федерации было определено, какими видами деятельности может заниматься самозанятый гражданин. Всего существовало три позиции, включавшие:

1. Присмотр или уход за детьми, гражданами с заболеваниями, людьми старше 80 лет и прочими лицами, которым необходимо постоянное наблюдение согласно заключению медорганизации.
2. Репетиторские услуги.
3. Помощь в ведении домашнего хозяйства, клининговые услуги, уборка.

Регионам было предоставлено право пополнять данный перечень по мере необходимости.

Самозанятым в 2020 году может быть человек, соответствующий определенным критериям:

1. Физлица, не имеющие работодателя и не привлекающие наемных работников.
2. Люди, торгующие продуктом собственного изготовления.
3. Лица, получающие доходы в пределах 2 400 000 рублей за год.
4. Люди старше 16 лет.

Иностранцы, трудящиеся на условиях найма у граждан, предпринимателей либо в организациях не считаются самозанятыми. То же самое касается иностранных граждан, трудящихся у адвокатов, нотариусов или других специалистов с частной практикой. Определить, кто относится к самозанятым, а кто не попадает в эту категорию, можно в статье 217 НК РФ.

В список видов деятельности самозанятых граждан входят:

1. Лица, оказывающие репетиторские услуги.
2. Няни.
3. Парикмахеры.
4. Специалисты по маникюру.
5. Швеи.
6. Граждане, торгующие фруктовой, ягодной, овощной продукцией, выращенной самостоятельно.
7. Фотооператоры.
8. Кондитеры.
9. Шоферы.
10. Фрилансеры-копирайтеры.
11. Журналисты.
12. Массажисты, трудящиеся на дому.
13. Специалисты по восстановлению ювелирных изделий.
14. Специалисты по ремонту и восстановлению компьютеров или бытовых приборов, приезжающие домой к клиенту.

15. Люди, сдающие недвижимое имущество.

Пока официальный реестр профессий самозанятых не сформирован и не утвержден, самозанятым в 2020 году может быть любой человек, соответствующий вышеперечисленным критериям. По данным Федеральной налоговой службы РФ, к концу августа 2020 года число зарегистрированных самозанятых составило около 1 млн человек. Совсем немного по сравнению с Европой и США: всего, по данным Росстата, трудоспособное население в России – 74,6 млн человек.

Но пандемия ускорила прирост количества самозанятых – по данным сервиса «Яндекс.Касса», их количество по итогам первого полугодия выросло в 10,5 раза по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Число официально регистрирующихся в сервисе YouDo в качестве самозанятых россиян возросло в 8 раз. Власти тоже заметили этот рост – например, в Москве за первую половину 2020 г. их количество выросло на 70% со 190 000 до 324 000 человек. По данным Росстата, трудоспособное население Москвы составляет 7,4 млн. человек. Сегмент самозанятых находится сейчас на стадии быстрого роста, на это есть несколько причин: кроме развития нового налогового режима это активное привлечение самозанятых крупными маркетплейсами²³³ и стремление людей искать новые источники заработка – и как следствие развитие идеи работы на себя.

«Самозанятые» становятся существенным звеном в экономике, а «самозанятость» становится важной частью экономических отношений. В настоящее время в Российской Федерации отсутствует законодательная база, которая бы определила необходимые условия для деятельности самозанятых и определила бы их правовой статус. Также необходимо разработать меры по государственной защите малого предпринимательства от действий чиновников, для этого законодательно ввести запрет на

²³³ Маркетплейс это место, где разные продавцы могут предложить свой товар или услуги. Бывают узкоспециализированные маркетплейсы, а бывают специализирующиеся на широкой тематике. Это как рынок, только в интернете.

принятие решений, ущемляющих права и ухудшающие положение малого предпринимательства²³⁴.

Очень интересен опыт регулирования деятельности самозанятых граждан зарубежных стран. Рассмотрим основные направления государственной политики в отношении самозанятого населения в нескольких наиболее развитых странах.

В США доля самозанятых постоянно растет. Оценки показывают, что около 30% работающих в США относятся к этой категории. Наиболее высокая доля самозанятых наблюдается в сельском хозяйстве, строительстве, услугах (оказываемых населению и бизнесу). Профессиональный состав самозанятых это артисты, музыканты, бухгалтеры, врачи, агенты по недвижимости, юристы, разработчики программного обеспечения и многие другие профессионалы. В США представители данной экономической категории платят за себя так называемый Self-employment tax (налог на самозанятость). Данный налог состоит из платежей в систему социального страхования и в систему здравоохранения, а размер его составляет 15,3% от прибыли, из которых 12,4% приходится на платежи в социальные фонды, а 2,9% – на платежи в систему медицинского страхования. Второй налог, уплачиваемый самозанятыми в США – подоходный налог, ставки по нему прогрессивные и зависят от размера прибыли

В Канаде самозанятость в общем приветствуется государством. Опыт Канады интересен в первую очередь не особенностями налогообложения самозанятых, а действием специальной программы иммиграции для самозанятых, которая позволяет гражданину любой страны, обладающему достаточными знаниями английского языка и опытом деятельности в качестве самозанятого у себя на родине в течение двух лет (доказательством такой деятельности являются банковские

²³⁴ Щипанова Д. Г. Особенности спроса и использования трудовых ресурсов. Занятость в неформальном секторе российской экономики //МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 3. С. 3745. 001:10.18184/2079-4665.2015.63 37.45

выписки и рекомендации от клиентов) получить вид на постоянное жительство в стране. Однако, если приехавший в Канаду, не начинает в течение определенного времени платить налоги со своей деятельности, он автоматически исключается из резидентов данной специальной программы и не имеет дальнейших основания для проживания в стране.

В Великобритании нет отличий в размере налогов – для всех работающих граждан он одинаков. Интересно также, что самозанятые не выделены в отдельную категорию работников. Однако существует градация по уплате налогов, ставка которых существенно отличается в зависимости от полученной прибыли. Минимальный доход, который не облагается налоговым сбором – 10 600 фунтов стерлингов (около 850 тыс. рублей). Базовая налоговая ставка — 20%, минимальный налог – 2%, максимальный – 45%. Сумма налогообложения очень сильно зависима от размеров заработка.

В Германии самостоятельно занятые работники в течение месяца после начала деятельности регистрируются в Finanzamt – налоговом органе Германии. Врачи, нотариусы и юристы входят в профсоюзные организации по виду деятельности, которой занимаются, обязательно должны пройти регистрацию в Профессиональной Палате. Уплата подоходного налога обязательна для самостоятельно занятых работников в Германии, ставка которого (15 – 42%) зависима от заработанной суммы, и расходов, состава семьи самозанятого налогоплательщика. Обязательна также уплата страховых взносов. При этом, важно, что логопеды, врачи, нотариусы и адвокаты не обязаны платить пенсионные взносы.

За рубежом к деятельности самозанятых предъявляются дополнительные контрольно-надзорные требования, например, в Великобритании человек, работающий из дома, должен получить разрешение на использование такого помещения в качестве служебного. Примечательно отметить меры поддержки в связи с потерей дохода самозанятых из-за пандемии. В Греции они получили единовременные

выплаты в 800 евро, а также налоговые каникулы. Норвежское правительство компенсировало фрилансерам потерю до 80% заработка, а датское – до 75%. В США им предоставили возможность получать пособие по безработице в размере около \$2400 в месяц (более 177 000 руб. по курсу на 11 августа), в Великобритании – в размере 2500 фунтов (более 240 000 руб.), в Литве – 257 евро (более 22 000 руб.)²³⁵.

Минтруд РФ предлагает вывести самозанятых, оказывающих услуги физическим лицам, из сферы действия трудового законодательства. Что тогда? С помощью ст. 11 и 15 ТК РФ можно будет через суд признать отношения трудовыми только тем лицам, которые заключили гражданско-правовой договор об оказании услуг с юридическим лицом или ИП, которые осуществляют предпринимательскую деятельность. Таким образом, защита остальных зависимых самозанятых в рамках гражданско-правового договора не обозначена и требует решения.

Больше всего вопросов данный законопроект вызвал в сфере охраны труда. Классическая модель “работодатель-сотрудник”, где законодательно установлена ответственность и обязанности каждой из сторон — тут неприменима. Для недобросовестных работодателей это стало отличным способом не только сэкономить средства, но и полностью снять с себя ответственность за самозанятого сотрудника, который выполняет работу на основании договора гражданско-правового характера. Для тех видов работ, где риск получения травм минимален, по большому счету ничего не изменилось, а вот для тех работников, которые выполняют травмоопасные работы, ситуация стала затруднительной.

Работодатель по действующему закону им «ничего не должен» — ни создать комфортные и безопасные условия, ни обеспечить средствами индивидуальной защиты, если они необходимы. Все, потому что документально он не работодатель, а заказчик, в обязанности которого

²³⁵ <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2020/09/07/838503-pandemiya-povliyala>

входит лишь оплата услуг, оказываемых в его интересах. Причем зачастую сотрудники, соглашаясь на такую схему работы об этом даже не подозревают. Поэтому, когда происходит несчастный случай или их права каким-либо образом, нарушаются, работники узнают об этом уже по факту, когда становится ясно, что их фактически обманули. Более того никто не обязан расследовать несчастный случай, потому что гражданин несет за себя ответственность самостоятельно.

Очевидно, что проект требует серьезнейшей доработки и в первую очередь правительству стоит уделить внимание вопросам охраны труда. Ограничить не только сферы деятельности, где могут трудиться самозанятые, но и разработать ряд мероприятий, которые смогут защитить их интересы в различных ситуациях. Четко разграничить ответственность и обязанности обеих сторон такого рода отношений. Ведь по большому счету эти изменения произошли лишь на бумаге, а трудовая деятельность осталась без изменений, и работники выполняют те же самые работы, но уже без каких-либо гарантий со стороны того, в чьих интересах они оказывают услуги.

Для обеспечения безопасности и гигиены труда самозанятых предлагается создать Модель самостоятельных самозанятых, вставших на учет в органах местного самоуправления, с образованием фонда совместного с муниципальным. Отчисления установить 0,5-1,0 % и возвратом по итогам года при отсутствии нарушений требований охраны труда. Для этого следует вернуть в статус действующей статью 7 «Полномочия органов местного самоуправления в области охраны труда» Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» №181-ФЗ от 17 июля 1999 года, а также внести дополнения в ряд некоторых законов о труде.

Представляется, что сегодня основная проблема российского правотворчества в отношении регулирования деятельности самозанятых ошибочна в определении приоритетов, главные из них - вывод

самозанятых из тени, борьба с теневой экономикой, перспектива расширения налоговой базы и повышение собираемости налогов. Однако, все приведенные выше примеры подхода к проблемам самозанятых не стыкуются с приоритетами международной и зарубежной повестки. Только защищенные в правовом смысле самозанятые могут рассматриваться как стабильная часть рынка труда, а экономические результаты их деятельности - как часть ВВП страны и основа ее финансовой и бюджетной обеспеченности. Обобщая зарубежный опыт, можно сделать вывод, что в России еще предстоит осмыслить и начать решать проблемы, связанные с искусственным выводом из сферы действия трудового права самозанятых, которые занимаются экономически зависимой от одного заказчика деятельностью²³⁶.

На наш взгляд для успешного развития самозанятости населения государству следует предпринять следующие шаги:

- создать правовую и законодательную базу, позволяющую быстро и без особой «волокиты» зарегистрироваться физическому лицу в качестве самозанятого;
- определить правовой статус самозанятых;
- создать лояльную систему налогообложения самозанятых;
- создать специальную систему поддержки самозанятых, которая бы позволила людям, потерявшим работу и желающим начать свое дело, пройти специальное обучение, а также получать комплексную поддержку (правовую, информационную и т.п.) со стороны государства.

Правовой статус самозанятых должен определяться после обязательной регистрации в налоговых органах следующими действиями:

- право вступления в членство отраслевого профсоюза (обучение, консультации, поддержка в суде);

²³⁶ Зайцева Л. В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса. Вестник Томского государственного университета. - 2019 № 446 С. 212-222.

- право заявления о расследовании несчастного случая или профзаболевания в техническую инспекцию профсоюза;
- право самострахования в рамках системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний при отчислении минимального страхового тарифа в 0,2% и (или) через ФМС;
- право получения возмещения по факту причиненного вреда здоровью.

В отсутствие специального законодательного регулирования труда самозанятых особо актуальным становится вопрос о распространении на них свободы коллективных переговоров. Вовлечение самозанятых в профсоюзные объединения по отраслевому признаку способно максимально уравнивать их в правах с работниками организаций, особенно касательно гарантий в сфере оплаты и охраны труда.

Примером служит Профсоюз Свободных Предпринимателей, Фрилансеров и Надомных Работников - уникальное объединение людей самых разных профессий, представляющих традиционный и сетевой бизнес. С момента создания в 2015 году Профсоюз СПФНР объединил десятки тысяч участников и продолжает расти с каждым днем, оказывая материальную помощь, юридическую поддержку и правовую защиту своим членам. Имеет подразделения в 40 регионах страны. Цель профсоюза – объединить самозанятых граждан в профессиональный союз, как для защиты социально-трудовых прав, так и для предоставления активным гражданам возможность для самореализации. Задача профсоюза – найти применение образованию и навыкам для самозанятых граждан, вывести из тени доходы граждан, а самое главное наполнение государственного бюджета путем образования новых налогоплательщиков.

Развитие профсоюза самозанятых должно быть поддержано всеми социальными партнерами и, по нашему мнению, обеспечит социальную защиту данной категории экономически активного населения.

Таким образом, основной целью государства является увеличение предпринимательской активности, реализация трудового потенциала

населения и создание новых рабочих мест, которая реализуется при правильном регулировании деятельности самозанятых граждан. Кроме того, поддержка деятельности самозанятых позволит снизить уровень безработицы и социальной напряженности, а также даст возможность населению приобрести предпринимательские навыки и реализовать свой трудовой потенциал. Именно поэтому самозанятость требует поддержки и эффективного регулирования со стороны государства. Отсутствие лояльной налоговой политики и полноценной законодательной базы может отторгнуть потенциальных самозанятых от подобной деятельности или заставит их уйти в неформальный сектор экономики. В связи с этим, первостепенной задачей, которую должно поставить перед собой Правительство РФ в вопросе о самозанятости, является создание благоприятных условий для её развития. Данный шаг может и не привести к значительному увеличению налоговых сборов, однако позитивно скажется на развитии экономики в целом.

4.2 Пути совершенствования оценки профессиональных рисков и отчетности в охране труда

Неблагоприятные условия труда, производственный травматизм и профессиональные заболевания приводят к серьезным экономическим потерям. Одной из причин низкой эффективности экономического механизма по защите работников от профессиональных рисков, прописанных Федеральным законом № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний», является отраслевой принцип страхового тарифа, который приводит к идентичности оценки профессиональных рисков по условиям труда в разных организациях отрасли.

Для всех организаций отрасли действует единый страховой тариф, который не стимулирует работодателя к улучшению условий труда на рабочих местах. Кроме того, величина страхового тарифа основана на суммарных затратах в отрасли, произведенных по выплатам за ущерб здоровью работникам вследствие профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве в истекшем году. Вместе с тем, общепризнанно, что фактический уровень профессиональной заболеваемости и производственного травматизма в стране, согласно статистике, неоправданно низок и не отражает реальной вероятности повреждения здоровья работника в процессе труда. Роик В.Д. считает, что необходим переход от действующей модели обязательного социального страхования на более реалистичную концепцию страховых тарифов, основанную на принципе учета индивидуального профессионального риска работников организации²³⁷.

К настоящему времени в стране, в основном, проработаны теоретические аспекты оценки профессионального риска, ее нормативно-правовые основы, принципы, методические подходы, критерии и показатели. В то же время ряд задач практического применения теории оценки и управления профессиональным риском остается нерешенным. Главное – в России сегодня нет единой унифицированной методики оценки профессионального риска²³⁸.

Известно, что профессиональный риск тесно связан с характеристиками условий труда (спецоценка условий труда) и трудового процесса (технологий), биологического состояния человека и его здоровья и средств защиты от рисков. Следовательно, для количественного определения индивидуального профессионального риска работника необходима разработка количественных методов оценки вредности и опасности условий труда на рабочем месте с учетом имеющихся рисков

²³⁷ Роик, В.Д. Профессиональный риск: проблемы анализа и управления. «Человек и труд» №4, 2003 г. С. 1–6.

²³⁸ Профессиональный риск для здоровья работников [Текст]: Руководство / под ред. Н.Ф. Измерова, Э.И. Денисова. – М.: «Гривант», 2003. – 448 с.

травмирования и защищенности работников средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также количественных методов оценки состояния здоровья работников. При этом методика должна удовлетворять следующим требованиям:

- быть относительно простой и доступной;
- обеспечивать количественную оценку уровня индивидуального и коллективного профессионального риска;
- учитывать условия труда, состояние здоровья работника, профессиональную заболеваемость и травматизм;
- обеспечивать воспроизводимость;
- быть пригодной для оценки эффективности профилактических мероприятий;
- использоваться для целей системы обязательного социального страхования.

До настоящего времени вследствие невостребованности разработка таких методов не была доведена до практического применения.

Наличие системы количественного определения вредности и опасности условий труда позволит объективно оценивать условия труда на различных рабочих местах и, соответственно, более эффективно управлять профессиональными рисками. Пашин Н.П. считает, что количественная оценка степени риска ущерба для здоровья работников от действия вредных и опасных факторов рабочей среды и трудовой нагрузки по вероятности нарушений здоровья с учетом их тяжести служит обоснованием для принятия управленческих решений по ограничению риска и оптимизации условий труда работников²³⁹.

А.Г. Хрупачев предлагает интегральную оценку условий труда, которая определяется на основе трех показателей:

Первый – показатель вредности условий труда на рабочем месте – характеризует суммарную вредность условий труда на рабочем месте.

²³⁹ Пашин Н.П. Система управления профессиональными рисками // «Справочник специалиста по охране труда». – 2008, №10, с. 5–9.

Условное обозначение показателя – ПВ;
 Второй – показатель риска травмирования работника на рабочем месте – характеризует опасность условий труда на основе риска травмирования на рабочем месте. Условное обозначение показателя – РТ;
 Третий – показатель защищенности работника средствами индивидуальной защиты – характеризует защищенность работника средствами индивидуальной защиты – СИЗ. Условное обозначение показателя – ОЗ.

Хрупачев А.Г. подтверждает общепринятое и всем понятное правило, адаптированное сегодня в большинстве высокоразвитых странах мира – вложение средств в мероприятия по сохранению жизни и здоровья человека экономически выгодно – это отличный вид инвестирования. Не случайно, что ключевая позиция Соглашения между ЕС и ВТО заключается в том, что действующие международные нормы требуют оценки рисков для жизни и здоровья человека²⁴⁰.

Комплексный подход к системе наблюдения и контроля за состоянием производственной среды и безопасными методами работы предложен Институтом профессионального здравоохранения Финляндии и Управлением по охране труда при Министерстве социального обеспечения и здравоохранения Финляндии в виде системы Элмери.

Систему Элмери можно легко и быстро использовать в любой отрасли промышленности и на предприятиях любых размеров, силами инженерно-технического персонала. Метод основан на наблюдениях, которые охватывают все важнейшие составляющие части безопасности труда, такие как:

- производственный процесс;
- порядок и чистота;
- безопасность труда при работе с машинным оборудованием;
- факторы окружающей среды;
- эргономика;

²⁴⁰Хрупачев, А. Г. Профессиональный риск. Теория и практика расчета / А.Г. Хрупачев, А.А. Хадарцев. — Тула: Изд-во ТулГУ, 2011 — 330 с.

- проходы и проезды;
- возможности для спасения и оказания первой помощи.

Оценка производится на выбранном рабочем месте, и результаты заносятся в анкету по принципу хорошо/плохо. Пункт признается хорошим, если он отвечает минимальному уровню требований законодательства, а также дополнительным основаниям для одобрения, данным в системе Элмери или выработанным на основании положительного опыта на предприятиях.

В эту же анкету заносятся данные, которые нельзя определить методом наблюдения. В этом случае необходимо провести специализированный анализ, приборные замеры любого из всего спектра вредных факторов. После оценки производится подсчет пунктов хорошо и плохо и выводится индекс Элмери, характеризующий уровень безопасности на наблюдаемом участке.

Индекс рассчитывается по формуле и обозначает процентное соотношение, значение которого может быть от 0 до 100. Например, результат 60 % показывает, что 60 пунктов из 100 соответствует требованиям²⁴¹.

Недостатком системы Элмери является то, что все факторы, оказывающие влияние на безопасность труда принимаются равнозначными, будь то, отсутствие ограждений при работе на высоте или недостаточная ширина прохода между столами в бухгалтерии. Это в значительной степени искажает действительную картину рисков производственной среды в организации и снижает качество планируемых мероприятий по ОТ с учётом оценочных данных²⁴².

В международной практике распространённым подходом к оценке профессиональных рисков является так называемая «пятишаговая система».

²⁴¹ Пособие по наблюдению за условиями труда на рабочем месте в промышленности. Система Элмери. Институт профессионального здравоохранения Финляндии (2-е обновленное издание).

²⁴² Нескер S. Введение и общий обзор Энциклопедия по охране и безопасности труда. // Четвертое издание. CD-ROM версия – Международная организация труда – Женева – 2005 г.

Шаг 1. Идентификация опасностей, приводящих к риску. На этом этапе требуется рассмотреть на рабочем месте все, что потенциально может привести к причинению вреда, и определить работников, которые могут подвергаться опасности.

Шаг 2. Оценивание и «ранжирование» рисков (их серьезность, их вероятность и т.п.), распределение по важности.

Шаг 3. Определение превентивных мер. На этом этапе необходимо идентифицировать подходящие меры для исключения рисков и управления рисками.

Шаг 4. Принятие мер. Реализация данного шага заключается в составлении плана реализации защитных и превентивных мер (возможно, не все проблемы могут быть решены немедленно), определении, кто, что и когда конкретно делает и какими средствами обеспечивается выполнение запланированных мер.

Шаг 5. Мониторинг и проверка. Оценку следует проводить на регулярной основе. Результаты оценки должны пересматриваться при значимых изменениях в организации производства, а также при несчастных случаях.

Элементы данного подхода содержатся как в европейских рекомендациях по оценке риска, так и в Методических указаниях по проведению анализа риска опасных производственных объектов, утв. постановлением Госгортехнадзора от 10.07.2001 г. №30²⁴³.

Для более адекватной оценки рисков рабочей среды можно использовать предложенный Институтом безопасности труда (Москва) индекс «ОВР», представляющий собой, усовершенствованный, с учетом ранжирования уровней конкретных требований безопасности, вариант индекса Элмери. Пункты с индексом «О» – содержат «Обязательные» требования безопасности, несоблюдение которых может непосредственно привести к травме или к профзаболеванию, а также все государственные

²⁴³ Источник: Формирование и внедрение системы управления профессиональными рисками: Учебно-методическое пособие – М.: Российский государственный социальный университет, 2010.

нормативные требования ОТ и ПБ (исправность инструмента, наличие защитных экранов, блокировок, применение СИЗ и др.); пункты с индексом «В» – содержат «Важные» требования безопасности, несоблюдение которых непосредственно не приводит к травме или к заболеванию, но указывает недостаточный уровень организации деятельности по ОТ или может привести к отягчению последствий инцидента, несчастного случая (наличие знаков безопасности, укомплектованность аптечек первой помощи, состояние проходов, состояние факторов производственной среды – шум, освещение, микроклимат, воздух рабочей зоны и др.); пункты с индексом «Р» содержат «Рекомендации» по организации рабочего места и трудового процесса, которые сами по себе не являются обязательными, но свидетельствуют о внимании руководителей и работников к вопросам ОТ, об уровне производственной культуры и трудовой дисциплины (содержание в чистоте помещений и рабочих мест, состояние спецодежды, эргономические факторы, и др. факторы, способствующие созданию в подразделении атмосферы культуры и безопасности труда)²⁴⁴.

Выполнение каждого из пунктов О, В, Р на обследуемом рабочем месте или в подразделении (организации) оценивается, соответственно, в 3, 2 и 1 балл. Оценка по индексу ОВР позволяет более точно оценить действительный уровень рисков и указать на мероприятия, которые следует провести в первую очередь, а также на мероприятия с наибольшей ожидаемой результативностью.

Таким образом, обе системы и Элмери и ОВР являются простейшими способами количественной оценки наличия несоответствий требованиям безопасности технологических процессов и производств. В силу ограниченности решаемой задачи формальными признаками, они не позволяют оценить возможный ущерб, наносимый здоровью работников, в случае воздействия опасности. Следовательно наиболее рациональным

²⁴⁴ Федорец А. Г. Методисты требуются? Методические подходы к оценке производственных рисков на основе анализа выполнения нормативных требований. "Безопасность и охрана труда" №1 2011

направлением совершенствования этой системы оценки является установление причинно-следственной связи между несоблюдением требований охраны труда и их возможными последствиями.

Статистические данные производственного травматизма непосредственно влияют на экономические отношения в сфере страхования профессиональных рисков. Недостатками статистического учета последствий производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в России является отсутствие учета их последствий, связанных с постоянной утратой трудоспособности. Следует включить в практику шкалу оценок утраты трудоспособности, предложенную В.Д. Роиком и представленную в следующем виде (табл.4.2.1)²⁴⁵.

Таблица 4.2.1

Шкала оценок утраты трудоспособности

№ п/п	Постоянная утрата трудоспособности	Степень утраты	Величина утраты трудоспособности, человеко-дни
1	Смертельный исход	100	6000
2	Полная утрата трудоспособности	100	6000
3	Частичная утрата трудоспособности (в % к полной)	90	5400
		70	4200
		50	3000
		30	1800
		10	600 и т.д.

Точность статистики производственного травматизма также влияет на расчеты причиненного ущерба, так как размер единовременной страховой выплаты по возмещению вреда, устанавливается пропорционально степени утраты трудоспособности. Величины выплат при летальном исходе: в 2018 г. — 96368,45 руб.; в 2019 г. — 100512,29 руб.; в 2020 г. — 103527,66 рубля, установлены на основании ежегодного постановления Правительства РФ. Следует отметить, что у нас в стране, более 50 лет назад, Государство признало наличие скрытого риска

²⁴⁵ Роик В.Д. Финансовые основы обязательного медицинского страхования, страхования от несчастных случаев на производстве и временной утраты трудоспособности : учебное пособие / д-р экон. наук, профессор И.Д. Роик. — М.: ИД «АТиСО», 2015. — 399 с.

повреждения здоровья работающих во вредных и тяжелых условиях труда. Этой категории работников были установлены следующие виды компенсаций за период их трудовой деятельности:

- досрочный выход на пенсию по Спискам 1 и 2;
- право на дополнительный оплачиваемый отпуск;
- право на сокращенный рабочий день;
- доплата за работу во вредных условиях труда;
- выдача продуктов лечебно-профилактического назначения.

Но тем не менее, следует развивать механизмы экономического и социального стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда в Российской Федерации, в том числе подходы по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников. Предлагается рассмотреть методику оценки стоимости человеческой жизни, предложенную Д.С. Дубовцом²⁴⁶.

Для комплексного подхода к определению ущерба от производственного травматизма и профессиональной заболеваемости необходимо оценить размер ущерба каждой из сторон социально-трудовых отношений. К сторонам, которые несут ущерб, можно отнести пострадавших работников или их семьи, работодателей, третьих лиц (сторонние организации, страховые компании, внебюджетные фонды и др.), государство или общество в целом. При этом ущерб может выражаться как в денежном виде — экономический, так и ущерб, который невозможно выразить в денежном эквиваленте — социальный.

Суммарный экономический ущерб предлагается рассчитывать по следующей формуле: $U_{\text{сум. экон.}} = U_{\text{ср}} + U_{\text{р}} + U_{\text{т}} + U_{\text{г}}$, где:

$U_{\text{сум. экон.}}$ — суммарный экономический ущерб от производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

$U_{\text{ср}}$ — ущерб работнику (семье работника);

²⁴⁶ Дубовец Д.С. Управление охраной труда в России. Монография / Д.С. Дубовец, Б.Г. Збышко. — М.: Издательство «Авторская мастерская», 2017 — 220 с.

Ур — ущерб работодателю;

Ут — ущерб третьим лицам;

Уг — ущерб государству.

К ущербу работнику (семье работника) можно отнести: психологические стрессы, снижение иммунитета, рост сопутствующих травме или отравлению заболеваний, нарушение репродуктивной функции, снижение профессионального уровня, снижение мотивации к труду, снижение «качества» жизни, сокращение продолжительности жизни и др.

В отношении всего общества или государства социальный ущерб выражается: в увеличении количества неполных семей и детей-сирот, ухудшении генофонда нации, сокращении средней продолжительности жизни, росте общей заболеваемости, снижении количества квалифицированных кадров в экономике, снижении производительности труда, увеличении социальной нагрузки на бюджетную сферу, снижении обороноспособности страны и др.

К социальному ущербу в отношении работодателей можно отнести: испорченную деловую репутацию, текучесть кадров, снижение производительности труда, сокращение количества квалифицированных кадров, потерю статуса социально-ответственного бизнеса и др.

По мнению В.Д. Роика, в стране используется статистическая база в области охраны труда, которая дает только общие представления об уровнях профессионального риска в целом для больших профессионально-отраслевых групп работающих. Он предлагает - для целей определения фактических повреждающих эффектов факторов риска для здоровья и трудоспособности отдельных работников важно объединить в единую методику пять способов оценки профессионального риска:

- 1) оценку состояния факторов производственной среды и психофизиологических нагрузок трудового процесса, осуществляемую с помощью аттестации рабочих мест (профессионально-групповой метод оценки риска);

- 2) оценку факторов риска на основе гигиенических методов анализа и классификации воздействия всех факторов риска на профессиональную группу работающих (профессионально-групповой метод оценки риска;
- 3) оценку данных биологического мониторинга, проводимого для профессий с высокими и запретительно высокими уровнями риска, который в сочетании с методом биомаркеров (количественной оценки вредных веществ и их метаболитов в тканях и физиологических выделениях работников) представляет собой сочетание профессионально-группового и индивидуального методов оценки профессионального риска;
- 4) оценку состояния здоровья и его повреждения для профессий с высокими и запретительно высокими уровнями риска на основе методов углубленных периодических медицинских осмотров (индивидуальный метод оценки риска);
- 5) оценку досрочной утраты трудоспособности работников профессиональных групп с высокими и с запретительно высокими уровнями риска, направляемых в комиссии медико-социальной экспертизы утраты трудоспособности с диагнозом «подозрение на профессиональное заболевание» и «профессиональное заболевание», на основе методов углубленных периодических медицинских осмотров (индивидуальный метод оценки риска).

Другими словами, наиболее оптимальным вариантом применения вышеприведенных методов оценки факторов профессионального риска является их одновременное использование, что позволит на основе присущих им взаимодополняющих качеств более объективно оценивать профессиональные риски и создать развитую инфраструктуру регистрации

факторов риска, мониторинга накопленной дозы и состояния здоровья и трудоспособности работников²⁴⁷.

Об оценке профессиональных рисков мнение Г.З. Файнбурга. Реальная и настоящая охрана труда требует сама по себе того, чтобы мы знали опасности и риски на каждом рабочем месте и на предприятии в целом, умели с ними работать, могли предотвратить утраты трудоспособности за счет производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

В реальности реально помогает только такая последовательность:

- идентификация и оценка существующих и возможно возникающих в нештатных и аварийных ситуациях опасных и вредных производственных факторов;
- идентификация и оценка риска их воздействия на организм человека;
- оценка возможной интенсивности и времени экспозиции при этом воздействии, для оценки риска повреждения здоровья, в том числе с утратой трудоспособности;
- разработка мероприятий по профилактике такого воздействия.

При этом нужно помнить и об индивидуальном риске работающего, выполняющим конкретную трудовую функцию, и о коллективном риске работодателя, связанном с характером производства, и о социальном риске общества, связанном с управлением профессиональными рисками в стране²⁴⁸.

Мнение С.П. Левашова. В настоящее время в оценке уровня безопасности профессиональной деятельности работников доминирует подход, основанный на гигиенической оценке условий труда. Вместе с тем следует отметить, что методика оценки условий труда и связанных с ними рисков, по сути, ориентирована лишь на вероятность возникновения

²⁴⁷ Платыгин, Д.Н. Пенсионные системы: досрочные пенсии : учебное пособие для вузов / Д.Н. Платыгин, В.Д. Роик. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 395 с. –(Высшее образование). – Текст: непосредственный.

²⁴⁸ Файнбург, Г.З. Методы оценки профессионального риска и их практическое применение (от метода Файна-Кинни до наших дней) «Безопасность и охрана труда» №2, 2020.

профессионально обусловленных заболеваний от воздействия факторов производственной среды, но не учитывает наличие рисков профессионального травматизма, присутствующих в любой трудовой деятельности. Для формирования эффективной политики в области безопасности труда требуется разработка комплексной методологии и методики оценки профессиональных рисков, составной частью которой должна стать методология оценки рисков производственного (профессионального) травматизма²⁴⁹.

В России все больше растет и укрепляется осознание того, что несчастные случаи и различные заболевания, связанные с профессиональной деятельностью, оказывают пагубное влияние не только на жизнь отдельных работников и их семей, но и на социально-экономическое благосостояние всего общества. Поэтому политика государства в области охраны здоровья работающих на нынешнем этапе развития производственных отношений строится на основе социально ориентированной концепции «предвидеть и предупреждать», отвергнув парадигму «реагировать и выправлять». Это обусловлено тем, что реабилитация и возмещение ущерба уже пострадавшим гражданам, как в экономическом, так и морально-этическом отношении, менее эффективны, чем превентивное снижение угрозы неблагоприятного воздействия вредных и опасных факторов производственной среды, на основе анализа возможных последствий²⁵⁰.

Предлагается использовать повсеместно методики В.Д. Роика и Д.С. Дубовца (разработать Рекомендации Минтруда РФ), а также включить их в образовательные программы по предмету «Экономика охраны труда».

²⁴⁹ Левашов, С.П., Шкрабак, В.С. Профессиональный риск: методология мониторинга и анализа [Текст]: монография / С.П. Левашов, В.С. Шкрабак; под общ. ред. В.С. Шкрабака. – Курган: Изд-во Курганского гос.ун-та, 2015 – 308 с.

²⁵⁰ Хрупачев, А.Г., Хадарцев, А.А. Производственная безопасность и профессиональное здоровье / Под ред. А.Г. Хрупачева, А.А. Хадарцева. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2012. – 336 с.

4.3 От АРМУТ и СОУТ до комплексной оценки соблюдения технологического процесса

Специальная оценка условий труда (СОУТ) была введена с 1 января 2014 года взамен аттестации рабочих мест (АРМ). АРМ не получилась по причине 100% требования по охвату рабочих мест при проведении, а это означало, что под процедуру оценки попадали рабочие места, в большей части, без вредного и опасного воздействия. В отличие от АРМ, при которой описывались фактические значения состояния условий труда, новая процедура представляет комплексный объем работ по оценке условий труда на рабочих местах, где затрагиваются вопросы охраны труда, социального обеспечения работников, планирования расходов организации на мероприятия по улучшению созданных условий. Отмена АРМ связана с непродуктивностью процедуры. Во-первых, потому, что не достигалась одна из основных целей – улучшение условий труда на рабочих местах. Во-вторых, работодатели не имели особой заинтересованности ни в ее проведении, ни в последующей реализации мероприятий по совершенствованию системы охраны труда на предприятии. Со спецоценкой немного все иначе: снизив многие барьеры в установленном порядке проведения процедуры, она тем самым стимулирует работодателей выполнять свои обязательства. Например, чтобы уменьшить размер выплат дополнительного страхового тарифа в Пенсионный фонд РФ ранее результатов АРМ было недостаточно, нужно было проводить и собственно спецоценку. Выделив СОУТ в самостоятельный институт, трудозатраты работодателя удалось минимизировать – достаточно провести процедуру, ее результатов будет достаточно для достижения большинства целей в области охраны труда (ОТ)²⁵¹.

СОУТ сохранила опыт процедуры АРМ. На первый взгляд спецоценка – практически та же самая аттестация, но все-таки отличия

²⁵¹ <https://1cert.ru/vopros-otvet/chem-spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-otlichaetsya-ot-attestatsii-rabochikh-mest> | 2020 © Единый Стандарт

есть. Начнем с того, что СОУТ была принята в рамках Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.13 г., АРМ действовала на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ № 342н «О порядке проведения АРМ по условиям труда» от 26.04.11 года. Организация проведения СОУТ по-прежнему возлагается на работодателя и организацию, проводящую спецоценку (Организация по СОУТ), которая привлекается на основании гражданско-правового договора. Были конкретизированы и выделены в отдельные статьи права и обязанности всех участников СОУТ (организации по СОУТ, работодатели, работники). При АРМ обязательства участников содержались в тексте документа в разрозненном виде.

Кстати, при спецоценке появляется новый участник – эксперт по спецоценке. Ранее функции по оценке и оформлению результатов возлагались на специалиста по АРМ, которым мог быть любой сотрудник, проработавший в лаборатории более 3-х лет, имеющий высшее техническое образование и прошедший профильные курсы обучения в объеме 144 часов. Эти же требования остаются и для эксперта. Единственное, объем профподготовки был сокращен до 72 часов и впервые была введена аттестация в Минтруде. Теперь это единственный полномочный орган, который может выдать сертификат на право выполнения работ по СОУТ. И таких экспертов в штате лаборатории должно быть не менее пяти, включая врача по гигиене труда. Вся информация об экспертах теперь будет храниться в открытом доступе в специальном реестре экспертов организаций, проводящих СОУТ на сайте Минтруда. Был подкорректирован состав комиссии по спецоценке. Ранее в аттестационную комиссию по АРМ включались представители работодателя, специалист по охране труда, представители профсоюзной организации и аттестующей организации. Комиссия по спецоценке

представлена прежним составом, за исключением представителя организации, проводящей спецоценку²⁵².

При АРМ аттестации подлежали все рабочие места, за исключением сотрудников, занятых за компьютерами менее 50% рабочего времени. Подробнее здесь. Спецоценке подлежат все рабочие места, за исключением рабочих мест надомников, дистанционных работников и работников, которые вступили в трудовые отношения с физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями²⁵³. Периодичность проведения оценки остается прежней – 1 раз в 5 лет, кроме рабочих мест, которые по результатам получили положительную оценку. Для них предусмотрено декларирование, т.е. подтверждение соответствия условий труда государственным нормативам в области ОТ. Решение о декларировании принимает эксперт по спецоценке на основе анализа, проведенного в ходе идентификации факторов. Работодатель же, оформив декларацию по установленной форме, обязан передать ее в Минтруд. Срок действия документа – пять лет, который автоматически продлевается без проведения каких-либо исследований, если на рабочих местах не происходит несчастных случаев и профзаболеваний. Понятия «идентификация потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса (ВОПФ)» и «декларирование соответствия условий труда» появились впервые при спецоценке. Идентификация подразумевает в себе сопоставление и установление совпадения имеющихся факторов на рабочих местах с факторами, предусмотренными классификатором вредных и опасных производственных факторов. Идентификация проводится экспертом по СОУТ на всех рабочих местах. Не проводится только в отношении рабочих мест, которые по результатам АРМ были признаны вредными или опасными и в отношении рабочих мест «списочников» (работников, чьи

²⁵² Чем специальная оценка условий труда отличается от аттестации рабочих мест? (1cert.ru)

²⁵³ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Разъяснения от 16 января 2019 года «По вопросу проведения специальной оценки условий труда в организациях микро – и малого бизнеса и у индивидуальных предпринимателей»

профессии относятся к Спискам №1 и №2 на гарантии и компенсации). Для этой группы рабочих мест всегда проводятся инструментальные замеры.

Относительно декларирования. При АРМ существовала схожая процедура – сертификация организации работ по ОТ, но она никак не могла повлиять на то, что аттестацию можно будет не проводить в последующем. Отмена обязательной сертификации – в некотором роде послабление для бизнеса, так как она осуществлялась на коммерческой основе, а декларирование – совершенно бесплатно, да к тому же с рядом преимуществ для работодателей. На рабочих местах, на которых были идентифицированы ВОПФ, проводятся исследования и измерения, при которых определяется уровень воздействия на работника и устанавливается класс условий труда.

Как было при АРМ. Исследования всех без исключения рабочих мест проводились в три этапа: оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам, оценка травмоопасности и обеспеченности средств индивидуальной защиты (СИЗ). На основе выявленных показателей устанавливался класс условий труда и готовился пакет документов. При СОУТ оценка по гигиеническим нормативам и эффективности применяемых СИЗ проводится (если средства эффективны, то предусматривается возможность снижения класса или подкласса условий труда), но вот травмоопасность была исключена по ряду причин. Изменились сроки проведения внеплановой спецоценки. При вводе нового рабочего места, нового оборудования и приспособлений для работы, при изменении технологических операций и изменении применяемых СИЗ, при несчастных случаях или по требованию профсоюзной организации, внеплановая СОУТ должна быть проведена в течение шести месяцев с момента наступления данных обстоятельств. Внеплановая аттестация проходила в течение 1 года. Все результаты проведения спецоценки будут поступать в Федеральную государственную систему учета результатов проведения СОУТ. Обязанность за передачу информации несет

организация по СОУТ. Работодатель, в свою очередь, обязан будет размещать на официальном сайте своей компании сводную ведомость результатов спецоценки и перечень мероприятий по улучшению условий труда.

Таким образом, спецоценка условий труда представляет собой целый комплекс мероприятий по выявлению вредных факторов, влияющих на работника в процессе осуществления им трудовой деятельности. Результатом проведенной спецоценки является присвоение рабочим местам определенного класса опасности из четырех предусмотренных законом:

- 1 класс присваивается оптимальным с точки зрения опасности воздействия на организм условий труда;

- 2 класс соответствует допустимым условиям труда, когда вредные факторы соответствуют разрешенным нормативам, а здоровье работника восстанавливается за период отдыха или к началу следующей смены;

- 3 класс представляет собой вредные условия труда, когда значения опасных факторов превышают установленные нормативы (по степени вредности выделяют четыре подкласса — 3.1, 3.2, 3.3, 3.4);

- 4 класс характеризует опасные условия труда, создающие угрозу жизни работника или возможность развития профессионального заболевания.

Для граждан, проработавших установленное количество лет в опасных и вредных условиях труда, предусмотрен льготный выход на пенсию — раньше общеустановленного пенсионного возраста (60 и 65 лет). Чтобы «вредный» стаж был учтен как специальный, дающий право на досрочную пенсию, работодатель обязан уплачивать дополнительные страховые взносы в ПФР за такого работника²⁵⁴. Дополнительные тарифы за вредные условия труда были введены с 1 января 2013 г. ст. 33.2 закона № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ».

²⁵⁴ dosrochniki.pdf. Это документ с сайта www.pfrf.ru

Дополнительные взносы устанавливаются в отношении работников, занятых на вредных и опасных работах, предусматривающих льготное пенсионное обеспечение (досрочную пенсию). К таким гражданам относятся работники, перечисленные в пунктах 1 - 18 ч. 1 ст. 30 закона № 400-ФЗ от 28.12.2013 г. «О страховых пенсиях»:

- занятые на подземных работах, в горячих цехах, на вредных производствах в соответствии со Списком 1 (п. 1 ч. 1 ст. 30 ФЗ № 400);
- занятые на работах с тяжелыми условиями труда, относящихся к Списку 2 (п. 2);
- занятые на определенных видах работ, предусмотренных «малыми списками» (п. 3 — 18).

Тариф страховых взносов за вредные условия труда определяется в зависимости от класса опасности рабочего места, который устанавливается в результате специальной оценки условий труда. Если работодатель не проводил спецоценку, он тоже уплачивает дополнительные взносы, однако по более высокому тарифу. Если работодатель не перечисляет взносы по дополнительному тарифу за вредные условия труда, периоды работы не будут засчитаны в льготный стаж для досрочной пенсии. Потом включить эти периоды в спецстаж можно будет только в судебном порядке при условии, что работодатель все же оплатит дополнительный тариф.

Для организаций, которые не провели спецоценку условий труда (СОУТ), устанавливаются фиксированные и повышенные тарифы дополнительных страховых взносов в ПФР:

- 9% — за работников из Списка № 1. Это работа в вредных условиях труда, горячих цехах и на подземных работах (п. 1 ч. 1 ст. 30 закона № 400-ФЗ). Перечень профессий и работ, входящих в Список № 1, можно открыть в документе по ссылке.

- 6% — за работников из Списка № 2 (п. 2 ч. 1 ст. 30) и «малых списков» (п. 3 — 18 ч. 1 ст. 30). Перечень профессий и работ, входящих в Список № 2, можно открыть в документе по ссылке.

Отметим, что согласно ч. 6 ст. 27 закона № 426-ФЗ, спецоценка условий труда должна была быть завершена еще до 31 декабря 2018 г.

Система мониторинга и достоверная оценка условий труда являются ключевыми инструментами в реализации конституционных прав граждан РФ в сфере трудовых взаимоотношений и гарантий безопасности труда. Однако на практике методика проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) и классификация вредных и (или) опасных производственных факторов обернулись множеством проблем, как для тех, кто участвует в трудовых отношениях, так и для государственных органов.

Для сравнения рассмотрим проблемы применения АРМ, важно выделить три проблемы. Во-первых, следует отметить слабую увязку результатов аттестации рабочих мест с тарифной политикой ФСС и ПФР. Тарифы по социальному страхованию фактически не зависят от реальных условий труда, от классов, установленных в ходе аттестации. Безусловно, это ограничивает возможности аттестации как инструмента. Вторая проблема – это достаточно слабый государственный надзор и контроль наличия у работодателя проведенной аттестации. Здесь проблема даже не столько в слабости контроля именно за аттестацией, а в том, что потенциала государственного надзора и контроля не хватает для того, чтобы обеспечить выполнение всех нормативных требований по охране труда всеми работодателями. Третья проблема – это спрос на формально проведенную аттестацию рабочих мест. Часть заказчиков заказывает не реальную аттестацию, а просто комплект бумажных документов. Особенно часто так бывает в бюджетном секторе.

Хотелось бы подчеркнуть: когда мы говорим о рынке аттестации, мы подразумеваем, что это не классический рынок, где спрос и предложение определяют его основные характеристики. Характеристики такого рынка определяют в первую очередь государственная политика в сфере охраны труда, включая законодательство в этой сфере, система контрольно-надзорных органов и, конечно, экономическая выгода от применения

аттестации. К сожалению, сегодня можно констатировать тот факт, что все эти факторы работали против аттестации²⁵⁵.

Рассмотрим ключевые проблемы проведения специальной оценки условий труда. Во-первых, искусственное занижение классности условий труда, которое стало возможным благодаря методике проведения СОУТ, очень выгодно для работодателя, так как позволяет ему не вкладывать ресурсы в разработку мероприятий по совершенствованию условий труда. Изменение подходов, подкрепленное нормативной базой, дает возможность работодателю минимизировать инвестиции в производство и объемы обязательных выплат, практически перекладывая на государство ответственность за вред, причиненный работнику. Во-вторых, недостаточность метода идентификации и искусственное ограничение перечня факторов, требующих определения классности. Исключение большей части показателей напряженности трудового процесса из оценочной системы, на практике лишает бюджетных работников льготных и компенсационных выплат. Удаление пунктов, связанных с параметрами освещенности, затрагивает не только учителей и врачей, но также и офисных работников. Такой подход увеличивает количество заболеваний органов зрения, поскольку освобождает работодателей от обязательного приведения освещенности в соответствие с нормативными величинами. Ограничения по распознаванию вредного биологического фактора, установленные в обновленной методике, обернулись для лиц связанных трудовыми отношениями с обслуживанием канализационных систем реальной потерей защиты своих прав в части социальных гарантий²⁵⁶. В-третьих, с точки зрения государственного менеджмента обостряются вопросы правдивости и репрезентативности тех показателей, которые будут получены по итогам специальной оценки условий труда. Это обусловлено появлением двух автономных информационных потоков по условиям труда с различными результатами. При этом индексы

²⁵⁵ <https://www.kiout.ru/info/publish/6610>

²⁵⁶ <http://1sout.ru/info/articles/problema-spetsialnoy-otsenki-usloviy-truda/>

производственного контроля будут указывать на большее количество рабочих мест, не соответствующих нормативным требованиям, чем показатели СОУТ. По оценке специалистов, разрыв между ними сможет достигать и превышать 10 раз. В-четвертых, осуществлять контроль над качеством проведения спецоценки будут государственные инспекции труда, которые не смогут делать это объективно по причине отсутствия собственной лабораторной базы, имеющейся у органов Роспотребнадзора. В-пятых, отдельной статьей в спецоценке были оформлены требования по экспертизе качества результатов СОУТ. Заметное изменение – ранее она проводилась на безвозмездной основе вне зависимости от того, работодатель, работник или профсоюзный комитет обратился за услугой, то теперь, проведение экспертизы качества СОУТ осуществляется на платной основе за счет средств заявителя. Данное условие в некотором роде ограничивает права работников, так как не каждому придется по нраву отстаивать свои права посредством выплаты госпошлины.

Результаты действия такой системы могут обернуться: резким ухудшением соцобеспечения граждан и ростом социальной напряженности; сокращением выплат в ФСС РФ работодателями и растущей финансовой нагрузкой по причине прямых и косвенных бюджетных трат; спадом заинтересованности работодателей в совершенствовании условий труда, обновлении основных фондов и внедрении прогрессивных технологий; осложнением ситуации в сфере государственного менеджмента и планирования.

Во избежание вышеуказанных процессов требуется оперативная унификация систем производственного контроля и СОУТ в отношении применяемых процедур и методик, выраженная в последовательной гармонизации соответствующих руководящих документов. Управление профессиональными рисками, ограниченное изучением условий труда на основе сравнения числовых величин с государственными нормативами оказалось не эффективным. Потребуется разработать единую

унифицированную методику оценки профессиональных рисков, состоящую из двух частей. Она включит в себя риски в отношении здоровья работника (гигиена труда) и травмобезопасность (охрана труда). Их точкой соприкосновения будет финансовая составляющая и унифицированные показатели (индексы, коэффициенты)²⁵⁷.

Минтруд России подготовил законопроект «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»» с целью совершенствования механизмов формирования и использования данных Федеральной государственной информационной системой учета результатов проведения специальной оценки условий труда.

Чтобы минимизировать риски нарушения социально-трудовых прав работников, законопроектом предлагается:

- установить требование, согласно которому сведения о планируемой спецоценке должны быть внесены оценщиком в информационную систему сразу после заключения договора с работодателем о её проведении (до начала ее проведения);
- связать момент вступления в силу результатов спецоценки с внесением сведений о ней в государственную информационную систему.

Законопроект предусматривает превентивный механизм защиты прав работников: мотивирует работодателя к завершению процедуры специальной оценки условий труда, позволяет обеспечить наполнение государственной информационной системы корректными данными о результатах спецоценки и повысить ответственность работодателя и оценочной организации за ее результаты.

По нашему мнению, в рамках исследования следует уделить особое внимание технологическому процессу, комплексной его оценке. Технологический процесс (ТП) — основная часть производственного процесса, представляющая собой взаимосвязанные действия (операции) в отношении предмета труда в целях изготовления из него продукции.

²⁵⁷ <http://1sout.ru/info/articles/problema-spetsialnoy-otsenki-usloviy-truda/>

Оценивают соблюдение ТП для последующего управления им при производстве продукции необходимого качества и количества в целях:

- недопущения непроизводительных затрат и потерь ресурсов от использования технологических процессов, не соответствующих требованиям выпуска продукции установленного уровня качества;
- подтверждения (или неподтверждения) соответствия технологических процессов требованиям технологической документации при аудите (внутрипроизводственном или внешнем);
- получения, систематизации и обработки сведений, необходимых для принятия управленческих и конкретных технических решений по совершенствованию оцениваемых процессов.

Объектами оценивания могут быть:

- совокупность всех технологических процессов, применяемых на предприятии;
- совокупности технологических процессов по видам и стадиям производства;
- совокупности технологических процессов производства различных видов изделий или оказания услуг (например, обслуживания или ремонта);
- единичные, групповые, типовые и специальные технологические процессы.

При оценивании качества соблюдения технологического процесса контролируются и измеряются параметры выполняемых технологических операций и переходов, последовательность их выполнения, а также технические элементы технологической системы и факторы, оказывающие влияние на основные технологические показатели и характеристики безопасности технологических процессов, а также на качество изготавливаемой продукции.

Комплексная количественная характеристика (оценочный показатель) производственного технологического процесса $K_{\text{ТП}}$ может быть определен по совокупности следующих основных групповых оценок его свойств:

- 1) $K_{\text{хд}}$ — оценка соответствия технологической документации (ТД) установленным требованиям;
- 2) $K_{\text{и}}$ — оценка технологического процесса по техническим характеристикам его исполнения (точности, стабильности, надежности и т.п.);
- 3) $K_{\text{п}}$ — оценка ТП по показателям качества произведенной продукции;
- 4) $K_{\text{н-т.у}}$ — оценка научно-технического уровня ТП;
- 5) $K_{\text{н}}$ — оценка ТП по соответствию назначению;
- 6) $K_{\text{пр}}$ — оценка ТП по показателям производительности;
- 7) $K_{\text{р}}$ — оценка ТП по ресурсоемкости изготовления продукции;
- 8) $K_{\text{б.т}}$ — оценка ТП по соответствию требованиям безопасности труда;
- 9) $K_{\text{эк}}$ — оценка соответствия ТП экологическим требованиям охраны окружающей природной среды.

Численный показатель группы единичных свойств находят дифференциальным методом, как среднее арифметическое значение их величин²⁵⁸.

Классификация технологических процессов и требования к их безопасности отражены в определениях. Определение 1: Безопасность технологических процессов (производственная безопасность) – это совокупность определенных мероприятий и технических средств, снижающих вероятность вредного воздействия на сотрудников факторов, которые возникают в рабочей зоне во время трудового процесса. Определение 2: Технологический процесс – это одна из составляющих производственного процесса, целью которой является изменение состояния предмета труда²⁵⁹.

При проектировании и запуске технологических процессов необходимо следовать нескольким требованиям к технологическими процессам, оговоренных нормативными актами:

²⁵⁸ https://bstudy.net/728880/ekonomika/otsenka_kachestva_tehnologicheskikh_protssesov

²⁵⁹ https://spravochnick.ru/bezopasnost_zhiznedeyatelnosti/bezopasnost_tehnologicheskikh_processov/

- сведение к минимуму или устранение контакта сотрудника с материалами и сырьем, которые могут оказать на него вредное воздействие;
- замена опасных для работника процессов на более безопасные;
- создание возможности механизации, автоматизации или дистанционного управления технологическими процессами;
- герметизация оборудования;
- правильная организация трудового процесса и отдыха;
- установка системы контроля и управления технологическими процессами, которые смогут обеспечить безопасность сотрудников и аварийное отключение оборудования;
- своевременное обезвреживание вредных отходов производства.

Принципы, направления, методы и средства обеспечения безопасности технологических процессов.

На данный момент существует четыре группы принципов обеспечения безопасности технологических процессов. Ориентирующие принципы содержат в себе идею поиска безопасных решений. К таким принципам относятся: принцип системности (учет элементов, из которых состоят опасные и вредные производственные факторы), принцип активности работника (не участвуя физически в процессе, он может при необходимости в него вмешаться), принцип снижения опасности, принцип автоматизации (замена человека роботом), ликвидация опасности. Технические принципы основаны на применении законов физики с применением технических средств. К таким принципам можно отнести: блокировку, флегматизацию (замедление химических процессов), экранирование, защиту расстоянием (размещение опасного объекта на максимальном расстоянии от сотрудника), герметизацию, вакуумирование (проведение процессов в области с максимально низким давлением). Организационные принципы, которые способствуют научному подходу к организации технологических процессов. К ним можно отнести: защиту временем (сокращение времени пребывания человека в зоне повышенного

воздействия вредных производственных факторов), нормирование, последовательность операций. Управленческие принципы, определяющие связь между отдельными этапами технологического процесса. К ним относят: стимулирование сотрудников (различные доплаты), компенсации, контроль (создание органов контроля), ответственность (регламентация прав и обязанностей тех или иных лиц)²⁶⁰.

Обеспечение безопасности производственных процессов в течение всего времени их функционирования подразумевает:

- 1) выбор технологических процессов, приемов, режимов работы и порядка обслуживания производственного оборудования в соответствии с требованиями безопасности;
- 2) соответствие производственных помещений требованиям безопасности, приведенным в действующих технических регламентах, а также строительных нормах и правилах. Уровни ОВПФ в производственных помещениях и на рабочих местах не должны превышать величин, определяемых нормами;
- 3) соответствие производственных площадок требованиям безопасности. Производственные (рабочие, монтажные) площадки вне производственных помещений, на которых выполняются работы, должны соответствовать требованиям действующих строительных норм и правил, а также правил, утвержденных органами государственного надзора;
- 4) соответствие производственного оборудования требованиям безопасности;
- 5) выполнение требований безопасности к размещению производственного оборудования и организации рабочих мест предусматривает;
- 6) выполнение требований к хранению и транспортированию исходных материалов, готовой продукции и отходов производства включает использование: способов хранения, исключающих возникновение ОВПФ;

²⁶⁰https://spravochnick.ru/bezopasnost_zhiznedeyatelnosti/bezopasnost_tehnologicheskikh_processov/

безопасных устройств для хранения; механизации и автоматизации погрузо-разгрузочных работ.

Требования безопасности при осуществлении технологического процесса должны быть учтены в технологических документах или комплектах документов технологического процесса (операции) изготовления или ремонта изделий (составных частей изделий), включая контроль, испытание и применение.

Требования безопасности отражаются в следующих технологических документах:

- маршрутной карте;
- карте технологического процесса;
- карте типового (группового) технологического процесса;
- ведомости операций;
- карте операций;
- технологической инструкции;
- комплектовочной карте.

Требования безопасности труда следует включать в виде отдельного раздела в технологическую документацию²⁶¹.

Тенденция последних десятилетий — применение комплексного подхода в обеспечении безопасности на производственных объектах и предприятиях в целом, вне зависимости от отрасли и вида деятельности организации. Это выражается, в первую очередь, в создании системы совокупно взаимосвязанных элементов управления бизнесом, в том числе организационной структуры, технологии, процедуры, ресурсов и комплекса мер, направленных на:

- предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- предотвращение негативного воздействия на природную и социальную среду;

²⁶¹ https://studref.com/422602/bzhd/bezopasnost_proizvodstvennyh_protsestov

- обеспечение соблюдения законодательных и других требований в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, транспортной безопасности, электробезопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, которые компания приняла на себя обязательства соблюдать (например, международные стандарты, стандарты международных финансовых систем и т. п.);
- предотвращение любых видов происшествий и ущерба репутации компании;
- повышение производственной эффективности за счет высокого уровня культуры безопасности производств²⁶².

Считаем целесообразным обосновать в качестве перспективного механизм комплексной оценки состояния условий и уровня обеспечения безопасности и гигиены труда посредством «Комплексной оценки соблюдения технологического процесса», которая была бы лучшей заменой действовавших ранее механизмов АРМ и действующих сегодня - СОУТ, потому, что:

- во-первых, это не только оценка условий труда на РМ, а и их обеспечения в процессе труда: начиная от СИЗ, инструментария и приспособлений, оборудования, предметов труда (сырье, заготовки, полуфабрикаты, иной материал), а и функционирование блокирующих, контролирующих и иных фиксирующих устройств на рабочем месте (как контроль рабочей зоны в трудовом процессе) за движениями, соблюдением требований работником всех предписанных технологическим процессом условий, защитных механизмов и средств предупреждения несчастных случаев;

- во-вторых, так как в технологическом процессе указаны все, без исключения аспекты последовательности приемов, переходов и движений в процессе труда, то он – технологический процесс представляется единственным полноценным комплексным средоточием всех норм и

²⁶² <https://otpb.com.ru/articles/sistema-upravleniya-proizvodstvennoy-bezopasnostyu>

правил безопасности и гигиены труда на данном рабочем месте. А то имеющиеся тысячи инструкций, положений, законов и других НПА работодатель не может обеспечить (сам того не знает), а работник их прочесть, знать и исполнять. Это можно для аттестации по безопасности и гигиены труда в конце целевого обучения.

- в-третьих, повысится не только безопасность и гигиена труда, а и значимость основного документа на каждом рабочем месте – технологического процесса, включающего все аспекты труда, в том числе и безопасную работу.

Желательно обсудить данное предложение на заседаниях комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном и региональных уровнях.

4.4 Совершенствование нормативного обеспечения регулирования СТО в сфере охраны труда

На сегодня проблемой, на которую следовало бы обратить внимание Института социального партнерства, это развитие социально-трудовых отношений с учетом новых, обусловленных научно-техническим прогрессом и глобализацией экономики, условий (искусственный интеллект, автоматизация, робототехника, цифровизация, экологизация), вследствие чего изменяется образ жизни, род деятельности и условия труда человека, какие-то профессии остаются актуальными, а некоторые трансформируются в другие форматы или исчезают вовсе. Нормативная база СТО должна способствовать совершенствованию процессов их формирования и регулирования.

Факторами, ведущими к устареванию некоторых профессий, являются: внедрение робототехники в сферы машиностроения, электроники; возникновение искусственного интеллекта; массовые потоки

на рынок труда работников-мигрантов; развитие 3D-печати, которая со временем может заменить промышленное производство и др.

В период 2020–2030 гг. под воздействием новых технологических решений будут устаревать как интеллектуальные профессии, так и рабочие специальности²⁶³.

Предполагается, что ряд профессий интеллектуального труда будет сокращен и/или трансформируется в более узкий круг новых профессий, которые будут выполнять функции сегодня существующих: библиотекаря, архивариуса, нотариуса, диспетчера, логиста, диагноста, турагента и пр.

В то же время следует учесть, что наряду с исчезновением устаревающих профессий и специальностей в силу развития цифровых технологий, роботизации и искусственного интеллекта потребуется ряд новых высококвалифицированных специалистов в области электроники, IT технологий, высоких энергий и биотехнологий (настройщики, монтажники-наладчики, программисты и др.).

Весьма своевременным по данной проблеме можно считать обращение Международной организации труда к мировому сообществу в докладе по поводу 100-летия МОТ²⁶⁴, в котором предусматривается развитие способностей человека, необходимых в цифровом веке. Речь идет об обновлении демографических основ наших рынков труда и укреплении социального диалога, чтобы у каждого было право на участие в определении вектора происходящих изменений и обеспечении качества собственной трудовой жизни.

Будущим в сфере труда, по мнению МОТ, является общественный договор, который выполняется неравномерно в одних странах и небезупречно в других. Отсюда рекомендация: разработать международную систему регулирования труда на цифровых платформах (права и меры защиты).

²⁶³ Атлас новых профессий. Агенство стратегических инициатив. Сколково. Москва, 2014. – 168 с.

²⁶⁴ Доклад Глобальной комиссии МОТ "Работать ради лучшего будущего" к 100-летию МОТ (2019 г.) // https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662472/lang-en/index.htm (дата обращения: 15.01.2020).

Приведем цитату из выступления Председателя Правительства Российской Федерации М.В. Мишустина 31 января 2020 г. на пленарной сессии форума «Цифровое будущее глобальной экономики» в городе Алматы: «Цифровизация сегодня приводит к исчезновению целых секторов экономики, вместе с предприятиями и рабочими местами она изменяет социальное поведение людей, воздействует на трудовые отношения, на отношение собственности». По мнению М.В. Мишустина, цифровая трансформация требует переосмысления роли государства и организации работы федеральных органов²⁶⁵.

Под влиянием научно-технического прогресса общество должно быть готово к созданию новых рабочих мест с учетом всех факторов воздействия на работника (технологические, санитарно-гигиенические, психологические и др.), в том числе и не отраженных ранее в требованиях системы управления охраной труда. Учреждения профессионального образования всех типов также должны готовиться к новым условиям, так как профессиональные навыки, востребованные сегодня, не будут соответствовать рабочим местам завтрашнего дня, а вновь приобретенные навыки могут быстро устаревать.

Органы социального партнерства в своих сферах экономической деятельности уже сегодня могут начать выявлять и в дальнейшем отслеживать изменения условий труда на рабочих местах, влиять на своевременное повышение квалификации работников или обучение новым профессиям. К формирующимся сегодня инновациям в сфере труда должны быть готовы не только специалисты, подготовку которых осуществляет система профессионального образования, а и вся система нормативно-правового регулирования трудовых и социально-трудовых отношений.

Представляется важным создание механизма реализации и быстрого реагирования на новые проблемы, возникающие в социально-трудовой

²⁶⁵ 31 января 2020 г. в Алматы М.В. Мишустин выступил на форуме «Цифровое будущее глобальной экономики».

сфере. Реализация статуса социального государства и обеспечение равноправного членства в цивилизованном мировом сообществе означает определенные направления развития социально-трудовых отношений и их законодательного закрепления²⁶⁶.

Кардинальное значение будут иметь инициированные Президентом Российской Федерации В.В. Путиным предложения по совершенствованию основного закона России — Конституции Российской Федерации²⁶⁷. За прошедшие четверть века страна прошла большой путь по освоению рыночных механизмов и демократизации социально-трудовых отношений. Однако на государственном уровне управления и в системе нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений мало что изменилось с тех пор. Пришло, на наш взгляд, время наряду с делегированием части функций главы государства парламенту, подумать о частичном делегировании прав институту социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений, к чему готовы социальные партнеры, а реализация предлагаемых новаций только укрепит социально-трудовую демократию.

Предложения автора по внесению изменений в Конституцию РФ, касающихся социально-трудовых отношений.

Статья 7

1. Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных

²⁶⁶ Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспекты): Монография. – М.: Редакция издания «Социальное страхование», 2004. – 392 с.

²⁶⁷ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).

служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Комментарий к ст. 7 Конституции РФ. Российская Федерация является социальным государством. Главная задача социального государства — достижение такого общественного развития, которое основывается на закрепленных правом принципах социальной справедливости, всеобщей солидарности и взаимной ответственности. Социальное государство призвано помогать слабым, влиять на распределение экономических благ, чтобы обеспечить каждому достойное существование. Следует отметить, что объявление России социальным государством не означает возвращение страны к тоталитарному государству, обещавшему своим гражданам всеобщее благосостояние за счет создания экономической системы, полностью управляемой и организуемой им. Социальное государство в том понимании, которое вкладывает в него Конституция, должно стремиться лишь к максимально возможному в условиях демократической страны равномерному содействию благу всех граждан и к максимально возможному равномерному распределению жизненных тягот.

Социальное государство стремится обеспечить каждому своему гражданину достойный человек прожиточный минимум. При этом оно исходит из того, что каждый взрослый должен иметь возможность зарабатывать на себя и на содержание своей семьи. Вмешательство государства осуществляется лишь тогда, когда такая возможность по разным причинам не может быть реализована и потребности человека не могут быть удовлетворены надлежащим образом.²⁶⁸

Предложения: дополнить ст. 7 частями 3 и 4 в следующей редакции:

3. Каждый взрослый должен иметь возможность зарабатывать на себя и на содержание своей семьи.

²⁶⁸ <http://constrf.ru/razdel-1/glava-1/st-7-krf>

Обоснование: Труд это основа жизни, поэтому формулировку логично перенести из Комментария в основной закон.

4. Социально-трудовые отношения формируются, обеспечиваются и развиваются на принципах социальной справедливости, всеобщей солидарности и взаимной ответственности.

Обоснование: Необходимость закрепления основных принципов социально-трудовых отношений продиктована социальным статусом государства.

Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Предложение: часть 2 представить в измененной редакции.

2. Только свободный труд является источником достойной жизни. Принудительный труд запрещен.

Основание: Таким образом, обозначен путь к достойной жизни и социальному государству.

Анализ функций правительства, закреплённых в ст. 114 Конституции РФ показывает, что в числе шести основных функций федерального исполнительного органа государственной власти не предусмотрены полномочия по обеспечению проведения в Российской Федерации единой государственной политики в сфере труда и занятости населения, что представляется ущербным и не допустимым в свете конституционных гарантий, предусмотренных ст. 7 и ст. 37²⁶⁹.

Статья 114

1. Правительство Российской Федерации:

а) разрабатывает и представляет Государственной Думе федеральный бюджет и обеспечивает его исполнение; представляет Государственной Думе отчет об исполнении федерального бюджета; представляет Государственной Думе ежегодные отчеты о результатах своей деятельности, в том числе по вопросам, поставленным Государственной Думой;

б) обеспечивает проведение в Российской Федерации единой финансовой, кредитной и денежной политики;

в) обеспечивает проведение в Российской Федерации единой государственной политики в области культуры, науки, образования, здравоохранения, социального обеспечения, экологии;

г) осуществляет управление федеральной собственностью;

д) осуществляет меры по обеспечению обороны страны, государственной безопасности, реализации внешней политики Российской Федерации;

е) осуществляет меры по обеспечению законности, прав и свобод граждан, охране собственности и общественного порядка, борьбе с преступностью;

²⁶⁹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).

ж) осуществляет иные полномочия, возложенные на него Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами Президента Российской Федерации.

2. Порядок деятельности Правительства Российской Федерации определяется федеральным конституционным законом.

Предложение: дополнить часть в) фразой «в сфере труда и занятости», редакция которой примет следующий вид:

в) обеспечивает проведение в Российской Федерации единой государственной политики в сфере труда и занятости, в области культуры, науки, образования, здравоохранения, социального обеспечения, экологии;

Обоснование: Исключается имеющееся отсутствие ключевой, основополагающей функции в деятельности Правительства РФ, которое не совместимо с правовым государством и его социальным статусом.

Предложения в законодательные акты в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Для улучшения условий совершенствования системы социального партнерства в целом, усиления статуса органов управления (комиссий по регулированию социально-трудовых отношений) предлагается внести дополнения в следующие законодательные акты РФ:

- ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» от 17.12.1997 №2-ФКЗ²⁷⁰, статья 16 «Полномочия Правительства Российской Федерации в социальной сфере», дополнение: «участвует в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в статусе стороны Комиссии»

- ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 г. №92 – ФЗ²⁷¹, статья 3 «Основные цели и задачи Комиссии», пункт 6, дополнение: «координация

²⁷⁰ ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» от 17.12.1997 № 2-ФКЗ.

²⁷¹ ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 г. №92-ФЗ.

деятельности региональных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в части взаимосвязи принимаемых решений»;

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019)²⁷², глава 5 «Органы социального партнерства», статья 35 «Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», абзац 1, дополнение: для обеспечения «координации деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с вертикальной структурой органов социального партнерства в части взаимосвязи принимаемых решений»;

Предложения в законодательные акты по охране труда:

Трудовой кодекс Российской Федерации. Статья 227 «Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету».

В перечень учетных несчастных случаев внести изменения: оставить формулировку в виде «при следовании к месту выполнения работы или с работы на любом виде транспорта или пешком», исключив особые условия – «на транспорте предприятия».

Таким образом выравниваются права всех работников, а не только для командированных: «при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком», что представляется дискриминационным по отношению к работникам.

Статья 216 «Государственное управление охраной труда».

Предлагается восстановить муниципальный уровень управления охраной труда, исключив фразу: «Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях...» и определить следующие полномочия муниципальным органам:

²⁷² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019).

- обеспечивают реализацию на территории муниципального образования государственной политики в области охраны труда;
- разрабатывают и утверждают территориальные программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- координируют организацию обучения по охране труда работников и руководителей организаций, в том числе индивидуальных предпринимателей;
- осуществляют сбор информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования;
- участвуют в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Закрепление указанных функций по охране труда за муниципальным уровнем регулирования социально-трудовых отношений корреспондируется с полномочиями Роструда, предусмотренными ст. 356 Трудового кодекса Российской Федерации²⁷³.

Таким образом, исключается разрыв вертикали управления охраной труда от федерального уровня до предприятия и организации. В сегодняшнем периоде полномочия по управлению охраной труда на муниципальный уровень в основном не передавались из-за отсутствия финансирования, что лишает возможности полноценного регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на этом базовом уровне жизнедеятельности.

В условиях широкомасштабного развития системы МСП и самозанятых, как это предусмотрено Национальным проектом "Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы" весьма актуальным становится обеспечение нормальных условий труда на каждом рабочем, а

²⁷³ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019).

восстановление функций муниципальной власти в сфере охраны труда обеспечит целостность и полноту системы управления охраной труда (СУОТ).

Федеральный Закон Российской Федерации «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. №125-ФЗ²⁷⁴ в его современной редакции не обеспечивает полноту охвата субъектов трудовых отношений²⁷⁵, что ограничивает обучающихся системы профессионального образования в государственной страховой защите потерпевших. В этой связи дано соответствующее предложение в параграфе 2.5 (стр. 171) настоящей работы для обеспечения защищенности учащихся в периоды обучения и прохождения ознакомительной, производственной и преддипломной практик.

Анализ состояния производственного травматизма и исследование его причин показали, что зачастую причины травм связаны с ослаблением внимания работников или с отвлечением от технологических процессов иными мыслями²⁷⁶ (заботами), что требует от руководителей повышенного внимания в целях усиления профилактики травматизма посредством внеочередных и дополнительных, а может быть и ежедневных инструктажей перед началом работы, особенно это касается участков с опасными условиями труда. В этой связи предлагается внести дополнение в Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП) в ред.

²⁷⁴ ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

²⁷⁵ В советское время КЗоТ РСФСР предусматривал включение профессионального обучения в общий трудовой стаж, а с 2002 года эта норма была изъята из трудового законодательства. В части общего трудового стажа эта норма, на наш взгляд, подлежит восстановлению, а в части учета страховых периодов (по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и пенсионного страхования) считаем целесообразным включать все виды практик (ознакомительную, производственную и преддипломную) в трудовой стаж.

²⁷⁶ Многолетние наблюдения и анализ травматизма в машиностроении, а точнее - в прессово-заготовительном цехе завода, свидетельствуют о всплеске травматизма в ранне-весенний период - апрель-май, а также в июле-августе и осенью в октябре-ноябре, что, на наш взгляд связано с повышенной озабоченностью работников, вызванной активизацией сезонных работ на дачных и приусадебных участках, а также предотпускными хлопотами.

27.12.2019 г.²⁷⁷, а точнее в статью 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации».

П. 3 указанной статьи предлагаем дополнить абзацем в следующей редакции: «допуск работника к выполнению трудовых обязанностей без проведения обязательного инструктажа перед их началом». Именно эта норма охраны труда чаще всего не выполняется, являясь превентивной мерой безопасного труда.

Сегодня проходит обсуждение новая редакция КоАП, в которой все нарушения бизнеса, связанные с проверками, собраны в одну главу «Административные правонарушения в области государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Предусматривается увеличение штрафов в десятки раз. В тоже время, реформа контрольно-надзорной деятельности, получившая неофициальное название «регуляторная гильотина», предполагает отмену с 2021 г. всех надзорных требований к бизнесу, которые к этому моменту не были пересмотрены и актуализированы.

В этой связи предполагаем, что органам социального партнерства предстоит серьезная задача при согласовании новой редакции КоАП - сохранить высокий уровень ответственности за нарушение трудового законодательства, в том числе требований охраны труда, от которых зависят здоровье и жизнь трудящихся.

В современных условиях развития общества, когда идет полномасштабная реализация национальных проектов, обсуждение инициатив Президента России по изменению статей Конституции РФ – эти и другие меры направлены для улучшения уровня жизни граждан страны, Президент и Председатель Правительства Российской Федерации в своих высказываниях обращают особое внимание на формирование и регулирование социально-трудовых отношений. Как следствие, будет

²⁷⁷ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.12.2019).

совершенствоваться трудовое законодательство, в том числе в сфере охраны труда. Свои предложения вносит и автор научной работы.

На заседании Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений поддержан законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)», подготовленный Минтрудом России совместно со сторонами социального партнерства. Главные цели законопроекта - повышение эффективности профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, усиление динамики сокращения группового, тяжелого и смертельного травматизма, повышение уровня культуры безопасного труда²⁷⁸.

Основные изменения и дополнения, предлагаемые законопроектом:

- внедрение базового принципа предупреждения и профилактики, основанного на постоянном выявлении опасностей на рабочих местах, анализе и устранении причин этих опасностей для улучшения условий труда;
- личное участие работников в обеспечении безопасных условий труда на своих рабочих местах;
- введение учета микротравм, полученных работниками, и анализ их причин;
- наделение работодателя правом вести документооборот по вопросам охраны труда в электронной форме;
- изменение подхода к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты посредством перехода от списочного принципа обеспечения к обеспечению в зависимости от условий труда на рабочих местах;

²⁷⁸ Источник: <https://olgasofronova.ru/ob-itogah-2019-goda-po-ohrane-truda-mintrud-rossii.html>

- введение запрета на работу в опасных условиях труда;
- внедрение института самостоятельной оценки работодателем соблюдения требований трудового законодательства, которая будет проводиться по заранее сформированному Рострудом перечню вопросов.

Принятие законопроекта позволит:

- придать новый импульс улучшению условий труда на рабочих местах;
- сохранить положительную динамику сокращения смертности и травматизма вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить снижение административной нагрузки и большую гибкость для работодателя в построении современной системы управления охраной труда, основанной на систематическом анализе, оценке и снижении существующих профессиональных рисков;
- повысить информированность работников об условиях труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также обеспечить вовлеченность работников в обеспечение надлежащих условий труда.

С целью сохранения достигнутой динамики снижения показателей производственного травматизма и доведения ее до уровня экономически развитых стран реализуется Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, утвержденный распоряжением Правительства РФ²⁷⁹. Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников включает разделы:

- Совершенствование механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

²⁷⁹ Распоряжение Правительства РФ от 26.04.2019 №833-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни»

Включает первоочередные меры законодательного и нормативно-правового регулирования, направленные на модернизацию системы управления охраной труда, а также обязательного социального страхования. Внедряется предупредительная модель управления охраной труда и повышается эффективность профилактических мероприятий в системе обязательного социального страхования, в том числе посредством своевременного выявления ранних признаков профессиональных заболеваний и принятия необходимых профилактических мер.

- Стимулирование работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников. Включает меры законодательного и нормативно-правового регулирования с целью повышения заинтересованности работодателей к улучшению условий труда на находящихся в их ведении рабочих местах.

- Мотивирование граждан к ведению здорового образа жизни. Предусматривает мероприятия, реализация которых будет способствовать повышению эффективности мероприятий в рамках национального проекта «Демография» и входящего в него федерального проекта «Укрепление общественного здоровья». Мониторинговые мероприятия, обеспечивающие достижение целей принятия комплекса мер.

Принят Федеральный закон от 27.12.2019 N 451-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»», с целью совершенствования механизмов формирования и использования данных Федеральной государственной информационной системой учета результатов проведения специальной оценки условий труда. Федеральным законом установлено требование, согласно которому сведения о планируемой специальной оценке должны быть внесены оценщиком в информационную систему сразу после заключения договора с работодателем о её проведении (до начала ее проведения); связан момент вступления в силу результатов специальной оценки с внесением сведений о ней в государственную информационную систему.

Федеральный закон: предусматривает превентивный механизм защиты прав работников: мотивирует работодателя к завершению процедуры специальной оценки условий труда, позволяет обеспечить наполнение государственной информационной системы корректными данными о результатах спецоценки и повысить ответственность работодателя и оценочной организации за ее результаты²⁸⁰.

Для развития влияния органов социального партнерства на процесс совершенствования трудового законодательства, в т.ч. в сфере охраны труда, предлагается в планы заседаний трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (федеральная и региональные) включать вопросы о реализации законов и НПА в сфере труда. Такой подход обеспечит динамику применения на практике востребованных НПА и отмену ошибочно принятых.

В рамках настоящего исследования необходимо выделить особую роль государства, ведь только от курса государства, его социальной ориентации, степени зрелости и развитости, в основном, зависит, быть или не быть социальному партнерству вообще и его качество, степень совершенства, в частности²⁸¹. Совершенствование правовых основ трудового и социального законодательства, предложенного в настоящем параграфе, будет способствовать дальнейшему развитию регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

4.5 Концептуальные основы регулирования СТО в сфере охраны труда

Учитывая сложившуюся социально-экономическую ситуацию в России, а также перемены в сфере охраны труда, обусловленные формированием инновационной экономики (ИЭ), с учетом выявленных в

²⁸⁰ <https://olgasofronova.ru/ob-itogah-2019-goda-po-ohrane-truda-mintrud-rossii.html>

²⁸¹ Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект): Монография. – М.: Редакция издания «Социальное страхование», 2004. – 392 с.

ходе диссертационного исследования недостатков, проблем и неурегулированных аспектов, предлагаются концептуальные основы развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, включающие следующие положения, предусматривающие²⁸²:

1. Обеспечение дифференцированного подхода к улучшению условий и охраны труда работающих с учетом факторов, возникающих на этапе формирования инновационной экономики, в зависимости от региона, отрасли, экономического кластера. В этом случае проблемные вопросы и последующие решения приобретают конкретное содержание, как в организации управления охраной труда, так и относительно рабочих мест с наличием опасных и (или) вредных факторов, а также в сферах деятельности, где используется труд подростков и женщин, что позволяет в полной мере сохранять жизнь и здоровье персонала, являющегося экономическим богатством государства, а также поддерживать на должном уровне работоспособность персонала как фактор роста производительности труда.

2. Развитие отношений между работодателями и наемными работниками в сфере безопасности труда в рамках коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в форме переговоров по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений на основе создания условий для реализации принципов социального партнерства и социальной ответственности бизнеса. При этом обеспечивается поддержка работодателями инициативы работников к объединению коллектива (созданию профсоюзной организации или другой альтернативной формы), тем самым обеспечивается согласованный и взаимовыгодный диалог.

3. Формирование идеологии безопасного труда, основанной на осознанном отношении людей к вопросам собственной безопасности,

²⁸² Б.Г. Збышко, Ю.В. Баранов. Институт социального партнерства готов к делегированию полномочий в сфере охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений // Образование и право. – 2020. - №2. – С. 172-182. – 0,63 п.л.

социальном курсе государства по улучшению условий и охраны труда, принятии необходимых мер, направленных на укрепление и развитие социально-трудовых отношений в данной сфере, базовые принципы которой определены в документах МОТ:

- улучшение условий труда первично по отношению к экономическим результатам деятельности организации (развивать трудовую этику);
- укрепление социального партнерства важнее, чем улучшение управляемости организации (усиливать влияние профсоюзов);
- участие работников в управлении важнее, чем лидерство высшего руководства (разработать ФЗ об участии работников в управлении производством, проводить экономико-правовое обучение работающих).

Идеология безопасного труда направлена на обеспечение понимания адресной ответственности за сохранение жизни и здоровья работающих, как со стороны работодателей, так и со стороны самих работников, снижение трудовых и финансовых потерь. В становлении идеологии безопасного труда важную роль играет государство, создавая предпосылки для выработки социальной ориентации экономики страны на высокий уровень защищенности работников и ее восприятия большинством населения.

4. Обновление экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на уровнях управления.

На уровне государственного регулирования:

- совершенствование законодательной и нормативной базы по охране труда и социальному партнерству (реализация Госпрограмм);
- четкое разграничение полномочий органов федеральной, региональной и муниципальной исполнительной власти в системе государственного управления охраной труда (формулировка полномочий и отчетность в соответствии с вертикалью структуры управления);
- передача функций по контролю за исполнением трудового

законодательства, в том числе по охране труда, с федерального на региональный уровень (обеспечение влияния региональной власти);

- вывод государственной экспертизы условий труда из состава государственных органов, что даст возможность привлечь в качестве экспертов специалистов узкого профессионального профиля на платной основе, обеспечив качественный результат экспертиз;
- расширение возможностей обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по внедрению механизмов экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий и охраны труда, увеличивая размер финансовой выгоды и упрощая процесс документооборота (увеличение % скидки страхового тарифа или % страхового тарифа на предупредительные меры и переход на цифровизацию документооборота).

На уровне административного регулирования:

- организация исполнения законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда (регулярность информирования и обучение работников);
- координация проведения специальной оценки условий труда (разработка документации по проведению специальной оценки условий труда на всех уровнях административного регулирования);
- управление охраной труда и профессиональными рисками (обязательное наличие службы или специалиста по охране труда, а также мониторинг состояния охраны труда);
- разработка и реализация программ, мероприятий по охране труда (организация разработки необходимых мер и руководство процессом реализации);
- необходимое финансирование мероприятий по охране труда (целевое финансирование без общих формулировок).

На уровне договорного регулирования:

- передача отдельных полномочий в системе государственного управления

охраной труда органам социального партнерства, так как большинство имеющихся проблем реально разрешаются в процессе переговоров между работодателями и работниками, например, в границах экономического кластера, где комиссия по охране труда способна объединить возможности предприятий по оказанию практической помощи в организации охраны труда (например, для предприятий малого и среднего бизнеса - организация общественного контроля за состоянием охраны труда, поддержка целевого финансирования, проведение обучения по охране труда);

- подготовка соглашений и коллективных договоров с конкретными по содержанию и сроками исполнения обязательствами;
- согласование принимаемых решений по вопросам охраны труда комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях экономической деятельности с учетом новых условий занятости (например, соответствие принимаемых документов реалиям цифровой экономики).

5. Обеспечение координации работы комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в части содержательного наполнения трехсторонних соглашений: в генеральном соглашении принимаются обязательства по проблемам в регионах, в региональных — по организациям региона в различных видах экономической деятельности, в территориальных — по организациям муниципального образования. Ответственность органов социального партнерства состоит в том, чтобы содержание принимаемых соглашений отражалось в коллективных договорах организаций (потребуется внести дополнения в соответствующие законодательные акты и регламент работы комиссий на всех уровнях системы социального партнерства).

6. Введение дополнительных конкурсных условий при подаче заявки на государственный заказ для организаций, участвующих в тендерах, на основе использования оценочных показателей, характеризующих

состояние социально-трудовых отношений в коллективах, влияющих на надежность исполнения конкурсных услуг (данные о нарушениях трудового законодательства, количество несчастных случаев и профессиональных заболеваний, документальное подтверждение проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, наличие зарегистрированного коллективного договора или соглашения по охране труда, уровень их обоснованности и актуальности, в отличие от декларативности и неконкретности). Эффективность предложения возможно отработать экспериментально на базе регионов с высоким уровнем организации системы социального партнерства по решению РТК.

7. Представленные положения концепции могут служить основой для формирования и реализации на региональном и отраслевых уровнях национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», в котором утверждены мероприятия по снижению административно-правовых ограничений для роста производительности труда, в том числе в сферах промышленной безопасности и трудовом законодательстве. В данных вопросах учитывается процедура согласования с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

На рисунке представлена модель концептуального развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда — «Концепция безопасного труда» (рис. 4.5.1).

Новизна каждого из направлений концепции заключается в следующем:

1. Дифференцированный подход к ОТ определяет необходимость дифференциального подхода к нормативным требованиям по охране труда работающих в организациях малого и среднего бизнеса, а также самозанятых.

2. Коллективно-договорное регулирование СТО: работодатель приобретает уверенность и согласие в наличии общественной организации (профсоюз, совет коллектива) для совместного решения экономических и социальных задач.



Рисунок 4.5.1 Концепция безопасного труда (модель)

3. Идеология безопасного труда: только взаимный интерес работодателя и наемного работника приведет к положительному разрешению любой проблемы в вопросах условий и безопасности труда.

4. Обновление регулирования СТО. Регулирование СТО изменится: государственное — полномочия и функции госинспекции труда, госэкспертизы условий труда, органов муниципальной власти; административное — повышение ответственности за проведение специальной оценки условий труда, формирование службы охраны труда, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда; договорное — расширение полномочий комиссий по регулированию

социально-трудовых отношений.

5. Координация комиссий: обеспечение взаимосвязи содержательного наполнения соглашений и коллективных договоров.

6. Конкурсные условия госзакупок: включение показателей по социально-трудовым отношениям в конкурсные условия госзакупок повлияет на развитие системы социального партнерства.

7. Участие в реализации нацпроектов: комиссии по регулированию СТО всех уровней должны влиять на реализацию государственных программ, определяя масштабы и долю своего участия в своих планах.

По мнению автора, механизм реализации данной концепции заключается в следующем:

- рассмотрение и одобрение трехсторонней комиссией по регулированию СТО (федеральный или региональный уровень);
- определение сроков разработки предложений сторон социального партнерства об их участии в реализации положений концепции;
- подготовка и утверждение соответствующих нормативно-правовых актов, изменений, дополнений.

Данная концепция помогает обеспечить рост эффективности трудового законодательства в области охраны труда, что соответствует Концепции²⁸³ Правительства РФ от 05.06.2015 г. №1028-р (срок действия 2015-2020 годы). В тоже время повышается значимость партнерских отношений в достижении общей цели – эффективность экономической деятельности наряду с решением социальных вопросов коллективов предприятий и организаций.

Целями Концепции Правительства РФ являются:

- обеспечение соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, основанное на сотрудничестве работников, работодателей и федеральной инспекции труда;

²⁸³ Распоряжение Правительства РФ от 5 июня 2015 г. №1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 гг.)».

- повышение эффективности государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить определенность, прозрачность и открытость федерального надзора в сфере труда;
- формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства;
- создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников;
- внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда; развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда;
- оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями.

Необходимо выделить первую цель – обеспечение определенности, прозрачности и понятности требований трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. В рамках решения этого вопроса запланированы следующие мероприятия: полная инвентаризация, систематизация и актуализация нормативных документов, которые регулируют трудовое право; формирование общедоступного перечня обязательных требований трудового законодательства, соблюдение которых будут проверять инспекции; подготовка методических рекомендаций работодателям для самопроверки; создание и тиражирование памяток для сотрудников. Ожидаемым результатом реализации Концепции является обеспечение к 2020 году создания условий для снижения случаев нарушения трудового законодательства, повышения эффективности федерального надзора в сфере труда, улучшения условий труда работников

и формирования заинтересованности работодателей в соблюдении трудового законодательства²⁸⁴.

Для сферы охраны труда отметим два этапа развития: рост эффективности производства и решение социальных задач улучшения условий и охраны труда. Эти процессы, как правило, идут одновременно, поскольку техническое перевооружение производства, внедрение новой техники и технологии вызывают рост производительности труда и изменяют условия и охрану труда до экономически и технически обоснованного уровня. Этот уровень должен быть закреплён в коллективных договорах и соглашениях для последующего претворения в жизнь²⁸⁵.

Одновременно следует отметить, что в связи с охватившей мир пандемией «COVID-19» и продолжающейся борьбой государств за здоровье и жизнь населения, ускоренным поиском эффективных мер защиты и предупреждения дальнейшего её распространения с последующим повышением иммунного статуса людей, ожидаются колоссальные изменения и в сфере глобализации экономики, мировой цифровизации, континентальном и региональном масштабах социально-экономических связей, а также трудовых и социально-трудовых отношений, как их фундаментальной основы.

И в этих условиях становятся весьма актуальными национальные проекты, направленные на прорывное научно-технологическое и социально-экономическое развитие страны до 2024 года, утверждённые в 2018 году²⁸⁶. Двенадцать конкретных направлений повышения уровня жизни населения, создания условий и возможностей для самореализации и раскрытия творческого потенциала каждого человека, обречены на успех только при рачительном использовании всех видов ресурсов, включая,

²⁸⁴ <https://блог-инженера.рф>

²⁸⁵ Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспекты): Монография. – М.: Редакция издания «Социальное страхование», 2004 — 392 с.

²⁸⁶ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Режим доступа [URL]: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.03.2020).

прежде всего человеческий потенциал, а также при всеобщем и творческом подходе к реализации креативных идей на уровне государства, бизнес-сообщества, общественных организаций, каждого трудового коллектива и всего населения страны. В стороне от реализации национальных проектов не должен остаться никто.

Национальный проект «Демография», реализации которого была посвящена значительная часть Послания Президента РФ Федеральному Собранию в январе 2020 года, насквозь пронизан заботой о человеке, семье, улучшении демографической ситуации, как стратегического фундамента развития государства в ближайшей и отдаленной перспективе. И в этих условиях совершенствование охраны труда в целях сокращения и/или исключения травматизма и профессиональной заболеваемости на производстве представляется ключевым фактором реализации национального проекта «Демография», бюджет которого до 31.12.2024 года предусмотрен в размере 3,105 трлн. рублей.

Вторым значимым, а в условиях коронавирусного карантина считающимся бесценным, национальным проектом является «Здравоохранение», первоначальный бюджет которого равен 1,725 трлн. рублей на весь период реализации до конца 2024 года. Безусловно, проектные параметры бюджета будут значительно превышены, а темпы реализации приняли ускоренный, можно сказать катастрофический характер в связи с грянувшей пандемией «COVID-19», конца и края которой пока не видно никому в мире: все в поисках наиболее эффективного и качественного пути защиты населения, включая его полномасштабную вакцинацию. Рассматриваемый национальный проект претерпевает значительных корректировок, обусловленных коронавирусной пандемией. И в рамках данного национального проекта с точки зрения безопасности труда ключевым является предупредительная медицина и профилактика (недопущение) травматизма и профессиональной заболеваемости, ибо затраты на медицинскую,

социальную и профессиональную реабилитацию пострадавших на производстве – это плата за недосмотр в сфере обеспечения превентивных мер, а с другой стороны – фактор сокращения производительности труда и национального продукта и составляющая экономического и социального ущерба от производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Национальный проект «Образование» с точки зрения обеспечения безопасности и гигиены труда, несмотря на разделение в последнее время единого образовательного национального штаба на два министерства, имеет колоссальное значение по следующим направлениям:

Во-первых, в рамках общего и начального профессионального образования в загоне до сих пор остаются проблемы формирования у школьников любви к труду, привития ценности труда как основы обеспечения достойной жизни, а также воспитания и развития трудовой этики, что должно стать хорошим фундаментом для налаживания эффективных трудовых и социально-трудовых отношений на производстве;

И, во-вторых, в системе высшего и поствысшего профессионального образования до настоящего времени в недостаточной мере, на наш взгляд, изучается трудовая теория, экономика труда, а также передовой зарубежный опыт управления трудом, включая регулирование трудовых и социально-трудовых отношений с акцентом на значимость сохранения жизни, здоровья и высокой работоспособности при неукоснительном соблюдении принципов Анри Файоля, как его многолетнего опыта управления производством по нескольким технологическим переделам.

Внутренний бюджет в размере 4,779 трлн. рублей предусмотрен для реализации национального проекта «Безопасные и качественные автомобильные дороги», который самое непосредственное отношение имеет к минимизации дорожно-транспортных происшествий (ДТП) на дорогах. Всем известно, что ежегодно на дорогах в результате ДТП тысячи наших сограждан травмируются с летальным исходом, а еще десятки

тысяч остаются инвалидами на всю жизнь. В числе пострадавших в ДТП, как работники, находящиеся в процессе труда, так и пассажиры, находящиеся в процессе межсменного и/или ежегодного отпуска. Тем не менее, все потери от ДТП, безусловно, имеют негативное влияние на состояние трудового потенциала организаций с колоссальным ущербом для семей пострадавших, работодателей, третьих лиц, государства и общества в целом. По нашему мнению, в основе сложившегося ужасающего положения с сохранением жизни и здоровья участников автодорожного движения лежат три основных причины. Во-первых, одностороннее движение в обе стороны и плохое качество дорог. Во-вторых, отсутствие на многих региональных, межрегиональных и федеральных дорогах разделительных барьеров между встречными направлениями движения. И, в-третьих, несоразмерная ответственность виновников ДТП с суммарными потерями от них.

Прямое и непосредственное отношение состояние безопасности и гигиены труда имеет к национальному проекту «Производительность труда и поддержка занятости», являясь одним из ключевых его факторов. Практически вся совокупность факторов, обуславливающих состояние условий труда, нуждается в тщательном анализе на предмет выявления резервов улучшения условий труда, а значит и неиспользованных ресурсов повышения производительности труда. Наблюдаемое в последние десятилетия пренебрежительное отношение к профессии «Экономист по труду» и чрезмерное увлечение специализацией «Управление персоналом» способствуют увеличению отрыва от организационно-технических, санитарно-гигиенических, опытно-статистических и других аспектов организации и безопасности, стимулирования, мотивации, оплаты и повышения эффективности труда.

Теоретическое и научно-методологическое обеспечение реализации всех без исключения национальных проектов фундаментальной социально-экономической трансформации страны, безусловно, сопровождается

отечественной наукой, которой посвящен национальный проект «Наука», суммарный шестилетний бюджет которого равен 636 млрд. рублей. В рамках реализации этого проекта представляется целесообразным разработка и внедрение механизма конкурсного отбора лучших отечественных разработок, способных повысить эффективность всех без исключения направлений, предусмотренных национальными проектами, включая сферу управления трудом, регулирования социально-трудовых отношений, включая безопасность и гигиену труда, как сферу отношений, пронизывающую все без исключения виды экономической деятельности независимо от организационно-правовой формы и вида собственности.

Одним из сравнительно самых молодых и прогрессирующих видов общественной деятельности представляется сфера стремительного развития коммуникационных связей, называемых в системах управления «прямой» и «обратной» связями, без которых процессы управления невозможны в принципе. Охватывая все новые виды экономической деятельности, начиная с делопроизводства, управления и оканчивая сложными автоматическими системами практически во всех сферах жизнедеятельности: образовании, здравоохранении, производстве, торговле, освоении космоса, атомной энергетике и т.п., этот комплекс получит развитие в рамках национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации». На его реализацию выделяется бюджет в размере 1,634 трлн. рублей. И данный проект, как и большинство других, имеет прямое отношение к совершенствованию системы трудовых отношений, регулирования и развития социально-трудовых отношений, включая сферу безопасности и гигиены труда: в части обеспечения достоверной и сбалансированной ведомственной, региональной и статистической отчетности, мониторинга, а также осуществления более обоснованных прогнозов и планов развития в ближайшей, среднесрочной и отдаленной (стратегической) перспективе.

Национальный проект «Культура», бюджет которого утверждён в размере 113,5 млрд. рублей, также мог бы внести свой достойный вклад в дело воспитания и пропаганды любви к труду, привития молодому поколению трудовой этики, уважения людей труда и признания трудовой деятельности базовой ценностью человека, как единственно справедливого и честного пути обеспечения достойной жизни каждому. Замена низкокачественных шоу и однообразных телесериалов, примитивных боевиков на высокохудожественные произведения культуры, несущие в массы знание традиций, этноса, инженерной мысли и богатейшей истории нашего многонационального государства, его достижений в освоении Земли, Космоса, защиты суверенитета и Отечества, способствовали бы правильной ценностной ориентации, повышению творческой активности населения, успешному претворению в жизнь национальных проектов.

Сегодня, находясь в самоизоляции в связи с пандемией коронавируса, мы ни на миг не сомневаемся в неразрывной связи природы безопасности и гигиены труда с окружающей средой, на улучшение которой в России направлен национальный проект «Экология», утверждённый бюджет которого составляет 4,041 трлн. рублей. Невообразимо значимые и комплексные цели и задачи поставлены в рамках этой сложной и комплексной сферы охраны Природы: от обеспечения цивилизованных технологий сбора, сортировки, переработки и утилизации твёрдых бытовых отходов до рекультивации земель, очистки воздуха и воды от загрязняющих их отходов производства и активной и не всегда правильно организованной жизнедеятельности населения. Однако, в рамках улучшения безопасности и гигиены труда, условий на каждом рабочем месте, хотелось бы отметить важнейший, условно назовём его как «эко-фактор мегаполиса», который сегодня ни в теории, ни в реальной жизни не учитывается в рамках сферы обеспечения безопасности труда. Что вкладывается в понятие «эко-фактор мегаполиса»? Это степень или уровень влияния производственной, транспортной, жилищно-

коммунальной, социально-бытовой и др. инфраструктурных систем жизнедеятельности на воздушную и водную среду мегаполиса, качество солнечных лучей, температуру и биоэнергетические поля как в зоне проживания, так и, безусловно, на рабочих местах близлежащих предприятий. В стране насчитывается свыше 20 таких мегаполисов и крупных промышленных городов, включая 17 городов-миллионников и такие промышленно развитые города как, Нижний Тагил, Новокузнецк, Кемерово, Череповец и др.

Одновременно с развитием малого и среднего бизнеса в последние годы государство делает акцент на побуждение у населения индивидуальной творческой предпринимательской инициативы посредством реализации так называемых программ самозанятости. Этим целям посвящен национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Особый интерес вызывает с точки зрения обеспечения безопасности и гигиены труда именно реализация индивидуальной предпринимательской инициативы. Здесь практически все не традиционно: отсутствует, как правило, коллектив, не всегда рабочие места постоянные, а чаще всего – мобильные и/или даже виртуальные, т.е. удаленные или постоянно перемещающиеся, а сам работник не находится в прямых трудовых отношениях с работодателем потому, что он сам организатор и исполнитель в одном лице. При этом, льготы и помощь, предоставляемые самозанятым государством носят разноплановый и длительный характер, значительно отличающийся от существующих для иных хозяйствующих субъектов. Как и в малом и среднем бизнесе, у самозанятых не всегда создаются их представительные органы для защиты интересов и прав в форме профессиональных союзов. Реализовать существующие механизмы регламентации норм и правил охраны труда не представляется возможным в силу обозначенных выше обстоятельств. Вовлечь самозанятых в систему обязательного социального страхования от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний тоже непросто в силу льгот по налогообложению, помощи государства в кредитовании и разносторонней консультационной помощи. Система самострахования или добровольного страхования профессиональных рисков для этой категории занятых еще не адаптированы. Одним словом, государству и социальным партнерам предстоит решение непростой задачи включения самозанятых в систему трудовых и социально-трудовых отношений с вытекающими отсюда правами и возможностями, не подавляя инициативу и творческий порыв, с какими взялись за индивидуальную предпринимательскую занятость особенно женщины, находящиеся в декретном отпуске, временно потерявшие работу, а также все, у кого есть креативные идеи, способные возродить забытые народные ремёсла, востребованные у населения услуги по обустройству жилища, дачных и садовых участков, в воспитании и обучении детей, уходе за пожилыми родителями и т.д.²⁸⁷

Реализация практически каждого из 12 национальных проектов тесно переплетена с необходимостью, а точнее сказать – пронизана требованиями соблюдать правила и нормы безопасности и гигиены труда, как ключевого, фундаментального процесса, обеспечивающего создание новых товаров и предоставление услуг, в котором сохранение жизни и здоровья занятых является конституционной обязанностью каждого работодателя, государства и общества в целом.

Анализ Концепции Правительства РФ и Государственных программ показал, что предложенная в работе Концепция развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда совместима по содержанию с поставленными задачами и способна повлиять на их реализацию. В то же время, при таком консолидированном подходе, авторская Концепция может быть дополнена, изменив при этом название – Концепция обеспечения безопасности и гигиены труда работающих в условиях формирования инновационной экономики России.

²⁸⁷ Нацпроекты: задач много, а цель одна. Российская Федерация сегодня. №8/2019 г. СС.50 – 57.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из того, что состояние условий и охраны труда работающих оказывает непосредственное влияние на экономические результаты любой деятельности, то работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда нужно считать составной частью процесса эффективного управления производством. Научный подход к вопросу развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на предприятии, в отрасли, регионе является необходимым условием совершенствования государственной системы управления охраной труда.

В организации охраны труда есть проблемы, причины разные: органы исполнительной власти на федеральном уровне выполняют полномочия только по разработке и утверждению нормативных документов; органы по труду субъектов Российской Федерации имеют полномочия по управлению охраной труда, но выполнять их объективно не могут по причине малочисленности соответствующих служб, а также отсутствия контрольных функций; на уровне муниципальной власти полномочия по управлению охраной труда вообще отсутствуют; федеральные надзорные органы в последнее время проходят структурные изменения, при этом приняты ограничения по количеству и обоснованности проверок.

Аналитический материал, представленный в настоящей работе, позволяет сделать вывод, что в процессе регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда нужно активней использовать возможности системы социального партнёрства, структура которой сформирована, в той или иной мере, на всех уровнях экономической деятельности (федеральный, региональный, отраслевой, муниципальный, предприятия и организации). Комиссии по регулированию социально-трудовыми отношениями обязательно рассматривают вопросы охраны труда, обязательства по улучшению условий и охраны труда отражены в

принимаемых соглашениях: генеральном, отраслевых, региональных, территориальных. Аналогичные разделы имеются в коллективных договорах на уровне предприятий.

По результатам диссертационного исследования на защиту выносятся следующие положения, обладающие научной новизной и подтверждающие верность научной гипотезы.

1. В результате исследований современных тенденций развития социально-трудовых отношений, изучения основных подходов к их определению российскими учеными автор считает необходимым аргументировать понятие «социально-трудовые отношения в сфере охраны труда», так как эти отношения имеют свою направленность формирования и регулирования в процессе организации здоровых и безопасных условий труда, влияют на экономическую эффективность деятельности предприятий и социальную стабильность. В работе уточнено понятие «охрана труда» и определена сущность понятия «организация охраны труда», обязательно учитывая влияние социально-трудовых отношений на безопасность труда и охрану труда в целом.

Предлагаемые формулировки позволят расширить полноту знаний и обеспечить взаимосвязь понятий в сфере охраны труда, повысить эффективность их применения в практике формирования и регулирования социально-трудовых отношений;

2. Новый подход к охране труда в рамках инновационной экономики надо рассматривать как нечто новое и востребованное основным процессом развития: в техническом плане, в организационном плане, в социальном плане, в психологическом плане. Фактор работающего человека приобретает новое значение, являясь источником инноваций в технологическом совершенствовании производства, а для перспективной реализации творческих идей должны создаваться особые условия.

В цифровую экономику мы должны прийти с новым пониманием ведущей роли работающего человека в производственном процессе, как

носителя и исполнителя инновационных решений.

3. Формирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда происходит под влиянием различных факторов и определяется историческими, экономическими, политическими, социальными и культурными условиями. Автором определены основные факторы, влияющие на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: организационный, информационно-коммуникационный, социально-экономический, инновационный, технико-технологический, социально-обусловленный (новое определение). Такой подход позволяет определить наиболее результативный путь развития отношений в зависимости от ситуационной конкретности постановки задач;

4. Очевидно, что результативность социально-трудовых отношений зависит от уровня их развития. В диссертационной работе определены основные показатели, характеризующие социально-трудовые отношения в сфере охраны труда для всех уровней социального партнерства и разработана авторская методика их оценки. Таким образом, установив степень исполнения показателей (полное, частичное или их отсутствие), можно дать оценку состояния социально-трудовых отношений в данной сфере и в дальнейшем планировать работу по их совершенствованию или развитию.

Предложенный алгоритм оценки состояния СТО в сфере охраны труда, с учетом количества и специфики показателей по видам экономической деятельности, будет способствовать развитию системы их регулирования.

5. В ходе переговорного процесса сторонам предоставляется возможность выразить и согласовать свои интересы, а так же конкретизировать обязательства его участников по улучшению условий и охраны труда. Стороны социального партнерства могут учесть особенности организации производственных процессов в регионе, отрасли, на отдельных территориях и предприятиях. Предложенная корректировка механизма регулирования СТО включает процедуру смещения центров

компетенций в принятии управленческих решений от органов исполнительной власти к органам социального партнерства на всех уровнях экономической деятельности.

6. Обоснована необходимость и мотивы, а также предложены ориентиры обеспечения социальной ответственности бизнеса с целью повышения его роли в развитии социально-трудовых отношений.

Сегодня необходимо добиться осознанного понимания участников трудового процесса о значении партнерских отношений в организации производства. В результате можно ожидать положительные сдвиги в совершенствовании структуры социального партнерства, форм ведения переговорного процесса, конкретности формулирования взаимных обязательств и результативности заключаемых соглашений.

7. Учитывая сложившуюся социально-экономическую ситуацию в России, а также перемены в сфере охраны труда, обусловленные формированием инновационной экономики (ИЭ), с учетом выявленных в ходе диссертационного исследования недостатков, проблем и неурегулированных аспектов, предлагается концепция развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Новизна каждого из направлений концепции заключается в следующем:

- дифференцированный подход к ОТ определяет необходимость дифференциального подхода к нормативным требованиям по охране труда для работающих в организациях малого и среднего бизнеса, а также самозанятых;

- коллективно-договорное регулирование СТО: работодатель приобретает уверенность и согласие в наличии общественной организации (профсоюз, совет коллектива) для совместного решения экономических и социальных задач;

- идеология безопасного труда: только взаимный интерес работодателя и наемного работника приведет к положительному разрешению любой проблемы в вопросах условий и безопасности труда;

- обновление регулирования СТО. Регулирование СТО изменится: государственное — полномочия и функции госинспекции труда, госэкспертизы условий труда, органов муниципальной власти; административное — повышение ответственности за проведение специальной оценки условий труда, формирование службы охраны труда, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда; договорное — расширение полномочий комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

- координация комиссий: обеспечение взаимосвязи содержательного наполнения соглашений и коллективных договоров;

- конкурсные условия госзакупок: включение показателей по социально-трудовым отношениям в конкурсные условия госзакупок повлияет на развитие системы социального партнерства;

- участие в реализации нацпроектов: комиссии по регулированию СТО всех уровней должны влиять на реализацию государственных программ, определяя масштабы и долю своего участия в своих планах.

Авторская Концепция развития СТО в сфере охраны труда повышает значимость партнерских отношений в достижении общей цели — эффективность экономической деятельности наряду с решением социальных вопросов коллективов предприятий и организаций.

Проделанная работа позволила представить имеющие теоретическое и практическое значение рекомендации.

1. Считаю целесообразным предложить теоретическую модель современного работника, как концентратора знаний, умений и навыков, вытекающих из теорий выше предложенных научных трудов, а также использования наследия зарубежного и отечественного опыта воспитания и образования трудолюбивого и сознательного работника. Предложенная модель задумывалась как путь подготовки работника, отвечающего лучшим традициям и с учетом опыта, наработанного веками и

позволяющего обеспечить сохранность жизни и здоровья при высокой работоспособности.

2. Предлагается создать модель цифровой сверки (МЦС) учетно-отчетных данных в межведомственном формате для выявления участников «серых схем занятости». Цифровые технологии позволяют объединить информационное поле: УФНС, РОСТРУД, ФСС РФ, ПФ РФ, РОССТАТ, МФЦ, МИНЗДРАВ и других ведомств, участвующих в регистрации, сопровождении и учете сведений об экономической деятельности. Объективные данные в сфере труда станут основанием для решения вопросов социальной защищенности работающих, в том числе по охране труда, независимо от формы занятости.

3. В качестве вывода авторского исследования скажем, что ни в процессе действия системы АРМ, ни в настоящее время система СОУТ не показали свою эффективность в реализации конституционного приоритета государства по защите жизни и здоровья работающего населения. Предлагается за основу обеспечения безопасности и гигиены труда на рабочем месте принять не процедуру СОУТ, а контроль соблюдения технологических процессов работающих.

Полагаем целесообразным обосновать в качестве перспективного механизм комплексной оценки состояния условий и уровня обеспечения безопасности и гигиены труда посредством «Комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса», которая была бы лучшей заменой действовавших ранее механизмов АРМ и действующих сегодня – СОУТ.

4. В целях активизации деятельности работодателей (страхователей) по обеспечению медицинской, социальной и профессиональной реабилитации работников, пострадавших от несчастных случаев и профзаболеваний, и повышения ответственности за трудоустройство таковых в своей организации предлагается дополнить статью 22 Федерального закона от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об

обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» пунктом обоснования максимальной надбавки к страховому тарифу в 40% при назначении и проведении реабилитационных мероприятий сроком более месяца.

5. На уровне Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений предлагается разработать и утвердить порядок составления органами социального партнерства обязательных информационных сообщений, отражающих динамику количества пострадавших на производстве от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений будут иметь суммарные показатели по всей территории из своих источников, которые должны дополнить данные Росстата, Роструда и ФСС РФ, и участвовать в цифровой координации информационного поля.

6. С целью развития социальной ответственности бизнеса предлагается внести дополнение в ТК РФ статью 228 «Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве»: «переучить работника, потерявшего трудоспособность, на другую специальность, востребованную на рынке труда, в соответствии с состоянием его здоровья за счет предприятия и оказать содействие в трудоустройстве».

7. Следует восстановить и совершенствовать работу комиссий по охране труда на всех уровнях системы социального партнерства; объединениям работодателей и профсоюзов организовать отраслевой мониторинг состояния условий и охраны труда, а также уделить особое внимание привлечению в свои ряды занятых в малом бизнесе и самозанятых; ввести в практику проведения тендеров на госзакупки критерий наличия в организации коллективного договора или соглашения, как показателя надежности в выполнении предложенных обязательств.

8. Для обеспечения безопасности и гигиены труда самозанятых предлагается создать модель самостоятельных самозанятых, вставших на учет в органах местного самоуправления, с образованием фонда совместного с муниципальным. Отчисления установить 0,5-1,0 % с последующим возвратом по итогам года при отсутствии нарушений требований охраны труда. Для этого следует вернуть в статус действующей статью 7 «Полномочия органов местного самоуправления в области охраны труда» Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» №181-ФЗ от 17 июля 1999 года, а также внести дополнения в ряд некоторых законов о труде.

Правовой статус самозанятых должен определяться после обязательной регистрации в налоговых органах следующими действиями:

- право вступления в членство отраслевого профсоюза (обучение, консультации, поддержка в суде);
- право заявления о расследовании несчастного случая или профзаболевания в техническую инспекцию профсоюза;
- право самострахования в рамках системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний при отчислении минимального страхового тарифа в 0,2% и (или) через ФМС;
- право получения возмещения по факту причиненного вреда здоровью.

9. Предлагается использовать повсеместно методики В.Д. Роика «Оценка профессиональных рисков» и Д.С. Дубовца «Оценка стоимости человеческой жизни» (разработать Рекомендации Минтруда РФ), а также включить их в образовательные программы по предмету «Экономика охраны труда», «БЖД» и др.

10. Предлагается обратить внимание на ряд аспектов из опыта зарубежных стран для обсуждения и возможного использования в условиях нашей страны. Предлагается: вводить единицу «врача по труду» на предприятии по гражданско-правовому договору, утвердив данное решение в коллективном договоре или соглашении; дополнить КоАП статью 5.27.1

формулировкой нарушения требований охраны труда с максимальной суммой штрафа – скрывание несчастного случая.

11. Предложены дополнения и изменения в законодательные акты (Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, КоАП и др.), направленные на дальнейшее развитие регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

Таким образом, цель, поставленная в диссертации, достигнута. Без сомнения, обеспеченный здоровыми и безопасными условиями труда работник является основным экономическим ресурсом «новой экономики». По нашему мнению, развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда поможет исключить субъективность восприятия ответственности за сохранение здоровья и жизни у участников трудового процесса и повлияет на формирование осознанной потребности в безопасности труда.

Адекватное понимание существа общественных процессов в XXI веке определяет эффективную охрану труда необходимой составляющей социально-трудовых отношений для любой цивилизованной страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Accident prevention. a workers education manual. — Geneva: International labour office, 1986. — 175 p.
2. Clerc, J. Introduction to working condition and environment / J. Clerc. — Geneva: ILO, 1986. — 324 p.
3. Hecker S. Введение и общий обзор Энциклопедия по охране и безопасности труда. // Четвертое издание. CD-ROM версия – Международная организация труда – Женева – 2005 г.
4. <https://1cert.ru/vopros-otvet/chem-spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-otlichaetsya-ot-attestatsii-rabochikh-mest> | 2020 © Единый Стандарт
5. <http://1sout.ru/info/articles/problema-spetsialnoy-otsenki-usloviy-truda/>
6. <http://constrf.ru/razdel-1/glava-1/st-7-krf>
7. <https://olgasofronova.ru/ob-itogah-2019-goda-po-ohrane-truda-mintrud-rossii.html>
8. <https://блог-инженера.рф>
9. Minimum wages, pay equity, and comparative industrial relations / edited by Damian Grimshaw. — New York; London: Routledge/Taylor & Francis, 2013. — 271 p.
10. Safety and Health at work. Report of the Committee 1970–1972. Chairman Lord Robens. — London, 1972. — 218 p.
11. R. Edward Freeman, Alexander Moutchnik (2013): Stakeholder management and CSR: questions and answers. In: UmweltWirtschaftsForum, Springer Verlag, Vol. 21, Nr. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00550-013-0266-3>
12. Агеева, О. В. Аналитическое и программно-технологическое обеспечение управления в области охраны труда / О. В. Агеева // Охрана и экономика труда. Научные труды аспирантов и молодых ученых. — 2010. — №1. — С. 30–32.
13. Аксёнов В.А., Завьялов А.М., Апатцев В.И., Долгополов С.В. Возможность снижения влияния человеческого фактора на рабочем месте

дежурного по железнодорожной станции / Наука и техника транспорта. 2020, №3, с. 97 - 103.

14. Аксёнов В.А., Косякин В.С., Завьялов А.М. Оценка результатов внедрения методики оперативной оценки профессиональных рисков для работников производственных участков вагонного хозяйства / Наука и техника транспорта. 2020. №1. С. 104 - 107.

15. Атлас новых профессий. Агентство стратегических инициатив. Сколково. Москва, 2014. – 168 с.

16. Андриевских, М. В. Система информационного обеспечения охраны труда / М. В. Андриевских // Охрана и экономика труда. Научные труды аспирантов и молодых ученых. — 2010. — №2. — С.

17. Андронов, А. Правовые основы социального партнерства и их использование в договорном регулировании / А. Андронов // Человек и труд. — 2011. — №7. — С. 61–63.

18. Анохин, А. В. Охрана труда в Российской Федерации: монография / А. В. Анохин. — М., 2016. — 264 с.

19. Анохин, А. В. Специальная оценка условий труда как механизм улучшения условий труда, направленный на безопасность рабочих мест / А.В. Анохин // Охрана и экономика труда. — 2016. — №1. — С. 31–39.

20. Анохин, А. В. Специальная оценка условий труда / А.В. Анохин // Охрана и экономика труда. — 2015. — №1. — С. 86–89.

21. Баласаньян, В. С. Нарушение законодательства о труде и об охране труда / В. С. Баласаньян // Инновационное развитие. — 2017. — № 5 (10). — С. 73–75.

22. Балашова, Л. А. Современное управление охраной труда на отечественных предприятиях: культура безопасности XXI века / Л. А. Балашова, Н. И. Тришкина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2017. — № 5-5. — С. 23–25.

23. Баранов, Ю. В. Актуальные проблемы управления охраной труда на уровне субъекта Федерации / Ю. В. Баранов // Сборник материалов заседания

Координационного совета по проблемам труда и занятости населения Межрегиональной ассоциации «Сибирское соглашение» / Комитет труда и занятости Омского облисполкома. — Омск, 1996. — С. 4–12.

24. Баранов, Ю. В. Аспекты развития социально-трудовых отношений в рыночных условиях / Ю. В. Баранов // Социально-экономические проблемы и перспективы развития в сфере труда : материалы XII Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В. Ф. Потуданская ; ОмГТУ. — Омск, 2011. — С. 7–10.

25. Баранов, Ю. В. Аспекты реализации системы управления охраной труда в учреждениях высшей школы / Ю. В. Баранов, Н. В. Косинова // Социально-экономические проблемы и перспективы в сфере труда : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В. Ф. Потуданская ; ОмГТУ. — Омск, 2010. — С. 61–63.

26. Баранов, Ю. В. Аттестация рабочих мест в новых условиях хозяйствования / Ю. В. Баранов // Актуальные проблемы труда и социальной политики : материалы Регион. науч.-практ. конф. / ОмГТУ. — Омск, 2003. — С. 4–6.

27. Баранов, Ю. В. Аттестация рабочих мест и сертификация работ по охране труда в организациях. Региональный взгляд / Ю. В. Баранов, В. Ф. Потуданская // Омский научный вестник. — 2012. — №2 (106). — С. 63–65.

28. Баранов, Ю. В. Глобальная стратегия МОТ по безопасности и гигиене труда / Ю. В. Баранов // Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 16 апреля 2013 г. / отв. ред. В. Ф. Потуданская; ОмГТУ. — Омск, 2013. — С. 55–58.

29. Баранов, Ю. В. Государственная система управления охраной труда и вопросы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / Ю. В. Баранов // Охрана труда и социальное страхование. — 1999. — №9. — С.12–13.

30. Баранов, Ю. В. Изменение экономических отношений в сфере охраны труда в условиях перехода к рыночной экономике / Ю. В. Баранов //

Региональные проблемы условий труда в экономике переходного периода: материалы Регион. науч.-практ. конф. / ОмГТУ. — Омск, 2001. — С. 6–13.

31. Баранов, Ю. В. Инновационное изменение понятий в сфере охраны труда / Ю. В. Баранов // Научный рецензируемый журнал «Вестник СибАДИ». — 2018. — №15 (1). — С.115–120.

32. Баранов, Ю. В. Инновационные аспекты в управлении охраной труда / Ю. В. Баранов // Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 21 апреля 2015г. / отв. ред. В. Ф. Потуданская ; ОмГТУ. — Омск, 2015. — С. 61–66.

33. Баранов, Ю. В. Информационный опыт в сфере охраны труда на примере Омской области / Ю. В. Баранов, Н. В. Косинова // Омский научный вестник. — 2012. — №3 (109). — С. 38–41.

34. Баранов, Ю. В. Надзор и контроль в области охраны труда на современном этапе / Ю. В. Баранов // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. — 2012. — №3. — С.120–122.

35. Баранов, Ю. В. Новые аспекты социального партнёрства в сфере охраны труда / Ю. В. Баранов // Социально-экономические проблемы и перспективы в сфере труда: материалы Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В. Ф. Потуданская ; ОмГТУ. — Омск, 2010. — С. 38–40.

36. Баранов, Ю. В. Новые аспекты социально-трудовых отношений в сфере охраны труда / Ю. В. Баранов // Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 21 апреля 2014 г. / отв. ред. В. Ф. Потуданская; ОмГТУ. — Омск, 2014. — С. 79–81.

37. Баранов, Ю. В. О развитии системы социального партнёрства в Омской области в 2003 году / Ю. В. Баранов // Актуальные проблемы труда и социальной политики: материалы Регион. науч.-практ. конф. — Омск, 2004. — С. 13–16.

38. Баранов, Ю. В. О состоянии и мерах по улучшению условий и охраны труда в Омской области на 1999–2000 годы / Ю. В. Баранов // Сборник материалов областного совещания по охране труда. — Омск, 1999. — С. 4–15.

39. Баранов, Ю. В. Об исполнении закона Омской области / Ю. В. Баранов // Об охране труда в Омской области: материалы депутатских слушаний в Законодательном собрании Омской области. — Омск, 2000. — С. 5–10.

40. Баранов, Ю. В. Об опыте организации работы по управлению охраной труда в Омской области / Ю. В. Баранов // Сборник материалов Всероссийского совещания семинара главных государственных экспертов условий труда Российской Федерации. — СПб., 1997. — С. 31–34.

41. Баранов, Ю. В. Организационные проблемы в управлении профессиональными рисками / Ю. В. Баранов, Н. В. Косинова // Омский научный вестник. — 2013. — №1 (115). — С. 46–48.

42. Баранов, Ю. В. Охрана труда в Омской области по итогам 2015 года / Ю. В. Баранов // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 22 апреля 2016 г. / отв. ред. В. Ф. Потуданская; ОмГТУ. — Омск, 2016. — С. 3–7.

43. Баранов, Ю. В. Охрана труда в период развития инновационной экономики / Ю. В. Баранов // Вестник СибАДИ. — 2018. — № 15 (2). — С. 316–320.

44. Баранов, Ю. В. Оценка состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда — путь к их развитию / Ю. В. Баранов, Н. В. Косинова // Экономика труда. — 2018. — Т. 5, №2. — С. 503–512.

45. Баранов, Ю. В. Проблемы профсоюзного движения в России / Ю. В. Баранов, С. Г. Полянская // Омский научный вестник. — 2012. — №2 (106). — С. 69–71.

46. Баранов, Ю. В. Проблемы реформирования отраслевой социальной сферы и совершенствование управления охраной труда / Ю. В. Баранов // Сборник материалов Всероссийского совещания по охране труда. — М., 1999. — С. 69–72.

47. Баранов, Ю. В. Проблемы сертификации в охране труда / Ю. В. Баранов // Современный менеджмент: проблемы и перспективы: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., 29–30 марта 2011 г. / отв. ред. Ю. В. Мячин [и др.]; СПбГИЭУ. — СПб., 2011. — Ч. 2. — С. 8–10.

48. Баранов, Ю. В. Пути совершенствования экспертизы условий труда / Ю. В. Баранов // Омский научный вестник. — 2013. — №5 (122). — С. 60–61.

49. Баранов, Ю. В. Развитие персонала как необходимое условие социальной стабильности в регионе / Ю. В. Баранов // Развитие персонала в организациях: опыт и проблемы. Информационно-методический бюллетень. — Омск, 2005. — С. 23–26.

50. Баранов, Ю. В. Развитие системы управления охраной труда в Омской области / Ю. В. Баранов // Справочник специалиста по охране труда. — 2002. — №8. — С. 49–59.

51. Баранов, Ю. В. Развитие социального партнёрства на территории Омской области / Ю. В. Баранов // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: материалы Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В. Ф. Потуданская; ОмГТУ. — Омск, 2007. — С. 8–15.

52. Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.20–31.

53. Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.61.

54. Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.61–65.

55. Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.68.

56. Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.79.

57. Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.80.

58. Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. — С.84.

59. Баранов, Ю. В. Роль социального партнерства в развитии социальной ответственности бизнеса / Ю. В. Баранов // Инновационное развитие экономики России: материалы Всерос. науч.-практ. конф., посвящ. 70-летию Омского государственного технического университета, 16 ноября 2012 г. / отв. ред. В. Ф. Потуданская ; ОмГТУ. — Омск, 2012. — С. 196–198.

60. Баранов, Ю. В. Система управления охраной труда в Омской области. Проблемы и задачи / Ю. В. Баранов // Охрана и условия труда. — 2005. — № 2/14. — С. 2–12.

61. Баранов, Ю. В. Совершенствование охраны труда с использованием экономических стимулов / Ю. В. Баранов // Омский научный вестник. — 2013. — №3 (119). — С. 62–64.

62. Баранов, Ю. В. Совершенствование системы управления охраной труда в Омской области. Государственное управление охраной труда в Омской области. Защитим право на охрану труда / Ю. В. Баранов // Материалы Всероссийского семинара-совещания технических инспекторов

труда профсоюза работников народного образования и науки РФ. — Омск, 2003. — С. 79–91.

63. Баранов, Ю. В. Современный взгляд на систему социального партнерства Российской Федерации / Ю. В. Баранов, С. Г. Полянская // Российское предпринимательство. — 2017. — Т. 18, №18. — С. 2625–2634.

64. Баранов, Ю. В. Состояние охраны труда в Омской области по итогам 2017 г. / Ю. В. Баранов, Д. В. Клименко // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике : материалы Всерос. науч.-практ. конф., 20 апреля 2018 г. / отв. ред. В. Ф. Потуданская; ОмГТУ. — Омск, 2018. — С. 6–14.

65. Баранов, Ю. В. Социальное партнёрство в омской области. Опыт работы по регулированию трудовых отношений в Сибирском Федеральном округе / Ю. В. Баранов // Материалы Международного российско-японского семинара: сб. тр. / Управление труда и занятости населения администрации Новосибирской области. — Новосибирск, 2002. — С. 53–56.

66. Баранов, Ю. В. Социальное партнёрство: проблемы и пути их решения / Ю. В. Баранов, С. Г. Полянская // Социально-экономические проблемы и перспективы в сфере труда: материалы Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В. Ф. Потуданская; ОмГТУ. — Омск, 2010. — С. 40–44.

67. Баранов, Ю. В. Улучшение условий и охраны труда как необходимое условие роста производительности труда / Ю. В. Баранов // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 21 апреля 2017 г. / ОмГТУ, М-во труда и соц. развития Ом. обл. — Омск, 2017. — С. 59–61.

68. Баранов, Ю. В. Управление охраной труда — функция государственной власти / Ю. В. Баранов // Справочник специалиста по охране труда. — 2002. — №3. — С. 7–12.

69. Баранов, Ю. В. Управление охраной труда в Омской области / Ю. В. Баранов // Курьер комитета труда администрации Красноярского края. — 1999. — №6. — С. 50–52.

70. Баранов, Ю. В. Управление профессиональными рисками — новое направление в охране труда / Ю. В. Баранов // Социально-экономические проблемы и перспективы развития в сфере труда: материалы XIII Междунар. научно-практ. конф., 20 апреля 2012 г. / отв. ред. В. Ф. Потуданская; ОмГТУ. — Омск, 2012. — С. 41–44.

71. Баранов, Ю. В. Характеристика социально-трудовой сферы в Омской области / Ю. В. Баранов // Организационно-управленческие аспекты экономического развития предприятий и регионов : материалы Всерос. науч.-практ. конф., 28 апреля 2017 г. / Минобрнауки России, ОмГТУ. — Омск, 2017. — С. 11–16.

72. Беляева, И. От патернализма к социальному партнерству [Текст] / И. Беляева, Н. Малафеев // Проблемы теории и практики управления. — 1995. — №2. — С. 92-97.

73. Беляев В.И., Кузнецова О.В., Пяткова О.Н. Социально-трудовые отношения: современное состояние и направления развития концептуальной модели // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. №42. С. 41-60.

74. Беляев В.И., Кузнецова О.В. Охрана труда: фактор и условие сбережения человеческих ресурсов // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2016. №1(33). С.67-82.

75. Беляков, Г. И. Специальная оценка условий труда: преимущества и проблемы / Г.И. Беляков, Е.С. Юлкин // Охрана и экономика труда. — 2015. — №2(19). — С. 62–67.

76. Безгин, В. Г. Охрана труда и здоровья работников как фактор социально-экономического развития / В. Г. Безгин // Инициативы XXI века. — 2013. — №1. — С. 18–19.

77. Богданова, Ю. С. Безопасность труда и охрана здоровья персонала как элемент социально-ориентированной концепции управления организацией / Ю. С. Богданова // Экономика и социум. — 2016. — №3 (22). — С. 170–175.

78. Бубнов, М. В. Приоритеты определены / М. В. Бубнов // Охрана труда и социальное страхование. — 2009. — №6. — С. 49-56.

79. Веревкин, Л. П. Социальная ответственность бизнеса / Л. П. Веревкин // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные проблемы. — 2010. — №1. — С. 12.

80. Веретехина, С. В. Совершенствование системы охраны труда как инструмент повышения эффективности труда / С. В. Веретехина // Вопросы трудового права. — 2017. — №4. — С. 70–74.

81. Верховец, О. А. Инновации и их роль в экономическом росте России / О. А. Верховец. — Омск: Изд-во ОмГУ, 2011. — 134 с.

82. Власенко, М. С. Основные гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда / М. С. Власенко // Закон и право. — 2016. — №6. — С. 73–75.

83. Волкова, Т. П. Сохранение здоровья и повышение уровня жизни как факторы воспроизводства трудового ресурса страны / Т.П. Волкова // Охрана и экономика труда. — 2012. — №2 (7). — С. 16-21.

84. Воробьев, И. А. О совершенствовании нормативных требований охраны труда / И.А. Воробьев // Охрана и экономика труда. — 2015. — №3 (20). — С. 46–51.

85. Ворошилов, А. С. Принципы измерения компетентности работника (работодателя) в сфере охраны труда / А. С. Ворошилов, Г. З. Файнбург., Н. Н. Новиков // Охрана и экономика труда. — 2012. — №3 (8). — С. 52–56.

86. Ворошилов, А. С. Оценка рисков травматизма / А. С. Ворошилов // Охрана и экономика труда. — 2015. — №3 (20). — С. 42–45.

87. Габдрахманов, Б. Ф. О региональных системах управления охраной труда / Б.Ф. Габдрахманов // Охрана и экономика труда. — 2016. — №3 (24). — С. 60–64.

88. Герцберг Фредерик. Мотивация к работе. <https://lifemotivation.ru/motivation/teoriya-motivatsii-gertsberga>

89. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.solidarnost.org/special/profdict/zakoni/-RTK/>.

90. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/pic/General2018.doc>.

91. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — М.: Норма-ИНФРА-М, 1998. — 384 с.

92. Гончаров, В. С. Становление и развитие социального партнерства в России на рубеже веков / В. С. Гончаров // Труд и социальные отношения. — 2013. — №11. — С. 53–59.

93. Горбачева, А. В. К вопросу о понятии «охрана труда» / А. В. Горбачева // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 5. Юриспруденция. — 2015. — №1 (26). — С. 116–120.

94. Государственная программа РФ «Экономическое развитие и инновационная экономика». Утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 марта 2013 года №467-р [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

95. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.94 N 51-ФЗ — Редакция от 08.12.2020.

96. Гриценко, В. В. Особенности административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда / В. В. Гриценко //

Вестник воронежского государственного университета. Сер. Право. — 2013. — №2 (15). — С. 303–312.

97. Гундаров, И. А. Задачи здравоохранения и профсоюзов в преодолении кадрового демографического кризиса в России / И. А. Гундаров, А. Л. Сафонов // Труд и социальные отношения. — 2015. — №4. — С. 23–35.

98. Гудкова, М. Б. Научно-методический анализ трудовых потерь, связанных с условиями труда в Российской Федерации / М. Б. Гудкова // Охрана и экономика труда. — 2010. — 1. — С. 37–38.

99. Давыдов А.В., Рассказова М.М. Современные методы оценки эффективности труда поездных диспетчеров // Инновации в жизнь. 2020. № 1 (32). С. 8-16.

100. Доронина, О. Д. Новый международный стандарт ИСО 45001:2016 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья работающих» / О. Д. Доронина, А. Л. Сафонов // Медицина труда и промышленная экология. — 2016. — №10. — С. 40–44.

101. Дронова, О. Н. Специальная оценка условий труда как инструмент совершенствования системы управления охраной труда / О. Н. Дронова // Труды Международного симпозиума «Надежность и качество» / ПГУ. — Пенза, 2015. — Т. 2. — С. 349–350.

102. Дубовец, Д. С. Основные функции государственного управления охраной труда / Д. С. Дубовец // Охрана и экономика труда. — 2014. — №1 (14). — С. 4–17.

103. Зайцева Л.В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса / Л.В. Зайцева // Вестник Томского государственного университета. — 2019. - № 446. — С.212-222.

104. Елин А. М. Охрана труда: Проблемы и пути решения : монография / А. М. Елин. — М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда», 2010. — 464 с.

105. Елин, А. М. О социально-экономических основах охраны труда / А. М. Елин, А. В. Анохин // Охрана и экономика труда. — 2015. — № 3 (20). — С. 73–78.
106. Елин, А. М. Об основных направлениях профилактики происшествий на производстве / А. М. Елин // Безопасность и охрана труда. — 2017. — №1 (70). — С. 4–8.
107. Елин, А. М. Особенности организации труда при выполнении работ с повышенной опасностью / А. М. Елин // Охрана и экономика труда. — 2017. — №2 (27). — С. 24–30.
108. Елин, А. М. Современные принципы и подходы к обучению охране труда персонала организаций / А. М. Елин, А. В. Анохин // Охрана и экономика труда. — 2017. — №1 (26). — С. 88–98.
109. Елин, А. М. Культура охраны труда как фактор управленческого воздействия / А. М. Елин, А. В. Анохин // Кадровик. — 2016. — №5. — С. 94–99.
110. Елин, А. М. Оценка условий и безопасности труда на основе паспортов рабочих мест / А. М. Елин, В. К. Шумилин // Охрана и экономика труда. — 2016. — №1 (22). — С. 4–17.
111. Елин, А. М. Проблемы охраны труда на современном этапе становления экономики / А. М. Елин // Охрана и экономика труда. — 2016. — №2 (23). — С. 81–86.
112. Елин, А. М. К вопросу о формировании, разработке и принятии локальных нормативных актов / А. М. Елин // Охрана и экономика труда. — 2016. — №3(24) — С 17-22.
113. Елин, А. М. Реформирование охраны труда в Российской Федерации / А. М. Елин // Охрана и экономика труда. — 2013. — №1(10) — С. 4–12.
114. Елин, А. М. Развитие инновационной экономики и новых технологий как непереносимое условие эффективной деятельности

организаций / А. М. Елин // Охрана и экономика труда. — 2013. — №1(10) — С 65–69.

115. Елин, А. М. О некоторых научно-методических подходах к формированию отчетов по научно-исследовательским программам / А. М. Елин // Охрана и экономика труда. — 2010. — №1 — С 15–19.

116. Елин, А. М. Охрана труда. Практическое пособие для работодателей и специалистов по охране труда / А. М. Елин, А. Н. Вовк, А. С. Обыденков. — М.: Безопасность труда и жизни, 2007. — 184 с.

117. Елин, А. О некоторых направлениях повышения эффективности надзорно-контрольной деятельности в сфере охраны труда в Российской Федерации / А. Елин // Науково-технічна підтримка державного нагляду за охороною праці та промисловою безпекою. — Киев, 2010. — С. 1–3.

118. Ефремов, М. А. Об эффективности мероприятий сферы охраны труда / М.А. Ефремов // Охрана и экономика труда. — 2014. — №4 (17). — С. 72–76.

119. Жилин, О. И. Совершенствование понятийного аппарата в области охраны труда и его применения: правовые и методологические аспекты / О.И. Жилин // Охрана и экономика труда. — 2012. — №3(8). — С. 7–12.

120. Збышко Б.Г., Проблемы охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений / Б.Г. Збышко, Ю.В. Баранов // Труд и социальные отношения. - 2020. Том 31. № 4. - С. 81-94. – 0.88 п.л.

121. Збышко Б.Г. Институт социального партнерства готов к делегированию полномочий в сфере охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений / Б.Г. Збышко, Ю.В. Баранов // Образование и право. — 2020. — №1. — С. 172-182.

122. Збышко, Б. Г. Использование современных механизмов в регулировании социально-трудовых отношений в Российской Федерации / Б. Г. Збышко // Труд и социальные отношения. — 2012. — №4. — С. 15–22.

123. Збышко, Б. Г. Особенности социально-трудовых отношений в сфере охраны труда / Б. Г. Збышко // Охрана и экономика труда. — 2017. — №4. — С. 4–8.

124. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект): Монография. – М.: Редакция издания «Социальное страхование», 2004. – 392 с.

125. Измеров, Н. Ф. Концепция долгосрочного социально-экономического развития российской федерации на период до 2020 г. («Стратегия 2020») и сохранение здоровья работающего населения России / Н. Ф. Измеров / Медицина труда и промышленная экология. — 2012. — №3. — С. 1–8.

126. Ильин, С. М. Оценка эффективности мероприятий в сфере охраны труда как ключевой элемент системы управления охраной труда / С.М. Ильин // Безопасность и охрана труда. — 2012. — №3 (8). — С. 26–31.

127. Имашева, А. О. Экономическое стимулирование охраны труда — залог безопасного труда / А. О. Имашева, К. А. Исин, Д. Б. Муканова // Безопасность труда в промышленности. — 2016. — №9. — С. 32–37.

128. Инновационное развитие — основа модернизации экономики России: национальный доклад. — М.: ИМЭМО РАН, ГУ—ВШЭ, 2008. — 168 с.

129. ИСИЭЗ НИУ ВШЭ (2018). Вклад цифровизации в рост российской экономики // Информационный бюллетень. Сер. «Цифровая экономика». 2018 <https://issek.hse.ru/news/221125086.html> (дата обращения: 22.03.2020).

130. Истомин, С. В. Проблема профессиональной компетенции специалистов сферы охраны труда / С. В. Истомин, В. Н. Турченко, Р. И. Чаплин // Научное обозрение. — 2011. — №5. — С. 399–405.

131. Истомин, С. В. О процедурах и механизмах, связанных с принятием нормативных документов сферы охраны и безопасности труда /

С. В. Истомин, В. Н. Турченко, Р. И. Чаплин // Охрана и экономика труда. — 2013. — №1(10). — С. 13–22.

132. Кайлоу, Р. Россия: реформирование трудовых отношений и стратегия социального диалога / Р. Кайлоу // Проблемы теории и практики управления. — 1995. — №6. — С. 115–119.

133. Какаулин, С. П. Экономика безопасного труда: учеб.-практ. пособие / С. П. Какаулин. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — 192 с.

134. Камышникова, И. В. Специальная оценка условий труда как инструмент совершенствования условий и охраны труда / И. В. Камышникова // Труды Братского государственного университета. Сер. Естественные и инженерные науки. — 2014. — Т. 1. — С. 389–394.

135. Каргаполова, Е. А. Вопросы охраны труда в современных условиях функционирования рынка труда (китайский опыт) / Е. А. Каргаполова, Т. М. Пономарёва // Потенциал российской экономики и инновационные пути его реализации: материалы науч.-практ. конф. студентов. — Омск, 2012. — С. 128–130.

136. Кардашевский, В. В. Производительность труда: проблемы и перспективы развития / В. В. Кардашевский, А. Г. Амиров // Безопасность и охрана труда. — 2012. — №4 (9). — С. 26–31.

137. Карнаух, М. Н. Новые принципы в управлении охраной труда в организациях / М. Н. Карнаух, Н. Н. Карнаух // Охрана труда и социальное страхование. — 2002. — № 3. — С. 17–21.

138. Катульский, Е. Д. Оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на предприятии / Е. Д. Катульский, О. И. Меньшикова // Уровень жизни населения регионов России. — 2010. — №8 (150). — С. 121–129.

139. Катульский, Е. Д. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки / Е. Д. Катульский, О. И. Меньшикова // Знание. Понимание. Умение. — 2008. — №8. — С. 21–26.

140. Качалов, Н. А. Пути оптимизации затрат в системе охраны труда / Н.А. Качалов // Охрана и экономика труда. — 2010. — №1. — С. 33–36.
141. Квасов, С. М. О государственном управлении охраной труда и «неопределяемых понятиях» в законодательстве об охране труда / С. М. Квасов // Охрана и экономика труда. — 2015. — №1. — С. 64–67.
142. Кирсанова, Д. А. Обзор динамики развития охраны труда на фоне реализации специальной оценки условий труда / Д. А. Кирсанова // Экономика, социология и право. — 2016. — №5. — С. 89–93.
143. Кисилев, В. Н. Определимся с ключевыми понятиями. Что надо знать о социальном партнерстве / В. Н. Кисилев. — М.: 1994. — 76 с. — С. 18.
144. Князюк, Н. Ф. Разработка процесса мониторинга охраны труда / Н. Ф. Князюк, Ю. В. Долинская // Охрана и экономика труда. — 2013. — №3 (12). — С. 79–86.
145. Козицкий, С. С. Дитмар Рейнерт. Будущие вызовы в мире труда и их влияние на охрану труда / С. С. Козицкий // Охрана и экономика труда. — 2016. — Т. 25, №4. — С. 101–104.
146. Колганов, Е. Г. Анализ причин нарушения требований охраны труда на предприятиях среднего и малого бизнеса / Е. Г. Колганов // Охрана и экономика труда. — 2012. — №1 (6). — С. 21–27.
147. Колганов, Е. Г. Актуальные вопросы охраны труда на предприятиях малого бизнеса / Е. Г. Колганов, М. Ф. Коротовская // Охрана и экономика труда. — 2014. — №1 (14). — С. 18–21.
148. Колосова Р.П. Социально-трудовые отношения в цифровой экономике. <https://docviewer.yandex.ru/>
149. Колышев, Л. А. Специальная оценка условий труда как фактор охраны труда и социальных гарантий / Л. А. Колышев, А. С. Шутенко // Проблемы права в современной России: сб. ст. межвузовской науч.-практ. конф. с международным участием / Санкт-петербургский политехнический университет. — СПб., 2016. — С. 241–247.

150. Конвенция Международной Организации Труда №144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

151. Конвенция Международной Организации Труда №154 «О содействии коллективным переговорам» [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

152. Конвенция Международной Организации Труда №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

153. Конвенция МОТ №150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация». Ратифицирована 11.04.1998 г. [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

154. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

155. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).

156. Костин, Д. М. Эволюция принципов охраны труда: от техноцентризма к культуре безопасности труда / Д. М. Костин // Наука вчера, сегодня, завтра: сб. ст. по материалам XL Междунар. науч.-практ. конф. — Новосибирск, 2016. — №11 (33). — С. 117–123.

157. Корж, В. А. Реформирование подзаконных нормативных актов в области охраны труда / В. А. Корж // Охрана и экономика труда. Научные труды аспирантов и молодых ученых. — 2010. — №1. — С. 25–29.

158. Корж, В. А. Основные направления улучшения условий труда работников / В. А. Корж // Охрана и экономика труда. — 2015. — №3 (20). — С. 4–7.

159. Крысов, И. С. Место и роль улучшения условий труда в инновационной экономике с позиций «антропоцентризма» и повышения «качества трудовой жизни» / И. С. Крысов // Уровень жизни населения регионов России. — 2011. — №10. — С. 93–96.

160. Крюков, Н.П. К вопросу о системе управления профессиональными рисками / Н.П. Крюков, Жукова С.А. // Безопасность и охрана труда. — 2013. — №4 (13). — С. 29–34.

161. Кубицкий, С. И. Перспективы развития социального партнерства субъектов рынков образования и в России [Текст]: монография / С. И. Кубицкий. — М.: ИД «АТИСО», 2008. — 149 с. — С. 15.

162. Кувшинов, В. Есть плюсы, но и минусов хватает. О реорганизации системы установления степени утраты трудоспособности / В. Кувшинов, А. Невский // Охрана труда и соц. страхование. — 1997. — №4. — С. 17–19.

163. Кульбовская, Н. К. Термины и понятия в сфере охраны труда / Н. К. Кульбовская // Трудовое право. — 2007. — №7. — С. 53–56.

164. Кульбовская, Н. К. Экономика охраны труда: монография / Н. К. Кульбовская. — М.: Экономика, 2011. — 247 с.

165. Кутыркин, А. Н. Условия труда на предприятиях связи: экономическое управление при переходе к рыночным отношениям / А. Н. Кутыркин; ред. А. И. Амоша. — М.: Радио и связь, 1993. — 208 с.

166. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство [Текст]: практическое пособие по созданию корпоративного ресурса знаний юридического лица / К.С. Кязимов. — М.: ЭНАС, 2008. — 192 с.

167. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство [Текст]: учеб. пособие / К.Г. Кязимов. — М.: Гардарики, 2008. — 271 с.

168. Лайкерт, Ренсис (R.Likert, 1903–1981). Новый тип менеджмента (1961 г.) <https://infopedia.su/11xb432.html>

169. Левашов, С.П., Шкрабак, В.С. Профессиональный риск: методология мониторинга и анализа [Текст]: монография / С.П. Левашов,

В.С. Шкрабак; под общ. ред. В.С. Шкрабака. – Курган: Изд-во Курганского гос.ун-та, 2015 – 308 с.

170. Логинова, Ю. Ю. Профессионально-психологический отбор как основа повышения безопасности труда / Ю. Ю. Логинова, С. А. Жукова // Охрана и экономика труда. — 2011. — №4 (5). — С. 68–70.

171. Лутохина, Э. А. Соцтальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) / Э. А. Лутохина // Белорусский журнал международного права и международных отношений. — 2003. — №1. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.evolution.info/>.

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

173. Любочская, О. К. Передовой опыт по охране труда в субъектах Российской Федерации и мероприятия по его продвижению / О. К. Любочская // Охрана и экономика труда. — 2011. — №1 (2). — С. 58–64.

174. Макарова, Е. В. Оценка профессионального риска работника / Н. Н. Новиков // Охрана и экономика труда. — 2012. — №3 (8). — С. 34–38.

175. Макушин, В. Г. Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях. Социально-экономические проблемы / В. Г. Макушин. — М.: Экономика, 1981. — 216 с.

176. Макушин В.Г., Славина С.Э. Медико-физиологическая классификация работ по тяжести: Методические рекомендации / НИИ труда. — М., 1974.

177. Мамытов, Е. Г. Социально-трудовые отношения в современной российской экономике: состояние, тенденции развития, регулирование [Текст]: автореф. дис. докт. экон. наук / Е. Г. Мамытов. — М., 2008. — 59 с.

178. Маркс, К. Наемный труд и капитал [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс // Избранные произведения в 3-х т. — М.: Политиздат, 1966. — Т. 1. — 180 с. — С. 121.

179. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс //Издание второе в 50 т. – М.: Издательство политической литературы, 1962. – Т. 28. – 767 с. – С. 424.

180. Малое и среднее предпринимательство в России. Официальное издание. Статистический сборник. Федеральная служба государственной статистики. Москва, 2019.

181. Мацкуляк И.Д. Научная школа в сфере финансовых, агропромышленных и трудовых отношений: монография / И.Д.Мацкуляк; Государственный университет управления. - М.: ГУУ, 2014. - 277 с.

182. Медведев, В.И. О роли институтов гражданского общества в реализации политики в области охраны труда / Медведев В.И. // Охрана и экономика труда. — 2015. — №3 (20). — С. 16–20.

183. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации МБТ: в 2 т. Т. 1. 1919–1956; Т. 2. 1957–1990. — Женева, 1991. — 2260 с.

184. Методические рекомендации по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов ФНПР-4-6 [Электронный ресурс]: постановление Исполкома ФНПР от 26.09.2007 №4-6. — Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-ispolnitelnogo-komiteta-fnpr-ot-26092007-n/>

185. Миль, Дж. С. Основы политической экономии [Текст] / Дж.С. Миль; пер. с англ.; общ. ред. А. Г. Милейковского. — М., 1981. — Т. 3. — 446 с.

186. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Разъяснения от 16 января 2019 года «По вопросу проведения специальной оценки условий труда в организациях микро – и малого бизнеса и у индивидуальных предпринимателей»

187. Михеев, В. А. Основы социального партнерства: теория и политика [Текст]: учеб. для вузов / В. А. Михеев. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.

188. Михина, Т. В. Прогнозирование производственного травматизма в Российской Федерации / Т. В. Михина // Охрана и экономика труда. — 2014. — №4 (17) — С. 68–71.

189. Молодцов, М. В. Трудовое право России: учебник для вузов [Текст] / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М.: НОРМА, 2008. — 704 с.

190. Молчанова, Е. С. Анализ современного состояния системы информационного обеспечения охраны труда в Российской Федерации / Е. С. Молчанова, Н. А. Бычков, С. И. Черняев // Охрана и экономика труда. — 2013. — №2 (11) — С. 31–39.

191. Неццадин, А. А. Какая модель социального партнерства нужна россиянам? / А. А. Неццадин, Н. Горин, В. Роговая // Человек и труд. — 2007. — №1. — С. 60–62.

192. Неццадин, А. А. Какая модель социального партнерства нужна россиянам? / А.А. Неццадин, Н. Горин, В. Роговая // Человек и труд. — 2007. — №2. — С. 17–21.

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

194. Никольский, А. В. Нормирование труда как метод стимулирования работника в соблюдении требований охраны труда / А. В. Никольский // Экономика и менеджмент инновационных технологий. — 2013. — №11 (26). — С. 6.

195. Новиков, Н.Н. Актуальные проблемы охраны труда / Н. Н. Новиков // Охрана и экономика труда. — 2015. — №4 (21). — С. 4–13.

196. О проведении обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда [Электронный ресурс]: постановление Минтруда РФ от 20 июня 1994 г. №49. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

197. О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда

[Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 4 мая 1994 г. №850. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

198. О государственных нормативных требованиях по охране труда в Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. №937. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

199. О мерах по улучшению условий и охраны труда [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 26 августа 1995 г. №843. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

200. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [сайт] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/# (Дата обращения: 15.01.2020).

201. О мерах по улучшению условий и охраны труда в Омской области [Электронный ресурс]: постановление Главы Администрации (Губернатора) Омской области от 11 февраля 1999 г. №40-п. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

202. О порядке индексации сумм возмещения вреда, причиненного здоровью работника трудовым увечьем [Электронный ресурс]: постановление Минтруда РФ от 21 марта 1994 г. №25. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

203. О примерном положении о профсоюзной инспекции труда (профсоюзной правовой инспекции труда) [Электронный ресурс]: постановление Исполнительного комитета Генерального Совета ФНПР от 30 мая 1996 г. №3-б. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

204. О проведении обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах, средств производства, оборудования для средств коллективной и индивидуальной защиты [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 6 мая 1994 г. №485. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

205. О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда [Электронный ресурс]: постановление Минтруда РФ от 14 марта 1997 г. №12. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

206. О проведении общероссийского мониторинга условий и охраны труда [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 29.12.2014 г. №п-1197. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

207. О системе управления охраной труда в Омской области [Электронный ресурс]: постановление Главы Администрации (Губернатора) Омской области от 23 января 1995 г. №34-п. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

208. Организация работы в центре охраны труда: учебно-методическое пособие для работников территориальных центров охраны труда. Москва. ВЦОТ, 2000, 112с.

209. О совершенствовании организационной структуры органов труда и занятости населения администрации Омской области [Электронный ресурс]: постановление Главы Администрации (Губернатора) Омской области от 4 февраля 1992 г. №40-П. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

210. О создании управления охраны труда Омской области и формировании Государственной инспекции по охране труда [Электронный ресурс]: постановление Главы Администрации (Губернатора) Омской области от 8 февраля 1994 г. №65-п. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

211. Отчет по НИР «Разработка системы управления и организации работы по охране труда на муниципальном уровне», ФГУ «ВЦОТ», 2006г., (науч. рук. Елин А.М.).

212. О создании Федерального экспертного совета по профзаболеваниям [Электронный ресурс]: приказ Минздрава РФ и Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.12.1992 г. №349/117. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

213. О социальной защите граждан, получивших увечье либо иное повреждение здоровья в связи с исполнением ими трудовых обязанностей [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 12 мая 1992 г. №505. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

214. О Федеральной целевой программе улучшения условий и охраны труда на 1998–2000 годы [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 10 ноября 1997 г. №1409. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

215. Об активизации работы по улучшению условий и охраны труда в области [Электронный ресурс]: постановление Главы Администрации (Губернатора) Омской области от 6 июля 1993 г. №121-П. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

216. О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2006 году. / Доклад. Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, М.: 2007, 170 с.

217. Об итогах коллективно-договорной кампании 2014 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс]: постановление Исполкома ФНПР от 26.05.2015 №4-10. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/>.

218. Об итогах коллективно-договорной кампании 2015 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс]: постановление Исполкома ФНПР от 18.05.2016 №4-5. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/>.

219. Об итогах коллективно-договорной кампании 2016 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс]: постановление Исполкома ФНПР от 31.05.2017 №4-2. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/>.

220. Об итогах коллективно-договорной кампании 2011 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс]: постановление Исполкома ФНПР от 27.06.2012 №4-2. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/>.

221. Об итогах коллективно-договорной компании 2012 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс]: постановление Исполкома ФНПР от 21.05.2013 №3-10. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/>.

222. Об итогах коллективно-договорной компании 2013 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс]: постановление Исполкома ФНПР от 25.06.2014 №3-3. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/>.

223. Об организации Всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 18 июля 1994 г. №846. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

224. Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях П-10 [Электронный ресурс]: постановление Минтруда России от 22.01.2001 №10. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97804/.

225. Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда + Перечень и Правила п-205н [Электронный ресурс]: приказ Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 г. №205н. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

226. Об утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспекции) [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 20 июля 1994 г. №1504. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

227. Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации П-610 [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 19.06.2012 №610. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

228. Об утверждении Положения о порядке использования административных штрафов, взыскиваемых органами Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране

труда [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 13 авг. 1996 г. №993. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

229. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда П-1160 [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 27.12.2010 г. №1160. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

230. Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 11 марта 1999 г. №279. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

231. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости П-324 [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 30.06.2004 г. №324. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

232. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права П-875 [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 01.09.2012 г. №875. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

233. Об утверждении Примерного положения о подразделении по охране труда исполнительной власти по труду субъекта Российской Федерации [Электронный ресурс]: постановление Минтруда РФ от 30 октября 1995 г. №58. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

234. Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации П-14 [Электронный ресурс]: постановление Минтруда России от 08.02.2000 г. №14. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_26429/

235. Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков [Электронный ресурс]: приказ

Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. №181н. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

236. Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда + Типовое положение о СУОТ [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 19.08.2016 г. №438-н. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

237. Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс]: приказ Роструда от 10.11.2017 г. №п-655. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

238. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — М.: Большая российская энциклопедия, 2003. — 928 с.

239. Орлов, Г. П. Концептуальные подходы к оценке профессиональных рисков / Г. П. Орлов // Охрана и экономика труда. — 2016. — №3 (24). — С. 25–29.

240. Послание Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному собранию РФ 15.01.2020 г. Парламентская газета. Издание Федерального Собрания РФ. <https://www.pnp.ru/politics>

241. Паньков, В. В. Динамика производственного травматизма в РФ / В. В. Паньков, Т. В. Михина // Справочник специалиста по охране труда. — 2009. — №1. — С. 16–18 .

242. Пашин, Н. П. От Программы действий к Национальной стратегии / Н. Пашин, О. Фролов // Охрана труда и соц. страхование. — 2010. — №7. — С. 8–15.

243. Пашин, Н. П. Культуру охраны труда на рабочем месте — на уровень современных требований / Н. П. Пашин // Охрана и экономика труда. — 2011. — №1 (2). — С. 3–7.

244. Пашин, Н. П. Охрана и экономика труда — единым фронтом / Н. П. Пашин // Безопасность и охрана труда. — 2011. — №1 (46). — С. 1–2.

245. Пашин, Н. П. Охрана труда, здоровья и окружающей среды в российском законодательстве и конвенциях МОТ: терминологический словарь-справочник / Н. П. Пашин, О. П. Фролов. — М.: Альфа-Пресс, 2009. — 368 с.

246. Пашин, Н. П. Охрана труда: инновационные приоритеты модернизации / Н. П. Пашин // Охрана труда и социальное страхование. — 2011. — №2. — С. 3.

247. Пашин Н.П. Система управления профессиональными рисками // «Справочник специалиста по охране труда». — 2008, №10, с. 5–9.

248. Пашин, Н. П. Современные тенденции и приоритеты научно-методического обеспечения государственного управления охраной труда в Российской Федерации / Н. П. Пашин // Охрана и экономика труда. — 2010. — №1. — С. 11–14.

249. Пашин, Н. П. Современный этап и проблемы реформирования системы управления охраной труда / Н. П. Пашин // Справочник специалиста по охране труда. — 2011. — №2. — С. 16.

250. Пашин, Н. Реформирование системы государственного управления охраной труда в Российской Федерации / Н. Пашин // Науково-технічна підтримка державного нагляду за охороною праці та промисловою безпекою. — Киев, 2010. — С. 12–15.

251. Пашин, Н. Управление охраной труда на уровне современных требований / Н. Пашин // Справочник специалиста по охране труда. — 2010. — №7. — С. 25–30.

252. Попов, Ф. И. Целесообразность использования аутсорсинга в системе охраны труда / Ф. И. Попов // Безопасность и охрана труда. — 2011. — №4 (5). — С. 36–39.

253. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации Президента России В. В. Путина, 12 декабря 2012 г. [Электронный

ресурс]. — Режим доступа: <http://президент.рф/transcripts/> (дата обращения: 04.05.2018).

254. Потемкин, В. К. Социальное партнерство: формирование, оценка, регулирование [Текст] / В. К. Потемкин, Д. Н. Казаков. — СПб.: РАЕН, 2002. — 203 с. — С. 16.

255. Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (утв. постановлением ВС РФ от 24 декабря 1992 г. №4214-1 [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

256. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации №1632-р от 28 июля 2017 г.

<http://static.government.ru/media/files/9gfm4fhj4psb79i5v7ylvupgu4bvr7m0.pdf>

257. Программа ФНПР «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>

258. Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утв. приказом Минтруда России от 04.08.2014 г. №524н [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://otot.ru/wp-content/uploads/2016/02/04.08.2014_-_524_n.pdf

259. Профессиональный риск для здоровья работников [Текст]: Руководство / под ред. Н.Ф. Измерова, Э.И. Денисова. — М.: «Тривант», 2003. — 448 с.

260. Путин видит будущее России в инновационной экономике [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rosbalt.biz/2008/11/20/543284.html> (дата обращения: 04.05.2018).

261. Распоряжение Правительства РФ от 5 июня 2015 г. №1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 гг.)».

262. Распоряжение Правительства РФ от 26.04.2019 №833-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни».

263. Региональное Объединение Работодателей «Союз Промышленников и Предпринимателей Новосибирской Области» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://eve.org.ru/>

264. Региональное управление: опыт и проблемы / В. К. Мамутов [и др.]. — Киев: Наукова думка, 1984. — 255 с.

265. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013 г. [Электронный ресурс]: стат. сб. / Федер. служба гос. статистики. — М. — Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_14p/Main.htm.

266. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014 г. [Электронный ресурс]: стат. сб. / Федер. служба гос. статистики. — М. — Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_14p/Main.htm.

267. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015 г. [Электронный ресурс]: стат. сб. / Федер. служба гос. статистики. — М. — Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_14p/Main.htm.

268. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016 г. [Электронный ресурс]: стат. сб. / Федер. служба гос. статистики. — М. — Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_14p/Main.htm.

269. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 г. [Электронный ресурс]: стат. сб. / Федер. служба гос. статистики. — М. — Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_14p/Main.htm.

270. Решетников, Е. Н. Тенденции в развитии охраны труда в Российской Федерации, с учетом мирового опыта / Е.Н. Решетников // Безопасность и охрана труда. — 2010. — №1. — С. 78–80.

271. Роик, В.Д. Профессиональный риск: проблемы анализа и управления. «Человек и труд» №4, 2003 г. С. 1–6.

272. Роик, В. Д. Пути формирования системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / В. Д. Роик, Н. В. Иванова, А. В. Невский. — М.: НИИ труда, 1997. — 109 с.

273. Роик, В. Д. Социальная защита работников от профессиональных рисков: проблемы и пути их решения / В. Д. Роик // Охрана труда и социальное страхование. — 1995. — №5. — С. 19–21.

274. Роик, В.Д. Финансовые основы обязательного медицинского страхования, страхования от несчастных случаев на производстве и временной утраты трудоспособности : учебное пособие / д-р экон. наук, профессор В.Д. Роик. – М.: ИД «АТиСО», 2015. —399 с.

275. Роик, В. Д. Досрочные пенсии: формирование страховых механизмов оценки профессиональных рисков / В. Д. Роик // Безопасность и охрана труда. — 2017. — №2 (27). — С. 4–10.

276. Российская Федерация. Законы. О промышленной безопасности опасных производственных объектов [Электронный ресурс]: федеральный закон 21.07.1997 г. №116-ФЗ. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

277. Российская Федерация. Законы. О специальной оценке условий труда [Электронный ресурс]: федеральный закон от 28.12.2013 г. №426-ФЗ. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

278. Российская Федерация. Законы. О техническом регулировании [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27.12.2002 г. №184-ФЗ. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

279. Российская Федерация. Законы. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: федеральный закон от 24.07.1998 г. №125-ФЗ. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

280. Российская Федерация. Законы. Об основах охраны труда в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 17.07.1999 г. №181-ФЗ. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

281. Российская Федерация. Законы. Технический регламент о безопасности зданий и сооружений [Электронный ресурс]: федеральный закон от 30.12.2009 г. №384-ФЗ. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

282. Российская Федерация. Законы. Технический регламент о требованиях пожарной безопасности [Электронный ресурс]: федеральный закон от 22.07.2008 г. №123-ФЗ. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

283. Российская энциклопедия по охране труда: в 2 т. Т. 1. А-О / гл. ред. А. П. Починок. — М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2005. — 384 с.

284. Российский союз промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rspp.ru/>

285. Русак, О. Н Проблемы охраны труда в современной России / О. Н. Русак // Вестник НЦБЖД. — 2012. — №1 (11). — С. 19–24.

286. Рябова, В. Е. Перспективы регулирования деятельности в области безопасности и охраны труда / В. Е. Рябова // Охрана и экономика труда. — 2013. — №1 (10). — С. 51–55.

287. Самарская, Н. А. Охрана труда, гигиена труда, экономика труда: словарь-справочник терминов и определений / Н. А. Самарская, А. В. Румянцева, Е. В. Лекомцева. — Екатеринбург: АМБ, 2017. — 208 с.

288. Сафонов, А. Л. Государственная политика в области охраны труда в свете концепции демографической политики в РФ / А. Л. Сафонов // Охрана труда и социальное страхование. — 2008. — №6. — С. 4–14.

289. Сафонов, А. Л. Совершенствование законодательства РФ для повышения экономической заинтересованности работодателей в охране труда и здоровье работников / А. Л. Сафонов // Автогазозаправочный комплекс + альтернативное топливо. — 2011. — №4 (58). — С. 91–92.

290. Сафонов, А. Л. Социальное партнерство и трудовые отношения в Российской Федерации: итоги и перспективы развития / А. Л. Сафонов // Труд и социальные отношения. — 2007. — №1. — С. 17–21.

291. Сафонов, А. Л. Управление рисками и профилактика в сфере охраны труда в новых условиях / А. Л. Сафонов // Охрана и экономика труда. — 2010. — №1. — С. 6–10.

292. Сафонов, А. Л. Актуальные вопросы внедрения механизма профилактики профессионального выгорания и стресса на рабочем месте в систему охраны труда и управления персоналом / А. Л. Сафонов, Д. Н. Платыгин, А. А. Чуркина // Труд и социальные отношения. — 2016. — №6. — С. 169–192.

293. Сафонов, А. Л. Экономические потери российской экономики, связанные с травматизмом и предоставлением компенсаций занятым на тяжелых и вредных работах / А. Л. Сафонов // Экономическая политика. — 2012. — №4. — С. 174–181.

294. Серебренникова, Т. В. Культура охраны труда на предприятии «ООО НТК Криогенная техника» как элемент управления предприятием / Т. В. Серебренникова // Теория и практика современной науки. — 2015. — №6. — С. 1134–1136.

295. Силаева, Е. В. Безопасность и охрана труда на предприятии и пути их совершенствования / Е. В. Силаева, А. В. Демина // Экономика и социум. — 2013. — №2–3 (7). — С. 109–112.

296. Ситникова, В. В. Социальное партнерство в Амурской области [Текст]: монография / В. В. Ситникова. — Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2009. — 109 с.

297. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 1996. — С. 18.

298. Слезингер, Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г. Э. Слезингер. — М.: Инфра-М, 1996. — С. 169–172.

299. Соглашение о социальном партнерстве на 2013–2015 годы между правительством Омской области, Территориальным общественным объединением Федерации Омских профсоюзов, Региональным объединением работодателей Омской области [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс.

300. Соглашение о социальном партнерстве на 2016–2018 годы между правительством Омской области, Территориальным общественным объединением Федерации Омских профсоюзов, Региональным объединением работодателей Омской области [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс.

301. Соловьев, А. Отсутствие социального диалога в российских организациях как основа для негативных явлений, затрагивающих интересы общества / А. Соловьев // Социальная политика и социальное партнерство. — 2011. — №11. — С. 20–28.

302. Сорокин, В. В. Роль службы охраны труда в формировании стратегии обеспечения безопасных условий труда на предприятии / В. В. Сорокин // Актуальные научные исследования в современном мире. — 2017. — № 6–5 (26). — С. 34–40.

303. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. №2227р [Электронный ресурс]. — Доступ из справочно-правовой системы Гарант.

304. Статья «Как организовать удаленную работу из любого места» <https://www.deac.eu/ru>

305. Усикова О.В., Татаренко В.И. Информационное обеспечение техносферной безопасности // Безопасность и охрана труда. 2019. № 3 (80).- С. 19-21

306. Тохчуков, М. О. Развитие социального партнерства в экономике социальной России [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук. / М. О. Тохчуков. — Саратов, 2007. — 20 с.

307. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон РФ от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ. — М.: Эксмо, 2018. — 336 с.

308. Турекулова, Д. М. Охрана и безопасность труда в системе социального партнерства / Д. М. Турекулова, Л. К. Мухамбетова, С. А. Абильбаева // Вестник университета Туран. — 2015. — №1 (65). — С. 114–120.

309. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038>

310. Файнбург, Г. З. Использование научной методологии охраны труда в целях совершенствования ее практики / Г. З. Файнбург // Охрана и экономика труда. — 2015. — №3 (20). — С. 8–15.

311. Файнбург, Г.З. Методы оценки профессионального риска и их практическое применение (от метода Файна-Кинни до наших дней) «Безопасность и охрана труда» №2, 2020.

312. Файнбург, Г. З. Понятийно-терминологическая система охраны труда / Г. З. Файнбург // Охрана и экономика труда. — 2016. — №1. — С. 75–84.

313. Файнбург, Г. З. Содержательная сущность основных нормативных требований модельного законодательства об охране труда в условиях рыночной экономики и социального государства / Г. З. Файнбург // Охрана и экономика труда. — 2016. — №3 (24). — С. 4–16.

314. Файнбург, Г. З. Научно обоснованная модель корпоративного управления охраной труда / Г. З. Файнбург // Охрана и экономика труда. — 2016. — №4 (25). — С. 26–39.

315. Файнбург, Г. З. Научные основы создания и обеспечения эффективного функционирования систем управления охраной труда и практика их применения/ Г. З. Файнбург // Охрана и экономика труда. — 2017. — №4. — С. 36–43.

316. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» от 28.12.2017 №421-ФЗ (последняя редакция).

317. Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 4 и 7 Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 23.05.2016 № 142-ФЗ.

318. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 27.12.2019 № 451-ФЗ.

319. Федеральный закон от 15.12.2001 №167-ФЗ (ред. от 01.04.2020) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2020). Статья 33.2. Дополнительные тарифы страховых взносов для отдельных категорий страхователей с 1 января 2013 года (введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 243-ФЗ).

320. Федерация независимых профсоюзов России [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/>.

321. Федорец, А. Г. «Охрана труда» и «безопасность труда» в системах управления / А. Г. Федорец // Безопасность и охрана труда. — 2016. — №2 (67). — С. 58–63.

322. Федченко А.А. Трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике. Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2018, №3 (с. 91—95)

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

324. Фролов, О. П. Необходимо повышать ответственность за состояние охраны труда / О. П. Фролов // Охрана и экономика труда. — 2010. — №1. — С. 20–24.

325. ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ.

326. ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» от 17.12.1997 №2-ФКЗ.
327. Фролов, О. Особенности управления охраной труда в бюджетных учреждениях / О. Фролов // Справочник специалиста по охране труда. — 2010. — №8. — С. 10–18.
328. Фурман, И. В. Охрана труда и роль профсоюзов в ее развитии / И. В. Фурман, Р. В. Шкрабак // Вестник саратовского госагроуниверситета им. Н. И. Вавилова. — 2012. — №3. — С. 51–55.
329. Фурман, И. В. Охране труда — профсоюзный контроль / И. В. Фурман // Охрана и экономика труда. — 2016. — №4 (25). — С. 54–58.
330. Хайруллина, Л. И. Культура охраны труда как элемент управления предприятием / Л. И. Хайруллина, В. С. Гасилов // Фундаментальные исследования. — 2012. — №11-3. — С. 665–669.
331. Хорьков, С. Л. Зависимость травматизма на производстве от организации отдела охраны труда / С. Л. Хорьков, Е. А. Хабарова // Актуальные направления научных исследований: перспективы развития: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. — Чебоксары, 2017. — С. 415–418.
332. Хрупачев, А.Г., Хадарцев, А.А. Производственная безопасность и профессиональное здоровье / Под ред. А.Г. Хрупачева, А.А. Хадарцева. — Тула: Изд-во ТулГУ, 2012. — 336 с.
333. Хрупачев, А.Г. Профессиональный риск. Теория и практика расчета / А.Г. Хрупачев, А.А. Хадарцев. — Тула: Изд-во ТулГУ, 2011 — 330 с.
334. Чаплин, Р. И. Основные вопросы психологии безопасности труда / Р. И. Чаплин // Охрана и экономика труда. — 2012. — №2 (7). — С. 12–15.
335. Черныш, М. Ф. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания / М. Ф. Черныш, Е. А. Иванова. — М.: Ассоциация менеджеров, 2004. — 72 с.
336. Чернышенко, О. В. Профессиональные риски и специальная оценка условий труда в системе управления охраной труда / О. В. Чернышенко, И. А. Занина, А. П. Сидоренко // Актуальные направления фундаментальных и

прикладных исследований: материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. / НИЦ «Академический». — North Charleston, 2017. — С. 119–122.

337. Шадлов, А. И. Документирование специальной оценки условий труда в системе управления охраной труда / А. И. Шадлов, Г. В. Дмитриенко // Перспективы науки. — 2016. — №2 (77). — С. 56–58.

338. Шанина, Е. К. К вопросу об определении понятия «охрана труда» / Е. К. Шанина, Е. В. Шанина // Международный научно-исследовательский журнал. — 2015. — №6. — С. 86–88.

339. Широкова, О. В. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений на российских предприятиях / О. В. Широкова, Л. В. Кадыльникова, И. Н. Макаров // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17, №23. — С. 3293–3308.

340. Шулус, А. А. Социальное партнерство — российская модель [Текст] / А. А. Шулус // Человек и труд. — 2006. — №7. — С. 15–18.

341. Шумилин, В. К. О выборе мер улучшения условий труда / В. К. Шумилин // Охрана и экономика труда. — 2015. — №3 (20). — С. 32–45.

342. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия [Текст] / ред. кол. А. М. Румянцев. [и др.] — М.: Советская энциклопедия. 1979. — Т. 3. — 625 с.

343. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) [Текст]: учебник / ред. Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. — М.: Изд-во «Экзамен», 2003. — 736 с.

344. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред.: Г. Г. Меликьяна и Р. П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ, 1996.

345. Энциклопедия по безопасности и гигиене труда: В 4 т.: т.1: Тело; здравоохранение; профилактика, управление и политика; инструменты и подходы / Ред. кол.: Починок А.П. (гл. ред.) и др. — М.: Министерство труда и социального развития Российской Федерации, 2001. — 1279 с.: ил.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Динамика производственного травматизма по федеральным округам и субъектам Российской Федерации за 2014-2018 гг. (по данным Росстата)

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Среднесписочная численность работников (тыс. человек)					Численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом (человек)					Изменение численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом (человек)		Численность пострадавших со смертельным исходом (человек)					Изменение численности пострадавших со смертельным исходом (человек)	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ	21663,8	20924,2	20806,9	20168,3	19897,1	31336	28240	26744	25445	23597	7739	1848	1456	1288	1290	1138	1072	384	66
	Центральный федеральный округ	5443,8	5400,1	5322,8	5227,4	5185,4	6607	6036	5782	5646	5328	1279	318	317	277	293	252	226	91	26
1	Белгородская область	286,2	282,3	281,0	273,4	269,6	384	364	353	368	318	66	50	24	26	20	13	16	8	-3
2	Брянская область	175,1	171,3	164,8	155,0	153,7	249	233	187	220	192	57	28	13	18	13	7	11	2	-4
3	Владимирская область	226,5	220,2	220,4	206,5	199,6	480	492	435	379	329	151	50	12	17	10	6	8	4	-2
4	Воронежская область	349,2	347,5	344,0	343,3	324,2	444	431	471	388	380	64	8	31	17	23	23	13	18	10
5	Ивановская область	129,3	124,9	122,2	117,1	116,9	297	178	192	145	147	150	-2	12	7	12	2	7	5	-5
6	Калужская область	179,7	184,7	177,4	180,6	176,7	265	259	235	245	215	50	30	5	11	13	6	7	-2	-1
7	Костромская область	99,3	98,1	98,3	94,1	87,6	190	151	144	136	109	81	27	10	6	5	5	3	7	2
8	Курская область	174,0	172,9	167,5	169,0	168,2	198	164	169	140	206	-8	-66	15	10	17	8	9	6	-1
9	Липецкая область	195,9	186,1	179,1	180,7	181,6	237	204	187	191	220	17	-29	17	16	11	21	11	6	10
10	Московская область	910,1	891,8	928,0	925,9	964,4	1003	904	858	808	976	27	-168	47	24	44	42	30	17	12
11	Орловская область	122,1	118,5	113,5	113,3	107,0	234	197	153	173	145	89	28	7	6	10	4	8	-1	-4
12	Рязанская область	174,1	168,2	169,3	159,1	156,2	211	214	170	191	190	21	1	9	9	11	6	11	-2	-5
13	Смоленская область	152,3	144,3	141,2	137,9	132,9	161	145	141	155	107	54	48	8	7	5	11	7	1	4
14	Тамбовская область	145,3	141,8	136,8	133,3	128,6	197	160	176	158	158	39	0	11	8	13	8	12	-1	-4
15	Тверская область	208,2	199,0	190,7	181,2	175,1	274	243	241	218	179	95	39	17	16	13	12	7	10	5
16	Тульская область	249,0	245,8	238,9	228,4	231,4	351	332	304	299	260	91	39	16	14	8	10	12	4	-2
17	Ярославская область	218,2	207,0	203,2	198,4	202,2	348	345	324	300	258	90	42	13	11	7	8	9	4	-1
18	г. Москва	1449,2	1495,8	1446,6	1430,4	1409,7	1084	1020	1042	1132	939	145	193	50	54	58	60	45	5	15
	Северно-Западный федеральный округ	2582,9	2267,0	2235,2	2169,8	2182,8	3967	3581	3391	3062	2889	1078	173	115	124	141	113	94	21	19
19	Республика Карелия	96,5	90,3	86,0	84,3	83,1	230	204	189	156	153	77	3	7	9	8	4	4	3	0
20	Республика Коми	190,3	183,4	174,9	157,7	159,1	389	355	410	308	263	126	45	13	9	44	12	4	9	8

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Среднесписочная численность работников (тыс. человек)					Численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом (человек)					Изменение численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом (человек)		Численность пострадавших со смертельным исходом (человек)					Изменение численности пострадавших со смертельным исходом (человек)	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
21	Архангельская область	226,6	221,0	222,8	211,1	200,5	559	489	426	366	357	202	9	10	15	11	7	5	5	2
22	Ненецкий автономный округ	18,4	18,0	17,9	18,8	17,9	32	28	21	22	16	16	6	1	3	1	2	1	0	1
	Архангельская область без Ненецкого автономного округа	208,2	203,0	205,0	192,4	182,6	527	461	405	344	341	186	3	9	12	10	5	4	5	1
23	Вологодская область	198,3	190,9	199,2	180,9	171,1	487	427	446	336	353	134	-17	9	6	14	14	5	4	9
24	Калининградская область	426,6	152,2	114,7	121,7	121,4	219	229	183	207	185	34	22	5	11	7	4	8	-3	-4
25	Ленинградская область	262,0	263,2	257,2	259,4	274,2	419	431	365	369	402	17	-33	15	22	13	22	11	4	11
26	Мурманская область	152,4	143,7	133,1	133,4	131,0	258	259	213	193	165	93	28	16	10	11	14	16	0	-2
27	Новгородская область	118,0	114,5	110,6	104,5	100,6	221	207	180	161	123	98	38	4	9	8	2	1	3	1
28	Псковская область	89,4	79,4	84,3	86,4	84,4	92	66	74	81	62	30	19	8	4	4	3	5	3	-2
29	г. Санкт-Петербург	822,8	828,4	852,4	830,5	857,4	1093	914	905	885	826	267	59	28	29	21	31	35	-7	-4
	Северо-Кавказский федеральный округ	589,5	585,7	590,8	558,7	550,7	486	400	347	416	372	114	44	33	18	27	33	17	16	16
30	Республика Дагестан	113,2	119,2	115,4	105,5	106,5	27	12	19	23	26	1	-3	3	0	5	1	2	1	-1
31	Республика Ингушетия	5,8	5,6	5,2	4,0	4,0	2	3	1	3	3	-1	0	1	1	1	0	0	1	0
32	Кабардино-Балкарская Республика	48,6	48,8	54,2	45,3	40,1	62	49	47	51	46	16	5	2	1	2	4	1	1	3
33	Карачаево-Черкесская Республика	39,7	38,6	37,8	35,6	33,5	53	51	38	48	41	12	7	5	5	0	1	0	5	1
34	Республика Северная Осетия-Алания	49,9	46,9	48,2	41,6	42,0	46	38	27	26	31	15	-5	6	1	4	2	0	6	2
35	Чеченская Республика	47,7	48,5	51,5	51,0	51,1	7	7	9	3	4	3	-1	1	1	0	1	1	0	0
36	Ставропольский край	284,6	278,1	278,4	275,8	273,7	289	240	206	262	221	68	41	15	9	15	24	13	2	11
	Южный федеральный округ	1785,7	1726,9	1887,2	1856,6	1828,5	2052	1732	1922	1751	1669	383	82	114	93	96	100	105	9	-5
37	Республика Адыгея	38,2	37,5	39,2	37,7	39,2	34	36	57	45	55	-21	-10	2	1	1	1	4	-2	-3
38	Республика Калмыкия	24,5	23,5	22,4	20,9	20,6	26	40	36	20	22	4	-2	1	3	5	3	1	0	2
39	Республика Крым*			198,5	200,3	191,4			142	149	110	-22	39			13	7	11	-2	-4
40	Краснодарский край	658,7	636,8	617,1	628,6	619,9	666	487	543	585	536	130	49	49	48	19	41	39	10	2
41	Астраханская область	133,6	127,2	111,9	108,0	101,1	128	93	94	80	76	52	4	11	6	10	7	1	10	6
42	Волгоградская область	339,7	326,2	319,1	300,8	295,0	520	500	460	396	363	157	33	15	16	13	17	14	1	3

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Среднесписочная численность работников (тыс. человек)					Численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом (человек)					Изменение численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом (человек)		Численность пострадавших со смертельным исходом (человек)					Изменение численности пострадавших со смертельным исходом (человек)	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
43	Ростовская область	590,9	575,7	555,2	536,5	527,1	678	576	561	459	486	192	-27	36	19	34	24	34	2	-10
44	г. Севастополь*			23,8	23,9	34,4			29	17	21	-16	-4			1	0	1	-1	-1
	Приволжский федеральный округ	4865,4	4757,8	4790,9	4489,4	4334,8	7055	6191	5601	5108	4658	2397	450	319	286	265	225	211	108	14
45	Республика Башкортостан	597,8	575,0	689,7	530,2	517,9	695	674	673	591	524	171	67	31	40	46	41	32	-1	9
46	Республика Марий Эл	99,7	96,5	97,7	140,0	95,9	305	244	255	224	206	99	18	8	5	5	5	6	2	-1
47	Республика Мордовия	139,3	136,7	133,0	124,5	122,4	210	187	165	166	121	89	45	6	4	9	7	8	-2	-1
48	Республика Татарстан	677,0	658,2	683,2	624,8	610,3	656	555	474	406	403	253	3	60	60	35	30	31	29	-1
49	Удмуртская Республика	273,2	273,4	268,3	252,3	242,5	709	488	477	383	360	349	23	18	14	10	11	7	11	4
50	Чувашская Республика	181,6	177,8	169,2	158,4	153,9	206	196	147	142	132	74	10	12	18	11	8	10	2	-2
51	Пермский край	429,2	437,7	418,3	437,1	424,0	923	810	710	716	631	292	85	32	28	27	23	22	10	1
52	Кировская область	212,0	207,5	202,6	197,9	194,8	494	470	440	389	355	139	34	17	13	13	13	5	12	8
53	Нижегородская область	593,9	603,8	599,6	563,0	562,5	735	667	624	528	492	243	36	34	24	31	39	21	13	18
54	Оренбургская область	324,6	314,1	299,8	286,7	276,7	450	410	364	328	311	139	17	32	17	25	13	18	14	-5
55	Пензенская область	163,1	155,6	154,2	146,3	138,2	165	117	120	71	87	78	-16	13	4	7	6	4	9	2
56	Самарская область	593,6	571,9	535,8	505,8	506,0	828	692	618	642	525	303	117	25	24	26	17	20	5	-3
57	Саратовская область	372,2	348,8	343,9	334,4	314,8	350	382	293	278	316	34	-38	24	21	13	8	14	10	-6
58	Ульяновская область	208,1	200,7	195,5	187,9	174,9	329	299	241	244	195	134	49	7	14	7	4	13	-6	-9
	Уральский федеральный округ	2433,7	2214,5	2261,3	2273,4	2260,2	3819	3187	3235	3231	2992	827	239	171	145	154	139	147	24	-8
59	Курганская область	112,9	110,5	111,2	99,4	105,8	201	184	152	135	121	80	14	4	7	10	5	6	-2	-1
60	Свердловская область	743,5	586,2	689,4	711,1	679,6	1500	1110	1132	1087	976	524	111	40	31	39	44	39	1	5
61	Тюменская область	968,5	914,9	901,3	929,7	929,3	1096	939	991	993	1020	76	-27	70	65	72	51	68	2	-17
62	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	512,2	501,1	475,4	489,3	487,2	457	417	381	430	427	30	3	37	36	38	33	43	-6	-10
63	Ямало-Ненецкий автономный округ	223,6	197,5	214,8	205,8	207,5	246	204	275	242	229	17	13	13	9	13	10	12	1	-2
	Тюменская область без автономных округов	232,7	216,4	211,0	234,6	234,6	393	318	335	321	364	29	-43	20	20	21	8	13	7	-5
64	Челябинская область	608,8	602,8	559,4	533,2	545,5	1022	954	960	1016	875	147	141	57	42	33	39	34	23	5
	Сибирский федеральный округ	2783,4	2780,3	2714,5	2612,6	2346,1	5550	5324	4849	4539	3789	1761	750	265	234	209	178	163	102	15

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Среднесписочная численность работников (тыс. человек)					Численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом (человек)					Изменение численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом (человек)		Численность пострадавших со смертельным исходом (человек)					Изменение численности пострадавших со смертельным исходом (человек)	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
65	Республика Алтай	17,1	18,0	16,0	15,8	16,0	41	36	25	21	24	17	-3	5	3	1	3	0	5	3
	Республика Бурятия**	112,8	111,4	105,4	101,9		185	192	166	160				9	14	10	7			
66	Республика Тыва	21,7	23,5	24,1	23,0	25,4	39	48	42	63	48	-9	15	4	2	2	3	3	1	0
67	Республика Хакасия	74,7	70,2	63,4	63,6	62,1	139	107	106	90	81	58	9	4	4	4	5	5	-1	0
68	Алтайский край	224,6	225,0	222,8	222,7	212,7	517	431	417	391	370	147	21	26	16	16	10	20	6	-10
	Забайкальский край**	154,3	149,9	143,4	133,5		221	190	195	169				21	8	16	18			
69	Красноярский край	502,0	506,4	496,8	485,0	476,8	924	962	856	776	689	235	87	49	57	53	38	47	2	-9
70	Иркутская область	317,3	348,5	354,6	342,5	343,4	553	582	566	500	453	100	47	28	32	31	26	30	-2	-4
71	Кемеровская область	494,3	487,9	465,2	439,8	433,6	1329	1328	1217	1172	1011	318	161	60	51	26	39	30	30	9
72	Новосибирская область	417,0	403,0	405,8	388,9	383,0	673	610	535	533	518	155	15	32	12	25	22	11	21	11
73	Омская область	290,3	269,1	267,3	250,1	248,2	639	593	473	421	354	285	67	16	27	18	3	5	11	-2
74	Томская область	157,6	167,3	149,6	146,0	144,9	290	245	251	243	241	49	2	11	8	7	4	12	-1	-8
	Дальневосточный федеральный округ	1026,1	977,7	1004,2	980,4	1208,6	1707	1640	1617	1692	1900	-193	-208	113	97	105	98	109	4	-11
75	Республика Бурятия**				98,8						172	13	-12					14	-5	-7
76	Республика Саха (Якутия)	184,9	182,0	182,8	184,0	196,6	229	252	231	275	311	-82	-36	23	17	21	25	19	4	6
77	Забайкальский край**					135,0					149	72	20					10	11	8
78	Камчатский край	55,9	56,7	55,6	52,2	52,3	122	106	119	127	135	-13	-8	6	2	11	9	4	2	5
79	Приморский край	274,1	262,5	255,6	249,7	248,7	496	496	427	446	422	74	24	19	24	20	23	17	2	6
80	Хабаровский край	193,0	175,6	214,5	192,2	179,4	342	277	329	331	287	55	44	12	17	19	8	19	-7	-11
81	Амурская область	144,9	142,3	134,3	135,7	141,2	242	208	227	264	200	42	64	21	13	12	16	7	14	9
82	Магаданская область	36,8	36,3	36,2	36,5	37,1	70	62	86	54	55	15	-1	16	11	6	3	3	13	0
83	Сахалинская область	97,4	89,1	92,6	92,4	86,5	139	189	154	134	117	22	17	10	6	11	9	4	6	5
84	Еврейская автономная область	21,6	18,2	17,5	21,2	19,1	38	31	21	28	24	14	4	2	1	3	2	3	-1	-1
85	Чукотский автономный округ	17,5	14,9	15,4	16,4	13,7	29	19	23	33	28	1	5	4	6	2	3	9	-5	-6
	Крымский федеральный округ*	153,1	214,2				93	149						9	14					
	Республика Крым	141,4	188,8				88	130						9	12					
	г. Севастополь	11,7	25,4				5	19						0	2					

Приложение 2

Динамика производственного травматизма (на 1000 работающих) по федеральным округам и субъектам Российской Федерации за 2014-2018 гг. (по данным Росстата)

	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Среднесписочная численность работников тыс. человек					Численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч					Изменение численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч					Численность пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч см					Изменение численности пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч см.	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
	РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ	21663,8	20924,2	20806,9	20168,3	19897,1	1,4	1,3	1,3	1,3	1,2	0,2	0,1	0,067	0,062	0,062	0,056	0,054	0,013	0,002			
	Центральный федеральный округ	5443,8	5400,1	5322,8	5227,4	5185,4	1,2	1,1	1,1	1,1	1,0	0,2	0,1	0,058	0,051	0,055	0,048	0,044	0,014	0,004			
1	Белгородская область	286,2	282,3	281,0	273,4	269,6	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	0,1	0,1	0,084	0,092	0,071	0,048	0,059	0,025	-0,011			
2	Брянская область	175,1	171,3	164,8	155,0	153,7	1,4	1,4	1,1	1,4	1,2	0,2	0,2	0,074	0,105	0,079	0,045	0,072	0,002	-0,027			
3	Владимирская область	226,5	220,2	220,4	206,5	199,6	2,1	2,2	2,0	1,8	1,6	0,5	0,2	0,053	0,077	0,045	0,029	0,040	0,013	-0,011			
4	Воронежская область	349,2	347,5	344,0	343,3	324,2	1,3	1,2	1,4	1,1	1,2	0,1	-0,1	0,089	0,049	0,067	0,067	0,040	0,049	0,027			
5	Ивановская область	129,3	124,9	122,2	117,1	116,9	2,3	1,4	1,6	1,2	1,3	1,0	-0,1	0,093	0,056	0,098	0,017	0,060	0,033	-0,043			
6	Калужская область	179,7	184,7	177,4	180,6	176,7	1,5	1,4	1,3	1,4	1,2	0,3	0,2	0,028	0,060	0,073	0,033	0,040	-0,012	-0,007			
7	Костромская область	99,3	98,1	98,3	94,1	87,6	1,9	1,5	1,5	1,4	1,2	0,7	0,2	0,101	0,061	0,051	0,053	0,034	0,067	0,019			
8	Курская область	174,0	172,9	167,5	169,0	168,2	1,1	0,9	1,0	0,8	1,2	-0,1	-0,4	0,086	0,058	0,101	0,047	0,054	0,032	-0,007			
9	Липецкая область	195,9	186,1	179,1	180,7	181,6	1,2	1,1	1,0	1,1	1,2	0,0	-0,1	0,087	0,086	0,061	0,116	0,061	0,026	0,055			
10	Московская область	910,1	891,8	928,0	925,9	964,4	1,1	1,0	0,9	0,9	1,0	0,1	-0,1	0,052	0,027	0,047	0,045	0,031	0,021	0,014			
11	Орловская область	122,1	118,5	113,5	113,3	107,0	1,9	1,7	1,3	1,5	1,4	0,5	0,1	0,057	0,051	0,088	0,035	0,075	-0,018	-0,040			
12	Рязанская область	174,1	168,2	169,3	159,1	156,2	1,2	1,3	1,0	1,2	1,2	0,0	0,0	0,052	0,054	0,065	0,038	0,070	-0,018	-0,032			
13	Смоленская область	152,3	144,3	141,2	137,9	132,9	1,1	1,0	1,0	1,1	0,8	0,3	0,3	0,053	0,049	0,035	0,08	0,053	0,000	0,027			
14	Гамбовская область	145,3	141,8	136,8	133,3	128,6	1,4	1,1	1,3	1,2	1,2	0,2	0,0	0,076	0,056	0,095	0,06	0,093	-0,017	-0,033			
15	Тверская область	208,2	199,0	190,7	181,2	175,1	1,3	1,2	1,3	1,2	1,0	0,3	0,2	0,082	0,080	0,068	0,066	0,040	0,042	0,026			
16	Тульская область	249,0	245,8	238,9	228,4	231,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,1	0,3	0,2	0,064	0,057	0,033	0,044	0,052	0,012	-0,008			
17	Ярославская область	218,2	207,0	203,2	198,4	202,2	1,6	1,7	1,6	1,5	1,3	0,3	0,2	0,06	0,053	0,034	0,04	0,045	0,015	-0,005			
18	г. Москва	1449,2	1495,8	1446,6	1430,4	1409,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7	0,0	0,1	0,035	0,036	0,04	0,042	0,032	0,003	0,010			

	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Среднесписочная численность работников тыс. человек					Численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч					Изменение численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч		Численность пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч см					Изменение численности пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч см.	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	Северно-Западный федеральный округ	2582,9	2267,0	2235,2	2169,8	2182,8	1,5	1,6	1,5	1,4	1,3	0,2	0,1	0,045	0,055	0,063	0,052	0,043	0,002	0,009
19	Республика Карелия	96,5	90,3	86,0	84,3	83,1	2,4	2,3	2,2	1,9	1,8	0,6	0,1	0,073	0,100	0,093	0,047	0,048	0,025	-0,001
20	Республика Коми	190,3	183,4	174,9	157,7	159,1	2	1,9	2,3	2,0	1,7	0,3	0,3	0,068	0,049	0,252	0,076	0,025	0,043	0,051
21	Архангельская область	226,6	221,0	222,8	211,1	200,5	2,5	2,2	1,9	1,7	1,8	0,7	-0,1	0,044	0,068	0,049	0,033	0,025	0,019	0,008
22	Ненецкий автономный округ	18,4	18,0	17,9	18,8	17,9	1,7	1,6	1,2	1,2	0,9	0,8	0,3	0,054	0,167	0,056	0,107	0,056	-0,002	0,051
	Архангельская область без Ненецкого автономного округа	208,2	203,0	205,0	192,4	182,6	2,5	2,3	2,0	1,8	1,9	0,6	-0,1	0,043	0,059	0,049	0,026	0,022	0,021	0,004
23	Вологодская область	198,3	190,9	199,2	180,9	171,1	2,5	2,2	2,2	1,9	2,1	0,4	-0,2	0,045	0,031	0,070	0,077	0,029	0,016	0,048
24	Калининградская область	426,6	152,2	114,7	121,7	121,4	0,5	1,5	1,6	1,7	1,5	-1,0	0,2	0,012	0,072	0,061	0,033	0,066	-0,054	-0,033
25	Ленинградская область	262,0	263,2	257,2	259,4	274,2	1,6	1,6	1,4	1,4	1,5	0,1	-0,1	0,057	0,084	0,051	0,085	0,040	0,017	0,045
26	Мурманская область	152,4	143,7	133,1	133,4	131,0	1,7	1,8	1,6	1,4	1,3	0,4	0,1	0,105	0,070	0,083	0,105	0,122	-0,017	-0,017
27	Новгородская область	118,0	114,5	110,6	104,5	100,6	1,9	1,8	1,6	1,5	1,2	0,7	0,3	0,034	0,079	0,072	0,019	0,010	0,024	0,009
28	Псковская область	89,4	79,4	84,3	86,4	84,4	1	0,8	0,9	0,9	0,7	0,3	0,2	0,089	0,050	0,047	0,035	0,059	0,030	-0,024
29	г. Санкт-Петербург	822,8	828,4	852,4	830,5	857,4	1,3	1,1	1,1	1,1	1,0	0,3	0,1	0,034	0,035	0,025	0,037	0,041	-0,007	-0,004
	Северо-Кавказский федеральный округ	589,5	585,7	590,8	558,7	550,7	0,8	0,7	0,6	0,7	0,7	0,1	0,0	0,056	0,031	0,046	0,059	0,031	0,025	0,028
30	Республика Дагестан	113,2	119,2	115,4	105,5	106,5	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,026	-	0,043	0,009	0,019	0,007	-0,010
31	Республика Ингушетия	5,8	5,6	5,2	4,0	4,0	0,3	0,5	0,2	0,7	0,8	-0,5	-0,1	0,173	0,177	0,193	-	0,000	0,173	0,000
32	Кабардино-Балкарская республика	48,6	48,8	54,2	45,3	40,1	1,3	1,0	0,9	1,1	1,1	0,2	0,0	0,041	0,021	0,037	0,088	0,025	0,016	0,063
33	Карачаево-Черкесская Республика	39,7	38,6	37,8	35,6	33,5	1,3	1,3	1,0	1,3	1,2	0,1	0,1	0,126	0,129	-	0,028	0,000	0,126	0,028
34	Республика Северная Осетия-Алания	49,9	46,9	48,2	41,6	42,0	0,9	0,8	0,6	0,6	0,7	0,2	-0,1	0,12	0,021	0,083	0,048	0,000	0,120	0,048
35	Чеченская Республика	47,7	48,5	51,5	51,0	51,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,021	0,021	-	0,020	0,020	0,001	0,000
36	Ставропольский край	284,6	278,1	278,4	275,8	273,7	1,0	0,9	0,7	1,0	0,8	0,2	0,2	0,053	0,032	0,054	0,087	0,047	0,006	0,040
	Южный федеральный округ	1785,7	1726,9	1887,2	1856,6	1828,5	1,1	1,0	1,0	0,9	0,9	0,2	0,0	0,064	0,054	0,051	0,054	0,057	0,007	-0,003
37	Республика Адыгея	38,2	37,5	39,2	37,7	39,2	0,9	1,0	1,5	1,2	1,4	-0,5	-0,2	0,052	0,027	0,026	0,027	0,102	-0,050	-0,075

	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Среднесписочная численность работников тыс. человек					Численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч					Изменение численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч		Численность пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч см					Изменение численности пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч см.	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
38	Республика Калмыкия	24,5	23,5	22,4	20,9	20,6	1,1	1,7	1,6	1,0	1,1	0,0	-0,1	0,041	0,128	0,223	0,144	0,049	-0,008	0,095
39	Республика Крым*			198,5	200,3	191,4			0,7	0,7	0,6	0,0	0,1			0,065	0,035	0,057	0,007	-0,022
40	Краснодарский край	658,7	636,8	617,1	628,6	619,9	1	0,8	0,9	0,9	0,9	0,1	0,0	0,074	0,075	0,031	0,065	0,063	0,011	0,002
41	Астраханская область	133,6	127,2	111,9	108,0	101,1	1	0,7	0,8	0,7	0,8	0,2	-0,1	0,082	0,047	0,089	0,065	0,010	0,072	0,055
42	Волгоградская область	339,7	326,2	319,1	300,8	295,0	1,5	1,5	1,4	1,3	1,2	0,3	0,1	0,044	0,049	0,041	0,057	0,047	-0,003	0,010
43	Ростовская область	590,9	575,7	555,2	536,5	527,1	1,1	1,0	1,0	0,9	0,9	0,2	0,0	0,061	0,033	0,061	0,045	0,065	-0,004	-0,020
44	г Севастополь*			23,8	23,9	34,4			1,2	0,7	0,6	-0,2	0,1			0,042	-	0,029	-0,029	-0,029
	Приволжский федеральный округ	4865,4	4757,8	4790,9	4489,4	4334,8	1,5	1,3	1,2	1,1	1,1	0,4	0,0	0,066	0,060	0,055	0,050	0,049	0,017	0,001
45	Республика Башкортостан	597,8	575,0	689,7	530,2	517,9	1,2	1,2	1,0	1,1	1	0,2	0,1	0,052	0,070	0,067	0,077	0,062	-0,010	0,015
46	Республика Марий Эл	99,7	96,5	97,7	140,0	95,9	3,1	2,5	2,6	1,6	2,1	1,0	-0,5	0,08	0,052	0,051	0,036	0,063	0,017	-0,027
47	Республика Мордовия	139,3	136,7	133,0	124,5	122,4	1,5	1,4	1,2	1,3	1	0,5	0,3	0,043	0,029	0,068	0,056	0,065	-0,022	-0,009
48	Республика Татарстан	677,0	658,2	683,2	624,8	610,3	1,0	0,8	0,7	0,6	0,7	0,3	-0,1	0,089	0,091	0,051	0,048	0,051	0,038	-0,003
49	Удмуртская Республика	273,2	273,4	268,3	252,3	242,5	2,6	1,8	1,8	1,5	1,5	1,1	0,0	0,066	0,051	0,037	0,044	0,029	0,037	0,015
50	Чувашская Республика	181,6	177,8	169,2	158,4	153,9	1,1	1,1	0,9	0,9	0,9	0,2	0,0	0,066	0,101	0,065	0,051	0,065	0,001	-0,014
51	Пермский край	429,2	437,7	418,3	437,1	424,0	2,2	1,9	1,7	1,6	1,5	0,7	0,1	0,075	0,064	0,065	0,053	0,052	0,023	0,001
52	Кировская область	212,0	207,5	202,6	197,9	194,8	2,3	2,3	2,2	2	1,8	0,5	0,2	0,08	0,063	0,064	0,066	0,026	0,054	0,040
53	Нижегородская область	593,9	603,8	599,6	563,0	562,5	1,2	1,1	1,0	0,9	0,9	0,3	0,0	0,057	0,040	0,052	0,069	0,037	0,020	0,032
54	Оренбургская область	324,6	314,1	299,8	286,7	276,7	1,4	1,3	1,2	1,1	1,1	0,3	0,0	0,099	0,054	0,083	0,045	0,065	0,034	-0,020
55	Пензенская область	163,1	155,6	154,2	146,3	138,2	1	0,8	0,8	0,5	0,6	0,4	-0,1	0,08	0,026	0,045	0,041	0,029	0,051	0,012
56	Самарская область	593,6	571,9	535,8	505,8	506,0	1,4	1,2	1,2	1,3	1	0,4	0,3	0,042	0,042	0,049	0,034	0,04	0,002	-0,006
57	Саратовская область	372,2	348,8	343,9	334,4	314,8	0,9	1,1	0,9	0,8	1	-0,1	-0,2	0,064	0,060	0,038	0,024	0,044	0,020	-0,020
58	Ульяновская область	208,1	200,7	195,5	187,9	174,9	1,6	1,5	1,2	1,3	1,1	0,5	0,2	0,034	0,070	0,036	0,021	0,074	-0,040	-0,053
	Уральский федеральный округ	2433,7	2214,5	2261,3	2273,4	2260,2	1,6	1,4	1,4	1,4	1,3	0,3	0,1	0,07	0,065	0,068	0,061	0,065	0,005	-0,004
59	Курганская область	112,9	110,5	111,2	99,4	105,8	1,8	1,7	1,4	1,4	1,1	0,7	0,3	0,035	0,063	0,09	0,050	0,057	-0,022	-0,007

1	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Среднесписочная численность работников тыс. человек					Численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч					Изменение численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч		Численность пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч см					Изменение численности пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч см.	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
60	Свердловская область	743,5	586,2	689,4	711,1	679,6	2,0	1,9	1,6	1,5	1,4	0,6	0,1	0,054	0,053	0,057	0,062	0,057	-0,003	0,005
61	Тюменская область	968,5	914,9	901,3	929,7	929,3	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	0,0	0,0	0,072	0,071	0,08	0,055	0,073	-0,001	-0,018
62	Ханты-Мансийский автономный округ- Югра	512,2	501,1	475,4	489,3	487,2	0,9	0,8	0,8	0,9	0,9	0,0	0,0	0,072	0,072	0,08	0,067	0,088	-0,016	-0,021
63	Ямало-Ненецкий автономный округ	223,6	197,5	214,8	205,8	207,5	1,1	1,0	1,3	1,2	1,1	0,0	0,1	0,058	0,046	0,061	0,049	0,058	0,000	-0,009
	Тюменская область без автономных округов	232,7	216,4	211,0	234,6	234,6	1,7	1,5	1,6	1,4	1,6	0,1	-0,2	0,086	0,092	0,1	0,034	0,055	0,031	-0,021
64	Челябинская область	608,8	602,8	559,4	533,2	545,5	1,7	1,6	1,7	1,9	1,6	0,1	0,3	0,094	0,070	0,059	0,073	0,062	0,032	0,011
	Сибирский федеральный округ	2783,4	2780,3	2714,5	2612,6	2346,1	2,0	1,9	1,8	1,7	1,6	0,4	0,1	0,095	0,084	0,077	0,068	0,069	0,026	-0,001
65	Республика Алтай	17,1	18,0	16,0	15,8	16,0	2,4	2,0	1,6	1,3	1,5	0,9	-0,2	0,292	0,166	0,062	0,19	0,000	0,292	0,190
	Республика Бурятия**	112,8	111,4	105,4	101,9		1,6	1,7	1,6	1,6				0,080	0,126	0,095	0,069			
66	Республика Тыва	21,7	23,5	24,1	23,0	25,4	1,8	2,0	1,7	2,7	1,9	-0,1	0,8	0,184	0,085	0,083	0,131	0,118	0,066	0,013
67	Республика Хакасия	74,7	70,2	63,4	63,6	62,1	1,9	1,5	1,7	1,4	1,3	0,6	0,1	0,054	0,057	0,063	0,079	0,081	-0,027	-0,002
68	Алтайский край	224,6	225,0	222,8	222,7	212,7	2,3	1,9	1,9	1,8	1,7	0,6	0,1	0,116	0,071	0,072	0,045	0,094	0,022	-0,049
	Забайкальский край**	154,3	149,9	143,4	133,5		1,4	1,3	1,4	1,3				0,136	0,053	0,112	0,135			
69	Красноярский край	502,0	506,4	496,8	485,0	476,8	1,8	1,9	1,7	1,6	1,4	0,4	0,2	0,098	0,113	0,107	0,078	0,099	-0,001	-0,021
70	Иркутская область	317,3	348,5	354,6	342,5	343,4	1,7	1,7	1,6	1,5	1,3	0,4	0,2	0,088	0,092	0,087	0,076	0,087	0,001	-0,011
71	Кемеровская область	494,3	487,9	465,2	439,8	433,6	2,7	2,7	2,6	2,7	2,3	0,4	0,4	0,121	0,105	0,056	0,089	0,069	0,052	0,020
72	Новосибирская область	417,0	403,0	405,8	388,9	383,0	1,6	1,5	1,3	1,4	1,4	0,2	0,0	0,077	0,030	0,062	0,057	0,029	0,048	0,028
73	Омская область	290,3	269,1	267,3	250,1	248,2	2,2	2,2	1,8	1,7	1,4	0,8	0,3	0,055	0,100	0,067	0,012	0,020	0,035	-0,008
74	Томская область	157,6	167,3	149,6	146,0	144,9	1,8	1,5	1,7	1,7	1,7	0,1	0,0	0,070	0,048	0,047	0,027	0,083	-0,013	-0,056
	Дальневосточный федеральный округ	1026,1	977,7	1004,2	980,4	1208,6	1,7	1,7	1,6	1,7	1,6	0,1	0,1	0,11	0,099	0,105	0,1	0,090	0,020	0,010
75	Республика Бурятия**					98,8					1,7	-0,1	-0,1					0,142	-0,062	-0,073
76	Республика Саха-Якутия	184,9	182,0	182,8	184,0	196,6	1,2	1,4	1,3	1,5	1,6	-0,4	-0,1	0,124	0,093	0,115	0,136	0,097	0,027	0,039
77	Забайкальский край**					135,0					1,1	0,3	0,2					0,074	0,062	0,073

1	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Среднесписочная численность работников тыс. человек					Численность пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч					Изменение численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч		Численность пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч см					Изменение численности пострадавших со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих Кч см.	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014-2018	2017-2018
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
78	Камчатский край	55,9	56,7	55,6	52,2	52,3	2,2	1,9	2,1	2,4	2,6	-0,4	-0,2	0,107	0,035	0,198	0,172	0,076	0,031	0,096
79	Приморский край	274,1	262,5	255,6	249,7	248,7	1,8	1,9	1,7	1,8	1,7	0,1	0,1	0,069	0,091	0,078	0,092	0,068	0,001	0,024
80	Хабаровский край	193,0	175,6	214,5	192,2	179,4	1,8	1,6	1,5	1,7	1,6	0,2	0,1	0,062	0,097	0,089	0,042	0,106	-0,044	-0,064
81	Амурская область	144,9	142,3	134,3	135,7	141,2	1,7	1,5	1,7	1,9	1,4	0,3	0,5	0,145	0,091	0,089	0,118	0,050	0,095	0,068
82	Магаданская область	36,8	36,3	36,2	36,5	37,1	1,9	1,7	2,4	1,5	1,5	0,4	0,0	0,435	0,303	0,166	0,082	0,081	0,354	0,001
83	Сахалинская область	97,4	89,1	92,6	92,4	86,5	1,4	2,1	1,7	1,4	1,4	0,0	0,0	0,103	0,067	0,119	0,097	0,046	0,057	0,051
84	Еврейская автономная область	21,6	18,2	17,5	21,2	19,1	1,8	1,7	1,2	1,3	1,3	0,5	0,0	0,092	0,055	0,172	0,094	0,157	-0,065	-0,063
85	Чукотский автономный округ	17,5	14,9	15,4	16,4	13,7	1,7	1,3	1,5	2,0	2	-0,3	0,0	0,228	0,401	0,13	0,183	0,655	-0,427	-0,472
	Крымский федеральный округ*	153,1	214,2				0,6	0,7						0,059	0,065					
	Республика Крым	141,4	188,8				0,6	0,7						0,064	0,064					
	г. Севастополь	11,7	25,4				0,4	0,7						-	0,079					

*в 2016 году Республика Крым и г. Севастополь вошли в состав Южного федерального округа

в 2018 году Республика Бурятия и Забайкальский край перешли в состав Дальневосточного федерального округа (Указ Президента Российской Федерации от 3 ноября 2018 г. № 632 «О внесении изменений в перечень федеральных округов, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 13 мая 2000 г. № 849»)

Приложение 3

Информация о количестве несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по федеральным округам и субъектам Российской Федерации за 2017-2018 годы (по данным ФСС РФ)

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Всего страховых случаев		из них несчастные случаи на производстве		в том числе со смертельным исходом		Профессиональные заболевания	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Всего по Российской Федерации		42 609	39 825	37 560	35 227	1 620	1 527	5 049	4 598
<i>Центральный федеральный округ</i>		<i>9 253</i>	<i>8 455</i>	<i>8 855</i>	<i>8 094</i>	<i>393</i>	<i>317</i>	<i>398</i>	<i>361</i>
1	Белгородская область	528	474	456	407	20	22	72	67
2	Брянская область	300	281	280	263	10	12	20	18
3	Владимирская область	524	472	523	470	17	10	1	2
4	Воронежская область	529	565	515	539	29	22	14	26
5	Ивановская область	220	208	220	208	5	5	0	0
6	Калужская область	341	291	330	282	7	9	11	9
7	Костромская область	202	154	198	153	6	4	4	1
8	Курская область	198	252	174	226	8	12	24	26
9	Липецкая область	304	330	255	298	19	15	49	32
10	Московская область	1 616	1560	1 609	1551	68	44	7	9
11	Орловская область	205	199	204	199	6	12	1	0
12	Рязанская область	252	283	239	274	13	13	13	9
13	Смоленская область	196	171	195	168	14	14	1	3
14	Тамбовская область	217	204	215	204	14	19	2	0
15	Тверская область	279	292	272	278	17	14	7	14
16	Тульская область	402	332	385	323	16	15	17	9
17	Ярославская область	467	421	438	394	11	12	29	27
18	г. Москва	2 473	1966	2 347	1857	113	63	126	109
<i>Северо-Западный федеральный округ</i>		<i>5 828</i>	<i>5 630</i>	<i>5 048</i>	<i>4 954</i>	<i>162</i>	<i>173</i>	<i>780</i>	<i>676</i>
19	Республика Карелия	283	246	262	223	8	4	21	23
20	Республика Коми	810	653	455	356	17	14	355	297
21	Архангельская область	518	497	461	460	8	12	57	37
22	Ненецкий автономный округ	23	24	17	16	1	0	6	8
23	Вологодская область	694	645	561	502	15	13	133	143
24	Калининградская область	310	303	310	303	9	10	0	0
25	Ленинградская область	517	479	478	457	27	14	39	22
26	Мурманская область	310	274	250	202	12	9	60	72
27	Новгородская область	221	173	218	169	4	4	3	4
28	Псковская область	142	126	136	115	8	8	6	11
29	г. Санкт-Петербург	2 000	2 210	1 900	2 151	53	85	100	59
<i>Южный федеральный округ</i>		<i>3 013</i>	<i>2 920</i>	<i>2 743</i>	<i>2 607</i>	<i>138</i>	<i>148</i>	<i>270</i>	<i>313</i>
30	Республика Адыгея	41	55	40	55	1	3	1	0
31	Республика Калмыкия	42	44	40	44	3	6	2	0
32	Республика Крым	178	180	177	180	7	15	1	0
33	Краснодарский край	1 086	1 012	1 066	1 000	48	47	20	12
34	Астраханская область	147	116	140	115	6	6	7	1
35	Волгоградская область	508	467	480	431	11	17	28	36
36	Ростовская область	948	991	737	727	56	49	211	264
37	г. Севастополь	63	55	63	55	6	5	0	0
<i>Северо-Кавказский федеральный округ</i>		<i>640</i>	<i>551</i>	<i>613</i>	<i>531</i>	<i>45</i>	<i>24</i>	<i>27</i>	<i>20</i>
38	Республика Дагестан	53	66	49	63	7	7	4	3
39	Республика Ингушетия	20	17	20	17	0	0	0	0
40	Кабардино-Балкарская Республика	49	24	48	24	0	0	1	0
41	Карачаево-Черкесская Республика	69	64	64	57	0	0	5	7
42	Республика Северная Осетия-	51	47	49	47	5	0	2	0

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Всего страховых случаев		из них несчастные случаи на производстве		в том числе со смертельным исходом		Профессиональные заболевания	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Алания								
43	Чеченская Республика	14	14	14	14	3	0	0	0
44	Ставропольский край	384	319	369	309	30	17	15	10
Приволжский федеральный округ		7 999	7 465	7 010	6 598	333	302	989	867
45	Республика Башкортостан	910	809	826	764	48	47	84	45
46	Республика Марий Эл	320	294	316	291	11	6	4	3
47	Республика Мордовия	165	168	165	168	10	23	0	0
48	Республика Татарстан	805	820	624	620	38	39	181	200
49	Удмуртская Республика	575	572	569	562	22	19	6	10
50	Чувашская Республика	207	204	195	191	11	15	12	13
51	Кировская область	517	485	493	469	21	12	24	16
52	Нижегородская область	890	824	792	730	52	22	98	94
53	Оренбургская область	536	495	404	403	13	17	132	92
54	Пензенская область	135	128	133	126	12	4	2	2
55	Пермский край	1010	878	907	795	31	21	103	83
56	Самарская область	1109	1010	909	814	40	39	200	196
57	Саратовская область	416	463	389	407	16	26	27	56
58	Ульяновская область	404	315	288	258	8	12	116	57
Уральский федеральный округ		4 882	4 553	4 376	4 064	162	160	506	489
59	Курганская область	221	169	220	168	5	3	1	1
60	Свердловская область	1 818	1647	1647	1502	54	43	171	145
61	Тюменская область	409	458	401	445	9	14	8	13
62	Челябинская область	1 492	1419	1 268	1190	38	39	224	229
63	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	708	662	620	571	48	50	88	91
64	Ямало-Ненецкий автономный округ	234	198	220	188	8	11	14	10
Сибирский федеральный округ		8 553	7 109	6 825	5 716	256	252	1 728	1 393
65	Республика Алтай	49	46	49	45	2	2	0	1
	Республика Бурятия*	333		259		10		74	
66	Республика Тыва	109	77	105	74	5	8	4	3
67	Республика Хакасия	254	225	140	131	9	2	114	94
68	Алтайский край	747	687	679	639	27	37	68	48
	Забайкальский край*	256		179		9		77	
69	Красноярский край	1 365	1210	1 125	950	54	68	240	260
70	Иркутская область	958	894	788	715	43	55	170	179
71	Кемеровская область	2 443	2109	1606	1404	37	32	837	705
72	Новосибирская область	1 000	936	926	869	34	19	74	67
73	Омская область	652	577	628	560	19	17	24	17
74	Томская область	387	348	341	329	7	12	46	19
Дальневосточный федеральный округ		2 441	3 142	2 090	2 663	131	151	351	479
75	Республика Бурятия*		337		260		12		77
76	Республика Саха (Якутия)	521	438	322	296	34	16	199	142
77	Забайкальский край*		269		215		12		54
78	Камчатский край	161	173	159	169	13	7	2	4
79	Приморский край	697	691	644	631	29	25	53	60
80	Хабаровский край	604	610	525	507	27	31	79	103
81	Амурская область	173	225	169	212	16	8	4	13
82	Магаданская область	42	96	36	83	3	10	6	13
83	Сахалинская область	167	216	164	215	6	20	3	1
84	Еврейская автономная область	36	35	35	34	0	4	1	1
85	Чукотский автономный округ	40	52	36	41	3	6	4	11

в 2018 году Республика Бурятия и Забайкальский край перешли в состав Дальневосточного федерального округа (Указ Президента Российской Федерации от 3 ноября 2018 г. № 632 «О внесении изменений в перечень федеральных округов, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 13 мая 2000 г. № 849»)

Приложение 4

Показатели производственного травматизма со смертельным исходом по федеральным округам и субъектам Российской Федерации в 2017-2018 гг. (по данным Роструда)

№№ п/п	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Количество пострадавших со смертельным исходом, чел.					
		2017 год			2018 год		
		всего	в том числе		всего	в том числе	
женщин	лиц в возрасте до 18 лет		женщин	лиц в возрасте до 18 лет			
1	2	3	4	5	6	7	8
Всего по Российской Федерации		1 722	119	1	1 698	116	1
Центральный федеральный округ		481	31	0	437	43	1
1	Белгородская область	26	1	0	22	3	0
2	Брянская область	10	1	0	13	1	0
3	Владимирская область	16	0	0	12	0	0
4	Воронежская область	24	0	0	20	3	0
5	Ивановская область	4	0	0	10	2	0
6	Калужская область	7	0	0	10	0	1
7	Костромская область	7	0	0	6	2	0
8	Курская область	4	0	0	15	0	0
9	Липецкая область	22	1	0	18	5	0
10	Московская область	72	9	0	74	7	0
11	Орловская область	5	0	0	12	2	0
12	Рязанская область	11	0	0	13	0	0
13	Смоленская область	12	6	0	13	1	0
14	Тамбовская область	19	1	0	15	3	0
15	Тверская область	20	1	0	14	5	0
16	Тульская область	17	0	0	13	0	0
17	Ярославская область	10	3	0	12	2	0
18	г. Москва	195	8	0	145	7	0
Северо-Западный федеральный округ		138	9	0	134	5	0
19	Республика Карелия	4	0	0	4	1	0
20	Республика Коми	15	3	0	12	0	0
21	Архангельская область	12	0	0	7	0	0
22	Ненецкий автономный округ	3	0	0	0	0	0
23	Вологодская область	13	0	0	16	1	0
24	Калининградская область	16	1	0	13	0	0
25	Ленинградская область	15	0	0	9	1	0
26	Мурманская область	14	0	0	16	1	0
27	Новгородская область	2	0	0	4	1	0
28	Псковская область	8	1	0	12	0	0
29	г. Санкт-Петербург	36	4	0	41	0	0
Южный федеральный округ		145	11	0	172	14	0
30	Республика Адыгея	1	0	0	3	0	0
31	Республика Калмыкия	5	0	0	5	0	0
32	Краснодарский край	42	3	0	61	6	0
33	Астраханская область	6	1	0	5	0	0

№№ п/п	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Количество пострадавших со смертельным исходом, чел.					
		2017 год			2018 год		
		всего	в том числе		всего	в том числе	
			женщин	лиц в возрасте до 18 лет		женщин	лиц в возрасте до 18 лет
1	2	3	4	5	6	7	8
34	Волгоградская область	18	0	0	18	1	0
35	Ростовская область	62	5	0	53	1	0
36	г. Севастополь	3	2	0	4	0	0
37	Республика Крым	8	0	0	23	6	0
Северо-Кавказский федеральный округ		39	5	0	30	4	0
38	Республика Дагестан	0	0	0	4	2	0
39	Республика Ингушетия	2	0	0	1	0	0
40	Кабардино-Балкарская Республика	7	0	0	3	1	0
41	Карачаево-Черкесская Республика	0	0	0	1	0	0
42	Республика Северная Осетия- Алания	2	1	0	0	0	0
43	Чеченская Республика	3	1	0	1	0	0
44	Ставропольский край	25	3	0	20	1	0
Приволжский федеральный округ		344	28	1	322	26	0
45	Республика Башкортостан	61	2	0	49	2	0
46	Республика Марий Эл	14	3	0	6	0	0
47	Республика Мордовия	16	2	0	15	1	0
48	Республика Татарстан	34	2	0	43	3	0
49	Удмуртская Республика	21	2	0	16	0	0
50	Чувашская Республика	9	1	1	27	2	0
51	Кировская область	16	0	0	12	1	0
52	Нижегородская область	60	8	0	25	6	0
53	Оренбургская область	14	1	0	19	2	0
54	Пензенская область	13	1	0	7	0	0
55	Пермский край	31	4	0	33	2	0
56	Самарская область	31	2	0	44	3	0
57	Саратовская область	18	0	0	22	3	0
58	Ульяновская область	6	0	0	14	1	0
Уральский федеральный округ		166	15	0	185	9	0
59	Курганская область	8	1	0	3	0	0
60	Свердловская область	56	7	0	51	2	0
61	Тюменская область	16	1	0	25	2	0
62	Челябинская область	50	6	0	54	2	0
63	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	29	0	0	41	3	0
64	Ямало-Ненецкий автономный округ	7	0	0	11	0	0
Сибирский федеральный округ		276	16	0	245	11	0
65	Республика Алтай	5	1	0	1	0	0
	Республика Бурятия*	10	0	0			
66	Республика Тыва	5	2	0	10	1	0
67	Республика Хакасия	8	2	0	5	0	0
68	Алтайский край	33	3	0	31	3	0
69	Красноярский край	40	2	0	59	0	0

№№ п/п	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Количество пострадавших со смертельным исходом, чел.					
		2017 год			2018 год		
		всего	в том числе		всего	в том числе	
женщин	лиц в возрасте до 18 лет		женщин	лиц в возрасте до 18 лет			
1	2	3	4	5	6	7	8
70	Иркутская область	54	2	0	62	2	0
71	Кемеровская область	47	2	0	37	3	0
72	Новосибирская область	29	0	0	18	1	0
73	Омская область	14	1	0	14	1	0
74	Томская область	9	0	0	8	0	0
	Забайкальский край*	22	1	0			
Дальневосточный федеральный округ		133	4	0	163	4	0
75	Республика Бурятия*				11	1	0
76	Республика Саха (Якутия)	26	1	0	16	0	0
77	Забайкальский край*				14	0	0
78	Приморский край	30	1	0	30	1	0
79	Хабаровский край	26	1	0	31	0	0
80	Амурская область	16	0	0	10	0	0
81	Камчатский край	11	0	0	6	0	0
82	Магаданская область	10	0	0	8	1	0
83	Сахалинская область	9	0	0	26	1	0
84	Еврейская автономная область	1	1	0	3	0	0
85	Чукотский автономный округ	4	0	0	8	0	0

в 2018 году Республика Бурятия и Забайкальский край перешли в состав Дальневосточного федерального округа (Указ Президента Российской Федерации от 3 ноября 2018 г. № 632 «О внесении изменений в перечень федеральных округов, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 13 мая 2000 г. № 849»

Приложение 5

Распределение по федеральным округам Российской Федерации происшедших в 2014-2018 годах несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями (по данным Роструда)

Федеральные округа Российской Федерации	Количество несчастных случаев														
	Групповых					Тяжелых					Со смертельным исходом				
	2014*	2015*	2016**	2017	2018***	2014*	2015*	2016**	2017	2018***	2014*	2015*	2016**	2017	2018***
Российская Федерация	654	554	489	421	409	5 690	4 948	4 796	4 437	4 351	1 943	1 635	1 596	1 382	1 356
Центральный	141	137	117	102	102	1293	1173	1159	1098	1 149	467	360	392	380	349
Северо-Западный	70	54	39	38	28	652	508	516	417	397	183	166	173	104	120
Южный	54	52	64	39	52	348	336	367	335	292	137	134	125	119	131
Северо-Кавказский	18	8	6	7	11	102	115	65	62	67	44	64	29	33	22
Приволжский	164	127	122	85	76	1 211	1 038	987	930	907	417	355	303	283	264
Уральский	79	66	54	46	45	719	595	624	552	509	206	185	190	126	149
Сибирский	86	72	69	68	54	994	852	775	753	663	337	246	238	236	194
Дальневосточный	41	31	18	36	41	367	284	303	290	367	151	113	146	101	127
Крымский**	1	7				4	47				1	12			

с учетом сведений по Крымскому федеральному округу

в 2016 году Республика Крым и г. Севастополь вошли в состав Южного федерального округа

в 2018 году Республика Бурятия и Забайкальский край перешли в состав Дальневосточного федерального округа (Указ Президента Российской Федерации от 3 ноября 2018 г. № 632 «О внесении изменений в перечень федеральных округов, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 13 мая 2000 г. № 849»)

Приложение 6

Несчастные случаи на производстве с тяжелыми последствиями,
 произошедшие
 2017-2018 годах, по федеральным округам и субъектам
 Российской Федерации (по данным Роструда)

№№ п/п	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Количество несчастных случаев					
		2017 год			2018 год		
		групповых	с тяжелым исходом	со смертельным исходом	групповых	с тяжелым исходом	со смертельным исходом
1	2	3	4	5	6	7	8
Всего по Российской Федерации		421	4437	1382	409	4351	1356
Центральный федеральный округ		102	1098	380	102	1149	349
1	Белгородская область	4	61	22	4	51	16
2	Брянская область	1	35	10	3	31	11
3	Владимирская область	3	31	16	3	38	11
4	Воронежская область	4	72	23	6	58	18
5	Ивановская область	3	23	2	6	23	5
6	Калужская область	1	35	7	2	27	9
7	Костромская область	1	27	7	1	24	5
8	Курская область	1	32	4	3	40	13
9	Липецкая область	7	32	17	6	43	16
10	Московская область	14	131	61	10	159	60
11	Орловская область	1	15	5	2	21	11
12	Рязанская область	2	28	8	6	43	10
13	Смоленская область	2	27	9	1	26	11
14	Тамбовская область	4	25	11	3	12	14
15	Тверская область	6	47	12	5	36	8
16	Тульская	5	35	11	2	40	12
17	Ярославская область	5	72	5	0	57	12
18	г. Москва	38	370	150	39	420	107
Северо-Западный федеральный округ		38	417	104	28	397	120
19	Республика Карелия	0	15	4	1	17	4
20	Республика Коми	11	32	6	2	33	9
21	Архангельская область	3	39	12	4	33	7
22	Ненецкий автономный округ	1	5	3	0	2	0
23	Вологодская область	1	46	12	4	55	14
24	Калининградская область	5	35	12	2	32	13
25	Ленинградская область	3	43	12	3	41	8
26	Мурманская область	4	32	8	5	22	12
27	Новгородская область	1	23	2	1	15	4
28	Псковская область	3	6	6	1	14	9
29	г. Санкт-Петербург	6	141	27	5	133	40
Южный федеральный округ		39	335	119	52	292	131
30	Республика Адыгея	1	3	1	2	1	2
31	Республика Калмыкия	2	5	4	3	5	1
32	Республика Крым	3	26	6	6	19	14
33	Краснодарский край	8	123	38	20	114	50

№№ п/п	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Количество несчастных случаев					
		2017 год			2018 год		
		групповых	с тяжелым исходом	со смертельным исходом	групповых	с тяжелым исходом	со смертельным исходом
1	2	3	4	5	6	7	8
34	Астраханская область	3	15	6	2	8	4
35	Волгоградская область	7	60	15	5	59	13
36	Ростовская область	15	94	46	14	82	43
37	г. Севастополь	0	9	3	0	4	4
Северо-Кавказский федеральный округ		7	62	33	11	67	22
38	Республика Дагестан	0	4	0	1	4	2
39	Республика Ингушетия	2	6	2	0	6	1
40	Кабардино-Балкарская Республика	1	6	7	3	7	1
41	Карачаево-Черкесская Республика	0	10	0	1	7	1
42	Республика Северная Осетия-Алания	0	1	2	1	5	0
43	Чеченская Республика	0	3	3	0	1	1
44	Ставропольский край	4	32	19	5	37	16
Приволжский федеральный округ		85	930	283	76	907	264
45	Республика Башкортостан	12	103	49	7	108	37
46	Республика Марий Эл	2	29	13	2	38	6
47	Республика Мордовия	5	26	8	5	27	8
48	Республика Татарстан	6	119	32	7	134	37
49	Удмуртская Республика	4	61	19	5	61	13
50	Чувашская Республика	3	28	9	7	34	20
51	Кировская область	5	51	14	2	41	11
52	Нижегородская область	19	108	39	6	95	18
53	Оренбургская область	4	70	13	5	67	19
54	Пензенская область	3	24	11	3	29	5
55	Пермский край	9	99	28	11	90	24
56	Самарская область	8	112	26	10	113	37
57	Саратовская область	4	39	16	5	34	15
58	Ульяновская область	1	61	6	1	36	14
Уральский федеральный округ		46	552	126	45	509	149
59	Курганская область	3	25	5	0	15	3
60	Свердловская область	13	230	41	12	211	46
61	Тюменская область	11	56	9	6	59	22
62	Челябинская область	15	145	37	12	132	49
63	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	3	76	27	10	66	22
64	Ямало-Ненецкий автономный округ	1	20	7	5	26	7
Сибирский федеральный округ		68	753	236	54	663	194
65	Республика Алтай	1	4	3	0	8	1
66	Республика Бурятия*	3	46	9			
67	Республика Тыва	4	7	2	1	11	9
68	Республика Хакасия	2	19	5	1	18	5
69	Алтайский край	8	92	26	5	79	25
70	Красноярский край	13	124	33	10	105	46
71	Иркутская область	11	91	49	14	86	44
72	Кемеровская область	8	130	43	11	129	29
73	Новосибирская область	6	84	28	4	82	15

№№ п/п	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Количество несчастных случаев					
		2017 год			2018 год		
		групповых	с тяжелым исходом	со смертельным исходом	групповых	с тяжелым исходом	со смертельным исходом
1	2	3	4	5	6	7	8
74	Омская область	4	99	13	7	117	12
75	Томская область	1	33	9	1	28	8
76	Забайкальский край*	7	24	16			
Дальневосточный федеральный округ		36	290	101	41	367	127
	Республика Бурятия*				3	45	9
77	Республика Саха (Якутия)	6	46	18	8	42	11
	Забайкальский край*				4	27	14
78	Приморский край	10	101	24	5	99	29
79	Хабаровский край	7	44	22	7	51	25
80	Амурская область	4	26	13	3	25	10
81	Камчатский край	3	19	6	3	32	6
82	Магаданская область	3	14	6	2	14	7
83	Сахалинская область	3	35	7	3	27	6
84	Еврейская автономная область	0	3	1	1	1	2
85	Чукотский автономный округ	0	2	4	2	4	8

в 2018 году Республика Бурятия и Забайкальский край перешли в состав Дальневосточного федерального округа (Указ Президента Российской Федерации от 3 ноября 2018 г. № 632 «О внесении изменений в перечень федеральных округов, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 13 мая 2000 г. № 849»)

Приложение 7

Информация о количестве страховых несчастных случаев на производстве по видам экономической деятельности за 2017-2018 годы (по данным ФСС РФ)

Виды экономической деятельности		Количество страховых случаев					
раздел	наименование раздела	всего		несчастные случаи		в связи с профзаболеванием	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018
	Всего	42 609	39 825	37 560	35 227	5 049	4 598
A	Сельское хозяйство, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	2 760	2 776	2 587	2 606	173	170
B	Добыча полезных ископаемых	3 934	3 705	1 906	1 859	2 028	1 846
C	Обрабатывающие производства	11 801	10747	10 145	9205	1 656	1542
D	Обеспечение электрической энергией, паром; кондиционирование воздуха	1 089	988	1 022	941	67	47
E	Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	560	500	544	487	16	13
F	Строительство	3 405	2984	3 183	2767	222	217
G	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	2 924	2848	2 895	2827	29	21
H	Транспортировка и хранение	4 476	4350	3 863	3838	613	512
I	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	343	326	340	324	3	2
J	Деятельность в области информации и связи	205	208	204	206	1	2
K	Деятельность финансовая и страховая	409	394	408	393	1	1
L	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	677	580	663	575	14	5
M	Деятельность профессиональная, научная и техническая	919	824	870	775	49	49
N	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	909	859	889	855	20	4
O	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	1 900	1762	1 887	1752	13	10
P	Образование	1 483	1451	1 470	1440	13	11
Q	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	3914	3637	3785	3526	129	111
R	Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	808	798	806	764	2	34
S	Предоставление прочих видов услуг	92	87	92	86	0	1
T	Деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств по производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления	0	0	0	0	0	0
U	Деятельность экстерриториальных организаций	1	1	1	1	0	0

Динамика производственного травматизма по видам экономической деятельности
Российской Федерации за 2017-2018 годы (по данным Росстата)

Виды экономической деятельности		Среднесписочная численность работников, тыс. чел.		Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом				Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом			
				чел.		на 1000 занятых		чел.		на 1000 занятых	
раздел	наименование раздела	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
	Всего	20168,3	19897,1	25445	23597	1,3	1,2	1138	1072	0,056	0,054
A	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	1225,4	1179,4	2442	2312	2,0	2,0	151	137	0,123	0,116
B	Добыча полезных ископаемых	988,7	983,1	1575	1582	1,6	1,6	128	116	0,129	0,118
C	Обрабатывающие производства	5718,9	5646,3	8993	8129	1,6	1,4	254	256	0,044	0,045
D	Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха	1426,0	1398,0	922	985	0,6	0,7	64	61	0,045	0,044
E	Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	474,9	453,2	561	477	1,2	1,1	40	25	0,084	0,055
F	Строительство	1192,2	1150,3	2146	1930	1,8	1,7	214	190	0,179	0,165
G	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	914,6	918,9	569	554	0,6	0,6	27	35	0,030	0,038
H	Транспортировка и хранение	2603,7	2650,7	3367	3352	1,3	1,3	189	185	0,073	0,070
I	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	427,0	410,5	287	254	0,7	0,6	5	8	0,012	0,019
J	Деятельность в области информации и связи	342,7	335,4	116	113	0,3	0,3	3	2	0,009	0,006
M	Деятельность профессиональная, научная и техническая	820,2	790,7	539	447	0,7	0,6	17	9	0,021	0,011
N	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	82,2	96,5	63	101	0,8	1,0	3	4	0,036	0,041
Q	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	3474,9	3421,6	3361	2955	1,0	0,9	33	35	0,009	0,010

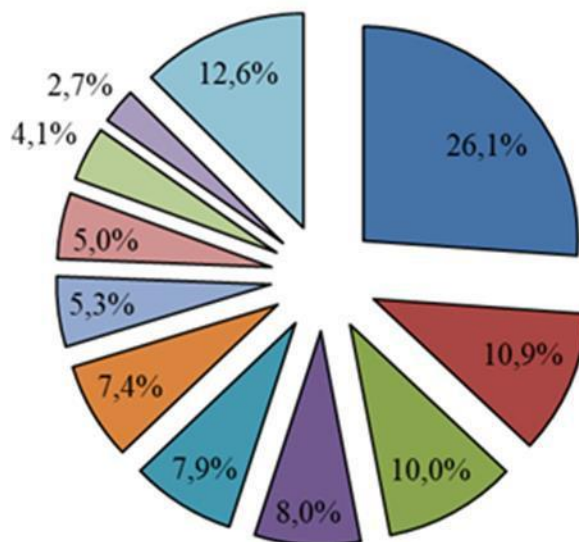
Виды экономической деятельности		Среднесписочная численность работников, тыс. чел.		Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом				Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом			
				чел.		на 1000 занятых		чел.		на 1000 занятых	
раздел	наименование раздела	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
R	(кроме предоставления социальных услуг) Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений (в части деятельности в области спорта)	211,3	207,4	225	212	1,1	1,0	2	3	0,009	0,014
S	Предоставление прочих видов услуг	83,3	72,3	75	40	0,9	0,6	1	1	0,012	0,014

Показатели производственного травматизма со смертельным исходом
Российской Федерации по видам экономической деятельности
в 2017-2018 годах

(по данным Роструда)

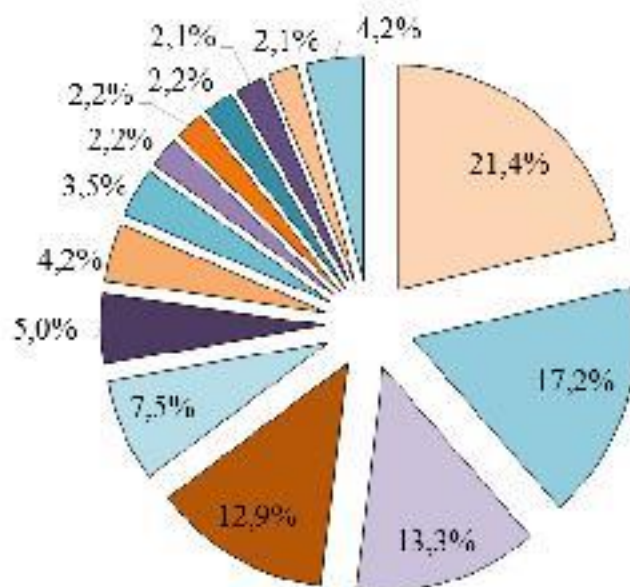
Виды экономической деятельности		Численность пострадавших со смертельным исходом					
		2017			2018		
раздел	наименование раздела	всего	из них женщин	из них лиц до 18 лет	всего	из них женщин	из них лиц до 18 лет
1	2	3	4	5	6	7	8
	Всего по Российской Федерации	1722	119	1	1698	116	1
A	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство, рыбоводство хозяйство	218	8	0	219	10	0
B	Добыча полезных ископаемых	138	2	0	127	2	0
C	Обрабатывающие производства	265	27	0	292	25	0
D	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	61	1	0	71	1	0
E	Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	49	2	0	37	1	0
F	Строительство	413	9	1	363	4	0
G	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	88	13	0	85	11	0
H	Транспортировка и хранение	217	6	0	226	15	0
I	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	9	0	0	5	1	0
J	Деятельность в области информации и связи	7	0	0	7	0	0
K	Деятельность финансовая и страховая	8	1	0	6	2	0
L	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	31	5	0	37	2	0
M	Деятельность профессиональная, научная и техническая	38	2	0	36	3	0
N	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	42	2	0	36	6	0
O	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	44	8	0	60	6	0
P	Образование	28	12	0	38	12	0
Q	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	36	16	0	26	12	0
R	Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	11	2	0	12	3	1
S	Предоставление прочих видов услуг	19	3	0	15	0	0
T	Деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств по производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления	0	0	0	0	0	0
U	Деятельность экстерриториальных организаций и органов	0	0	0	0	0	0

**Распределение пострадавших от несчастных случаев на производстве
по видам экономической деятельности в 2018 году
(по данным ФСС РФ)**



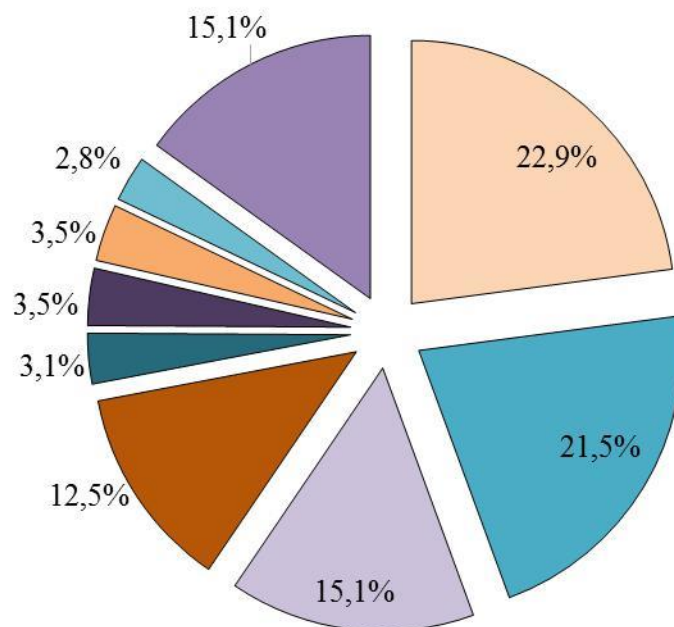
- Обрабатывающие производства
- Транспортировка и хранение
- Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг
- Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов
- Строительство
- Сельское хозяйство, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство
- Добыча полезных ископаемых
- Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение
- Образование
- Обеспечение электрической энергией, паром; кондиционирование воздуха
- Прочие

**Распределение пострадавших со смертельным исходом по видам экономической деятельности в 2018 году
(по данным Роструда)**



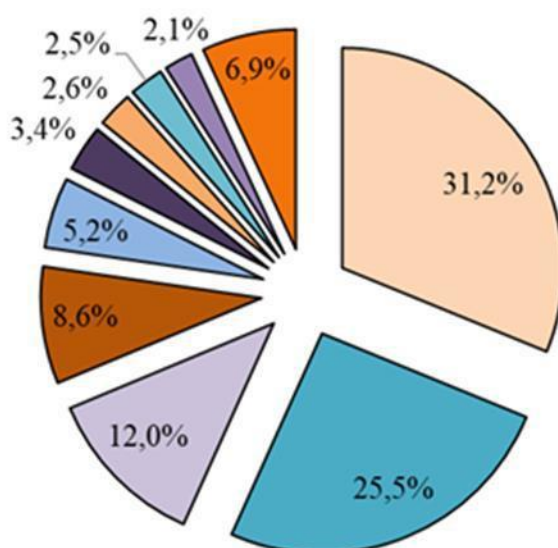
- Строительство
- Обработывающие производства
- Транспортировка и хранение
- Сельское хозяйство, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство
- Добыча полезных ископаемых
- Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов
- Обеспечение электрической энергией, паром; кондиционирование воздуха
- Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение
- образование
- Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений
- Деятельность по операциям с недвижимым имуществом
- Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги
- Деятельность профессиональная, научная и техническая
- Прочие

**Распределение несчастных случаев с тяжелыми последствиями по видам происшествий в 2018 году
(по данным Роструда)**



- Падение пострадавшего с высоты
- Воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.д.
- Транспортные происшествия
- Падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и пр.
- Воздействие электрического тока
- Повреждения в результате противоправных действий других лиц
- Воздействие других неклассифицированных травмирующих факторов
- Воздействие дыма, огня и пламени
- Прочие

**Распределение несчастных случаев с тяжелыми последствиями по
причинам происшествия в 2018 году
(по данным Роструда)**



- Неудовлетворительная организация работ
- Прочие причины, квалифицированные по материалам расследования несчастных случаев
- Нарушение правил дорожного движения
- Нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда
- Нарушение технологического процесса
- Недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда
- Неприменение работником средств индивидуальной защиты
- Неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест
- Конструктивные недостатки и недостаточная надежность машин, механизмов, оборудования
- Иные

Приложение 14

Удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по видам экономической деятельности на конец 2018 года, %
(по данным Росстата)

Виды экономической деятельности		Занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	из них работающие под воздействием факторов										
раздел	наименование раздела		производственной среды										трудоового процесса
		химического фактора	биологического фактора	аэрозолей преимущественно фиброгенного действия	шума, ультразвука воздушного, инфразвука	вибрации (общей и локальной)	неионизирующего излучения	ионизирующего излучения	микроклимата	световой среды	тяжести	напряженности	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Всего по перечисленным видам экономической деятельности	37,9	7,9	0,5	4,6	19,1	5,0	1,3	0,5	3,6	2,9	19,5	4,8
A	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	33,4	5,4	1,8	1,9	10,5	6,8	0,6	0,1	4,8	3,2	18,1	4,8
B	Добыча полезных ископаемых	54,7	9,3	0,2	12,1	32,3	12,4	1,2	0,1	3,2	2,9	34,7	4,1
	в том числе:												
	добыча угля	79,1	9,9	0,1	37,4	47,1	23,2	1,6	0,0	5,9	8,2	57,2	5,9
	добыча сырой нефти и природного газа	34,8	8,1	0,3	0,6	19,1	2,8	0,7	0,1	1,3	0,7	19,0	0,9
	добыча металлических руд	70,9	12,9	0,2	21,3	41,1	17,1	1,6	0,3	7,1	4,2	43,3	5,7
	добыча прочих полезных ископаемых	58,0	9,0	0,1	19,6	34,0	17,0	1,8	0,1	3,3	2,7	29,5	7,6
	предоставление услуг в области добычи полезных ископаемых	52,0	8,5	0,4	0,6	33,2	12,2	0,9	0,2	2,0	1,5	35,4	4,1
Виды экономической		Занятые на	из них работающие под воздействием факторов										

деятельности		работы с вредными и (или) опасными условиями труда	производственной среды									трудового процесса	
раздел	наименование раздела		химического фактора	биологического фактора	аэрозолей преимущественно фиброгенного действия	шума, ультразвука, воздушного шума, инфразвука	вибрации (общей и локальной)	ненонизирующего излучения	ионизирующего излучения	о микроклимате	световой среды	тяжести	напряженности
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
С	Промышленное производство (промышленность)	42,6	10,5	0,5	6,5	23,9	4,6	1,5	0,7	4,7	3,8	21,7	2,9
	Обрабатывающие производства	43,2	11,8	0,3	6,5	24,9	3,7	1,7	0,6	5,2	4,3	21,2	2,6
	из них:												
	производство пищевых продуктов	34,9	2,1	0,6	1,6	14,2	1,2	0,3	0,1	8,1	2,0	17,0	2,9
	производство напитков	24,6	2,6	0,3	0,4	12,9	0,7	0,2	0,0	1,9	1,6	8,7	2,2
	производство табачных изделий	54,7	1,8	1,3	1,1	48,1	0,1	0,0	-	0,3	0,2	13,6	0,6
	производство текстильных изделий	39,8	3,9	0,2	3,3	25,0	0,6	0,2	0,1	1,0	1,3	18,5	2,2
	производство одежды	12,6	1,3	0,1	0,4	4,3	2,9	0,4	-	0,5	0,4	8,1	3,2
	производство кожи и изделий из кожи	33,3	10,1	0,3	1,6	12,1	1,0	0,1	0,0	0,9	1,0	22,3	0,8
обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки и материалов для плетения	53,0	9,3	0,0	2,6	34,1	6,3	0,7	0,0	3,6	4,9	29,2	4,5	
производство бумаги и бумажных изделий	47,4	8,7	0,2	2,9	35,9	2,5	0,9	0,0	6,9	5,0	19,3	2,4	
деятельность полиграфическая и копирование носителей информации	23,1	3,9	0,2	0,4	14,8	0,5	0,1	0,0	0,2	1,3	12,6	1,9	
Виды экономической деятельности	Занятые на работах с	из них работающие под воздействием факторов											

раздел	наименование раздела	вредными и (или) опасными условиями труда	производственной среды									трудового процесса	
			химического фактора	биологического фактора	аэрозолей преимущественно фиброгенного действия	шума, ультразвука воздушного, инфразвука	вибрации (общей и локальной)	неионизирующего излучения	ионизирующего излучения	о микроклимате	световой среды	тяжести	напряженности
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	производство кокса и нефтепродуктов	53,1	12,5	0,2	2,7	37,8	2,1	0,7	0,0	2,6	1,7	23,1	4,3
	производство химических веществ и химических продуктов	56,1	20,9	0,2	3,4	31,6	2,5	0,7	2,6	4,7	6,7	24,3	3,5
	производство лекарственных средств и материалов, применяемых в медицинских целях	28,3	8,4	4,6	0,9	9,9	1,0	0,1	-	1,7	1,8	11,4	1,8
	Производство резиновых и пластмассовых изделий	39,4	10,2	0,5	3,0	23,9	1,4	0,5	0,0	3,0	4,9	21,0	2,4
	производство прочей неметаллической минеральной продукции	49,5	8,3	0,2	11,2	29,1	5,6	1,1	0,1	5,9	4,9	25,2	3,6
	производство металлургическое	69,3	23,7	0,4	22,0	47,3	8,9	3,9	2,0	16,1	9,1	36,5	4,5
	производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования	37,9	12,3	0,2	5,2	20,9	3,1	1,8	0,3	2,9	3,0	17,5	2,2
	производство компьютеров, электронных и оптических изделий	20,2	6,0	0,2	1,0	7,0	0,7	1,0	0,1	0,9	1,4	7,9	1,8
Виды экономической деятельности	Занятые на работах с	<i>из них работающие под воздействием факторов</i>											
		<i>производственной среды</i>										<i>трудового процесса</i>	

раздел	наименование раздела	вредными и (или) опасными условиями труда	химического фактора	биологического фактора	аэрозолей преимущественно фиброгенного действия	шума, ультразвука воздушного, инфразвука	вибрации (общей и локальной)	неионизирующего излучения	ионизирующего излучения	микроклимата	световой среды	тяжести	напряженности
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	производство электрического оборудования	34,1	11,1	0,2	3,5	17,7	1,6	0,8	0,1	2,3	2,3	16,9	2,1
	производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки	39,4	13,4	0,1	7,2	23,2	3,2	3,9	0,1	4,9	5,4	20,7	2,0
	производство автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов	60,7	13,4	0,0	5,9	39,3	4,7	1,7	0,1	2,9	8,9	40,8	1,4
	производство прочих транспортных средств и оборудования	43,7	16,2	0,1	9,4	25,5	6,5	2,6	0,9	2,8	3,8	17,5	1,5
	производство мебели	25,1	4,0	0,0	1,5	15,5	1,6	0,3	0,0	0,1	1,4	11,7	2,2
	производство прочих готовых изделий	19,3	4,7	0,1	1,0	9,3	0,7	0,3	0,0	0,9	1,4	7,1	1,9
	Ремонт и монтаж машин и оборудования	44,5	16,5	0,1	8,0	25,2	4,5	3,2	1,5	4,0	5,1	24,4	2,4
D	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	32,8	6,3	0,3	3,9	16,8	2,6	1,2	1,3	4,9	2,9	15,3	2,5

Виды экономической деятельности		Занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	<i>из них работающие под воздействием факторов</i>										
раздел	наименование раздела		<i>производственной среды</i>									<i>трудового процесса</i>	
			химического фактора	биологического фактора	аэрозолей преимущественно фиброгенного действия	шума, ультразвука воздушного, инфразвука	вибрации (общей и локальной)	неионизирующего излучения	ионизирующего излучения	микроклимата	световой среды	тяжести	напряженности
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
E	Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	38,9	9,6	4,0	1,9	15,1	4,6	1,2	0,8	2,5	3,1	19,3	4,0
F	Строительство	36,7	7,3	0,1	4,3	15,1	7,3	2,0	0,5	2,0	1,8	22,5	4,3
H	Транспортировка и хранение	34,6	2,9	0,1	1,0	13,5	6,1	0,9	0,1	1,3	0,9	16,5	12,1
J	Деятельность в области информации и связи	3,3	0,5	0,0	0,0	0,5	0,1	0,1	0,0	0,1	0,3	1,8	0,4

Приложение 15

Удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по федеральным округам Российской Федерации на конец 2018 года, %
(по данным Росстата)

Федеральные округа Российской Федерации	Занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	из них работающие под воздействием факторов										
		производственной среды									трудового процесса	
		химического фактора	биологического фактора	аэрозолей преимущественно фиброгенного действия	шума, ультразвука воздушного, инфразвука	вибрации (общей и локальной)	неионизирующего излучения	ионизирующего излучения	микроклимата	световой среды	тяжести	напряженности
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Всего по Российской Федерации	37,9	7,9	0,5	4,6	19,1	5,0	1,3	0,5	3,6	2,9	19,5	4,8
Центральный	29,0	5,3	0,5	2,6	13,2	2,5	0,7	0,4	3,0	1,5	13,2	4,4
Северо-Западный	38,1	7,5	0,3	5,0	19,4	5,5	1,9	1,0	2,9	2,5	20,1	4,8
Южный	33,5	6,4	0,5	3,3	16,2	5,2	0,9	0,1	3,3	1,7	16,1	4,5
Северо-Кавказский	27,1	5,4	0,7	1,8	9,7	3,6	0,8	0,2	1,8	1,7	13,0	4,4
Приволжский	39,6	8,9	0,4	3,3	20,7	3,5	0,9	0,2	3,5	3,2	21,3	39,6
Уральский	43,4	10,2	0,4	6,6	23,3	6,8	1,8	0,8	4,6	4,7	22,8	4,3
Сибирский	47,6	9,8	0,7	8,4	24,0	8,5	2,1	0,5	5,1	4,2	26,1	5,6
Дальневосточный	48,4	10,1	0,5	7,8	25,2	9,8	1,6	0,7	4,3	3,5	25,2	8,8

Приложение 16

Удельный вес работников, занятых на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда,
по федеральным округам и субъектам
Российской Федерации
в 2014-2018 гг., %
(по данным Росстата)

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Удельный вес работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, %				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
	Российская Федерация	39,7	39,1	38,5	37,9	37,9
	<i>Центральный федеральный округ</i>	<i>31,2</i>	<i>30,0</i>	<i>29,5</i>	<i>28,7</i>	<i>29,0</i>
1	Белгородская область	48,1	44,0	42,4	42,8	40,6
2	Брянская область	33,1	31,7	31,2	32,1	32,6
3	Владимирская область	29,6	30,7	30,9	31,4	31,4
4	Воронежская область	29,0	30,4	30,9	30,6	31,1
5	Ивановская область	36,5	31,9	31,0	33,1	31,0
6	Калужская область	38,5	38,9	38,7	39,4	37,5
7	Костромская область	42,3	38,7	37,4	35,9	36,8
8	Курская область	39,8	36,7	37,3	38,6	36,1
9	Липецкая область	51,1	44,9	43,1	40,5	40,4
10	Московская область	24,9	24,6	23,2	22,6	26,2
11	Орловская область	27,7	24,3	24,3	23,8	23,0
12	Рязанская область	23,5	23,8	24,7	25,1	25,0
13	Смоленская область	38,5	35,7	34,3	33,5	34,6
14	Тамбовская область	29,2	29,0	26,3	29,4	32,5
15	Тверская область	34,2	32,0	29,8	28,4	29,2
16	Тульская область	29,7	31,3	29,3	27,0	26,4
17	Ярославская область	37,8	35,7	35,9	37,5	35,9
18	г. Москва	25,8	23,5	24,2	22,1	21,9
	<i>Северо-Западный федеральный округ</i>	<i>39,4</i>	<i>40,9</i>	<i>40,1</i>	<i>38,2</i>	<i>38,1</i>
19	Республика Карелия	54,9	51,6	48,3	47,6	47,4
20	Республика Коми	49,8	48,7	47,1	45,2	43,4
21	Архангельская область (без НАО)	52,3	52,2	51,8	52,6	55,2
22	Ненецкий автономный округ	49,8	51,3	48,7	48,3	53,6
23	Вологодская область	52,0	55,7	55,7	53,0	48,7
24	Калининградская область	35,4	40,5	41,9	42,2	41,6
25	Ленинградская область	38,2	42,6	40,3	38,9	40,6
26	Мурманская область	59,1	60,7	53,1	53,6	53,7
27	Новгородская область	38,8	40,8	41,5	40,6	42,5
28	Псковская область	34,0	32,5	31,2	29,6	29,7
29	г. Санкт-Петербург	26,4	27,2	27,9	25,3	25,0
	<i>Южный федеральный округ</i>	<i>34,6</i>	<i>33,9</i>	<i>33,3</i>	<i>33,3</i>	<i>33,5</i>
30	Республика Адыгея (Адыгея)	22,2	20,1	17,6	18,2	19,3
31	Республика Калмыкия	13,6	19,2	21,1	20,2	23,9
32	Республика Крым*			30,2	31,5	33,1
33	Краснодарский край	31,0	29,9	31,1	31,2	30,6
34	Астраханская область	49,2	47,2	40,9	39,5	42,0
35	Волгоградская область	38,1	36,9	36,3	35,7	35,6

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Удельный вес работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, %				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
36	Ростовская область	34,6	35,2	35,3	34,8	35,4
37	г. Севастополь*			28,8	38,0	36,3
	Северо-Кавказский федеральный округ	25,9	25,9	27,1	26,9	27,1
38	Республика Дагестан	12,6	14,0	18,8	18,0	16,2
39	Республика Ингушетия	5,0	12,7	13,1	13,0	12,0
40	Кабардино-Балкарская Республика	19,3	24,8	25,5	24,6	22,7
41	Карачаево-Черкесская Республика	25,0	27,3	27,4	29,4	30,7
42	Республика Северная Осетия- Алания	22,6	21,3	24,7	25,5	25,1
43	Чеченская Республика	10,1	13,7	19,1	21,9	23,1
44	Ставропольский край	36,5	32,9	31,5	30,7	32,0
	Приволжский федеральный округ	41,6	40,7	40,2	39,6	39,6
45	Республика Башкортостан	31,6	30,8	31,8	32,0	32,2
46	Республика Марий Эл	31,5	35,8	37,4	35,3	40,4
47	Республика Мордовия	41,1	38,9	38,1	37,9	37,3
48	Республика Татарстан	52,4	50,8	50,1	48,8	47,9
49	Удмуртская Республика	40,2	39,0	38,4	38,0	40,2
50	Чувашская Республика	39,8	38,2	36,2	37,3	35,5
51	Пермский край	46,1	47,8	46,2	45,6	44,5
52	Кировская область	47,9	44,6	44,2	44,4	41,7
53	Нижегородская область	40,8	39,6	38,6	37,9	38,6
54	Оренбургская область	46,3	45,6	45,5	45,3	45,5
55	Пензенская область	26,2	24,4	23,9	23,1	24,0
56	Самарская область	44,4	43,0	43,0	41,5	41,4
57	Саратовская область	30,9	29,7	28,3	29,0	29,2
58	Ульяновская область	41,8	40,6	39,0	39,3	37,7
	Уральский федеральный округ	44,8	44,5	43,8	42,7	43,4
59	Курганская область	36,5	40,2	40,8	41,4	40,1
60	Свердловская область	47,6	46,6	46,3	45,0	45,4
61	Тюменская область (без АО)	35,6	39,3	37,4	35,9	37,6
62	Ханты-мансийский автономный округ - Югра	38,6	36,6	35,2	34,3	33,9
63	Ямало-Ненецкий автономный округ	45,3	45,7	41,8	39,7	42,9
64	Челябинская область	51,1	51,4	52,3	52,3	53,2
	Сибирский федеральный округ	49,4	49,2	48,1	48,0	47,6
65	Республика Алтай	46,3	41,5	34,7	28,2	28,0
	Республика Бурятия**	38,1	37,8	38,6	40,6	
66	Республика Тыва	30,4	37,6	32,1	32,2	33,5
67	Республика Хакасия	55,1	52,8	52,2	49,5	50,2
68	Алтайский край	42,3	42,9	41,5	40,9	41,3
	Забайкальский край**	49,7	50,4	50,7	53,8	
69	Красноярский край	55,5	53,8	51,9	50,7	49,3
70	Иркутская область	48,2	49,2	48,0	48,7	48,6
71	Кемеровская область	66,8	67,7	67,3	67,7	67,1
72	Новосибирская область	36,6	34,5	32,5	31,9	32,5
73	Омская область	34,7	37,9	38,2	37,7	36,7
74	Томская область	41,1	42,5	41,5	42,1	40,9

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Удельный вес работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, %				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
	Дальневосточный федеральный округ	48,4	48,5	46,8	49,2	48,4
75	Республика Бурятия**					39,9
76	Республика Саха (Якутия)	50,7	52,4	49,0	49,7	48,5
77	Забайкальский край					53,9
78	Камчатский край	54,4	49,6	45,6	54,6	54,1
79	Приморский край	47,9	48,3	45,0	49,0	50,1
80	Хабаровский край	46,7	46,6	45,1	46,6	45,2
81	Амурская область	51,2	49,3	48,4	48,8	45,7
82	Магаданская область	49,2	49,3	51,9	51,0	50,1
83	Сахалинская область	42,6	41,3	44,9	49,1	49,6
84	Еврейская автономная область	44,3	50,0	45,3	49,3	46,9
85	Чукотский автономный округ	51,7	58,2	58,3	59,5	55,9
	Крымский федеральный округ*		28,9	25,3		
	Республика Крым		29,6	24,9		
	г. Севастополь		25,2	27,8		

* с 2016 года Республика Крым и г. Севастополь вошли в состав Южного федерального округа

** в 2018 году Республика Бурятия и Забайкальский край перешли в состав Дальневосточного федерального округа (Указ Президента Российской Федерации от 3 ноября 2018 г. № 632 «О внесении изменений в перечень федеральных округов, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 13 мая 2000 г. № 849»)

Приложение 17. Часть 1

Распределение рабочих и мест и работников, занятых на них, по классам условий труда по результатам проведения специальной оценки условий труда за период с 1.01.2014 по 31.12.2018 по федеральным округам и субъектам Российской Федерации (по сведениям ФГИС специальной оценки условий труда)

пп	Субъект Российской Федерации	Распределение рабочих мест по классам условий труда						Распределение работников, занятых на рабочих местах, отнесенных к определенному классу труда					
		1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4	1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
	Российская Федерация	78,597	10,935	8,824	1,414	0,092	0,138	72,778	13,084	11,684	2,033	0,163	0,258
	<i>Центральный Федеральный округ</i>	<i>84,478</i>	<i>8,222</i>	<i>6,188</i>	<i>0,935</i>	<i>0,068</i>	<i>0,109</i>	<i>79,907</i>	<i>10,297</i>	<i>8,249</i>	<i>1,242</i>	<i>0,105</i>	<i>0,200</i>
1	Белгородская область	71,397	14,910	10,886	2,563	0,194	0,050	65,808	16,643	13,747	3,343	0,318	0,141
2	Брянская область	75,024	11,378	12,047	1,155	0,027	0,369	70,467	12,757	14,658	1,516	0,048	0,554
3	Владимирская область	78,630	9,959	9,803	1,312	0,049	0,247	73,699	11,530	12,383	2,071	0,081	0,236
4	Воронежская область	80,561	10,315	7,689	1,323	0,072	0,040	75,767	12,255	10,112	1,686	0,089	0,091
5	Ивановская область	78,811	10,427	9,490	1,184	0,078	0,010	66,125	13,002	17,747	2,478	0,641	0,007
6	Калужская область	74,677	13,783	9,666	1,665	0,151	0,058	69,288	17,085	11,757	1,640	0,186	0,044
7	Костромская область	76,907	10,943	10,624	1,225	0,039	0,262	69,440	13,913	14,414	1,724	0,054	0,455
8	Курская область	75,189	9,641	12,709	2,291	0,071	0,099	70,137	10,833	15,858	2,862	0,091	0,219
9	Липецкая область	76,431	10,723	11,487	0,980	0,126	0,253	69,505	12,709	15,124	1,900	0,211	0,551
10	Московская область	85,416	8,485	4,959	0,823	0,035	0,282	82,386	9,681	6,247	1,042	0,059	0,585
11	Орловская область	81,846	6,790	10,280	0,932	0,022	0,130	77,607	9,034	12,078	1,053	0,022	0,206
12	Рязанская область	83,389	7,443	7,169	1,861	0,090	0,048	76,085	13,123	8,079	2,532	0,119	0,062
13	Смоленская область	76,476	12,463	9,684	1,358	0,019		70,279	14,863	12,997	1,820	0,041	
14	Тамбовская область	80,142	10,265	8,862	0,627	0,095	0,009	75,555	12,180	11,087	0,853	0,290	0,035
15	Тверская область	80,242	9,251	8,906	1,508	0,016	0,077	74,671	11,207	11,986	1,926	0,041	0,169
16	Тульская область	82,260	9,148	7,053	1,322	0,042	0,175	77,818	11,065	8,851	1,782	0,096	0,388
17	Ярославская область	75,843	11,312	10,520	2,179	0,036	0,110	71,856	12,728	12,924	2,191	0,031	0,270
18	Москва	90,143	5,788	3,548	0,415	0,072	0,034	86,619	7,895	4,873	0,498	0,077	0,038
	<i>Северо-Западный Федеральный округ</i>	<i>80,563</i>	<i>9,705</i>	<i>8,123</i>	<i>1,337</i>	<i>0,082</i>	<i>0,190</i>	<i>73,459</i>	<i>12,240</i>	<i>11,615</i>	<i>2,151</i>	<i>0,194</i>	<i>0,341</i>
19	Республика Карелия	72,297	15,713	10,198	1,323	0,118	0,351	64,118	20,050	13,058	1,872	0,212	0,690
20	Республика Коми	74,256	12,735	10,030	2,335	0,212	0,432	65,464	16,397	13,615	3,556	0,318	0,650
21	Архангельская	72,472	12,907	12,673	1,597	0,136	0,215	56,138	16,248	22,760	4,281	0,283	0,290

пп	Субъект Российской Федерации	Распределение рабочих мест по классам условий труда						Распределение работников, занятых на рабочих местах, отнесенных к определенному классу труда					
		1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4	1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
	область												
22	Вологодская область	70,500	12,911	13,842	2,689	0,057	0,001	61,429	16,356	18,422	3,682	0,109	0,002
23	Калининградская область	75,842	16,078	6,912	1,104	0,020	0,044	69,759	19,387	9,257	1,489	0,028	0,080
24	Ленинградская область	78,693	10,184	9,184	1,269	0,032	0,638	70,807	12,963	13,242	2,044	0,036	0,908
25	Мурманская область	72,466	12,899	11,472	2,087	0,771	0,305	63,497	13,646	14,244	5,161	2,413	1,039
26	Новгородская область	77,099	13,315	8,604	0,683	0,022	0,277	69,474	18,298	10,595	0,874	0,030	0,729
27	Псковская область	81,253	10,788	6,170	1,417	0,014	0,358	77,998	11,691	7,656	1,837	0,031	0,787
28	Ненецкий автономный округ	71,211	11,564	13,379	2,862		0,984	68,208	11,876	14,189	4,281		1,446
29	Санкт-Петербург	85,420	7,157	6,292	1,013	0,030	0,088	80,617	9,035	8,770	1,378	0,045	0,155
	Южный Федеральный округ	79,544	10,318	8,636	1,249	0,064	0,189	75,954	11,197	10,778	1,589	0,152	0,33
30	Республика Адыгея	73,758	11,107	10,670	3,295	0,374	0,796	71,261	11,745	10,944	4,024	0,571	1,455
31	Республика Калмыкия	82,188	8,642	6,945	1,815	0,043	0,367	78,273	10,899	7,750	1,980	0,062	1,036
32	Астраханская область	75,296	10,736	10,938	2,050	0,136	0,844	66,294	13,548	16,106	2,433	0,317	1,302
33	Краснодарский край	81,972	9,532	7,146	1,105	0,054	0,191	79,049	9,954	9,136	1,404	0,108	0,349
34	Волгоградская область	77,296	10,306	10,648	1,508	0,077	0,165	71,507	12,379	13,810	1,896	0,189	0,219
35	Ростовская область	79,400	10,685	8,646	1,102	0,062	0,105	75,745	11,704	10,620	1,532	0,189	0,21
36	Республика Крым	77,959	11,327	9,332	1,206	0,038	0,138	75,187	11,983	11,116	1,463	0,083	0,168
37	Севастополь	79,963	10,147	8,550	1,214	0,035	0,091	85,191	7,496	6,295	0,827	0,028	0,163
	Северо-Кавказский Федеральный округ	72,634	12,885	11,831	2,427	0,035	0,188	69,766	13,568	13,393	2,912	0,066	0,295
38	Республика Дагестан	82,275	9,590	7,076	1,048	0,011		79,351	10,866	7,822	1,953	0,008	
39	Республика Ингушетия	64,809	10,794	22,149	1,990	0,258		61,3	11,204	24,864	2,419	0,213	
40	Кабардино-Балкарская Республика	71,041	7,524	19,614	1,716		0,106	66,925	8,243	22,288	2,378		0,166
41	Карачаево-Черкесская Республика	62,347	20,099	13,503	3,720		0,332	62,111	19,225	13,063	4,796		0,805
42	Республика Северная Осетия - Алания	68,534	14,167	14,190	3,078		0,032	64,67	14,846	15,92	4,54		0,024

пп	Субъект Российской Федерации	Распределение рабочих мест по классам условий труда						Распределение работников, занятых на рабочих местах, отнесенных к определенному классу труда					
		1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4	1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
43	Чеченская республика	79,377	8,331	10,845	1,373	0,000	0,074	77,871	8,054	12,111	1,78		0,184
44	Ставропольский край	73,175	13,317	10,724	2,516	0,049	0,220	70,088	14,321	12,356	2,825	0,097	0,313
	Приволжский Федеральный округ	74,348	13,392	10,299	1,752	0,116	0,093	68,663	15,564	12,993	2,362	0,198	0,22
45	Республика Башкортостан	77,698	12,411	8,694	1,148	0,029	0,02	73,377	14,602	10,62	1,3	0,053	0,048
46	Республика Марий Эл	70,406	17,257	10,803	1,241	0,008	0,285	66,816	18,602	12,592	1,305	0,007	0,678
47	Республика Мордовия	75,579	12,267	10,355	1,553	0,05	0,196	69,969	13,715	13,417	2,441	0,054	0,404
48	Республика Татарстан	62,706	20,789	14,915	1,426	0,121	0,043	56,751	22,888	18,16	1,891	0,135	0,175
49	Удмуртская Республика	73,681	13,116	9,948	2,96	0,176	0,119	64,193	18,239	12,727	4,083	0,48	0,278
50	Чувашская Республика	74,192	12,414	10,837	2,283	0,17	0,104	70,877	13,598	12,595	2,568	0,145	0,217
51	Пермский край	72,624	12,927	11,363	2,652	0,197	0,237	63,99	15,163	15,715	4,14	0,336	0,656
52	Кировская область	68,73	16,289	12,225	2,419	0,194	0,143	64,283	17,736	14,385	3,04	0,248	0,308
53	Нижегородская область	75,565	12,719	9,849	1,712	0,111	0,044	70,214	14,75	12,26	2,498	0,194	0,084
54	Оренбургская область	74,22	13,162	10,558	1,719	0,236	0,105	69,489	14,249	13,246	2,18	0,618	0,218
55	Пензенская область	85,614	6,634	6,077	1,578	0,061	0,036	80,347	8,255	8,741	2,36	0,172	0,125
56	Самарская область	77,27	12,113	8,946	1,485	0,059	0,127	72,119	13,874	11,492	2,093	0,108	0,314
57	Саратовская область	80,422	9,025	8,46	1,81	0,189	0,094	76,171	10,949	10,457	2,084	0,25	0,089
58	Ульяновская область	73,115	13,555	10,586	2,599	0,116	0,029	69,05	15,248	12,208	3,336	0,129	0,029
	Уральский Федеральный округ	75,648	12,662	9,844	1,602	0,108	0,136	68,548	15,254	13,366	2,372	0,195	0,265
59	Курганская область	80,074	10,461	8,271	0,999	0,055	0,14	75,687	12,937	9,845	1,145	0,076	0,31
60	Свердловская область	79,213	11,752	7,63	1,247	0,074	0,084	70,976	14,575	11,514	2,54	0,226	0,169
61	Тюменская область	80,367	10,842	7,889	0,807	0,021	0,074	71,886	14,687	11,936	1,304	0,04	0,147
62	Ямало-Ненецкий автономный округ	69,647	16,409	11,71	1,656	0,108	0,47	60,81	20,131	16,328	1,965	0,143	0,623
63	Ханты-Мансийский автономный округ	75,156	13,385	10,348	0,833	0,087	0,191	65,946	17,618	14,703	1,2	0,059	0,474
64	Челябинская область	69,982	13,991	12,942	2,735	0,202	0,148	65,137	14,847	15,861	3,543	0,329	0,283
	Сибирский Федеральный округ	72,463	13,412	12,022	1,925	0,085	0,093	65,037	15,582	15,94	3,095	0,187	0,159
65	Республика Алтай	70,913	15,771	10,061	2,551	0,007	0,697	67,182	16,741	11,396	2,747	0,006	1,928

пп	Субъект Российской Федерации	Распределение рабочих мест по классам условий труда						Распределение работников, занятых на рабочих местах, отнесенных к определенному классу труда					
		1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4	1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
66	Республика Тыва	52,364	24,56	19,644	3,104	0,01	0,318	50,022	23,583	22,38	3,434	0,007	0,574
67	Республика Хакасия	71,079	12,514	14,426	1,852	0,034	0,095	64,838	14,978	16,831	3,07	0,045	0,238
68	Алтайский край	74,394	12,7	11,64	1,203	0,05	0,013	70,605	14,194	13,666	1,439	0,08	0,016
69	Красноярский край	71,665	12,734	12,967	2,405	0,066	0,163	63,628	15,406	16,68	3,888	0,097	0,301
70	Иркутская область	69,909	15,966	12,183	1,787	0,057	0,098	61,511	19,13	15,877	3,269	0,106	0,107
71	Кемеровская область	61,626	16,478	18,609	3,134	0,11	0,043	49,128	17,576	26,87	6,096	0,255	0,075
72	Новосибирская область	80,195	10,12	8,325	1,244	0,043	0,073	74,503	11,356	11,805	2,181	0,046	0,109
73	Омская область	74,778	13,409	9,597	1,875	0,287	0,054	70,692	14,534	11,803	2,219	0,613	0,139
74	Томская область	73,45	13,236	11,018	2,079	0,043	0,174	66,788	15,84	14,023	2,89	0,196	0,263
	Дальневосточный федеральный округ	71,599	13,504	12,433	1,871	0,226	0,367	64,849	15,822	15,854	2,595	0,291	0,589
75	Республика Бурятия	73,745	12,145	11,525	1,785	0,527	0,273	67,417	14,476	14,645	2,587	0,599	0,276
76	Республика Саха (Якутия)	66,222	16,688	12,766	2,875	0,098	1,351	56,028	20,362	17,233	4,355	0,092	1,93
77	Забайкальский край	73,994	13,44	11,578	0,96	0,019	0,009	65,497	18,727	14,458	1,258	0,047	0,013
78	Камчатский край	62,696	19,326	15,397	1,784	0,242	0,555	57,744	20,765	18,49	1,894	0,27	0,837
79	Приморский край	72,622	11,699	12,859	2,238	0,273	0,309	66,234	13,589	16,439	2,797	0,342	0,599
80	Хабаровский край	75,507	11,311	10,362	2,436	0,165	0,219	69,342	12,886	13,614	3,484	0,283	0,391
81	Амурская область	70,724	14,335	13,675	0,956	0,042	0,268	63,622	16,646	17,687	1,382	0,043	0,62
82	Магаданская область	64,447	19,527	13,372	2,466	0,047	0,141	58,421	20,843	16,504	3,726	0,394	0,112
83	Сахалинская область	69,966	15,071	13,15	0,937	0,35	0,526	63,636	16,711	16,861	1,481	0,421	0,89
84	Еврейская автономная область	80,968	11,279	6,859	0,848	0,046		74,91	13,49	10,395	1,137	0,068	
85	Чукотский автономный округ	66,6	15,42	15,823	1,594	0,173	0,39	57,015	17,391	20,669	4,259	0,238	0,428

Приложение 17. Часть 2

Распределение рабочих и мест и работников, занятых на них, по классам условий труда по результатам проведения специальной оценки условий труда за период с 1.01.2014 по 31.12.2018
по видам экономической деятельности
(по сведениям ФГИС специальной оценки условий труда)

	Виды экономической деятельности	Распределение рабочих мест по классам условий труда, %						Распределение работников, занятых на рабочих местах, отнесенных к определенному классу труда, %					
		1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4	1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
	Российская Федерация	78,597	10,935	8,824	1,414	0,092	0,138	72,778	13,084	11,684	2,033	0,163	0,258
A	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыбоводство и рыболовство	68,259	21,938	8,564	0,645	0,062	0,532	64,888	23,151	10,296	0,959	0,159	0,547
B	Добыча полезных ископаемых	61,161	20,342	16,321	1,980	0,099	0,097	46,777	24,020	24,536	4,280	0,239	0,148
C	Обрабатывающие производства	69,423	16,734	11,626	1,985	0,176	0,056	59,915	20,038	15,930	3,665	0,368	0,084
D	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	76,142	14,058	9,206	0,556	0,035	0,003	66,520	17,818	14,675	0,895	0,082	0,010
E	Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	74,683	16,989	7,972	0,308	0,041	0,007	68,894	19,764	10,759	0,526	0,047	0,010
F	Строительство	72,357	18,639	8,370	0,580	0,041	0,013	67,161	21,110	10,626	1,000	0,086	0,017
G	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	94,086	4,178	1,564	0,154	0,009	0,009	92,361	5,193	2,226	0,195	0,014	0,011

	Виды экономической деятельности	Распределение рабочих мест по классам условий труда, %						Распределение работников, занятых на рабочих местах, отнесенных к определенному классу труда, %					
		1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4	1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Н	Транспортировка и хранение	80,995	11,920	6,763	0,282	0,012	0,028	71,481	16,901	11,225	0,328	0,016	0,049
И	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	92,804	5,981	1,171	0,031	0,006	0,007	92,275	6,375	1,298	0,034	0,009	0,009
Ж	Деятельность в области информации и связи	91,323	5,060	3,120	0,380	0,055	0,062	86,687	6,924	5,431	0,730	0,138	0,090
К	Деятельность финансовая и страховая	99,099	0,700	0,180	0,020	-	0,001	98,889	0,804	0,265	0,040	-	0,002
Л	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	92,901	4,637	2,388	0,051	0,007	0,016	90,938	5,418	3,522	0,066	0,010	0,046
М	Деятельность профессиональная, научная и техническая	88,123	5,814	4,403	1,264	0,148	0,248	86,516	6,511	4,984	1,414	0,151	0,424
Н	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	92,126	6,076	1,608	0,183	0,001	0,006	92,258	5,849	1,667	0,214	-	0,012
О	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	84,454	7,053	4,382	1,432	0,190	2,489	79,813	8,046	5,207	1,395	0,223	5,316
Р	Образование	87,061	8,211	4,086	0,590	0,034	0,018	86,351	8,190	4,598	0,757	0,066	0,038
Q	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	59,678	11,599	23,551	4,921	0,198	0,053	54,386	12,077	27,105	6,024	0,322	0,086

	Виды экономической деятельности	Распределение рабочих мест по классам условий труда, %						Распределение работников, занятых на рабочих местах, отнесенных к определенному классу труда, %					
		1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4	1+2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
R	Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	93,561	4,765	1,493	0,119	0,028	0,034	92,482	5,449	1,805	0,202	0,026	0,036
S	Предоставление прочих видов услуг	93,146	4,627	1,815	0,380	0,017	0,015	92,069	5,029	2,353	0,510	0,015	0,024

Приложение 18

Сведения о численности лиц с впервые установленными профессиональными заболеваниями (отравлениями) в Российской Федерации за 2017-2018 гг.,
(по данным Роспотребнадзора)

Наименование	Численность лиц с впервые установленным диагнозом			
	всего		в том числе женщин	
	2017	2018	2017	2018
Профессиональные заболевания (отравления), всего	4 756	4 147	625	508
в том числе:				
острые профессиональные заболевания (отравления)	37	28	9	5
из них со смертельным исходом	9	5	1	0
хронические	4 719	4 120	616	503
Число лиц с двумя и более заболеваниями (отравлениями)	809	785	128	91
Число лиц с впервые установленной инвалидностью вследствие профессионального заболевания (отравления), всего	625	559	54	27
в том числе:				
1-ой группы	2	2	1	0
2-ой группы	10	20	4	3
3-ей группы	613	537	49	24

Приложение 19

Сведения о числе лиц с впервые установленными профессиональными заболеваниями по федеральным округам и субъектам Российской Федерации за 2014-2018 гг. (по данным Роспотребнадзора)

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Профессиональные заболевания (отравления)				
		2014	2015	2016	2017	2018
	Российская Федерация	6 718	6 334	5 520	4 756	4147
	<i>Центральный федеральный округ</i>	<i>473</i>	<i>417</i>	<i>374</i>	<i>379</i>	<i>287</i>
1	Белгородская область	43	50	75	71	60
2	Брянская область	3	21	6	23	12
3	Владимирская область	6	0	1	2	1
4	Воронежская область	42	41	22	9	15
5	Ивановская область	6	0	1	0	0
6	Калужская область	16	6	6	14	4
7	Костромская область	4	4	3	3	1
8	Курская область	34	26	42	25	22
9	Липецкая область	61	63	58	55	39
10	Московская область	26	43	39	72	40
11	Орловская область	1	2	3	1	0
12	Рязанская область	9	11	10	15	10
13	Смоленская область	10	8	2	1	2
14	Тамбовская область	3	1	4	2	1
15	Тверская область	31	21	9	10	12
16	Тульская область	17	18	18	9	8
17	Ярославская область	68	41	33	20	25
18	г. Москва	93	61	42	47	35
	<i>Северо-Западный федеральный округ</i>	<i>722</i>	<i>700</i>	<i>661</i>	<i>625</i>	<i>462</i>
19	Республика Карелия	55	23	38	21	23
20	Республика Коми	252	252	264	297	190
21	Архангельская область	71	53	22	33	17
22	Вологодская область	46	29	30	28	28
23	Калининградская область	3	2	0	0	0
24	Ленинградская область	40	38	31	41	25
25	Мурманская область	137	136	79	82	108
26	Новгородская область	4	2	5	1	4
27	Псковская область	11	9	11	11	10
28	Ненецкий автономный округ	4	8	6	5	9
29	г. Санкт-Петербург	99	148	175	106	48
	<i>Южный федеральный округ</i>	<i>475</i>	<i>449</i>	<i>347</i>	<i>292</i>	<i>288</i>
30	Республика Адыгея	0	3	0	2	0
31	Республика Калмыкия	5	4	6	0	1
32	Республика Крым*			0	0	1
33	Краснодарский край	84	40	20	23	8
34	Астраханская область	0	1	2	4	0
35	Волгоградская область	38	33	21	28	31
36	Ростовская область	348	368	298	235	247
37	г. Севастополь*			0	0	0
	<i>Северо-Кавказский федеральный округ</i>	<i>54</i>	<i>67</i>	<i>52</i>	<i>21</i>	<i>25</i>
38	Республика Дагестан	4	2	1	0	2
39	Республика Ингушетия	0	0	2	1	1
40	Кабардино-Балкарская Республика	5	7	6	1	7
41	Карачаево-Черкесская Республика	12	26	17	2	1
42	Республика Северная Осетия-Алания	5	1	3	0	0

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Профессиональные заболевания (отравления)				
		2014	2015	2016	2017	2018
43	Чеченская Республика	0	1	4	2	2
44	Ставропольский край	28	30	19	15	13
	Приволжский федеральный округ	1 393	1 205	1025	865	657
45	Республика Башкортостан	118	101	95	71	27
46	Республика Марий Эл	5	4	5	4	4
47	Республика Мордовия	5	6	4	2	0
48	Республика Татарстан	182	181	137	179	155
49	Удмуртская Республика	12	13	9	6	8
50	Чувашская Республика	22	15	9	13	6
51	Кировская область	44	24	30	19	22
52	Нижегородская область	113	120	84	84	64
53	Оренбургская область	81	90	90	116	82
54	Пензенская область	2	1	0	1	2
55	Пермский край	162	116	101	88	54
56	Самарская область	406	291	268	187	165
57	Саратовская область	41	57	30	15	22
58	Ульяновская область	200	186	163	80	46
	Уральский федеральный округ	792	717	530	456	433
59	Курганская область	1	1	2	1	1
60	Свердловская область	349	331	168	128	96
61	Тюменская область	40	48	26	22	19
62	Челябинская область	144	212	230	224	233
63	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	19	95	77	59	68
64	Ямало-Ненецкий автономный округ	239	30	27	22	16
	Сибирский федеральный округ	2 233	2 238	2 021	1 661	1 368
65	Республика Алтай	3	6	1	1	0
	Республика Бурятия*	57	51	53	51	
66	Республика Тыва	7	6	8	6	2
67	Республика Хакасия	143	185	136	107	100
68	Алтайский край	96	83	69	47	40
	Забайкальский край*	104	153	116	88	
69	Красноярский край	250	312	260	313	272
70	Иркутская область	322	249	217	124	152
71	Кемеровская область	1095	1053	1025	821	733
72	Новосибирская область	63	61	54	45	35
73	Омская область	42	37	39	19	19
74	Томская область	51	42	43	39	15
	Дальневосточный федеральный округ	468	437	413	349	503
75	Республика Бурятия**					57
76	Республика Саха (Якутия)	188	205	203	185	186
77	Забайкальский край*					73
78	Камчатский край	14	5	4	2	4
79	Приморский край	123	71	80	54	53
80	Хабаровский край	74	85	80	77	88
81	Амурская область	22	20	11	14	14
82	Магаданская область	15	10	14	6	12
83	Сахалинская область	8	14	7	7	6
84	Еврейская автономная область	1	0	1	2	1
85	Чукотский автономный округ	23	27	13	2	9
	Крымский федеральный округ*	0	0			
	Республика Крым	0	0			
	г. Севастополь	0	0			

№ пп	Федеральные округа и субъекты Российской Федерации	Профессиональные заболевания (отравления)				
		2014	2015	2016	2017	2018
	<i>Железнодорожный транспорт</i>	<i>108</i>	<i>104</i>	<i>97</i>	<i>108</i>	<i>124</i>

* в 2016 году Республика Крым и г. Севастополь вошли в состав Южного федерального округа

** в 2018 году Республика Бурятия и Забайкальский край вошли в состав

Дальневосточного федерального округа

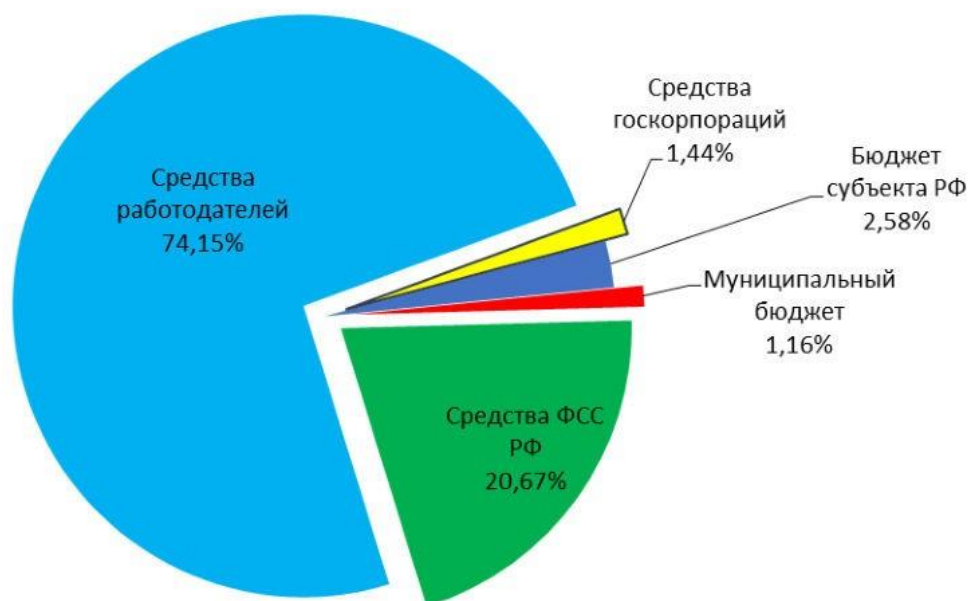
Приложение 20

Показатели профессиональной заболеваемости в 2017-2018 гг.
по видам экономической деятельности
(по данным Роспотребнадзора)

Вид экономической деятельности	Число случаев профзаболеваний		Число случаев профзаболеваний на 10 000 работников		Удельный вес профзаболеваний по ВЭД в их общем числе	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Российская Федерация	5786	5161	1,31	1,17	100,00	100,00
Раздел А. Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	294	205	1,84	1,43	5,08	3,972
Раздел В. Добыча полезных ископаемых	2659	2456	26,87	25,01	45,96	47,590
Раздел С. Обрабатывающие производства	1596	1410	2,37	2,16	27,58	27,320
Раздел D. Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	67	73	0,46	0,51	1,16	1,415
Раздел Е. Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	20	20	0,35	0,35	0,35	0,388
Раздел F. Строительство	276	260	1,14	1,09	4,77	5,038
Раздел G. Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	5	14	0,009	0,02	0,09	0,271
Раздел H. Транспортировка и хранение	686	545	2,24	1,69	11,86	10,560
Раздел I. Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1	1	0,01	0,01	0,02	0,019
Раздел J. Деятельность в области информации и связи	3	4	0,03	0,03	0,05	0,078
Раздел M. Деятельность профессиональная, научная и техническая	38	30	0,16	0,14	0,66	0,581
Раздел N. Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	3	-	0,03	-	0,05	-
Раздел O. Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное	3	8	0,01	0,02	0,05	0,155

Вид экономической деятельности	Число случаев профзаболеваний		Число случаев профзаболеваний на 10 000 работников		Удельный вес профзаболеваний по ВЭД в их общем числе	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
страхование						
Раздел Р. Образование	9	8	0,02	0,02	0,15	0,155
Раздел Q. Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	124	114	0,30	0,27	2,14	2,209
Раздел R. Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	2	5	0,02	0,06	0,03	0,097
Раздел S. Предоставление прочих видов услуг	-	8	-	0,25	-	0,155

Источники финансирования программных мероприятий по улучшению условий и охраны труда в 2018 году



Модель формирования современного работника (привитие основных качеств, исключающих нарушения правил ОТ)

В целях исключения и/или минимизации профессиональных рисков были рассмотрены первопричины и качества работников, проявившиеся как определившие "человеческий фактор" основным элементом почти трети всех производственных травм. "Человеческий фактор" в нашем понимании - сформировавшийся в практике охраны труда термин, значение которого представляется многоэлементным и охватывает все случаи неправильного поведения работника, включая как нарушения технологии, так и применения алогичного (неадекватного и/или неосознанного) приёма или действия, которое в итоге может стать причиной несчастного случая. Статистикой производственного травматизма подтверждается в разные периоды доля проявления "человеческого фактора" и признания его ключевой причиной несчастного случая в пределах от 20 до 50% и более. До сих пор не найден алгоритм исключения этого фактора из практики, как одной из причин, обуславливающих производственный травматизм.

Исследование показало, что такие черты характера работников как: невнимательность, торопливость, безответственность, непродуманные действия, а иногда и отличающиеся от предписанных технологическим процессом, а также нарушение правил пользования средствами индивидуальной защиты и самовольное их понимание и проявление в использовании, являются ключевыми в обосновании проявления "человеческого фактора" как причины многих травм, включая тяжелые, а иногда и с летальным исходом.²⁸⁸

Изучение многочисленных материалов расследования причин несчастных случаев на производстве с тяжелым или летальным исходом, показали, что в силу личных качеств работников, которые формируются, как правило в раннем и подростковом возрасте, у сформировавшегося взрослого человека - работника весьма не просто изменить устоявшиеся привычки поведения (торопливость, невнимательность, всезнайство, ведущее к игнорированию изучения и запоминания правил поведения и др.).

В силу указанных причин и с целью минимизации и/или исключения из практики "человеческого фактора", как причины травматизма и профессиональной заболеваемости, была разработана настоящая модель формирования современного работника.

Реализация модели предусматривает период раннего воспитания в семье, в период дошкольного формирования основных качеств ребёнка, а также период обучения в школе. Другими словами модель рассчитана на дотрудовой период формирования будущего работника, который бы по своим чертам характера, знаниям, умениям, навыкам, а также привычкам поведения

²⁸⁸ Примеры из личной жизни автора: расчленение работника по горизонтали на две отдельные части тела листом железа; скальпирование головы сверловщицы, нарушившей правила использования СИЗ, блокировка системы двуручного включения прессы штамповщиком с потерей обеих кистей рук и др. случаи

гарантировал осторожное, обдуманное, неторопливое, предсказуемое, внимательное, дисциплинированное и ответственное поведение как по своей воле, так и в соответствии с предписаниями инструкций, правил, алгоритмов, технологических процессов, норм и иных инструктивных материалов в процессе жизни и особенно во всех видах деятельности, включая сферу труда.

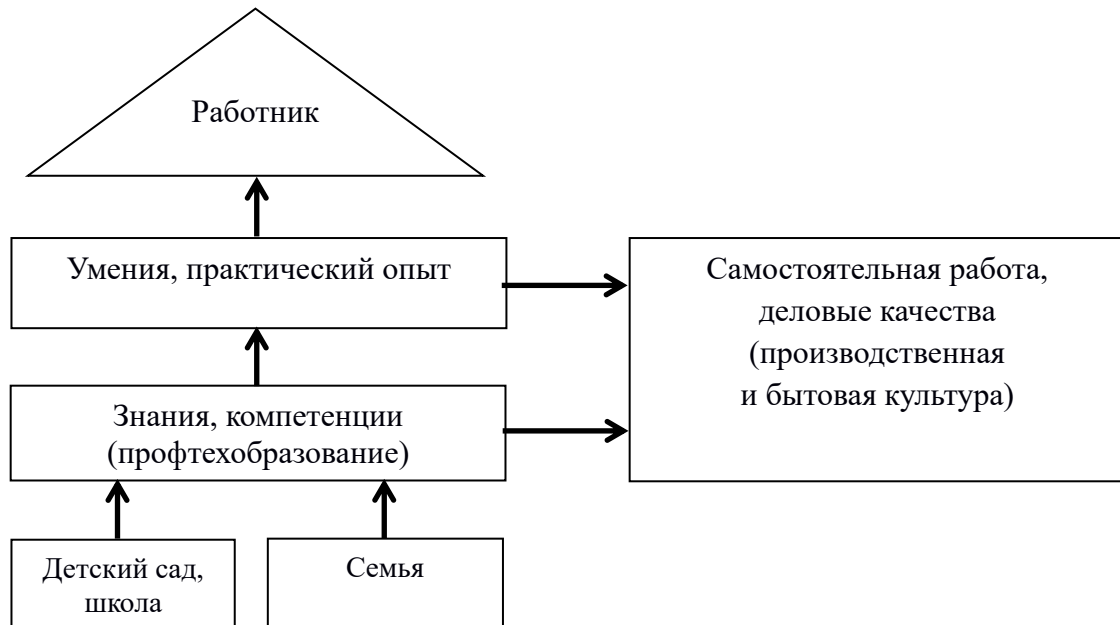


Рис. Модель современного работника

В основу модели положен принцип комплексного непрерывного процесса воспитания и образования как единого и неразрывного теоретико-методологического блока формирования ответственного гражданина и современного работника.

Исходным теоретическим и практическим опытом для формирования модели послужили труды известных в мире ученых: Марии Монтессори, А.Маслоу, А.Файоля, К. Арджириса, А.Смита, Ф.Тейлора, Д. Мак-Грегора, Ф. Герцберга, Н.Н.Пирогова, К.Д.Ушинского, Л.Н.Толстого, П.Ф.Каптерева, П.П.Блонского, А.В.Луначарского, А.С.Макаренко, Л.С.Выготского, В.А.Сухомлинского, В.И.Вернадского и др.

Базовым субъектом правильного воспитания будущего работника является семья, передающая в последствии ребёнка на воспитание и образование в дошкольное образовательное учреждение - детский сад, следующим учреждением обучения после которого является школа в её известной триаде. Автор приветствует опыт советской трудовой политехнической школы, в которой с первого класса прививалась любовь к труду и взаимопомощи, уважению старших и поддержке нуждающихся. Сочувствие, сопереживание, сотрудничество и взаимопомощь были главными чертами, которые учителя на личном примере воспитывали у учеников.

Ключевым принципом авторской модели является уход от привития с детства излишеств в понимании прав ребёнка, которые зачастую воспринимаются как вседозволенность и трактуются горе-воспитателями как

издержки воспитания со стороны семьи. Потворствует им и школа в какой-то мере: не прививая детям должным образом любви к труду и справедливости.

А школа для детей должна стать "школой радости", трудолюбия, творчества и созидания.

Цель воспитания - формирование человека как активной и творческой личности. Главная цель начального и среднего образования - не наука, а сам человек. В семье, детском садике и школе ребёнок и подросток должен восприниматься как предмет воспитания.

Решить поставленные выше задачи в сфере охраны труда позволит, разработанная и обоснованная авторская модель формирования современного работника, основанная на смещении акцентов воспитания трудолюбия, справедливости, ответственности и дисциплинированности в семью, дошкольное образование с одновременной профессиональной диагностикой и профориентацией, завершающейся в средней школе с параллельным освоением первичной профессии и аттестацией по основам безопасности жизнедеятельности, базирующаяся на теории и богатом отечественном и зарубежном опыте воспитания и образования человека.

Корпоративная модель рабочей демократии
(об участии работников организации в развитии регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда)

Участие работников в управлении организацией посредством развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, осуществляется путём создания первичной профсоюзной организации и формирования на выборной основе представительного органа работников организации - ПРОФКОМА в соответствии с положениями Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

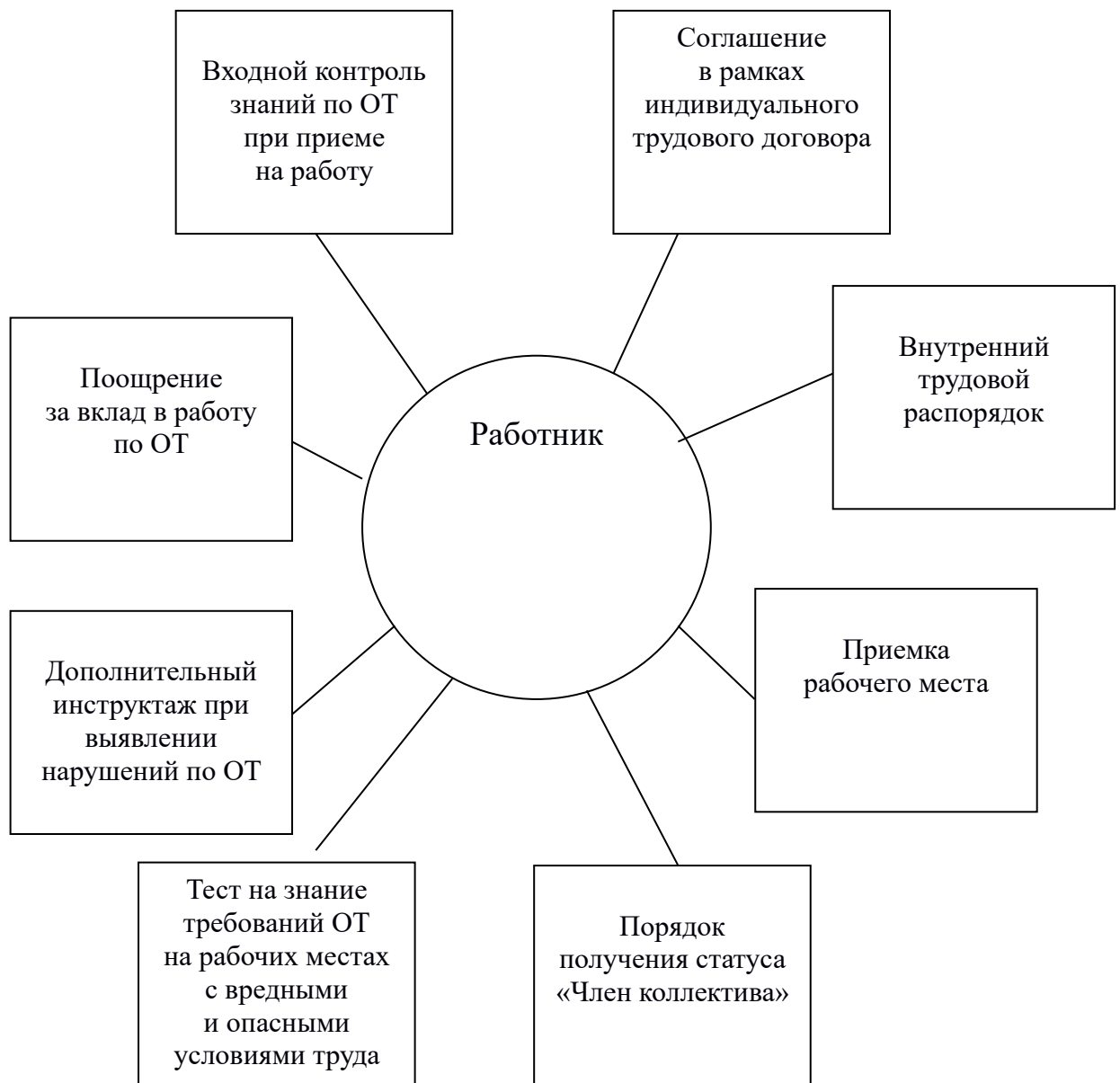


Рис. Модель рабочей демократии

Как свидетельствует практика, значительная часть несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний квалифицируются в статистике как следствие нарушения правил и норм охраны труда. Такие нарушения могут быть как со стороны работодателей, так и работников.

Принимая во внимание японский опыт формирования профсоюзных первичных организаций на корпоративном уровне как консолидирующее работников сообщество, активно участвующее в разрешении возникающих проблем и недостатков и не только социального, а и производственного, технологического и экономического направления, что является одним из ключевых факторов роста экономики страны, учли его в этой модели.

В целях сохранения жизни и здоровья, а также поддержания высокопродуктивной работоспособности работающих в условиях, сопряженных с риском происшествия несчастных случаев на производстве и/или получения профессиональных заболеваний посредством заключения в рамках коллективного договора между работодателем и/или собственником соглашения об обеспечении безопасности и гигиены труда на каждом рабочем месте, предусматривающего следующие мероприятия:

1) в процессе набора персонала обеспечить входной контроль (аттестацию) достаточности знаний, умений и навыков, необходимых для обеспечения безопасной и безаварийной работы на искомом рабочем месте;

2) при трудоустройстве заключить в рамках индивидуального трудового договора соглашение²⁸⁹ с работником о его согласии с необходимостью полного соблюдения норм, правил, обязательств и превентивных мер в сфере безопасности и гигиены труда, действующих на его рабочем месте и на территории организации;

3) в процессе ознакомления с рабочим местом и принятия работником его содержимого в целях осуществления труда и после прохождения полного первичного инструктажа по безопасности и гигиене труда на рабочем месте, оформить обязательство²⁹⁰ работника о полном и неукоснительном соблюдении им правил и положений о безопасности и гигиене труда, включая требования технологического процесса;

4) принятие к соблюдению работником Правил внутреннего трудового распорядка сопровождается подписанием нанимающимся предупреждения о запрещении на территории организации:

- курения табака, а равно использования электронных сигарет, курительных и нюхательных (жевательных) смесей;

- употребления алкогольных, горячительных, наркотических, энергетических и иных, способных оказать негативное влияние на психику и состояние здоровья, напитков;

- проявления иных вредных и опасных привычек, способных нанести вред окружающим, а также нарушить микроклимат и рабочую среду, установленную в соответствии с действующими корпоративными нормами.

5) вступая в ряды корпоративной профсоюзной организации нанимающийся работник приобретает статус "члена коллектива" и "члена первичной профсоюзной организации" с правами, обязанностями и ответственностью, вытекающими из Устава первичной профсоюзной организации и гарантиями, а также правовой защитой, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, регулирующими социально-трудовые права работников.

б) перед началом работы по технологическим процессам с вредными и/или опасными условиями труда, работник обязан пройти мини инструктаж или экспресс-тестирование по правилам выполнения предстоящей трудовой функции.

²⁸⁹ его форма: устное или письменное, а также содержание определяются службой управления персоналом

²⁹⁰ форма, порядок оформления и фиксации устанавливается администрацией подразделения по согласованию с профорганизацией подразделения.

7) при выявлении нарушений охраны труда, способных повлечь травматизм, в обеденный перерыв или по окончании трудовой смены, мастер производственного участка совместно с общественным инспектором (от профсоюзной группы) проводят внеочередной инструктаж по безопасности и гигиене труда с подписью каждого прослушавшего его в специальном журнале инструктажей.

8) Работодатель организации совместно с представительным органом работников разрабатывают и принимают положение о порядке поощрения работников, внесших свой вклад в улучшение безопасности и гигиены труда:

- обнаружение нарушения правил организации эксплуатации и обеспечения безопасности и гигиены труда и своевременное сообщение о нём;

- внесение предложений по улучшению охраны труда на рабочих местах, повышению знаний, умений и навыков работников;

- предложение мер превентивного характера по улучшению безопасности труда для внесения в раздел охраны труда в коллективном договоре.

Приложение 24

Модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса

В целях совершенствования механизма оценки состояния безопасности и гигиены труда на рабочем месте предлагается модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса (КОРМ-УТ-КСТП). Предлагаемая модель КОРМ-УТ-КСТП предусматривает оценку всего комплекса факторов, обуславливающих безопасность и гигиену труда и включает 5 фаз, представленных на рисунке 1.

ФАЗА	ЦЕЛЬ И ОБЪЕКТ ОЦЕНКИ	НОРМАТИВНЫЙ АКТ	ПРИМ=НИЕ
1-я	Оценка соответствия помещения	№ 384-ФЗ от 30.12.2009 г. ²⁹¹	
2-я	Оценка оборудования рабочего места	Статья 215 ТК РФ ²⁹²	
3-я	Оценка предметов труда и оснастки		
4-я	Оценка микроклимата и режимов труда	СНиПы ²⁹³ , ИТД ²⁹⁴ , КД ²⁹⁵ , ПВТР ²⁹⁶	
5-я	Оценка соблюдения ТП и квалификации р-ка		

Рис. 1. Модель комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса как основа установления категории рабочего места

Цели и объекты комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса могут варьироваться с учетом отраслевых, производственных и технологических особенностей и специфики. Неизменной является конечная цель: определение комплексной оценки безопасности и гигиены труда на конкретном рабочем месте.

1-я - оценка соответствия помещения (его проекта), в котором оборудовано рабочее место;

2-я фаза - оценка самого рабочего места (машины, оборудование, оснастка, инструмент, технические средства защиты) на соответствие его требованиям безопасности и гигиены труда;

3-я фаза - оценка на соответствие требованиям ОТ используемых на рабочем месте материалов, комплектующих, видов энергии и имеющих место излучений, а также микроклимата;

4-я фаза - оценка соблюдения сторонами предусмотренных законодательством режимов труда и отдыха, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного и индивидуального договоров;

²⁹¹ Федеральный закон от 30.12.09 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» (с последующими изменениями и дополнениями),

²⁹² Трудовой кодекс Российской Федерации №90-ФЗ от 30.06.2006 / Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда

²⁹³ Соответствующие отрасли Санитарные нормы и правила

²⁹⁴ Раздел Индивидуального трудового договора, регламентирующий обеспечение сторонами охраны труда

²⁹⁵ Разделы Коллективного договора, посвященные вопросам безопасности и гигиены труда в организации

²⁹⁶ Правила внутреннего трудового распорядка, утверждённые работодателем по согласованию с профкомом

5-я заключительная фаза включает оценку знаний, умений и навыков работника и качество соблюдения им последовательности и полноты реализации технологического процесса в период работы. Предлагаемый алгоритм комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса (КОРМ-УТ-КСТП) позволяет учесть весь спектр факторов, обуславливающих безопасность и гигиену труда на рассматриваемом рабочем месте.

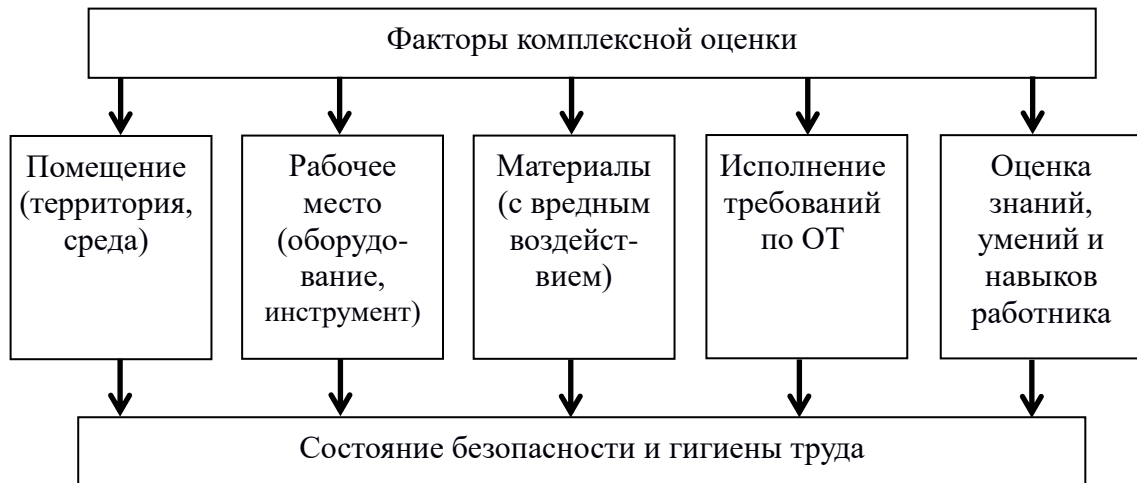


Рис. Модель+ комплексной оценки рабочего места, условий труда и качества соблюдения технологического процесса