

# ОХРАНА И ЭКОНОМИКА ТРУДА

НАУЧНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ, 2018, № 2(31)

## СОСТАВ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА:

**Сафонов А.Л.** (председатель редакционного совета) – проректор Академии труда и социальных отношений, д-р экон. наук, профессор

**Платыгин Д.Н.** (заместитель председателя редакционного совета) – генеральный директор ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. социол. наук

## ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА:

**Збышко Б.Г.** – профессор кафедры Государственного и муниципального управления Института социально-гуманитарного образования Московского педагогического государственного университета, д-р экон. наук, профессор

**Ильин С.М.** – директор Уральского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. экон. наук

**Катульский Е.Д.** – главный научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, д-р экон. наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации»

**Крюков Н.П.** – советник директора Поволжского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, д-р ист. наук, профессор

**Лайкам К.Э.** – заместитель руководителя Федеральной службы государственной статистики, д-р экон. наук

**Сорокин Ю.Г.** – президент ассоциации «СИЗ», канд. техн. наук, профессор

**Кришталь Д.М.** – заместитель Председателя Федерации Независимых Профсоюзов России

## СОСТАВ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

**Платыгин Д.Н.** (главный редактор – председатель редакционной коллегии) – генеральный директор ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. социол. наук

**Елин А.М.** (секретарь редакционной коллегии) – ученый секретарь ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, д-р экон. наук, канд. социол. наук, доцент

## ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

**Алимов Н.П.** – начальник отдела экспертизы условий труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. техн. наук

**Истомина С.В.** – первый заместитель директора Поволжского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, д-р техн. наук, профессор

**Корж В.А.** – директор Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**Кузнецова Е.А.** – начальник отдела экономического анализа и мониторинга условий и охраны труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. социол. наук

**Маслова М.С.** – директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, канд. экон. наук

**Пашин Н.П.** – советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, д-р экон. наук, профессор

**Рябова В.Е.** – начальник отдела учебно-методического и аналитического обеспечения обучения по охране труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. экон. наук

*Все официальные документы, помещенные в сборник, публикуются с сохранением авторской стилистики, орфографии и пунктуации. Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции. При цитировании ссылка обязательна. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций. Иллюстративный материал заимствован из общедоступных ресурсов Интернета, не содержащих указаний на авторов этих материалов и каких-либо ограничений для их заимствования.*

Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Свидетельство ПИ № ФС77-38666 от 20.01.2010 г.  
Подписано в печ. 20.06.2018. Формат 60x84/8. ОП. Усл. печ. л. 9,5. Уч.-изд. л. 7,25. Тираж 1000 экз. Заказ № \_\_\_\_\_.

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**Адрес:** 105043, Москва, 4-я Парковая ул., 29. **Тел.:** (499) 367-13-09. **Факс:** (499) 164-93-20. **Сайт:** www.vcot.info, **E-mail:** vcot@mail.ru

© ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2011-2018

# СОДЕРЖАНИЕ

## ■ АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

Мосина Л.Л., Сковпень В.А.	Соотношение заработной платы и производительности труда по видам экономической деятельности в Российской Федерации.....4
-------------------------------	--

## ЭКОНОМИКА ТРУДА

### ■ ЭКОНОМИКА

Ракоти В.Д.	Технологический рывок и кадры.....15
Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А.	Развитие новых форм занятости в России.....23

### ■ УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Меньшикова О.И.	Бедность трудоспособного населения: причины и следствия.....31
-----------------	--

### ■ СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Калмыков С.Б.	Служба занятости населения: экспертная оценка реализации ожиданий.....41
---------------	--

## ОХРАНА ТРУДА

### ■ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Минько В.М., Евдокимова Н.А.	Анализ результатов проведения специальной оценки условий труда на хлебобулочном производстве.....48
Утюганова В.В, Сердюк В.С.	Информационное обеспечение как средство интеграции охраны труда в систему управления предприятием.....57

### ■ УСЛОВИЯ ТРУДА, ЗДОРОВЬЕ НА РАБОТЕ

Елин А.М., Карнаух М.Н.	Безопасность рабочего места – гарантия сохранения жизни и здоровья персонала.....61
Абдулмажидов Х.А., Барсукова М.В.	О микроклимате на рабочих местах.....69

### ■ НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Тодразде К.Н.	К вопросу разработки нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работника.....74
---------------	---

### ■ ОБУЧЕНИЕ

Жилин О.И.	Правовые и методологические аспекты разработки программы профессиональной переподготовки в области охраны труда.....83
Казаков Л.Г., Соболев А.В., Гренц Н.В.	О значимости качественного проведения обучения в форме инструктажей на лесозаготовках.....90

## ■ МОНИТОРИНГ

Замигулов Е.А.,  
Родин В.Е.,  
Филиппов В.И. Изменить отношение от директора до рабочего к вопросам охраны труда.....94

Медведев В.И. Из истории деятельности технической инспекции труда России...100

## ■ ИНФОРМАЦИЯ

100 лет технической инспекции труда (по материалам публикаций в периодической печати).....107

Об отраслевых соглашениях.....112

## ■ СВЕДЕНИЯ О СТАТЬЯХ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Сведения об авторах и аннотированное содержание выпуска на английском языке.....113

Контактную информацию об авторах можно получить в редакции журнала, страницы журнала открыты для дискуссий. Мнение редакции может не совпадать с точкой зрения авторов.

### ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РУКОПИСЕЙ К ПУБЛИКАЦИИ

#### Общие требования

- Статья предоставляется в 1 экземпляре на бумажном носителе и в электронном виде (по электронной почте [izdat@vcot.info](mailto:izdat@vcot.info) или на любом электронном носителе) по почте на адрес 105043, г. Москва. 4-я Парковая ул., д. 29.

- Файл должен содержать статью, включая аннотацию, ключевые слова на русском и английском языках; таблицы, графики, рисунки.

- Автор имеет право опубликовать в одном номере не более двух статей (одна в соавторстве). Количество авторов в одной статье – не более трех.

- Набор текста осуществляется шрифтом Times New Roman кегль 12, одинарный интервал, текст выравнивается по ширине; абзацный отступ – 1,25 см, правое поле – 2,5 см, левое поле – 1,5 см, поля внизу и вверху – 2 см.

- Объем статьи до 40 000 знаков (включая таблицы, графический материал, аннотацию и список литературы).

- В бумажном варианте рукописи должна присутствовать сквозная нумерация страниц, рисунков, диаграмм, формул и таблиц.

- Таблицы в тексте должны иметь заголовки, на каждую таблицу в тексте должна быть ссылка.

- Иллюстрации должны иметь порядковый номер и названия. При написании математических формул, построении графиков, диаграмм, блок-схем не допускается размер шрифта менее 10 кегля.

- Все формулы должны быть созданы с использованием компонента Microsoft Equation. При нарушении требований объект удаляется из статьи или статья возвращается на доработку.

- Кавычки по всему тексту должны быть одинаковые «лапки» («...»). Вместо знака тире (–) не допускается использовать дефис (-).

- Каждая приведенная цифра или цитата должна быть подтверждена сноской или ссылкой на источник данных или высказывания.

- Сокращения и аббревиатуры должны расшифровываться по месту первого упоминания в тексте статьи.

#### Построение статьи

- Название статьи – выравнивание по центру, прописные буквы, полужирное начертание.

- Аннотация – не более 500 символов с пробелами, набранная курсивным шрифтом.

- Ключевые слова – 5-10 слов, набранные курсивным шрифтом.

- Фамилия и инициалы автора, ученая степень, ученое звание, должность и место работы, электронная почта, телефон.

- Далее на английском языке дублируются: название статьи, аннотация, ключевые слова, ФИО автора, ученая степень, ученое звание, должность и место работы.

- Основной текст статьи. Заголовки подразделов набираются полужирным шрифтом, выравнивание по центру.

- Список литературы в конце рукописи в алфавитном порядке по фамилиям авторов, в соответствии с принятыми стандартами библиографического описания.

- Ссылки на цитируемые источники размещаются в тексте в квадратных скобках с указанием номера источника.

# Соотношение заработной платы и производительности труда по видам экономической деятельности в Российской Федерации

УДК 331.2  
ББК 65.245

**МОСИНА Л.Л.,**  
ведущий научный сотрудник, канд. экон. наук  
**СКОВПЕНЬ В.А.,**  
ведущий научный сотрудник, канд. экон. наук  
(все – ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России)

В статье с использованием статистического материала проанализированы данные о темпах роста и дифференциации заработной платы, состоянии реальной заработной платы по видам экономической деятельности в РФ за 2007–2016 годы. Рассмотрена взаимосвязь производительности труда и заработной платы. Для роста экономики предлагается обеспечить рост реальной заработной платы, сокращение диапазона заработной платы низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников, улучшение соотношения индекса роста производительности труда и индекса роста заработной платы.

**Ключевые слова:** заработная плата, производительность труда, вид экономической деятельности, дифференциация, реальная заработная плата, покупательная способность

Прошедший десятилетний период для России характеризовался как экономическим ростом в отдельные годы, так и двумя экономическими кризисами, что не могло не отразиться на благосостоянии работников. Неоднородность развития по видам экономической деятельности обуславливает актуальность проведения исследования, посвященного изучению динамики заработной платы работников занятых в различных видах экономической деятельности и ее связь с производительностью труда.

В результате проведенных мероприятий по повышению минимальных государственных гарантий по оплате труда, заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии с введением новых

систем оплаты труда и исполнением майских Указов Президента Российской Федерации среднемесячная начисленная заработная плата работников в целом по видам экономической деятельности по предварительным данным в 2016 году по сравнению с 2007 годом возросла в 2,7 раза и составила 36709 рублей. Более высокими темпами, чем в среднем по России, росла заработная плата в ряде отраслей бюджетной сферы и в отдельных отраслях внебюджетной сферы.

Наибольший рост среднемесячной заработной платы среди отраслей социальной сферы за рассматриваемый период отмечается в образовании – в 3,2 раза и ее уровень в 2016 году составил 28094 рублей, в сфере предоставления прочих коммунальных,

социальных и персональных услуг – в 3,1 раза и ее уровень составил 32197 рублей, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – в 3,0 раза и составил 29845 рублей. При этом следует отметить, что самый высокий уровень заработной платы сложился в сфере научных исследований и разработок, где среднемесячная заработная плата работников в 2016 году составила 64054 рублей и по отношению к 2010 году возросла в 2,0 раза, а к 2000 году – в 23,7 раза. Среди отраслей внебюджетной сферы наибольшие темпы роста среднемесячной заработной платы отмечаются в рыболов-

стве, рыбоводстве –3,7 раза – и в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – 3,5 раза, в обрабатывающих производствах в целом темпы роста среднемесячной заработной платы были на уровне в среднем по экономике – 2,7 раза, но в большинстве обрабатывающих отраслей они были значительно ниже. Ниже средней по экономике росла заработная плата за рассматриваемый период в строительстве – в 2,3 раза, в добыче полезных ископаемых, в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, на транспорте и связи – в 2,5 раза (табл. 1).

**Таблица 1**

**Темпы роста и дифференциация среднемесячной заработной платы работников по видам экономической деятельности в Российской Федерации за период 2007 – 2016 гг.\***

Виды экономической деятельности	2016г. к 2007г., раз	2016г. к 2010г., раз	Среднемесячная заработная плата к ее уровню по экономике, %		
			2007 г.	2010 г.	2016 г.
Всего по экономике	2,7	1,8	100,0	100,0	100,0
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	3,5	2,0	45,2	50,9	59,3
Рыболовство и рыбоводство	3,7	2,3	108,9	113,5	149,6
Добыча полезных ископаемых	2,5	1,8	206,8	190,4	190,5
Обрабатывающие производства	2,7	1,8	94,7	91,1	94,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,5	1,6	114,7	115,3	108,0
Строительство	2,3	1,5	105,4	101,0	88,1
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	2,6	1,6	84,4	87,8	81,8
Гостиницы и рестораны	2,4	1,6	68,7	64,3	60,0
Транспорт и связь	2,5	1,6	121,0	122,1	113,1
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	2,6	1,7	122,4	122,3	119,1
Образование	3,2	2,0	64,6	67,2	76,5
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	3,0	1,9	73,8	75,0	81,0
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,1	2,0	76,5	78,1	87,7

\* Рассчитано авторами по [4].

Несмотря на относительно высокий рост среднемесячной заработной платы в отраслях бюджетной сферы по сравнению с ее ростом по экономике в целом, уровень среднемесячной заработной платы в сфере образования и в здравоохранении и предоставлении социальных услуг остается значительно ниже среднероссийского. Например, в образовании ее уровень в 2016 году составил 76,5%, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 81,2% к уровню в среднем по экономике. Вместе с тем, за анализируемый период дифференциация средней заработной платы сократилась по всем рассматриваемым отраслям бюджетной сферы. Если в 2007 году уровень средней заработной платы работников в образовании был ниже среднероссийского уровня по экономике на 35,4%, то в 2016 году указанное различие составило 23,5%, у работников в здравоохранении и предоставлении социальных услуг соответственно 26,2% и 18,8%. Значительное снижение дифференциации средней заработной платы произошло в сфере предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг. Если в 2007 году различия в указанной сфере и средней по экономике составляли 23,5%, то в 2016 году – 12,3%.

Превышение уровня средней заработной платы над средней по экономике на протяжении всего исследуемого периода отмечается в сфере операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг, в том числе в сфере научных исследований и разработок, которое составило в 2016 году 19,9% и 74,3% соответственно. В определенной мере это может быть обусловлено увеличением количества организаций негосударственной формы собственности с более высокой заработной платой как в сфере предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг, так и в сфере операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг.

Высокий уровень средней заработной платы среди внебюджетных отраслей про-

должает сохраняться в сфере по добыче полезных ископаемых – 69936 рублей, из нее в добыче топливно-энергетических полезных ископаемых – 77586 рублей, в обрабатывающих производствах наиболее высокий уровень заработной платы сложился в производстве кокса и нефтепродуктов – 88194 рублей. Превышение уровня средней заработной платы над средней по экономике в указанных отраслях в 2016 году составило 90,5%; 111,4% и 140,3% соответственно. Чрезвычайно низкий уровень заработной платы продолжает сохраняться в текстильном и швейном производстве – 17065 рублей, в производстве кожи, изделий из кожи и производства обуви – 19847 рублей, в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – 21755 рублей, что соответственно на 53,5%; 45,9% и 40,7% ниже среднего по экономике.

Анализ погодных темпов роста среднемесячной заработной платы работников по всем видам экономической деятельности свидетельствует о неравномерном росте их заработной платы. Наиболее высокими темпами росла заработная плата работников по всем видам деятельности за период 2007-2008 годы. В бюджетной сфере ее рост за указанный период в образовании составил 28,9%, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 30,0%, в предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг – 30,3%, во внебюджетных отраслях: в сельском хозяйстве – 37,9%, в рыболовстве – 31,8%, в строительстве – 29,6%, в оптовой и розничной торговле – 30,1% при росте заработной платы в среднем по экономике 27,2%, в последующие годовые периоды ее рост в основном не превышал 12,0%. Очевидно, высокий рост заработной платы в бюджетных отраслях в выше указанный период обусловлен увеличением фондов оплаты труда работников бюджетных учреждений и введением новых систем оплаты труда.

При общем росте средней заработной платы в последние годы отмечается общая тенденция падения реальной заработной

платы в целом по экономике и ее видам деятельности. Если за период 2007–2013 годы уровень реальной заработной платы как в целом по экономике, так и в ее отраслях не опускался ниже 100% за исключением кризисного 2009 года (кроме сельского хозяйства, рыболовства, здравоохранения и образования), то за период 2014–2016 годы данный показатель по многим видам деятельности не достигал 100%, что также обусловлено кризисными явлениями в экономике. Существенное падение реальной заработной платы отмечается в 2015 году по отношению к 2014 году во всех видах деятельности (за исключением рыболовства и рыбоводства), его значение было ниже 100%, а в отдельных отраслях внебюджетной сферы данный показатель не достигал даже 90% (в целлюлозно–бумажном производстве, издательской и полиграфической

деятельности, в производстве неметаллических минеральных ресурсов, в строительстве и в связи). Если в образовании в 2014 году по отношению к 2013 году реальная заработная плата составляла 102,2%, то в 2015 году по отношению к 2014 году данный показатель упал до 90,1%, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг показатель реальной заработной платы снизился с 102,7% до 90,1% соответственно. В 2016 году по отношению к 2015 году уровень реальной заработной платы в большинстве видов экономической деятельности несколько возрос, вместе с тем, в отдельных отраслях промышленности и в бюджетной сфере остается ниже 100,0%, в образовании данный показатель составил 97,4%, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 98,9% при 100,7% по экономике в целом (табл. 2).

**Таблица 2**

**Реальная заработная плата по основным видам экономической деятельности \***

Наименование видов деятельности	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Всего по экономике	117,3	111,5	96,5	105,2	102,9	108,4	104,8	101,2	90,7	100,7
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	123,4	102,9	101,6	103,7	107,8	107,9	104,2	104,6	96,3	103,0
Рыболовство, рыбоводство	110,3	115,5	105,2	97,1	100,6	107,1	104,0	106,0	109,0	109,9
Добыча полезных ископаемых	111,4	103,5	95,3	105,5	104,4	106,3	100,6	101,0	93,5	102,5
Обрабатывающие производства	115,9	109,2	92,5	107,6	105,3	107,1	103,3	101,2	93,6	101,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	111,5	107,2	101,3	104,8	103,0	103,9	102,5	100,2	91,7	100,4
Строительство	121,0	113,6	87,3	109,3	103,2	104,3	100,0	98,3	88,4	100,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	127,9	114,0	95,7	107,9	98,3	104,9	100,3	102,5	91,1	104,1
Гостиницы и рестораны	113,9	108,3	96,8	101,0	100,7	107,7	103,1	100,1	90,4	99,8
Транспорт и связь	112,7	110,6	96,6	106,9	103,1	104,6	103,0	99,3	91,2	99,4

Наименование видов деятельности	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	119,6	112,0	95,1	106,0	101,7	104,2	102,5	102,9	91,8	102,6
Образование	115,3	113,0	105,2	99,0	103,6	114,3	115,6	102,3	90,1	97,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	114,2	113,9	101,7	99,3	102,9	111,9	110,9	102,7	90,1	98,5
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	119,2	114,2	88,7	101,6	102,6	109,7	110,4	104,5	93,4	100,0

\* Рассчитано авторами по [4] и [2].

Основное влияние на падение реальной заработной платы оказывают снижение объемов производства, инфляция и рост тарифов на услуги ЖКХ и транспорт.

Одной из причин сохраняющейся высокой дифференциации заработной платы во многих видах деятельности как внебюджетной сферы (сельское хозяйство, обрабатывающие отрасли, строительство), так и в бюджетных отраслях (здравоохранение, образование) с ее среднероссийским уровнем по экономике является низкая средняя заработная плата в указанных отраслях. Низкий уровень заработной платы в сельском хозяйстве, в ряде обрабатывающих отраслей, в строительстве, в образовании, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг и в предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг по сравнению со средним по экономике обуславливает и ее низкую покупательную способность, которая за весь рассматриваемый период в названных видах экономической деятельности продолжает быть существенно ниже, чем в среднем по экономике. Исходя из данных о величине прожиточного минимума трудоспособного населения правомерно более достоверно определить реальные различия в стоимости жизни работников бюджетной и внебюджетной сферы. О ре-

альной стоимости жизни можно судить по количеству потребительских корзин, которые можно выкупить на среднюю заработную плату. В среднем по экономике работник на свою заработную плату в 2016 году мог выкупить 3,5 корзины прожиточного минимума трудоспособного населения, а работник образования – 2,7 корзины прожиточного минимума, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 2,8 корзины. Наибольшее количество потребительских корзин имели работники в сфере операций с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг – 4,2 корзины и научных исследований и разработок – 6,0 корзины. Среди видов экономической деятельности во внебюджетной сфере наибольшее количество потребительских корзин на свою заработную плату работник мог выкупить в сфере добычи полезных ископаемых – 6,6, при этом 7,3 корзины – в добыче топливно-энергетических полезных ископаемых. В обрабатывающих производствах это работники, занятые в производстве кокса и нефтепродуктов – 8,3 корзины. Наименьшая покупательная способность сохраняется у работников в текстильном и швейном производстве – 1,6 потребительских корзин, в производстве кожи и обуви – 1,9, в обработке древесины и производстве изделий

из дерева – 2,1, а также в строительстве – 3,1 корзин.

Важное значение в оценке дифференциации заработной платы работников отраслей бюджетной и внебюджетной сферы и экономики в целом представляет анализ данных выборочного обследования о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы за апрель 2017 года. Согласно данным выборочного обследования, разрыв заработной платы у 10% с наибольшим и 10% работников с наименьшим уровнем заработной платы в среднем по экономике составил 14,1 раз. По рассматриваемым отраслям бюджетной сферы эта величина колеблется. Наибольшее ее значение наблюдается в сфере предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг – 22,7 раза, из них в деятельности по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта – 18,4 раза, в профессиональной научной и технической деятельности – 19,5 раза и деятельности в области культуры, спорта досуга и развлечений – 18,4 раза, наименьший разрыв в заработной плате имеет место в здравоохранении и предоставлении социальных услуг и в образовании, величина которого составила 9,4 и 10,5 раза соответственно. Во внебюджетной сфере наибольший разрыв средней заработной платы 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников сложился в рыболовстве и рыбоводстве – 30,0 раз, в оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств и мотоциклов – 15,8 раза, в остальных видах деятельности внебюджетной сферы этот показатель колеблется в пределах от 7,7 в производстве текстильных изделий, одежды, изделий из кожи до 12,7 раза в строительстве.

Следует отметить, что соотношение размеров средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой из год в год как в среднем по экономике, так и во внебюджетных и бюджетных отраслях имеет тенденцию к снижению. Уменьше-

ние разрыва между крайними децильными группами работников является следствием более высоких темпов роста средней заработной платы у группы наименее оплачиваемых работников по сравнению с группой высокооплачиваемых работников. Если за апрель 2017 года средняя заработная плата 10% наиболее оплачиваемых работников в среднем по экономике выросла по сравнению с апрелем 2007 года в 2,9 раза, то у 10% наименее оплачиваемых работников – в 4,6 раза, в бюджетной сфере: в сфере научных исследований и разработок рассматриваемое соотношение составило 3,7 и 4,6 раза соответственно, в образовании – 3,3 раза и 4,8 раза, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 3,2 и 4,7 раза, в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений – 3,2 и 5,1 раза соответственно. По внебюджетной сфере отмечается аналогичное положение. Например, в сельском хозяйстве за анализируемый период средняя заработная плата 10% наиболее оплачиваемых работников выросла в 4,1 раза, у 10% наименее оплачиваемых – в 8,7 раза, в добыче полезных ископаемых – в 2,7 и 3,6 раза, в производстве текстиля, изделий из кожи – в 3,4 и 4,4 раза, в производстве автотранспортных средств – в 3,1 и 4,4 раза, в строительстве – в 2,8 и 3,4 раза соответственно. Проведенный анализ свидетельствует о некотором сокращении дифференциации в заработной плате между малообеспеченными и высокообеспеченными работниками по всем видам экономической деятельности, что в определенной мере обуславливает относительный рост уровня жизни населения. Вместе с тем, уровень дифференциации в заработной плате между малообеспеченными и высокообеспеченными работниками в целом по экономике остается высоким – 14,1 раза, как отмечалось ранее, что значительно выше, чем в странах Европы, где он составляет 7–10 раз [11, с. 202].

Принято считать, что для того, чтобы система оплаты труда была эффективной, темпы роста производительности труда должны

опережать темпы роста средней заработной платы. В то же время, как отмечают отдельные экономисты, если доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости ниже среднеотраслевой, то темпы роста средней заработной платы могут превышать темпы роста производительности труда. Когда доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости достигнет оптимальной величины, тогда в дальнейшем соотношение темпов роста оплаты труда и производительности труда должно быть примерно одинаковым. Согласно оценкам ученого – экономиста Жукова А.Л., результатам деятельности социально ответственных компаний соответствует доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости на уровне и выше 55 процентов [7, с. 363]. Также необходимо отметить подход других ученых – экономистов [6, с. 71], в соответствии с которым, если производительность труда увеличивается за счет внедрения новой техники, темпы роста заработной платы могут отставать от роста производительности труда. И наоборот, если производительность труда растет за счет повышения квалификации персонала и интенсивности труда, то темпы роста производительности труда и заработной платы могут сближаться.

По оценкам Аналитического центра при Правительстве РФ, производительность труда в России растет значительно ниже, чем в других странах: от среднемировых показателей производительность труда в России отстает на 27%, от европейских стран – на 81% [9]. Объясняется такое состояние уровня производительности труда в России технологическим отставанием в ряде отраслей, в частности, высоким износом основных фондов и отставанием в сфере информационных технологий.

Так, по данным Росстата, степень износа основных фондов в целом по Российской Федерации в 2015 году составляла 47,7%. Наиболее высокая степень износа наблюдалась в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 53,9%, добыче полезных ископаемых – 55,4%, транспорте и

связи – 55,8%, наиболее низкая – по таким видам экономической деятельности, как гостиницы и рестораны – 37,6%, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг – 38,1%, оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 39,6%. Данный уровень износа основных фондов существенно превышает показатели экономически развитых стран и, по некоторым оценкам, превысил критические его значения. Следует отметить, что в 2015 году по сравнению с 2014 годом по большинству видов экономической деятельности наблюдалось небольшое снижение степени износа основных фондов (как правило, на 2–3%), что можно характеризовать положительно. Если данная тенденция не будет иметь продолжения, то это может привести к резкому падению производства.

Вместе с тем, осуществляют инновационную активность сравнительно небольшое число организаций – 8,4% в 2016 году, причем начиная с 2011 года наблюдается падение данного показателя, который в 2011 году составлял 10,4%. По данным Стратегии научно-технического развития Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 1 декабря 2016 г. № 642 (подпункт «г» пункта 11), доля инновационной продукции в общем выпуске составляет всего 8 – 9 процентов; инвестиции в материальные активы в России в 3 – 10 раз ниже, чем в ведущих государствах. Как отмечают эксперты Аналитического центра при Правительстве РФ, хронически низкая производительность труда опасна как с точки зрения замедления экономического роста, так и повышения качества жизни населения.

Подходы к решению данной проблемы разрабатываются на государственном уровне. В соответствии с пунктом «г» подпункта 1 Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» предусмотрено увеличение производительности труда к

2018 году в 1,5 раза относительно уровня 2011 года. Как заявлял Премьер–Министр Медведев Д.А., власти намерены принять ряд мер поддержки для компаний и работников, чтобы обеспечить рост производительности труда, а 31 октября 2017 года Президент РФ Путин В.В. провел совещание с членами Правительства России по вопросу производительности труда [8].

Как отмечают ученые, опережающий рост заработной платы в российской экономике, наблюдающийся в последние годы, является необходимым для преодоления последствий кризисного падения реального содержания заработной платы в начале – середине 1990–х гг. и соответственно – для повышения производительности труда [10]. Рост реальной заработной платы ведет к увеличению покупательной способности населения, что вызывает расширение внутреннего рынка и стабилизацию экономи-

ческого роста. Кроме того, более высокие темпы роста средней заработной платы по сравнению с ростом производительности труда оправданны в связи с высоким уровнем дифференциации в оплате труда между низко- и высокооплачиваемыми работниками.

Особого внимания заслуживает анализ соотношения индекса роста производительности труда и индекса роста средней заработной платы по видам экономической деятельности (табл. 3). Для сопоставимости данных анализ изменения указанных соотношений проводился за период 2010–2016 годов, поскольку, начиная с 2010 года индекс производительности труда рассчитывается (по другой методике), как частное от деления индексов физического объема добавленной стоимости и совокупных затрат труда по «хозяйственным» видам деятельности.

**Таблица 3**

**Коэффициент соотношения индекса роста производительности труда и индекса роста средней заработной платы по видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2010–2016 гг.\***

<b>Вид экономической деятельности</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<i>В целом по экономике</i>	<i>0,918</i>	<i>0,931</i>	<i>0,907</i>	<i>0,913</i>	<i>0,923</i>	<i>0,934</i>	<i>0,925</i>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0,796	0,985	0,884	0,954	0,916	0,943	0,942
Рыболовство, рыбоводство	0,935	0,949	0,972	0,951	0,841	0,790	0,818
Добыча полезных ископаемых	0,925	0,908	0,898	0,938	0,944	0,911	0,895
Обрабатывающие производства	0,914	0,925	0,931	0,926	0,939	0,896	0,930
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0,919	0,894	0,918	0,905	0,928	0,943	0,950
Строительство	0,853	0,940	0,925	0,920	0,929	0,990	0,893

\* Рассчитано авторами по [4] и [5].

Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	0,898	0,956	0,926	0,930	0,893	0,869	0,870
Гостиницы и рестораны	0,942	0,938	0,900	0,914	0,925	0,901	0,891
Транспорт и связь	0,903	0,943	0,930	0,913	0,938	0,944	0,937
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	0,918	0,904	0,920	0,987	0,889	0,917	0,913

Как следует из приведенных выше данных, на протяжении всего рассматриваемого периода индекс роста средней заработной платы по всем видам экономической деятельности опережает индекс роста производительности труда. Коэффициент соотношения индекса роста производительности труда и индекса роста средней заработной платы по видам экономической деятельности существенно колеблется. Выше, чем в целом по экономике, коэффициент соотношения индекса роста производительности труда и индекса роста средней заработной платы в 2016 году сложился в сфере производства и распределения электроэнергии, газа и воды, в сельском хозяйстве, на транспорте и связи и в обрабатывающих производствах, в остальных видах деятельности указанный коэффициент соотношения был ниже.

В целом по экономике за анализируемый период отмечается положительная тенденция, так как разрыв в указанных индексах в 2016 году по сравнению с 2010 годом уменьшился и коэффициент соотношения индекса роста производительности труда и индекса роста средней заработной платы незначительно, но приближается к единице. Наиболее существенно вырос индекс производительности труда в сельском хозяйстве, в результате коэффициент соотношения индекса роста производительности труда и индекса роста средней заработной платы в 2016 году возрос и составил 0,942 против 0,796 – в 2010 году. Аналогичная по-

ложительная тенденция отмечается в сфере производства и распределения электроэнергии, газа и воды, где коэффициент соотношения в 2016 году составил 0,950 против 0,919 – в 2010 году, а также на транспорте и связи и в обрабатывающих производствах, в которых данный показатель в 2016 году составил 0,937 и 0,930 против 0,903 и 0,914 в 2010 году соответственно.

Негативное положение отмечается в рыболовстве и рыбоводстве, где индекс роста заработной платы за рассматриваемый период существенно растет, а индекс роста производительности труда падает и сложился на уровне 2010 года, в результате коэффициент соотношения индекса роста производительности труда и индекса роста средней заработной платы в отрасли упал с 0,935 в 2010 году до 0,818 в 2016 году. Отрицательная тенденция также имеет место в строительстве и в добыче полезных ископаемых.

Опережение роста номинальной заработной платы – 175,2% над ростом производительности труда – 107,7% обусловлено высокими темпами инфляции, которая за период 2010 – 2016 годы составила 171,6%. Реальная заработная плата за этот период выросла на 108,4%, поэтому для сопоставления указанных показателей целесообразнее использовать соотношение роста производительности труда и реальной заработной платы работников. Как следует из проведенного анализа, рост реальной заработной платы за рассматриваемый пе-

риод в целом по экономике превышал рост производительности труда. В результате, коэффициент соотношения индекса роста производительности труда и индекса роста реальной заработной платы составил

за 2010–2016 годы 99,4%. В отдельные годы по ряду видов экономической деятельности темпы роста производительности труда превышали темпы роста реальной заработной платы (рис. 1).



Рис. 1. Реальная заработная плата работников и индекс производительности труда по отдельным видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2010–2016 гг.

Улучшение соотношения индекса роста производительности труда и индекса роста средней заработной платы является важным фактором повышения эффективности производства.

Условием развития экономики в целом являются опережающие темпы производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы, однако при

определенных условиях более высокие темпы роста заработной платы представляются вполне допустимыми. Рост реальной заработной платы и сокращение диапазона заработной платы низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников будет способствовать расширению внутреннего рынка и соответственно росту экономики.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Труд и занятость в России. 2015: Стат.сб. – М.: Росстат, 2015.
2. Российский статистический ежегодник. 2016: Стат.сб. – М.: Росстат, 2016.
3. Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы за апрель 2017 года (статистический бюллетень). – М.: Росстат, 2017.
4. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/zrpl-v.doc](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/zrpl-v.doc) (дата обращения: 14.12.2017).
5. Индексы производительности труда в экономике Российской Федерации. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/vvp/vvp-god/pr-tru.xlsx](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/pr-tru.xlsx) (дата обращения: 14.12.2017)
6. Боровик Л.С., Вардеванян Г.Л. Взаимосвязь производительности и оплаты труда: сравнительная динамика и проблемы оптимизации. // Белорусский экономический журнал. – 2008. – № 1.
7. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: монография. – М.: ИД «АТиСО», 2014.
8. Замахина Т. Путин В.В. обсудит с Правительством производительность труда // Российская газета от 30.10.2017. URL: <https://rg.ru/2017/10/30/putin-obsudit-s-pravitelstvom-proizvoditelnost-truda.html> (дата обращения: 13.12.2017).
9. Игнатова О. Почему рабочий день удлиняется, а производительность падает. // Российская газета – Федеральный выпуск № 7318 (152). – 12.07.2017.
10. Попков А.А. О взаимосвязи роста производительности труда и роста оплаты труда // Современная наука. – 2015. – № 4.
11. Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России: монография. – М.: Проспект, 2017.
12. Яковлев Р.А. Динамика производительности труда и заработной платы в постсоветской России: есть ли взаимосвязь? // Российский экономический журнал. – 2003. – № 9–10.

# Технологический рывок и кадры

УДК 331.108  
ББК 65.240

**РАКОТИ В.Д.,**

главный научный сотрудник Центра изучения трудовых отношений  
и рынка труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,  
д-р экон. наук, профессор

Выступая на съезде «Единой России» Президент РФ В.В. Путин подчеркнул, что «Россия должна не только прочно закрепиться в пятерке крупнейших глобальных экономик, но и приблизиться к уровню передовых стран по ВВП на душу населения».

**Ключевые слова:** технологический рывок, развитие человеческого потенциала, трансформация рынка труда, внедрение новых и цифровых технологий, рост производительности труда, рост заработной платы, подготовка кадров, развитие личностных качеств работников

По данным Росстата, Россия по этому показателю отстает от ведущей пятерки стран мира на 50-100%, что оценено по паритету покупательной способности рубля и без учета девальвации его курса в конце 2014 г.<sup>1</sup>. При оценке по номинальному курсу рубля и с учетом его девальвации отставание будет еще более значительным.

Если продолжать дела в отечественной экономике как они идут сейчас, то, по расчетам Центра развития НИУ ВШЭ, она будет расти до 2025 г. по 1.2% в год, в 2026-2035 гг. – по 1%<sup>2</sup>. Однако в этих условиях Правительство РФ тяготеет к стабильности. Так, как следует из доклада РАН «Структурно-инвестиционная политика в целях обеспечения экономического роста России», согласно правительственной политики рост производительности труда к 2030 г. по сравнению с 2016 г. составит всего на 51.6%<sup>3</sup>. Это означает в среднем ежегодный темп роста всего в 3%. Естественный вопрос: насколько при таком темпе можно восполнить отставание в технологическом уровне и не менее важно – решить задачу по увеличению валового продукта на душу населения. Кроме того на очередной президентский

срок намечено решение крупных социальных проблем. Для их осуществления нужны финансовые средства. Важным их ресурсом служит подъем отечественной экономики, что, в свою очередь, можно добиться, как указывал В.Путин, за счет технологического рывка<sup>4</sup>. В структуре Правительства РФ нет специального органа, курирующего развитие в стране новых технологий, нет и ответственного правительственного органа за выполнение этой задачи. Значит каждая отрасль или регион, большинство предприятий и организаций будут «вариться в собственном соку». Следовательно, удар будет наноситься «растопыренными пальцами», как это было с майскими (2012 г.) указами Президента РФ. В то же время советская и российская история богата многочисленными примерами высокой степени централизованного управления конкретными мероприятиями, что приносило успех.

Таким образом, в экономике требуются другие более высокие темпы роста. Еще ранее Президент РФ указал на необходимость в ближайший период выйти на темп роста экономики, превышающий среднемировой уровень. Для производительности труда

<sup>1</sup> Российский статистический ежегодник. 2017. Стат. сб. /Росстат. – Р76, М., 2017. – С. 664.

<sup>2</sup> Известия. 19.04.2018. № 70.

<sup>3</sup> Известия. 12.12.2017. № 234.

<sup>4</sup> Комсомольская правда. 24.03.2018 г.

это означает в целом по стране рост в 5-6% в год, т.е. в полтора-два раза больше, чем это можно ожидать, следуя в русле нынешней правительственной политики.

В этой обстановке нужны неординарные меры. В.Путин в своем ежегодном послании федеральному собранию назвал некоторые из них: развитие человеческого потенциала, экономический рост, совершенствование инфраструктуры, оборона, глобальная технологическая трансформация<sup>5</sup>. Используя стратегию опережающего развития и на базе мощного технологического рывка стране реально достичь намеченные рубежи. Изучение истории человечества убедительно свидетельствует, что технологическое развитие страны служит надежной базой неуклонного повышения качества жизни ее граждан<sup>6</sup>.

Поставленная В. Путиным цель воплотилась в подписанном сразу после инаугурации майском указе «О национальных целях и стратегических задачах развития России до 2024 года.» В нем в числе задач Правительства РФ предусмотрено увеличение до 50% количество организаций, осуществляющих технологические инновации, ускоренное внедрение цифровых технологий и обеспечение темпов экономического роста выше мировых. Правительству РФ поручено представить национальные проекты, в т.ч. по росту производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5% в год, привлечение к этому не менее 10 субъектов ежегодно, увеличение до 25 млн. чел. занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальное<sup>7</sup>.

Важнейшим приводным рычагом технологического рывка являются кадры. Новые идеи приходят в умы исследователей, новые технологии создаются учеными и

инженерами, внедряют их люди производства, применяют для изготовления продукции – рабочие и специалисты предприятий. У российских трудящихся – высокий трудовой потенциал. С высшим и средним профессиональным образованием 78.6%, в т.ч. в обрабатывающей промышленности – 77,6%, управлении – 88%, финансах – 94,8%. В возрасти до 40 лет почти половина (48.9%) работников, в т.ч. руководителей – 36,8%, специалистов высшей и средней квалификации – более 51%, квалифицированных рабочих – 48,8%<sup>8</sup>. В науке исследованиями занято 370,4 тыс. чел., среди них 27,4 тыс. докторов наук и 84 тыс. – кандидатов наук<sup>9</sup>.

В настоящее время самый подходящий момент обратить внимание на неумолимое наступление в мире радикальных изменений технологий, что воплощается в новых условиях производства, видов и качества продукции и услуг. На Западе это получило название «четвертой промышленной революции» (ПР). Развивающаяся в мире революция технологий дает реальный шанс для осуществления значительного прорыва в повышении эффективности экономики. Всемирный экономический форум в сентябре 2015 г. спрогнозировал, что к 2025 г. 90% населения земли будет пользоваться смартфонами, такая же доля – иметь доступ к Интернету, из них 80% – к цифровому, состоится первая пересадка печени, 30% корпоративных проверок станет проводиться искусственным интеллектом (ИИ), будут произведены первый автомобиль и 5% потребительских товаров при помощи технологии 3Д-печати, примерно 10% автомобилей в США станут беспилотными, появится первый город с населением более 50 тыс. чел. без светофоров и первый ИИ-робот войдет в состав совета директоров корпорации<sup>10</sup>.

<sup>5</sup> Известия. 05.03.2018. № 39.

<sup>6</sup> В. Д. Роик. Труд и качество трудовой жизни. Практика и теория регулирования в западных странах и России: монография. – М.: Проспект, 2017. – С. 36-81.

<sup>7</sup> Комсомольская правда. 08.05.2018.

<sup>8</sup> Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб./Росстат. – М., 2017. – С. 59,64, 66-67.

<sup>9</sup> Там же. С. 466.

<sup>10</sup> Клаус Шваб. Четвертая промышленная революция. – М.: Издательство «Э», 2017. – С. 39-40..

Россию также не обойдет новая техника и технологии. По данным Глобального института McKinsey, к 2030 г. в России может быть автоматизировано примерно 16% рабочих мест или 10 млн. Она не собирается уступать завоеванное первенство в атомной энергетике, продолжать развивать ядерные технологии, совершенствуя и расширяя их мирное применение. Страна нацелена на завоевание своего места в мире в области биотехнологий и генной инженерии.

В этом мировом процессе человек является одновременно объектом и субъектом ПР. К человеку труда предъявляются новые повышенные требования к его техническим знаниям, профессиональным навыкам, практическому опыту, характеру и способностям личности.

Открывающиеся новые технологические возможности не только создают, но скорее заставляют человека работать в существенно непривычных условиях труда. Эти условия повышают эффективность труда, его потребительскую стоимость, что материализуется для работодателей в росте рентабельности производства и для работников – увеличении заработной платы. Рассмотрим часть из них.

В финансовой сфере бурно идет процесс внедрения новых технологий<sup>11</sup>. Благодаря ему автоматизированы и будут без участия операторов осуществляться многие банковские операции, запросы нужной информации и ответы на простые вопросы клиентов, анализ их потребностей и особенностей, задач бизнеса и подбор оптимального набора каналов продвижения товаров и услуг. Блокчейн позволяет пользователям централизованно осуществлять транзакции, передавать информацию и материальные ценности без участия банков и посредников. Платежи с помощью криптовалюты ограждают клиентов от контроля государственной власти и никакие

фискальные службы их не отследят. В то же время в финансовую практику вводится принципиально новый элемент для накоплений в криптовалюте – в одно мгновение они могут превратиться в ничто и никто за это ответственности не понесет. Удаленная идентификация клиентов по биометрическим данным дает возможность гражданам совершать бесконтактные платежи через POS-терминал, выполняющих функцию приема NFC-платежей.

В Москве, благодаря высокой степени развития скоростного интернета, создана широкая линейка сервисов для населения, которая круто меняет образ поведения москвичей. Единым порталом Москвы в 2017 г. воспользовались свыше 40 млн. чел. В результате на 15,7 млн. обращений был выдан единый платежный документ, на 4 млн. – показания электросчетчиков, на 34,6 млн. – показания приборов учета расхода воды, проведено 4,3 млн. платежей на сумму 13,6 млрд. руб. В едином контакт-центре, распознающем речь клиента, обработано 24 млн. звонков. Единой мобильной платформой Правительства Москвы воспользовалось 2,6 млн. чел. В градостроительной сфере 94,4% услуг предоставлено в электронной форме. Мобильный инспектор без участия сторон оформил в электронном виде 70% ДТП и штрафов<sup>12</sup>.

Нельзя пройти мимо беспилотных технологий на транспорте. Из всех его видов наиболее перспективны автомобили и из них – грузовые. Уже сейчас эта технология применяется на добыче полезных ископаемых, автопилоты – на самолетах, дроны – на коммерческой доставке грузов. Ведутся испытания маневровых тепловозов без машиниста для роспуска составов при их сортировке, рассматривается возможность отправки в морской порт грузовых судов без экипажа<sup>13</sup>.

Внедрение телекоммуникаций во взаимодействие с цифровой экономикой по-

<sup>11</sup> Известия. 04.05.2018. № 79.

<sup>12</sup> АиФ. 2018. № 16. С. 9.

<sup>13</sup> Тематическое приложение к Ъ. 12.04.2018. №63.

зволяет дистанционно оторвать человека от предмета труда, предоставлять пенсионные услуги, оформлять жилищно-коммунальные заказы, продажу товаров и билетов, способствует проникновению интернет-технологий в производство и его результаты, созданию новых форм и способов формирования основного капитала, трансграничных потоков товаров и финансов.

Россия в мировых лидерах по беспроводной технологии и широкополосному интернету, охватывающих почти всю территорию страны. Развитие телекоммуникаций позволяет решить оборотную сторону огромных расстояний нашей страны – радикальное сближение и даже объединение в единое целое отдельных регионов. С освоением потенциальных ресурсов цифровой экономики раскрываются перед человеком все большие возможности передавать машинам на обработку объемы информации, с распространением масштаба охвата датчиками – виды информации, освобождая человека от рутинной работы по сбору, классификации и учету данных, а потом по поиску нужной.

Заметно трансформируется рынок труда, изменяются взаимоотношения между работодателями и наемными работниками, в труд человека все больше будут вторгаться роботы, востребоваться новые потребительские свойства рабочей силы, когда возрастает значение способности найти новый нетрадиционный подход к проблеме и предложить нестандартное ее решение, не бояться взять на себя ответственность за рискованные мероприятия.

Обстановка в народном хозяйстве страны не допускает промедления в принятии необходимых мер, чтобы не отстать от темпа преобразований в мире. Это касается и области труда. В настоящее время внимание аналитиков труда в основном сосредоточено на возникновении новых профессий и исчезновении широко распространенных и привычных, что должно привести к безработице большого числа мало- и низкоквалифицированных работников.

На наш взгляд, технологическая революция требует реализации более широкого спектра мер.

Прежде всего, следует осознать очевидный факт – не все нынешние работники готовы к технологическим преобразованиям. Поэтому, чтобы не сорвать осуществление технологического рывка и тем самым дискредитировать саму его идею, а с ней провалив задачу по выводу России в ряд ведущих экономик мира, необходим жесткий отбор людей, готовых стать «командирами» технологической революции в народном хозяйстве России. В основу отбора может быть положен комплекс взаимосвязанных критериев:

- наличие желания отказаться от привычной профессии, чтобы заняться новой с риском для дальнейшей карьеры;

- если есть желание, нужны личностные способности, физические силы и духовная энергия для его реализации;

- если способен, то захочет ли «запрячь» себя, чтобы повышать профессиональные качества до требуемого уровня?;

- есть ли у него шансы добиться необходимого повышения своего трудового потенциала?;

- если обладая новыми трудовыми качествами, сможет ли их реализовать?;

- готов ли менять место жительства и образ жизни ради новой работы?

Понятно, что перечень критериев – не исчерпывающий и может быть дополнен с учетом особенностей сфер науки, отраслей и регионов. Главное – в результате окажется, что не все работники смогут активно включиться в процесс технологической революции. Следовательно, часть трудоспособных людей «выпадет в осадок» и, учитывая их массу, они представят сложную проблему для своего разрешения, что будет рассмотрено далее отдельно.

Однако не требует доказательства положение, что тщательно отобранная элита работников не вполне соответствует тому высокому уровню личного потенциала, чтобы добиться успехов по обеспечению техноло-

гического рывка. Дело в том, что человеку нужно не только обновить имеющийся багаж знаний, опыта и навыков, но и обладать большим объемом принципиально новых знаний, не только в уже знакомой их области, но и в смежных, на стыке смежных областей. Опережающая стратегия развития предполагает замену традиционных приемов и способов работы на новые, отвечающие особенностям новых технологий.

Отсюда насущной проблемой становится соответствующая подготовка кадров. Эта проблема – очень сложна для своего выполнения. Ее сложность определяется необходимостью разработки новых программ обучения, оснащения процесса инновационным оборудованием и помещениями для лабораторных занятий, связью с передовыми научными учреждениями и предприятиями для прохождения практики обучающимися, привлечения к подготовке кадров продвинутых преподавателей и прогрессивных практиков.

Сильно осложняет решение проблемы – временная ограниченность (6-тью годами) ее начального периода. Именно к концу этого периода В.Путин рассчитывает достичь весомых результатов в технологическом рывке. Эти результаты крайне нужны для осуществления намеченных им задач по приоритетному развитию человеческого капитала, в первую очередь образования и здравоохранения, а также реализации масштабных инфраструктурных проектов.

Подготовкой необходимых кадров будут заниматься министерства и ведомства, федерального и регионального уровней. Отсюда целостной системы подготовки не будет, в отличие от школьного и вузовского образования. Поэтому их опыт может быть востребован в подготовке кадров.

В системе подготовки для удовлетворения потребностей технологического рывка должны быть выделены три аспекта: подготовка высококвалифицированных работников, руководителей всех рангов и вообще нового работника. В настоящее время в системе обучения наблюдается подразде-

ление подготовки на технарей и гуманитариев. Новый технологический рывок возможен за счет, прежде всего, разработки новых технологий, машин и линий оборудования под них. Как показывает опыт компании «Apple» очень перспективен и менее затратен путь использования в новых изделиях главным образом уже имеющихся разработок. Отечественный пример – автомат Калашникова, ставший новым значительным шагом вперед в развитии автоматического стрелкового оружия, но, как показали последующие исследования, явившийся оригинальным объединением разрозненных уже имевшихся технических решений. Чтобы поднять новые технологии на новую более высокую ступень совершенства нужны знания на стыке разных технологий и дисциплин, способности овладения огромными объемами теоретических знаний и информации об уже накопленном опыте, предлагать креативные решения на основе анализа собранных сведений. Разработчики новой техники и технологий – штучный товар.

В подготовке кадров целесообразно выделить обучение новаторов, которые склонны к предложению новых идей и оригинальных путей их реализации, быть восприимчивыми к новым тенденциям в развитии производства. Овладение ими знаниями должно быть более глубоким, но учитывая человеческие возможности – более узкого спектра. Другой подход нужен для тех, кто будет занят эксплуатацией нового сложного оборудования, использованием передовых технологий – им необходим широкий спектр знаний и навыков с меньшим углублением в содержание, чтобы быть готовым работать на разном оборудовании и по технологиям, быстро переходить и осваивать новые виды машин и оборудования, плавно переходить на передовые технологии, которые становятся все сложнее под влиянием научно-технического прогресса.

Весьма значима роль руководящих кадров в создании новых технологий, их

внедрении и освоении на производстве. Величие их организующей роли хорошо иллюстрирует советский опыт создания в СССР атомной бомбы. В стране, еще не восстановившей хозяйство от разрушительной войны, при ограниченных материальных и финансовых ресурсах в короткий срок (даже меньше отпускаявшегося Западом) для решения национальной задачи были создана новая отрасль промышленности и подстроены под ее нужды другие, сконцентрированы необходимые кадры ученых и специалистов производства. Неужели в настоящее время у страны меньше возможностей и она не справится с поставленной задачей?

В этой связи целесообразно усилить внимание к переподготовке руководящих кадров. Они выступают в роли локомотива технологического перевооружения производства. Известно, их уровень знаний часто является определяющим для подчиненных. Переподготовка руководителей – обязательное условие технологической революции. Оценка эффективности их деятельности должна базироваться на таких показателях эффективности работы как объем привлеченных инвестиций, увеличение выпуска новой продукции, повышение производительности труда, снижение себестоимости производства и все за счет применения новых технологий.

Настоящее время имеет важную особенность: на смену нынешнему поколению трудящихся идет новое молодое. Оно не знает социалистической системы хозяйствования и выросло в рыночных условиях. Его отличает высокая степень финансовой грамотности благодаря школьному обучению хозрасчетным азам и основам предпринимательства, лучшая нацеленность на результат, а точнее – на успех из-за раннего стремления к собственной самостоятельности и опоры в жизни на свои силы. Ему личный успех важнее общих итогов и даже национальных интересов. Поэтому, если его что-то не устраивает в удовлетворении

жизненных потребностей, многим представителям нового поколения не чуждо изменение места работы и даже страны трудовой деятельности.

Стоит в этом перечне личных качеств отметить воспитание предпринимательских качеств у нового поколения. В истории нашего Отечества много примеров, когда из-за его отсутствия российские изобретатели часто теряли свои преимущества, которые им принадлежали по праву первенства. А. Попов открыл возможность передачи информации с помощью радиоволн, а в мире с радио связывают имя итальянца Маркони, аналогичные истории с братьями Ползуновыми, породившими паровоз, Можайским – первым сконструировавшим летательный аппарат, тяжелее воздуха, хотя на Западе первенство отдают братьям Райт, Л. Куприянович в 1957 г. создал первый в мире мобильник, а считается будто американцы<sup>14</sup> и еще многие другие. Все дело в том, что иностранцы сумели запустить российские изобретения в серийное производство и внедрить в массовое применение. Когда же мы кончим нести такие потери?

У существенной части нового поколения более ярко выражены личные качества, имеющие важное значение для новых технологий. Молодые люди, раньше вставшие на непростой путь достижения экономической самостоятельности и затем имущественной независимости, быстрее осваивают законы самоорганизации жизнедеятельности ради подчинения выбранной цели. В этой связи им свойственно чаще критически оценивать себя и окружающую обстановку. Способность глубже понимать истинное положение позволяет быть более устойчивым в кризисной ситуации, уметь выстоять под давлением жесткой конкуренции. Ярким примером целеустремленного преодоления возникавших трудностей может служить теннисная карьера 5-кратной победительницы турниров Большого шлема россиянки Марии Шараповой. Начав практически с нуля путь к намечен-

<sup>14</sup> *АиФ*. 2018. № 9. С. 8..

ной цели в чужой стране и всего со 100 долларами в кармане отца, она неоднократно добивалась титула первой ракетки мира<sup>15</sup>. В совокупности личных качеств видное место у чувствительности к внешним изменениям, в т.ч. и в области новых технологий и готовности к нововведениям. Нельзя не заметить у молодого поколения большую открытость к дискуссиям по острым проблемам, терпеливо убеждать и выслушивать мнение других, что важно при заключении о сотрудничестве и подготовке договоров по коммерческим вопросам. Способность дискутировать, слушать других, убеждать их, принимать чужие, но верные, хотя не совпадающие с собственными представлениями, предложения – очень важное качество молодых, которое плохо формировалось в советских условиях централизованной системы управления страной.

Совершенно очевидно, что значительная часть нынешней руководящей элиты не способна соответствовать уровню современных требований, необходимых для обеспечения технологического рывка. Администрация Президента РФ, спрогнозировав будущую ситуацию в стране, в 2017 г. провела в России выявление талантливых специалистов,

прежде всего среди молодежи, и отбор из них перспективных возглавить направления и секторы в различных сферах экономики. Отсюда потребна смена кадров. Также очевидна невозможность массовая революционная ротация только на основе «утраты доверия» у вышестоящего руководства. Здесь нельзя игнорировать печальный опыт 1937-1938 гг., когда попытка И. Сталина в 1935-1937 гг. в «мягкой» форме осуществить смену большей части партийно-хозяйственной региональной номенклатуры, не готовой (из-за отсутствия необходимого технического и экономического образования) выполнять задачи по индустриализации страны, привела к массовым репрессиям 1937-1938 гг.<sup>16</sup>. Не стоит обольщаться возможностью решить проблему смены кадров за счет имеющихся вакансий и увеличения числа заместителей первых лиц.

В таких условиях вполне вероятно потребность в инструментарии, позволяющем на объективной основе выявить бесперспективность дальнейшего пребывания на должности части нынешних кадров и одновременно обеспечить подбор талантливой смены. Вероятно, здесь уместно говорить о таких показателях работы как рост произ-

<sup>15</sup> Шарапова Мария. *Моя жизнь*. – Москва: Эксмо, 2017. – 320 с.

<sup>16</sup> После ХУП съезда партии, на котором были подведены итоги первой пятилетки, И. Сталин понял, что задачи по дальнейшей индустриализации страны с имеющимся составом партийно-хозяйственной элиты, которая обладала большими революционными заслугами в подполье, проявила героизм в гражданской войне, оказалась стойкой в борьбе с троцкизмом и кулачеством, но без специального технического и экономического образования, выполнить невозможно. Поэтому он предпринял попытку «мягкой» смены работников. Для этого он на протяжении трех лет продвигал идею альтернативных выборов в представительные органы власти и прежде всего в Верховный совет СССР. Даже был опубликован образец бюллетеня с тремя кандидатами в депутаты. При этом правом выдвигать кандидатов наделялись наряду с партийными органами и общественные организации. Партийно-хозяйственная номенклатура сразу определила, что в результате ее многие представители не будут избраны в депутаты и с этим потеряют насиженные места. Поэтому она, в открытую, не возражая по существу предложения И. Сталина, выдвинула требование сначала расправиться с еще сохраняющимися врагами народа – противниками советской власти. Правда, повод этому дал сам И. Сталин, когда теракт одиночки на жизнь С. Кирова он использовал для устранения многочисленной ленинградской оппозиции. По мере приближения даты выборов давление элиты усиливалось. Локомотивом выступал кандидат в члены Политбюро ЦК, секретарь Западно-Сибирского крайкома партии Р. Эйхе, закаленный в годы подполья, отличившийся в гражданской войне, твердо отстаивавший линию партии в борьбе с троцкизмом, но малограмотный, слабый технически и экономически. Уступка ему в создании региональной тройки по борьбе с врагами народа породила активность руководителей других регионов по созданию у них таких же троек. Волна репрессий настолько захлестнула страну, что в октябре 1937 г. И. Сталин и его сторонники на заседании Политбюро оказались в меньшинстве и в результате идея альтернативных выборов была похоронена. (См. например: Ю. Жуков. *Иной Сталин*. М.: Издательский центр «Аква-Терм», 2010. – С. 208; Ю. Емельянов. *Разгадка 1937 года. Репрессии: мифы и факты*. – М.: Вече, 2017. – С. 183).

водительности или эффективности труда, объеме привлеченных инвестиций, повышение рентабельности производства за счет новых технологий и т.п. Причем, эти показатели целесообразно дифференцировать в зависимости от роли оценки объекта в системе управления: рабочего, специалиста, руководителя подразделения или предприятия, местного органа управления или региона, федерального министерства или ведомства. Для повышения легитимности результатов оценки целесообразно широкое вовлечение в этот процесс сторонних специалистов.

Осуществление технологического рывка во многом напоминает развитие научной организации труда (НОТ). В начале XX века ее родителем стал Ф. Тейлор, отобрав наиболее рациональные рабочие приемы и методы труда, он их объединил в систему, предусматривавшая массовое уплотнение рабочего дня, рациональное использование средств производства и орудий труда. Она позволила значительно поднять выработку рабочих. В СССР развитием НОТ в 20-30 гг. возглавил А. Гастев, что способ-

ствовало существенному росту производительности труда. В середине 60-х годов прошлого столетия инициатором дальнейшего развития НОТ в стране был С. Новожилов. В 1967 г. Госкомтруд СССР совместно с ВЦСПС провел Всесоюзное совещание, которое придало серьезное ускорение движению за широкое внедрение НОТ. Наряду с внедрением рациональных форм разделения и кооперации труда, передовых его приемов и методов, НОТ расширило свое содержание – охватила нормирование и оплату труда, организацию и обслуживание рабочих мест, условия труда, подготовку кадров, а также стала заниматься не только трудом рабочих, но и инженерно-технических работников<sup>17</sup>. Внедрение в организацию труда ее научных основ положительно сказалось на эффективности труда. С началом их активного внедрения всколыхнуло рост производительности труда. В 1966-1978 гг. он был самый высокий (6,8% в год) среди пяти пятилеток (1961-1985 гг.)<sup>18</sup>.

Для усиления мотивации кадров в технологическом рывке важная роль принадлежит их материальному стимулированию.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Российский статистический ежегодник. 2017. Стат.сб./Росстат.
2. Известия, 19.04.2018 г., № 70.
3. Известия, 12.12.2017 г. № 234.
4. Комсомольская правда, 24.03.2018 г.
5. Известия, 05.03.2018 г., № 39.
6. Роик. В.Д. Труд и качество трудовой жизни. Практика и теория регулирования в западных странах и России: монография. – М.: Проспект, 2017.-488 с.
7. Комсомольская правда, 08.05.2018.
8. Шваб Клаус. Четвертая промышленная революция. – М.: Издательство «Э», 2017 г.
9. Известия, 04.05.2018 г., № 79.
10. АиФ, № 16, 2018.
11. Тематическое приложение к Ъ, 12.04.2018 г., №63.
12. АиФ, № 9, 2018 г.
13. Шарапова Мария. Моя жизнь. – Москва: Эксмо, 2017. – 320 с.
14. Жуков Ю. Иной Сталин. М.: Издательский центр «Аква-Терм», 2010 – С. 208; Емельянов Ю. Разгадка 1937 года. Репрессии: мифы и факты. – М.: Вече, 2017. – С. 183.
15. Научная организация труда в промышленности. Под общей редакцией С.Новожилова. – М.: Изд. «Экономика», 1978 г. – 359 с.
16. ЦСУ СССР. Народное хозяйство СССР за 70 лет. Юбилейный статистический ежегодник. – М.: Изд. «Финансы и статистика», 1987 г. – С.107.

<sup>17</sup> Научная организация труда в промышленности / Под общ. ред. С. Новожилова. – М.: Экономика, 1978. – 359 с.

<sup>18</sup> ЦСУ СССР. Народное хозяйство СССР за 70 лет. Юбилейный статистический ежегодник. – М.: Финансы и статистика, 1987. – С. 107.

# Развитие новых форм занятости в России

УДК 331.102

ББК 65.240

**ЗАБЕЛИНА О.В.,**

начальник Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений, д-р экон. наук, профессор

**МАЙОРОВА А.В.,**

специалист Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений

**МАТВЕЕВА Е.А.,**

специалист Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых

(все – ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России)

В статье дана систематизация и проведен анализ актуальной нормативно-правовой базы, определены ее особенности, проблемы и направления развития в целях эффективного государственного регулирования новых для Российской Федерации форм занятости.

**Ключевые слова:** занятость населения, новые формы занятости, нормативно-правовая база, государственное регулирование

Основной тенденцией изменения социально-трудовых отношений в современных условиях является их трансформация под влиянием совокупности геополитических, экономических, технико-технологических, демографических, социально-психологических факторов. Процесс формирования постиндустриальной экономики, сопровождающийся структурными изменениями в мировой экономической системе, переливом значительной части работников из сферы промышленного производства в сферу услуг; глобализация, усилившая конкуренцию между странами, замедление темпов экономического роста, ведущее к поиску новых резервов роста производительности труда, «старение» населения объективно привели к необходимости формирования более гибкого рынка труда, который может эффективно реагировать на быстро меняющиеся условия экономической системы.

Развитие российской экономики и общества обусловило появление новых форм за-

нятости. В рамках проводимого авторами исследования из многочисленных нестандартных форм занятости были выделены новые для Российской Федерации формы занятости: фриланс как новая форма самозанятости, волонтерство (добровольчество), дистанционная занятость (телетруд) и агентская занятость, которые уже получили достаточно широкое распространение на российском рынке труда. Вместе с тем, уровень, особенности и мотивы вовлеченности населения в данные формы занятости пока недостаточно изучены, а их специфика не в полной мере учитывается в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений.

На федеральном уровне необходимость использования новых форм занятости в контексте повышения гибкости рынка труда представлена в государственной программе Российской Федерации «Содействие занятости населения». Данная программа разработана Минтрудом России на период

с 2013 по 2020 год и подразумевает следующие мероприятия [4]:

– совершенствование нормативной правовой базы в сфере труда и занятости, стимулирующей развитие занятости населения, в том числе гибких форм, не требующих постоянного присутствия на рабочем месте;

– создание условий для продления периода трудовой деятельности за счет стимулирования использования трудового потенциала работников старшего возраста (гибкий график работы, частичная занятость).

Авторами проведена систематизация российских нормативно-правовых актов, формирующих правовую базу регулирования новых форм занятости (представлена ниже в табл. 1). Следует отметить, что эта правовая база в России находится в стадии активного развития. Так, дополнения в трудовое законодательство в части регулирования труда дистанционных работников были приняты в 2013 году; поправки и дополнения законодательства, касающиеся заемного труда и предоставления труда персонала датированы 2014 годом; правовые документы, регламентирующие деятельность самозанятых – 2015 и 2017 годами.

В российской научной литературе среди новых форм занятости выделяется агент-

ская занятость. Многие отечественные авторы используют для характеристики агентской занятости термин «заемный труд» (как более понятный с их точки зрения), хотя заемный труд в 2014 году в России был запрещен.

Агентская занятость по своей сути является деятельностью по предоставлению труда работников, поскольку именно такая формулировка существует в Трудовом Кодексе РФ. Право предоставлять персонал сейчас есть у частных агентств занятости – компаний, зарегистрированных в России и надлежащим образом прошедших аккредитацию.

В 2014 году были регламентированы некоторые особенности предоставления труда работников (в Трудовом кодексе введена глава 53.1). Осуществление такого рода деятельности регулируется, помимо Трудового кодекса, Законом «О занятости населения в Российской Федерации», в который была введена статья 18.1.

Также Правительство РФ в 2015 году приняло Постановление N 1165 «Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)». [5]

**Таблица 1.**  
**Правовая база регулирования новых форм занятости и предпринимательства в России <sup>1</sup>**

Год	Нормативно-правовой документ	Глава/статья	Краткое описание
<b>Заемный труд</b>			
2014	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017)	Статья 56.1 (введена Федеральным законом от 05.05.2014 N 116-ФЗ)	Определение заемного труда - это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Запрет на заемный труд.

<sup>1</sup> Таблица составлена авторами на основе различных нормативно-правовых актов, действующих в Российской Федерации.

Год	Нормативно-правовой документ	Глава/статья	Краткое описание
<b>Агентская занятость (деятельность по предоставлению труда работников (персонала))</b>			
2014	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017)	Глава 53.1. (введена Федеральным законом от 05.05.2014 N 116-ФЗ)	Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим <b>лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)</b>
2014	Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) «О занятости населения в Российской Федерации»	Статья 18.1. (введена Федеральным законом от 05.05.2014 N 116-ФЗ)	<b>Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)</b>
2015	Постановление N 1165 от 29.10.2015 «Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)		<b>В соответствии с этим документом Роструд осуществляет аккредитацию частных кадровых агентств в соответствии с вновь утвержденными правилами.</b>
<b>Самозанятость</b>			
2017	Проект федерального закона № 87981-7 «О внесении изменений в статьи 2 и 23 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» (об уточнении условий осуществления предпринимательской деятельности).		Условия, порядок налогообложения и юридический статус граждан
<b>Самозанятость</b>			
2015	<b>Распоряжение Правительства РФ от 27 января 2015 года № 98-р</b>		<b>О введении патентной системы для самозанятых граждан и добавление данной задачи в пункт 29 «Антикризисного плана» Правительства РФ</b>
<b>Дистанционная занятость</b>			
2013	Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017)	<b>Глава 49.1.</b>	<b>Особенности регулирования труда дистанционных работников</b>

Год	Нормативно-правовой документ	Глава/статья	Краткое описание
2011	Федеральный закон от 06.04.2011 N 63-ФЗ (ред. от 23.06.2016) «Об электронной подписи»		Отношения в области использования электронных подписей
<b>Волонтерство (добровольчество)</b>			
1993	Закон РФ от 9 июня 1993 г. N 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»		Права, обязанности донора и меры социальной поддержки, предоставляемые ему
1995	Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях»		Определяет возможные организационно-правовые формы деятельности волонтерских объединений
1995	Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (ред. от 05.05.2014)	Статья 5, статья 2, статья 7.1	Определение понятия «доброволец» в контексте благотворительной деятельности; виды добровольческой деятельности; договоры между добровольцем и благополучателем, благотворительной организацией, компенсация расходов добровольца
1996	Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»	Статья 31.1	Обучение и подготовка добровольцев государством как одна из форм поддержки социально ориентированных НКО
<b>Волонтерство</b>			
2007	Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. N 310-ФЗ «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 28.06.2014)		Законодательно закреплена понятие «волонтер Игр»; урегулированы административные вопросы, связанные с работой добровольцев, занятых на крупных международных мероприятиях; упрощена процедура въезда и пребывания иностранных волонтеров на территории России и др.

Год	Нормативно-правовой документ	Глава/статья	Краткое описание
2009	Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования»	Статья 7	Освобождение компенсаций добровольцам со страховых взносов
2013	Федеральный закон от 7 июня 2013 г. N 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 28.12.2017)		Упрощена процедура въезда и пребывания иностранных волонтеров на территории России; освобождены от налогообложения доходы в натуральной форме, полученные волонтерами по договорам с FIFA, оргкомитетом «Россия-2018», и выплаты, произведенные волонтерам по таким договорам, на возмещение понесенных ими расходов при исполнении своих обязанностей.
<b>Волонтерство</b>			
2018	Федеральный закон от 05.02.2018 № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»		Особенности волонтерской деятельности, права и обязанности волонтера, личная книжка волонтера, меры государственной поддержки волонтеров и пр.

Особо активное внимание в России в последнее время уделяется условиям работы *самозанятых граждан*.

Государственное регулирование *самозанятости* населения, а также обеспечение социальной защищенности самозанятых граждан требуют четкого правового определения их статуса. В современной России решается задача унификации подходов к

выделению категории самозанятых граждан различными государственными институтами.

Согласно актуальному определению Пенсионного фонда РФ (ПФР), самозанятыми гражданами являются индивидуальные предприниматели (ИП), главы и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, адвокаты, арбитражные управляющие, нотариусы,

занимающиеся частной практикой, и иные лица, занимающиеся частной практикой и не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Однако Федеральная налоговая служба считает самозанятыми гражданами физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями и оказывающих без привлечения наемных работников услуги физическому лицу для личных, домашних и (или) иных подобных нужд [11].

Летом 2017 года был принят так называемый «Закон о самозанятых», вносящий изменения в Гражданский кодекс РФ. Эти изменения позволяют «предусмотреть возможность для граждан осуществлять отдельные виды предпринимательской деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя» [6].

Деятельность самозанятых также затронута в распоряжении Правительства РФ № 98-р от 27.01.2015 г. Этим документом предусматривается введение патентной системы для некоторых категорий самозанятых граждан и добавление данной задачи в пункт 29 «Антикризисного плана» Правительства России.

С 2017 года в России действуют двухлетние «налоговые каникулы» для самозанятых граждан, которые заявят о себе в налоговые органы. Приобрести «рабочие» патенты предложено репетиторам, няням и домработницам. Стоимость патента определяют региональные органы власти. При этом в стоимость патента уже входят и взносы в Пенсионный фонд России (3% от МРОТ) и в Фонд медицинского страхования (2% от МРОТ). Приобрести патент можно и на год, и на несколько месяцев.

Министерство финансов в феврале 2018 г. предложило продлить еще на два года налоговые каникулы для граждан, которые регистрируются самозанятыми. В подготовленном проекте закона предлагается продлить действие программы до 1 января 2020 года.

Кроме того, в начале 2018 года Министерство юстиции РФ разработало поправки в закон «О занятости населения в Российской Федерации» при участии Минэкономразвития, Минтруда и Минфина. Предполагается, что закон закрепит критерии статуса «самозанятые граждане», разграничивающие его от индивидуальных предпринимателей и лиц, осуществляющих деятельность на основании трудового договора и гражданско-правовых договоров.

Документ предлагает внести изменения в ст. 2 вышеназванного закона РФ и установить следующие критерии самозанятых граждан [9]:

- физическое лицо, самостоятельно осуществляющее на свой риск основанную на личном трудовом участии деятельность по оказанию услуг, выполнению работ для физических лиц, направленную на систематическое получение прибыли;
- не зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя;
- не имеющее наемных работников.

Стоит отметить, что в Послании Президента РФ В.В. Путина Федеральному собранию 1 марта 2018 г. обращено особое внимание на индивидуальных предпринимателей и самозанятых граждан, необходимость упрощения их регистрации, отчетности и оптимизацию налогообложения. В списке поручений Президента по итогам послания Федеральному собранию зафиксирован срок по завершению закрепления правового статуса самозанятых – 15 июля 2018 года. В рамках реализации поручений Президента в России будет вестись дальнейшая работа по совершенствованию законодательства и системы нормативно-правовых актов [10].

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе [1]. Особенности регулирования рынка труда дистанционных работников отражены в Трудовом кодексе РФ (глава 49.1.).

Для успешной и продуктивной работы дистанционно занятых был принят Феде-

ральный закон №63-ФЗ «Об электронной подписи», который также необходим для осуществления предпринимательской деятельности в условиях информационной экономики. В целях выработки предложений законодательного характера, предусматривающих переход на оформление документов, связанных с трудовыми отношениями, в электронной форме, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 648 от 29 августа 2017 г. была создана рабочая группа по реализации проекта «Электронный кадровый документооборот», соруководителями которой являются заместители Министра труда и социальной защиты Российской Федерации Ельцова Л.Ю. и Пудов А.Н.

С 23 марта 2018 года Минтруд России на площадках крупных работодателей (ОАО «Российские железные дороги», АО «Газпромбанк», ПАО «АВТОВАЗ», ПАО «Ростелеком», ООО «Яндекс», ПАО «Мечел», ПАО «Росбанк», АО «Северсталь Менеджмент» и др.) начат эксперимент по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений. В эксперименте примут участие первичные профсоюзные организации (при их отсутствии – иные представители работников). Эксперимент продлится до октября 2018 года. Пилотный проект позволит выявить проблемы и риски от ведения кадрового документооборота в электронном виде, подготовить предложения по оптимизации документов, обязательных для ведения работодателями в сфере трудовых отношений и подготовить предложения по внесению изменений в законодательство РФ по предоставлению возможности ведения кадрового документооборота в электронном виде, что будет способствовать развитию дистанционной занятости.

Волонтерство (добровольчество)<sup>2</sup> в рамках исследования рассматривается авторами как разновидность трудовой занятости, так как оно соответствует трактовке занято-

сти в Законе «О занятости населения в Российской Федерации». [8] Поскольку сфера волонтерского труда находилась в России вне сферы правового регулирования, и только в последние несколько лет в стране происходит активное формирование нормативно-правовой базы для ее развития (в т.ч. в части оформления волонтерской книжки, методов статистического исследования волонтерской деятельности и др.), данную занятость в России можно считать новой.

Что касается определения сущности волонтерской деятельности, то под ней, как правило, понимается «добровольная, социально значимая деятельность людей независимо от возраста, расы, пола и вероисповедания в мероприятиях, направленных на решение социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе, не связанных с извлечением прибыли» [7].

Различные аспекты деятельности волонтеров в России затрагивает принятый в феврале 2018 года Федеральный закон № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)». Он регламентирует формы и виды волонтерской деятельности, права и обязанности добровольцев, порядок их регистрации и оформление личной книжки волонтера, меры поддержки государством и пр. До этого волонтерская деятельность регулировалась преимущественно Федеральным законом от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (ред. от 05.05.2014), Федеральным законом от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях», Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и другими нормативными актами, косвенно затрагивающими деятельность волонтеров (добровольцев), а также законами, регламентирующими Зимние Олимпийские

<sup>2</sup> В Российской Федерации термины «волонтерство» и «добровольчество» рассматриваются как полные синонимы.

игры в Сочи-2014 [2] и чемпионат мира по футболу-2018 [3] (данные мероприятия проводились на территории РФ).

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации самостоятельно определяют политику действий на рынке труда, направленных на разработку и реализацию мер в области содействия занятости населения, координацию деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, содействие обеспечению потребности экономики в рабочей силе, в том числе с учетом модернизации и инновационного развития.

Следует отметить, что проблемы развития новых форм занятости и предпринимательства требуют постоянного совершенствования законодательства и нормативно-правовой базы в этой сфере. Наиболее актуальными на сегодняшний момент для России являются проблемы

налоговой нагрузки и правового статуса самозанятых граждан, а также проблемы социального обеспечения и социальной защиты занятых в неформальном секторе.

Особую проблему составляет обеспечение социальной защищенности самозанятых граждан. Наряду с трудоустроенными по найму, самозанятые работники подвергаются социальному риску. Однако сегодняшнее законодательство предполагает для самозанятых (не попадающих под «налоговые каникулы») уплату только взносов в фонд медицинского страхования и Пенсионный фонд.

Следует отметить, что повышение уровня социальной защищенности самозанятых граждан связано с общим реформированием системы социального страхования в Российской Федерации. Этот вопрос сейчас находится в поле зрения власти и общественности и активно обсуждается для нахождения оптимального решения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Российская газета. N 2858 (0). 31.12.2001.
2. Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. N 310-ФЗ «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. N 4535 (0). 05.12.2007.
3. Федеральный закон от 7 июня 2013 г. N 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Гарант. 29.12.2017.
4. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» (с изменениями и дополнениями от 30.03.2017 г. и 14.12.2017 г.) // Российская газета. 24.04.2014.
5. Постановление Правительства РФ от 29.10.2015 N 1165 (ред. от 03.12.2016) «Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)» // Нормативные документы Правительства РФ. База данных.
6. Постановление Государственной Думы РФ от 14.07.2017 N 2014-7 ГД «О Федеральном законе «О внесении изменений в статьи 2 и 23 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» (проект N 87981-7) // Законодательство РФ. 20.09.2017.
7. Тарасова Н.В. Волонтерская деятельность как историко-педагогический феномен / Н.В. Тарасова // Педагогическое образование в России. 2012. №4. С. 46-52.
8. Трохина А.В. Волонтерство как особая форма занятости / А.В. Трохина // Уровень жизни населения регионов России. 2012. №12. С. 111-120.
9. Королева А. Самозанятые граждане получают статус [Электронный ресурс] / А. Королева. - Электрон. текстовые дан. Москва: Группа «Эксперт», 2017. - Режим доступа: <http://expert.ru/2017/05/30/minyust/>, свободный (Дата обращения: 18.02.2018 г.)
10. Послание Президента Федеральному Собранию [Электронный ресурс] / Администрация Президента России. - Электрон. текстовые дан. - Москва: [б.и.], 2018. - Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/56957>, свободный (Дата обращения: 01.03.2018 г.)
11. Самозанятые граждане: виды деятельности 2017 [Электронный ресурс] / Все для ИП. - Электрон. текстовые дан. - Москва: [б.и.], 2017. - Режим доступа: <http://vse-dlya-ip.ru/kak-zaregistrirovat-ip/samozanyatyue-grazhdane-vidy-deyatelnosti-2017>, свободный (Дата обращения: 16.01.2018 г.)

# Бедность трудоспособного населения: причины и следствия

УДК 331.104  
ББК 65.240

**МЕНЬШИКОВА О.И.,**  
гл. научный сотрудник ВНИИ труда Министерства труда  
и социальной защиты Российской Федерации,  
д-р экон. наук, профессор

В статье рассматриваются основные причины и профиль российской бедности. Показаны современные возможности и ограничения преодоления бедности трудоспособного населения. Проанализированы экономические и социальные последствия недостаточной материальной обеспеченности экономически активного населения.

**Ключевые слова:** бедность, доходы, заработная плата, воспроизводство рабочей силы, трудовой потенциал, экономический рост

Бедность, как социально-экономическое явление, существует во всех странах, какими бы развитыми они ни были. При этом важно учитывать, что масштабы данного явления зависят не только от количества малоимущего населения и его доли в общей массе людей, населяющих ту или иную страну. Хотя именно этот показатель – уровень бедности, является основным индикатором степени ее распространения. Данный индикатор не может в полной мере отразить как реальные масштабы бедности, так и ее специфику. Как любой расчетный показатель, уровень бедности характеризуется высокой степенью относительности, всецело зависящей в данном случае от величины, применяемой в расчетах так называемой границы бедности. Соответственно, чем ниже эта граница, тем более обеспеченным можно считать население при прочих равных условиях. Вполне понятно, что такое представление довольно часто бывает обманчивым и весьма далеким от реальной действительности.

Прожиточный минимум, выступающий в качестве границы российской бедности, как отмечают многие исследователи, не выдерживает никакой критики. По некоторым оценкам его размер занижен в 2,5-3

раза [15, с.6]. Не только выводы ученых, но и субъективная оценка россиянами своего материального положения, полученная в ходе социологических исследований, свидетельствуют о значительных расхождениях официальных данных и реальных восприятий конкретных людей. Так, например, официально установленная в России «черта бедности» примерно на четверть ниже представлений о ней россиян. Учитывая реальную стоимость одних только услуг ЖКХ, уровень официально устанавливаемого прожиточного минимума является явно заниженным. Потребность же в систематическом использовании лекарств сразу ставит человека с доходами, даже несколько превышающими официальный прожиточный минимум, в тяжелейшее финансовое положение. [12, с 11].

Таким образом, по данным официальной статистики уровень бедности в России также занижен и не вполне соответствует реальности, что затрудняет использование данного показателя в международных сопоставлениях без некоторой корректировки. Но не только данное обстоятельство отличает Россию от многих стран мира, где в число бедных попадают, как правило, маргинальные слои населения.

Уникальность российской бедности заключается в том, что это явление присуще в основном трудоспособным гражданам, имеющим работу. В середине 90-х годов прошлого века в научном обиходе даже появился соответствующий термин «новые бедные на рынке труда» [4. с. 6] – по аналогии с «новыми русскими». Однако, предостережения ученых по поводу беспрецедентной российской практики продуцирования бедности трудоспособных вот уже более 20 лет остаются по большому счету лишь констатацией факта.

### **Основные причины и профиль бедности**

Многие исследования подтверждают, что среди причин возникновения бедности, как социально-экономического явления, основное место занимают причины, исходящие из форм организации общественной жизни.

К ним относятся, прежде всего:

- экономические причины – безработица, низкий уровень доходов, отсутствие сбережений и т.п.;

- юридические – слабая правовая защита населения, несовершенство многих законов;

- административные – неэффективная система государственного управления, диктат работодателя в отношении наемных работников;

- социальные – слабое развитие социальных связей, расслоение общества, проблемы социализации и самоактуализации личности.

Если смотреть на проблему шире, можно сформировать более развернутый перечень причин возникновения бедности, включающий как внешние причины, стихийно-природные (пожары, неурожай и т.д.), так и внутренние причины, индивидуально-личностные (болезнь, умственные и физические дефекты, социально-психологический склад личности и ее духовность). Причины бедности действуют комплексно, затрагивая практически все слои общества. Тем не менее, можно структурировать это явление по двум основаниям в зависимо-

сти от силы действия тех или иных причин на отдельные группы населения.

Социальная бедность возникает в домохозяйствах, отличающихся повышенными рисками бедности: многодетные и неполные семьи, семьи с иждивенцами, а также пенсионеры и инвалиды. Уязвимость таких домохозяйств связана с отсутствием членов семьи с высокими доходами, высокой иждивенческой нагрузкой, ограничениями возможностей заниматься определенными видами деятельности по возрасту и состоянию здоровья.

Экономическая бедность охватывает экономически активное население: безработных и работающих граждан. Причины ее возникновения лежат в плоскости экономического развития страны: основные – особенности прохождения экономических циклов на волне спада и кризиса, качество экономического роста на волне подъема [1, с. 61]. Учитывая опыт России, можно было бы еще добавить существенное влияние на возникновение и распространение экономической бедности характер проведения экономических и социальных реформ с учетом тех последствий, которые их сопровождают.

С точки зрения экономики в целом важно исследовать причины возникновения бедности в увязке с влиянием этих причин на благосостояние и социальное самочувствие различных групп населения. При этом необходимо учитывать, что независимо от того, каковы первичные причины бедности, раз возникнув, она начинает самовоспроизводиться. Возникает своего рода замкнутый круг, когда значительная часть населения не может приобретать многие товары и услуги, в результате снижается платежеспособный спрос, возникает нехватка производственных инвестиций, что ведет к невозможности эффективно развивать экономику и повышать заработную плату работников.

Таким образом, бедность в любом ее проявлении является, по сути, тормозом экономического развития. И в зависимости от состава бедного населения сила действия

этого «тормоза» может быть различной. В этом отношении весьма показательным является профиль российской бедности.

Официальная российская статистика учитывает две категории бедного населения: *малоимущее население (домашние хозяйства)* – население/домашние хозяйства с уровнем располагаемых ресурсов ниже величины прожиточного минимума и *крайне бедное население (домашние хозяйства)* – малоимущее население/домашние хозяйства с уровнем располагаемых ресурсов в два и более раза ниже величины прожиточного минимума.

Как видно из таблицы 1, состав малоимущего населения имеет ярко выраженный «молодой» профиль. Около 90% от всего малоимущего населения составляют дети до 16 лет и население в трудоспособном возрасте.

При этом среди малоимущего населения экономически активных, в том числе занятых в экономике, подавляющее большинство – 64 и 61% соответственно. На протяжении рассматриваемого периода с 2011 по 2016 год существенных изменений профиля российской бедности не произошло.

Максимальные риски бедности испытывают, как правило, безработные граждане. Риск попадания в число бедного населения для них превышает средний показатель по всему населению в 2,3 раза [10, с. 24].

В этих условиях невозможно ожидать высоких экономических результатов от трудовой деятельности основной массы наемных работников, которые не в состоянии обеспечить нормальное воспроизводство своей рабочей силы, т.к. бедность понимается, прежде всего, как неудовлетворение минимальных потребностей человека (семьи).

**Таблица 1**

**Распределение малоимущего населения по основным демографическим и социально-экономическим группам (в процентах)**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Все малоимущее население</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>По половозрастным группам</i>						
Дети в возрасте до 16 лет	26,3	27,3	28,4	28,7	28,8	29,9
Население трудоспособного возраста	63,5	62,4	61,5	60,5	60,0	58,1
Население старше трудоспособного возраста	10,2	10,3	10,1	10,7	11,2	12,0
<i>По отношению к экономической активности</i>						
Экономически активное население	65,6	65,5	64,9	64,4	66,6	64,2
в том числе:						
занятые в экономике	63,1	63,2	62,7	62,8	63,8	61,2
из них работающие пенсионеры	4,0	4,2	4,5	4,7	4,6	4,3
безработные	2,5	2,3	2,3	1,6	2,8	3,0
Экономически неактивное население	34,4	34,5	35,1	35,6	33,4	35,8
из него неработающие пенсионеры	11,6	11,7	11,5	12,0	15,2	17,2

*Источник:* Социально-экономические индикаторы бедности. 2013-2016 годы. Стат. сб. / Росстат. – М., 2017. С. 22.

Данные негосударственных выборочных обследований, таких, например, как Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) и панельного обследования «Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе» (РидМиЖ), проводимых НИУ «Высшая школа экономики», относительно основных тенденций в динамике структуры и рисков бедности хорошо согласуются с оценками, полученными на основе официальной статистики.

Так, начиная с середины 1990-х годов и до настоящего времени данные РМЭЗ фиксируют тот факт, что домохозяйства, полностью состоящие из трудоспособных лиц, испытывают риски попадания в бедность ниже средних и при этом вполне ожидаемо сильнее других реагируют на рыночные шоки: они демонстрируют наиболее серьезный пик рисков бедности в кризисный период, например, в 2009 году.

Данные обследования РидМиЖ подтверждают, что среди бедного населения России широко представлены работающие, а структура бедных существенно смещена в сторону сельского населения. Доля бедных по доходам, в соответствии с итогами обследования, максимальна среди домохозяйств, в составе которых есть только трудоспособные (с детьми или без детей), а минимальные риски бедности имеют домохозяйства, в составе которых есть пенсионеры, но нет трудоспособных [6, с. 26].

Вывод однозначен: экономические причины оказывают первостепенное и подавляющее воздействие на характер бедности в России. Одной из главных причин сложившегося профиля бедности российского населения и происходящих в нем изменений является действующая система минимальных социальных гарантий, прежде всего, гарантий в области оплаты труда. Их размеры, в том числе величины минимального размера оплаты труда (МРОТ) и базовой части трудовой пенсии по старости, не обеспечивают получателям доходов на уровне прожиточного минимума.

Даже с учетом нововведений, связанных с вступлением в силу Федерального закона от 28.12.2017 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», в соответствии с которым ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда будет устанавливаться в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года, окажется не столь существенным, т.к. отставание МРОТ от ПМ все равно останется, поскольку эти показатели будут разорваны во времени с интервалом полгода.

Таким образом, общее положение в социально-трудовой сфере складывается по-прежнему в интересах работодателей, для которых за редким исключением использование дешевой рабочей силы является приоритетом.

### **Оплата труда как «краеугольный камень» решения проблем бедности в России**

По мере того, как стремительно обесценилась за годы реформ национальная валюта, в России произошло также не менее интенсивное обесценение основного ресурса экономики – труда.

Основная проблема в области оплаты труда на сегодняшний день состоит в том, что цена труда, то есть получаемая работниками заработная плата все больше отрывается от стоимости и цены рабочей силы. Чтобы правильно оценить этот процесс, достаточно сопоставить реальный размер заработной платы с ее основным предназначением, обратившись, например, к определению этой экономической категории, данному в очень популярной форме академиком С.Г. Струмилиным:

*«Заработная плата по своему назначению – служить источником средств для воспроизводства рабочей силы – должна*

обеспечить по крайней мере следующие элементы: 1) производство сырой рабочей силы работника, т.е., говоря проще, его личное содержание, 2) обработку этой сырой силы в более квалифицированную, т.е. школьное и профессиональное обучение рабочего, 3) текущий и капитальный ремонт его рабочей силы, т.е. нормальный отдых и лечебную помощь, 4) «амортизацию» нормального износа, т.е. содержание семьи и подготовку себе смены в лице детей и 5) «страхование» от преждевременного износа, например ранней инвалидности во вредных производствах и всякого рода иных несчастных случаев – в форме некоторых сбережений «на черный день». А если иметь в виду расширенное воспроизводство рабочей силы, то в тех областях труда, где оно требуется, заработная плата во всяком

случае должна покрыть и дополнительный расход по воспитанию добавочной рабочей силы» [11, с. 377].

Вполне понятно, что при непрекращающемся росте стоимости жизни в условиях постоянного увеличения удельного веса и стоимости платных услуг в области образования, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, а также на фоне общих инфляционных процессов не только капитальный, но и текущий ремонт рабочей силы для большинства наемных работников весьма затруднителен, не говоря уже об амортизации и сбережениях.

Многолетняя практика показывает, что темпы роста реальной заработной платы, т.е. ее покупательной способности, существенно отстают от изменения номинальной заработной платы (см. табл. 2).

**Таблица 2**  
**Сравнительная динамика номинальной и реальной заработной платы**  
**(в процентах к предыдущему году)**

	2000	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 1 квартал
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций	146,0	112,4	111,5	114,0	111,9	109,1	104,7	107,9	107,3	112,0
Реальная начисленная заработная плата	120,9	105,2	102,8	108,4	104,8	101,2	91,0	100,8	103,5	109,5
Отставание роста реальной заработной платы от номинальной (процентных пунктов)	-25,1	-7,3	-8,7	-5,6	-7,1	-7,5	-13,7	-4,4	-3,8	-2,5

Рассчитано по: Российский статистический ежегодник. 2017: Стат. сб./Росстат. – М., 2017. С.140. За 2017-2018 гг. – оперативные данные Росстата: Доклад «Информация о социально-экономическом положении России. Январь-март 2018». С. 92.

Так, за последние 17 лет с 2000 по 2018 годы наблюдается стабильный ежегодный разрыв в темпах роста номинальной и реальной заработной платы. В отдельные годы (2000, 2015) этот разрыв достигает значительных размеров, что означает существенное относительное снижение платежеспособности трудоспособного населения.

Заработная плата как экономическая категория все в меньшей степени выполняет свои основные функции – воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Для большого числа наемных работников в настоящее время она практически превратилась в вариант социального пособия.

**Таблица 3**

**Численность работников организаций по размерам начисленной заработной платы (в пересчете на величину прожиточного минимума трудоспособного населения) в 2017 году (по данным выборочного обследования за апрель)**

	Удельный вес численности работников, заработная плата которых начислена на уровне					
	ниже величины прожиточного минимума	от 1 до 2 прожиточных минимумов	от 2 до 3 прожиточных минимумов	от 3 до 4 прожиточных минимумов	от 4 до 5 прожиточных минимумов	более 5 прожиточных минимумов
<b>Всего</b>	<b>7,3</b>	<b>26,7</b>	<b>24,6</b>	<b>16,3</b>	<b>9,5</b>	<b>15,6</b>
<b>Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство</b>	11,2	38,2	26,8	12,8	5,0	5,9
<b>Добыча полезных ископаемых</b>	0,8	7,1	16,2	19,9	16,8	39,1
<b>Строительство</b>	4,0	21,2	23,4	18,8	11,8	20,8
<b>Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств</b>	6,0	28,2	27,1	16,2	8,3	14,1
<b>Транспортировка и хранение</b>	6,0	21,8	23,7	18,5	11,4	18,5
<b>Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания</b>	10,4	41,8	25,3	10,8	4,8	6,8
<b>Деятельность в области информации и связи</b>	2,3	15,8	25,8	18,8	11,1	26,3
<b>Деятельность финансовая и страховая</b>	1,4	9,9	20,4	20,5	14,2	33,6
<b>Деятельность по операциям с недвижимым имуществом</b>	10,3	38,8	24,1	11,3	5,7	9,8
<b>Деятельность профессиональная, научная и техническая</b>	5,6	18,8	19,9	16,5	11,8	27,4

<b>из них научные исследования и разработки</b>	4,1	14,6	19,7	18,9	13,6	29,2
<b>Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение и деятельность экстерриториальных организаций и органов</b>	3,7	20,6	23,2	17,7	13,4	21,3
<b>Образование</b>	17,0	35,1	24,0	12,5	5,6	5,9
<b>Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг</b>	8,2	38,9	25,9	12,6	6,2	8,2
<b>Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений</b>	17,0	41,2	22,3	9,8	4,3	5,3

Источник: [14, с. 240].

Как показано в таблице 3, в настоящее время почти у 60-ти процентов работников начисленная заработная плата на уровне ниже 3-х прожиточных минимумов. А если учесть, что именно такой уровень по оценке ученых и является реальным прожиточным минимумом, т.е. границей бедности, то соответственно, более половины работников не выходят за рамки этой границы.

Наиболее остро стоит вопрос в таких сферах деятельности, как: сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания, образование, деятельность в области здравоохранения и социальных услуг, культуры, спорта, организации досуга и развлечений, где доля самых низкооплачиваемых работников достигает 75 и более процентов, а удельный вес получающих заработную плату ниже официально установленного прожиточного минимума более 10%.

Заработную плату, достаточную для поддержания приемлемого уровня жизни, получают лишь работники некоторых добывающих отраслей промышленности и электроэнергетики, а также финансовых организаций.

Яркой демонстрацией преобладания в экономике России низкооплачиваемых работников является неравномерное рас-

пределение общей суммы начисленной заработной платы, которое практически не меняется во времени (см. рис. 1).

Так за 10 лет с 2007 по 2017 год «картинка» распределения общей суммы начисленной заработной платы по 10-процентным группам работников организаций чисто визуально осталась без изменений. 70 процентов средств на оплату труда по-прежнему приходится на четыре самых высокодоходных группы работников (седьмой, восьмой, девятый и десятый децили), оставляя лишь около 30 процентов средств на всех остальных работников.

Опросы общественного мнения показывают, что россияне именно в этом видят главные причины бедности. В том, что их труд недооценен, уверены 27 % респондентов, что некоторые соотечественники имеют незаконные источники доходов считают 19 %, но главное – слишком высоки доходы богатых россиян отмечают 40 % опрошенных. Это мнение распространено в большинстве возрастных групп, в том числе и среди молодых людей 25-34 лет, чья сознательная жизнь шла уже после распада СССР, с его коммунистической идеологией всеобщего равенства, а детство пришлось на период бедности 1990-х [2, с.116].

Таким образом, поддержание заработной платы основной массы трудоспособ-

ного населения на столь низком уровне лишает государство одного из важнейших рычагов повышения эффективности производства, роста народного благосостояния и полноправного выхода на мировой рынок.

Одним из главных долговременных социально-экономических последствий подобного состояния трудовой сферы является невосполнение на должном уровне трудового потенциала, воспроизводство

которого в условиях рыночной экономики всецело определяется финансовыми возможностями трудоспособного населения. Качественное питание, полноценный отдых, доступность получения услуг образования, здравоохранения, достаточные ресурсы для рождения и воспитания детей и т.п. – все это в современных условиях приобретает проблемный характер для значительной части экономически активного населения России.

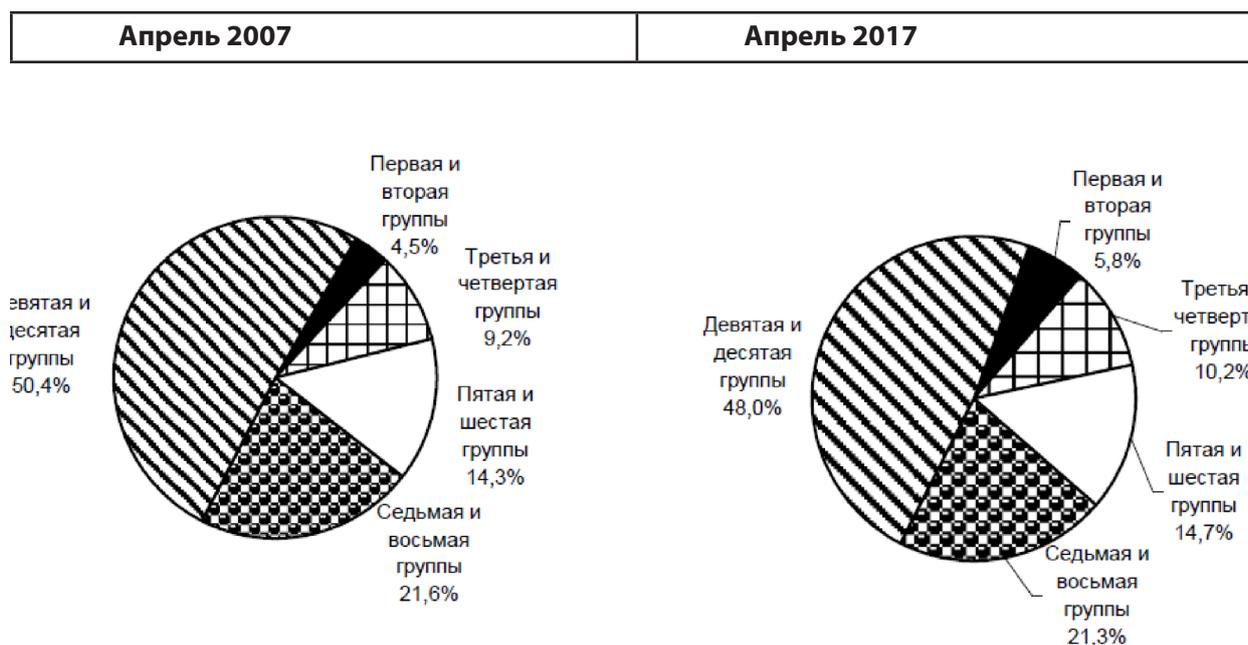


Рис. 1. Распределение общей суммы начисленной заработной платы по 10-процентным группам работников организаций (по данным выборочных обследований организаций) [13, с.394; 14, с.235].

Если охарактеризовать, например, структуру питания, выявляются существенные диспропорции в потреблении продуктов питания по типам домашних хозяйств. Особенно явно проявляются различия в потреблении продуктов питания в домохозяйствах с детьми. Эти различия свидетельствуют о том, что с увеличением количества детей в семье структура питания становится менее сбалансированной (табл. 4).

Так, по мере увеличения количества детей значительно уменьшается среднедушевое потребление таких важных продуктов питания, как: мясопродукты,

овощи и фрукты, яйца, рыба и рыбопродукты.

Особо следует отметить эту зависимость в отношении молока и молочных продуктов. При среднем потреблении молочных продуктов во всех домохозяйствах 270 кг в год на одного человека этот показатель в домохозяйствах с одним ребенком составляет 242 кг, с двумя детьми – 213, с тремя – 208, с четырьмя и более детей – 165 кг соответственно. То есть там, где потребление молочных и других энергетически ценных продуктов питания наиболее необходимо, оно снижено в полтора и более раз в натуральном измерении.

Таблица 4

**Потребление, продуктов питания в домашних хозяйствах с детьми в 2016 гг.  
(в среднем на члена домашнего хозяйства)**

	Домашние хозяйства, имеющие детей в возрасте до 16 лет		
	1 ребенка	2 детей	3 и более детей
<i>Потребление основных продуктов питания, кг в год:</i>			
хлебные продукты	86	81	91
картофель	54	50	54
овощи и бахчевые	93	81	71
фрукты и ягоды	67	61	54
мясо и мясопродукты	79	69	62
молоко и молочные продукты	241	214	208
яйца, шт.	200	177	167
рыба и рыбопродукты	18	15	14
сахар и кондитерские изделия	28	26	27
масло растительное и другие жиры	9	8	9

Источник: [8, с. 222].

Подтверждением негативных социальных процессов в данной сфере может служить также собственная оценка домохозяйствами уровня потребления продуктов питания. По данным выборочного обследования Росстата явно прослеживается недостаточный рацион питания практически во всех типах домохозяйств даже в количественном отношении. Так, в домохозяйствах с одним ребенком всего чуть более 50% имеют достаточно еды, которую они хотят есть. Среди домохозяйств с четырьмя и более детей таких всего 33,8%. При этом во всех домохозяйствах с детьми имеет место элементарный недостаток еды. От 3,9% домохозяйств с одним ребенком до 15,2% домохозяйств с четырьмя и более детей отмечают недостаток еды иногда или часто. Значительная часть домохозяйств не может себе позволить еду с мясом, птицей или рыбой, а также фрукты даже через день. Дальнейшие комментарии на этот счет излишни.

С великим сожалением приходится констатировать, что в результате реформ в Российской Федерации возникла структурная бедность – постоянное состояние значительной части населения. Это – социальная

проблема, не связанная с личными качествами и трудовыми усилиями людей. ВЦИОМ фиксирует: «В обществе определились устойчивые группы бедных семей, у которых шансов вырваться из бедности практически нет. Это состояние можно обозначить как застойная бедность, углубление бедности». По данным ВЦИОМ, только 10% бедняков могут, теоретически, повысить свой доход за счет повышения своей трудовой активности [3].

Опасность хронической бедности заключается не только в том, что она генерирует межпоколенное воспроизводство бедности, или в том, что для нее характерно накопление дефицита доходов, затрудняющее выведение домохозяйства из бедности в силу чисто экономических причин и объективно способствующее консервации бедности. Не менее опасно и формирование у ее представителей специфического образа жизни с утратой надежды на изменение сложившейся ситуации, прекращением попыток что-то изменить в ней, ростом аномии и агрессивности, формированием новых идентичностей, иных моделей брачности и т.д. [12, с. 16].

Таким образом, на основе проведенного исследования можно констатировать, что проблема бедности трудоспособного населения России выходит далеко за рамки социально-трудовой сферы и приобретает комплексный характер. Во-первых, благодаря тому, что от ее решения зависят не только условия нормального воспроизводства рабочей силы, но и возможности полноценного использования трудового потенциала в целях экономического роста. Во-вторых, комплексный подход к решению проблемы бедности трудоспособного населения позволит преодолеть стихийность и повысить управляемость этим процессом,

не допустить деградации определенной части экономически активного населения.

Затянувшийся процесс продуцирования бедности среди трудоспособных является серьезным вызовом современности, адекватный ответ на который должен исходить, прежде всего, от государства путем целенаправленной социально-экономической политики в отношении трудоспособного населения. А, поскольку любое действие государства всегда прямо или косвенно является ориентиром для других экономических субъектов, задать правильный вектор развития в данном случае не только возможно, но и необходимо.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Горюнова Н. Н. Профиль российской бедности: факторы и риски для работающего населения // Известия Томского политехнического университета. 2008. Т. 313. №6. С. 61–65.
2. Леконцев И. П. Бедность в России: официальная статистика и результаты социологических опросов ВЦИОМ // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 111-119.
3. Люблинский В. Феномен бедности на рубеже XXI века / В. Люблинский // Человек и труд. – 2001. – №5. – С.33-35.
4. Меньшикова О.И. Новые бедные на рынке труда. // Моя газета, 1996, №27, 30 октября.
5. Овчарова Л.Н. Бедность и экономический рост в России // Журнал исследований социальной политики / Л. Н. Овчарова. – 2008. – №4. – С.439–456.
6. Овчарова Л.Н., Бирюкова С.С., Попова Д.О., Варданян Е.Г. Уровень и профиль бедности в России: от 1990-х годов до наших дней. – М.: НИУ ВШЭ, 2014. – 35 с.
7. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат.сб./Росстат. – М., 2017. – 686 с.
8. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2017: Стат.сб. / Росстат. – М., 2017. – 332 с.
9. Социально-экономические индикаторы бедности. 2011-2014 годы. Стат.сб. / Росстат. – М., 2015. 111 с.
10. Социально-экономические индикаторы бедности. 2013-2016 годы. Стат.сб. / Росстат. – М., 2017. 87 с.
11. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982. – 472 с.
12. Тихонова Н.Е. Феномен бедности в современной России // СОЦИС, 2014. №1. С. 7-19.
12. Труд и занятость в России. 2007: Стат.сб./Росстат – М., 2007. – 611 с.
14. Труд и занятость в России. 2017: Стат.сб./Росстат – М., 2017. – 261 с.
15. Шевяков А.Ю. Неравенство доходов как фактор экономической и демографической динамики: монография. – М.: ИСЭПН РАН, 2010. – 43 с.

# Служба занятости населения: экспертная оценка реализации ожиданий

УДК 331.538.2  
ББК 67.405

**КАЛМЫКОВ С.Б.,**

руководитель научно-исследовательского центра социально-трудовых проблем ООО «Экспертный центр специальной оценки условий труда», д-р социол. наук

В статье рассматриваются экспертные оценки деятельности современной службы занятости населения, прозвучавшие на сессии «Модернизация служб занятости населения. Служба занятости 2.0», проведенной 15 сентября 2017 г. АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых программ» при участии Минтруда России, Роструда, Минэкономразвития, Ворлдскиллс России, служб занятости населения субъектов России. Сформулированы девять элементов существующего проблемного поля в сфере содействия занятости населения. Разработаны предложения по развитию деятельности центров занятости населения с учетом установленных полномочий Минтруда России.

**Ключевые слова:** служба занятости населения, экспертная оценка, проблемное поле, государственные услуги, работодатель, вакансии, профилирование, адресность, межведомственное электронное взаимодействие, компетенция, профессиональный стандарт, активная политика, пассивная политика, полномочия

На сессии «Модернизация служб занятости населения. Служба занятости 2.0», проведенной 15 сентября 2017 г. АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых программ» при участии Минтруда России, Роструда, Минэкономразвития, Ворлдскиллс России, служб занятости населения субъектов России обсуждены основные проблемы и пути их разрешения в сфере содействия занятости населения. В настоящей статье предлагается авторская (как участника рассматриваемого мероприятия) систематизация проблемного поля современной службы занятости населения и сформулированы ряд предложений по развитию ее деятельности.

## **Характеристика проблемного поля состояния современной службы занятости населения**

На основании экспертной оценки деятельности служб занятости населения на

указанной сессии сформулирован основной итог: заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Васильев Д.А. отметил, что произошло снижение востребованности службы занятости населения у граждан, нуждающихся в содействии занятости.

Среди основных причин выделены следующие:

Первая – отмечается недостаточный сервис в предоставлении государственных услуг (Васильев Д.А.).

Вторая – не сформирована система продвижения государственных услуг среди граждан и работодателей, ограничиваясь теми, кто воспользовался существующими информационными ресурсами (Васильев Д.А.).

Третья – не созданы эффективные механизмы работы с инвалидами [1], молодежью, студентами, которые хотят найти работу, выпускниками высших и средних профессио-

нальных образовательных учреждений. Не развито профилирование, не выделяются группы адресности, не используются существующие инструменты. Указанные факторы препятствуют развитию в деятельности центров занятости населения основ психологии общения, технологии работы с «трудными» клиентами и инвалидами. Указанная точка зрения высказана: Васильевым Д.А., Кирсановым М.В. – директором Департамента занятости населения Министерства труда и занятости Российской Федерации, Ханьжиной Ю.Б. – руководителем департамента кадрового обеспечения промышленного роста АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», Кузнецовой Е.Е. – партнером международной консалтинговой компании McKinsey&Company, Чернейко Д.С. – председателем комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

Четвертая – начальник управления занятости населения министерства труда и социального развития Краснодарского края Задоров Н.Н. подчеркнул, что недостаточно внимания уделяется внедрению предоставления он-лайн государственных услуг в сфере содействия занятости населения. Речь идет, прежде всего, о государственных услугах: а) содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; б) содействие самозанятости безработных граждан.

Пятая – существуют значительные резервы использования органами службы занятости системы межведомственного электронного взаимодействия. Васильев Д.А. – заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости, обратил внимание на целесообразность совершенствования существующих информационных ресурсов. Задоров Н.Н. – начальник управления занятости населения Министерства труда и социального развития Краснодарского края, в частности, привел пример о том, что информация портала «Работа в России» не всегда актуальна.

Шестая – настоящий Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» [2], несмотря на наличие ст.25 и ст.26, направлен на удовлетворение, в основном, потребностей граждан в содействии занятости, и в явно недостаточной степени – на удовлетворение потребностей работодателей (Мальцева М.В. – заместитель директора департамента по труду и занятости населения администрации Владимирской области). Как заметили Герасимов Д.В. – руководитель агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области, и Лаптев Н.В. – директор областного государственного казенного учреждения «Кадровый центр Ульяновской области», отсутствуют рычаги воздействия на работодателя, работодатель не заинтересован в предоставлении востребованных вакансий на рынке труда, реализует их самостоятельно.

*Справочно:*

*Согласно статье 29 Постановления Правительства Российской Федерации от 25 августа 2015 г. №885 «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» [3], допускающей при наличии регистрации работодателя на портале в соответствии с установленными правилами, и не разместившего в системе информации о вакансиях, считать его проинформировавшим органы службы занятости населения об отсутствии вакансий и, фактически, выполнившего статью 25 «Содействие работодателей в обеспечении занятости населения» Федерального закона Российской Федерации [2].*

Проблематика взаимодействия центров занятости населения и работодателей вызвана, в частности: а) недостаточно развитой системой стимулирования работников центров занятости населения, добившихся высоких показателей по привлечению вакансий в органы службы занятости, и использования международного опыта ведущих стран по организации взаимодействия государственной службы занятости

с работодателями; б) отсутствием системы регулярного анализа длительной незаполняемости вакансий в разрезе субъектов Российской Федерации и самого движения вакансий.

Седьмая – Дмитриев М.Э., Президент Хозяйственного партнерства «Новый экономический рост», экс-заместитель министра труда и социальной защиты Российской Федерации, отметил наметившуюся тенденцию изменения рынка труда через вытеснение групп занятости со средним уровнем квалификации (целевая аудитория сегодняшней службы занятости населения) на квалифицированных работников, с положительной мотивацией. Подготовка новых компетенций – это новая ниша для центров занятости населения. На сегодня служба занятости не готова к этому, нет необходимого взаимодействия с образовательными структурами Министерства образования и науки Российской Федерации. Указанную проблему подчеркнул и Чернейко Д.С. – председатель комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, который, в частности, выявил проблему отсутствия участия работодателей в формировании контрольных цифр по приему на обучение в системе среднего профессионального и высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов [4].

Восьмая – Герасимов Д.В. (руководитель агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области) и Лаптев Н.В. (директор областного государственного казенного учреждения «Кадровый центр Ульяновской области») отметили недостаток федеральных программ содействия занятости, в которых могли принять участие региональные службы занятости населения, обратив внимание на востребованность механизма перераспределения финансовых средств федерального бюджета по выравниванию возможностей активной политики занятости. Вместе с тем, необходимо дальнейшее

увеличение финансового обеспечения, в целом, мероприятий по содействию занятости. Автором установлено: а) отсутствие финансирования из государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных государственных внебюджетных фондов, от юридических лиц государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [5] в 2015-2016 г.г.; б) что не выполняется целевой показатель по безработным гражданам, трудоустроенным в другой местности при содействии органов службы занятости, в связи с низким уровнем финансовой поддержки безработных граждан субъектами РФ.

*Справочно:*

*Автором установлено [6], [7], [8]:*

*а) что отмечается многократное (в 14-15 раз) превышение общих расходов в % к ВВП стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по отношению к России на содействие занятости населения. ОЭСР – международная межгосударственная организация экономически развитых стран, включающей 34 государства: Австралия, Австрия, Бельгия, ВеликоHYPERLINK «<http://gtmarket.ru/countries/united-kingdom/united-kingdom-info>»британия, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Израиль, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Канада, Южная Корея, ЛюксемHYPERLINK «<http://gtmarket.ru/countries/luxembourg/luxembourg-info>»бург, Мексика, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, ПортуHYPERLINK «<http://gtmarket.ru/countries/portugal/portugal-info>»галия, Словакия, Словения, СоедиHYPERLINK «<http://gtmarket.ru/countries/united-states/united-states-info>»нёнHYPERLINK «<http://gtmarket.ru/countries/united-states/united-states-info>»ные Штаты Америки, Турция, Финляндия, Франция, Чехия, Чили, Швейцария, Швеция, Эстония, Япония;*

*б) в странах ОЭСР соотношение активной и пассивной политики в % к ВВП по отношению к России в среднем в 48 раз выше,*

что говорит о многократном относительном превышении расходов на активную политику;

в) что существует взаимосвязь между проводимыми мероприятиями в странах ОЭСР и Российской Федерации и уровнем безработицы в % от экономически активного населения. Это обобщение обусловлено выявленной взаимосвязью между ростом соотношения затрат на активную и пассивную политику в % к ВВП и снижением расходов на пассивную политику по отношению к ВВП в странах ОЭСР и России.

Девятая – несоответствие в 60% регионов России фактической численности работников центров занятости населения субъектов РФ нормативной минимальной (фактическая, как правило, ниже), установленной Минтрудом России [9].

#### **Предложения по развитию деятельности службы занятости населения с учетом установленных полномочий Минтруда России**

На основании систематизации установленных в [2] и [10] полномочий Минтруда России целесообразно рассматривать, при-

менительно к настоящей статье, следующие его распорядительные направления деятельности:

– п.5.6.22 [10] «Осуществляет обобщение практики применения законодательства о занятости населения, анализ причин нарушений и подготовку предложений по его совершенствованию»;

– п.5.6.23 [10] «Осуществляет разработку и реализацию федеральных программ в установленной сфере деятельности и контроль за их исполнением»;

– п.5, статья 7 [2] «Разработка и реализация мер в сфере занятости населения, за исключением мер в области содействия занятости населения, реализация которых отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;

– п.5.2.56 [10] «Самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты: методические рекомендации по предоставлению государственных услуг и исполнению государственных функций в сфере занятости населения, по разработке региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов». Предложения представлены в табл. 1.

**Таблица 1.**

#### **Предложения по развитию деятельности службы занятости населения с учетом установленных полномочий Минтруда России**

№ п/п	Проблема	Предложение
1	Недостаточный сервис предоставляемых государственных услуг	Подготовить проект Федерального закона РФ «О внесении изменений в статьи 15, 25 и 26 Федерального закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», включив разработку миссии государственной службы занятости, отвечающую современному вариативному состоянию рынка труда, подчеркнув ее
2	Нет системы продвижения государственных услуг среди граждан и работодателей	экономико-социальный характер, полномочия службы привести в соответствие с контролируемыми критериями; сделать удовлетворение потребностей работодателя не ниже уровня, определенного законодательно в отношении гражданина, нуждающегося в трудоустройстве; определить механизм влияния службы занятости населения на работодателя

3	Нет эффективных механизмов адресности государственных услуг (инвалиды, молодежь, выпускники)	Подготовить проект Приказа Минтруда России «О внедрении системы профилирования при реализации государственных услуг в сфере содействия занятости населения»
4	Востребовано предоставление он-лайн государственных услуг	Подготовить проект Приказа Минтруда России о внедрении электронного предоставления государственных услуг: а) содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; б) содействие самозанятости безработных граждан
5	Необходимо совершенствование межведомственного взаимодействия	Подготовить «Методическое обеспечение поэтапного цифрового сопровождения деятельности служб занятости населения субъектов Российской Федерации»
6	Не развита заинтересованность работодателей	<p>1. Разработать федеральный государственный стандарт о взаимодействии службы занятости с работодателями.</p> <p>2. Подготовить изменения в Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», предусматривающие участие объединений работодателей в формировании контрольных цифр приема на обучение в системе среднего профессионального и высшего образования</p> <p>3. Уточнить содержание статьи 29 Постановления Правительства Российской Федерации от 25 августа 2015 г. N 885 «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России», позволяющей сформировать заинтересованность работодателя в предоставлении востребованных на рынке труда вакансий, а не реализовывать их самостоятельно, несмотря на наличие такого права.</p> <p>4. Подготовить проект Приказа Минтруда России «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем стимулирования работников центров занятости населения, добившихся высоких показателей, в т.ч. и по привлечению вакансий в органы службы занятости субъектов РФ»</p>
7	Повышение квалификации работников центров занятости населения	1. Доработать проект Приказа Минтруда России «Об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов», подготовленного Минтрудом России 02 сентября 2014 г.

		<p>2. Подготовить письмо Департамента занятости населения Минтруда России «О методических рекомендациях по внедрению в деятельность государственной службы занятости населения субъектов РФ профессионального стандарта <b>«Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»</b> [11].</p> <p>3. Подготовить и провести открытый конкурс на разработку программ и проведение курсов повышения квалификации работников службы занятости населения субъектов РФ с включением вопросов психологии общения, работы с «трудными» клиентами и инвалидами, учета ситуации на региональном рынке труда.</p>
8	Повышение финансирования в сфере содействия занятости	<p>1. Подготовить информационное письмо Департамента занятости населения Минтруда России в адрес органов исполнительной власти субъектов РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей о критическом состоянии привлечения дополнительных средств для финансирования мероприятий по содействию занятости населения из внебюджетных источников.</p> <p>2. Рассмотреть указанный вопрос на ближайшем заседании Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.</p> <p>3. Ввести рубрику «Содействие занятости – общая забота партнеров рынка труда» в карту информационных порталов Общероссийской базы вакансий «Работа в России», сайтов Роструда и Минтруда России, федерального реестра инвалидов.</p> <p>4. Включить анализ привлечения дополнительных средств для финансирования мероприятий по содействию занятости населения из внебюджетных источников в ежегодный мониторинг и оценку качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2018 г.).</p> <p>5. Включить в перечень вопросов по подведению итогов деятельности Минтруда России в 2018 году анализ соотношения затрат на активную и пассивную политику и его динамику в разрезе субъектов РФ.</p>
		<p>6. Подготовить письмо Минтруда России руководителям органов исполнительной власти субъектов РФ «О недостаточном уровне финансовой поддержке безработных граждан при переезде и безработным гражданам, и членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости»</p>

9	Достижение соответствия нормативной минимальной численности работников центров занятости населения в субъектах РФ фактической	<p>1. Провести совещание на тему: «Анализ взаимодействия органов исполнительной власти федерального и регионального уровней по реализации полномочий в сфере содействия занятости населения».</p> <p>2. Подготовить проект приказа Минтруда России «Методические рекомендации расчета, оценки и регулирования нормативной численности работников центра занятости населения для администрации, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации».</p>
---	---	---

## ЛИТЕРАТУРА

1. Пашин Н.П., Калмыков С.Б. Актуальные тенденции модернизации кадровой политики организаций в рамках содействия занятости инвалидов // Социальная политика и социальное партнерство. 2014. №11. С.11–16.

2. Федеральный закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032-1 (ред. от 07.03.2018 г.).

3. Постановление Правительства РФ от 25 августа 2015 г. № 885 «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» (ред. от 30.01 2018 г.).

4. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Содействие занятости населения”».

6. Практика реализации дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации: социальный бюллетень. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. 2015. №3. 33 с.

7. Безработица в России и зарубежных странах в условиях кризиса: социальный бюллетень. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. 2015. №1. 23 с.

8. Пашин Н.П., Калмыков С.Б. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат //Наукоемкие технологии. 2018. Т.19. №1. С. 48-56.

9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2016 года № 602н «Об утверждении целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения».

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации».

11. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 ноября 2016 года №676н «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения».

# Анализ результатов проведения специальной оценки условий труда на хлебобулочном производстве

УДК 658.382.3  
ББК 65.242

**МИНЬКО В.М.,**  
д-р техн. наук, профессор  
**ЕВДОКИМОВА Н.А.,**  
канд. техн. наук, доцент

Анализируется оценка условий труда в хлебобулочном производстве. Используются новейшие представления о проведении подобных оценок. Даны предложения по их совершенствованию. Выполнены необходимые расчеты, предложены новые подходы к оценке уровней профессиональных рисков, ориентирующие на повышение активности работодателей в проведении предупредительно-оздоровительных мероприятий.

**Ключевые слова:** анализ, условия труда, хлебобулочное производство, оценка профессионального риска, мероприятия

## Историческая справка

Оценка условий труда имеет важное практическое значение. Исходя из ее результатов определяются необходимые предупредительно-оздоровительные мероприятия и компенсации работникам, скидки или надбавки к страховым тарифам в системе социального страхования.

Работы по оценке условий труда в общегосударственном масштабе проводились в России уже в 70-е годы прошлого столетия. Большой вклад в повышение объективности этих оценок внес тогдашний НИИ труда Госкомтруда СССР, конкретно отдел условий труда (Макушин В.Г., Славина С.Э., Гончарова О.В. и др.) [1] [2] [3]. В указанные годы была разработана медико-физиологическая классификация работ по тяжести, Критерии балльных оценок факторов условий труда, устанавливающие шесть градаций в оценке условий труда – шестибальная шкала. В этих документах учитывались многочисленные факторы, характеризующие условия труда.

Особенностью отдельных учитываемых факторов являлось то, что их можно было объективно оценивать без каких-либо сложностей, например, продолжительность рабочей смены, режим сменности, внутрисменный режим труда и отдыха, уровень санитарно-бытового обеспечения работников. Отдельным факторам при условии полного соответствия условий труда нормативным требованиям присваивался балл – единица, что соответствовало оптимальным условиям труда (отсутствие каких-либо отклонений в состоянии здоровья работников).

К сожалению в 1986 г. Минздрав СССР принял другую систему оценок факторов условий труда [4]. Введена была по существу пятибалльная шкала (оптимальные условия, допустимые, вредные, разделенные на три степени), обладающая меньшей дифференцирующей способностью по сравнению с шестибальной шкалой. Однако важно подчеркнуть, что и в этой системе оценок учитывались сменность, ряд фак-

торов условий труда (шум, освещенность и др.) могли быть отнесены к оптимальному классу, включая ту же сменность, монотонность, микроклимат и др.

Указанная выше методика Минздрава СССР в 1999 г. была заменена на Руководство Р 2.2.755-99 [5], которое в 2005 г. было заменено на новое Руководство Р 2.2.2006-05 [6], утвержденное Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005 г. В этих руководствах введено семь градаций (классов и подклассов) в состоянии условий труда - оптимальный, допустимый, вредный (четыре подкласса) и опасный. Оптимальный класс присваивался при соответствующих значениях показателей в отношении микроклимата, электрического, магнитного и электромагнитного полей, физических нагрузок, рабочей позы, интеллектуальных, сенсорных и эмоциональных нагрузок, монотонности, режима работы и некоторым другим показателям тяжести и напряженности труда. По ряду факторов оптимальный класс не присваивается – шум, вибрация, освещенность и некоторые другие. Получается, что методика не ориентирует работодателей на перевод условий труда из допустимых в оптимальные, при которых обеспечивается оптимальное снижение риска.

Наконец, в 2014 г. появилась «Методика проведения специальной оценки условий труда» [7]. В этом документе, как и в предыдущем, по всем виброакустическим факторам оптимальный класс не присваивается. Не присваивается он также по тепловому излучению, световой среде (освещенности). Полностью исключены факторы, характеризующие режим работы (продолжительность рабочей смены, сменность, внутрисменный режим труда и отдыха работников), а также эмоциональные и интеллектуальные нагрузки.

Важно отметить, что в 1984 г. было утверждено Положение об организации управления охраной труда в рыбном хозяйстве [8] (схожие документы были подготовлены и в ряде других отраслей экономики). В указанном положении были приведены критерии балльных оценок факторов условий труда (35 наименований), в основу которых были положены, в основном, исследования НИИ труда [1, 3]. Предусматривался оптимальный класс по всем виброакустическим факторам, микроклимату, освещенности, физическим нагрузкам, санитарно-бытовому обеспечению работников, рабочему месту, сменности, организации внутрисменных режимов труда и отдыха работников, продолжительности смены, интеллектуальным и нервно-психическим нагрузкам. Учитывались и технические факторы условий труда: техническая безопасность рабочего места, размещение рабочих мест и производственного оборудования, требования к организации обслуживания производственного оборудования и процессов. Этих факторы при наличии соответствующих оценок могли быть отнесены к оптимальному классу.

### **Результаты проведения специальной оценки условий труда на хлебулочном производстве**

Изложенные ниже результаты относятся к хлебному цеху – одному из основных производственных цехов достаточно крупного хлебопекарного предприятия в Калининградской области. В этом цехе выделено 15 рабочих мест, на которых занято в совокупности 161 работник. Специальную оценку условий труда в цехе проводила достаточно опытная организация. Результаты оценки приведены в следующей таблице 1. Баллы риска в этой таблице определялись, исходя из следующих соотношений [9]:

Классы и подклассы условий труда	1 оптимальный	2 допустимый	3 - вредный				4 опасный
			3.1	3.2	3.3	3.4	
Баллы риска	1	2	3	4	5	6	-

**Таблица 1**

**Результаты специальной оценки условий труда на хлебобулочном производстве**

Порядковый номер и наименование рабочих мест	Наименование учитываемых факторов	Результаты оценки		Число занятых на рабочем месте	Сумма баллов риска	Интенсивность воздействия
		в классах и подклассах условий труда	в баллах риска			
1	2	3	4	5	6	7
1. Начальник цеха	1. Шум	2	2	1	8	8
	2. Микроклимат	2	2			
	3. Освещенность	2	2			
	4. Напряженность трудового процесса (ТП)					
	<i>Итоговый класс</i>	2	2			
2. Мастер цеха	1. Шум	2	2	5	8	40
	2. Микроклимат	2	2			
	3. Освещенность	2	2			
	4. Напряженность ТП					
	<i>Итоговый класс</i>	2	2			
3. Тестовод	1. Аэрозоли	2	2	9	11	99
	2. Шум	2	2			
	3. Освещенность	2	2			
	4. Напряженность ТП	3.1	3			
	5. Тяжесть ТП					
	<i>Итоговый класс</i>	3.1	3			
4. Оператор линии в производстве пищевой продукции 6 разряда	1. Аэрозоли	2	2	7	11	77
	2. Шум	2	2			
	3. Микроклимат	2	2			
	4. Освещенность	3.1	3			
	5. Тяжесть ТП	2	2			
	6. Напряженность ТП					
	<i>Итоговый класс</i>	3.1	3			

1	2	3	4	5	6	7
5. Пекарь	1. Загазованность	2	2	41	17	697
	2. Аэрозоли	2	2			
	3. Шум	2	2			
	4. Микроклимат	3.1	3			
	5. Освещенность	2	2			
	6. Тяжесть ТП	3.2	4			
	7. Напряженность ТП	2	2			
	<i>Итоговый класс</i>	3.2	4			
6. Машинист дробильных установок	1. Шум	2	2	2	10	20
	2. Микроклимат	3.1	3			
	3. Освещенность	2	2			
	4. Тяжесть ТП	3.1	3			
	<i>Итоговый класс</i>	3.1	3			
7. Машинист тесторазделочных машин	1. Аэрозоли	2	2	25	11	275
	2. Шум	2	2			
	3. Освещенность	2	2			
	4. Напряженность ТП	2	2			
	5. Тяжесть ТП	3.1	3			
	<i>Итоговый класс</i>	3.1	3			
8. Укладчик-упаковщик 4 разряда	1. Аэрозоли	2	2	8	11	88
	2. Шум	2	2			
	3. Освещенность	2	2			
	4. Напряженность ТП	2	2			
	5. Тяжесть ТП	3.1	3			
	<i>Итоговый класс</i>	3.1	3			
9. Подсобный рабочий	1. Аэрозоли	2	2	7	11	77
	2. Шум	2	2			
	3. Освещенность	2	2			
	4. Напряженность ТП	2	2			
	5. Тяжесть ТП	3.1	3			
	<i>Итоговый класс</i>	3.1	3			

1	2	3	4	5	6	7
10. Машинист мочных машин	1. Загазованность	2	2	2	13	26
	2. Аэрозоли	2	2			
	3. Шум	2	2			
	4. Освещенность	2	2			
	5. Тяжесть ТП	3.1	3			
	6. Напряженность ТП	2	2			
	Итоговый класс	3.1	3			
11. Мастер участка	1. Шум	2	2	4	6	24
	3. Освещенность	2	2			
	4. Напряженность трудового процесса (ТП)	2	2			
	Итоговый класс	2	2			
12. Оператор линии в производстве пищевой продукции 3 разряда	1. Аэрозоли	2	2	8	11	88
	2. Шум	2	2			
	3. Освещенность	2	2			
	4. Напряженность ТП	2	2			
	5. Тяжесть ТП	3.1	3			
	Итоговый класс	3.1	3			
13. Укладчик хлебобулочных изделий	1. Аэрозоли	2	2	8	11	88
	2. Шум	2	2			
	3. Освещенность	2	2			
	4. Напряженность ТП	2	2			
	5. Тяжесть ТП	3.1	3			
	Итоговый класс	3.1	3			
14. Укладчик-упаковщик	1. Аэрозоли	2	2	31	11	341
	2. Шум	2	2			
	3. Освещенность	2	2			
	4. Напряженность ТП	2	2			
	5. Тяжесть ТП	3.1	3			
	Итоговый класс	3.1	3			

1	2	3	4	5	6	7
15. Укладчик-упаковщик 4 разряда	1. Загазованность	2	2	3	16	48
	2. Аэрозоли	2	2			
	3. Шум	2	2			
	4. Микроклимат	3.1	3			
	5. Освещенность	2	2			
	6. Тяжесть ТП	3.1	3			
	7. Напряженность ТП	2	2			
	Итоговый класс	3.1	3			
<b>Всего</b>				<b>161</b>	<b>166</b>	<b>1996</b>

Перевод классов и подклассов условий труда в баллы риска с использованием шестибальной шкалы необходим для того, чтобы обеспечить возможность количественной оценки уровня профессионального риска с последующей разработкой предупредительно-оздоровительных мероприятий.

Общее количество баллов риска согласно табл. 1 составляет 166, а суммарная интенсивность воздействия факторов условий труда в хлебном цехе составила 1996 ед.

Интенсивность воздействия факторов условий труда (колонка 7 в табл. 1) определялась умножением числа работников, занятых на рабочем месте, на сумму баллов риска на рабочем месте.

Из приведенных в табл. 1 данных следует, что условия труда на 12 из 15 рабочих мест цеха относятся к вредному классу, т.е. 80%. В среднем на одно рабочее место приходится  $(166/15)=11$  баллов риска. На трех рабочих местах количество баллов риска не превышает среднее значение – пекарь, машинист моечных машин, укладчик-упаковщик 4 разряда.

Интенсивность воздействия факторов условий труда, относящаяся в среднем к одному рабочему месту составляет  $1996/15=133$  ед. На трех рабочих местах (пекарь, машинист тесторазделочных ма-

шин, укладчик-упаковщик) интенсивность воздействия существенно превышает среднее значение.

Условия труда на наибольшем числе рабочих мест отнесены к вредному классу по фактору тяжести трудового процесса – нахождение в положении «стоя» 80% продолжительности смены при допустимом значении 60%.

Высокие значения баллов риска и интенсивности воздействия факторов условий труда получены и по причине тяжести трудового процесса и по причине того, что Методика [7] не устанавливает оптимальный класс условий труда по целому ряду факторов. Отнесение же условий труда на рабочих местах к вредным только по причине работы «стоя», без учета ряда других уточняющих признаков, не представляется достаточно обоснованным. Получается, что в современном хлебном цехе обычного хлебопекарного производства 151 работник из 161, т.е. 93,8%, работают во вредных условиях.

Важно подчеркнуть, что приведенные в табл. 1 данные по интенсивности воздействия факторов условий труда (колонка 7) позволяют указать наиболее значимые предупредительно-оздоровительные мероприятия: улучшение условий труда пекарей, машинистов тесторазделочных машин, укладчиков-упаковщиков.

### Оценка уровня профессионального риска по данным спецоценки условий труда

Как известно, профессиональный риск – это вероятность причинения вреда в результате воздействия на работника опасных и вредных факторов. Ранее уже была опубликована формула, которая позволяет привести баллы  $x_i$  в вероятность событий, которая может изменяться от 0 до 1 [10] и характеризует риск  $r$ . Для продолжительности воздействия, равному трудовому стажу

$$r_{ст} = 1 - 0,2(x_{max} - x) \quad (1)$$

а для продолжительности воздействия

опасных и вредных факторов в течение одного года

$$r_r = 1 - [0,2(x_{max} - x)]^{1/25} \quad (2)$$

Если на рабочем месте имеются  $n$  неблагоприятных факторов, то для продолжительности воздействия, соответствующей одному году и принимая совместное действие неблагоприятных факторов независимым, получим

$$r_{PM} = 1 - [\prod_{i=1}^n 0,2(x_{max} - x_i)]^{1/25} \quad (3)$$

По формуле (2) построен график – см. рис. 1. Из него следует, что увеличение баллов риска приводит к существенному росту риска, оцениваемому в долях единицы.

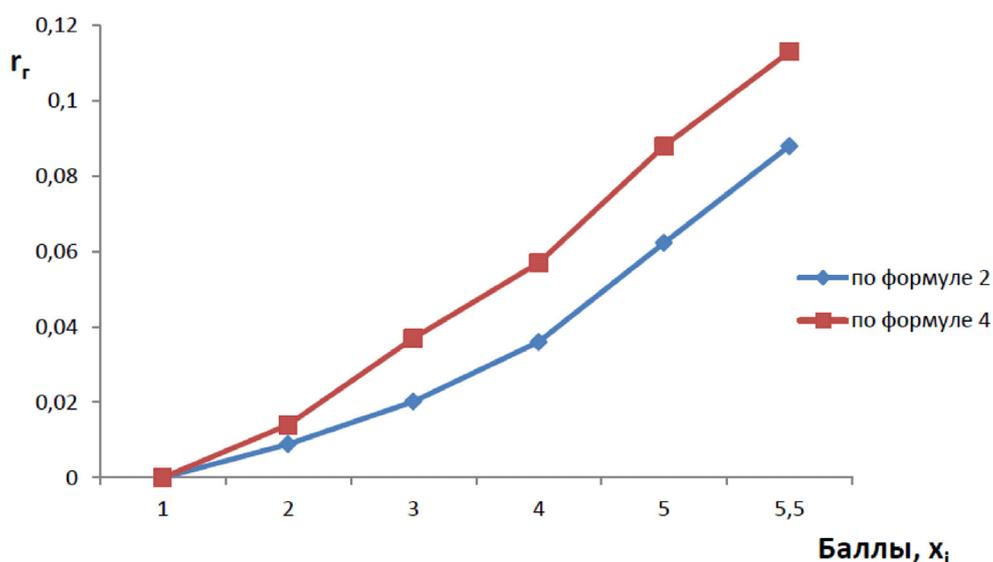


Рис. 1. Зависимость годового профессионального риска от значений баллов  $x_i$

Для перевода баллов в значения риска в долях единицы может быть использован и логарифмический подход. Известно, что при всяком основании, отличном от нуля, логарифм единицы равен нулю. Если число под знаком логарифма равно основанию, то логарифм такого числа равен единице, т.е. при шестибальной шкале получаем

$$r_r = 1 - [1 - \log_6 x]^{1/25} \quad (4)$$

Для  $n$  одновременно действующих факторов будем иметь для рабочего места

$$r_{PM} = 1 - [\prod_{i=1}^n (1 - \log_6 x_i)]^{1/25} \quad (5)$$

На рис. 1 представлен также график, полученный по формуле (4). Из него следует, что уровень профессионального риска, рассчитываемый с использованием логарифмической функции – формула (4), существенно выше определяемого по формуле (2).

При расчетах по формулам (3) и (5) следует исключить оценки  $x_i$ , равные единице, так как при таких оценках риск отсутствует (оптимальные условия труда).

Оценка уровня риска на рабочих местах хлебного цеха приведена в табл. 2. Данные по баллам риска  $x_i$  взяты из колонки 4 табл. 1.

**Таблица 2**

**Результаты расчетов уровней профессионального риска для хлебного цеха**

Номер и наименование рабочих мест	Уровни риска	
	по формуле (3)	по формуле (5)
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Начальник цеха	0,0351	0,0753
2. Мастер цеха	0,0351	0,0753
3. Тестовод	0,0546	0,1098
4. Оператор линии в производстве пищевой продукции 6 разряда	0,0630	0,1261
5. Пекарь	0,0967	0,1782
6. Машинист дробильных установок	0,0570	0,1087
7. Машинист тесторазделочных машин	0,0546	0,1098
8. Укладчик-упаковщик 4 разряда	0,0546	0,1098
9. Подсобный рабочий	0,0546	0,1098
10. Машинист моечных машин	0,0630	0,1261
11. Мастер участка	0,0264	0,0570
12. Оператор линии в производстве пищевой продукции 3 разряда	0,0546	0,1098
13. Укладчик хлебобулочных изделий	0,0546	0,1098
14. Укладчик-упаковщик	0,0546	0,1098
15. Укладчик-упаковщик 4 разряда	0,0819	0,1596

Приведенные в табл. 2 расчетные уровни должны быть величинами одного порядка с данными по частоте профессиональных и профессионально-обусловленных заболеваний работников. Сравнение этих данных с расчетными позволит оценить степень адекватности моделей (3) и (5).

**Оценка уровня профессионального риска при учете оптимального класса условий труда по отдельным факторам**

Ряд факторов условий труда, результаты оценок которых представлены в табл. 1, характеризуются фактическими значениями, существенно выше (в сторону улучшения условий труда) по сравнению

с нормативными требованиями. Это касается уровня шума, освещенности, аэрозолей преимущественно фиброгенного действия. Если их фактические значения существенно лучше, чем те, которые предусматриваются предельно допустимыми значениями, то соответствующие факторы могут быть оценены равными единице, т.е. реальный профессиональный риск отсутствует, а соответствующие оценки рисков в баллах также могут быть приняты равными единице. С учетом этого и оценки, представленные в табл. 2, будут изменены в сторону снижения. Дальнейшие исследования связываются с проведением именно такого анализа.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Межотраслевые методические рекомендации по определению тяжести труда. – М.: НИИ труда Госкомтруда СССР, 1978. – 45 с.
2. Определение эффективности мероприятий по улучшению условий труда. Межотраслевые методические рекомендации. – М.: НИИ труда Госкомтруда СССР, 1979. – 60 с.
3. Количественная оценка тяжести труда. Межотраслевые методические рекомендации. – М.: Экономика, 1988. – 120 с.
4. Гигиеническая классификация условий труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса). Утв. Минздравом СССР 12.08.1986 г., № 4137-86.
5. Руководство Р 2.2.755-99. Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса.
6. Руководство Р 2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. – М.: Изд-во «Безопасность труда и жизни», 2006. – 120 с.
7. Методика проведения специальной оценки условий труда. Утв. приказом Минтруда России от 24.01.2014 г., № 33н.
8. Положение об организации управления охраной труда в рыбном хозяйстве. Утв. приказом Минрыбхоза СССР от 6 апреля 1984 г., № 178. – Л.: Транспорт, 1985. – 80 с.
9. Минько В.М. Математическое моделирование в управлении охраной труда / В.М. Минько. – Калининград: ФГУИПП «Янтарный сказ», 2002. – 184 с.
10. Минько В.М. Порядок оценки и планирования снижения профессиональных рисков в организации / В.М. Минько, Н.А. Евдокимова, И.Ж. Титаренко, А. Басараб // Научно-профессиональный журнал «Охрана и экономика труда» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2017. – № 4 (29). – С. 44 – 50.

# Информационное обеспечение как средство интеграции охраны труда в систему управления предприятием

УДК 331.45  
ББК 65.290

**УТЮГАНОВА В.В.**,  
аспирант (ФГБОУ ВО «Омский государственный  
технический университет»)

**СЕРДЮК В.С.**,  
д-р техн. наук, профессор (ФГБОУ ВО «Омский государственный  
технический университет»)

В работе обоснована актуальность разработки и внедрения информационного обеспечения охраной труда, определены требования эффективной информационной системы управления охраной труда и выявлены направления по обеспечению интеграции системы управления охраной труда в общую систему менеджмента предприятия.

**Ключевые слова:** система управления охраной труда, информационные технологии, информационная база, интеграция систем управления

В соответствии с трудовым законодательством (ст. 212 ТК РФ), информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациям и средствам индивидуальной защиты, является обязанностью работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда [1]. Система управления охраной труда предполагает проведение комплекса организационно-правовых, финансово-экономических, технических, социальных, медицинских и санитарно-гигиенических мер, направленных на минимизацию воздействия неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников, в том числе построение эффективной сети информирования, консультирования и обучения работников по вопросам охраны труда и здоровья на основе современных принципов и технологий управления. С целью реализации тру-

довых обязательств, работодатели и лица, ответственные за охрану труда, должны выполнять следующие функции: обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами, учебными пособиями по охране труда; организация работы кабинета охраны труда, подготовка информационных стендов, уголков охраны труда в подразделениях; организация совещаний по охране труда; ведение пропаганды по вопросам охраны труда и т.д. [2].

Для результативного выполнения перечисленных функций и проведения комплекса мероприятий, в условиях современного развития экономики и производства, необходимо организовать и внедрить максимально эффективно функционирующую систему управления охраной труда, вовлекая в нее все уровни управления, включая каждого работника [3]. Соответственно, чтобы привлечь к управлению охраной труда всех работников, необходимо нала-

дить оперативную и достоверную передачу полного объема необходимых сведений, организовать обратную связь. Контроль состояния условий труда, поиск причин, ухудшающих их, принятие решений по повышению безопасности труда, ее нормализации - трудоемкие, длительные процедуры, сопровождающиеся тяжелыми рутинными операциями по работе с нормативной и инструктивной документацией и специализированной литературой по специфике охраны труда организации.

Пропаганда охраны труда в организациях становится как никогда актуальной с позиций повышения культуры производства, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшения трудовой дисциплины. Кроме того, всю письменную отчетность необходимо держать под непрерывным контролем во избежание подмены целей системы бюрократическими процедурами [4]. Более того, обеспечение совместимости систем управления охраной труда и предприятия является важным элементом повышения эффективности бизнес-процессов.

Для решения поставленных задач необходима организация информационного обеспечения процессов производственной деятельности руководителей, специалистов, работников с одновременным оперативным доведением до каждого из них в необходимом объеме информации и практических результатов посредством внедрения прогрессивных информационных технологий [5]. Информационные технологии являются основной составляющей информационной базы (системы), которая позволит усовершенствовать функционирование системы управления охраной труда. Для повышения качества и эффективности управления охраной труда на всех уровнях управления, необходима разработка и внедрение такой информационной системы, которая будет обладать необходимыми свойствами и характеристиками, зависящими также от специфики деятельности и объ-

емов (размеров) предприятия. В настоящее время существуют программные обеспечения, позволяющие организовать работу в области охраны труда: «Охрана труда» для 1С: Предприятия, АРМ «Охрана труда», ЭРМ по охране труда, «Охрана труда. Редактор отчетных форм» и другие [6]. Анализ функциональности данных программных продуктов показывает, что каждый из них имеет свои преимущества и недостатки и подходит для предприятий разного профиля и размеров. Однако они не учитывают всех процессов в системе управления охраной труда предприятия и не всегда обеспечивают необходимый доступ к актуальной информации на всех уровнях управления, что не позволяет организовать деятельность по управлению охраной труда эффективно. Такие программы могут являться составной частью информационной системы предприятия.

Любая информационная система при своем создании требует решения некоторых проблем – формализации знаний (в данном случае, по охране труда), организации взаимодействия специалиста с ПЭВМ, обеспечения ее совместимости для интеграции в общую систему менеджмента предприятия.

При этом информационная база предприятия должна удовлетворять следующим требованиям:

- удобство и простота эксплуатации;
- автоматизированная актуализация нормативной правовой базы;
- оперативная передача полных и надежных сведений;
- единство функционирования всех элементов системы управления;
- автоматизированный обмен информацией между всеми уровнями системы;
- четкое структурирование, разделение задач и ограничение доступа к элементам управления на каждом уровне;
- защита данных от несанкционированного доступа, искажения или уничтожения.

Для обеспечения эффективного функционирования системы управления охраной

труда, информационная база должна включать следующие элементы:

- документация:
  - база нормативных правовых актов в области охраны труда;
  - база локальных актов, форм, бланков отчетов (включая типовые);
- показатели состояния условий труда:
  - специальная оценка условий труда;
  - травматизм (статистика, данные журналов учета травм, несчастных случаев и т.п.);
  - профессиональная заболеваемость (учет лиц с выявленными профессиональными заболеваниями, проведения медицинских осмотров);
  - организация, проведение и результаты производственного контроля;
  - идентификация и оценка профессиональных рисков;
  - мероприятия по улучшению состояния условий труда;
  - мониторинг и оценка результативности мероприятий;
- элементы организации работ по охране труда (в каждом подразделении, на предприятии в целом):
  - уголки (и др. виды информирования) охраны труда;
  - мероприятия по повышению культуры охраны труда, пропаганды здорового образа жизнедеятельности;
  - отчетность подразделений и др.
- компетентность и подготовка: обучение работников, руководителей, специалистов;
  - проведение медицинских осмотров;
  - данные по производственному оборудованию (наименования, места и даты установки, сроки освидетельствования и т.п.), инструменту, средствам коллективной защиты;
  - обязанность и ответственность: постановка задач руководителям подразделений, специалистам (исходящие и входящие локальные документы (приказы, письма, инструкции и т.п.): исполнитель, место нахождения документа и срок исполнения, отчетность), определение потребностей во

внутреннем и внешнем обмене информации;

- выдача, учет, чистка, ремонт, хранение средств индивидуальной защиты;
- оценка результативности деятельности (аудит, мониторинг, анализ эффективности и т.п.);
- другие элементы, в зависимости от специфики деятельности предприятия.

Эти элементы рекомендуется структурировать в определенном порядке: общие положения, определение области распространения системы, политика, функции, ответственность и полномочия в организации, планирование, средства обеспечения, деятельность, оценка результатов деятельности, совершенствование (улучшение).

Информационная база обеспечения охраны труда, включающая вышеперечисленные элементы, позволит специалисту по охране труда и руководителям подразделений (а также других уровней управления) своевременно получать полную, достоверную, системную информацию для принятия эффективных решений по управлению охраной труда. Более того, внедрение информационной базы управления охраной труда позволит интегрировать ее в общую систему управления предприятием, персоналом и качеством. Главным преимуществом обеспечения совместимости и интеграции системы управления охраной труда с другими системами управления предприятием является не только повышение безопасности труда и укрепление позиций организации на рынке (в частности, за счет повышения эффективности бизнеса в результате создания интегрированного подхода к управлению), но и создание единых процедур управления процессами производства или оказания услуг, включая планирование действий по достижению целей, их осуществление, контроль за их исполнением, а также действия по совершенствованию.

В результате внедрения подобной информационной базы по охране труда, можно существенно упростить процесс интеграции

охраны труда в систему менеджмента предприятия, а в такой интегрированной системе будут представлены единые требования организации, включая общие элементы систем, единые системные процедуры и про-

цессы, единый комплект документации, элементы, являющиеся специализированными для конкретных систем управления (в том числе соответствующие требованиям системы управления охраной труда).

## ЛИТЕРАТУРА

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]: Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (Дата обращения 14.02.2018).

2. Постановление Минтруда России от 08.02.2000 N 14 (ред. от 12.02.2014) «Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации» [Электронный ресурс]: Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (Дата обращения 16.01.2018).

3. Приказ Минтруда России №438н от 19 августа 2016 г. «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» [Электронный ресурс]: Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (Дата обращения 10.02.2018).

4. Бизнес-планирование. Охрана труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://bizlana.ru/oxrana-truda-propaganda-oxrany-truda-i-dokumentaciya-chast-vii> (Дата обращения 07.03.2018).

5. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 N 149-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]: Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (Дата обращения 16.01.2018).

6. Горюнкова А. А., Онлайн-курс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://safteh.ru/> (Дата обращения 10.03.2018).

# Безопасность рабочего места – гарантия сохранения жизни и здоровья персонала

УДК 331.103.1  
ББК 65.247

**ЕЛИН А.М.,**  
ученый секретарь, д-р экон. наук  
**КАРНАУХ М.Н.,**  
ведущий специалист, канд. техн. наук  
(оба – ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России)

В последние годы на ряде российских предприятий широкое распространение получают современные методы профилактики, направленные на повышение безопасности производства. На уровне высшего руководства этих предприятий инновационным методом является разработка систем управления на основе национального законодательства и международных стандартов в сфере охраны и безопасности труда.

**Ключевые слова:** система управления, методика оценки, культура труда, безопасность рабочего места, аудит, программа контроля и наблюдения, элементы охраны труда

Система управления охраной труда (СУОТ) в организациях предопределила необходимость вовлечения всех работников, и главное – рабочих, в управление и обеспечение безопасности на каждом рабочем месте. Создание СУОТ предполагает переход от регистрации несчастных случаев к их предупреждению, а это требует максимального вовлечения всех работников к повышению культуры труда на каждом рабочем месте, выявлению и устранению нарушений, а, следовательно, устранению потенциально опасных факторов или источников риска.

Исследования, проведенные рядом ученых установили, что основная причина происшествий на рабочих местах связана с отсутствием должного контроля за их содержанием, низкий уровень организации трудового процесса либо руководства.

Жизнью доказано, что только 4% всех нарушений совершаются по вине исполнителей, а остальные 96% - по вине менеджмента, не сумевшего выявить организационные, конструктивные и технические

упущения, связанные с неэффективностью принимаемых мер или неиспользованных возможностей для обучения персонала, предупреждения исполнителей о допускаемых ошибках.

Не будем перечислять причины, по которым опасные действия работников вплоть до происшествия зачастую остаются без внимания – их много, и все они в той или иной мере имеют право на существование. Но как только в организации что-либо подобное происходит, основной упор сразу делается на поиск виновных. Опасным действиям или бездействиям «виновных» лиц дается соответствующая оценка. Но, оценка эта дается уже после того, как произошло то или иное происшествие или авария. Издавна известно, что происшествие дешевле и проще не допустить, чем потом ликвидировать последствия, и все же мы раз за разом наступаем на грабли «известного фактора», называемого в народе разгильдяйством, и ликвидируем последствия, вместо того, чтобы не допускать возникновения негативных событий.

Следует объективно отметить, что в последнее время в российских организациях идет постоянный поиск новых методов вовлечения работников в проверку состояния безопасности на рабочих местах с целью повышения безопасности. Как правило, новые методы используются в тех организациях, которые активно используют зарубежный опыт, или работают по западному менеджменту.

На подавляющем большинстве российских организаций продолжается, уже свыше 50 лет, метод привлечения работников к контролю за обеспечением безопасности на производстве, который принято называть «многоступенчатый контроль за состоянием охраны труда».

Этот метод, который применялся на протяжении многих лет практически без изменения, оброс формализмом и перестал активно влиять на приверженность специалистов и руководителей вопросам охраны труда и на результативность этой деятельности. Кроме того, как отмечено выше, большее количество нарушений на рабочих местах и участках происходит по организационным причинам – из-за ошибочных действий персонала или несовершенства организационных приемов труда, умышленных или безрассудных нарушений инструкций и правил охраны труда, положений и т.п. На практике на эти проблемы внимание обращается лишь тогда, когда происходят несчастные случаи (опрашивается персонал: почему он так работал, соответствует ли его работа регламентируемым процедурам и методам, не содержат ли ошибок сами процедуры, соответствуют ли они действующим правилам и нормам). Эти несоответствия отметили специалисты зарубежных фирм и компаний, которые в деятельности по обеспечению безопасности на производстве основное внимание концентрируют на правильности поведения людей и выполнении ими мер безопасности. Поскольку эта деятельность осуществляется в рамках повышения эффективности управления безопасностью на

производстве, в систему управления охраной труда организации встраивается соответствующая методика. Один из элементов этой методики, касающийся проведения аудита, смысл которого – оценивать людей и их поведение при осуществлении деятельности на рабочих местах.

Методы оценки безопасного поведения людей на производстве бывают разными. Например, ООО «Проктер энд Гэмбл – Новомосковск» использует стандартную операционную процедуру, под названием «Система наблюдения за поведением» - (BOS) и «Система обратной связи» (OFS), хорошо менеджмент управления.

Целью этих систем является предотвращение несчастных случаев и аварий, вызванных небезопасным поведением или действиями персонала. Распространяется процедура на все подразделения организации и включает в себя разделы: ответственность, выполнение процедуры, хранение документации, обучение, а также внутрисистемные критерии оценки обеих систем: наблюдение за поведением (НП) и обратная связь (ОС).

Гарантом выполнения систем является обязательное обучение всех работников вышеназванной процедуре. Внутрисистемным критерием оценки системы наблюдения за поведением и системы текущей обратной связи является обучение 100% персонала в соответствии с программой и планом.

Последовательность выполнения процедуры ОС предусматривает, что каждый работник должен иметь при себе специальный бланк ОС в течение всего рабочего дня. Работник, обративший внимание на небезопасное поведение кого-либо из окружающих его сотрудников или работника подрядной организации, обязан сделать ему замечание в корректной форме и объяснить, в чем заключается опасность, и как выполнить эту операцию безопасно.

Если внимание работника привлечет пример безопасного выполнения какой-либо операции, необходимо сообщить сотруд-

нику, подающему пример безопасного поведения, что его отношение к выполнению правил охраны труда, промышленной безопасности или охраны окружающей среды (производственной среда) замечено и поддерживается.

Только после обращения с тем, кому делалось замечание или поощрение (они отмечаются в равной степени при проверке), делается запись в бланке ОС или на информационной доске, которая расположена в цехе или на участке, где проводятся оперативные совещания. Записи в бланке или на доске ограничиваются замечаниями (поощрениями), касающимися наблюдений за поведением работников.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда предприятия собирают заполненные бланки, проводят анализ сделанных замечаний и заносят в таблицу отслеживания процент участия, сведения на каждого работника и переносят в сводную таблицу замечаний все выявленные записи и, если записи повторялись, количество записей.

Специалист по охране труда (промышленной безопасности) анализируют сведения, полученные от уполномоченных по охране труда, и докладывает о результатах на еженедельных/ежемесячных совещаниях по охране труда. Следует отметить, что обсуждение результатов ОС (процент участия персонала, анализ поступков за месяц, количество выявленных небезопасных поведений, не занесенных в форму НП, и т.п.) является обязательным пунктом повестки совещания по безопасности.

В случае обнаружения таких поведений после обсуждения со специалистами цеха уполномоченный по охране труда и владелец системы переносит поведение/ поступок в форму НП. Ответственный за систему в подразделении совместно со специалистами цеха на основе анализа ОС определяет перечень критических поведений (нарушений) (от 4 до 8) и вносит в бланк проверки по НП. Затем ответственный за систему в подразделении разрабатывает

график проведения проверок по НП с учетом того, чтобы наблюдение за поведением проводилось не менее одного раза в смену.

Проводящий проверку берет незаполненный график НП (в каждом цехе определено место хранения/сбора бланков НП) и проводит проверку поведений (действий, технологических операций), перечисленных в бланке. На проверку ему выделяется 15-20 минут рабочего времени. Это время проверяющий должен потратить только на контроль за поведением.

Также как и при проверке системы ОС проверяющий, заметив небезопасное поведение перечисленных в бланке поступков, обязан подойти к допустившему нарушение работнику, и в доброжелательной и вежливой форме объяснить ему, в чем заключается опасность и как выполнить производственную операцию безопасно. Следует отметить, что, если проверяющий увидит, что какой-либо из поступков, перечисленных в бланке, выполняется безопасно, он должен похвалить работника, выполняющего работу так, как описано в бланке НП.

Если проверяющий обнаружит серьезные нарушения требования ОТ, ПБ, ООС, то он должен поставить в известность начальника смены. В случае обнаружения во время проверки небезопасных поведений, не учтенных в проверочном бланке НП, проверяющий фиксирует свое замечание в графе «Другие небезопасные поступки, выявленные во время проверки».

Результаты по НП за прошедшие сутки/смену ежедневно докладываются и обсуждаются на производственных совещаниях и на совещаниях по передаче смен. Результаты работы системы за месяц помещаются на доску информации по ОТ, ПБ и ООС, заносятся в ежемесячный отчет по каждому цеху.

Если в течение трех месяцев процент безопасного поведения по какому-либо поступку (операции, действию) равен 100%, то пункт проверки заменяется другим критическим поведением, выявленном ОС. При со-

блюденнии безопасного поведения на уровне ниже 90% (для каждого наблюдаемого поступка), ответственный за систему НП совместно с уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда разрабатывает план мероприятий для повышения результатов и согласовывает его с начальником цеха.

Заполненные формы по ОС и НП хранятся в течении двух месяцев, а все отчеты по системам хранятся в течение трех лет.

Поведенческий аудит преследует примерно те же цели, что и системы BOS/OFS, и уже используется в организациях нефтегазовой, горной, угольной, металлургической и других видах экономики страны. Поведенческий аудит безопасности не исключает другие виды контроля, применяемые в организациях в т.ч. и многоступенчатый контроль за соблюдением требований охраны труда. Он направлен на определение, обнаружение и исключение отклонений, вызванных неправильным, несоответствующим и (или) опасным поведением персонала, и содействует закреплению правильного поведения. Поведенческий аудит является частью системы управления охраной труда и относится к третьей функции управления – контролю. Он основан на наблюдении за действиями работника во время выполнения им производственного задания и рабочим местом работника с точки зрения условий безопасности, а также на последующей беседе между работником и аудитором – лицом, проводившим поведенческий аудит. Согласно методике, применяющейся в ОАО «Северсталь-ресурс», целями поведенческого аудита безопасности являются:

- немедленное исправление опасного поведения;
- поддержка безопасного поведения и тех усилий, которые работник предпринял, чтобы выполнить требования безопасности;
- выявление причин выполнения работы с нарушениями нормативных требований (недостаточное обучение, отсутствие условий, невнимательность и т.д.);

- поддержка утвержденной политики и стандартов в области охраны труда;
- оценка эффективности деятельности по охране труда;
- выявление слабых сторон СУОТ на уровне регламентирующих документов, а также на организационном и квалификационном уровнях;
- определение корректирующих мер;
- подтверждение приверженности принципу безопасной работы;
- концентрация внимания работника на важности вопросов безопасности;
- получение информации о состоянии охраны труда на производстве из «первых рук».

Поведенческий аудит, как и любой вид аудиторской проверки, включает в себя следующие этапы:

- планирование аудита;
- подготовка аудита;
- проведение аудита;
- отчет об аудите;
- принятие корректирующих мер;
- контроль за выполнением корректирующих мер по результатам поведенческого аудита.

В проведении поведенческого аудита должны принимать участие руководители и специалисты всех уровней управления организацией. Для обеспечения этого и регулярности проведения поведенческого аудита его необходимо планировать. Планирование должно обеспечивать постоянную готовность аудиторов и производственного участка к возможной проверке.

На предприятиях следует практиковать составление графиков проведения поведенческих аудитов безопасности. График позволяет учесть всех должностных лиц в проведении аудита, спланировать действия по времени. Формализованность поведенческого аудита безопасности помогает достичь намеченных целей аудита и обеспечить поддержку со стороны руководства и службы охраны труда предприятия.

Графики составляются с учетом установленной периодичности (частоты) аудитор-

ских посещениях. Так, на участках, где производятся работы повышенной опасности, или на опасных производственных объектах частота аудиторских проверок должна быть ежедневной, а на остальных – не реже одного раза в неделю. Необходимо установить и частоту аудиторских посещений руководителями и специалистами организации. Например, мастера и начальники участвуют в проверках не реже одного раза в неделю, а руководитель организации и работники службы охраны труда – один раз в месяц.

Начинать аудиторскую проверку по безопасности желательно с наблюдения за действиями работника. На практике применяются шесть категорий наблюдения:

- за реакцией работника, заметившего на объекте лицо, осуществляющее поведенческий аудит;
- положением (позой) работника или действием людей;
- правильным применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ);
- состоянием инструментов и оборудования;
- выполнением требований инструкций, правил и процедур;
- порядком на рабочем месте.

При наблюдении за тем, как работник использует СИЗ, следует обращать внимание на:

- соответствуют ли СИЗ характеру выполняемых работ;
- используются ли работником СИЗ в соответствии с типовыми нормами или принятой в организации практикой. Если нет, то почему, например, мешают выполнению работ, неудобны в ношении, не защищают от опасных и вредных производственных факторов;
- обеспечены ли работники регламентированными СИЗ.

Если при проведении поведенческого аудита безопасности работник совершает опасное действие, надо его остановить и обсудить с работником, как эту работу вы-

полнять более безопасно, а главное – сделать акцент на возможных последствиях опасных действий, а не комментировать то, как работник выполнял работу. Надо спросить работника, как выполнять эту работу более безопасно и что еще надо сделать (провести обучение, собрание по охране труда и т.п.), чтобы исключить опасные действия.

Если же при аудите работник действовал безопасно, то надо отметить его безопасное поведение и те усилия, которые он предпринял в соответствии с требованиями охраны труда, а также обсудить другие аспекты безопасности (обучение, собрание по охране труда, травмоопасные рабочие места и участки и т.п.). В любом случае, независимо от того, правильное или неправильное поведение безопасности продемонстрировал работник, в конце беседы надо поблагодарить его за внимательное отношение к беседе и согласие работать безопасно в будущем.

Лицо, проводящее аудит, должно задокументировать его результаты и составить отчет по стандартной форме. В отчете необходимо перечислить:

- все выявленные опасные действия/условия;
- немедленные корректирующие действия, предпринятые аудитором;
- предложения по предотвращению повторения опасных действий;
- корректирующие действия, требующие временных или других ресурсных затрат;
- положительные результаты наблюдения.

Целью поведенческого аудита безопасности, наблюдения за поведением и беседы с работником является выявление несоответствий (недостатков), а не его наказание. Если сразу за аудитом работники будут привлекаться к ответственности за небезопасные действия, то это может дискредитировать аудит и нивелировать желание работников участвовать в данном процессе, так как информация о «негативных» по-

следствиях аудита быстро распространится среди персонала.

Этот принцип должен соблюдаться и при оформлении отчета по поведенческому аудиту. В отчете не указываются фамилии сотрудников, в отношении которых проводился аудит, так как важно добиться устранения несоответствия (нарушения), выявленного при аудите, а не выявить и наказать нарушителя.

Завершается отчет об аудите перечнем немедленных и долгосрочных корректирующих действий по выявленным несоответствиям (нарушениям) с указанием сроков выполнения и ответственных лиц. Эти меры заранее согласовываются с руководителем участка, цеха и т.д. ответственность за принятие адекватных корректирующих мер возлагается на руководителя производственного подразделения, который должен выделить необходимые ресурсы для их своевременного выполнения, определив ответственных лиц и сроки выполнения, а также не реже одного раза в месяц оценивать их выполнение.

Анализ результатов аудита – ключевое звено в совершенствовании системы управления охраной труда, поскольку позволяет выявлять частоту опасных действий (условий, ситуаций), происходящих на конкретных участках или относящихся к конкретным видам работ. Увеличение частоты опасных действий (условий) свидетельствует о неблагополучии с безопасностью в отдельных подразделениях, необходимости принятия дополнительных мер и внесения изменений в отдельные процедуры управления безопасностью.

Фирма «Шлембеже» использует в этих целях процедуру «Предложений по Усовершенствованию». Процедура начинается с наблюдения, которое включает пять кодов: реакция людей, средства индивидуальной защиты, положение людей, инструменты и оборудование, процедуры и надлежащий порядок. По результатам наблюдения составляется Отчет по установленной форме (таблица 6), в котором предлагаются меры

по устранению выявленного нарушения и в нем же руководителем участка (цеха) излагается план мероприятий по их устранению. Дополнительно по результатам проверки устанавливается уровень риска (низкий, средний или высокий) и необходимость принятия мер, чтобы избежать или уменьшить риск.

Внедрение вышеперечисленных методов обеспечения безопасности на рабочих местах в российских организациях все же осуществляется медленно и недостаточно массово. Причина в том, что не учитываются особенности российского законодательства в области охраны труда, недостаточного, надо это признать, организационного уровня деятельности организаций в целом, и, в том числе, в области безопасности на производстве, в отсутствии приверженности руководителей всех уровней управления идеям безопасности и признания того, что безопасность обеспечивает успех бизнеса и устойчивое развитие организации.

В этой связи возникла необходимость разработки, на основе российского многоступенчатого контроля за состоянием охраны труда и зарубежных методик наблюдения за безопасным выполнением работ на рабочих местах, вариант методики, которую назвали «Программа контроля безопасности выполнения работ» - ПКБВР (П – планируй, К – контролируй, Б – беседуй, В – выявляй, Р- реагируй).

Ключевым моментом в этой программе является введение в дополнение к многоступенчатому контролю наблюдения за работниками в процессе работы, общения с ними, обсуждение приемов работы, поощрения безопасных методов работы и сокращения случаев опасного поведения.

Что же такое Программа контроля безопасности выполнения работ (ПКБВР)? На кого она направлена? Название программы говорит за себя. Кратко можно сказать, что это – регулярное наблюдение со стороны руководителей, специалистов и самих рабочих за выполнением работ всеми работниками организации и корректировка

безопасного выполнения этих работ непосредственно на рабочем месте.

Программа может быть интегрирована в действующую в организации систему многоступенчатого контроля по охране труда или может выполняться самостоятельно. Важно, что ПКБВР дает руководителям инструменты для внедрения безопасных действий и исправления опасных действий работников. Данная программа может стать базовой основой для создания корпоративной культуры и безопасности труда, в рамках которой все работники будут привержены принципу, позволяющему предотвратить травмы и профессиональные заболевания.

Руководители всех уровней управления обязаны выступать ключевым звеном в деле организации и реализации Программы наблюдения за поведением работников и распространения дальнейшей информации. Обязательным условием успешности внедрения данной программы (в любой организации и в любом виде экономической деятельности) является приверженность руководителей принципам безопасности. При этом необходимо учитывать, что ПКБВР – это не карательная программа. Она должна быть направлена, в первую очередь, на развитие навыков наблюдения и общения между руководителями и подчиненными.

Чтобы эффективно использовать ПКБВР, необходимо обладать определенными навыками наблюдения и общения. Несмотря на то, что любой человек обладает навыками наблюдения в той или иной степени, необходимо обучение, а также усовершенствование приемов, развитие навыков и применения непосредственно на практике.

Программа наблюдения за поведением работников позволяет получить навыки, необходимые для того, чтобы проводить эффективные наблюдения по безопасности. В качестве программы изменения поведения, она предполагает методы обучения, консультирования и поощрения всех руководителей и персонала.

Выполнение этого требования обусловлено также обязательностью для всех должностных лиц «Концепции повышения эффективности соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (2015-2020 гг.), утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 июня 2015 г. № 1028-р.

Исходя из положений данной Концепции, работодатели обязаны уделять больше внимания внедрению в организациях системы внутреннего контроля условий труда (т.е. «режима самоинспектирования» по соблюдению всеми работниками требований трудового законодательства). В этих целях должен быть разработан и принят порядок (положение) проведения внутреннего и внешнего аудита охраны труда в каждой организации и ответственности должностных лиц организации за его нарушение. Это важный этап формирования законопослушного поведения работодателя, а также мера, позволяющая осуществлять более тесное взаимодействие работодателей и работников с представителями федеральной инспекции труда по вопросам обеспечения соблюдения их прав в социально-трудовой сфере.

Как уже было сказано выше, ПКБВР – это регулярный систематический процесс, который обладает единым циклом наблюдений и единими категориями наблюдений.

В рамках цикла наблюдений можно выделить пять составляющих (как пять пальцев на руке): 1) Планирование; 2) Контроль; 3) Беседа; 4) Выявление; 5) Реагирование. С каждым наблюдением – этот цикл повторяется.

Результаты наблюдений руководители фиксируют в специальную карточку наблюдений, с отмеченными в ней категориями наблюдений. Карточка наблюдений – это инструмент программы, который позволяет наблюдать за методами работы производственных работников и отчитываться о проведенных наблюдениях. В случае использования карточек в рамках системы проведения

поведенческих аудитов или аудитов СУОТ они также помогают продемонстрировать тенденции в сфере безопасности.

Список основных вопросов (контрольный список), размещенный на карточке наблюдений содержит основные действия, на которые необходимо обращать внимание при проведении наблюдений. Список является своеобразной памяткой аспектов, которые нельзя забывать в ходе наблюдения.

На обратной стороне карточки располагается отчет о наблюдениях, в котором указываются более детальные подробности относительно проделанных наблюдений. Целью использования карточки наблюдения является усовершенствование навыков наблюдения и отчетности.

Серьезным помощником в обработке материалов наблюдения (хотя и не обязательным) является программное обеспечение, позволяющее анализировать тенденции,

выявленные в процессе наблюдений. Предприятие может разработать компьютерные программы под свои требования, или приобрести уже готовые.

Внедрение Программы наблюдения за поведением работника потребует дополнительного обучения руководителей и персонала. При использовании каскадного метода внедрения ПКБВР, при котором обученные руководители и специалисты подготавливают подчиненных им работников, позволяют сократить как сроки внедрения данной программы в организации, так и средства, необходимые для ее внедрения. Данная программа дает организации возможность внедрить еще один эффективный элемент системы управления охраной труда, позволяющей существенно улучшить ситуацию с безопасностью на рабочем месте, и при этом сохранить жизнь и здоровье персонала.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Аудит систем управления охраной труда. Учебное пособие / Под ред. Н.Н. Карнауха. – М.: АТиСО, 2004. – 220 с.
2. Основы управления охраной труда: учебное пособие / Под общей ред. Сафонова А.Л. – М., 2007.
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 05.06.2015 г. № 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»(2015-2020 гг.).

# О микроклимате на рабочих местах

УДК 331.45  
ББК 65.247

**АБДУЛМАЖИДОВ Х.А.,**  
доцент кафедры «Машины и оборудование природообустройства  
и защиты в чрезвычайных ситуациях»,  
ФГБОУ ВО Российский государственный аграрный университет –  
МСХА имени К.А. Тимирязева, канд. техн. наук, г. Москва,  
**БАРСУКОВА М.В.,**  
доцент кафедры «Общая и инженерная экология»,  
ФГБОУ ВО Российский государственный аграрный университет –  
МСХА имени К.А. Тимирязева, г. Москва

Представлены оптимальные величины микроклимата на рабочих местах производственных помещений, а также рассмотрены методика измерения температуры поверхности стен производственных помещений и обработка экспериментальных данных.

охрана труда, допустимые величины микроклимата на рабочих местах, температура поверхности стен, обработка экспериментальных данных

Целью исследований являлось определение зависимости температуры поверхности стен технических и производственных помещений от их высоты.

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

1. Выдвижение гипотезы об изменении температуры поверхности стен технических производственных и помещений в зависимости от их высоты.

2. Определить экспериментальным путем зависимость температуры стен технических и производственных помещений от их высоты посредством инфракрасного пирометра «Орион-380».

3. Измерить температуру поверхности стен технического помещения на вертикальной прямой в пяти точках с шагом 0,5 м с повторностью 5 раз.

4. Обработать экспериментальные данные и определить средние значения температуры в указанных точках.

5. Провести линейную и полиномиальную аппроксимацию данных с помощью компьютерных программ Mathcad.

6. Сделать выводы об изменении температуры в зависимости от высоты стен технических помещений.

Нормы производственного микроклимата установлены в СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» и ССБТ ГОСТ 12.1.005-88 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны». Установлены оптимальные и допустимые микроклиматические условия, которые едины для всех производств и всех климатических зон с некоторыми незначительными отступлениями.

Оптимальные величины показателей микроклимата необходимо соблюдать на рабочих местах производственных помещений, на которых выполняются работы операторского типа, связанные с нервно-эмоциональным напряжением (в кабинетах, на пультах и постах управления технологическими процессами, в залах вычислительной техники и др.). Перепады температуры воздуха по высоте и по горизонтали, а также изменения температуры воздуха в течение смены при обеспечении оптимальных величин микроклимата на рабочих местах не должны превышать 2° С и выходить за пределы величин, установленных нормативным документом (ГОСТ, СанПиН).

Допустимые микроклиматические условия установлены по критериям допустимого теплового и функционального состояния человека на период 8-часовой рабочей смены. Не вызывая повреждений или нарушений состояния здоровья, они могут приводить к возникновению общих и локальных ощущений теплового дискомфорта, напряжению механизмов терморегуляции, ухудшению самочувствия и понижению работоспособности.

При этом необходимо помнить, что допустимые величины показателей микроклимата устанавливаются в случаях, когда по технологическим требованиям, техническим и экономически обоснованным причинам не могут быть обеспечены оптимальные величины. При обеспечении допустимых величин микроклимата на рабочих местах перепад температуры воздуха по высоте должен быть не более 3° С, а перепад температуры воздуха по горизонтали, а также ее изменения в течение смены не должны варьироваться в пределах от -4 С до -6 С в зависимости от категории работ.

Допустимые величины интенсивности теплового облучения работающих на рабочих местах от производственных источников зависят от интенсивности теплового облучения размера облучаемой поверхности. Так, допустимые величины интенсивности теплового облучения работающих от источников излучения, нагретых до белого и красного свечения (раскаленный или расплавленный металл, стекло, пламя и др.) не должны превышать 140 Вт/кв. м. При этом облучению не должно подвергаться более 25% поверхности тела и обязательным является использование средств индивидуальной защиты, в том числе средств защиты лица и глаз.

В зависимости от температуры воздуха и в соответствии со специальными требованиями принимаются: скорость движения воздуха в теплый период года и максимальные величины относительной влажности воздуха.

Абсолютные значения температуры воздуха не должны выходить за пределы величин, указанных в табл. 1. для отдельных категорий работ.

**Таблица 1.**

**Допустимые величины показателей микроклимата на рабочих местах производственных помещений**

Период года	Категория работ по уровню энергозатрат, Вт	Температура воздуха, °С			Относительная влажность воздуха, %	Скорость движения воздуха, м/с	
		диапазон ниже оптимальных величин	диапазон выше оптимальных величин	Температура поверхностей, °С		для диапазона температур воздуха ниже оптимальных величин, не более	для диапазона температур воздуха выше оптимальных величин, не более **
Холодный	Ia (до 139)	20,0 - 21,9	24,1 - 25,0	19,0- 26,0	15 - 75 *	0,1	0,1
	Ib (140 - 174)	19,0 - 20,9	23,1 - 24,0	18,0- 25,0	15 - 75	0,1	0,2
	IIa (175 - 232)	17,0 - 18,9	21,1 - 23,0	16,0- 24,0	15 - 75	0,1	0,3
	IIb (233 - 290)	15,0 - 16,9	19,1 - 22,0	14,0- 23,0	15 - 75	0,2	0,4
Теплый	III (более 290)	13,0 - 15,9	18,1 - 21,0	12,0- 22,0	15 - 75	0,2	0,4
	Ia (до 139)	21,0 - 22,9	25,1 - 28,0	20,0- 29,0	15 - 75 *	0,1	0,2
	Ib (140 - 174)	20,0 - 21,9	24,1 - 28,0	19,0- 29,0	15 - 75 *	0,1	0,3
	IIa (175 - 232)	18,0 - 19,9	22,1 - 27,0	17,0- 28,0	15 - 75 *	0,1	0,4
	IIb (233 - 290)	16,0 - 18,9	21,1 - 27,0	15,0- 28,0	15 - 75 *	0,2	0,5
III (более 290)	15,0 - 17,9	20,1 - 26,0	14,0- 27,0	15 - 75 *	0,2	0,5	

Планирование эксперимента. Известно, что теплый воздух легче холодного, соответственно, в технических помещениях теплый воздух стремится вверх, а холодный остается внизу. Важно соблюдать температурный режим в технических и производственных помещениях для повышения и поддержания производительности труда рабочих и служащих. Также немаловажное значение имеет допустимая температура в жилых помещениях. Теплый воздух от системы отопления поднимается вверх, с течением некоторого времени охлаждается и спускается вниз, т.е. наблюдается определенный цикл. Отсюда можно сделать вывод о том, существует некоторая связь между температурой воздуха в помещении и температурой поверхности стен. Температура поверхности стен помещений на верхних отметках выше, чем на нижних. Методика планирования эксперимента и обработки данных представлена в работах [1,2,3].

Планировалось проводить измерения в пяти точках вертикальной плоскости с шагом 0,5 м, т.е. число опытов было равно 5 с пятикратной повторностью равной, в конечном итоге 25.

Используемые измерительные приборы и оборудование. Испытания проводились по классической схеме однофакторного эксперимента. Т.е. измерялось значение целевой функции при изменении одного лишь, наиболее весомого, фактора при постоянстве и неизменности других. Целевой функцией в данном случае является температура поверхности стен помещения, а наиболее

весомым фактором принята высота стен. Температура поверхности стен измерялась с помощью инфракрасного пирометра «Орион-380». Пирометр считывает текущую температуру поверхности менее чем за секунду. Безопасное измерение температуры поверхностей опасных горячих, трудно доступных целей без контакта. Пирометр позволяет измерять температуру как в градусах Цельсия, так и в градусах по Фаренгейту. Температурный диапазон пирометра лежит в пределах от 50 до 530°C. Точность прибора составляет  $\pm 2\%$  или 2°C, разрешение 0,1°C (0,1°F), время отклика  $\leq 0,8$  с.

Проведение однофакторного эксперимента. Эксперимент проводился 24 марта 2017 года в аудитории РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева. Для обеспечения чистоты эксперимента во время проведения измерений температуры необходимо было исключить факторы (такие как открытие двери или окна, включение электронагревательных приборов и т.д.), которые искусственно могли бы повлиять на результат. Температура поверхности стены измерялась в вертикальной плоскости от нижней до верхней отметки в пяти точках, расстояние между которыми равнялось 0,5 м. Таким образом, проведено пять опытов с повторностью пять раз, в итоге измерения температуры проводилось 25 раз.

Результаты и обсуждение. Все измерения, сведенные в таблицу, и полученные в конечном итоге средние значения температуры во всех пяти точках явились основой для обработки данных (табл. 2).

**Таблица 2.**  
**Результаты измерений**

	i=1	i=2	i=3	i=4	i=5	$\Sigma$
$X_i$	0	0,5	1	1,5	2	5
$Y_i$	20,5	20,7	20,8	21,1	21,1	104,2
$X_i Y_i$	0	10,35	20,8	31,65	42,2	105
$X_i^2$	0	0,25	1	2,25	4	7,5

Обработка результатов эксперимента по определению зависимости температуры поверхности стен технических и производственных помещений от их высоты.

1. Представление исходной информации в виде векторов.

$$X: = (0 \ 0.5 \ 1 \ 1.5 \ 2) \quad X := XT$$

$$Y: = (20.5 \ 20.7 \ 20.8 \ 21.1 \ 21.1) \quad Y := YT$$

2. Определение свободного члена уравнения регрессии  $A_0$ .

$$A_0: = \text{intercept}(X,Y) \quad A_0 = 20.52$$

3. Определение коэффициента уравнения регрессии  $A_1$ .

$$A_1: = \text{slope}(X,Y) \quad A_1 = 0.32$$

4. Определение уравнения регрессии.

$$y(x) := A_0 + A_1 \cdot x \quad x := -1..3$$

5. Определение величины коэффициента корреляции

$$R: = \text{corr}(X,Y) \quad R = 0.97$$

6. Графическое изображение линии уравнения регрессии и точек поля корреляции.

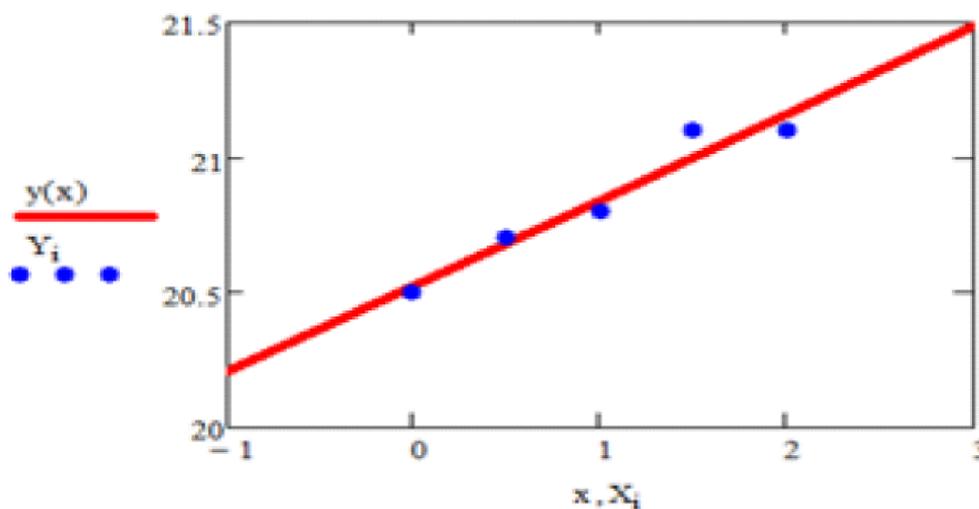


Рис. 1. Листинг результатов обработки экспериментальных данных в программе Mathcad

#### Выводы по результатам эксперимента:

В результате опытов получены средние значения температуры в 5 точках, проведена линейная аппроксимация, и получено уравнение регрессии  $y=ax+b$ . Значения коэффициентов  $a$  и  $b$ , получены методом наименьших квадратов, расчет которых представлен выше. Значения высотных отметок стен обозначены  $X_i$ , а средние значения температуры поверхности в соответствующих точках —  $Y_i$ . В результате расчета получено уравнение регрессии, которое имеет вид:  $Y=0.32X + 20.52$

Линейная аппроксимация проведена в программе Mathcad (рис. 1). Одинаковые значения по двум верхним точкам говорит о некоторой стабилизации температуры в помещении связанной с конструкцией потолка. Как известно, существует несколько видов аппроксимации: экспоненциальная,

линейная, логарифмическая, полиномиальная, степенная и линейная фильтрация. Показателем того, какая из перечисленных видов аппроксимации наиболее адекватно описывает тот или иной процесс является величина достоверности аппроксимации  $R^2$ . Эта величина может изменяться от 0 до 1. Как видно из рис. 1 линейная аппроксимация с достаточной адекватностью ( $R^2=0.9412$ ) описывает процесс. По полученным в результате эксперимента зависимостям можно сделать вывод о том, что выдвинутая гипотеза: «Температура поверхности стен помещений на верхних отметках выше, чем на нижних» - подтверждается.

Перспективами дальнейших исследований являются получение более точных результатов по объемной величине температуры поверхности стен, т.е. стены поме-

щений можно разбить на объемную сетку с шагом 0,5 м с возможностью последующего уменьшения величины шага сетки. Чем меньше величина шага, тем точнее будет результат. Однако, количество опытов и измерений в этом случае возрастет и это отразится на продолжительности процесса исследования.

Применение методов планирования экспериментов позволяет не только обо-

снованно сократить число опытов, и что самое главное, без потери информации, но и выявить взаимодействие факторов, их суммарное взаимное влияние на объект оптимизации. Планирование эксперимента позволяет без больших материальных, временных затрат определить пути дальнейшего продолжения исследований и углубленного изучения данной проблемы.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Елин, А.М. О деятельности обучающих организаций в сфере охраны труда [Текст] / А.М. Елин, В.Е. Рябова. – М.:ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда», 2010. – 120 с.
2. Елин А.М. Методические указания к решению задач по БЖД [Текст] /А.М. Елин, М.В. Ротфельд. – М.: МГТУ им. А.Н.Косыгина, 2010. –88 с.
3. Абдулмажидов Х.А. Материалы международной научно-практической конференции «Логистика, транспорт, природопользование – 2014». Ереван: Ассоциация «Арменпак», 2014.

# К вопросу разработки нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работника

УДК 331.106  
ББК 67.405

**ТОДРАЗДЕ К.Н.,**  
член НАЦОТ, член международных комитетов  
ЮНЕСКО, МОТ, МАССО, д-р техн. наук, профессор

На основе многолетнего изучения опыта формирования и использования нормативных правовых актов в сфере охраны и безопасности труда в ряде европейских стран автор, как активный участник международных комитетов по проблемам охраны жизни и здоровья работающего населения, излагает свой взгляд на целесообразность формирования новых требований для разработки национальных нормативных актов, отражающих европейский подход к данной тематике.

**Ключевые слова:** постановление Правительства РФ, изменение в национальном трудовом законодательстве, государственные нормативные требования, отраслевые нормы и правила охраны труда, нормативные акты стран Европейского Союза

## **Объективные предпосылки формирования новых требований для разработки национального нормативного правового акта**

В настоящее время существует целый ряд правительственных документов (действующих, либо отмененных в последующие годы), которые регулируют правила разработки нормативных правовых актов по охране труда. Так, Постановление Правительства Российской Федерации (РФ) от 23 мая 2000 года №399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» (отменено постановлением Правительства РФ 27 декабря 2010 года №1160) содержит следующие указания (п.5): «Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на 2 срока. Решение о продлении сроков либо их досрочной отмене может быть принято не позд-

нее, чем за 9 месяцев до окончания срока их действия. При изменении российского законодательства об охране труда, межотраслевых правил и типовых инструкций, внедрении новой техники и технологий, а также по результатам анализа производственного травматизма, профзаболеваний, аварий и катастроф в стране, нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия».

## **Социально-трудовые отношения в сфере охраны труда – основа разработки положений нормативного правового акта**

В настоящее время сформировались новые социально-трудовые отношения в сфере охраны труда, что обусловлено воздействием целого ряда изменений в общественно-политической и экономической жизни России, к числу которых необходимо отнести следующее:

- завершение перехода от планово-административной экономики к рыночной;
- становление федерализма, регулирующего взаимоотношения федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- вхождение России в глобализацию мировой экономики и в развитие международного экономического сотрудничества;
- вступление Российской Федерации в ВТО и образование новых экономических межгосударственных союзов.

В РФ постепенно формируются такие характерные для рыночной экономики элементы социально-трудовых отношений, как страховые методы защиты работающего населения и социальное партнерство. Развитие федерализма, возрастание роли государственных органов управления субъектов РФ и органов местного самоуправления в социально-экономическом развитии регионов приводит к усилению социального партнерства, расширению социального диалога как важнейших механизмов регулирования социально-трудовых отношений, в том числе и в сфере охраны труда.

Вступление России в ВТО, образование таможенного и евразийского союзов, развитие международного экономического сотрудничества ориентируют страну на нормы международного права, ратификацию и выполнение Конвенций и Рекомендаций Международной организации труда (МОТ) в области охраны труда и здоровья работников и также способствуют формированию новых социально-трудовых отношений.

Основополагающей правовой нормой в сфере охраны труда является конституционное право каждого работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, гигиены и санитарии, предусмотренное статьей 37 Конституции РФ. Одновременно, новый Трудовой кодекс РФ (с дополнениями и изменениями) является

базовым законодательным актом, определяющим правоотношения субъектов социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, которыми являются работодатели и работники.

В ТК РФ обязательства по выполнению государственных требований по охране труда возлагаются на работодателя (ст.219 ТК РФ), который обязан обеспечить такие условия труда, когда воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст.209 ТК РФ). Контроль за выполнением работодателем этих обязательств является прерогативой государства, которое осуществляет роль гаранта конституционных прав работников на труд в условиях безопасности и гигиены труда, осуществляет функцию законодателя системы государственного управления охраной труда, а также защитника этих прав посредством разработки законодательных актов, создания и функционирования государственных органов надзора и контроля за выполнением законодательства в области охраны труда. Поэтому так важно, чтобы каждый новый законодательный акт в области охраны труда был согласован и отработан всеми социальными партнерами и соответствовал требованиям действующего как трудового, так и общего гражданского законодательства.

Крайне важно развивать и укреплять трехсторонний социальный диалог, способствовать социальному партнерству на всех уровнях трудовой деятельности, когда каждое законодательное положение проходит трехстороннюю проверку соответствия установкам социальных партнеров и получает их одобрение, как с точки зрения социально-трудовых отношений, так и с учетом развития национальной экономики.

Трудовой кодекс РФ содержит основные положения по социальному партнерству и фиксирует все уровни, на которых могут заключаться социально-трудовые соглашения с коллективно-договорным регули-

рованием, включая сферу охраны труда, на всех предприятиях РФ.

При этом самые опасные условия труда и профессиональные риски распространены в большей степени на предприятиях малого и среднего бизнеса, что объясняется ограниченностью имеющихся у них средств и технических возможностей. Кроме того, необходимо отметить, что большая часть предприятий малого и среднего бизнеса работает в неформальном секторе экономики и установленные правила и нормы по охране труда и здоровья на рабочих местах там практически не действуют, а их соблюдение – не контролируется трудовой инспекцией. Перечисленные факторы в сочетании с недостаточно налаженной системой учета и регистрации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не дают реальной картины о наличии производственных рисков и опасностей, связанных с трудовой деятельностью в этом обширном и все увеличивающемся секторе экономики. Вопросы социального партнерства рассматриваются и решаются практически во всех региональных центрах охраны труда и здесь необходимо отметить их положительный опыт в деле изучения состояния охраны труда на предприятиях малого и среднего бизнеса. Как правило, на этих предприятиях фиксируются следующие общие недостатки:

- используются устаревшие законодательные и нормативные акты по охране труда, а новые законодательные инициативы воспринимаются как громоздкие и затратные;

- недостаточно выделяется средств, либо вообще отсутствует финансирование на обучение работников и их обеспечение средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

Проблемы предприятий малого и среднего бизнеса органично сочетаются с общим решением социально-трудовых отношений в сфере охраны труда посредством развития и укрепления социального диалога, социального партнерства и социально ответственного бизнеса. Как показывают

зарубежный опыт и отечественная практика, успех в развитии этих основных социальных компонентов в сфере охраны труда зависит от следующих основных факторов:

- от необходимости изменения менталитета работников наемного труда в сторону перехода от пассивного восприятия установленных неблагоприятных условий труда к более активному отстаиванию своих конституционных прав на труд в условиях безопасности и гигиены путем привлечения профсоюзных организаций к решению насущных проблем охраны труда и вместе с ними выдвижения требований по улучшению условий и охраны труда во всех трудовых соглашениях и коллективных договорах;

- так как создание безопасных и здоровых условий труда признано одним из приоритетных направлений государственной политики РФ, то существует необходимость более активного вмешательства всех государственных органов (вплоть до высшего руководства страны) во все аспекты политики и управления охраной труда, в том числе их участие в сфере социального партнерства на основе внесения изменений в действующее законодательство;

- от необходимости усиления контрольных функций государственной инспекции по труду и трудовой инспекции профсоюзов, что должно быть установлено правительственным законодательным актом (снятие ограничений по срокам проверки состояния охраны труда на предприятиях, безусловность устранения работодателем выявленных нарушений, неукоснительное исполнение предписаний, модернизация производства с целью внедрения безопасных технологий и методов труда и т.п.);

- от необходимости усиления роли коллективно-договорного регулирования в управлении охраной труда в организациях в целом и, особенно, на предприятиях малого и среднего бизнеса;

- от необходимости усиления финансово-экономического обоснования мероприятий по улучшению условий и охраны

труда, включаемых в коллективные договоры, привязывая их к конкретным задачам по снижению числа несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с нормативными требованиями по охране труда.

Учитывая вышеизложенное деятельность социальных партнеров целесообразно в ближайшие годы направить на формирование социально ответственного бизнеса с использованием стандартов системы ССБТ, изучения и применения мирового опыта и внедрения международных стандартов системы менеджмента качества ИСО 9001, ИСО 9004, стандарта системы управления окружающей средой ИСО 14000 и стандарта профессионального здоровья и безопасности OHSAS 18001, ИСО 45000.

*Основными элементами построения современного национального нормативного акта сферы охраны и безопасности труда должны выступать:*

1. Область регулирования – трудовые отношения, условия труда и охрана труда.

2. Основные нормативные требования, содержащие или отражающие:

– государственную политику и государственное регулирование в области охраны труда;

– государственный и общественный контроль за соблюдением требований охраны труда и сохранения здоровья работников организаций;

– обязанности работодателя по выполнению требований и обеспечению охраны труда;

– общедоступность и практичность правовых норм для исполнения;

– права работника и его ответственность за выполнение требований охраны труда;

– неукоснительность исполнения законов, нормативов, инструкций и требований по охране труда и здоровья социальными партнерами.

3. Четкую формулировку основных нормативных требований, основанных на соответствующих статьях национального законодательства.

4. Согласование нормативных требований, включенных в тот или иной документ с действующими государственными нормативными правовыми актами.

5. Широкое гласное обсуждение нормативных требований, предусматривающих сбор замечаний и предложений от профессионального сообщества, а также своевременное и обоснованное внесение изменений и дополнений в структуру и построение нормативного акта.

*Проект структуры нормативного правового акта по охране труда должен быть доступен и однозначно понятен для всех пользователей:*

1. Общие требования, предъявляемые к структуре нормативного правового акта. В соответствии с Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда (Постановление Минтруда России от 17.12.2002 года №80) разработка и оформление нормативных правовых актов по охране труда осуществляется в соответствии с требованиями, предусмотренными Постановлением Правительства РФ от 13.08.1997 года №1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации». Эти Методические рекомендации соответствовали Постановлению Правительства РФ от 23.05.2000 года №399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», поэтому не все их положения могут быть применены в современных условиях правового поля. В связи с этим необходимо учесть действующие нормативные документы в области охраны труда, а затем сформировать структуру нормативного правового акта. С учетом вышеизложенного предлагается, чтобы структура нормативного акта содержала следующие разделы:

Раздел 1. Общие положения. Этот раздел должен включать основные термины и их определения, законодательство об охране

труда, регулирующее общественные отношения в этой области, сферу действия нормативного акта (закона) и основные требования по охране труда.

Раздел 2. Государственное управление в области охраны труда.

Важнейший раздел, который должен определить полномочия и ответственность за выполнение законов по охране труда всех составляющих вертикали власти в РФ от Президента и Правительства до органов государственного управления субъектов и местных исполнительных и распорядительных органов РФ.

Новеллами этого раздела могут следующие положения:

– государственное управление в области охраны труда осуществляют: Правительство РФ, органы государственного управления субъектов РФ и местные исполнительные и распорядительные органы в пределах их компетенции;

– Единая государственная политика в области охраны труда определяется в соответствии со ст.37 Конституции РФ, принятым нормативным правовым актом (законом) и иными законодательными актами РФ;

– Правительство РФ обеспечивает выполнение единой государственной политики в области охраны труда, определяет полномочия федеральных и республиканских органов государственного управления в этой области и поручает федеральным Министерством и Ведомствам представлять в Министерство труда и социальной защиты РФ ежегодные отчеты о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда в отраслях национальной экономики.

Местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют государственное управление охраной труда на территориальном уровне и отчитываются о выполнении единой государственной политики в области охраны труда в пределах их компетенции.

Раздел 3. Права работников на охрану труда. Этот раздел должен содержать госу-

дарственные гарантии прав работников на охрану труда, основные требования к организации рабочего места, обеспечение СИЗ, получение от работодателя полной и достоверной информации о рабочем процессе и т.п., а также ограничения на выполнение отдельных видов работ и компенсации по условиям труда.

Раздел 4. Особенности охраны труда отдельных категорий работников.

Раздел должен включать особые требования, предъявляемые к охране труда женщин-работниц, охране труда подростков и работников - пенсионеров старше 60 лет. Отдельные статьи должны быть посвящены охране труда работников – инвалидов.

Раздел 5. Система организации охраны труда в организациях. Этот раздел должен быть посвящен, в основном, системе организации охраны труда на современном предприятии и трудовым взаимоотношениям в рамках производственной связки – работодатель – работник. Раздел должен обязательно включать: обязанности работодателя по обеспечению охраны труда и его права в области охраны труда; обязанности работника в области охраны труда; организацию служб охраны труда на крупных предприятиях и требования, предъявляемые к специалисту по охране труда в случае малых и средних предприятий; полномочия работников службы охраны труда (специалиста по охране труда); порядок и условия предоставления услуги в области охраны труда, предоставляемые сторонними организациями (юридическими лицами, уполномоченными предоставлять услуги по охране труда); аккредитацию организаций и юридических лиц на оказание услуг в области охраны труда; организацию и полномочия комиссий по охране труда; организацию обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда; требования к разработке и содержанию инструкций по охране труда; организацию медицинских осмотров и освидетельствования отдельных категорий работников; порядок (правила) обеспече-

ния работников СИЗ и СКЗ, смывающими и обезвреживающими средствами; организацию режимов труда и перерывов в работе при неблагоприятных и метеопасных условиях работы; обеспечения работников санитарно-бытовыми помещениями; финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда; порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе микроповреждений, а также порядок детального расследования причин крупных катастроф, аварий и других опасных происшествий на промышленных предприятиях.

Раздел 6. Соответствие промышленных объектов, технологии, производственных процессов и оборудования, состояния рабочих мест и производимой продукции требованиям охраны труда.

Подразделы данного раздела должны включать требования по охране труда, которым должны соответствовать территория предприятия, здания (помещения), расположенные на этой территории, установленное производственное оборудование и рабочие места, технологии и рабочие процессы, а также производимая продукция и оказываемые услуги. Кроме того, этот раздел должен содержать указание о том, что ни один объект, предназначенный для выпуска продукции и оказания услуг, не может быть принят в эксплуатацию без заключения органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), о соответствии объектов требованиям охраны труда.

Раздел 7. Организация контроля (надзора) за соблюдением законодательства об охране труда. Этот раздел включает требования к организации ведомственного контроля, прокурорского надзора и общественного контроля по соблюдению законодательства об охране труда. Особые подразделы должны быть посвящены расширению полномочий технических инспекторов профсоюзов, сотрудничеству и взаимодействию органов, уполномочен-

ных на осуществление контроля (надзора) по соблюдению законодательства об охране труда и ответственности лиц, как юридических, так и физических, виновных в нарушении законодательства об охране труда, либо препятствующих деятельности исполнительных и общественных органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора) за соблюдением законодательства об охране труда.

Раздел 8. Заключительные положения. В этот раздел предлагается включить следующие положения:

а) О статусе Минтруда РФ как головной организации, отвечающей за состояние условий и охрану труда во всех отраслях экономики РФ;

б) О подготовке министерствами и ведомствами РФ годовых отчетов о состоянии условий и охраны труда в подведомственных отраслях экономики;

в) О финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

г) О повышении роли трудовых инспекций профсоюзных объединений в организации надзора и контроля по улучшению условий и охраны труда;

д) О порядке и условиях внесении отдельных изменений и дополнений в Раздел X Трудового кодекса РФ;

е) О внесении отдельных изменений и дополнений в статью 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года №10-ФЗ.

ж) О разработке стандарта ССБТ «Системы управления охраной труда в организациях» взамен ГОСТ Р 2002 и 2009 гг.

Этот перечень положений может быть расширен и дополнен после широкого общественного обсуждения концептуальных основ и основных разделов нового нормативного акта об охране труда на национальном уровне. На этом этапе целесообразно учесть новые направления, постановочные цели и задачи в области охраны труда и здоровья работников, содержащиеся в политических документах государств-

членов Европейского Союза. Необходимо подчеркнуть, что разработке концептуальных основ формирования национального проекта нормативного правового акта, предшествовало изучение автором данной статьи международных стандартов МОТ, постановлений и решений, принятых на совместных заседаниях комитетов МОТ – ВОЗ, директив и постановлений Парламента, Совета и Комиссии Европейского Союза и подготовка на их основе ряда аналитических обзоров, перечень которых приведен в Приложении 1. Рассмотрим ряд решений законодательных органов Европейского Сообщества, на которые было бы целесообразно ориентироваться при разработке нормативного акта по охране труда в целях сближения нормативной правовой базы по охране и безопасности труда РФ с европейскими стандартами.

5.1. Парламент Совета Европы, рассмотрев в 2012 году очередные итоги проведения мероприятий по охране труда в государствах-членах ЕС, констатировал, что огромные экономические затраты, расходуемые на решение проблем охраны труда и здоровья, все еще не приносят желаемых результатов в улучшении условий труда на предприятиях ЕС, сдерживают рост ВВП и влияют на конкурентную способность европейского бизнеса.

Значительные экономические потери от большого числа несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ложатся тяжелым бременем на системы социального обеспечения и государственные бюджеты стран-членов ЕС. Без постановки современной технической и медицинской профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний невозможно вовлечение в промышленное производство квалифицированных работников пенсионного возраста и дальнейшего увеличения срока выхода на пенсию рабочего населения обоих полов. В тоже время в европейских странах происходят значительные демографические изменения в области рынка труда:

миграция молодежи, старение работающего населения, наплыв мигрантов низкой квалификации из развивающихся стран, рост самозанятости населения, что ведет к увеличению числа микро, малых и средних предприятий бизнеса, где организация охраны труда находится на крайне низком уровне, либо вовсе отсутствует.

5.2. Парламент Совета Европы поручил Европейской Комиссии разработать межгосударственную стратегию в области охраны труда и здоровья работников на 2014 – 2020 годы. Эта стратегия должна включать:

- разработку основ национальной политики в области профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- повышение производительности труда, без чего, как считают эксперты Европейского Агентства по охране труда и здоровья (ЕАОТЗ), невозможно повышение уровня безопасности на рабочих местах;

- организацию и проведение широкого опроса работающего населения об условиях труда, системах управления охраной труда на производстве, причем особое внимание необходимо уделить таким группам работников, как подростки, работники преклонного возраста и работники, находящиеся в опасных и незащищенных зонах производства, а также мигранты;

- оценку труда на микро, малых и средних предприятиях, имеющих ограниченные ресурсы для организации мероприятий по охране труда и здоровья;

5.3. Основная цель межгосударственной стратегии, это достижение снижения частоты несчастных случаев на производстве на 25% на 100 000 работников в целом во всех государствах-членах ЕС. Для достижения этой цели предлагается выполнить ряд следующих мероприятий:

- гарантировать всеобщее внедрение законодательства ЕС в области охраны труда и здоровья работников;

- поддержать через законодательные акты и экономические стимулы малые и средние предприятия в их стремлении на-

ходиться в правовом поле по охране труда и упростить для них правовые рамки, регулирующие условия труда на рабочих местах;

- способствовать разработке национальных стратегий в области охраны труда государств-членов ЕС;

- способствовать изменению отношения работников к охране труда и повышению культуры поведения на рабочих местах, поощрять экономически работодателей, применяющих безопасные технологии и нацеленных на сохранение здоровья работников;

- разработать современные методы определения и оценки профессиональных рисков;

- способствовать разрешению проблем охраны труда и здоровья на международном уровне;

- способствовать техническому прогрессу на предприятиях.

5.4. Внедрение современных и эффективных законодательных актов в области охраны труда и здоровья.

Европейское законодательство должно гарантировать, чтобы все предприятия и организации, работающие в границах ЕС, были поставлены в равные правовые и экономические условия. Европейская комиссия, через свои органы, должна отслеживать, чтобы Директивы ЕС, регулирующие условия, охрану труда и здоровья в секторах экономики, были внедрены в национальные законодательства государств-членов ЕС. Особенно это касается предприятий малого и среднего бизнеса, занятых в таких традиционно травмоопасных секторах экономики, как горная промышленность, сельское хозяйство, строительство и транспорт. Государства-члены ЕС должны разработать национальные стратегии в области охраны труда, которые включают пакет подзаконных актов, гарантирующих высокое соответствие национального законодательства Директивам ЕС. В свою очередь, подзаконные акты должны включать следующие положения:

- распространение передового опыта в области улучшения условий труда и лучшей практики внедрения мероприятий по охране труда на национальном уровне с уклоном их внедрения на предприятиях малого и среднего бизнеса;

- обучение чиновников всех уровней, занятых в сфере решения трудовых и социальных проблем;

- разработку упрощенной методики оценки профессиональных рисков;

- разработку и распространение информационных материалов и руководств по охране труда, составленных в понятных и упрощенных формулировках, а также экономически выгодных для их применения на рабочих местах;

- расширение участия национальных страховых, консультативных и профилактических учреждений в улучшении условий труда и решении проблем охраны труда на предприятиях малого и среднего бизнеса;

- привлечение технических инспекторов по труду к разъяснению положений законодательства ЕС и эффективному внедрению этих положений в национальные законодательные акты, а также к обучению работников малого и среднего бизнеса безопасным методам организации труда.

Европейской Комиссии поручено продолжить работу по усовершенствованию законодательства ЕС по охране труда и здоровья с учетом изменений на рабочих местах, вызванных техническим прогрессом в промышленности и настоятельным требованием руководящих органов ЕС по снижению административного давления и экономической нагрузки на предприятия и компании, работающие в границах Европейского Союза.

#### **Выводы и предложения по статье:**

1. На основании изучения современного законодательства по охране труда и здоровья на рабочих местах РФ и государств-членов ЕС предложены концептуальные основы разработки нормативного правового акта (НПА) по охране труда и здоровья.

2. Широкое взаимодействие социальных партнеров является основой для успешной разработки и внедрения НПА по охране труда и здоровья работника.

3. Изучение и использование опыта ЕС при разработке НПА будет способствовать сближению законодательства РФ с европейским законодательством по охране труда и здоровья с учетом национальных особенностей Российской Федерации.

4. Ратификация отдельных Конвенций МОТ расширит и укрепит правовую базу РФ в области охраны труда и здоровья.

5. Развитие социального диалога и партнерства, привлечение общественных организаций к обсуждению положений нового проекта НПА будет способствовать улучшению условий и охраны труда в организациях Российской Федерации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Конвенции МОТ: №№ 115;148;155;161; 187.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Обзор законодательства Европейского Союза в сфере обеспечения безопасности и здоровья работников.
4. Охрана труда и здоровья на рабочих местах в основных законодательных актах и программах Парламента, Совета Европы и Европейской Комиссии Европейского Союза.
5. Предельно допустимые уровни и предельно допустимые концентрации вредных факторов на рабочих местах предприятий Европейского Союза.
6. Второй обзор законодательства по охране труда и прогноз его развития в основных экономически развитых государствах-членах Европейского Союза.
7. Обзор Конвенций и Рекомендаций Международной организации труда в области охраны и гигиены труда.
8. Сравнительный анализ законодательного регулирования улучшения условий труда, охраны труда и здоровья работников, а также создания безопасных рабочих мест, входящих в понятие «Достойного труда на производстве» (по определению Международной организации труда). Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Европейского Союза и Российской Федерации.

# Правовые и методологические аспекты разработки программы профессиональной переподготовки в области охраны труда

УДК 331.45  
ББК 67.405

**ЖИЛИН О.И.,**  
профессор кафедры охраны труда и энергобезопасности  
Московского института энергобезопасности и энергосбережения,  
канд. техн. наук, доцент

Проведен анализ требований законодательных и иных нормативных правовых актов, методических документов в сфере образования и трудового права, квалификационных требований к специалистам в области охраны труда. Предложены правовые и методологические подходы к разработке программы профессиональной переподготовки в области охраны труда и формированию ее содержания.

**Ключевые слова:** программа профессиональной переподготовки, охрана труда, специалист в области охраны труда, профессиональный стандарт, вид профессиональной деятельности, обобщенная трудовая функция, трудовая функция, компетенция, система управления охраной труда

## **Особенности выбора правовой основы для разработки программы профессиональной переподготовки специалистов в области охраны труда**

Анализ программ профессиональной переподготовки в области охраны труда, разработанных в различных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, показывает их существенные отличия по содержанию учебного материала. Такая ситуация имеет прежде всего правовые корни.

В соответствии со статьей 76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по со-

ответствующим должностям, профессиям и специальностям. При этом программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ [1, ст. 76]. Исходя из данных правовых норм, в качестве основы разработки программы профессиональной переподготовки в области охраны труда можно рассматривать несколько нормативных правовых актов. Так, квалификационные требования к специалистам в области охраны труда содержатся в следующих документах:

– Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» [2];

– Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»<sup>1</sup>.

Кроме того, исходя из положений профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» в отношении требований к образованию и обучению, можно сделать вывод, что программа профессиональной переподготовки может быть разработана и на основании содержания федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Техносферная безопасность».

Приведенные нормативные правовые акты существенно отличаются между собой по содержанию. Следовательно, у слушателей по результатам обучения может формироваться весьма неоднородная совокупность знаний, умений и профессиональных навыков, уровень которых характеризует квалификацию работника. Поэтому логично принять аргументированное решение: какой из перечисленных документов рационально рассматривать в качестве основы при разработке программы профессиональной переподготовки в области охраны труда? Представляется целесообразным сделать приоритетный выбор на профессиональном стандарте, что обусловлено рядом причин.

Во-первых, профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики. В перспективе планируется замена квалификационных справочников профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами [3].

Во-вторых, в отношении специалистов по охране труда в 2018 году должна быть реализована процедура независимой оценки их квалификации [4]. При этом акцент делается именно на ее соответствие требованиям профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

В-третьих, в поручениях Президента РФ по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов, состоявшегося 9 декабря 2013 года сформулирована задача актуализации федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ с учетом профессиональных стандартов.

На обязательность использования профессиональных стандартов при разработке программ (модулей, частей программ), обеспечивающих готовность к выполнению того или иного вида (видов) профессиональной деятельности, также указывается в Методических рекомендациях-разъяснениях по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов.

Таким образом, формирование у слушателей в процессе прохождения профессиональной переподготовки совокупности знаний и умений, как минимум соответствующих требованиям профессионального стандарта, позволяет:

- обеспечить высокий уровень конкурентоспособности на рынке труда;
- соответствовать современным квалификационным требованиям;
- успешно пройти процедуру независимой оценки квалификации.

### **Правовые и методологические основы формирования структуры и содержания программы профессиональной переподготовки в области охраны труда**

В структуре программы профессиональной переподготовки должны быть представлены характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной

<sup>1</sup> Утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н.

деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации [5, п. 6].

Чтобы юридически правильно реализовать данное требование необходимо понимание связанных с ним терминов и особенностей их применения. При этом рационально руководствоваться их определениями, приведенными в Трудовом кодексе Российской Федерации и в Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта [6].

Так, исходя из положений статьи 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в качестве характеристики квалификации, необходимой специалисту в области охраны труда для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, выступает профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» (далее – профессиональный стандарт). Под трудовой функцией понимают систему трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции [6].

Вид профессиональной деятельности указывается в профессиональном стандарте и представляет совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда [6, п. 2].

Обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе [6]. Соответственно, должностные обязанности работника могут формироваться на основе одной или нескольких обобщенных трудовых функций. При этом может использоваться не весь набор трудовых функций, представленных в обобщенной трудовой функции. Поэтому в рамках образовательной деятельности в большинстве случаев вид профессиональной деятельности соответствует обобщенной трудовой функции [7].

В профессиональном стандарте представлены три обобщенные трудовые функции:

– внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ);

– мониторинг функционирования СУОТ;

– планирование, разработка и совершенствование СУОТ.

Как правило, в рамках программы профессиональной переподготовки слушатель может быть подготовлен к выполнению одной обобщенной трудовой функции, отвечающей присваиваемой квалификации, или освоить соответствующие ей компетенции [7]. В этом случае с учетом раздела I профессионального стандарта в качестве видов профессиональной деятельности можно выделить следующие:

– деятельность по организации управления охраной труда;

– деятельность по контролю управления охраной труда;

– деятельность по планированию и совершенствованию управления охраной труда.

Вместе с тем, анализ практики деятельности организаций в области охраны труда и их потребности в подготовке соответствующих специалистов показывает, что в качестве наиболее востребованной будет интегрированная программа профессиональной переподготовки, охватывающая все представленные в профессиональном стандарте обобщенные трудовые функции и трудовые функции. Это обусловлено наличием в штате большинства организаций только одного специалиста по охране труда. Службы охраны труда, где возможно разделение трудовых функций между их работниками, создаются, как правило, на очень крупных предприятиях. Но и в этом случае следует учитывать потребность во взаимозаменяемости специалистов данной службы.

Кроме того, практический опыт разработки программ профессиональной переподготовки в области охраны труда и их реализации в образовательном процессе подтверждает, что даже минимального объема учебного времени (250 часов) в основ-

ном достаточно для формирования приведенных в профессиональном стандарте знаний и умений.

Таким образом, в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда» связанные с харак-

теристикой квалификации вид профессиональной деятельности, трудовые функции и (или) уровни квалификации можно представить в программе профессиональной переподготовки в области охраны труда в следующем виде (табл. 1).

**Таблица 1**

**Вид профессиональной деятельности, трудовые функции и (или) уровни квалификации, связанные с характеристикой квалификации**

<b>Вид профессиональной деятельности: деятельность по планированию, организации, контролю и совершенствованию управления охраной труда</b>		
<i><b>Обобщенные трудовые функции</b></i>	<i><b>Уровни квалификации</b></i>	<i><b>Трудовые функции</b></i>
Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда	6	Нормативное обеспечение системы управления охраной труда
		Обеспечение подготовки работников в области охраны труда  Сбор, обработка и передача информации по вопросам условий и охраны труда  Обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда
Мониторинг функционирования системы управления охраной труда	6	Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда  Обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах  Обеспечение расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
Планирование, разработка и совершенствование системы управления охраной труда	7	Определение целей и задач (политики), процессов управления охраной труда и оценка эффективности системы управления охраной труда  Распределение полномочий, ответственности, обязанностей по вопросам охраны труда и обоснование ресурсного обеспечения

Описание уровней квалификации представлено в приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 148н. В данном документе определены как обобщенные требования к необходимым умениям и знаниям в зависимости от полномочий и ответственности работника, так и основные

пути достижения каждого уровня квалификации. Например, для соответствия седьмому уровню квалификации необходимо иметь высшее образование – специалитет или магистратура. Это может создать проблемы по возложению обязанностей по планированию, разработке и совершенствованию системы управления охраной

труда в отношении значительной части специалистов в области охраны труда.

В структуре программы профессиональной переподготовки также должна быть представлена характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы [5, п. 6].

Компетенция представляет динамическую комбинацию знаний и умений, способность их применения для успешной профессиональной деятельности [7]. В качестве основы формирования компетенций представляется целесообразным рассматривать трудовые функции, так как именно для успешного их выполнения в профессиональном стандарте определена совокупность необходимых знаний и умений. Такой вывод нашел отражение и в Методических рекомендациях-разъяснениях по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов.

Соответственно, в качестве варианта профессиональных компетенций, формируемых на основании профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», можно определить следующие:

- готовность осуществлять нормативное обеспечение системы управления охраной труда;
- способность обеспечивать подготовку работников в области охраны труда;
- способность собирать, обрабатывать и передавать информацию по вопросам условий и охраны труда и т.д.

Также рекомендуется ввести нумерацию компетенций. Например, в отношении профессиональных компетенций: ПК 1, ПК 2, ПК 3 и т.д.

Характеристики формируемых компетенций могут быть представлены в разделе «Планируемые результаты».

Структура дополнительной профессиональной программы включает цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график,

рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты [5, п. 9].

Цель обучения рационально формулировать с учетом положений законодательства в сфере образования и профессионального стандарта. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации [1, ст. 76]. Соответственно, цель обучения логично представлять с учетом либо наименования вида профессиональной деятельности, либо его основной цели. Например, предлагаются следующие варианты:

- получение компетенции, необходимой для осуществления деятельности по планированию, организации, контролю и совершенствованию управления охраной труда;
- получение компетенции, необходимой для организации работы по профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, снижению уровня воздействия (устранение воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, уровней профессиональных рисков.

Планируемые результаты обучения могут быть представлены в виде комбинаций определенных в профессиональном стандарте знаний и умений. Например, для приобретения компетенции «способность обеспечить подготовку работников в области охраны труда» специалист в области охраны труда должен:

- 1) знать:
  - нормативные требования по вопросам обучения и проверки знаний требований охраны труда;
  - методы выявления потребностей в обучении работников по вопросам охраны труда; ...
- 2) уметь:
  - проводить вводный инструктаж по охране труда;

– пользоваться современными техническими средствами обучения (тренажерами, средствами мультимедиа); ...

Учебный план дополнительной профессиональной программы определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации [5, п. 9].

При реализации дополнительных профессиональных программ может применяться форма организации образовательной деятельности, основанная на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов [5, п. 14].

Учебные дисциплины (модули) представляется целесообразным связать с обобщенными трудовыми функциями и трудовыми функциями. Например, исходя из структуры профессионального стандарта, в качестве учебных дисциплин можно рассмотреть следующие:

– внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда;

– мониторинг функционирования системы управления охраной труда;

– планирование, разработка и совершенствование системы управления охраной труда.

Соответственно, модули, входящие в состав учебных дисциплин, рационально связать с трудовыми функциями. Например, в состав первой дисциплины войдут четыре модуля:

– нормативное обеспечение системы управления охраной труда;

– обеспечение подготовки работников в области охраны труда;

– сбор, обработка и передача информации по вопросам условий и охраны труда;

– обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда.

Рационально, чтобы трудоемкость каждого модуля составляла не менее 16 ака-

демических часов. Это сделает возможным рассматривать каждый из них и в качестве отдельного курса повышения квалификации.

Для определения структуры профессиональных образовательных программ и трудоемкости их освоения может применяться система зачетных единиц. Зачетная единица представляет собой унифицированную единицу измерения трудоемкости учебной нагрузки обучающегося, включающую в себя все виды его учебной деятельности, предусмотренные учебным планом (в том числе аудиторную и самостоятельную работу), практику [1, ст. 13]. Количество зачетных единиц по дополнительной профессиональной программе устанавливается организацией [5, п. 9]. В соответствии с положениями федеральных государственных образовательных стандартов значение величины одной зачетной единицы принимается 36 академических часов.

Как следует из наименований обобщенных трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте «Специалист в области охраны труда», каждая из них непосредственно связана с системой управления охраной труда. Следует обратить внимание, что каждый работодатель должен обеспечить создание и функционирование данной системы [8, ст. 212]. Типовое положение о системе управления охраной труда (далее – Типовое положение) утверждено приказом Минтруда России от 19 августа 2016 года № 438н. Данный приказ зарегистрирован в Минюсте России (регистрационный номер 44037 от 13 октября 2016 года). Таким образом, наличие в организациях системы управления охраной труда и ее соответствие Типовому положению в настоящее время носит обязательный характер. Следовательно, специалист по охране труда должен быть компетентен в отношении требований данного нормативного правового акта и особенностей их реализации. Поэтому в программе профессиональной переподготовки рационально максимально учитывать содержание Типо-

вого положения о системе управления охраной труда.

В раздел «Организационно-педагогические условия» рекомендуется включить следующую информацию [8]:

1) требования к квалификации педагогических кадров и других участвующих в учебном процессе работников (образование, опыт работы);

2) требования к материально-техническим условиям (перечень кабинетов, лабораторий, мастерских, тренажеров и др., обеспечивающих проведение занятий);

3) требования к информационным и учебно-методическим условиям (информационно-коммуникационные ресурсы, обеспеченность учебными, учебно-методиче-

ским, справочными и иными печатными и/или электронными изданиями, учебно-методической документацией и другими материалами);

4) общие требования к организации образовательного процесса (условия проведения занятий, используемые образовательные технологии и т.д.).

В программах, включающих в себя несколько учебных курсов, дисциплин (модулей), данный раздел также может быть представлен в каждой из рабочих программ.

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией самостоятельно [5, п. 9].

## ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда». Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 524н.

3. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253.

4. Интервью директора Департамента условий и охраны труда Минтруда России. Журнал «Справочник специалиста по охране труда». № 1/2018 г.

5. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам. Утвержден приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499.

6. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта. Утверждены приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 года № 170н.

7. Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов. Письмо Минобрнауки России от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации.

# О значимости качественного проведения обучения в форме инструктажей на лесозаготовках

УДК 331.458  
ББК 65.247

**КАЗАКОВ Л.Г.,**  
доцент МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, канд. техн. наук  
**СОБОЛЕВ А.В.,**  
доцент МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, канд. техн. наук  
**ГРЕНЦ Н.В.,**  
старший преподаватель МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана

В статье рассматриваются вопросы влияния качества проведения повторного инструктажа на лесозаготовках на травматизм.

**Ключевые слова:** повторный инструктаж, распределение травматизма, гистограмма, уровни знаний

Лесозаготовки древесины ведутся в крайне неблагоприятных условиях среды обитания. Работники рабочих профессий, занятые на работах по традиционной технологии с использованием бензомоторного и электромоторного инструментов, испытывают на себе воздействие осадков, неблагоприятное передвижения по снегу зимой, переувлажнение осенью и весной. Кроме того, предмет труда (деревья, хлысты, бревна, крупные сучья) значительно превосходят по массе силовые возможности человека. За последние годы возросли объемы заготовки древесины машинным способом. Валка леса, обрезка сучьев, раскряжевка, транспортировка (трелевка) выполняются с помощью комплекса машин, что дало возможность снизить и избежать воздействия отмеченных выше неблагоприятных недостатков, повысить уровень безопасности. Исследования, проведенные авторами, дали возможность установить снижение несчастных случаев в разы.

Внедрение агрегатных машин против традиционного способа лесозаготовок в расчете на 1 млн кубометров заготовленного леса позволило снизить уровень травматизма

с легким исходом на валке леса в 29,3 раза, очистке деревьев от сучьев в 17,8 раза, на трелевке в 12,3 раза, раскряжевке хлыстов в 3,9 раза. Исключен смертельный травматизм. Однако, в силу специфических условий лесозаготовок, дороговизны машин и других обстоятельств, стопроцентный переход на освоение лесосек с помощью агрегатных машин не представляется возможным. Поэтому организация профилактической работы по обеспечению безопасности труда не теряет своей актуальности.

Анализ несчастных случаев свидетельствует, что ежегодно на лесозаготовках из-за необученности безопасности труда и недостатков, связанных с проведением обучения на лесозаготовках, стабильно происходит 22-25 % несчастных случаев со смертельным исходом. Обучение в форме инструктажей должно играть важную роль в предотвращении травматизма, поскольку в этом и состоит его назначение.

Нами проведены исследования 194 несчастных случаев со смертельным исходом и выяснилось следующее. Наиболее уязвимым оказался контингент работников со стажем до одного года – 51 случай. При этом

со стажем до 6 месяцев – 33 пострадавших, со стажем 6-12 месяцев – 18 пострадавших. Шесть человек погибли в первый день работы. Приведенные цифры печальной статистики свидетельствуют о неблагополучии, связанном с инструктажем по охране труда.

В соответствии с организацией обучения безопасности труда [1] различают и проводят: вводный, первичный и повторный инструктажи на рабочем месте, внеплановый инструктаж и целевой. Целью инструктирования является формирование и освоение навыков выполнения безопасных приемов труда и их закрепления в процессе трудовой деятельности. Особое место занимает повторный инструктаж на рабочем месте, поскольку он с определенной периодичностью повторяется и должен корректировать и устранять недостатки в обеспечении безопасности работника. На лесозаготовках повторный инструктаж проводится ежеквартально уже более пятидесяти лет. Эта периодичность была принята исходя из высокого уровня травматизма и изменения природных условий в каждом квартале, что оказывает воздействие на условия труда лесозаготовителей.

Руководствуясь желанием эффективно влияния на сокращение травматизма за счет повторного инструктажа, была идея довести периодичность его проведения раз в два месяца, полагая, что число не-

счастных случаев наибольшее происходит в конце трехмесячного периода. Для обоснования принятия решения необходимо получить распределение травмированных по времени от даты проведения повторного инструктажа до факта несчастного случая. Для решения поставленной задачи, чтобы не утратить особенности рассматриваемого явления, определим размер интервала по формуле Г.А. Стреджерса [2]:

$$d = \frac{X_{max} - X_{min}}{1 + 3,32lgN} \quad (1)$$

где  $d$  – размер интервала,

$X_{max} - X_{min}$

– разность между наибольшим и наименьшим значениями прошедших дней после проведения повторного инструктажа,

$N$  – величина численности всех несчастных случаев.

Исходя из максимального и минимального значений показателей и размера интервала, определяется количество интервалов по формуле:

$$K_n = \frac{X_{max} - X_{min}}{d} \quad (2)$$

С использованием изложенного построена гистограмма распределения травмированных со смертельным исходом по времени от даты проведения повторного инструктажа до даты свершения несчастного случая (рис. 1).

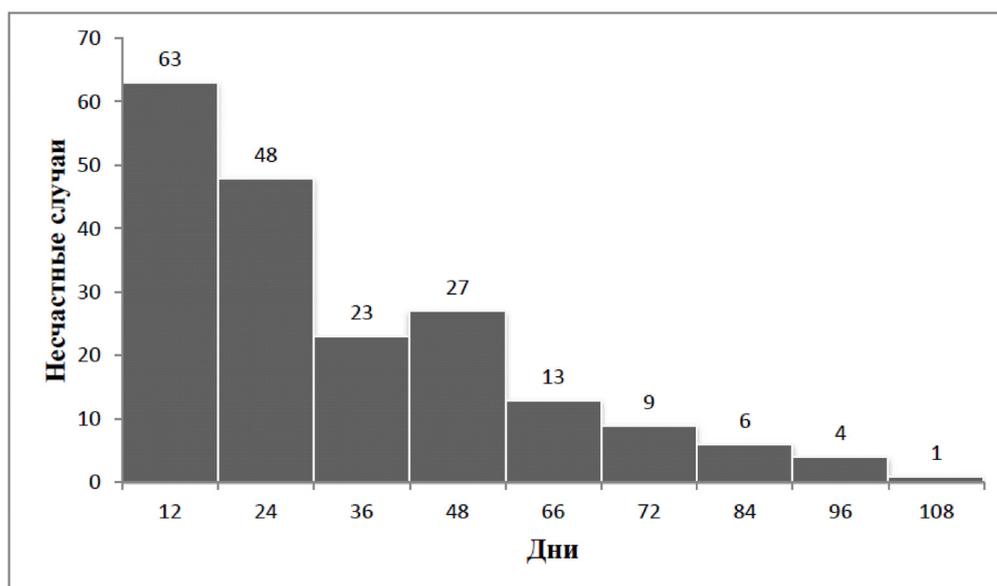


Рис. 1. Гистограмма распределения травматизма по времени от даты проведения повторного инструктажа до даты свершения несчастного случая

Рассматривая гистограмму распределения травмированных по времени от даты проведения повторного инструктажа до даты происшествия, видим неожиданный результат. Оказывается, в первые дни после инструктажа больше всего происходит несчастных случаев. При этом характер распределений адекватен у травмированных и с легким исходом. Отсюда делаем вывод о некачественном проведении повторного инструктажа. Специальное изучение данного вопроса подтвердило справедливость сказанного. Под качеством повторного инструктажа понимается степень усвоения работником инструктивных сведений, прочности их усвоения, умения применять полученные знания в соответствии с меняющейся производственной обстановкой и практического освоения навыков работы без ошибок и соблюдения безопасности.

Ни о каком качестве инструктажа не может идти речь, когда в журнале регистра-

ции повторного инструктажа на рабочем месте стоит отметка о проведении данного мероприятия в один день с десятками работников разных рабочих профессий. Зафиксированы также факты простого чтения инструкций по охране труда, банальное предупреждение работника о вероятности несчастного случая, если он не будет выполнять пункты инструкции по охране труда, и просто предлагается поставить подпись в журнале регистрации. Другими словами, присутствует явный вредный формализм. Тенденцию и неслучайность резкого роста числа несчастных случаев сразу же после формального проведения повторного инструктажа с инженерной точки зрения объяснить не представляется возможным. Здесь мы имеем дело с проблемой, требующей совместных усилий психологов и физиологов, о чем подчеркивается в ряде работ [3-6].

После проведения некачественного инструктажа и даже если вовсе он не прово-



Рис. 2. Уровни знаний

дился, но в журнале поставлена подпись, в сознании работающего остается след, вследствие чего работник пытается осуществлять переход от механического выполнения элементов операции на осмысление того, что он делает и как делает. Если ранее, в случае возникновения опасности, он находил выход за счет собственного мастерства, моторики, реактивных возмож-

ностей и других данных, то, в создавшейся новой ситуации, связанной с дефицитом времени (дерево, например, падает 5 сек), не имея умения правильно оценить эту ситуацию и не обладая навыками, работник не может сориентироваться и принять нужное решение. Постепенно, со временем, острота восприятия уменьшается, а в конце квартала сводится на нет. С проведением

очередного некачественного инструктажа все повторяется заново.

Распространенной ошибкой со стороны руководителей подразделений и непосредственных руководителей участков при проведении повторного инструктажа на рабочем месте является ограничение его устной проверкой усвоения содержания инструкции по охране труда без проверки практического освоения правильности безопасных приемов труда, т.е. выполнения и закрепления навыков. Знания, которые даются работнику, могут быть представлены в виде уровней (рис. 2) [7].

Последний уровень – знания-навыки являются определяющими. Освоив правильные безопасные навыки в присутствии инструктирующего лица, в дальнейшем закрепив их, можно не ожидать появления несчастных случаев сразу же после проведения повторного инструктажа на рабочем месте.

На лесозаготовительных предприятиях в случае фиксации несчастного случая в короткий промежуток времени после повторного инструктажа должна создаваться атмосфера нетерпимости. Каждый такой случай должен подлежать разбирательству со всеми его последствиями для лиц, допустивших его.

## ЛИТЕРАТУРА

1. ГОСТ 12.0.004-2015.ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения. М.: Стандартинформ, 2018. – 41 с.
2. Падня В. А. Применение теории массового обслуживания на транспорте. М.: Транспорт, 1968. – 319 с.
3. Котик М. А. Психология и безопасность. Таллин.: Валгус, 1981. – 408 с.
4. Казаков П. Психология и безопасность. Охрана труда и социальное страхование, 1982. № 3. С. 16-18;
5. Платонов К. К. Психология летного труда. М.: Воениздат, 1960. – 387 с.
6. Елин А. М., Маренго А. К. Обучение в течение жизни – залог безопасного поведения работника // Охрана и экономика труда. 2014. № 2. С. 64–69.
7. Щербаков А. С. и др. Безопасность жизнедеятельности в лесопромышленном производстве и лесном хозяйстве. С. ГБОУ ВПО МГУЛ, 2009. – 650 с.

# Изменить отношение от директора до рабочего к вопросам охраны труда

УДК 331.453  
ББК 65.247

**ЗАМИГУЛОВ Е.А.,**  
директор НИИ охраны труда, канд. техн. наук, г. Екатеринбург

**РОДИН В.Е.,**  
профессор – советник директора, д-р техн. наук

**ФИЛИППОВ В.И.,**  
профессор Московского горного института НИТУ МИСиС, канд. техн. наук

В статье рассматриваются взгляды авторов на необходимость изменения отношения должностных лиц и работников к вопросам охраны труда на различных уровнях управления.

**Ключевые слова:** интенсификация производства, производственные риски, человеческий фактор, оценка эффективности производства; поощрения за безопасную работу, обучение и тестирование на знание безопасных приемов труда

В последние годы в Российской Федерации с ростом интенсификации производства существенного возросли и производственные риски, следствием которых являются производственный травматизм и профзаболевания. Например, доля рабочих мест с вредными условиями труда в среднем по стране составляет 30% [1]. Несколько лучше обстоят дела с производственным травматизмом.

Однако, несмотря на положительную динамику снижения производственного травматизма, его показатели в России все еще значительно выше аналогичных показателей ведущих стран Евросоюза. При этом более 50% всех несчастных случаев на производстве связано с так называемым человеческим, с личностным фактором. Все чаще причинами несчастных случаев становится незнание персоналом элементарных правил безопасности, отсутствие производственных навыков, должной квалификации, производственной дисциплины, нахождение в нетрезвом виде, несоответствие психофизиологических свойств

человека требованиям профессии [2].

Ждать, что что-то сдвинется с мертвой точки само собой, и люди перестанут гибнуть на производстве – это иллюзия. Необходимо, чтобы каждый руководитель, а также каждый работник предпринял на своем предприятии и на своем рабочем месте необходимые меры по улучшению условий труда.

Что же необходимо сделать для изменения ситуации к лучшему? Для решения этой важной проблемы упор должен быть сделан на человеческий фактор, на реальное участие всех заинтересованных сторон от рабочего до директора. Все, кто прямо или косвенно связан с производством, должен отвечать в той или иной мере за то, как он выполняет требования охраны труда и промышленной безопасности. При этом главенствующая роль в этом вопросе должна отводиться первым руководителям. И здесь не требуется каких-либо инвестиций.

К сожалению, многие руководители, несмотря на высокий уровень травматизма на своем предприятии, по-прежнему считают

вопросы охраны труда второстепенными и не уделяют им должного внимания. Такое отношение руководства передается по всем звеньям управления производством вплоть до рабочих, которые хорошо это чувствуют и соответствующим образом также относятся к вопросам безопасности.

Изменить отношение руководства предприятий к проблеме охраны труда – вот одна из основных задач по снижению производственного травматизма. Это целая технология, и для каждого производства (предприятия) и руководителя она своя.

Для создания настроения рабочих на безопасный труд нужна целостная политика руководства (а не отдельные мероприятия) в этом направлении, и такая политика должна широко рекламироваться. Отношение руководства к вопросам безопасности труда ярко проявляется уже в том, какое место они уделяют им в общем производственном процессе, в какой мере показатель безопасности принимается во внимание при оценке эффективности производства.

Политика охраны труда на всех его ступенях должна быть в первую очередь направлена на предупреждение несчастных случаев. Каждый участник производства на своем месте обязан искать пути решения этой проблемы и вносить свои предложения, которые следует всемерно поощрять. Любый несчастный случай независимо от степени его тяжести должен привлекать к себе внимание руководителей всех уровней.

В конечном итоге, на производстве должна быть создана такая обстановка, чтобы рабочие ощущали со стороны руководства повышенное внимание и заботу о своей безопасности, и вместе с тем сами несли ответственность за соблюдение требований охраны труда. В результате у работника появится уверенность и настрой на безопасную работу.

Что же лежит в основе политики в области охраны труда? В основе такой политики, как и любой другой, лежит компетентность персонала и, в первую очередь, руководства.

Поэтому первое, с чего нужно начать, это – познакомить руководителей предприятий с основными положениями Российского законодательства об охране труда и промышленной безопасности, для чего необходимо периодически проводить в каждом субъекте РФ цикл однодневных семинаров. На таких семинарах должны пройти обучение все руководители первого звена, и, в первую очередь, тех предприятий, где высокий уровень травматизма.

Как правило, улучшение условий труда связано с реализацией соответствующих мероприятий, в том числе мероприятий, разработанных по результатам специальной оценки условий труда. В основе всех мероприятий лежит анализ причин травматизма и профзаболеваний. Все предприятия, независимо от вида экономической деятельности, должны систематически проводить анализ этих причин и по результатам этого анализа направлять основные средства и усилия на устранение факторов риска. К примеру, если наибольшее количество всех профессиональных заболеваний в Свердловской области – это заболевания органов дыхания, то решению именно этой проблемы надо, в первую очередь, отдавать предпочтение. Однако в силу разных причин, в том числе преимущественно экономических, далеко не все предприятия вкладывают средства и уделяют должное внимание решению этой проблемы.

Практически во всех без исключения странах, включая Россию, наибольшее количество несчастных случаев происходит на строительных объектах и связано с падением с высоты. Согласно данным Росстата ежегодно до 30% (в 2014 г. – 26%) от всех несчастных случаев на производстве связано с падением с высоты [3]. При этом среди факторных признаков несчастных случаев в строительной отрасли для 90% и более травмированных работников более 45% случаев связано с падением с высоты [4]. Чем это вызвано? Может, это оттого, что люди не совсем профессионально подготовлены для работы на таких объектах?

Как показывает практика, на большинстве строительных площадок работают гастарбайтеры, большинство из которых ранее никогда не работали на таких работах. Никто их практически не инструктирует и не обучает, и зачастую никто из них не применяет страховочные средства.

К этому стоит добавить, что обучение специалистов правилам охраны труда при работе на высоте разрешается осуществлять дистанционно. Такой вид подготовки, к большому сожалению, не предусматривает практических занятий по данному виду обучения. Практические занятия, согласно Правилам, должен организовывать и контролировать работодатель, который далеко не всегда имеет возможность осуществить такую подготовку.

По нашему глубокому убеждению, все виды подготовки специалистов, связанные с демонстрацией приемов выполнения различных операций, должны осуществляться только в очной форме с практическими занятиями. Это утверждение в полной мере относится к вопросам подготовки специалистов для работы на высоте.

Эти вопросы неоднократно поднимались многими специалистами. В настоящее время решение этого вопроса прорабатывается Министерством труда на законодательном уровне. И есть надежда, что этот вопрос в ближайшее время будет решен.

Одной из мер, способствующих более ответственному отношению к вопросам охраны труда, является внедрение систем стимулирования безопасного поведения работников.

Существует две формы стимулирования: наказание за нарушение правил и поощрение за безопасную работу. В этом вопросе, как и в других, заметную роль играет политика руководителя. Как правило, в большинстве российских организаций применяется наказательная форма. Для этого используются такие средства, как лишение премий, вызов к руководителю и т.д. Убеждение, что только путем наказаний можно добиться соблюдения правил безопасности, укорен-

илось в сознании многих руководителей. Однако это глубоко ошибочная позиция. Политика одних наказаний и устрашений порождает у рабочих только отрицательные эмоции к самой системе охраны труда.

Как показывает опыт европейских стран, намного целесообразнее и эффективнее использовать поощрительную стимуляцию. Следует сразу же отметить, что денежные надбавки за безопасную работу малоэффективны, т.к. к небольшим надбавкам к заработной плате люди быстро привыкают, и они теряют свое стимулирующее воздействие. Практика показывает, что значительно более действенным материальным стимулом оказываются подарки за безопасную работу, льготные санаторно-курортные путевки, а также различные виды моральной стимуляции, к примеру, выдача спецодежды улучшенного качества и современного дизайна, размещение фотографии на доске Почета, флажки на рабочих местах и др.

В последние годы все чаще и чаще говорится о роли человеческого фактора в вопросах безопасности труда. По разным источникам до 40% и более всех травм в промышленности обусловлено профессиональным несоответствием рабочих характеру выполняемых работ. Учитывая этот важный аргумент, подбор специалистов на травмоопасные профессии должен проводиться преимущественно через тестирование работника с учетом его психофизиологических особенностей и индивидуальных характеристик [2]. Это обусловлено тем, что у каждого человека свой уровень восприятия информации, скорость реакции, мышление, эмоциональная устойчивость, чувство ответственности, отношение к риску, внимание и т.д. Особенно это важно иметь в виду, когда речь идет о работах, связанных с нервно-эмоциональными и физическими нагрузками. Поэтому, к примеру, такие категории работников как водители автотранспорта, электромонтеры, верхолазы, диспетчеры, горнорабочие, обязательно должны проходить соответствующее тестирование при приеме на работу. Такой

подбор специалистов позволит не только избежать травм и аварий, но и позволит работнику получать удовлетворение от своего труда, а следовательно, можно рассчитывать максимальную отдачу от такого работника. Положительно это повлияет и на текучесть кадров. Подобная практика на законодательном уровне уже много лет используется в одной из стран СНГ.

Проведенные исследования позволили говорить также о значительной роли руководителей среднего звена в формировании психологического климата, включающего установку на безопасность. Проведенное психологическое тестирование мастеров и бригадиров показало, что руководители бригад с высоким уровнем травматизма были в большей степени ориентированы на негативные качества подчиненных. Исследования подтвердили выводы о том, что руководители среднего звена с низким авторитетом и неблагоприятными личностными характеристиками не способны сформировать необходимый моральный климат в бригаде, включая и коллективную установку на безопасность. Поэтому при решении вопросов профотбора на травмоопасные виды работ необходимо наряду с отбором исполнителей проводить и профотбор руководителей производственных коллективов.

Обязательным элементом системы профилактики производственного травматизма и профотбора должна стать и система контроля предрабочего функционального состояния организма работающих для травмоопасных профессий и видов работ (по аналогии с контролем водителей автотранспорта) как по медицинским, так и по психофизиологическим характеристикам. Принимая во внимание, что до 20% всех травм происходит в состоянии алкогольного опьянения, можно допустить, что внедрение таких медосмотров позволит снизить производственный травматизм от 10 до 20%.

Насколько будет эффективна система профотбора и профконтроля, можно

убедиться, если провести эксперимент с внедрением и апробацией этих систем на промышленных предприятиях с высоким уровнем травматизма. Можно не сомневаться, что полученные результаты будут весомым аргументом для более активного внедрения этих форм профилактики травматизма.

Человеческий фактор играет роль и еще в одном важном аспекте предупреждения производственного травматизма, это – обучение вопросам охраны труда, качественное, а не формальное проведение инструктажей. Все чаще из-за незнания персоналом элементарных правил безопасности и низкой профессиональной компетентности происходят производственные травмы и несчастные случаи. Это говорит о низком уровне подготовки персонала и о несовершенстве процесса обучения. А почему так происходит? Да потому, что у нас, к большому сожалению, качество обучения по охране труда не контролируется. Контролируется лишь своевременность обучения.

При этом программы обучения по охране труда, как правило, носят универсальный характер и недостаточно увязаны с практической деятельностью отдельно взятого предприятия и, что самое главное – отдельно взятого работника.

В большинстве случаев руководители предприятий и их заместители также не проходят необходимое обучение, но, тем не менее, удостоверения о проверке знаний они имеют. Равняясь на первых руководителей, к вопросам обучения халатно относятся и руководители среднего звена, которые отвечают за организацию безопасного производства. В силу своей занятости первые руководители вряд ли будут проходить обучение по 40-часовой программе. И, скорее всего, это им и не надо. Для первых руководителей достаточно знаний основ законодательства по охране труда. Программа обучения должна быть рассчитана на один день и предусматривать вопросы законодательства в области охраны труда и трудового права.

Особая роль должна отводиться инструктажам. Инструкции по охране труда должны быть более четкими и конкретными для каждого работника. Они должны содержать информацию обо всех возможных источниках профессиональных рисков и четко сформулированных мерах снижения степени их воздействия. Работник должен не только знать эту инструкцию, но и, безусловно, соблюдать ее, доведя до автоматизма безопасные приемы труда.

Говоря о важности качественного обучения, следует помнить, что учиться и обновлять свои знания необходимо постоянно. В этом плане показателен опыт европейских стран, где вопросы безопасности жизнедеятельности входят в школьную программу, а также в программу дошкольных учреждений. Дети с детства приучаются соблюдать меры безопасности в быту, спорте. У нас такого нет, к сожалению.

Больше внимания при обучении следует уделять практическим занятиям и применению современной методической литературы, а также всевозможных инструкций с хорошим восприятием материала, больше использовать иллюстрационного материала, а также видеофильмов. К большому сожалению, у нас мало хороших видеофильмов, отражающих современные условия труда различных профессий. Это проблема, которую необходимо решать.

Как руководители, так и работники больше внимания должны уделять вопросам применения высокоэффективных средств индивидуальной защиты (СИЗ). Использование некачественных и недостаточно эффективных СИЗ, наряду с увеличением доли рабочих мест с вредными условиями труда, приводит к росту профессиональных заболеваний, несчастных случаев и аварий [1]. И человеческий фактор здесь также присутствует, начиная от нежелания и неумения применять СИЗы и заканчивая применением СИЗ с защитными свойствами, не соответствующими роду работ.

Важный акцент должен быть сделан и на подбор кадров, занимающихся вопросами

охраны труда. На должность специалиста по охране труда должны назначаться работники, имеющие не только специальное образование, но и практический опыт работы на производстве. Надо стремиться к тому, чтобы эти специалисты не совмещали другие профессии, что у нас очень часто практикуется, и не отвлекались на выполнение других работ.

Главной целью любого работодателя является обеспечение «нулевого травматизма». Для того, чтобы этого добиться, необходимо, как минимум, внедрить современные отечественные и международные системы управления охраной труда и систем менеджмента качества, таких как ISO 9001, ISO-14001 и OHSAS 18001. Внедрение этих стандартов позволит освоить самые современные мировые технологии, а значит, более эффективно организовать бизнес и выдержать конкуренцию на международном рынке.

Чтобы понять, насколько важен системный подход в вопросах организации производства, стоит обратиться к опыту таких динамично развивающихся стран как Япония, Австралия и Китай. В этих странах не только все промышленные предприятия, но даже дошкольные учреждения, органы государственного и муниципального управления, а также предприятия малого и среднего бизнеса имеют международные сертификаты ISO 9001, 14001, OHSAS-18001.

Эта информация лишней раз доказывает, что только те предприятия, которые не формально, а реально будут участвовать в процессе сертификации по международным и отечественным стандартам, смогут выдержать конкуренцию и остаться на рынке.

Но при этом надо понимать, что сам по себе сертификат как бумага ничего не стоит. Он будет чего-то стоить только тогда, когда действительно будет отражать фактическое состояние качества управления производственной деятельностью.

И последнее. Никакие законы, международные и отечественные стандарты, а

также никакие новые технологии и современное оборудование не смогут улучшить ситуацию с безопасностью труда без активного и грамотного участия человека в этом процессе. Только тогда наметится реальный сдвиг в лучшую сторону, когда все звенья производственной цепи, начиная

от рабочего до директора, изменят свое отношение к вопросам безопасности труда и будут делать все возможное, чтобы не только улучшить экономические показатели, но и показатели производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

## ЛИТЕРАТУРА

1. В. Капцов, А. Филин. СИЗ – не панацея // Охрана труда и социальное страхование. 2016. №8. С. 74.
2. О. Юшкова, В. Матюхин, А. Капустина, С. Калинина, А. Меркулова, Х. Ониани // Профессиональный отбор. 2016. №11.
3. Письмо Росстата №1199/ОГ от 29.07.2015 г. «Данные о среднесписочной численности работников строительства и связи, а также распределение пострадавших по основным видам происшествий.... за 2014 год» // Росстат.URL: <http://www.gts.ru> / Официальная статистика / База данных /ЕМИСС/ Федеральная служба государственной статистики /Рынок труда/.
4. Н.А. Винниченко, П.И. Карначев. Актуальные вопросы безопасности труда в строительной индустрии России // Безопасность и охрана труда. 2015. №1.

# Из истории деятельности технической инспекции труда России

УДК 331.45  
ББК 65.247

**МЕДВЕДЕВ В.И.,**  
президент Всероссийского объединения специалистов  
по охране труда (ВОАСОТ), председатель Союза ветеранов  
безопасности и охраны труда России

В мае 2018 года исполнилось 100 лет со дня образования инспекции труда России. О работе технической инспекции труда за 1990-1995 годы рассказал Валентин Иванович Медведев. В эти годы инспекция труда профсоюзов переходила от государственного контроля за охраной труда на общественный. Он непосредственный и активный участник развития охраны труда и инспекции труда. В 1990-1994 годы В.И. Медведев являлся Секретарем Совета ФНПР, Главным техническим инспектором труда профсоюзов России (в те годы техническая инспекция труда профсоюзов осуществляла государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда). В 1995-1998 годы занимал должность Секретаря ФНПР, Главного технического инспектора труда ФНПР (в эти годы техническая инспекция труда осуществляла общественный контроль). В 1998-2000 годы Валентин Иванович работал заместителем руководителя Рострудинспекции – Главным государственным инспектором Российской Федерации по охране труда.

Инспекция труда была образована 18 мая 1918 года Декретом Совнаркома РСФСР. За 100 лет существования Инспекции труда вообще, и института технических инспекторов труда в частности, несколько раз менялись организационные формы их деятельности, но основные принципы и требования к инспекции труда были заложены в Декрете Совнаркома РСФСР.

Основными этапами в развитии Технической инспекции труда были: 1918-1933 годы, с 1933 года по 1994 год и с 1995г. по настоящее время.

В 1933 году функции надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда были переданы от государства профсоюзам в соответствии с постановлениями ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС от 23 июня 1933 г. «Об объединении Народного Комиссариата труда СССР

с ВЦСПС» и СНК СССР и ВЦСПС от 10 сентября 1933 г. «О порядке слияния Народного комиссариата труда и ВЦСПС», согласно которым кадры органов Наркомата труда, включая техническую и правовую инспекции труда, были переданы ВЦСПС, что, очевидно, отвечало политике государства, условиям и приоритетам того времени.

В 1993 году функция государственного надзора и контроля за охраной труда в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, принятых 6 августа 1993 года Верховным Советом Российской Федерации, передавалась от профсоюзов государству.

С формами и методами работы технической инспекцией труда и других инспекций в советское время я впервые познакомился более 50 лет назад. Работая в 1960- 1980 годы на шахте на инженерных должностях

(от горного мастера до директора шахты), в профсоюзах - председателем шахтного комитета профсоюза, председателем Воркутинского территориального комитета профсоюза угольщиков (13 технических инспекторов труда ЦК профсоюза рабочих угольной промышленности), затем секретарем и заместителем председателя ЦК профсоюза рабочих угольной промышленности СССР и осуществляя оперативное руководство деятельностью технической инспекции труда (400 технических инспекторов труда), правовой инспекции труда и доверенных врачей, я видел, как работали технические инспектора труда в те годы.

Техническая инспекция труда выполняла координирующую роль в деятельности контрольных надзорных органов по вопросам охраны труда.

Технические инспектора труда участвовали в проверках, в расследованиях несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, занимались обучением профактива и общественных инспекторов по охране труда, установлением компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда, обеспечивали работу комиссий по охране труда при выборных профсоюзных органах, решали и правовые вопросы в отсутствие правовых инспекторов. Они взаимодействовали с ВТЭК и ВКК, организовывали работу инженерно-врачебных бригад и советов, контролировали деятельность пионерских и оздоровительных лагерей труда и отдыха, лечебных профилакториев и т.д.

Технические инспектора труда пользовались заслуженным авторитетом у членов профсоюза и даже у тех, кого они привлекали к ответственности. Тогда у них была и нормальная заработная плата и социальный статус.

Сила технической инспекции была еще и в том, что она работала под руководством соответствующего профсоюзного органа, обладающего большими правами и рычагами влияния на руководителей любого уровня, нарушающих законодательство и правила по охране труда.

Особым периодом в истории Технической инспекции труда являются 1990-1994 годы. Эти годы характеризуются большими изменениями в политической, социально-экономической жизни страны.

Объявляется суверенитет РСФСР, избирается президент РСФСР, создаются новые органы исполнительной власти и общественные организации. Так, в 1990 году образуется Минтруда РСФСР, Госгортехнадзор РСФСР, Госэкспертиза условий труда и др.

Большие изменения проходили и в профсоюзном движении.

В марте 1990 года состоялся учредительный съезд профсоюзов России, на котором была образована ФНПР. До этого в РСФСР, в отличие от других союзных республик, не было профцентра. Автор статьи был делегатом съезда от профсоюза угольщиков СССР. На съезде был избран членом Совета ФНПР, а затем утвержден секретарем Совета ФНПР, ответственным за направление по охране труда, экологии и радиационной безопасности.

Производственный опыт и опыт профсоюзной работы по руководству технической инспекцией труда и взаимодействия с другими инспекциями, участия в расследовании несчастных случаев на производстве, в том числе с тяжелыми последствиями на шахтах Донбасса, Кузбасса, Воркуты, Караганды, позволил мне и моим коллегам выполнить решения Учредительного съезда ФНПР в сложный переходный период 90-х годов.

Основные задачи профсоюзов России в области охраны труда в новых политических и социально-экономических условиях были сформулированы в документах учредительного съезда профсоюзов. В принятой съездом программе действий ФНПР в области защитной политики в вопросах охраны труда предусматривалось:

- добиваться принятия Закона об охране труда,
- проводить линию на переход к экономическим методам обеспечения безопасных условий труда, приведение их с нормами, рекомендованными МОТ;

– осуществить реформу организационного строения и принципов деятельности технической инспекции труда профсоюзов, превратив ее в средство общественного контроля.

Для практической реализации этих решений съезда была образована Постоянная комиссия Совета ФНПР по охране труда и экологии и аппарат комиссии, с 1994г.- преобразованный в отдел по охране труда и экологии, а позднее в Техническую инспекцию труда ФНПР. Первым председателем комиссии был Суриков А.И.- председатель Бюро ЦК профсоюза рабочих автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения по РСФСР, ответственный секретарем комиссии - секретарь Совета ФНПР Медведев В.И.

Пришлось формировать аппарат комиссии. Первыми сотрудниками аппарата были Федоров И.А.– технический инспектор труда ВЦСПС, Капелюшников В.Г. – технический инспектор труда ЦК профсоюза рабочих угольной промышленности, Чечулин Н.А.– технический инспектор труда профсоюза лесных отраслей, Горбатенко С.А. – инструктор ЦК профсоюза рабочих угольной промышленности, Остапова Е.В. – делопроизводство. Позднее пришли Филиппов А.А. – технический инспектор труда ЦК профсоюза строителей, Трумель В.В. – главный технический инспектор труда ЦК профсоюза рабочих угольной промышленности, Калмыков М., Писарев И.В., Каплунова Е. В. и др.

Эксперты и консультанты аппарата комиссии были разделены на две группы: по охране труда и экологии, которые возглавили Трумель В.В. , Капелюшников В.Г. Кроме этого аппарат комиссии занимался проблемой последствий аварии на ЧАЭС и других радиационных катастроф. Это направление вел Горбатенко С.А.

Внештатными экспертами были опытные специалисты Давыдов И.В. – бывший командир службы спасения Отряда космонавтов, Залужский Н.А. – бывший технический инспектор труда ВЦСПС, Яковлев В.М.-

бывший главный специалист Министерства угольной промышленности СССР.

Помощь в организации работы оказывали Сорокин Ю.Г. – заведующий отделом охраны труда ВЦСПС, Главный технический инспектор труда СССР в 1989-1990 гг., затем в 1991-1996 годы – руководитель Рабочей группы по охране труда и экологии Всеобщей конфедерации профсоюзов(ВКП), Белоусов А.Ф.-заместитель заведомо охраны труда ВЦСПС в 1987-1990 гг. и Семенов А.П. – заведомо охраны труда ВЦСПС, Главный технический инспектор труда СССР в 1968-1989 гг., в 1993-1999 годы – генеральный директор АСОТ.

В соответствии с решениями учредительного съезда по инициативе ФНПР в соглашение между Правительством и Советом ФНПР на 1991 год, затем в Генеральное соглашение между Правительством, предпринимателями и профсоюзами на 1992 год был включен раздел по охране труда и экологии.

Совместно с образованным в 1990 году Минтрудом России был подготовлен проект государственной программы улучшения условий и охраны труда. Пользуясь правом, имеющимся тогда у профсоюзов законодательной инициативы, и в соответствии с решениями съезда ФНПР Совет ФНПР представил в Верховный Совет РСФСР проект закона об охране труда. Необходимость отказа профсоюзов от выполнения несвойственных им и являющихся прерогативой государства надзорных и контрольных и, косвенным образом, управленческих функций в области охраны труда, в определенной мере обусловлена исторически.

В те годы большие изменения происходили и в профсоюзах России: образуются новые самостоятельные и независимые профсоюзы, профсоюзные объединения, сокращается профсоюзное членство, падает их авторитет среди трудящихся и в целом в обществе, осложнились взаимоотношения с органами государственной власти, ослабло внимание и со стороны профсоюзов к вопросам охраны труда, были попыт-

ки ликвидации отделов по охране труда и сокращения численности технических инспекторов труда в областных советах профсоюзов и т.д.

Технической инспекцией ФНПР была разработана Концепция деятельности профсоюзов по охране труда в новых условиях. Концепция предусматривала наличие организационного переходного периода, в течение которого от профсоюзов государству будут переданы функции государственных органов надзора и контроля и сохранение преемственности при формировании органов Государственной инспекции труда за счет привлечения специалистов (технических инспекторов труда) отраслевых и территориальных объединений профсоюзов.

Техническая инспекция труда профсоюзов России в 1990-1991 годах строила свою работу по Положению, утвержденному Президиумом ВЦСПС от 26 августа 1977 года с последующими изменениями и в соответствии с действующим законодательством осуществляла функцию государственного надзора и контроля за охраной труда.

В соответствии с Положением о технической инспекции труда ВЦСПС и последующими Положениями ВКП и ФНПР руководитель структурного подразделения выборного профсоюзного органа по охране труда являлся главным техническим инспектором труда, а его заместители и эксперты и консультанты имели права главного технического инспектора труда.

В октябре 1990 года на 19-м съезде профсоюзов был упразднен ВЦСПС.

Была образована Всеобщая конфедерация профсоюзов СССР (ВКП), объединяющая профсоюзы тогда еще союзных республик.

В ВКП была образована Рабочая группа при Комиссии ВКП по охране труда и экологии. Руководитель – Сорокин Ю.Г.

Особенностью того периода было наличие на территории России и союзных отраслевых комитетов профсоюзов, и вновь образуемых республиканских.

С целью организации деятельности технической инспекции труда на территории

РСФСР в декабре 1990 года мы провели семинар-совещание заведующих отделами охраны труда -главных технических инспекторов труда областных советов профсоюзов и отраслевых профсоюзов, в котором приняли участие руководители ФНПР, председатель Госгортехнадзора РСФСР Васильчук М.П., заместитель Министра труда Калашников В.В., руководитель рабочей группы по охране труда и экологии ВКП Сорокин Ю.Г. и другие. Были рассмотрены вопросы реализации решений Учредительного съезда, взаимодействия аппарата Комиссии по охране труда и экологии Совета ФНПР с Рабочей группой по охране труда и экологии ВКП, проект Положения о технической инспекции труда ВКП и другие. Был избран первый состав Совета главных технических инспекторов труда областных советов профсоюзов и отраслевых профсоюзов. Большую помощь в принятии решений аппарату комиссии по охране труда и экологии, затем отделу по охране труда и экологии, оказывали главные технические инспектора труда облсовпрофов Ковалев В.Н., Болдырев В.И., Захаренков А.Н., Шапкин А.И., Потехин Н.А., главные технические инспектора труда отраслевых профсоюзов Александров В.И., Васькова В.Л., Горин А.Н., Иванов В.В., Леонов Е.П., Шидловский В.С., Титов В.А., Прохоров В.А., Меркулов Е.А., Вайнер А.Е., Меньшов Ю.В., Шемелев Ю.М., Кулешов С.М., Макарова Т.В., Смирнов Н.П. и др. В дальнейшем было установлено творческое взаимодействие между техническими инспекторами труда ВКП и ФНПР. В феврале 1991года эти вопросы были обсуждены на совещании руководителей Областных советов профсоюзов, где мне их приходилось убеждать в целесообразности сохранения технических инспекторов в аппаратах советов профсоюзов, не допускать сокращения их численности.

Несколько раз аналогичные совещания проводились с руководителями российских и союзных отраслевых профсоюзов.

13 марта 1991 года Президиум Совета ВКП СССР после продолжительного об-

суждения в организациях ФНПР утвердил Положение о технической инспекции труда профсоюзов, в котором были учтены в наши предложения.

23 марта 1991 года Президиумом Совета ФНПР было принято Положение о технической инспекции труда профсоюзов в РСФСР, в соответствии с которым техническая инспекция труда продолжала осуществлять государственный надзор и контроль

В этот сложный период, несмотря на процессы, происходящие в стране и профсоюзах, удалось сохранить дееспособную техническую инспекцию труда.

В 1992 году Правительством был подготовлен проект постановления Правительства и ФНПР о передаче технической инспекции труда от профсоюзов государству, но в последний момент по моему предложению решение этого вопроса было отложено до принятия закона об охране труда.

Принятие закона об охране труда задерживалось, несмотря на неоднократные требования ФНПР. 21 мая 1993 года Пленум Совета ФНПР утвердил подготовленную технической инспекцией Программу действий Совета ФНПР по охране труда на 1993-1995 годы. Одним из главных пунктов постановления Пленума был такого содержания: «Пленум Совета ФНПР настаивает перед Верховным Советом Российской Федерации о принятии на текущей сессии Основ законодательства Российской Федерации об охране труда с учетом поправок Совета ФНПР». 6 августа 1993 года Верховным Советом Российской Федерации Основы законодательства Российской Федерации об охране труда были приняты. Совету ФНПР, технической инспекции труда, руководители которой были в течение трех лет членами рабочей группы Комиссии ВС РСФСР по социальной политике по разработке проекта Основ, удалось добиться закрепления прав профсоюзов на осуществление общественного контроля за охраной труда, в том числе право соответствующих профсоюзных органов создавать собственные инспекции.

Содержание статьи 25 Основ «Общественный контроль за охраной труда» было принято практически в редакции Совета ФНПР и позднее с некоторыми дополнениями составило основу соответствующих статей закона об основах охраны труда в Российской Федерации и Трудового Кодекса Российской Федерации.

Представляет интерес Постановление Верховного Совета Российской Федерации «О порядке введения в действие Основ законодательства Российской Федерации об охране труда» (извлечения):

«2. Рекомендовать Президенту РФ:

– образовать для обеспечения государственного надзора и контроля за охраной труда в Российской Федерации в соответствии со статьей 24 Основ и Указом Президента РФ ОТ 12 ноября 1992 года №1355 «О государственных надзорных органах» федеральный орган надзора и контроля за охраной труда, не зависящей в своей деятельности от вышестоящих органов управления.

3. Совету Министров - Правительству Российской Федерации:

– утвердить положение о порядке расследования учета несчастных случаев на производстве;

– образовать до 1 января 1994 года для обеспечения финансирования государственной программы в области охраны труда Федеральный фонд охраны труда при федеральном органе надзора и контроля за охраной труда.

– совместно с Комиссией по социальной политике ВС РФ Основ представить на утверждение в течение трех месяцев со дня введения в действие Основ представить на утверждение Президенту РФ проект положения о федеральном органе надзора и контроля за охраной труда, проект положения о Федеральном фонде охраны труда.

5. До завершения формирования органов государственного надзора и контроля за охраной труда сохранить права государственных инспекторов по охране труда тех-

ническим инспекторам труда профессиональных союзов.

До формирования Федерального фонда охраны труда осуществлять финансирование деятельности технических инспекторов труда, а также правовых инспекторов труда за счет ассигнований из республиканского бюджета РФ, средств фонда государственного (обязательного) социального страхования Российской Федерации».

К сожалению, из-за известных октябрьских политических событий основные пункты постановления не были выполнены и в первую очередь по созданию федерального органа надзора и контроля за охраной труда. В мае 1994 года Указом Президента России была образована Федеральная инспекция труда (Рострудинспекция), но уже не в соответствии с Основами. На мой взгляд, ошибки, допущенные при создании федеральной инспекции труда, сыграли негативную роль в дальнейшей деятельности Федеральной инспекции труда. Одним из основных недоработок Указов президента было то, что государственные инспектора труда не являлись государственными служащими. Со своей стороны ФНПР, Техническая инспекция труда приняли все меры по реализации Основ законодательства Российской Федерации об охране труда и Постановления Верховного Совета Российской Федерации.

Так, последний пункт постановления при активной позиции руководства ФНПР и технической инспекции труда был выполнен полностью, финансирование инспекций труда осуществлялось из средств Фонда соцстраха вместо одного года в течение трех лет (1995-1997 гг.).

В Постановлениях Верховного Совета и Совета Министров-Правительства РФ по реализации Основ по предложению ФНПР прямо указано наименование должности технический инспектор труда, а не экспертов и консультантов в аппаратах профсоюзных органов.

В соответствии с Основами законодательства Российской Федерации об охране

труда и законом «Об охране окружающей природной среды» Исполком Генерального Совета ФНПР 16 июня 1994 г. утвердил Положение о технической инспекции труда ФНПР (профсоюзов), Типовое положение об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда и одобрил Рекомендации по организации и осуществлению профсоюзами контроля за соблюдением законодательства по охране труда и окружающей среды на предприятии.

Исполком установил, что «Положение о технической инспекции труда ФНПР (профсоюзов) вводится в действие решением соответствующих коллегиальных органов профсоюзов и профсоюзных объединений после окончания формирования государственной инспекции труда, до этого времени техническая инспекция труда продолжает осуществлять государственный контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил об охране труда согласно Положению о технической инспекции труда профсоюзов, утвержденному Президиумом Совета ФНПР от 23 марта 1991 г., и Постановлению Верховного Совета Российской Федерации «О порядке введения в действие Основ законодательства Российской Федерации об охране труда».

Формирование Федеральной инспекции труда (Рострудинспекции) закончилось в начале 1995 года. Одной из последних была образована и сформирована Государственная инспекция труда в г. Москве.

Техническая инспекция труда ФНПР принимала непосредственное участие в этом процессе, многие технические инспектора труда профсоюзов по нашей рекомендации перешли на работу в Федеральную инспекцию труда.

Таким образом, с начала 1995 года техническая инспекция труда ФНПР (профсоюзов) перешла на осуществление только общественного контроля.

В последующие годы в Положение о технической инспекции труда ФНПР (профсоюзов) вносились дополнения в связи с принятием новых законов.

В связи с принятием в 1996 году федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Исполком Генерального совета ФНПР 22 февраля 1996 года утвердил Программу действий ФНПР на 1996-2000 гг. по улучшению условий и охраны труда,

В соответствии с Программой 30 мая 1996 года Исполком утвердил новую редакцию Положения о технической инспекции труда ФНПР (профсоюзов), которое с некоторыми дополнениями и изменениями действует и в настоящее время.

В мае 1998 года Техническая инспекция труда ФНПР и членских организаций отметила свой 80-летний юбилей, подвела итоги деятельности в этот период.

Правовая инспекция труда ФНПР в отличие от технической инспекции развивалась в 90-е годы иначе. Вначале это были отделы по правовой работе соответствующего профсоюзного органа. Только после принятия закона о профсоюзах Исполком Генсовета ФНПР 30 мая 1996 года утвердил Примерное положение о профсоюзной инспекции труда (профсоюзной правовой инспекции труда ФНПР), а 22 мая 2002 года Исполком утвердил Типовое положение о профсоюзной инспекции труда.

Позднее в Положение неоднократно вносились изменения, в настоящее время действует Типовое положение о правовой инспекции труда профсоюзов, координацию и методическую помощь правовым инспекторам труда осуществляет правовой отдел аппарата ФНПР.

Подводя итоги исторического, не побоюсь этого слова, периода, ФНПР, Техническая инспекция труда, Совет главных технических инспекторов труда в 90-е годы:

– сыграли большую роль в разработке и принятии «Основ законодательства Российской Федерации об охране труда»(1993г.), законов «Об охране окружающей природной среды»(1991г.), «О профсоюзах, правах и гарантиях их деятельности»(1995г.), «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и

профзаболеваний»(1998г.), и других законодательных и нормативных правовых актов, содержащих нормы по охране труда.

В них достаточно полно закреплены права профсоюзов и их инспекций. Эти нормы составили основу Трудового Кодекса Российской Федерации;

– сумели в сложных условиях начала 90-х годов сохранить работоспособную техническую инспекцию труда, осуществляющую государственный надзор и контроль, которая стала в дальнейшем основой федеральной инспекции труда;

– внесли весомый вклад в создание государственной системы управления охраной труда, надзора и контроля в Российской Федерации. Они оказывали конкретную практическую помощь новым органам государственной власти в центре и на местах в создании в их структурах органов по охране труда, проведении мероприятий по вопросам охраны труда;

– стояли у истоков развития социального партнерства, совершенствования практики отражения в коллективных договорах и соглашениях вопросов безопасности и охраны труда;

– создали правовые и организационные основы системы работы профсоюзов, их инспекций по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и экологии.

Большую роль в этой работе играли Общественная организация специалистов по охране труда АСОТ и Международная академия наук экологии и безопасности жизнедеятельности (МАНЭБ), которые в этом году отмечают 25-летний юбилей.

Пользуясь случаем, поздравляю ветеранов и действующих инспекторов труда Технической инспекции труда ФНПР и других профобъединений, Правовой инспекции профсоюзов, Федеральной инспекции труда со 100-летним юбилеем Инспекции труда, а ветеранов и членов АСОТ и МАНЭБ с 25-летием.

Желаю здоровья, личного счастья, благополучия и дальнейших успехов.

# 100 лет технической инспекции труда

(по материалам публикаций в периодической печати)

100 лет назад было объявлено о создании Инспекции труда, которая, претерпев со временем различные изменения, и в настоящее время стоит на страже безопасности, жизни и здоровья работников.

Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 18 мая 1918 года «Об инспекции труда» учредил в послереволюционной России новый государственный орган: «Инспекция Труда имеет целью охрану жизни, здоровья и труда всех лиц, занятых какою бы то ни было хозяйственной деятельностью, и распространяется на всю совокупность условий жизни трудящихся как на местах их работы, так и вне этих мест».

## **ПОЛНОМОЧИЯ ТРУДОВОЙ ИНСПЕКЦИИ**

Федеральная инспекция труда (ФИТ) – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Обращаться в трудовую инспекцию могут как граждане, так и профсоюзы.

## **ВАЖНЕЙШАЯ ЗАДАЧА ТРУДОВОЙ ИНСПЕКЦИИ – ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН**

Если вы считаете, что ваши права нарушены, но с работодателем договориться не удалось, вы можете обратиться в трудовую инспекцию. На основании письменного обращения работника Роструд проводит проверку соблюдения работодателем трудового законодательства РФ и принимает меры по восстановлению нарушенных трудовых прав. Например, инспекция может выдать работодателю обязательное для исполнения предписание (распоряжение) об устранении нарушения, в том числе и о восстановлении незаконно уволенного работника на работе, о выплате (взыскании) заработной платы (заработной платы, в т.ч. «черной» и «серой» при опре-

деленных условиях). В отдельных случаях инспекция может приостановить работу организации или каких-то ее подразделений, привлечь виновных к ответственности (оштрафовать, отстранить от работы и т.д.).

## **ОСНОВНЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА**

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, реализует обязанность государства соблюдать и защищать данные права и свободы. Эффективность подобной защиты напрямую зависит от условий, которые созданы в государстве для реализации надзорной деятельности, в частности, от нормативно-правового регулирования.

Согласно ч. 1 ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ.

## **СТРУКТУРА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА**

Федеральная инспекция труда является единой централизованной системой, состоящей из федерального органа исполни-

тельной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

В структуре федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации полномочия по осуществлению функций по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, возложены на Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) [1].

Роструд осуществляет возложенные на него полномочия непосредственно и через свои территориальные органы, уполномоченные на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, — государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации [2].

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель Роструда — главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Осуществление федерального надзора за соблюдением трудового законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, — не единственное направление деятельности Роструда.

На Роструд возложены полномочия в сфере занятости населения, альтернативной гражданской службы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Специализированным структурным подразделением Роструда, созданным для реализации функций по методологическому обеспечению государственно-

го надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также для организации деятельности государственных инспекций труда, является Управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости, возглавляемое начальником Управления, являющимся заместителем главного государственного инспектора труда Российской Федерации.

### **ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА**

Федеральная инспекция труда руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ, международными договорами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Минтруда России.

В соответствии с положениями ст. 355 ТК РФ основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- 1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- 2) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## Статистика обращений за 2017 год

- ЗАДЕРЖКА ЗАРПЛАТЫ БОЛЕЕ ЧЕМ НА 15 ДНЕЙ

14 536 ОБРАЩЕНИЙ

- ПРОБЛЕМЫ С ЛЕГАЛИЗАЦИЕЙ ТРУДА



4 185 ОБРАЩЕНИЙ

- ПОНУЖДЕНИЕ К УВОЛЬНЕНИЮ



3 758 ОБРАЩЕНИЙ

- ОСПАРИВАНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ



1 896 ОБРАЩЕНИЙ

- ПРОБЛЕМЫ С КОМФОРТОМ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ



6 794 ОБРАЩЕНИЙ

*Нормативные правовые акты, определяющие правовой статус и полномочия федеральной инспекции труда:*

- Трудовой кодекс РФ;
- Положение о Федеральной службе по труду и занятости (утверждено Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324, в ред. от 19.06.2012);
- Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» (в ред. от 28.01.2011);
- Типовое положение о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости (утверждено Приказом Минздравсоцразвития России от 01.07.2009 № 378н, в ред. от 25.08.2010);
- Регламент Федеральной службы по труду и занятости (утвержден Приказом Роструда от 11.09.2007 № 211, в ред. от 24.05.2010).

*Нормативные правовые акты, регламентирующие организацию и полномочия федеральной инспекции труда по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:*

- Трудовой кодекс РФ;
- Кодекс РФ об административных правонарушениях;
- Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947, ратифицирована Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ);
- Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контро-

ля (надзора) и муниципального контроля» (в ред. от 28.07.2012);

- Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (в ред. от 27.07.2010).

## **ПОЛНОМОЧИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА**

Исходя из возложенных задач, в соответствии с положениями ст. 356 ТК РФ, федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и суды;

- осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разра-

батывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и т. д.

Согласно ст. 216.1 ТК РФ федеральная инспекция труда уполномочена на осуществление государственной экспертизы условий труда, осуществление контроля за результатами проводимой работодателями в установленном порядке специальной оценке рабочих мест по условиям труда в целях формирования объективных сведе-

ний о состоянии условий труда работников, в том числе занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда [3].

Федеральной инспекции труда предоставлено право применять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности [4].

Органы федеральной инспекции труда в субъектах Российской Федерации осуществляют надзорные мероприятия, направленные на обеспечение хозяйствующими субъектами соблюдения требований трудового законодательства в отношении привлекаемых ими в установленном порядке иностранных работников, а также контроль за соблюдением ограничений по использованию иностранной рабочей силы, ежегодно устанавливаемых Правительством РФ [5].

## Уважаемые читатели журнала!

Информируем вас о том, что в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 ноября 2015 года № 806н «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению» в приложениях к журналу «Охрана и экономика труда» № 1(30) за 2018 год опубликованы следующие отраслевые соглашения:

- Дополнительное соглашение о внесении изменений в ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ на 2017-2019 годы (соглашение подписано сторонами 28 февраля 2018 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 29 марта 2018 г., регистрационный № 5/17-19);
- Отраслевое соглашение по ОРГАНИЗАЦИЯМ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ на 2018-2020 годы (соглашение подписано сторонами 1 марта 2018 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 29 марта 2018 г., регистрационный № 6/18-20);
- Отраслевое тарифное соглашение по АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ на 2018-2020 годы (соглашение подписано сторонами 6 марта 2018 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 30 марта 2018 г., регистрационный № 7/18-20);
- Отраслевое соглашение по РАДИО-ЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ на 2018 -2020 годы (соглашение подписано сторонами 27 февраля 2018 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 2 апреля 2018 г., регистрационный № 8/18-20);
- Федеральное отраслевое соглашение по ВНУТРЕННЕМУ ВОДНОМУ ТРАНСПОРТУ на 2018-2021 годы (соглашение подписано сторонами 16 марта 2018 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 6 апреля 2018 г., регистрационный № 9/18-20);
- Отраслевое соглашение по ОРГАНИЗАЦИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ МИНИСТЕРСТВУ СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2018-2020 годы» (соглашение подписано сторонами 6 марта 2018 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 24 апреля 2018 г., регистрационный № 11/18-20).

# Сведения об авторах и аннотированное содержание выпуска на английском языке

## **RELATION BETWEEN WAGES AND PRODUCTIVITY OF LABOUR BY SECTORS IN RUSSIAN FEDERATION.....4**

In the article the data on rates of growth and differentiation of wages, real wages by sectors of economic activity in Russian Federation for 2007-2016 years is analyzed using the statistic materials. The relationship between productivity of labour and wages is considered. For economic growth, it is proposed to ensure real wage growth, reduction in the wage range of low-paid and high-paid workers, improvement in the ratio of the index of growth productivity of labour and the index of wage growth.

**Keywords:** wages, productivity of labour, sector of economic activity, differentiation, real wage, purchasing power

**MOSINA L.L.** Candidate of Economic Sciences, Leading Researcher; mosina\_ll@mail.ru , 8 (495) 916–27–47.

**SKOVPEN V.A.** Candidate of Economic Sciences, Leading Researcher

All – Russian Scientific-Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation; v.a.lavrova@gmail.com, 8 (495) 917–70–03.

## **TECHNOLOGICAL ROVERS AND FRAMES.....15**

Speaking at the congress of “United Russia” President of the Russian Federation V.V. Putin stressed that “Russia should not only firmly gain a foothold in the five largest global economies, but also get closer to the level of advanced countries in terms of GDP per capita.”

**Keywords:** technological leap, development of human potential, labor market transformation, introduction of new and digital technologies, growth of labor productivity, wage growth, training, development of personal qualities of employees

**RAKOTY V.D.** chief research officer of the Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market FGBU « Institute of labor » of Ministry of Labor of Russia, doctor of economic sciences, professor.

## **THE FORMATION OF THE STATE POLICY REGULATING NEW FORMS OF EMPLOYMENT IN RUSSIA.....23**

In the article is given the systematization and carried out the analysis of the current legislative and regulatory framework, defined its’ features, problems and directions of development for the purposes of efficient state regulation of new forms of employment for the Russian Federation.

**Keywords:** employment of the population, new forms of employment, legislative and regulatory framework, state regulation

**ZABELINA O. V.** Doctor of Economics, Professor, Head of the Laboratory of strategic research of social and labor relations of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation; Zabelina\_OV@vcot.info tel. +7(495)9172545.

**MAYOROVA A.V.** Specialist of the Laboratory of strategic research of social and labor relations of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation; mayorovaav@vcot.info, tel. +7(495)9161397.

**MATVEEVA E. A.** Specialist of the Laboratory of strategic research of social and labor relations of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation; ea\_matveeva@vcot.info, tel. +7(495)9161397.

**POVERTY OF THE WORKERS 'POPULATION: CAUSES AND CONSEQUENCES.....31**

The article examines the main causes and the profile of Russian poverty. Present-day opportunities and limitations of overcoming poverty of the able-bodied population are shown. Economic and social consequences of insufficient material security of economically active population are analyzed.

**Keywords:** poverty, income, wages, the reproduction of labor, labor potential, economic growth

**MENSHIKOVA O.I.** chief research officer of the Institute of labor » of Ministry of Labor of Russia, doctor of economic sciences, professor; om-g@yandex.ru; +7(495)934-13-86.

**PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE: EXPERT EVALUATION OF EXPECTATIONS OF EXPECTATIONS.....41**

The article examines expert assessments of the activities of the modern employment service at the session "Modernization of employment services. Employment Service 2.0" held on September 15, 2017 by the Agency for Strategic Initiatives for the Promotion of New Programs with the participation of the Ministry of Labor of Russia, Rostrud, the Ministry of Economic Development, Worldskills of Russia, employment services of the subjects of Russia. Nine elements of the existing problem field in the sphere of employment promotion are formulated. Proposals have been developed to develop the activity of employment centers, taking into account the established powers of the Ministry of Labor of Russia.

**Keywords:** employment service, expert assessment, problem field, public services, employer, vacancies, profiling, targeting, interagency electronic interaction, competence, professional standard, active policy, passive policy, powers

**KALMYKOV S.B.** the head of the research center of social and labor problems of LLC "Expert Center for Special Assessment of Working Conditions", doctor of sociological sciences.

**ANALYSIS OF THE RESULTS OF THE SPECIAL EVALUATION OF WORKING CONDITIONS ON BAKERY PRODUCTION.....48**

The estimation of labor conditions in bakery production is analyzed. The latest ideas on conducting such assessments are used. Suggestions for their improvement are given. The necessary calculations have been made, new approaches have been proposed to assess the levels of occupational risks, which are aimed at increasing the activity of employers in conducting preventive and improving activities.

**Keywords:** analysis, working conditions, bakery production, professional risk assessment, activities

**MINKO V.M.**, doctor of technical sciences, professor,

**EVDOKIMOVA N.A.**, candidate of technical sciences, assistant professor.

**INFORMATION SOFTWARE AS A MEANS OF INTEGRATION OF LABOR PROTECTION TO THE COMPANY'S MANAGEMENT SYSTEM.....57**

In work carry out justification of relevance of development and use of information software by labor protection, developed requirements of efficiency of the management system by labor

protection. The directions on ensuring integration of a control system of labor protection into the general system of management of the enterprise are revealed.

**Keywords:** occupational health and safety management system, information technology, information base, integration of management systems

**UTJUGANOVA V.V.**, (FGBOU VO «Omsk State Technical University», Omsk, Russia).

**SERDYUK V. S.** d. t. s., professor (FGBOU VO “Omsk State Technical University”).

#### **SAFETY OF WORKPLACE - GUARANTEE OF PRESERVING LIFE AND HEALTH OF PERSON NEL.....61**

In recent years, modern methods of prevention have been widely used at a number of Russian enterprises aimed at improving the safety of production. At the level of top management of these enterprises, the innovative method is the development of management systems based on national legislation and international standards in the field of labor protection and safety.

**Keywords:** management system, assessment methodology, work culture, workplace safety, audit, control and monitoring program, labor protection elements

**ELIN A.M.**, scientific secretary, doctor of economic sciences,

**KARNAUH M.N.**, Leading Specialist candidate of technical sciences

(All – FGBU « Institute of labor » of Ministry of Labor of Russia).

#### **DETERMINATION TO DEPENDENCIES OF THE TEMPERATURE FROM HEIGHT OF THE SURFACES SEWER TECHNICAL AND PRODUCTION PREMISES.....69**

The optimum values temperature will Presented on worker places production premises. Is it Also presented methods of the measurement of the temperature to surfaces sewer production premises and processing experimental data.

**Keywords:** guard of the labour, possible values temperature on worker places, the temperature to surfaces sewer, processing experimental data

**ABDULMAZHIDOV KH.A.** Russian State Agrarian University named K.A. Timiryazev, Moscow; e-mail: Hamzat72@mail.ru

**BARSUKOVA M.V.** Russian State Agrarian University named K.A. Timiryazev, Moscow.

#### **TO THE QUESTION OF DEVELOPMENT OF NORMATIVE LEGAL ACTS ON THE PROTECTION OF HEALTH AND WORK OF THE EMPLOYEE.....74**

On the basis of many years of studying the experience in the formation and use of regulatory legal acts in the field of labor protection and safety in several European countries, the author, as an active participant in international committees on the problems of protecting the life and health of the working population, sets out his view on the expediency of forming new requirements for the development of national regulations , reflecting the European approach to this subject.

**Keywords:** the decision of the Government of the Russian Federation, a change in the national labor legislation, state regulatory requirements, sectoral norms and rules for labor protection, regulations of the countries of the European Union

**TODRAZDE K.N.**, member of NATSOT, member of international committees of UNESCO, ILO, MASSO, doctor of technical sciences, professor.

#### **LEGAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF DEVELOPMENT OF PROGRAM OF PROFESSIONAL TRAINING IN THE FIELD OF LABOR PROTECTION.....83**

The analysis of the requirements of legislative and other normative legal acts, methodological documents in the field of education and labor law, qualification requirements for specialists

in the field of labor protection. Legal and methodological approaches to the development of a program of professional retraining in the field of labor protection and the formation of its content are proposed.

**Keywords:** professional retraining program, labor protection, occupational safety specialist, professional standard, type of professional activity, generalized labor function, labor function, competence, OSH management system

**ZHILIN O.I.**, professor of the Department of Labor Protection and Energy Security of the Moscow Institute of Energy Security and Energy Saving, candidate of technical sciences, assistant professor.; o-zhilin@yandex.ru, +7 (495) 603-20-53.

#### **ABOUT SIGNIFICANCE OF QUALITATIVE LEARNING OF TRAINING IN FORM OF INSTRUCTIONS ON FOREST MANAGEMENT.....90**

The article discusses the impact of the quality of re-briefing on logging on injuries. **Keywords:** repeated briefing, distribution of injuries on time for the period between two briefings, knowledge levels

**KAZAKOV L.G.**, Associate Professor of the Moscow State Technical University. N.E. Bauman, Candidate of Technical Sciences.

**SOBOLEV A.V.**, Associate Professor of the Moscow State Technical University. N.E. Bauman, Candidate of Technical Sciences.

**GRENTS N.V.**, Senior Lecturer of the Moscow State Technical University. N.E. Bauman.

#### **CHANGE THE RELATIONSHIP FROM THE DIRECTOR BEFORE WORKING ON THE QUESTIONS OF LABOR PROTECTION.....94**

The article considers the authors' views on the need to change the attitude of officials and employees to issues of labor protection at various levels of government.

**Keywords:** intensification of production, production risks, human factor, assessment of production efficiency, encouragement for safe work, training and testing for knowledge of safe working methods

**ZAMIMULOV E.A.**, director of the Research Institute for Labor Protection, candidate of technical sciences, Ekaterinburg,

**RODIN V.E.**, adviser to the director, doctor of technical sciences, professor,

**FILIPPOV V.I.**, professor of the Moscow Mining Institute of the NITU MISIS, candidate of technical sciences.

#### **FROM THE HISTORY OF ACTIVITY OF TECHNICAL INSPECTION OF LABOR OF RUSSIA.....100**

**MEDVEDEV V.I.**, president of the All-Russian Association of Occupational Safety Specialists (VOASOT), Chairman of the Union of Occupational Safety and Health Veterans of Russia.