

Институт экономики
Российской академии наук

Е.С. Кубишин

УСЛОВИЯ ТРУДА И НОВЫЕ ФОРМЫ
НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ
В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
РОССИИ

Москва
Институт экономики РАН
2023

УДК 331.104; 331.45; 331.46; 331.526
ББК 65.240; 65.246

Кубишин Е.С. Условия труда и новые формы нестандартной занятости в контексте развития человеческого потенциала России: Препринт научного доклада. – М.: Институт экономики РАН, 2023. – 50 с.

В докладе рассмотрены вопросы производственного травматизма и профессиональной заболеваемости как отражение условий труда и фактор, характеризующий качество человеческого потенциала России. Обращено внимание на недостатки статистического учета рассматриваемых явлений, не дающие реальной картины состояния безопасности и охраны труда в стране. Особое внимание уделено состоянию условий труда занятых в новых формах нестандартной трудовой деятельности. Круг таких работников в России в последние годы активно расширяется под влиянием ряда объективных факторов, таких как развитие информационно-коммуникационных технологий и их проникновение во все сферы жизнедеятельности, пандемия COVID-19, выступившая катализатором указанных изменений. Отмечается, что условия, безопасность, гигиена и охрана труда занятых в нестандартных формах являются практически неизученным аспектом их труда вследствие двойственного характера их деятельности, отсутствия социальных гарантий и социальной защищенности на рынке труда. В заключение рассмотрены некоторые вопросы состояния нормативного регулирования условий труда, его безопасности и охраны в современной России и предложены направления дальнейшего совершенствования данной деятельности с учетом необходимости охвата ею работающих в новых формах нестандартной занятости.

Ключевые слова: человеческий потенциал, условия труда, производственный травматизм, профессиональная заболеваемость, безопасность труда, новые формы нестандартной занятости, нормативное регулирование охраны труда.

Классификация JEL: E24, J24, J28, J46, J81, J83, J88.

Kubishin E.S. Working conditions and new forms of non-standard employment in the context of human development in Russia: Scientific report. – Moscow: Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, 2023. – 50 p.

The report deals with the issues of industrial injuries and occupational morbidity as a reflection of working conditions and a factor characterizing the quality of Russia's human potential. Attention is drawn to the shortcomings of the statistical accounting of the phenomena under consideration, which do not give a real picture of the state of safety and labor protection in the country. Particular attention is paid to the state of working conditions of those employed in new forms of non-standard labor activity. The circle of such workers in Russia has been actively expanding in recent years under the influence of a number of objective factors, such as the development of information and communication technologies and their penetration into all spheres of life, the COVID-19 pandemic, which acted as a catalyst for these changes. It is noted that the conditions, safety, hygiene and labor protection of those employed in non-standard forms are a practically unexplored aspect of their work due to the dual nature of their activities, the lack of social guarantees and social protection in the labor market. In conclusion, some issues of normative regulation of working conditions, its safety and protection in modern Russia are considered and directions for further improvement of this activity are proposed, taking into account the need to extend it to those working in new forms of non-standard employment.

Keywords: human potential, working conditions, industrial injuries, occupational morbidity, labor safety, new forms of non-standard employment, normative regulation of labor protection.

JEL Classification: E24, J24, J28, J46, J81, J83, J88.

© Кубишин Е.С., 2023
© Институт экономики РАН, 2023
© Валериус В.Е., дизайн, 2007

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Раздел I. Производственный травматизм как отражение условий труда	6
Раздел II. Условия труда и проблемы профессиональной заболеваемости	18
Раздел III. Безопасность и охрана труда в условиях новых форм нестандартной занятости	31
Заключение	41
Литература	47

ВВЕДЕНИЕ

Сокращение численности трудоспособного населения России, в том числе под влиянием пандемии COVID-19, выдвигает в число приоритетных задачу более полного и эффективного использования человеческого потенциала страны. Одно из направлений ее решения – обеспечение безопасных условий и гигиены труда, отныне включенных в число основополагающих принципов и прав в сфере труда на проходившей в Женеве (Швейцария) с 27 мая по 11 июня 2022 г. 110 Международной конференции труда¹.

Безопасность труда (work security) означает обеспечение здоровых и безопасных условий труда, безопасность производственного оборудования, безопасные методы и приемы выполнения работ персоналом, обеспеченность работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, недопущение чрезмерной интенсификации труда, контроль за продолжительностью рабочего времени, что позволяет снизить профессиональные риски, связанные с производственным травматизмом и профессиональной заболеваемостью. Обеспечение безопасности человека в процессе трудовой деятельности составляет важное направление социальной политики государства. Конечной целью всех мероприятий, проводимых в сфере условий труда, является предупреждение и защита работников от неблагоприятного, вредного и опасного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса, приспособление этих

1. https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_848184/lang--ru/index.htm.

факторов к физиологическим и психологическим особенностям трудящихся. Мероприятия по охране труда направлены, таким образом, на сохранение наиболее продуктивной и производительной части человеческого потенциала России. Пандемия COVID-19 добавила в их число еще одну задачу – обеспечение здоровых условий труда, препятствующих и противодействующих распространению высококонтагиозных инфекций.

Однако у проблемы безопасности труда имеется и прикладной аспект. По данным Министерства труда и социальной защиты РФ, общие экономические затраты и потери, связанные с состоянием условий и охраны труда, в 2020 г. оценены приблизительно в 1,77 трлн руб. (1,6% ВВП). Потери фонда рабочего времени вследствие производственного травматизма, профзаболеваний, дополнительных отпусков и сокращенного рабочего времени достигают 8,0% и имеют тенденцию к росту: в 2019 г., согласно экспертной оценке, они составили 139,7 млн человеко-дней, что на 29,5% больше, чем в 2014 г. Объем невыпущенной по этой причине продукции составил 584 млрд руб. (0,5% годового ВВП России). И эта доля последние годы практически не меняется².

2. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 г. Министерство труда и социальной защиты РФ. М., 2021. С. 75.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ КАК ОТРАЖЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

На протяжении большинства перестроечных и постперестроечных лет задача обеспечения безопасных условий труда находилась как бы на обочине российской социальной политики поначалу из-за ограниченности финансовых ресурсов, которыми располагало государство для решения многочисленных и нередко более острых социальных проблем, а в дальнейшем — из-за передачи вопросов организации труда на откуп предпринимательскому корпусу (что нередко выливалось и продолжает выливаться в прямое нарушение трудовых прав работников), но во многом — по причине систематического и довольно устойчивого сокращения в стране показателей производственного травматизма и профзаболеваемости. По данным Росстата, за период с 1990 по 1999 г. уровень травматизма снизился на 21,2%. В 2000-е годы темпы снижения показателей травматизма ускорились (рис. 1 и 2): за период с 2000 по 2021 гг. число пострадавших от несчастных случаев на производстве сократилось в 7 раз (со 151,8 до 20,5 тыс. человек в 2020 г., слегка повысившись до 21,6 тыс. человек к концу 2021 г.), а в расчете на 1000 работающих с 5,1 до менее чем 1 случая (0,45 в 2020 г. и 0,6 в 2021). Более скромным было снижение числа несчастных случаев со смертельным исходом — в 4,9 раза (с 4,4 тыс. в 2000 г. до 0,91 тыс. в 2020 г.). Однако к концу 2021 г. этот показатель повысился на 33% до 1,21 тыс. человек)³.

3. Россия в цифрах. 2016. Стат. сб. / Росстат. М., 2016. С. 88; Труд и занятость в России. 2021: Стат. сб. / Росстат. М., 2021. Табл. 6.6, 6.7.

Такая позитивная в целом динамика официальных статистических показателей во многом — следствие модернизации оборудования, совершенствования производственных процессов, улучшения охраны труда и повышения квалификации персонала. Однако, как представляется, она все же не вполне отражает реального положения дел.

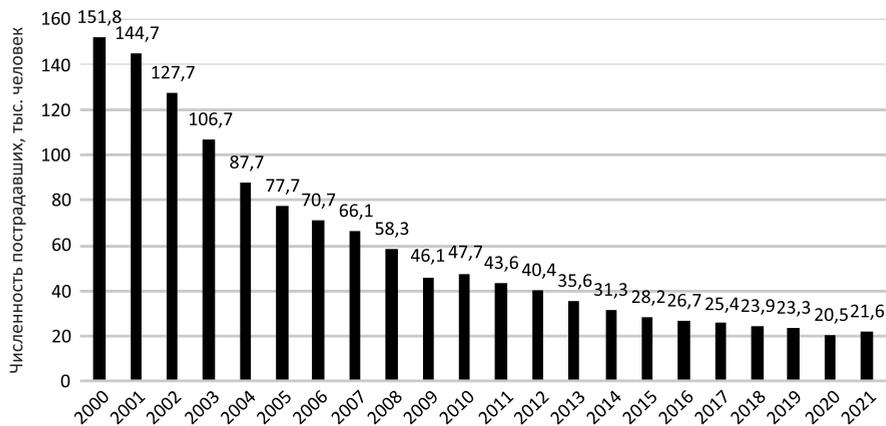


Рис. 1. Динамика производственного травматизма (без малых предприятий)
 Источник: данные Росстата.

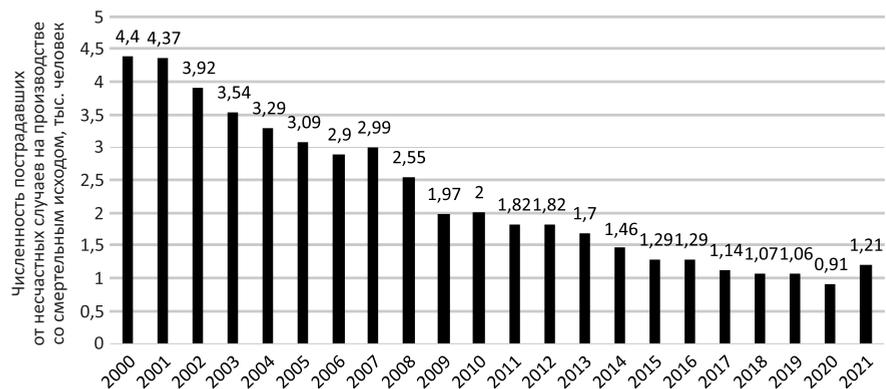


Рис. 2. Динамика производственного травматизма со смертельным исходом (без малых предприятий)
 Источник: данные Росстата.

Во-первых, снижение этих показателей имеет место на фоне сохраняющейся высокой доли занятых во вредных и (или) опасных условиях труда. Согласно данным Росстата, по стране в целом

за период с 2001 по 2014 г. этот показатель увеличился более чем вдвое (с 18,8 до 39,7%). Отчасти отмеченный рост связан с принятым в 2011 г. приказом Минздравсоцразвития России, почти вдвое расширившим перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в который были включены химический фактор, нагревающий и охлаждающий микроклимат, световая среда, биологический фактор⁴. Однако рост занятости в условиях труда, не отвечающих гигиеническим нормам, имел место и до принятия упомянутого приказа (рис. 3). Хотя в последующий период рассматриваемый показатель устойчиво снижался (до 36,4% к концу 2021 г.), это снижение по сравнению с максимальным уровнем 2014 г. составило только 8,8% и все еще почти вдвое (на 91,6%) превосходит уровень 2001 г.

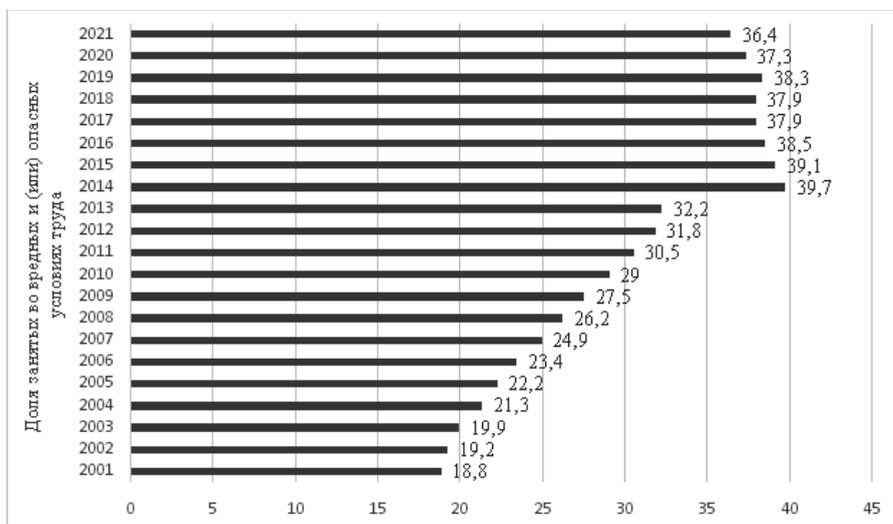


Рис. 3. Динамика доли занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, в % от общей численности занятых

Источник: данные Росстата.

- Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» от 12.04.2011 № 302н (с 01.04.2021 г. заменен совместным приказом Минтруда РФ № 988Н и Минздрава РФ № 1420Н от 31.12.2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»).

Во-вторых, по-прежнему наиболее травмоопасными видами деятельности, где на работах с вредными и/или опасными условиями труда занято от трети до 55% занятых, остаются строительство, обрабатывающие производства, сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство; транспортировка и хранение, добыча полезных ископаемых, обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха; водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений, на долю которых приходится более двух третей (69,4%) несчастных случаев с тяжелыми последствиями и 78% погибших⁵. Фактически в этих сферах деятельности травматизм — обыденное явление, часть рабочего процесса.

Осложняющим положение фактором является высокий износ основных производственных фондов на многих предприятиях, использование устаревшей, а нередко неисправной техники и оборудования. Это неизбежно ведет к дальнейшему повышению профессиональных рисков, сопряженных с работой на таком оборудовании. И хотя, согласно данным Центра конъюнктурных исследований (ЦКИ) ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, по сравнению с 2008 г. средний возраст используемого оборудования снизился (с 13,4 до 10,3 лет), но с 2018 г. практически не менялся. Наиболее возрастным (средний возраст 12–13 лет) в 2020 г. было оборудование обрабатывающих производств: на предприятиях по производству машин и оборудования, транспортных средств, изделий из кожи, нефтеперерабатывающей, бумажной и химической промышленности, отличающихся повышенным уровнем травмоопасности⁶. При этом максимально эффективной нормой эксплуатации считается 9 лет (средний возраст оборудования РСФСР в 1990 г. составлял 10,8 лет), а по мировым критериям, промышленное оборудование надо менять каждые 6–7 лет независимо от степени его износа, поскольку моральное старение наступает гораздо

5. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов в 2021 г. М.: 2022. С. 29–30.
6. Оценки Центра конъюнктурных исследований ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным опроса более 23 тыс. руководителей промышленных организаций России, ежегодно проводимого Росстатом, и итогам пилотного обследования свыше 1 тыс. инвестиционно активных промышленных предприятий из 30 регионов РФ, проведенного в 2020 г. АНО ИИЦ «Статистика России» по заказу НИУ ВШЭ. <https://iq.hse.ru/news/216184299.html>.

раньше физического разрушения. Неудивительно в этой связи появление фирм, которые ремонтируют, меняют приводы станков, реанимируют вышедшие из строя агрегаты. И несмотря на провозглашенную еще в 2014 г. установку на импортозамещение, значительная часть оборудования до сих пор закупалась Россией за рубежом, из которого 43% составляло новое, а 30% – уже бывшее в употреблении⁷.

В-третьих, устойчивой тенденцией, согласно данным Росстата, стал рост средней продолжительности временной нетрудоспособности в расчете на одного пострадавшего от травм и профзаболеваний: за период с 2000 по 2020 г. она увеличилась на 75,7% (с 28,3 до 50 дней) и превышает в настоящее время 1,5 месяца. Это свидетельствует о росте тяжести нарушений здоровья, а не об улучшении условий труда, повышении его безопасности и гигиены.

В-четвертых, обращает на себя внимание резкое расхождение показателей производственного травматизма в России и в развитых странах. Данные табл. 1 демонстрируют парадоксальный факт: количественно производственный травматизм в России (как по общему числу травм, так и в расчете на 1000 занятых) в десятки раз меньше, чем в развитых странах (и примерно равно их количеству в Венгрии, население которой в 14 раз меньше российского), тогда как по числу смертельных случаев в расчете на 1000 пострадавших на производстве – соотношение обратное, в десятки раз превосходящее развитые страны. При этом сокращение числа смертельных производственных травм в этих странах идет быстрее, чем снижение несмертельных: в России с 2000 г. общее число производственных травм уменьшилось в 7,4 раза, летальных – в 4,9 раза⁸.

7. <https://iq.hse.ru/news/216184299.html>; <https://rosinfostat.ru/osnovnye-fondy>.

8. Данные Росстата, Портала международной экономической статистики Statista. <https://www.statista.com/statistics/1007505/work-related-health-issues-over-past-year-/>; Портала статистической информации Евросоюза Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics; <https://takiedela.ru/news/2021/06/10/travmatizm>.

Таблица 1. Сравнение производственного травматизма в развитых странах и Российской Федерации

Страна	Год	Производственный травматизм (тыс. случаев)	Количество травм со смертельным исходом (случаев)	Частота смертельных производственных травм		Количество производственных травм на 1000 занятых
				в расчете на 1000 производственных травм	в расчете на 1 смертельный случай (гр. 3/гр. 4)	
1	2	3	4	5	6	7
РФ	2020	20,5	912	44,5	18:1	менее 1
Евросоюз	2019	3100,0	3408	1,1	902:1	15,8
ФРГ	2021	804,8	512	0,6	1572:1	17,7
Великобритания	2018/ 2019	650,2	692	1,1	563:1	19,9
Франция	2019	655,7	x	x	x	22,5
Италия	2020	554,3	1270	2,2	436:1	24,1
Испания	2021	497,0	575	1,2	864:1	24,7
Венгрия	2020	20,0	64	3,2	312:1	4,25
Канада	2019	271,8	925	3,4	302:1	13,9
Япония	2021	149,9	867	5,8	173:1	2,22

Источник: составлено и рассчитано по данным Росстата, <https://www.statista.com/statistics/1007505/work-related-health-issues-over-past-year-/>; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics.

Сравнение по странам стандартизованных коэффициентов смертности от травм и отравлений всех видов (включая связанные с трудовой деятельностью) демонстрирует более чем 2-кратное превышение соответствующих показателей в России по сравнению с государствами Евросоюза (рис. 4). При общей тенденции к снижению в стране смертности от травм и отравлений всех видов это дает повод предположить, что часть производственных травм (и смертность от них) регистрируется как бытовые.

Отмеченные соотношения при довольно устойчивом в последние два десятилетия нисходящем тренде производственного травматизма в России могут свидетельствовать об утяжелении характера самих травм и их последствий, либо об их недоучете, либо о том и другом вместе.

Статистический учет травматизма на производстве в странах Евросоюза за ряд лет показал, что между смертельным и общим производственным травматизмом существует определенное соот-

ношение: в среднем на один случай гибели работника приходится от 600 до 1900 травм [Бакарягина, 2017].



Рис. 4. Стандартизованный коэффициент смертности от травм и отравлений всех видов в России и странах Евросоюза, на 100000 человек населения соответствующей возрастной группы

Источник: ВОЗ. Европейский портал информации здравоохранения. https://gateway.euro.who.int/ru/indicators/hfa_158-1720-sdr-external-causes-of-injury-and-poisoning-all-ages-per-100-000/visualizations/#id=19089&tab=table; https://gateway.euro.who.int/ru/indicators/hfa_149-1710-sdr-external-causes-of-injury-and-poisoning-0-64-per-100-000/visualizations/#id=19080&tab=table.

Согласно позиции МОТ, основанной на положении, что летальный травматизм регистрируется полнее производственного в целом, несчастные случаи со смертельным исходом являются более объективной оценкой условий и качества охраны труда. Поэтому реальный уровень травматизма на производстве рекомендуется рассчитывать по соотношению: один летальный исход на 500–1000 случаев производственного травматизма⁹. Тогда, согласно нашим расчетам, в 2020 г. получить травмы на производстве могли от 456 до 912 тыс. человек, что в 22–44 раза больше данных Росстата и означает, что официальной статистикой учитывается не более 5% реального количества травм.

Но даже смертельный производственный травматизм Росстатом учитывается неполностью. Так, в 2020 г., по данным Министерства труда и социальной защиты РФ, несчастных случаев

9. <https://getsiz.ru/statistika-proizvodstvennogo-travmatizma-v-rossii-est-voprosy.html>.

на производстве со смертельным исходом (с учетом сокрытых) произошло на 24% больше, чем по данным Росстата¹⁰, поскольку в отчетах Роструда предусмотрены и сокрытые несчастные случаи, выявление и расследование которых осуществляют Государственные инспекции труда субъектов РФ. Таковых в 2020 г. было выявлено 592, в том числе 221 со смертельным исходом (+4,7% к 2019 г., и это в первый пандемийный год, когда количество проверок сократилось в 2 раза). При этом имеет место тенденция к росту числа сокрытых летальных случаев производственного травматизма по отношению к данным, приводимым Росстатом (с 16 до 24% за период 2010–2020 гг.)¹¹.

Устойчивое сокращение производственного травматизма в России, безусловно, связано со значительным увеличением финансирования мер по улучшению условий и охраны труда. Объем только государственного финансирования за счет средств ФСС в XXI в. неуклонно рос, а с 2010 по 2020 г. увеличился с 4,6 до 17,1 млрд руб., т.е. в 3,7 раза (1,9 раза с учетом среднегодового темпа инфляции, оставившего 6,32 за указанный период)¹². Но его никак нельзя объяснить сокращением занятости и радикальным изменением ее структуры. При сокращении травматизма в 2,3 раза за прошедшее десятилетие общая численность занятых выросла (даже с учетом ковидного снижения в 2020 г.), а количество и доля занятых в отраслях и видах деятельности, характеризующихся повышенной травмоопасностью и высокой долей работающих в неблагоприятных условиях труда, уменьшилась в пределах 4%¹³.

Едва ли на сокращение травматизма повлияла продолжительность рабочего времени в расчете на одного занятого: за рассматри-

-
10. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 г. Росминтруд РФ. С. 119. <https://eisot.rosmintrud.ru/attachments/article/47/monitoring-2020.pdf>. В ряде регионов это превышение еще значительнее. Так, в 2018 г. оно составило: в Московской обл. 67%, в Алтайском крае – 55%, в Новосибирской обл. – 45%, в Калининградской – 44%, в Пермском, Красноярском краях и Кемеровской обл. – 27, 20 и 23%, соответственно) [Усикова, Чаттыкова, 2020].
 11. Рассчитано по: Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 г. С. 119. <https://eisot.rosmintrud.ru/attachments/article/47/monitoring-2020.pdf>.
 12. Рассчитано по: <https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-i-okhrany-truda>; https://fin-plus.ru/info/inflation_index/russia.
 13. Рассчитано по: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022. Стат. сб. / Росстат. М., 2022.

ваемый период она увеличилась, хотя и незначительно (на 1,4%), причем на основной работе увеличение было больше — на 2,3%. При этом в травмоопасных отраслях и видах деятельности по времени работать стали на 2–4% больше, чем в среднем по экономике¹⁴.

Поэтому фиксируемая официальной статистикой оптимистичная динамика и низкий уровень производственного травматизма в России дает основания полагать, что регистрируемые показатели не отражают реального положения и связаны со значительным недоучетом несчастных случаев на производстве. Причин такого положения довольно много.

Во-первых, это наличие в стране большого числа мигрантов и занятых неформально. Что касается мигрантов, их основная масса — это лица трудоспособного возраста, занятые преимущественно в травмоопасных видах деятельности (строительство, транспорт, коммунальное хозяйство, сельхозработы), причем многие — нелегально, а значит, и учет травм по ним не ведется. По официальным данным, сейчас в России более 1 млн нелегальных мигрантов. Большинство из них — выходцы из стран ближнего зарубежья¹⁵.

То же в полной мере относится и к россиянам, занятым на неформальной основе с той разницей, что их в разы больше, чем нелегально работающих мигрантов: согласно данным Росстата, свыше 14 млн человек, т.е. примерно пятая часть общего количества занятых в стране.

Во-вторых, рассредоточенность учета несчастных случаев на предприятиях по нескольким федеральным ведомствам, результаты которого не согласуются между собой и, соответственно, не дают достоверной картины производственного травматизма в стране. Так, ФСС учитывает только страховые случаи, Роструд фиксирует в основном инциденты со смертельным исходом или тяжелыми последствиями (из которых 20–30% страховыми случаями не признаются) [Файнбург, 2020], тогда как Росстат отслеживает производственный травматизм в целом, но по определенному кругу предприятий и без учета малых и микропредприятий, на которых условия

14. Рассчитано по: Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2022.

15 <https://migranturus.com/million-nelegalov-i-smena-imeni-dlya-peresecheniya-granitsy-podvodim-itogi-aprelya>.

труда могут быть гораздо хуже и тяжелее¹⁶, чем на более крупных, где этот аспект трудовой деятельности подконтролен профсоюзной организации (в случае ее наличия).

В-третьих, есть основания полагать, что регистрируемые показатели не отражают истинного уровня травматизма на производстве по причине сокрытия значительной части несчастных случаев от регистрации и учета, что подтверждают и приведенные выше результаты проверок государственных инспекций труда об их количестве, из которых 4% – групповых, 42% – тяжелых и немногим меньше (37%) – со смертельным исходом¹⁷.

Скрывать реальное число травм на производстве работодателей нередко побуждает само российское законодательство. Согласно действующей системе скидок и надбавок к тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, официальная фиксация которых для предприятия может привести к росту отчислений в ФСС. Кроме того, официальное расследование производственной травмы может повлечь за собой дополнительные проверки по охране труда со стороны контролирурующих органов, а поскольку нарушения имеются на большинстве предприятий, то за проверкой могут последовать значимые штрафные санкции и даже приостановка деятельности. При этом штрафные санкции за нарушение государственных требований охраны труда и нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) для юридических лиц составляют от 50 до 150 тыс. рублей и могут суммироваться за различные виды нарушений, тогда как штраф за сокрытие производственной травмы в разы меньше (от 5 до 10 тыс. руб.)¹⁸.

Итог – преднамеренное сокрытие реальной картины производственного травматизма либо регистрация производственных травм как бытовых (когда работодатель договаривается с пострадавшим, что при поступлении в медицинское учреждение он сооб-

16. Согласно данным отчетов Роструда, на малые, средние и микропредприятия приходится до 45% несчастных случаев, расследованных государственными инспекциями труда (ИТ).

17. Отчет о работе государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации за 2020 г. <https://rostrud.gov.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?ID=962979>.

18. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ, ст. 5.27 и 5.27.1. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661.

щит, что травма произошла в быту, тем более, что разница в оплате больничных листов по производственной и бытовой травмам в настоящее время практически отсутствует). В результате, факт несчастного случая на предприятии нигде не фиксируется и расследование не проводится. Такая практика особенно распространена при легких производственных травмах (хотя среди них могут быть и достаточно серьезные, с отдаленными последствиями, которые могут напомнить о себе в будущем в виде тяжелого заболевания). Соккрытие легких несчастных случаев подтверждается, в частности, приведенными выше данными о росте продолжительности периода нетрудоспособности вследствие производственной травмы, что свидетельствует о регистрации преимущественно тяжелых травм, выдать которые за несчастные случаи бытового характера сложно.

В сокрытии несчастных случаев на производстве нередко заинтересованы и сами работники, особенно там, где значительная часть заработной платы выдается «в конвертах»¹⁹. В этом случае больничный лист оплачивается работнику исходя из размера официальной заработной платы, которая существенно ниже фактического заработка, тогда как работодатель может предложить оплатить затраты на лечение, дать время на восстановление без оформления временной нетрудоспособности и даже компенсировать утраченный заработок.

В результате сложившаяся практика ухода от налогообложения создает дополнительные предпосылки для сокрытия несчастных случаев. Нередки случаи и прямого давления работодателя на работника с целью принудить его отказаться от официального оформления производственной травмы.

В негативном направлении действует и существующая система компенсаций за работу во вредных и опасных условиях, которая приводит к тому, что вместо вложений в модернизацию производства и средства индивидуальной и коллективной защиты работодатель предпочитает доплачивать умеренные суммы к заработной плате работника. Последнего это тоже устраивает, особенно при низкой оплате труда, поскольку улучшение условий труда приведет

19. Согласно нашим расчетам, в целом по стране скрытая оплата труда может составлять до 20% к ее официальной величине и охватывать 16–17 млн работников.

к отмене установленных компенсаций и, как следствие, к потерям в заработке.

Еще одна причина добровольного сокрытия травм — низкая правовая грамотность значительной части работников, не обладающих информацией о положенных в таких случаях компенсациях по обязательному социальному страхованию, а также других гарантиях, предусмотренных законодательством (особенно если травма повлечет стойкую утрату трудоспособности).

В-четвертых, консервация неблагоприятных условий труда как фактора сохранения повышенной травмоопасности производства, которая усугубляется еще и тем, что на очень многих предприятиях допускаются грубые нарушения законодательства о труде, его безопасности и гигиене, о чем свидетельствуют результаты проводимых Рострудом проверок соблюдения трудового законодательства. В 2020 г. в ходе таких проверок из общего числа выявленных нарушений трудовых прав работников почти 37,4% было связано с охраной труда²⁰. Это лишь немногим лучше, чем годом ранее, однако следует учесть пандемийный мораторий на проведение проверок, приведший к сокращению их числа почти вдвое в указанном году.

20. Отчет о работе государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации за 2020 г. <https://rostrud.gov.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?ID=962979>.

УСЛОВИЯ ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ

Не менее противоречиво выглядит ситуация с профессиональными заболеваниями (отравлениями). К таковым относятся заболевания, возникшие в результате воздействия неблагоприятных производственных факторов (физических, химических, биологических, психологических, усталости и/или перенапряжения), влияющих на работника в ходе его трудовой и профессиональной деятельности.

Условия труда оказывают существенное влияние на состояние здоровья работников, являющееся одной из характеристик качества трудового потенциала страны. В этой связи профессиональная заболеваемость приобретает особую социальную значимость, а достоверная информация о ней важна не только для выявления и управления профессиональными рисками, но и для оценки уровня развития всего человеческого потенциала России.

Данные Росстата свидетельствуют, что профессиональная заболеваемость во втором десятилетии XXI века устойчиво сокращалась довольно высокими темпами как в абсолютном, так и в относительном выражении, снизившись к 2020 г. более чем в 2 раза. При этом, несмотря на отмеченное снижение общего количества ежегодно выявляемых профессиональных заболеваний и отравлений, подавляющее большинство из них, как видно из табл. 2, выявляется на достаточно запущенной стадии — уже как хронические заболевания, доля которых вплоть до недавнего времени оставалась стабильной (на уровне 99% в 2016–2019 гг.).

Однако в 2020 г. имело место заметное сокращение таких заболеваний (с 3621 до 2679 зафиксированных случаев, или на 26%, что составило 78,6% впервые установленных профзаболеваний). Это стало следствием структурных сдвигов в профзаболеваемости, т.к. диаметрально изменилась ситуация с острыми профессиональными заболеваниями. Если в предшествующие годы их доля была менее 1%, то в 2020 г. соответствующие диагнозы были поставлены 729 занятым, т.е. в 21,4% общего числа случаев впервые установленных профзаболеваний, из которых 83,1% (606 случаев) закончились смертельным исходом (в 2019 г. таких было 30%)²¹.

Таблица 2. Динамика числа лиц с впервые установленными профессиональными заболеваниями (отравлениями), человек

Профзаболевания	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Профессиональные заболевания (отравления), всего, в том числе:	7671	6334	5520	4756	4147	3653	3409*	4695
острые профессиональные заболевания (отравления)	96	35	31	37	28	30	729	1108
из них со смертельным исходом	3	6	2	9	5	9	606	972
хронические профессиональные заболевания (отравления)	7575	6299	5489	4719	4120	3623	2679	3587
Профессиональная заболеваемость, на 10 тыс. работников	x	1,65	1,47	1,31	1,17	1,03	0,78	1,09

*Для 2020 г. Роспотребнадзор в своем отчете приводит 3813 впервые выявленных случаев профессиональных заболеваний (отравлений).

Источник: данные Росстата и Роспотребнадзора.

Внезапный и резкий скачок острой профессиональной заболеваемости (в 24,3 раза по сравнению с 2019 г.) Роспотребнадзор связал с пандемией COVID-19²². Однако такое объяснение вызывает сомнения по ряду причин.

Во-первых, если согласиться с версией Роспотребнадзора, то следует признать, что среди российских занятых во вредных и опасных условиях труда в 2020 г. циркулировал какой-то особо

21. Расчеты автора на основе данных Росстата.

22. О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2021 году: Государственный доклад. М.: Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 2022. С. 150, 153. <https://rosпотребнадзор.ru/upload/iblock/594/sqywwl4tg5arqff6xvl5dss0l7vvuank/Gosudarstvennyy-doklad.-O-sostoyanii-sanitarno-epidemiologicheskogo-blagopoluchiya-naseleniya-v-Rossiyskoy-Federatsii-v-2021-godu.pdf>

смертельный штамм коронавируса, приводивший к смерти в 80% случаев (т.е. умирали 8 из десяти заболевших), тогда как данные по миру в целом свидетельствуют, что летальность COVID-19 за годы пандемии составила в среднем не более 1–2% от всех заболевших, а в развитых странах и того меньше (по России в целом – 2%)²³.

Во-вторых, грипп, ОРВИ и COVID-19 к числу профессиональных заболеваний не отнесены. Последний был признан профзаболеванием только в июне 2022 г. как результат сотрудничества Профсоюза работников здравоохранения с Минтруда и Минздравом РФ на основании совместного письма, разъясняющего порядок расследования и установления профессионального заболевания, но только по отношению к работникам медицинских организаций, к которым отнесены не только медики, но и немедицинский персонал, обеспечивающий деятельность организации: водители, уборщики, сотрудники ведомственных столовых и пищеблоков и т.д.²⁴

В-третьих, в приводимых Роспотребнадзором данных обращает на себя внимание многократный рост острых профессиональных отравлений по сравнению с 2019 г. в расчете на 10 тыс. работающих (с 0,01 до 0,17 в 2020 г. и до 0,26 – в 2021 г.)²⁵, причем этот рост начался еще в 2019 г. (когда по числу смертей от отравлений был почти достигнут уровень 2012 г.), резко ускорился в 2020 (по числу смертей – в 1,5 раза) и продолжился в 2021 г. (еще на 60,4%). При этом далее в том же Государственном докладе Роспотребнадзора весь прирост острой профзаболеваемости и смертности от нее отнесен именно на счет профессиональных отравлений (рис. 5)²⁶.

В подтверждение выдвинутого объяснения следует отметить, что, по данным Ростехнадзора, в 2020 г. в ряде подконтрольных ему сфер деятельности имел место 2-кратный рост числа аварий (табл. 3), в результате которых, как правило, происходит разлив или выброс вредных веществ и наносится ущерб здоровью людей.

23. https://datalens.yandex/7o7is1q6ikh23?tab=0Ze&utm_source=cbregion.

24. <https://medprof74.ru/files/misc/pismokovid.pdf>.

25. Острые профессиональные отравления возникают после однократного воздействия вредного химического вещества на работника и отнесены к числу острых профзаболеваний.

26. О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2021 году. С. 149.

По сравнению с 2019 г. таких аварий было на 18% больше, хотя гибели людей непосредственно в них не зафиксировано²⁷.

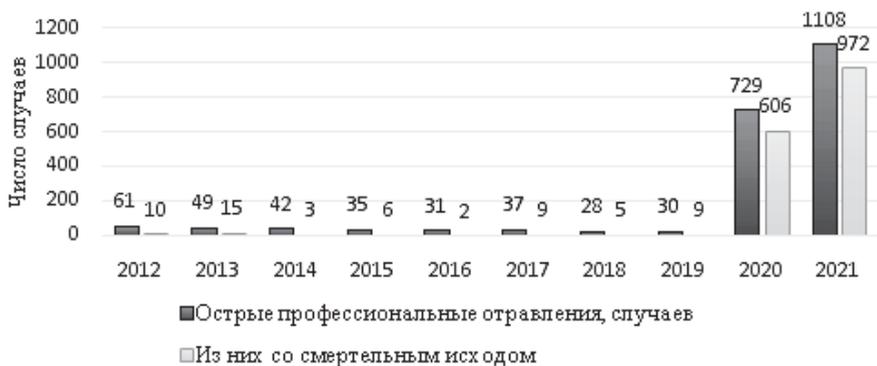


Рис. 5. Динамика острых профессиональных отравлений и смертности от них, в абсолютном выражении

Источник: О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2021 году: Государственный доклад. М.: Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 2022. С. 149 (рис. 1.149).

Таблица 3. Динамика числа аварий на объектах некоторых сфер деятельности, подведомственных Ростехнадзору (число случаев)

Сферы деятельности	2019	2020
Объекты угольной промышленности	1	3
Объекты химического комплекса	2	8
Объекты магистрального трубопроводного транспорта	7	11
Объекты горнорудной и нерудной промышленности и подземного строительства	1	4
Объекты нефте- и газодобывающего комплекса	7	10
Объекты металлургического комплекса	2	3
Гидротехнические сооружения и объекты	0	1
Итого	20	40

Источник: данные Ростехнадзора.

27. Годовой отчет о деятельности Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору в 2020 году. М.: 2021. С. 366–367. https://www.gosnadzor.ru/public/annual_reports/ Данных за 2021 г. пока нет.

Как и при травмах, в плане профзаболеваний наиболее опасны те же виды экономической деятельности, которые характеризуются наиболее неблагоприятными условиями труда и представляют высокий риск утраты профессиональной трудоспособности. Это занятые в добыче и переработке полезных ископаемых, черной и цветной металлургии, химической и целлюлозно-бумажной промышленности, металлообработке, производстве пороха и взрывчатки, атомной и ядерной промышленности, производстве стекла и стройматериалов, фармацевтике. В 2020–2021 гг. к ним впервые добавилось здравоохранение и социальные услуги, что как раз связано с COVID-19, поскольку работники этих организаций постоянно контактируют с большим количеством людей, в том числе заболевших.

Согласно данным Роспотребнадзора, в 2021 г. в структуре впервые выявленной профессиональной заболеваемости по видам экономической деятельности наибольшая доля профпатологий имела место у работников предприятий по добыче полезных ископаемых – 39,42%, на втором месте – работники здравоохранения и социальных услуг – 26,45%, на долю профессиональных заболеваний среди работников обрабатывающих производств пришлось 21,4%, далее идут работники предприятий транспортировки и хранения – 7,48% случаев, строительства – 2,26%. На сельское, лесное хозяйство, охоту, рыболовство и рыбоводство пришлось 0,38%, на работников предприятий и организаций остальных видов экономической деятельности – 2,96% всех впервые выявленных случаев профпатологий.

Аналогичную картину демонстрирует динамика числа случаев впервые выявленных профзаболеваний в расчете на 10 тыс. работников (рис. 6).

Однако следует учесть, что показатели профессиональной заболеваемости по видам экономической деятельности, которые использовались с 2006 по 2016 г. (в соответствии с ОКВЭД ОК 029-2001 (КДЕС Ред. 1), не сопоставимы с аналогичными показателями, согласно новой редакции ОКВЭД ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2), что не позволяет сделать полноценной ретроспективной оценки этих показателей.

Здесь, как и в производственном травматизме, обращает на себя внимание резкое расхождение показателей профзаболеваемо-

сти в России и в развитых странах Европы (рис. 7). Близкие к российским показатели демонстрируют страны бывшего соцлагеря (Венгрия, Польша и Чехия), однако их экономики характеризуются гораздо более узким набором отраслей, в том числе с вредными и опасными для здоровья условиями труда.

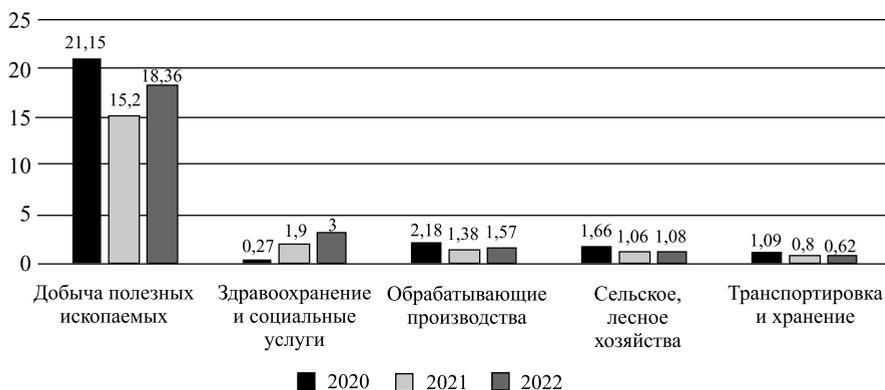


Рис. 6. Количество впервые выявленных профпатологий в 2019–2021 гг., в расчете на 10000 работников соответствующего вида экономической деятельности
Источник: данные Роспотребнадзора.

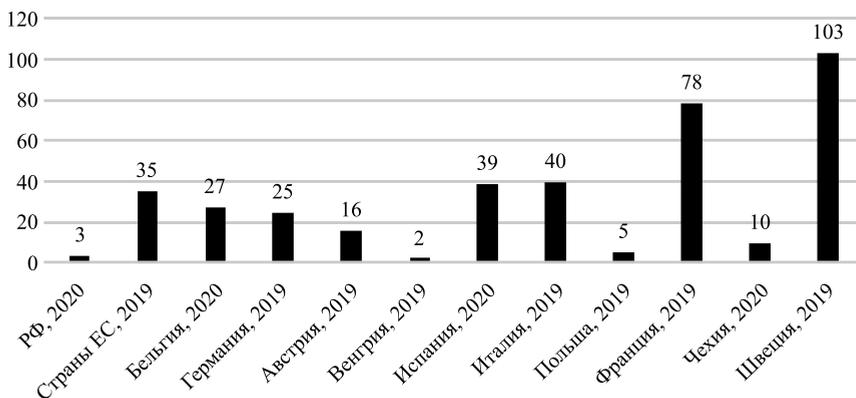


Рис. 7. Число новых случаев профзаболеваний в России и странах ЕС, на 100000 человек населения

Источник: ВОЗ. Европейский портал информации здравоохранения. https://gateway.euro.who.int/ru/indicators/hfa_452-4040-new-cases-of-occupational-diseases-per-100-000/visualizations/#id=19486&tab=table.

Приведенные факты заставляют сомневаться в точности и полноте учета профессиональной заболеваемости, что не раз отмечалось и ранее. Так, еще в июне 2014 г. на заседании Правительственной комиссии по вопросам охраны здоровья граждан тогдашний министр здравоохранения В. Скворцова и министр труда и социальной защиты М. Топилин говорили о занижении статистики профессиональных заболеваний в РФ в десятки раз. Уже тогда отмечалось, система безопасности, охраны и гигиены труда построена таким образом, что она «не замечает» работника до тех пор, пока он не погибнет на производстве, профессиональные заболевания на ранней стадии (т.е. в ходе обязательных медицинских осмотров, которые ежегодно должны проходить занятые во вредных и опасных условиях) не выявляются, а система социального страхования и соответствующих выплат устроены таким образом, что государство платит только тогда, когда человек теряет профпригодность и выбывает из строя²⁸. При этом введенная с 01.01.2014 г. специальная оценка условий труда (СОУТ) всех рисков и опасностей на производстве не показывает²⁹, т.к. в рамках этой системы уменьшено количество оцениваемых факторов (из перечня подлежащих измерению исключен ряд производственных факторов, а для отдельных — нормативы повышены, ограничен круг рабочих мест, на которых производится оценка напряженности труда, а количество показателей сокращено с 23 до 6). С одной стороны, это удешевило процедуру СОУТ, с другой, привело к искусственному улучшению российских показателей по профзаболеваемости и травматизму в международных рейтингах [Абдулазизов, 2022].

Все это оборачивается не только прямым ущербом трудовому потенциалу страны, но и финансовыми потерями для государства. Так, обусловленные профессиональными заболеваниями среднегодовые потери российской экономики составляют не менее 1,5 трлн руб. в год³⁰. Согласно оценкам ВОЗ, по причине проблем

28. заседание Правительственной комиссии по вопросам охраны здоровья граждан. 9.06.2014. <http://government.ru/news/12944>.

29. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

30. Данные были приведены в Сочи в ходе Всероссийской недели охраны труда (ВНОТ) в 2018 г. тогдашним министром труда и социальной защиты М. Топилиным. <https://getsiz.ru/professionalnye-zabolevaniya-v-rf.html>.

со здоровьем, связанным с трудовой деятельностью, большинство стран теряют от 4 до 6% ВВП, тогда как меры по охране здоровья на рабочих местах помогают сократить продолжительность отсутствия на работе по причине болезни на 27%, расходы на медико-санитарное обслуживание – на 26%³¹.

Несмотря на снижение официально регистрируемых показателей, ситуация с безопасностью, охраной и гигиеной труда продолжает оставаться настораживающей, официальная статистика очень далека от истинного положения дел, а система учета и регистрации профзаболеваний устарела. Как отмечает главный внештатный специалист-профпатолог Минздрава РФ, директор НИИ медицины труда им. акад. Н.Ф. Измерова, при регистрируемом в России кратно более низком уровне профзаболеваемости по сравнению с Европой условия труда на отечественных предприятиях оставляют желать лучшего, а качество ежегодных обязательных медосмотров для выявления медицинских противопоказаний к выполнению работы и признаков профзаболеваний за последние 5–10 лет стало резко падать [Бухтияров, 2019].

Для снижения риска развития профзаболеваний необходима реализация целого ряда мероприятий, наиболее эффективным из которых является улучшение условий труда. Но это затратно и требует времени. Гораздо проще не выявлять заболевания вообще. Отсюда *формализм* периодических медосмотров и, как следствие, *низкая выявляемость профзаболеваний на ранней стадии*. Нередки случаи, когда для этого привлекаются коммерческие медицинские организации, которые проводят осмотры дешево, поверхностно и не выявляют практически ничего. Есть даже организации, которые специализируются именно на таком виде деятельности. Часто привлекаемые медорганизации меняются, что не обеспечивает преемственности медицинских документов и не создает возможности динамического наблюдения за состоянием здоровья работников. У привлекаемых к осмотрам врачей зачастую нет необходимой подготовки и опыта для выявления специфических особенностей проявления и течения профпатологий, отсутствует мотивация, поскольку медицинская организация с высокой степенью выявле-

31. <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.

ния профзаболеваний рискует потерять работодателя как клиента [Бухтияров, 2019].

Не заинтересован в выявлении профзаболеваний и работодатель, для которого мероприятия по охране труда – это дополнительные издержки (хоть и финансируемые за счет страховых взносов, но в размере не более 20% от их суммы за предыдущий календарный год за вычетом затрат на выплату пособий. При этом расходы на приобретение СИЗ компенсируются только в том случае, если продукция изготовлена на территории России и из отечественных материалов). В случае же выявления профзаболеваний на предприятии работодателю грозят штрафные санкции и повышение ставки тарифа по социальному страхованию (с максимальной надбавкой до 40%). Кроме того, он рискует лишиться обученного работника, готового трудиться в опасных и неблагоприятных условиях, если у того будет выявлена профпатология, не совместимая с прежним видом деятельности.

Сами *работники в большинстве случаев также не заинтересованы* в официальном подтверждении у них профзаболевания, так как это может повлечь за собой увольнение и (или) необходимость смены работы (с возможностью потери в зарплате). Такую позицию работающих подтверждают исследования, демонстрирующие, что 85% работников вместо выявления профпатологии предпочитают продолжать работать [Вадулина, 2020], имея при этом законодательно установленные льготы (компенсации) за работу во вредных и опасных условиях³². Нередки ситуации намеренного отказа работников от применения СИЗ, так как их использование ведет к снижению класса вредности и потере положенных льгот³³.

Еще одна проблема недоучета профпатологий в России связана с *перечнем профессиональных заболеваний*, поскольку устанавливаться могут только указанные в нем нозологические формы. Действующий перечень был утвержден приказом

32. Занятые на работах с вредными или опасными условиями труда имеют право на денежную доплату в размере не менее 4% к ставке оклада (ст. 147 ТК РФ), сокращенную рабочую неделю (не более 36 часов, ст. 92 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 7 календарных дней, ст. 117 ТК РФ).

33. В случае применения работниками предприятия сертифицированных и эффективных СИЗ подкласса вредности может быть снижен на одну степень. <https://getsiz.ru/professionalnye-zabolevaniya-v-rf.html>.

Минздравсоцразвития РФ в 2012 г.³⁴ и с тех пор практически не менялся, хотя производство не стоит на месте, появляются новые виды деятельности и новые заболевания (к примеру, тот же COVID, которым заражаются и болеют не только медики, но и другие работники, особенно при тесных контактах в больших трудовых коллективах, не говоря уже о том, что абсолютно безвредных профессий не существует, т.к. любой труд требует умственного и физического напряжения, что сказывается на состоянии здоровья). Так, в упомянутом выше перечне явно недооценены профпатологии онкологического характера, хотя в России, как и во всем мире, существенная доля онкологических заболеваний обусловлена промышленными канцерогенами (коксохимия, нефтехимия, работа с источниками ионизирующей радиации, иного излучения и т.п.) [Бухтияров, 2019]. В аналогичном перечне МОТ у заболеваний, связанных с физическими перегрузками и функциональным перенапряжением, в четыре раза больше самостоятельных патологий, чем в российском³⁵. По данным ВОЗ, 8% хронических профессиональных заболеваний приходится на депрессию³⁶. В упомянутом выше Приказе Минздравсоцразвития №417н депрессии как профессионального заболевания нет вообще, как нет таких последствий напряженности труда, как психические и поведенческие расстройства (в том числе постстрессовые), синдром профессионального выгорания (от чего особенно страдают работники творческих профессий, работающие на нестандартных формах занятости, в том числе дистанционно).

В результате целые группы профессиональных заболеваний остаются совершенно неучтенными, ряд «новых» болезней вообще не считаются профессиональными, а доказать, что патология детей связана с неблагоприятными условиями труда их матерей, не представляется возможным.

Наконец, проблемой остается *неэффективность охраны труда на предприятиях*. Так, в структуре основных обстоятельств

34. Об утверждении перечня профессиональных заболеваний. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27 апреля 2012 г. № 417н.

35. List of occupational diseases (revised 2010). Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporating diseases in the ILO list of occupational diseases Geneva, International Labour Office, 2010 (Occupational Safety and Health Series, No. 74).

36. Профессиональные заболевания в РФ. <https://getsiz.ru/professionalnye-zabolevaniya-v-rf.html>.

и условий возникновения хронических профессиональных заболеваний лидирующие позиции устойчиво занимают несовершенство технологических процессов (52,9% в 2021 г.) и конструктивные недостатки машин и механизмов (36,2%). При этом в динамике показатели по этим двум факторам не демонстрируют заметной тенденции к снижению, а доля фактора «несовершенство технологических процессов» даже выросла. На долю прочих факторов, включающих несовершенство рабочих мест и санитарно-технических установок, а также профессиональный контакт с инфекционным агентом в 2021 г. пришлось 7,2%, и только он имел понижающий тренд (рис. 8).



Рис. 8. Структура основных обстоятельств и условий возникновения хронических профессиональных заболеваний, %

Источник: О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2021 году: Государственный доклад. М.: Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 2022. С. 158.

Отсутствие заметных улучшений условий и безопасности труда зафиксированы также проверками, проводимым Рострудом (табл. 4).

Данные табл. 4 показывают, что из общего числа выявленных нарушений более половины (54,6% в 2020 г.) были связаны с несоблюдением техники безопасности, гигиены и норм охраны труда. В 2019 г. таких нарушений было больше всего на 7,7 п.п. (62,3%), а в расчете на одну проверку количество выявленных нарушений

Таблица 4. Результаты проверок, проведенных на предприятиях Государственными инспекциями труда в 2019 и 2020 гг., тыс. случаев

№ п/п	Проверки и выявленные нарушения	2019	2020
1	Проведено проверок, всего	132,8	70,7
2	Выявлено нарушений, всего из них связанных с несоблюдением:	311,1	179,7
3	гарантий и компенсаций	8,5	4,5
4	дисциплины труда и трудового распорядка	4,7	2,3
5	проведения медицинских осмотров	20,7	11,8
6	обучения и инструктажа по охране труда и технике безопасности	27,1	12,4
7	обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты	18,0	10,7
8	аттестации рабочих мест по условиям труда	15,7	5,8
9	норм и правил расследования и оформления несчастных случаев	6,3	3,0
10	охраны труда и других вопросов	92,7	47,1
11	Итого по строкам 3–10	193,7	97,6
12	То же от общего числа выявленных нарушений, % (стр. 2/стр. 11*100)	62,3	54,6
13	Выявлено нарушений безопасности и охраны труда в среднем в расчете на одну проверку (стр. 11/стр. 1)	1,46	1,38

Источник: данные Росстата, Роструда и расчеты автора.

практически не изменилось. При этом следует учесть почти трехмесячную приостановку деятельности значительного числа предприятий в первую волну COVID-19 и перевод многих сотрудников на режим дистанционной работы — в двух первых волнах пандемии, а также объявленный в 2020 г. по этой причине мораторий на контрольно-надзорные мероприятия, из-за чего самих проверок было проведено почти в 2 раза меньше.

Незаинтересованность отечественного бизнеса в совершенствовании охраны труда, повышении его безопасности и гигиены обусловлена тем, что соответствующие затраты рассматриваются предпринимателями и менеджментом как обязательные требования закона, но обременительные для самого бизнеса, основная цель которого — максимизация прибыли. Однако мировая практика свидетельствует, что регулярные обследования персонала и раннее выявление заболеваний (не только профессиональных, но

и «общих», «офисных», «новых») выгодны и экономически, хотя финансовым менеджментом российских компаний это обстоятельство явно недооценивается.

Согласно расчетам доктора физ.-мат. наук, технического директора московской приборостроительной компании ООО «НТМ-Защита» Г.В. Федоровича, потери рабочего времени, связанные с профессионально обусловленной заболеваемостью (ПОЗ), при классе условий труда 2 (допустимые условия труда) дают величину недополученной прибыли в размере примерно 15%. При вредных и опасных условиях труда (классы 3 и 4) недополученная прибыль из-за потерь рабочего времени по причине профзаболевваемости составит уже не менее 25%. 10%-ную разницу между этими показателями автор оценки рассматривает как чистый экономический ущерб предприятия. При этом сокращение притока денежных средств из-за ПОЗ наиболее существенны, т.к. остальные потери (дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях, сокращение рабочего дня и пр.) прогнозируемы и соответствующие расходы заранее включаются в производственные затраты. Более того, затраты на охрану здоровья работников и безопасность их труда увеличивают, по мнению эксперта, капитализацию компаний и сопоставимы в этом плане по влиянию и эффективности с инвестициями в нематериальные активы [Федорович, 2020].

БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА В УСЛОВИЯХ НОВЫХ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Данный аспект исследуемой проблемы на сегодняшний день представляет собой особый и практически неизученный вопрос в связи с трансформацией сферы занятости в России под влиянием целого ряда глобальных факторов. В их числе резко выросшие темпы научно-технического прогресса на основе стремительного развития и внедрения интернет-технологий, искусственного интеллекта, интенсивной цифровизации экономики и повседневной жизни. Пандемия COVID-19 дала этим изменениям дополнительный стимул и явилась катализатором многих сдвигов в сфере труда, затронув практически все ее аспекты, включая условия труда, его безопасность и гигиену, и создав новые профессиональные риски.

На рынке труда следствием этих изменений стало интенсивное распространение новых форм нестандартной занятости (таких как самозанятость, фриланс, платформенная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала и т.д.), осуществляемых нередко посредством дистанционной (удаленной) работы, отличающихся слабой социальной защищенностью (или ее полным отсутствием) и наличием, в большей или меньшей степени, неформального компонента.

При этом понятие стандартной занятости в российском законодательстве отсутствует. Наиболее распространенная ее трактовка в научной литературе предполагает работу по найму в режиме полного рабочего времени на предприятии или в организации на основе бессрочного трудового договора под непосредствен-

ным руководством работодателя или назначенных им менеджеров [Нестандартная занятость..., 2006]. Именно занятость, соответствующая этому стандарту (нормы которого, как и некоторые допустимые отклонения от него, прописаны в Трудовом кодексе РФ), обеспечивает работнику весь набор гарантий и прав, делающий его труд социально защищенным. То, что не соответствует этому стандарту, рассматривается как занятость нестандартная, не гарантирующая работнику прописанных в законодательстве прав, однако придающая рынку труда необходимую ему гибкость отношений занятости.

Приведенная выше трактовка стандартной и нестандартной занятости как работы по найму отличается от содержания ст. 1 Закона о занятости населения в РФ, где занятость граждан рассматривается шире, как деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход, т.е. включающая и предпринимательскую деятельность³⁷.

Многие новые формы нестандартной занятости (фриланс, платформенная занятость и т.п.) не всегда правомерно отождествляются с samozанятостью, поскольку этот термин обозначает особый налоговый режим, предполагающий уплату налога на профессиональный доход (НПД), а не форму трудовых отношений.

Самозанятыми, в принципе, могут быть представители многих категорий занятых. Однако их положение в системе трудовых отношений двойственно. С одной стороны, они являются работниками, осуществляющими трудовую деятельность самостоятельно без права привлекать к ней по найму других лиц и, в случае регистрации в Федеральной налоговой службе в качестве плательщиков НПД, вроде бы получают официальный формальный статус. При этом, согласно критериям Росстата, относятся к занятым в неформальном секторе.

С другой стороны, они являются предпринимателями, действующими на свой страх и риск и самостоятельно обеспечивающими себя работой, средствами труда и несущими ответственность

37. Закон о занятости населения в Российской Федерации от 20.04.1996 г. №36-ФЗ (в редакции, действующей с 1 марта 2022 г.). Ст. 1 и 2.

перед надзорными органами в лице ФНС. Однако на практике их самозанятость нередко становится прикрытием фактической работы по найму без заключения трудового договора, что ощутимо снижает налоговую нагрузку как для их работодателей, так и для самих таких «фиктивных самозанятых», но при этом практически не обеспечивает последних никакими социальными гарантиями, а работодателям позволяет снижать заработок, выплачивать его нерегулярно или вообще задерживать (в силу отсутствия трудового договора, где вопросы оплаты труда, как правило, четко фиксируются)³⁸. Уже в первую волну пандемии COVID-19 многие фирмы нанимали сотрудников, оформляя их как самозанятых, либо переводили в этот статус уже работающих (по оценке профсоюзов, в 2020 г. подобную трансформацию претерпели порядка 400 тыс. занятых)³⁹.

Фриланс – новейший и в настоящее время наиболее динамично развивающийся сегмент российского рынка труда⁴⁰, очень часто полностью отождествляемый с самозанятыми независимо от рода их деятельности. Четкого определения терминов «фриланс» и «фрилансер» нет ни в российском законодательстве, ни в специальной литературе, следствием чего стало огромное расхождение оценок количества фрилансеров. Согласно наиболее распространенной оценке, по числу вовлеченных работников российский фриланс за период с 2014 по 2021 г. увеличился в 6 раз (с 3 до 18 млн человек)⁴¹.

Хотя фрилансеры могут оформлять свою деятельность как самозанятые, отождествление фриланса и самозанятости представляется неверным. Во-первых, при отсутствии статуса самозанятого фрилансеры могут работать по широкому кругу договоров гражданско-правового характера (ГПХ), тогда как для самозанятых при работе на юридических лиц предпочтительным является договор подряда. Во-вторых, фрилансеры всегда работают удаленно от

38. По оценкам Минфина и ФНС, размер среднего дохода самозанятого составляет 25–35 тыс. рублей, что на 40–50% меньше среднего заработка наемного работника в российской экономике // Коммерсантъ. 18.02.2022. №30. С. 2.

39. <https://www.kommersant.ru/doc/5317608>.

40. Исследование рынка фриланса. <https://www.pwc.ru/ru/publications/issledovaniye-rynka-freelance-uslug.html>.

41. Фриланс-2021: итоги года и прогноз на 2022 год. <https://blog.kwork.ru/rynok-frilansa/frilans-2021-itogi-goda-i-prognoz-na-2022>. Результатом столь динамичных сдвигов стало даже появление термина «фриланс-революция». <https://leader-id.ru/events/248849>.

заказчика, самостоятельно выбирая конкретное место выполнения заказа, а с заказчиком преимущественно общаются дистанционно, тогда как для многих самозанятых оказание ряда видов услуг (персональных, ремонтных, бытовых, репетиторских, транспортных и т.п.) невозможно без непосредственного общения на дому у заказчика, в офисе, в транспортном средстве либо в специально арендованном помещении. В-третьих, работа фрилансера – это преимущественно интеллектуальная деятельность (аналитическая, креативная, творческая и т.п.), основными направлениями которой являются дизайн и компьютерная графика (58% фрилансеров), разработка и поддержание веб-сайтов (46%), программирование (38%), создание текстов и копирайтинг (32%), реклама и маркетинг (24%)⁴². При этом фрилансер может оформить свою деятельность как ИП или юридическое лицо (ООО) и, соответственно, иметь право нанимать работников⁴³.

Удобным способом организации деятельности как самозанятых, так и фрилансеров является *платформенная занятость*, которую можно определить как особый и очень гибкий формат нестандартной занятости, основанный на использовании платформ-агрегаторов и цифровых технологий как посреднического звена между клиентами – заказчиками работ (организациями, фирмами и физическими лицами) и исполнителями этих работ (ИП, самозанятыми, фрилансерами и т.п.). Однако в России этот формат занятости пока никак не урегулирован юридически, не формализован и практически не встроен в сложившуюся систему социально-трудовых отношений. Более того, существует мнение, что попытка вписать эту систему «в прокрустово ложе традиционного трудового законодательства» может привести к ее разрушению, «нивелировать все преимущества платформ» и вернуть значительную часть исполнителей заказов в неформальность [Платформенная занятость: определение и регулирование, 2021].

42. Свобода по выбору: настоящее и будущее фриланса в России. <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35>.

43. По нашему мнению, фрилансом целесообразно именовать дистанционную деятельность независимых работников посредством сети Интернет, реализующих для выполнения заказов свои креативные способности и навыки за вознаграждение.

Нечто подобное произошло с российским *аутстаффингом*, активно развивавшимся в начале XXI в., когда его регулирование практически отсутствовало и вывод сотрудников за штат с последующим их использованием в той же компании, но уже не по трудовому договору, оказалось очень выгодно для работодателя, т.к. позволяло существенно экономить на отчислениях в Пенсионный фонд, различных компенсациях, а также снять с себя всякую ответственность за персонал. Но как только аутстаффинг подвергся жесткой ограничительной регламентации на основе Федерального закона № 116⁴⁴ и соответствующих поправок в ТК РФ (ст. 56.1 и гл. 53.1), вступивших в силу с 01.01.2016 г., его использование в России резко пошло на спад⁴⁵ и в ряде случаев стало заменяться *аутсорсингом*, который в России пока не подвергся серьезной регламентации⁴⁶.

Оценить количественные параметры новых форм нестандартной занятости крайне сложно как по причине отсутствия официального статистического учета этой сферы и отсутствия единой методики такого учета, так и из-за высокой динамичности развития этих форм, их взаимного пересечения и наличия в них значительного неформального компонента. Важнейшая причина такого положения — неурегулированность статуса занятых на нестандартной основе, что оборачивается нестабильностью и ненадежностью их занятости, непостоянством дохода⁴⁷, а нередко — произволом платформ-агрегаторов. Последние, будучи важным звеном в организации деятельности занятых при их посредничестве, всячески уклоняются

-
44. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ (так называемый закон «О заемном труде»).
45. По подсчетам Ассоциации частных агентств занятости (АЧАЗ), объем рынка заемного труда сократился почти в 3 раза (с 36,6 млрд руб. в 2015 г. до 12,7 млрд руб. в 2016 г., услуги аутстаффинга подорожали на 30–40%, а стоимость временного сотрудника оказалась сопоставимой со штатным работником. Аутстаффинг в России: мертв или жив. <https://pro.rbc.ru/demo/5d0a21bc9a7947373e956ed8>.
46. *Аутсорсинг* представляет собой передачу компанией выполнения части производственных или бизнес-процессов другой компании на основе договора возмездного оказания услуг, регулируемого нормами гражданского, а не трудового законодательства. Выполнение работ оплачивается на основе договоренности, а обязанность выплаты зарплаты и всех положенных налогов и платежей, равно как и ответственность за безопасность труда внештатных исполнителей, возложена на аутсорсинговую компанию.
47. По сведениям ИТ-холдинга TalentTech, НИУ ВШЭ и биржи фриланса FL.ru, возможность зарабатывать больше усматривает только четверть фрилансеров, при этом 64% получают от этой деятельности менее 30 тыс. руб. в месяц, 17% — от 30 до 60 тыс., 13% — от 60 до 100 тыс. и только у 6% ежемесячный заработок превышает 100 тыс. Свобода по выбору: настоящее и будущее фриланса в России. <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35>.

от ответственности за работников, аргументируя свою позицию тем, что они всего лишь посредники, «диспетчеры», не отвечающие за условия работы, хотя и обладающие большими возможностями⁴⁸.

Характеризуя условия труда работающих в нестандартных формах, следует констатировать их бесправное положение в сфере занятости, отсутствие у большинства социальной защищенности (как следствие неопределенности правового статуса). К примеру, у самозанятых нет государственного социального и пенсионного обеспечения: уплата пенсионных взносов для них является добровольной и оставлена на их усмотрение, а в случае выбора такого варианта — дополнительно сокращает получаемый доход, который и так невелик (табл. 5). Не удивительно, что четверть российских фрилансеров отмечает отсутствие соцпакета (оплачиваемых отпусков, больничных и иных социальных гарантий) в качестве одного из основных недостатков своей формы занятости⁴⁹.

Таблица 5. Размер выплат из среднемесячного дохода* «платформенного самозанятого» с учетом уплаты взносов по ДМС и добровольному пенсионному страхованию

Ставка НПД		Ежемесячный взнос на ДМС, руб.	Минимальный ежемесячный взнос по добров. пенс. страхованию, руб.	Итого ежемесячно		С учетом средней комиссии платформе в размере 6000 руб.	
в % к мес. доходу	в абс. выражении, руб.			в абс. выражении, руб.	в % к месячному доходу	в абс. выражении, руб.	в % к месячному доходу
4	1762,56	1200	2870,42	5832,98	11832,98	26,85	
6	2643,84	1200	2870,42	6714,26	12714,26	28,85	

*Для расчетов средний месячный доход «платформенного самозанятого» взят в размере 44064 руб.
 Источник: расчеты автора; данные ЦСР.

48. Многие агрегаторы могут в любой момент и без объяснения причин запретить доступ к информации о заказах, закрыть или удалить аккаунт исполнителя либо в одностороннем порядке и без предварительного уведомления изменить условия его участия. Центральная профсоюзная газета «Солидарность». <https://www.solidarnost.org/articles/gigadollary-gig-ekonomiki.html>.
49. Согласно опросу Центра стратегических разработок (ЦСР), работающие в условиях нестандартной занятости хотели бы иметь ежегодный оплачиваемый отпуск, декретный отпуск, ДМС и выплаты в связи с травматизмом, поскольку от различных рисков, связанных с профессиональной деятельностью, на сегодняшний день они никак не застрахованы. Так, абсолютное большинство платформенных занятых (84%) не реже одного раза в год не могут выйти на работу по причине болезни. Из них 32% приостанавливают работу и живут на сбережения, 22% берут на этот период в долг, 18% живут на средства другого члена семьи, еще 18% выходят на работу больными. <https://rg.ru/2021/10/01/kto-obespechit-platformennyh-zaniatyh-socialnymi-garantiiami-obsudili-eksperty-na-ploshchadke-csr.html>.

Особенностью условий труда занятых в нестандартных формах является их перегруженность работой⁵⁰, ненормированный рабочий график, чрезмерная интенсивность труда, работа по ночам, в выходные и праздники, отсутствие полноценного отдыха⁵¹ ради поддержания дохода и из-за неуверенности в стабильном поступлении заказов, что ведет к накоплению усталости, стрессам, профессиональному выгоранию⁵² и в конечном итоге — к психическим, поведенческим расстройствам и разнообразным органическим заболеваниям (сердечно-сосудистым, органов пищеварения, иммунной системы и т.д.), которые, будучи связаны с условиями труда, профессиональными заболеваниями, однако, не считаются, а поскольку могут проявиться далеко не сразу, таковыми считаться не будут и в дальнейшем.

К сожалению, вопросы безопасности и гигиены труда (БГТ) работающих в условиях нестандартной занятости изучены крайне слабо, а соответствующей статистической информации практически нет.

Международная организация труда (МОТ) выделяет четыре основные категории рисков БГТ, связанные с нестандартными формами занятости: 1) травматизм и несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью; 2) психическое здоровье и домогательства; 3) плохие условия труда и опасные факторы производства; 4) проблемы повышенной усталости. Эти риски могут быть обусловлены разными проблемами (или их сочетанием), такими как некачественный инструктаж, недостаточная подготовка к специфике осуществляемой деятельности и контроль, неэффективная коммуникация (особенно в случае с платформенной занятостью), отсут-

-
50. Свыше половины российских фрилансеров совмещают фриланс с постоянной занятостью, полной или частичной (43 и 15%, соответственно) и только 35% работают исключительно на фрилансе. Фриланс повзрослел: немного статистики и тенденций.-<https://habr.com/ru/company/leader-id/blog/595973>. Среди самозанятых в сфере услуг совместителей 15%, однако эта дополнительная работа приносит им примерно 30% их дохода. Российский рынок услуг. Самозанятые исполнители и микробизнес. https://datainsight.ru/sites/default/files/DI_Avito_Service_2022.pdf. Среди платформенных работников переработки отмечают 17% // Коммерсантъ. 01.10.2021. №178. С. 2.
51. Согласно данным НИУ ВШЭ, 16% фрилансеров отдыхают меньше пяти дней в течение года и только 11% могут позволить себе отпуск продолжительностью 30 и более дней. Свобода по выбору: настоящее и будущее фриланса в России. <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35>.
52. Выгорание — патологический синдром, возникающий в результате хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен.

ствие, нечеткость, противоречивость или недостаточность правовых обязательств [Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах, 2017. С. 19].

Согласно данным МОТ, случаи производственного травматизма среди временных работников и временных заемных работников более распространены, чем среди занятых постоянно. Так, в Новой Зеландии разница между соответствующими показателями практически двукратная. Похожая картина в Италии и Японии. Аутсорсинг и передача работы на субконтракт несколько раз приводили к ряду масштабных несчастных случаев [Нестандартные формы занятости. Анализ..., 2017. С. 19]. И это без учета того обстоятельства, что у фрилансеров и вообще работающих дистанционно даже травмы, связанные с работой, оказываются бытовыми и как производственные не учитываются.

В России проблематика безопасности и охраны труда работающих в условиях нестандартной занятости является наименее проработанным и наиболее спорным аспектом регулирования их деятельности. Особенно это касается выполняющих травмоопасные и вредные для здоровья работы и тех, кто стал самозанятым вынужденно, под давлением работодателя (причем последний может даже не проинформировать их о том, что им предстоит работать во вредных и (или) опасных условиях). Стандартная модель занятости «работодатель—работник» в таком случае не применима, поскольку работодатель (а точнее — заказчик) полностью снимает с себя ответственность за исполнителя работы, которую он должен только оплатить, согласно договору, но не обязан ни создать комфортные и безопасные условия труда, ни обеспечить средствами индивидуальной защиты, если они необходимы, т.к. исполнитель формально сам является микропредпринимателем, действует на свой страх и риск, обеспечивая свою безопасность самостоятельно (вплоть до покупки СИЗ за счет собственных средств, которые являются его издержками, и их компенсация может не предусматриваться договором как повышающая налогооблагаемую базу по НПД). Нередко создать безопасные условия исполнитель просто не в состоянии и вынужден оказывать услуги, рискуя своей жизнью и здоровьем.

Единственно возможная мера — проведение вводного инструктажа по технике безопасности, но она применима, только если исполнитель имеет статус индивидуального предпринимателя. В про-

тивном случае любые мероприятия по охране труда будут выходить за рамки договора ГПХ, сам договор будет иметь признаки трудового, что чревато для работодателя штрафами и переквалификацией отношений в трудовые со всеми вытекающими последствиями в виде изменения режима налогообложения, доначисления НДФЛ, социальных платежей и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях⁵³. Все это означает фактическое упразднение охраны труда для массы работающих на условиях нестандартной занятости, что негативно сказывается на травматизме и профессиональной заболеваемости, но в большинстве случаев не учитывается статистикой, а значит — ведет к занижению официальных показателей.

В этой связи вызывает озабоченность рост в России числа компаний, готовых активно привлекать к работе соответствующие категории занятых, выгоды использования которых многочисленны⁵⁴. Данные двух последовательных совместных опросов кадровой платформы YouDo и кадрового портала hh.ru (проведены в середине лета и в конце сентября 2022 г.) показали, что доля респондентов-работодателей, уже работающих с самозанятыми, увеличилась за этот период с 52% до 56%, причем к сотрудничеству они готовы привлечь от 30 до 100 внештатных работников, в числе которых не только высококвалифицированные специалисты, но и курьеры (25% компаний), грузчики (23%) и т.д. [Мануйлова, 2022]. В этой связи возникает новый вид сервисов, упрощающих для компаний работу с самозанятыми, организующих их поиск, найм, документооборот, оплату выполненных работ и минимизирующих для работодателей риски взаимодействия с такими работниками⁵⁵.

53. Что делать специалисту по охране труда с самозанятыми работниками. <https://beltrud.ru/samozanyatyegrazhdane-i-ohrana-trudat/#about>.

54. Возможность не платить НДФЛ и страховые взносы, не выплачивать сверхурочные, надбавки и компенсации; не заботиться о соблюдении в отношении данных категорий требований трудового законодательства (в том числе об охране труда и технике безопасности, режиме труда и отдыха и т.п.), платить любое вознаграждение, на которое согласен плательщик НПА, не заботясь при этом о соблюдении минимального уровня оплаты труда; не включать данный контингент в показатель средней численности работников, что позволяет нанимателю привлекать рабочую силу в больших объемах, сохраняя, тем не менее, право на применение специальных налоговых режимов и ряд других преимуществ. <https://taxcom.ru/baza-znaniy/kadrovaya-otchetnost/stati/rabotaete-s-samozanyatymi-riski-perekvalifikatsii-otnosheniy-v-trudovye-nalogovye-posledstviya>.

55. <https://www.forbes.ru/biznes/479900-spros-na-uslugi-samozanatyh-vyros-na-fone-mobilizacii-rabotnikov>.

В России основным препятствием для решения проблемы безопасности, гигиены и охраны труда занятых в нестандартных формах (как и проблемы их социальной защищенности в целом) выступает неопределенность их юридического статуса и статуса платформ, с которыми многие из них связаны, и отсутствие законодательного закрепления соответствующих положений и гарантий⁵⁶. Отчасти решить эту проблему планируется в новой редакции закона «О занятости населения», концепцию которой Минтруда РФ представил в феврале 2022 г.⁵⁷ Однако предложенный проект совершенно не затронул страхования профессиональных рисков, включая производственный травматизм и профессиональные заболевания занятых в нестандартных формах.

За рубежом в странах, выделяющих работающих «на платформах» в особую категорию занятых (государства Европейского союза, Калифорния в США, Индия), имеет место повышенная защищенность таких работников. Там наиболее часто встречающийся вид страхования — страхование от несчастных случаев во время работы, которое обычно полностью оплачивается платформой. Такая практика характерна для сервисов такси и служб доставки. В России, где платформенная занятость в особую категорию пока не выделена, подобные гарантии отсутствуют, хотя некоторые платформы (например, сервис Яндекс.Go) предлагают свои программы частного страхования, предусматривающие постоянное страхование от несчастных случаев, предоставляемого платформенным занятым на условиях частичной или полной компенсации стоимости страхования и только при наличии определенных статусов в программе лояльности [Платформенная занятость: вызовы и возможные решения, 2022. С. 48]. В целом же в стране занятые в нестандартных формах в плане безопасности и охраны труда по-прежнему остаются практически незащищенными, а вопрос условий их труда — неурегулированным.

56. Проблема социальной защищенности работающих в нестандартных формах занятости существует и за рубежом, но пока ни в одной стране полноценно решить ее не удалось. <https://rg.ru/2021/10/01/kto-obespechit-platformennyh-zaniatyh-socialnymi-garantiiami-obsudili-eksperty-na-ploshchadke-csr.html>.

57. Полностью новую редакцию закона «О занятости населения» предполагается ввести в действие в 2024 г. после проведения общественного обсуждения и принятия документа Законодательным собранием РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сокращение численности трудоспособного населения России выдвигает в число приоритетных задачу сохранения человеческого потенциала страны, его более полного и эффективного использования. Важным аспектом формирования человеческого потенциала является качество трудовой жизни, включающее условия труда как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье занятых.

Конечной целью мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда, его охраны и гигиены, является предупреждение и защита работников от неблагоприятного, вредного и опасного воздействия факторов производственной среды, их направленность на снижение профессиональных рисков и сохранение тем самым наиболее продуктивной и производительной части человеческого потенциала страны. Пандемия COVID-19 добавила в число этих целей задачу обеспечения здоровых условий труда, препятствующих и противодействующих распространению высококонтагиозных инфекций.

Еще один аспект рассматриваемой проблемы — значительные экономические потери, обусловленные производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями, в виде непродуцированной продукции, снижения объемов ВВП, затрат на лечение и выплату пособий, которые ВОЗ оценивает примерно в 4–6% ВВП.

Фиксируемая Росстатом на протяжении последних двух десятилетий оптимистичная динамика и низкий уровень производственного травматизма и профзаболеваемости, несомненно, является следствием, во-первых, многочисленных мероприятий по улучшению условий труда, осуществляемых на всех уровнях управления (обширное и постоянно обновляемое нормативное регулирование безопасности, охраны и гигиены труда, систематическое проведение СОУТ, регулярные медосмотры занятых во вредных и опасных условиях и т.д.), во-вторых, результатом позитивных сдвигов в самом производстве (модернизация оборудования, внедрение новых технологий, совершенствование производственных процессов, повышение квалификации персонала).

Однако благодатная картина, демонстрируемая официальной статистикой, как показало проведенное исследование, не отражает реального состояния условий и охраны труда и дает основания предполагать значительный недоучет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Подтверждением данного предположения выступают следующие обстоятельства:

- сохраняющаяся высокая доля занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, составляющая, согласно данным Росстата, 36,4% (без учета работающих на малых предприятиях) при том, что в ряде отраслей и видов деятельности, опорных для российской экономики (как, например, добыча и переработка полезных ископаемых), эта доля превышает 50% занятых;
- остающийся высоким износ основных производственных фондов на многих предприятиях, использование устаревшей, а нередко неисправной техники и оборудования, что ведет к сохранению и даже повышению профессиональных рисков, сопряженных с работой на таком оборудовании;
- увеличение средней продолжительности временной нетрудоспособности в расчете на одного пострадавшего, свидетельствующее о нарастании тяжести повреждений здоровья;
- резкое расхождение официальных данных о производственном травматизме и профессиональной заболеваемости.

- мости в России и в развитых странах, когда в абсолютном выражении количество профессионально обусловленных нарушений здоровья в нашей стране оказывается кратно ниже, а в относительном — значительно превосходит зарубежные показатели;
- наличие в стране большого числа мигрантов и занятых неформально, травматизм и профессиональная заболеваемость которых остаются практически неучтенной;
 - рассредоточенность учета несчастных случаев на предприятиях по нескольким федеральным ведомствам (Минтруда, Роструд, ФСС, Ростехнадзор, Роспотребнадзор), результаты которого не согласуются между собой и, соответственно, не обеспечивают достоверной картины;
 - сознательное сокрытие от регистрации и учета значительной части несчастных случаев, производственных травм и профзаболеваний как работодателями, так и самими работниками;
 - неэффективность самой практики охраны труда на предприятиях, формальность соблюдения соответствующих норм и правил (о чем свидетельствуют результаты проверок Роструда) и высокая доля неудовлетворительной организации работ, нарушений технологических процессов, трудового распорядка и дисциплины труда как причин травм и профпатологий), формализм процедур проведения СОУТ и периодических медосмотров занятых во вредных и (или) опасных условиях и, как следствие, крайне низкая выявляемость профзаболеваний на ранней стадии;
 - недостаточный перечень профессиональных заболеваний, не соответствующий новейшим изменениям в сфере занятости и недоучитывающий или вообще не учитывающий как профессиональные целый ряд заболеваний, связанных с активным распространением новых форм нестандартной занятости.

Учитывая современное состояние российской экономики, сохраняющуюся ее сырьевую направленность и преобладание в ней отраслей с небезопасными условиями трудовой деятельности,

а также многочисленные и постоянно ужесточающиеся санкции, затронувшие прежде всего импорт современного оборудования и технологий, существенного сокращения показателей производственного травматизма и профзаболеваемости ожидать не приходится. Под влиянием остроты стоящих проблем и в связи с сокращением численности трудовых ресурсов задача улучшения условий труда и повышения его безопасности приобретает особую социальную значимость. И это явно понимают в руководстве страны, о чем свидетельствует пакет принятых в 2021–2022 гг. нормативных документов.

Поскольку безопасные условия труда – важный ресурс повышения продолжительности жизни, благосостояния и качества жизни населения России, обеспечение таких условий требует решения целого ряда задач.

Во-первых, формирование реальной картины состояния условий труда и обеспечение полноты, достоверности и объективности информации о производственном травматизме и профзаболеваемости, для чего необходимо: а) совершенствование их статистического учета на основе разработки единых критериев, которым должны следовать все осуществляющие этот учет ведомства, б) охват таким учетом не только крупных и средних, но также небольших предприятий (включая мелкие и мельчайшие, в настоящее время таким учетом не охватываемые), в) проведение инвентаризации производственных фондов, не проводившейся в России с 2017 г.

Во-вторых, необходимо пересмотреть и обновить перечень заболеваний, признаваемых профессионально обусловленными, т.е. связанными с осуществляемой трудовой деятельностью, в том числе с учетом новых форм занятости.

В-третьих, насущной необходимостью остается преодоление формализма (и даже фиктивности) действующей системы охраны труда, проведения СОУТ и обязательных периодических медосмотров. На преодоление этого явления направлены, в частности, недавно принятые нормативные документы. Однако они должны быть дополнены действенными механизмами их реализации, к числу которых можно отнести: 1) расширение осуществляемых за счет работодателя *корпоративных программ охраны здоровья* персонала (для более мелких организаций и фирм, не спо-

собных покрыть соответствующие немалые расходы за счет собственных средств, целесообразно привлечение благотворительных организаций и фондов, создаваемых предпринимательскими объединениями, такими как «Опора России», что особенно актуально в свете экономических и финансовых трудностей, переживаемых в настоящее время многими фирмами); 2) *расширение практики привлечения социальных партнеров* (профсоюзных организаций, советов трудовых коллективов) к вопросам охраны труда, обеспечения его здоровых условий, проведению проверок состояния безопасности труда и контролю их результатов, причем на всех предприятиях и организациях, а не только там, где они созданы; 3) *создание объединений* (по типу профсоюзных), *работающих в условиях нестандартной занятости* (самозанятых, фрилансеров, платформенных и удаленных работников), охрана труда и социальная защита которых остается нерешенной проблемой (за границей такая практика уже формируется и первые ее проявления имеют место и в России).

В-четвертых, учитывая сохраняющееся в обществе пренебрежительное отношение к соблюдению норм и правил охраны труда, одной из главных задач становится *внедрение идеологии сохранения жизни и здоровья работающих*, формирование и развитие культуры охраны труда в поведении как работника, так и работодателя, когда последний не по принуждению, а по собственной инициативе будет стремиться создавать, поддерживать и обеспечивать безопасные условия труда, рассматривая соответствующие затраты не как обременительные расходы, а как инвестиции, приносящие прибыль и увеличивающие капитализацию фирмы (что могло бы стать еще одним направлением развития социальной ответственности бизнеса).

Наконец, сохраняет актуальность задача повышения правовой грамотности населения (особенно молодежи) в вопросах трудовых прав, безопасности и охраны труда, для чего целесообразно введение семестрового курса по *изучению социально-трудового законодательства как обязательной дисциплины* во всех учебных заведениях, начиная со старших классов средней школы, в средних профессиональных и высших учебных заведениях всех специальностей, направлений и профилей подготовки. Для пред-

принимателей соответствующее обучение (реальное, а не фиктивное, когда документ о его прохождении можно просто купить) и предоставление соответствующего свидетельства должно стать обязательным условием регистрации предприятия. Такое обучение возможно организовать в виде кратких курсов на базе служб занятости и сделать полностью бесплатным для владельцев малых и индивидуальных предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

- Абдулазизов Р.С. Аттестация рабочих мест – рудимент уходящей эпохи или актуальный инструмент современности? // Безопасность и охрана труда. 2022. №3. С. 29–39. DOI: 10.54904/52952_2022_3_29.
- Бакарягина А. Общая характеристика тенденций в развитии общего и строительного производственного травматизма в России и странах Евросоюза // Вестник молодежной науки. 2017. № 2(9). <https://cyberleninka.ru/article/n/obschaya-harakteristika-tendentsiy-v-razviii-obshego-i-stroitel'nogo-proizvodstvennogo-travmatizma-v-rossii-i-stranah-evrosoyuza>.
- Бухтияров И. Интервью агентству ТАСС 7 августа 2019 г. https://tass.ru/interviews/6737422?utm_source=yandex.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=yandex.ru&utm_referrer=yandex.ru.
- Вадулина Н.В., Галлямов М.А., Девятова С.М. Профессиональная заболеваемость в России: проблемы и решения // Безопасность техногенных и природных систем. 2020. № 3. С. 7–15. <https://doi.org/10.23947/2541-9129-2020-3-7-15>.
- Мануйлова А. Самозанятых мобилизовали на работу. В РФ растет спрос на их услуги // Коммерсантъ. 17.10.2022. №192/П. С. 2.
- Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
- Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017.
- Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Центр стратегических разработок. Апрель 2022 г. <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf>.
- Платформенная занятость: определение и регулирование / Колл. авт. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021. <https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156>.
- Профессиональные заболевания в РФ. <https://getsiz.ru/professionalnye-zabolevaniya-v-rf.html>.

- Усикова О.В., Чаптыкова А.А. Проблемы статистического учета показателей производственного травматизма в Российской Федерации // Безопасность и охрана труда. 2020. №1. С. 10–11. <https://biota.ru/publishing/magazine/bezopasnost-i-oxrana-truda-%E2%84%961,-2020/problemyi-statisticheskogo-uchyota-pokazatelej-proizvodstvennogo-travmatizma-v-rossijskoj-federacii.html>.
- Файнбург Г.З. Проблемы статистики сферы охраны труда: Цели. Задачи. Состояние. Перспективы // Безопасность и охрана труда. 2020. №3. С. 29–35.
- Федорова И. Статистика производственного травматизма в России. Есть вопросы. <https://getsiz.ru/statistika-proizvodstvennogo-travmatizma-v-rossii-est-voprosy.html>.
- Федорович Г.В. Безопасность и охрана труда на основе федеральных законов о контрольно-надзорной деятельности // Безопасность и охрана труда. 2020. №3. С. 5–15.



Редакционно-издательский отдел:
Тел.: +7 (499) 129 0472
e-mail: print@inecon.ru
сайт: www.inecon.ru

Научный доклад

Е.С. Кубишин

Условия труда
и новые формы нестандартной занятости
в контексте развития
человеческого потенциала России

Оригинал-макет – Валериус В.Е.
Редактор – Полякова А.В.
Компьютерная верстка – Хацко Н.А.

Подписано в печать 16.02.2023 г.
Заказ № 1. Тираж 300. Объем 2,5 уч. изд. л.
Отпечатано в ИЭ РАН