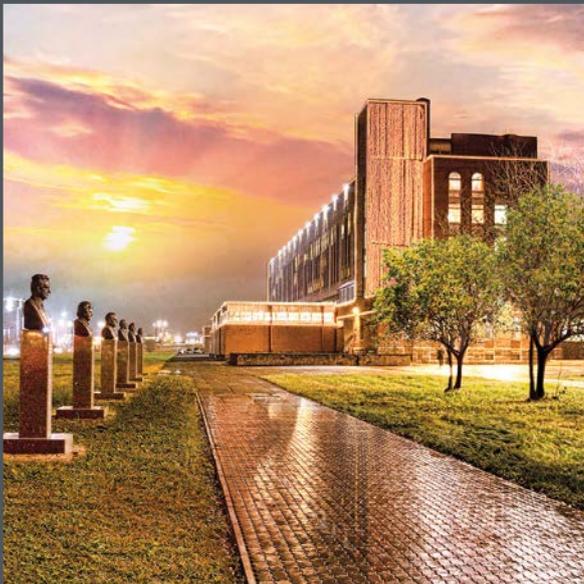




СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Выпуск
50

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2024 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 50

Санкт-Петербург
2024

ББК 65.246

С56

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (научный руководитель), **Г. М. Бирженюк**, **О. Н. Громова**,
Е. С. Кутузова, **И. Д. Лобок**, **В. М. Соловейчик**, **В. Е. Тридин**

Рецензенты:

А. Е. Безюков, руководитель Департамента охраны труда и экологии,
главный технический инспектор труда Федерации независимых профсоюзов России;

С. Н. Кузьмина, и. о. директора Института инновационного проектирования
и технологического предпринимательства Санкт-Петербургского государственного
электротехнического университета «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина),
заведующая кафедрой менеджмента и систем качества, доктор экономических наук,
профессор

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Совершенствование охраны труда в контексте социально-
C56 трудовых отношений : [коллективная монография] / Д. В. Лобок [и др.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2024. — 296 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 50). — ISBN 978-5-7621-1318-2. — Текст : непосредственный.

Монография посвящена истории становления и современным проблемам развития системы охраны труда в России и за рубежом.

В книге проводится анализ развития национальных законодательств в сфере охраны и гигиены труда, рассматриваются современные модели их организации и тенденции развития. Особое внимание уделяется исследованию роли профсоюзов в формировании государственной политики в данной сфере.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется историей и современным состоянием социально-трудовых отношений.

ББК 65.246

ISBN 978-5-7621-1318-2

© СПбГУП, 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|-----|
| Введение | 5 |
| Глава 1. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ПЕРИОД ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ | 8 |
| 1.1. Возникновение и развитие системы охраны труда за рубежом | 8 |
| 1.2. Развитие законодательства об охране труда в Российской империи (XVIII — начало XX в.) | 22 |
| Выводы | 36 |
| Глава 2. ЭВОЛЮЦИЯ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА В РОССИИ: ОТ ПРОЛЕТАРСКОЙ ДИКТАТУРЫ ДО РЫНОЧНЫХ РЕФОРМ | 38 |
| 2.1. Становление охраны труда в первые годы советской власти (1917–1921) | 38 |
| 2.2. Совершенствование регулирования охраны труда в период 1920–1960-х годов | 59 |
| 2.3. От стабильности до кризиса: охрана труда от 1970-х годов до рыночных реформ 1990-х | 74 |
| 2.4. Проблемы совершенствования охраны труда после принятия Трудового кодекса РФ (2001) | 90 |
| Выводы | 99 |
| Глава 3. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА В СТРАНАХ ЕС В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ | 102 |
| 3.1. Эволюция современной модели охраны труда в странах ЕС: от социального государства к неолиберализму | 102 |
| 3.2. Новые тенденции развития охраны труда в странах Европы на современном этапе | 120 |
| 3.3. Новые риски в сфере обеспечения безопасности и здоровых условий труда (на примере европейских стран) | 137 |
| Выводы | 148 |
| Глава 4. ОХРАНА И ГИГИЕНА ТРУДА В ФРГ: ДОСТИЖЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ | 151 |
| 4.1. Деятельность Федерального учреждения по охране и гигиене труда ФРГ | 151 |

| | |
|---|------------|
| 4.2. Изменения нормативной базы, затрагивающие сферу охраны и гигиены труда, предпринятые в ФРГ в последние годы, и позиция профсоюзов | 166 |
| 4.3. Травматизм на производстве, профессиональные заболевания и расходы на их профилактику, защита от коронавируса на предприятиях ФРГ в зеркале статистики | 184 |
| 4.4. Деятельность Объединения немецких профсоюзов в сфере охраны и гигиены труда | 198 |
| Выводы | 215 |
| Заключение | 216 |
| Литература | 220 |
| Глоссарий | 282 |

ВВЕДЕНИЕ

По данным Всемирной организации здравоохранения, ежегодно более 1,1 млн человек по всему миру умирают от профессиональных травм и заболеваний. В развивающихся странах риски, влияющие на здоровье работников, в 10–20 раз выше, чем в развитых странах.

Работники ряда отраслей, связанных с добычей и переработкой ресурсов, чаще подвержены опасности получения травм и заболеваний, ведущих к инвалидизации и преждевременной смерти. Во многих развивающихся странах только 10 % работников имеют социальные гарантии в сфере охраны труда. Появление неформальной занятости играет все большую роль в современном производстве, порождая новые угрозы здоровью работников.

Охрана труда и безопасность являются приоритетными вопросами для рабочих и их семей во всем мире. История развития охраны и гигиены труда отражает постоянное противостояние работников, защищающих свое здоровье, и работодателей, стремящихся снизить свою ответственность за профессиональные заболевания и травмы.

Практически каждый работник в той или иной степени постоянно подвергается риску свое здоровье. По оценкам, каждый год в мире регистрируется около 160 млн новых случаев профессиональных заболеваний и травм, приводящих к смерти 1,1 млн человек. При этом проживающие в бедности люди, с ослабленным здоровьем, находятся в большей опасности¹.

У современных работников часто возникает риск возникновения профессиональных и микробиологических заболеваний в зависимости от отрасли. Например, медицинские работники подвергаются воздействию инфекций, сельскохозяйственные рабочие могут пострадать от использования химикатов, а работники сферы услуг часто страдают от усталости и стрессов.

Новые вызовы в сфере охраны труда возникли в связи с быстрым развитием неформального сектора экономики. Использование современных технологий порождает новые опасности и риски для здоровья работников, особенно в сфере малого и среднего бизнеса.

¹ The World Health Report 2002: Reducing risks, promoting healthy lifestyles, Geneva, 2002 // World Health Organization : [сайт]. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9241562072>.

По-прежнему актуальной остается проблема использования детского труда, который получил широкое распространение во многих развивающихся странах. Детский труд, в отличие от труда взрослых, находится в зоне повышенного риска. Использование труда детей отражается на их физическом, интеллектуальном, эмоциональном, социальном и моральном развитии. Дети часто получают травмы и отравления, им недоступно школьное образование.

Имеет свои особенности и отличается актуальностью проблема охраны здоровья работающих женщин. Следует заметить, что у работающих беременных женщин даже нормальные условия труда могут вызывать стресс.

Опыт пандемии COVID-19 показал неготовность общества к преодолению угроз здоровью и жизнедеятельности трудовых ресурсов, что оказало значительное влияние на производительность труда.

В документах Всемирной организации здравоохранения зафиксирован основной принцип, гарантирующий всем людям доступ к оптимальному уровню здоровья, а также предупреждение случайных травм и содействие улучшению условий труда. Прогресс общества зависит от обеспечения безопасности труда. В современном мире существует общепризнанный набор фундаментальных мер в области здравоохранения и социальных аспектов устойчивого развития в сфере социально-трудовых отношений.

Исторический опыт развития охраны труда показывает, что воплощение в жизнь программ охраны здоровья и безопасности труда не только приносит пользу работникам и их семьям, но и способствует росту производительности труда. Реализация подобных программ содействует снижению нагрузки на государственную систему здравоохранения.

Развитие служб охраны труда и их интеграция с первичной медицинской помощью представляют возможности для улучшения здоровья на рабочем месте. Министерство здравоохранения и профсоюзные инспекции по охране труда должны руководствоваться информацией о заболеваемости, обусловленной рисками для здоровья на рабочем месте.

Поскольку охрана труда и техника безопасности затрагивают множество отраслей экономики, необходимо скоординировать их усилия и укрепить социальное партнерство. Совместные усилия социальных партнеров могут способствовать снижению числа профессиональных заболеваний и травм путем улучшения координации в области охраны труда и техники безопасности.

Достижение совместных результатов социальных партнеров требует сотрудничества, сосредоточенного на развитии человеческих ресурсов. Национальная политика в сфере охраны труда должна включать программы и законодательство, а также информацию и исследования, способствующие повышению защиты здоровья работников. Поддержка в области охраны труда и безопасности должна быть сфокусирована на новых технологиях производства, опасных профессиях и уязвимых категориях рабочих, включая работников неофициального сектора, женщин, детей и пожилых людей.

Глава 1

ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ПЕРИОД ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ

1.1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА ЗА РУБЕЖОМ

Понятие «охрана труда» в период становления капитализма трактовалось двояко. Прежде всего под охраной труда понималась вся совокупность мер экономической борьбы, которая постоянно велась работниками, против жестокой эксплуатации. Требования в сфере охраны труда включали такие вопросы, как достаточный минимум заработной платы, разработка и соблюдение трудового законодательства, ликвидация безработицы и т. д. В ходе борьбы работников за свои права происходило их объединение в профессиональные союзы, которые ставили перед собой вышеназванные задачи. Таким образом, при широком толковании в понятие «охрана труда» включалась профессиональная и даже политическая борьба рабочих.

В настоящее время применительно к новым условиям этот термин обычно используется в более узком смысле. Сегодня под охраной труда обычно подразумевается только физиологическая охрана труда, то есть охрана человеческого организма от вредных и опасных условий труда в процессе производства.

В период становления капиталистической промышленности профессиональный труд оказался в неблагоприятной обстановке. Следствием этого стало вырождение рабочих, то есть постепенное снижение уровня здоровья рабочего класса в целом, что проявлялось в целом ряде факторов.

Прежде всего среди рабочих росли заболеваемость и смертность. Так, в городе Ливерпуль (Англия) в 1840 году средний возраст представителей среднего класса составлял 45 лет, рабочего — только 25. В Гамбурге, по данным санитарной статистики 1893–1900 годов, в округах, где проживали работники со средним достатком, смертность была в три раза меньше, чем в рабочих кварталах¹.

Многие ученые, занимавшиеся изучением проблем здоровья работников во второй половине XIX века, отмечали, что продолжительность жизни рабочих напрямую зависела от условий труда. Так, по подсчетам специалистов по профессиональной гигиене, в конце

¹ Каплун С. И. Охрана труда и ее органы. М. : Госиздат, 1921. С. 22.

XIX века средняя продолжительность жизни в Германии составляла 51 год, рабочих, обрабатывающих железо, — 48 лет, точильщиков влажного металла — 45 и сухого — только 42 года¹.

Наряду с так называемыми социальными болезнями, такими как туберкулез и другие, тяжелые условия труда вызывали профессиональные болезни, наблюдаемые почти исключительно у рабочих, тогда как другие социальные группы, как правило, не сталкивались с вредными условиями труда (например, варикозная болезнь у людей, которые долгое время работают стоя). С конца XIX века на производстве стали учащаться случаи появления таких заболеваний, как профессиональные язвы и экземы, сибирская язва, сап, пылевые болезни легких, поражение челюсти у работающих с фосфором, прободение носовой перегородки при контакте с хромом и его препаратами, ртутное, свинцовое, мышьяковистое и другие отравления и т. д.

Влияние условий труда на продолжительность жизни и заболеваемость рабочих сказывалось и на последующих поколениях. Речь идет о вредных условиях промышленного труда для работниц-женщин, под влиянием которых страдала основная функция женского организма — репродуктивная. По данным врачей, занимавшихся изучением женского труда, в конце — начале XX века при поступлении на фабрику девушки в год начала менструации она устанавливалась только в 55 % случаев, между тем при поступлении зрелых женщин менструация протекала нормально уже у 72 %².

В случае зачатия беременность часто прерывалась либо ребенок рождался слабым. О ситуации можно судить по берлинской статистике за 1990-е годы, которая показала, что выкидыш и преждевременные роды имели место в рабочей среде у 18 % беременных, а среди состоятельных граждан — только у 7,5 %, число мертворожденных в рабочей среде равнялось 33 %, а в состоятельных семьях — 11 %. Таким образом, благоприятные результаты до зачатия достигались в 50 % случаев в среде состоятельных людей и только в 18 % — среди рабочих.

Рабочие-дети и дети рабочих развивались гораздо медленнее, чем дети других слоев общества: они отставали в своем развитии, как умственном, так и физическом, росте, весе и пр. Весьма характерно, что число бракуемых по слабости или плохому телосложению рекрутов из среды рабочих было значительно выше, чем в остальных группах населения.

¹ Каплун С. И. Указ. соч. С. 26.

² Там же. С. 27.

Все это постепенно становилось государственной проблемой, так как отражалось на обороноспособности страны, не имеющей достаточного количества здоровых рекрутов.

С начала XX века под охраной труда в более узком смысле этого слова стали понимать охрану рабочего от вредных и опасных условий труда. В таком понимании охрана труда касалась ограничения рабочего времени, так как едва ли не главный вред промышленного труда заключался в чрезмерной трате сил человеческого организма и невозможности полного восстановления путем достаточного отдыха. Исходя из этого, усилия должны были быть направлены на сокращение и регламентирование рабочего дня. Следующим шагом предполагалось развитие наиболее слабых рабочих, что приводило к необходимости решения вопроса охраны труда женщин и детей.

Кроме того, охрана труда должна была преследовать цель общего улучшения всех условий труда, включая целый ряд факторов: устранение внешних недостатков, связанных с плохим техническим оборудованием рабочего места и гигиеной; разрешение или по меньшей мере улучшение жилищного вопроса, тесно связанного с жизнью рабочего и его семьи; развитие системы питания; улучшение специальных условий производственного процесса, то есть борьба с вредными факторами работы, которые так или иначе отражались на здоровье рабочих, что составляло предмет специального курса профессиональной гигиены; предупреждение травматизма и т. п.

Таким образом, охрана труда понималась как необходимость общего улучшения экономических условий жизни и быта рабочих, так и в более узком смысле — как борьба со все увеличивающимся вырождением рабочего класса.

Осознание необходимости специальной охраны труда возникло почти в самом начале развития капиталистических отношений. Фабрики и новые технологии, сложные машины и методы производства быстро распространились по всему Европейскому региону; революционные изменения произошли в текстильной, транспортной, горнодобывающей, металлургической и других отраслях промышленности; рабочие места и фабрики претерпели инновационную и технологическую трансформацию. Требовались новые навыки для управления новыми машинами и фабриками, а условия труда оставались неизменными. Технологический расцвет сопровождался ухудшением условий труда; профессиональные риски стали более серьезными и трудными для предотвращения, что привело к увеличению числа несчастных и смертельных случаев на работе, росту инвалидности.

Одновременно возникли вопросы охраны труда и техники безопасности, поскольку люди почувствовали потребность в защите от новых производственных опасностей и рисков.

Установление государственной охраны труда относится к первым годам XIX столетия. В это время в Англии, наиболее промышленно развитой стране, резко проявились признаки вырождения рабочего класса. В начале XIX века в английском парламенте все чаще стали звучать голоса отдельных филантропов, заявлявших, что условия труда рабочих невыносимы. В результате был назначен ряд комиссий для детального обследования условий их труда. Полученные данные ужасали: во всех отчетах единодушно отмечались ничем не ограниченная продолжительность рабочего дня и жестокая эксплуатация детского труда (дети работали до 16 часов в сутки в исключительно тяжелых условиях).

Первостепенные меры по охране труда были приняты именно в отношении охраны детей от влияния вредных условий труда. Первый закон в сфере охраны труда появился в Англии в 1802 году по инициативе сэра Роберта Пиля. Закон о здоровье и нравственности учеников предполагал запрет ночного труда и ограничение рабочего времени детей и подростков 12 часами. Постепенно стали вводиться дальнейшие ограничения детского и женского труда, и только после этого появились общие нормы, устанавливающие максимальное рабочее время и для взрослых, преимущественно в текстильной промышленности.

В докладе комиссии, назначенной городскими властями Манчестера для выяснения причин возникновения эпидемии тифа в 1784 году, было сказано, что ее источником стали местные фабрики с огромным количеством учеников, где вследствие тяжелых условий труда среди рабочих распространялись заразные болезни, которые охватывали и другие — более зажиточные — классы общества. Заразные болезни распространялись из лачуг на коттеджи богатых кварталов, и парламент в интересах всего общества неминуемо должен был поднять вопрос об охране труда рабочих.

Второй причиной «альтруизма» стало следующее: предприниматели смотрели на рабочих исключительно как на источник своего обогащения и старались использовать здоровых рабочих, так как больные работники снижали возможности их дальнейшей эксплуатации и наносили ущерб бизнесу.

Нельзя не упомянуть и о социальной причине. Вместе с усилением эксплуатации рабочих росло и их классовое самосознание. Чем

тяжелее становилась жизнь, тем настойчивее рабочие искали выход из сложившейся ситуации.

Желание снизить социальную напряженность подталкивало предпринимателей к обеспечению государственной охраны труда рабочих. При этом охрана труда прежде всего была нацелена на наиболее организованные слои работников, затрагивая лишь тех, кого следовало опасаться из-за социального взрыва.

Законы, принятые в первой половине XIX века, действительно запрещали детский труд, требовали от работодателей содержать помещения в чистоте и порядке, обеспечивать необходимое количество окон, снабжать учеников «достаточной и подходящей» одеждой и жильем для сна, ограничивая их работу двенадцатью часами в день и запрещая работать в ночное время.

После вступления в силу законов об охране труда в Великобритании и Норвегии социальный протест подтолкнул О. Бисмарка принять в 1890 году в Германии первый Закон о безопасности труда. Он был разработан с целью обеспечить безопасные рабочие места, ограничить рабочее время для женщин и молодых работников и запретить работу по воскресеньям.

Национальные инициативы легли в основу современной нормативно-правовой базы в области охраны труда. Однако законодательство не было единственным способом обеспечения охраны труда — были созданы ключевые общественные институты, содействовавшие ее развитию, такие как инспекции труда.

Впервые фабричная инспекция возникла в Англии в соответствии с законом 1833 года. Этим актом было положено начало созданию аналогичных органов надзора во всех европейских странах.

Безопасность и гигиена труда (далее — БГТ) в Германии базировались на трех столпах: профессиональных фабричных инспекциях (Gewerbeaufsicht), ассоциациях профессионального страхования (Berufsgenossenschaften) и рабочих советах (Betriebsräte).

Первые инспекции труда были созданы местными органами власти Аахена, Арнсберга и Дюссельдорфа в 1854 году, через двадцать лет после создания аналогичных организаций в Великобритании. Первоначально им было поручено обеспечивать соблюдение закона о детском труде, и они несли ответственность за предотвращение нарушений санитарии, здоровья и безопасности труда.

Ассоциации профессионального страхования, пересекаясь в функционале с инспекциями труда, выполняли другие обязанности. Созданные Отто фон Бисмарком в 1884 году, они занимались предотвра-

щением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а позже регламентировали компенсации рабочим и пострадавшим или выжившим в результате несчастных случаев. Ассоциации управлялись работодателями, но постепенно начали включать в свои советы представителей рабочих.

Рабочие советы стали третьим институтом, который занимался регулированием безопасности и гигиены труда. Они были учреждены правительством Германии после Первой мировой войны и включали всех работников, а часто и работодателя. Рабочие советы были сосредоточены на потребностях и целях компании и созданы прежде всего для содействия сотрудничеству между сторонами.

В такой стране, как Швеция, политика в области охраны труда также поощрялась, поскольку гигиена труда рассматривалась как производительный актив, необходимый для экономического роста. В Швеции первый Закон о безопасности труда вступил в силу в 1890 году. Но он не смог защитить рабочих из-за слабого надзора и отсутствия правоприменения. После 1900 года закон был расширен за счет включения в него схемы компенсации работникам. В 1912 году была введена должность уполномоченного по охране труда и установлены его функции.

В ряде других европейских стран рабочие при поддержке профсоюзов отстаивали свое право на безопасность труда. Это превратило охрану труда и технику безопасности в политическую проблему и область, в которой работники и работодатели заключали соглашения о сотрудничестве.

В 1873 году была создана инспекция по охране труда в Дании, а после этого сразу в нескольких странах были приняты законы об учреждении специального надзора за проведением законодательства по охране труда. В 1874 году была учреждена инспекция по охране труда во Франции, в 1877-м — в Швейцарии (в отдельных ее кантонах — значительно раньше, например в Цюрихе в 1859 г.), в 1883-м — в Австро-Венгрии, в 1886-м — в маленьком герцогстве Лихтенштейн. В 1889 году были созданы инспекции в Бельгии, Голландии, Финляндии, в 1892-м — в Норвегии, в 1893-м — в Португалии и Венгрии. В 1905 году возникла инспекция в Болгарии, в 1906-м — в Италии и Румынии, в 1907-м — в Испании, Боснии и Герцеговине и, наконец, в 1910-м — в Сербии.

К 1911 году фабричная инспекция отсутствовала только в экономически отсталых странах, таких как Монако, Греция, Черногория и Турция.

В процессе становления органов надзора за охраной труда возникли определенные трудности. Даже в Англии, которая была пионером в этом вопросе, предприниматели не сразу приняли фабричные инспекции. Представители бизнеса неоднократно пытались либо ослабить, либо полностью упразднить этот механизм контроля. Крупный протест произошел в 1854 году, когда фабричные инспекторы стали реализовывать на практике правила по ограждению машин на основе закона 1844 года. В ответ на эти действия в 1855 году объединение предпринимателей создало Национальный союз, целью которого являлось противостояние требованиям к ограждению машин и ослабление контроля со стороны фабричной инспекции.

В то же время служившие Национальному союзу журналисты обвиняли правительство в преследовании предпринимателей, называли фабричных инспекторов доносчиками, полицейскими, лишенными чувства справедливости по отношению к фабрикантам.

В Великобритании фабричная инспекция долгое время являлась образцом классического подхода к контролю за производством. Изначально она охватывала лишь крупные промышленные предприятия и фабрики, на которые распространялись соответствующие законодательные нормы. Однако в 1867 году был принят Закон о мастерских, который внес существенные изменения и определил обязательные правила безопасности и охраны труда в этой сфере. В рамках этого закона была установлена максимальная продолжительность рабочего дня для женщин и подростков — 10,5 часа, а для детей до 13 лет — 6,5 часа. Также была запрещена ночная работа детей, подростков и женщин.

В 1871 году надзору государства в лице фабричной инспекции были подчинены мастерские. С этого времени фабричные инспекторы стали называться инспекторами фабрик и мастерских. Для подчеркивания независимости инспекции в Англии они назывались «Его Королевского Величества инспекторы фабрик и мастерских».

До закона 1871 года, чтобы попасть в мастерскую и установить, реализуются ли там законы об охране труда, представители фабричного или санитарного надзора должны были получать специальные разрешения мирового судьи после подробного изложения ему мотивов, вызывающих необходимость в посещении мастерской, причем эти разрешения действовали только в течение 48 часов с момента их выдачи, после чего они теряли свою силу.

С принятием закона 1871 года было учреждено «право свободного входа», то есть каждый инспектор имел право в любое вре-

мя прийти на любое предприятие, как фабричного типа, так и в мастерскую.

В Норвегии надзор распространялся и на различные местные органы самоуправления. В Германии, Австрии, Франции, Финляндии, Люксембурге, Голландии и Румынии промышленные предприятия, кроме семейных, также подвергались контролю. В некоторых европейских странах контролировались все мастерские с механическими двигателями и заведения без двигателей с определенным количеством работников. В Бельгии, Дании, Италии и Норвегии минимальное количество работников для проверки предприятия определялось в пять человек. В Швейцарии надзор инспекции касался только предприятий, где были установлены двигатели, опасные для здоровья. В Венгрии контролировались предприятия с механическими двигателями, где число работников было не менее 20, а там, где применялся женский труд, — предприятия с 10 работниками. В Сербии органы охраны труда надзирали за фабричными предприятиями с двигателями, где работали более 15 человек, на предприятиях без двигателя — более 25 человек. Единственная попытка установить государственный контроль за условиями труда в сельском хозяйстве была предпринята только в Румынии.

Отдельно следует сказать об истории становления надзора за охраной труда работающих на дому. В полной мере инспекция осуществляла надзор в этой области только в Англии, где каждый, кто предоставлял работу на дому, так называемый раздатчик, был обязан вести и хранить у себя поименный список тех, кому выдавалась работа, а также и предоставлять его местному фабричному инспектору. Эти списки передавались в муниципальные советы округов, где жили работавшие на дому. Предполагалось, что благодаря этому инспекторы смогут устранить нарушения прав в этой области и следить за тем, чтобы условия труда надомников соответствовали трудовому законодательству. Об этом говорили изданные в 1891, 1895 и 1901 годах законы, направленные против так называемой потогонной системы. Это означало, что работа на дому не предполагала установления и соблюдения определенной длительности рабочего дня, труд женщин и детей не регулировался нормами, санитарно-гигиенические условия в мастерских были очень плохими, заработная плата — недопустимо низкой и т. д.

В Англии инспекторы пользовались почти неограниченными правами: они подчинялись не местным властям, а центральной власти,

находясь в ведении непосредственно статс-секретаря (министра внутренних дел).

Для получения должности фабричного инспектора в Англии соискатели должны были предварительно сдать письменные и устные экзамены по целому ряду специальных и общих предметов. Они должны были хорошо знать статистику, рабочее законодательство, понимать основы промышленности и экономики вообще, сдать специальный экзамен по химии и физике, санитарии и бактериологии, технике. После экзаменов требовалось пройти двухлетнюю стажировку, затем сдать экзамены по вопросам, касающимся практической работы: по фабричной гигиене и фабричному законодательству.

Во Франции кандидаты проходили испытания еще по целому ряду юридических предметов: административному и уголовному праву и т. д. В Германии в фабричную инспекцию допускались лишь лица, которые не менее трех лет получали специальное техническое образование в высшей школе или которые в течение полутора лет изучали право, а также сдавшие особые экзамены при высшей школе и в специальной комиссии, при центральном органе промышленного надзора. Но даже успешно прошедшие испытание не сразу допускались в фабричную инспекцию, а только после предварительного полуторагодового стажа.

Включение рабочих в инспекцию повлекло за собой снижение требований к экзаменам и создание специальных должностей в виде ассистентов, помощников и т. д. В Англии и Франции в 1906–1907 годах требования к специальным экзаменам для рабочих были смягчены, что проявилось в практических, а не теоретических экзаменационных вопросах. При этом к экзамену могли допускаться только лица, проработавшие на предприятии не менее 10 лет, а на место инспектора — получившие за испытания отметку не менее 15 баллов из 20.

В Англии сравнительно рано стали появляться фабричные инспекторы из среды рабочих. В 1881 году было три таких инспектора, а в 1908 году — уже 8 инспекторов и 12 ассистентов (из общего штата 164 человека).

Во Франции, где экзамены для рабочих были значительно упрощены, в начале XX века трудились 12–15 инспекторов-рабочих.

В других странах рабочие выдвигали только помощников: так, в Австрии (Вена) работали два помощника инспекторов в области охраны труда строительных рабочих. В других странах для рабочих устанавливались специальные должности. В Бельгии специальные делегаты помогали фабричным инспекторам вести работу в обла-

сти горного надзора и в общей фабрично-заводской промышленности. В Голландии имелась специальная категория контролеров рабочих, которые помогали фабричному инспектору в осуществлении надзора.

В некоторых странах с начала XX века наметилась тенденция к привлечению профсоюзных организаций для контроля за охраной труда. В Англии и Франции такая практика сложилась в области труда на подземных работах. Там официальные делегаты помогали инспекторам осуществлять надзор, собирали сведения о применении рабочего законодательства, расследовали несчастные случаи, причем во Франции их деятельность даже оплачивалась государством. В Италии представители местных профессиональных союзов имели право требовать от фабричного инспектора предоставления сведений о том, как реализуются законы об охране труда и праздничном отдыхе, и указывать им на выявленные нарушения.

Институт фабричной инспекции везде был централизованным. Инспекторы обычно являлись представителями центрального правительства. В Англии, например, фабричные инспекторы подчинялись Его Величеству через статс-секретаря: они непосредственно ему писали доклады, им назначались и представлялись к увольнению. Это делало их независимыми не только от предпринимателей, но и от муниципальных и земских учреждений.

В Германии инспекторы также подчинялись Министерству внутренних дел. В Австро-Венгрии, Италии инспекторы были подведомственны Министерству торговли и промышленности, в Бельгии и Франции — Министерству труда.

В некоторых странах для руководства инспекторами создавались особые органы на местах. Во Франции окружные инспекторы подчинялись непосредственно центральной власти, а участковые — местным органам самоуправления, департаментам. Во всех странах инспекторы избирались пожизненно, чтобы обеспечить им максимальную независимость: так они не боялись, что будут уволены.

Только в Швейцарии инспекторы назначались Союзным советом на три года и оставались на следующий срок, если были пригодны.

Одна из главных обязанностей фабричных инспекторов заключалась в испытании паровых котлов и вообще техническом надзоре за безопасностью фабрично-заводского производства. Во многих странах фабричные инспекторы выступали посредниками между фабрикантами и рабочими во время конфликтов и участвовали в работе различных примирительных комиссий. Во Франции для этого имелись

палаты труда, в Бельгии — советы труда, в Германии — промышленные суды, которые разбирали конфликты между рабочими и предпринимателями. В Венгрии же фабричные инспекторы выступали как судебный орган между фабрикантами и рабочими.

В начале XX века возникла необходимость в создании специальной женской инспекции труда, которая наблюдала бы исключительно за охраной женского и детского труда. Мотивировалось это тем, что женщины-работницы не могут в достаточной степени доверять инспектору-мужчине, только женщина-инспектор сможет понять работницу и узнать ее нужды. Кроме того, утверждалось, что мужчина не может охранять детский труд, что с этим справится только женщина-мать, которая должна взять на себя охрану труда малолетних и подростков.

На Западе создание женской инспекции труда было связано с феминистским движением, борьбой за допуск женщин к свободным профессиям и на административные посты. В западных государствах долгое время женщины в инспекцию труда вообще не допускались.

В Англии первая фабричная инспектриса появилась в 1893 году. Весьма характерно, что профессиональные союзы в тот момент, когда была избрана первая женщина-инспектор, создали специальный фонд материальной поддержки женщин, которые будут обращаться к инспектрисам. К 1909 году в Англии было уже 18 инспектрис из 182 инспекторов. С 1898 года женщины стали допускаться в орган надзора, но не как инспектрисы, а как ассистентки, а к 1909 году их было 90 из 654 инспекторов. В 1910 году 18 женщин работали во французской инспекции, 7 — в Голландии, 5 — в Австрии, по 2 — в Финляндии и Бельгии, по одной — в Дании, Норвегии, Италии.

Параллельно с охраной труда в Европе начал устанавливаться контроль за гигиеной труда. В 1844 году в Англии было принято решение о привлечении врачей к определению возраста малолетних и подростков. В дальнейшем врачи стали привлекаться и к другим сторонам проведения санитарной охраны труда.

С 1901 года стали назначаться специальные фабричные врачи («свидетельствующие врачи»), которые могли продолжать заниматься общей медицинской практикой, но были обязаны обслуживать промышленное производство и подчинялись статс-секретарю, как и фабричная инспекция. На них возлагались следующие обязанности: проверка возраста малолетних и подростков до 16 лет и освидетельствование их в тех случаях, когда возникало сомнение в том, может ли малолетний по состоянию здоровья выполнять определен-

ную работу; расследование с медицинской стороны совместно с фабричным инспектором всех несчастных случаев и увечий; периодические осмотры рабочих при поступлении на работу на вредные производства и в ходе работы; определение занятий, где не мог использоваться детский труд; общесанитарный надзор за фабриками и заводами. Эти врачи не служили в органах инспекции, они могли работать в больницах и муниципалитетах, причем с ними заключался определенный договор, по которому они часть своего времени занимались этой работой.

В 1910 году число фабричных врачей в Англии достигло 2248, то есть было в 10 раз больше числа фабричных инспекторов.

Ряд стран стремились привлечь специалистов-врачей к делу охраны труда. В Бельгии часть фабричных инспекторов назначалась из врачей, которые обслуживали преимущественно отрасли, оказывающие вредное воздействие на организм, и выполняли ряд специальных санитарных функций по обслуживанию всей промышленности. В помощь им приглашались специальные врачи, которые периодически посещали вредные производства и являлись постоянными консультантами фабричных инспекторов.

Впервые вопрос о международной охране труда был поднят в 1841 году, когда при обсуждении проблемы ограничения детского труда во французском парламенте депутат Даниэль Легран предложил создать международную комиссию, которая обсудила бы конкретные мероприятия в области международной охраны труда и подготовила бы международный закон о промышленности. Даниэль Легран считал необходимым созвать специальный международный конгресс, но данная инициатива не получила поддержки.

В 1881 году эта инициатива имела продолжение, однако и тогда крупные промышленные державы отнеслись к ней отрицательно. Французское правительство посчитало невозможным вмешиваться в отношения между хозяевами и рабочими и ограничивать без особой нужды свободу труда, тем более связывая себе руки на международном уровне. Австрийское правительство выразило сомнение в возможности вообще достичь международного соглашения по вопросу законодательства об охране труда, так как экономическое положение стран существенно различается.

Политика невмешательства правительства в трудовые отношения называлась теорией невмешательства или манчестерства. Она возникла на основе практики трудовых отношений в крупном английском городе Манчестере, где было сосредоточено большое количество

хлопчатобумажных фабрик. В соответствии с данной теорией государство не должно было вмешиваться ни в отношения промышленников между собой, ни в отношения труда и капитала. Эта теория отражала анархию производства периода первоначального накопления капитала. Ее сторонники утверждали, что охрана труда противоречит принципу свободы, препятствует зарабатывать работнику столько, сколько он хочет, а также вмешивается в его семейные отношения, ограничивая детский труд.

В 1883 году состоялся Съезд швейцарских рабочих организаций, который постановил не обращаться более к властям, а начать пропаганду среди иностранных рабочих организаций для оказания давления на свои правительства. В качестве основных требований были отмечены: 1) установление максимального 8-часового рабочего дня; 2) запрет детского труда до 15 лет; 3) ограничение женского труда; 4) запрет некоторых вредных для здоровья производств. Для ведения агитации была избрана специальная комиссия.

В 1884 году на Конгрессе французских социалистов была признана необходимость государственной охраны труда.

В начале 1885 года социал-демократические депутаты германского парламента внесли предложение о том, чтобы имперский канцлер взял на себя инициативу в проведении международного рабочего законодательства.

В 1897 году в Цюрихе состоялся съезд, оказавший существенное влияние на дальнейшее развитие охраны труда. Его участники детально обсудили ряд серьезных вопросов в этой области. Единогласно была признана необходимость установления одного дня отдыха в неделю для работников во всех странах.

Однако вопрос о воскресном отдыхе вызвал некоторые дебаты: например, английские рабочие возражали против фиксации воскресенья, указывая, что это не всегда и не повсюду лучший день для отдыха, как, например, в Англии, где в воскресенье закрыты развлекательные учреждения, музеи, театры и прочее, останавливаются даже пригородные поезда. Но в соответствии со старыми традициями было решено требовать воскресного отдыха. Там же, где отдых в воскресенье был невозможен, он мог быть перенесен на другой день недели.

По вопросу о труде малолетних и подростков было вынесено решение добиваться отказа от труда детей до 16 лет. Представители христианских социалистов возражали, указывая, что если эта мера и необходима на фабриках и заводах, то для домашних про-

мыслов ее вводить не следует, так как никто не должен мешать «хорошим» детям помогать своим родителям. В этом вопросе, однако, съезд категорически высказался против всякой эксплуатации несовершеннолетних, даже в собственной семье. Точно так же не было принято предложение не распространять охрану детского труда на сельскохозяйственных рабочих. Не нашло поддержки и предложение христианских социалистов о полном запрете фабричного труда женщин.

Большое значение имело предложение Курти об организации международного бюро по рабочему законодательству, задачами которого являлись сбор и анализ всех материалов и статистики по охране труда.

В 1900 году во время Всемирной выставки в Париже состоялся съезд «сторонников законодательной охраны труда», созданный из ученых-либералов по предложению группы французских социал-реформистов. На этом съезде было образовано Интернациональное рабочее бюро по рабочему законодательству, которое имело постоянную резиденцию в Швейцарии. Всего состоялось семь международных съездов комитета.

Рабочее бюро многое сделало в рамках отдельных отраслей труда, решив ряд весьма важных проблем. Так, оно положило начало научной разработке некоторых вопросов профессиональной гигиены, так как включало в свой состав значительное число видных специалистов и ученых. Ассоциация взяла на себя инициативу по разрешению в международном масштабе вопроса о законодательном запрещении использования белого фосфора при производстве спичек и замене его сравнительно безвредным красным.

Бюро проводило сбор ценных материалов по целому ряду вопросов о вредных условиях промышленного труда. Так, в отдельных комиссиях велось изучение условий работы и профессиональных отравлений ртутью на шляпных фабриках, отравлений свинцом на ряде производств; разрабатывались методы борьбы с сибирской язвой, глистной болезнью у землекопов; изучались условия труда, профессиональные опасности кессонных рабочих, водолазов и т. д. Профессор Зоммерфельд по поручению бюро провел исследование, составив «лист промышленных ядов». Кроме этого, международное бюро детально изучило условия труда на непрерывных производствах, исследовал вопрос о сокращении в них рабочего дня для женщин и детей.

В 1913 году в Берне прошло деловое международное совещание для выработки основ международного соглашения о запрете ночной

работы подростков и ограничении женского труда 10-часовым рабочим днем. Предполагавшийся в 1917 году съезд в Берне не состоялся вследствие начавшейся Первой мировой войны.

1.2. РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОХРАНЕ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ (XVIII — начало XX в.)

Первые законы в области охраны труда в России появились очень давно, раньше, чем в Западной Европе. В 1734 году, в период царствования императрицы Анны Иоанновны, был учрежден надзор за условиями труда в лице одного обер-комиссара и трех комиссаров «для лучшего за фабриками смотрения». В 1744 году, при Анне Леопольдовне, был издан закон, регулировавший работу на фабриках и заводах и ограничивавший время ночной работы («Регламент и работные регулы на суконные и каразейные фабрики»).

Первый фабричный закон был издан в России в 1845 году. Издание этого законодательного акта было вызвано волнениями рабочих (это еще не были организованные стачки или забастовки, а случайные стихийные выступления).

В 1844 году произошло так называемое волнение на Вознесенской бумагопрядильной фабрике в Дмитровском уезде Московской губернии. Для расследования его причин была назначена специальная правительственная комиссия. Она выявила, что на 23 бумагопрядильных Московского района работали 2100 детей, причем в тех же условиях, что и взрослые, то есть без всяких ограничений рабочего времени, часто выполняя самые тяжелые обязанности. В результате этого расследования и появился первый закон, который запретил ночную работу детей, не достигших 12 лет. Этот закон фактически остался под сукном и не дал никаких реальных результатов, так как не устанавливал никаких карательных мер за его нарушение, а также не учреждал специального органа за его соблюдением. Таким образом, результаты первого начинания оказались ничтожными.

С 1850-х годов проявилось стремление к введению законодательных инициатив по охране труда и в среде промышленников. В связи с забастовками был назначен целый ряд правительственных комиссий для выяснения не только ближайших поводов, но и более глубоких условий и причин возникновения трудовых конфликтов, а также поиска путей к их устранению. В 1859 году была создана комиссия при петербургском генерал-губернаторе. По ее данным, на петербургских бумагопрядильных из 8209 рабочих было 616, или 7,5 %, детей в воз-

расте 8–14 лет. Она не только выяснила ряд общих социальных условий, вызывающих конфликты, но и осмотрела значительное количество фабрик и заводов, с тем чтобы регулировать производственные процессы, и сочла необходимым издание кодекса правил относительно предупреждения увечий на фабриках и заводах.

Впоследствии было создано много других комиссий, но ни одна из них не смогла принять соответствующие законодательные меры. Известна Особая комиссия по пересмотру фабричного и ремесленного уставов под руководством члена Совета министра внутренних дел А. Ф. Штакельберга, которая собрала ряд ценных материалов. Эта комиссия выработала проект специального закона о запрете детского труда до 12 лет, так как ранее детям были запрещены только ночные работы. Комиссия предложила установить надзор за охраной детского труда на всех промышленных предприятиях.

Важно отметить, что наибольшее сопротивление введению законодательства по охране труда оказывали предприниматели Московского промышленного района, которые использовали дешевый труд сезонных рабочих. В то время как предприниматели Санкт-Петербурга и Лодзи, испытывавшие недостаток в рабочей силе и использовавшие современное оборудование, стремились выиграть конкурентную борьбу у московских фабрикантов за счет ограничения дешевого женского и детского труда.

В результате обостряющейся внутривластной ситуации в 1878 году издаются правила о праве беспрепятственного посещения фабрик и заводов полицией и жандармерией в любое время для производства обысков и арестов в целях предупреждения волнений.

Однако рост протестов рабочих одними репрессиями было не остановить. В этот период произошли крупные забастовки на Кренгольмской мануфактуре, Новой бумагопрядильне в Петербурге, пушечном заводе в Перми, Иваново-Вознесенске. Последней каплей, переполнившей чашу терпения, стала крупная забастовка в Жирардуве около Варшавы, где бастовали 8 тыс. рабочих. В результате столкновения с полицией и войсками было ранено и убито несколько десятков человек. Эта забастовка окончательно поставила правительство перед необходимостью спешно принимать меры по предотвращению расширения конфликтов. В результате правительство было вынуждено принять ряд мер для борьбы с использованием детского труда, принявшим недопустимый масштаб.

В 1881 году было утверждено Положение о вспомогательных кассах по пенсионному обеспечению горнозаводских рабочих, в соот-

ветствии с которым рабочие могли получать пенсию за увечье или болезнь. Заболевшие рабочие получали от заработной платы на срок до двух месяцев: 1/3 — холостые, 1/2 — женатые и 2/3 — женатые с детьми¹.

Дальнейшие попытки правительства распространить данные правила на другие предприятия не получили поддержки.

В 1882 году в Москве на съезде Русского технического общества были прочитаны два доклада по технике безопасности, в которых предлагались технические средства безопасного ведения работ и анализ причин травматизма.

Правительство приняло первый важный акт в сфере трудовой безопасности — закон от 1 июня 1882 года. Согласно данному закону запрещалось работать лицам, не достигшим 12-летнего возраста, и ограничивалась ночная работа для лиц до 15 лет. Подросткам в возрасте от 12 до 15 лет был установлен 8-часовой рабочий день. Особо ценным в этом законе было указание на создание механизма надзора за его исполнением — появление специального инспекционного учреждения, изначально состоявшего из 9 округов с общим штатом 20 человек.

Принятие этого акта существенно ускорило разработку и принятие законов, касающихся трудовой безопасности. В 1884 году был принят закон об обязательном школьном образовании. В 1885 году впервые была запрещена ночная работа не только для детей, но и для подростков до 17 лет, включая женщин, однако ограничение распространялось только на текстильные предприятия. Также в это время был определен ряд правил, запрещающих детям и подросткам заниматься опасными видами работ.

Кризис 1880-х годов, перекинувшийся на Россию из Европы, поставил фабрикантов перед необходимостью сократить производство. В итоге ряда крупных забастовок 1885–1886 годов, особенно стачки на Никольской мануфактуре Морозова в Орехове-Зуеве, в результате которой было выслано около 800 человек, был принят новый закон. Причины введения этого закона были обнаружены в отчете Государственного Совета за 1886 год. В нем отмечалось, что волнения, которые произошли в фабричных районах Московской и Владимирской губерний, вскрыли многие негативные аспекты жизни рабочих. Отмечалось, что причины беспорядков не были случайными, а связаны

¹ *Иванов Л. М.* К вопросу о страховании рабочих в России // Исследования по социально-политической истории России / редкол.: Н. Е. Носов (отв. ред.) [и др.]. Л. : Наука, 1971. С. 329–334.

с неправильными отношениями между фабрикантами и рабочими. Недовольство рабочих и отсутствие возможности законным путем защитить свои права способствовали стачкам и беспорядкам, сопровождавшимся насилием. Кроме того, накопившееся недовольство среди фабричных рабочих содействовало пропаганде преступного поведения, направленного против государственного и общественного строя. В другой части отчета указывалось, что ситуация непосредственно влияла на честных фабрикантов. Фабрики, которые не могли конкурировать с теми, кто экономил на условиях работы, были вынуждены сокращать оборот и уменьшать производство¹.

Закон 1886 года не только регулировал рабочее время детей и подростков, но и вмешивался во многие аспекты деятельности на фабриках, устанавливая определенные правовые отношения между предпринимателями и рабочими, которые были обязательны для обеих сторон и подлежали наказанию при нарушении. Впервые этим законом вводились обязательные для выдачи всем рабочим расчетные книжки установленного образца. До того расчет производился в конторе завода, и никто не мог проверить его правильность, а сам рабочий не знал, почему он получает определенную сумму заработка и из какого расчета.

В это время также широко применялись штрафы, и бывали случаи наложения штрафов за то, что дети данного рабочего, играя или подравшись, нарушали тишину и спокойствие во дворе недалеко от квартиры управляющего и т. д. Штрафы составляли довольно доходную статью для фабриканта, достигая иногда четверти и даже чуть ли не половины заработка рабочих.

Далее законом было введено требование об обязательстве иметь постоянного заведующего на каждой фабрике, ответственного за постановку дела перед органами надзора — фабричными инспекторами и судом — за нарушения фабричного законодательства.

Отныне договор между рабочим и фабрикантом становился обязательным для обеих сторон. В договоре найма, заносимом в расчетную книжку, должны были обозначаться срок, на который нанимается рабочий, предъявленные ему требования, его обязанности, размер платы, время выплаты заработка и т. д.

Закон впервые предоставлял фабрикантам право увольнять работника, если его заболевание длилось более двух недель, если же болезнь была инфекционной, то трудовой договор расторгался

¹ *Иванов Л. М.* Указ. соч. С. 330.

немедленно. Таким образом, ограничивалась обязанность работодателя оказывать медицинскую помощь работникам. Не устанавливал закон и единообразия в формах и принципах лечения.

Закон 1886 года впервые представил правила взаимоотношений и установил определенную «конституцию» на фабриках.

Однако вскоре началась усиленная агитация промышленников против фабричных законов 1880-х годов, когда после окончания кризиса вновь был отмечен общий промышленный подъем, предприниматели стали принимать меры к их аннулированию или по меньшей мере к сокращению. В целом ряде докладных записок отечественные предприниматели стремились вернуться к старому, особенно выступая против запрещения детского труда. В законе 1890 года, появившемся в результате этого напора, правительство значительно ухудшило положение рабочих по сравнению с прошлыми законодательными актами. Так, была разрешена *непрерывная* 6-часовая работа детей. При двухсменной работе малолетние могли работать по 9 часов в сутки в два этапа (взамен максимального 8-часового рабочего дня по закону 1882 г.). Была разрешена ночная работа детей на стекольном производстве, хотя оно представляло собой одно из наиболее вредных для здоровья, — только потому, что этого требовали интересы стекольных промышленников.

В 1887 году правительство издало правила о добровольном коллективном страховании рабочих предпринимателями, которое осуществлялось в страховых акционерных обществах. Правила регламентировали выдачу пособий и пенсий в случае смерти от несчастного случая, полной или частичной утраты трудоспособности¹.

Под влиянием забастовок 1890-х годов был издан известный закон 1897 года «Правила о продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности», который действовал до последних дней самодержавия.

Существенным завоеванием этого закона являлось ограничение рабочего дня уже не только для женщин и подростков, но и для всех рабочих. Это стало весьма значительным достижением, ибо не во всех европейских странах имелось законодательно закрепленное ограничение рабочего дня. По этому закону рабочий день не должен был превышать 11 часов и 10 часов перед праздниками. В этом законе содержался ряд подробных правил о распределении рабочего времени, перерывах, сменах и т. д. Закон 1897 года имел важное значение

¹ См.: Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. 2-е изд. М.: Тип. А. С. Суворина, 1904. С. 233–235.

еще и потому, что в каждой его статье имелось определенное указание, какое наказание постигнет нарушившего этот закон.

Надзор за исполнением закона должна была осуществлять фабричная инспекция, которая была учреждена в 1882 году. Ее целью являлся надзор за выполнением требований охраны труда по отношению к малолетним. Среди инспекторов были экономисты, юристы, врачи, причем последние играли важную роль в деятельности фабричной инспекции.

Согласно § 33 Устава о промышленном труде должность инспектора мог получить человек, имеющий высшее техническое образование. Впоследствии было создано специальное отделение фабричной инспекции при общеэкономическом факультете Московского коммерческого института, по окончании которого требовалось выдержать специальное испытание при особой комиссии, созданной при Министерстве торговли и промышленности, по довольно сложной программе, немного отличающейся от вышеприведенных западноевропейских.

Подробные годовые отчеты инспекторов представляют собой уникальный источник для исследования рабочего быта, условий труда и профессиональной гигиены. Впоследствии фабричная инспекция была подчинена полиции, что значительно снизило эффективность ее работы.

В § 1 Наказа фабричной инспекции (издания 1910 г.) говорилось: «Общий местный надзор за соблюдением должного благоустройства и порядка на фабриках и заводах лежит на местном губернском начальстве и осуществляется при содействии местных по фабричным и горнозаводским делам присутствий, чинов фабричной инспекции и полиции по принадлежности»¹.

На то, что они, по мысли законодателей, должны были выполнять функции чиновников, указывает следующий факт: во многих странах, например в Англии, подчеркивалось, что фабричные инспекторы независимы от правительственных органов (там они назывались Его Королевского Величества инспекторами фабрик и заводов). В России же во всех официальных документах инспекторы именовались *чинами* фабричной инспекции.

Так, § 15 Наказа говорит о том, что местные чины фабричной инспекции обязаны были незамедлительно доводить до сведения губернского начальства обо всех случаях открытых беспорядков,

¹ Наказ чинам фабричной инспекции. СПб., 1910. С. 4.

забастовок, волнений и других нарушений закона, извещая об этом и местную полицию. Высшие органы фабричной инспекции должны были принимать участие в ликвидации стачек¹.

Циркулярами 8 апреля 1879 года и 12 августа 1897 года инспекторам предписывалось разъяснять рабочим, что стачкой ничего нельзя добиться, и для реального доказательства этого утверждения запрещалось делать уступки рабочим даже в тех случаях, когда они правы и имелись явные нарушения законодательства со стороны хозяина, до тех пор пока стачка не прекратится и все не выйдут на работу.

Осуществляя контроль за соблюдением законодательства, фабричный инспектор выполнял нотариальные задачи. Он утверждал трудовые договоры, формы расчетных книжек, правила внутреннего распорядка, табели и расценки заработной платы, цены в продовольственных лавках, список имеющихся там продуктов и т. п.

По существовавшему законодательству в большинстве важных для рабочих нарушений законов (по вопросу о заработной плате, при увольнении без предупреждения, принуждении к сверхурочным работам, плохом санитарном состоянии предприятий, технической опасности, вызвавшей увечье, и т. д.) судебные дела могли возбуждаться лишь по инициативе самого потерпевшего. В других случаях фабричный инспектор лишь составлял протоколы о нарушениях законов, если этого не сделала ранее полиция, особенно при несчастных случаях. При этом только некоторые дела направлялись прямо в суд, а о других информация доводилась лишь до сведения местных по фабрично-заводским и горным делам присутствий. Суды обычно ограничивались ничтожными штрафами, уплата которых не представляла собой серьезной кары для фабрикантов.

Губернская дирекция по фабричному и горному надзору являлась главным органом контроля на фабриках и заводах. Состав этого органа был весьма интересен: главой был губернатор, а членами — вице-губернатор, прокурор, начальник жандармерии, старший фабричный инспектор и местный инженер. Для увеличения авторитета дирекции в нее также входили четыре члена от местных предпринимателей.

Дирекция выполняла ряд важных функций: 1) издавала обязательные местные постановления; 2) консультировала инспекторов в спорных случаях; 3) принимала решения практически по всем вопросам, возбуждаемым фабричными инспекторами в их протоколах (предприниматели зачастую привлекались в суд исключительно за нарушение

¹ Наказ чинам фабричной инспекции. С. 8.

законодательства о труде несовершеннолетних); 4) рассматривала жалобы на постановления фабричных инспекторов.

На всероссийском уровне система надзора за охраной труда подчинялась Главному по фабричным и горнозаводским делам присутствию, созданному при Министерстве торговли и промышленности. В него входили 19 крупных чиновников (в их числе — директор департамента полиции, представители министерств военного, юстиции и земледелия и т. п.), 7 представителей от фабрикантов и 2 от горнопромышленников. Главное присутствие было создано в 1899 году, после чего местные присутствия были лишены права издавать обязательные постановления о содержании предприятий с точки зрения их безопасности и санитарного состояния.

Помимо издания инструкций, наказов и правил в соответствии с существующими законами и в интересах обеспечения безопасности и нравственности рабочих, главной задачей была отмена всех незаконных постановлений и решений местных органов, а также рассмотрение жалоб на них в кассационном порядке и т. д. Главное собрание, которое проводилось на короткие сессии раз в год или даже реже, выполняло эти функции. За 15 лет существования были разработаны и установлены специальные санитарные нормы только для ртутных рудников, работ со свинцом и хромпиком. Общие санитарные и технические постановления были изданы только в 1913 году и не вступили в силу из-за начавшейся войны.

Одним из главных недостатков всей системы надзора являлся крайне ограниченный круг лиц и предприятий, которые подчинялись надзору фабричной инспекции. В законе не было прямого указания, на кого распространяется ее надзор.

Отсутствие точных указаний в законе открывало широкое поле для произвола на местах. Обычно фабричная инспекция руководствовалась циркулярами из центра, часто весьма несогласованными; так, сначала предполагалось считать подлежащими надзору инспекции все предприятия и заведения, работающие с механическим двигателем, а из остальных — те, где работало не менее 16 человек. В 1904 году эти нормы были значительно повышены (требовалось уже, чтобы число работающих было не менее 20 человек). Но, помимо этого, у промышленников имелась возможность выйти из-под контроля фабричной инспекции. На предприятия ремесленного типа надзор мог быть распространен только специальным постановлением губернского фабричного присутствия. В свою очередь, такое постановление в любой момент могло быть отменено главным

по фабричным и горнозаводским делам присутствием, которое также часто освобождало от надзора фабричной инспекции уже подчиненные ему прежде предприятия под тем предлогом, что они ремесленного, а не фабрично-заводского типа.

Всего за первые шесть лет своего существования (до 1906 г.) Главное присутствие освободило от надзора фабричной инспекции 4657 предприятий с числом рабочих до 50 тыс. человек.

В результате законы по охране труда часто оставались только на бумаге, а фабричная инспекция была бессильна что-либо сделать, даже при желании отдельных ее членов, в пользу работников. В то же время фабричная инспекция не пользовалась ни малейшим доверием среди рабочих. Последние обычно видели в фабричном инспекторе друга и защитника фабриканта. Подмечая, что инспектор при своих посещениях предприятий всегда останавливается у управляющего или хозяина, угощается у него прекрасными обедами, пользуется его лошадьми, рабочие обычно считали его подкупленным. Поэтому некоторые фабричные инспекторы, чтобы не давать рабочим поводов для подозрений, принципиально не пользовались никакими, даже самыми мелкими и вполне законными услугами предпринимателя или администрации.

Необходимо отметить вклад российских ученых в развитие охраны труда. Русский ученый Л. А. Пресс в 1891–1894 годах опубликовал три тома по вопросам техники безопасности¹. В то же время была издана книга Н. М. Лямина «Охрана жизни и здоровья работающих», в которой впервые были изложены вопросы промышленной гигиены и техники безопасности.

На съезде фабричных врачей в 1901 году, на котором обсуждался вопрос о фабричной инспекции, представители рабочих высказались об инспекторах весьма определенно. Так, например, делегат Мурохин в своей речи сказал: «Я, представитель профессионального союза сапожников, хочу сказать свое слово о фабричной инспекции. В настоящее время фабричная инспекция не стоит на точке зрения охраны труда; не может быть действительной охраны труда потому, что в этой фабричной инспекции не принимают участия фабрично-заводские рабочие». Делегат Смирнов отмечал: «Фабричные инспекторы исполняют многие возложенные на них обязанности, но не выполняют главной задачи. Инспекция только то-

¹ Пресс Л. А. Защита жизни и здоровья рабочих на фабриках и заводах. СПб. : Изд. К. Л. Риккера, 1894. Вып. 3. С. 134.

гда будет стоять на высоте своего положения, когда будет выбрана рабочими»¹.

Такое недоверие усиливалось нередко происходящими на глазах рабочих случаями, когда рабочий, который при посещении предприятия фабричным инспектором обращался к нему с жалобой или давал показания об условиях труда, затем оказывался в жандармском управлении или просто был уволен с работы. Это не значило, конечно, что в этом был повинен фабричный инспектор. Иногда сам предприниматель высматривал тех людей, которые «имели наглость» высказывать открыто свое недовольство, но понятно, что эти факты не могли способствовать укреплению доверия к фабричной инспекции.

Для предпринимателей фабричная инспекция также была «бревном в глазу», так как она мешала полному их самовластию на фабрике. Они считали, что инспекция слишком часто вмешивается в их патриархальные отношения с рабочими.

Наиболее отсталые элементы русской промышленности представляли себе охрану труда чем-то чудовищным и совершенно недопустимым. Иначе думали передовые круги предпринимателей, стремившихся организовать производство на европейский лад. Этой группе промышленников охрана труда не казалась столь опасной, так как это способствовало увеличению производительности труда.

Все это нашло отражение в ряде выступлений на упомянутом съезде фабричных врачей в 1901 году.

На съезде фабричных врачей в 1909 году все единогласно сошлись во мнении, что фабричная инспекция в старом виде ни на что не годится, и предлагали целый ряд проектов по ее изменению. Предлагалось увеличить численность кадров фабричной инспекции, чтобы они действительно посещали все предприятия, распространить их надзор значительно шире, чем было установлено существовавшими законами. В ряде выступлений высказывались предложения о привлечении профессиональных союзов к делу охраны труда. Государство должно было принять все меры, чтобы установить мирные отношения между рабочими и предпринимателями, сведя к минимуму возможные конфликты.

Большим завоеванием рабочего движения стало принятие закона от 2 июня 1903 года «Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их

¹ Труды Первого Всероссийского съезда фабричных врачей и представителей фабрично-заводской промышленности, изданные Правлением Моск. о-ва фабричных врачей : в 2 т. / под ред. Д. И. Орлова. М., 1910. Т. 2. С. 435–438.

семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности».

В соответствии со ст. 2 данного закона издержки по обеспечению пострадавших рабочих должен был нести работодатель. Однако работодатель освобождался от ответственности, если увечье произошло по вине самого работника.

Рабочему было трудно доказать свое право на пенсию по увечью, так как по закону от 2 июня 1903 года ему требовалось доказать, что несчастный случай произошел по вине работодателя, а не по неосторожности самого работника. Опасаясь потерять работу, рабочие старались скрыть полученные травмы¹.

При временной потере трудоспособности работник получал 50 % заработной платы, а при постоянной — 66,7 %². Если работодатель отказывался оплачивать увечье работника, то давность иска составляла два года³.

Существенным недостатком данного закона являлась зависимость потерпевшего от кредитоспособности предпринимателя, так как в случае его банкротства все выплаты прекращались. Не менее опасной для работника являлась ст. 54 закона, в соответствии с которой стороны могли договориться о единовременной выплате пособия, что уменьшало его размеры.

Именно требования профсоюзов побудили работодателей и ученых посмотреть на разрешение вопросов охраны труда с научной точки зрения.

В Санкт-Петербургском технологическом институте профессор Н. А. Шавалов читал курс «Техника ограждения машин». В 1910 году этот же курс читался в Политехническом институте. В этом же году вышел первый учебник по технике безопасности.

В 1911 году отдел промышленности Министерства торговли и промышленности представил проект «Правил о мерах безопасности работ в заведениях фабрично-заводской промышленности».

В 1912 году были приняты законы о страховании рабочих от несчастных случаев и обеспечении их на случай болезни. В соответствии с законом о страховании рабочих не мог обращаться с ходатайством об изменении размера вознаграждения непосредственно в суд

¹ Хейсин М. Л. Закон 2 июня и государственное страхование рабочих от несчастных случаев // Труды Первого Всероссийского съезда фабричных врачей и представителей фабрично-заводской промышленности. Т. 1. С. 397.

² Крузе Э. Э. Условия труда и быта рабочего класса России в 1900–1914 гг. М. : Наука, 1981. С. 55.

³ Там же.

без обращения в страховое товарищество. Страховые общества могли принуждать рабочих к соглашениям без письменного оформления мирового соглашения¹.

Закон об обеспечении рабочих на случай болезни объединял их в больничные кассы. Для создания больничной кассы требовалось не менее 200 работающих на предприятии. По закону деятельностью больничной кассы руководил владелец предприятия или чиновники. Только проведенная социал-демократами и профсоюзами «страховая кампания» позволила рабочим добиться своего представительства в больничных кассах.

31 марта 1913 года Правила были утверждены министром торговли и промышленности. В соответствии с текстом первоначально вводилось в действие только 56 второстепенных условий. Остальные, определявшие основу техники безопасности, например увеличение проходов между станками, ограждение станков, вентиляция в цехах, должны были вступить в силу только с 1 июля 1916 года².

После Февральской революции, 20 апреля 1917 года, орган страховой группы большевиков «Страхование рабочих» выступил с предложением ввести выборную рабочую инспекцию. Однако Временное правительство предложило придать инспекции государственный статус, назвав ее трудовой инспекцией.

Согласно проекту инспекторы не избирались, не были ответственны перед кем-либо и назначались правительством по общему порядку. Они должны были окончить высшее образовательное учреждение и как минимум год состоять на должности ассистента. При этом каждый кандидат должен был пройти специальное испытание перед комиссией при Министерстве труда. В самой инспекции существовала иерархия чиновников, где над участковыми инспекторами стояли окружные инспекторы. Назначение окружных инспекторов осуществлялось Министерством труда из лиц с минимум трехлетним стажем работы на должности участкового инспектора.

Для привлечения рабочих к инспектированию предприятий планировалось создание специального института ассистентов. Выдвижение ассистентов должны были осуществлять профсоюзные организации. Однако ассистенты не обладали никакими правами, а могли

¹ Элиасон Л. Я. Законы об отношениях между предпринимателями и рабочими в области фабрично-заводской промышленности. СПб. : Тип. М. М. Стасюлевича, 1908. С. 135–136.

² Собрание узаконений и распоряжений Правительства. СПб. : Тип. Правительствующего Сената, 1913. Ст. 1515.

работать только под присмотром инспектора труда, выполняя его указания. Им разрешалось осматривать протоколы нарушений. Только после четырехлетнего стажа работы рабочие-ассистенты могли стать инспекторами труда.

Органы, руководящие инспекцией труда, были созданы на принципах паритета — с участием рабочих и предпринимателей, а также представителей чиновников. Эти органы по проекту назывались окружными палатами труда, которым почти в полной мере были переданы все функции старых фабрично-заводских присутствий. Они издавали местные обязательные постановления по различным отраслям труда, специальные правила, имеющие отношение к управлению предприятием, инструкции и правила в развитие законов по охране труда.

Окружные палаты имели ряд функций, которые делали их непосредственными руководителями инспекторов труда. Так, они разрешали все конфликты и отменяли незаконные распоряжения.

Над окружными палатами труда по проекту должна была стоять главная палата труда — центральный руководящий орган, который издавал бы все правила по охране труда, руководил надзором, разрешал жалобы на местные органы. Главная палата труда создавалась бы под председательством министра труда из двух членов от Министерства труда, одного члена от Министерства юстиции, 20 представителей от профессиональных организаций предпринимателей, 20 представителей от профессиональных организаций рабочих, по одному представителю от предпринимателей и рабочих каждой окружной палаты труда, по одному представителю от земского и городского самоуправления.

Выборные члены палаты труда избирались сперва на один год, при последующих созывах — на два года. Главная палата труда созывалась не реже двух раз в год. Ясно, что такой громоздкий орган почти из 50 человек не мог быть дееспособным.

В промежутках между сессиями палаты труда должен был функционировать комитет главной палаты труда, который вел текущую работу, разрешал жалобы, поступавшие с мест, разбираал отдельные конфликты интересов в палатах труда, отменял неправильные постановления окружных инспекторов и палат труда.

Этот проект так и остался на бумаге и даже не был опубликован.

Попытки Временного правительства после победы Февральской революции 1917 года ввести элементы социального партнерства

в практику охраны труда не имели успеха из-за острой социально-политической борьбы в период русской революции 1917 года.

С марта 1917 года в профсоюзах и фабрично-заводских комитетах (ФЗК) стали создаваться специальные расценочные и тарифные комиссии, которым поручалась разработка положений об условиях труда и рисках производства. Спорные вопросы по охране труда, возмещениям за увечье на производстве разбирались в примирительных камерах и конфликтных комиссиях, которые к октябрю 1917 года существовали на 90 промышленных предприятиях¹. Если в них не удавалось разрешить возникшие противоречия, то дело передавалось в Центральную примирительную камеру, созданную в марте 1917 года.

Накануне октября 1917 года в нее поступило 217 дел, из которых большинство было рассмотрено, а оставшиеся 50 дел находились в работе. Такая система разрешения трудовых споров по охране труда целенаправленно воздействовала на предпринимателей.

Уже на III Всероссийской конференции профессиональных союзов (июнь 1917 г.) в резолюции, подготовленной меньшевиками Н. Гарви и И. Астровым по докладу Н. Глебова, отмечалось, что «ФЗК должны стать организаторами контроля за соблюдением законов по охране труда...»²

Долгое время профсоюзам не удавалось добиться от Временного правительства и предпринимателей принятия решений в области охраны труда рабочих. На пути осуществления этого направления профсоюзной работы встали объективные причины: безработица, угроза увольнения рабочих и т. п. Но даже в этих условиях под давлением профессиональных союзов в июле 1917 года Временное правительство приняло решение об учреждении института инспекторов труда, а августе — об ограничении ночной смены для женщин и подростков моложе 17 лет. Правда, при осуществлении последнего постановления допускалось исключение для предприятий, работающих на оборону.

¹ Носач В. И., Лосев С. А. В вихре революционных потрясений. Профсоюзы Петрограда в феврале-октябре 1917 г. СПб., 1995. С. 12.

² Третья Всероссийская конференция профессиональных союзов (с приложением резолюций Второй всероссийской конференции профессиональных союзов). Пг. : Т-во А. Ф. Маркс, 1917. С. 18.

ВЫВОДЫ

Возникновение охраны труда уходит своими корнями во времена промышленной революции начала 1800-х годов. Фабрики и их новые технологии, сложные машины и методы производства быстро распространились по всему Европейскому континенту. Горение и сила пара стали великими движущими силами; революционные изменения произошли в текстильной, транспортной, горнодобывающей, металлургической и других отраслях промышленности; рабочие места и фабрики претерпели инновационную и технологическую трансформацию.

Работникам требовались новые навыки для управления машинами и фабриками, но условия труда не улучшались такими же темпами. Технологический прогресс сопровождался ухудшением условий труда; профессиональные риски стали более серьезными и сложными для предотвращения, что вело к инвалидности, несчастным и смертельным случаям на работе. Одновременно возникли вопросы охраны труда и техники безопасности, поскольку люди почувствовали потребность в защите от новых производственных опасностей и рисков.

Быстрый рост экономики привел к развитию рабочего движения. Помимо вопросов организации труда и заработной платы, одним из основных стимулов этого движения были многочисленные физические стрессы, которым подвергались рабочие, такие как дым, шум, экстремальные температуры, радиация, а также психические проблемы, такие как монотонность, стресс, умственная перегрузка и работа в ночное время. Эти угрозы множились и становились все более опасными, в результате чего рабочие все больше были недовольны условиями своего труда.

Во второй половине XIX века рабочее движение набрало достаточно сил, чтобы требовать и добиваться перемен. Первые современные законы о здоровье и безопасности вступили в силу в Великобритании и Норвегии практически одновременно. Позже социальный протест также подтолкнул О. Бисмарка к публикации первого Закона о безопасности труда в 1890 году в Германии. Этот закон был разработан, чтобы обеспечить безопасные рабочие места, ограничить рабочее время для женщин и молодых работников и запретить работу по воскресеньям.

Национальные инициативы, подобные этим, были положены в основу современной нормативно-правовой базы в области охра-

ны труда. Однако законодательство было не единственным способом обеспечения охраны труда — также были созданы ключевые общественные институты, содействующие ее развитию, такие как инспекции труда.

В ряде других европейских стран рабочие при поддержке профсоюзов отстаивали свое право не подвергаться травматизации. Это превратило охрану труда и технику безопасности в политическую проблему и область, в которой работники и работодатели заключали соглашения о сотрудничестве.

Принципиально иная ситуация сложилась в Российской империи, где до 1917 года практически отсутствовал социальный диалог. Ограничения на деятельность профсоюзов и объединений работодателей не позволяли сторонам заключать соглашения об охране труда.

Вся законодательная деятельность была сосредоточена в руках правительства, которое, несмотря на принятие ряда важных законов в сфере охраны труда, не смогло эффективно реализовать ее на практике.

Глава 2

ЭВОЛЮЦИЯ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА В РОССИИ: ОТ ПРОЛЕТАРСКОЙ ДИКТАТУРЫ ДО РЫНОЧНЫХ РЕФОРМ

2.1. СТАНОВЛЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В ПЕРВЫЕ ГОДЫ СОВЕТСКОЙ ВЛАСТИ (1917–1921)

Установление советской власти принципиально изменило социально-трудовые отношения. Советское правительство провозгласило установление диктатуры пролетариата, что повлекло за собой существенную трансформацию трудового законодательства.

29 октября 1917 года, то есть через четыре дня после перехода власти в руки Советов, было принято Постановление Рабоче-крестьянского правительства о 8-часовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени. Этим законом окончательно было закреплено требование работников о 8-часовом рабочем дне.

В том же декрете устанавливался обязательный перерыв в работе продолжительностью не менее одного часа, праздничный отдых не менее 42 часов, допущение сверхурочных работ только в исключительных случаях с ограничением их 50 днями в году и 4 часами в течение двух суток подряд. Там же имелся и ряд общих положений об охране женского и детского труда (женщинам не разрешалась подземная, ночная и сверхурочная работа, малолетние до 14 лет не принимались на работу, подросткам до 16 лет запрещалась ночная работа, а подземная и сверхурочная — до 18 лет; рабочее время для не достигших 18 лет подростков устанавливалось продолжительностью не более 6 часов).

Несмотря на широту положений того декрета, сразу разрешившего ряд основных проблем рабочих, ему долгое время суждено было оставаться на уровне декларации, что объяснялось рядом причин. Во-первых, отсутствовали органы государственного надзора. Во-вторых, профсоюзное движение формировалось преимущественно кустарно-стихийным способом без общего плана и единых организационных форм. Союзы выстраивались преимущественно в зависимости от профессий, изредка принимая примитивные производственные формы. Большинство профессиональных союзов носили местный характер, не охватывая всех занятых в данной отрасли труда даже в пределах своего района. В-третьих,

сохранялось довольно сильное экономическое влияние предпринимателей.

Только с середины 1918 года началось реальное формирование системы охраны труда. К этому времени не только прошел процесс национализации предприятий, но и произошло организационное укрепление профессиональных союзов.

18 мая 1918 года был издан Декрет об учреждении инспекции труда, воплотивший в жизнь старый лозунг социал-демократии о «выборной рабочей инспекции». Согласно этому декрету надзор над проведением так называемого фабричного законодательства (законодательства в области труда) был передан в руки непосредственных избранников рабочих организаций. С изданием этого декрета была окончательно ликвидирована старая фабричная инспекция. В соответствии с декретом инспекция труда должна была заниматься охраной жизни, здоровья и труда работников и распространялась на все условия жизни трудящихся даже за пределами рабочего места.

Инспекция труда находилась в ведении Народного комиссариата труда и его местных органов (отделы охраны труда). Инспекторы и инспектрисы труда избирались советами профессиональных союзов и общегородскими или окружными страховыми кассами¹.

На инспекцию труда возлагались наблюдение и контроль за проведением в жизнь декретов, постановлений и актов советской власти в области охраны интересов трудящихся масс, а равно и непосредственное принятие необходимых мер по охране безопасности, жизни и здоровья рабочих и работниц².

Инспекторы и инспектрисы труда имели право в любое время посещать места работы, отдыха и жилье трудящихся и их семей.

Декрет прекращал финансирование фабричных инспекторов, которые должны были передать свои архивы в введение Наркомата труда.

В декрете от 18 мая 1918 года отразились новые принципы охраны труда. В то время как по проекту Временного правительства инспекторы должны были быть фактически чиновниками, назначаемыми правительством, а руководство этими инспекторами было возложено на палаты труда, сформированные на паритетных началах, где половина голосов принадлежала предпринимателям, новый декрет ясно указывал, что инспекторы труда избираются только рабочими организациями в лице совета профессиональных союзов совместно

¹ Декрет об учреждении инспекции труда. Казань : 5-я гос. тип., 1920. С. 3.

² Там же. С. 4.

с общегородскими или окружными страховыми кассами. При этом подчинялись они отделу охраны труда при Народном комиссариате труда.

В июле 1918 года Народный комиссариат труда (далее — НКТ) был объединен с отделом социального страхования, причем общий отдел вскоре после издания декрета о полном социальном обеспечении трудящихся был переименован в отдел социального обеспечения и охраны труда (Собеструд).

10 июля 1918 года был издан детальный наказ инспекции, и по всей России начались выборы трудовых инспекторов. Параграф 4 декрета гласил, что инспекторы могли избираться двумя способами: по соглашению между советами профессиональных союзов и крупными страховыми кассами или, в случае отсутствия первых в районе, конференциями из страховых и профессиональных организаций при равном представительстве. Избранные инспекторы и инспектрисы труда подлежали утверждению областными комиссарами труда.

Деятельность инспекции труда прежде всего была направлена на популяризацию принципов обеспечения безопасности и здоровья работников, а также соответствующего законодательства. Инспекторы проводили рассылку нарядов по комитетам фабрик и заводов, организовывали специальные конференции и обширные собрания, где, ознакомившись с условиями предприятия, знакомили работающих с ключевыми аспектами обеспечения безопасности труда. Ежедневная работа инспекторов по обследованию предприятий заключалась не только в контроле, но и в непосредственной реализации постановлений в области охраны труда, которые были приняты после революции. Фактически инспекторы труда выполняли функции инструкторов, осуществляя ознакомление фабрично-заводских и других аналогичных комитетов с действующим законодательством и помогая воплощать его на практике. При этом инспекторы в своей деятельности опирались на профсоюзы.

В дальнейшем подотделом охраны труда был издан специальный циркуляр (от 25 декабря 1918 г. № 19), который не только ставил выбор инспектора труда в зависимость от центров профессионального движения, но и прямо указывал, что инспекторы труда в своей деятельности являлись органами профессиональных союзов. В циркуляре подчеркивалось, что не только общее руководство, но и контроль над деятельностью всех инспекторов труда находился в руках профессиональных союзов. В любой момент каждый инспектор труда, не отвечающий требованиям или недостаточно активно работающий,

мог быть отозван местным объединением профессиональных союзов и заменен более подходящим кандидатом.

31 января 1920 года было издано специальное постановление, касающееся вопросов устранения и перемещения всех агентов надзора. Об инспекторах труда в нем говорилось следующее: «Инспекторы труда, как выборные рабочими производственными союзами, могут отзываться со своих постов местными советами (бюро) профсоюзов.

Исполкомы или местные отделы труда могут отстранять инспекторов труда от занимаемого ими поста, входя с соответствующим мотивированным представлением в местные объединения профсоюзов. В случае разногласий вопрос окончательно разрешался НКТ по соглашению с ВЦСПС. В случае отстранения или отзыва инспектора труда в обязанность местного отдела труда входило извещение отдела охраны труда Народного комиссариата труда.

Отделу охраны труда Народного комиссариата труда принадлежит право отзывать инспекторов труда из обслуживаемого им участка в непосредственное распоряжение Центрлохрантруда»¹.

Все специалисты в сфере надзора за охраной труда разделялись на инспекторов технических (учрежденных по постановлению Народного комиссариата труда от 8 августа 1918 г.) и санитарных (по постановлению Наркомтруда от 3 марта 1919 г.).

Техническая инспекция начала организовываться летом 1918 года, причем основные ее кадры формировались на основе старых фабричных инспекторов, которые соглашались при новой власти выполнять функции, связанные с охраной труда. Дальнейшее расширение рядов технической инспекции тормозилось тем, что большинство инженеров стремились трудоустроиться в органах совнархозов, где были высокие оклады. Таким образом, к 1919 году в России насчитывалось 102 технических инспектора².

Формирование санитарной инспекции столкнулось с трудностями. В России было крайне мало врачей, которые могли контролировать профессиональную гигиену и фабричную санитарию. Во многих губерниях как необходимый компромисс в переходное время устанавливалась постоянная организационная связь с санитарными организациями или отдельными врачами отделов здравоохранения, которые выполняли функции санитарной инспекции, работая в этой области

¹ Декрет об учреждении инспекции труда. С. 4.

² *Калун С. И.* Охрана труда за 2 года пролетарской революции. 1917–1919 гг. М. : 3-я гос. тип., 1920. С. 5.

в тесном контакте с инспекцией труда и непосредственно подчиняясь местным секциям социальной охраны труда.

Некоторое изменение в общую схему организации надзора по охране труда внесло издание в июне 1919 года Положения о государственном техническом надзоре. Положение освобождало технических инспекторов от задачи испытания котлов, позволяя им сосредоточиться на инспектировании охраны труда. Вновь образующийся орган, как в центре, так и на местах, создавался на паритетных началах из представителей Народного комиссариата труда и Высшего совета народного хозяйства (далее — ВСНХ), причем первому предоставлялось право вето по вопросам техники безопасности.

Большое количество профессий и даже целый ряд отдельных производств остались вне обслуживания инспекцией труда. Большинство инспекторов, вышедших непосредственно из среды рабочих крупных предприятий, ограничивали круг своей работы исключительно фабриками и заводами. В то же время все мелкие ремесленные и полукустарного типа промышленные заведения, конторы, общественные, государственные и торговые учреждения, гостиницы, кафе, трактиры, столовые, бани, парикмахерские, больницы, аптеки и тому подобные, где трудящиеся работали небольшими коллективами, оставались вне поля зрения инспекции труда.

Профессиональным союзам совместно с НКТ пришлось создавать новые организационные формы внеучастковой инспекции. Эта инспекция строилась каждым отдельным профсоюзом, обслуживая только одно производство или отдельные отрасли народного хозяйства. Работая в тесном контакте со своим союзом, инспекторы труда в то же время входили в общую систему инспекции, являясь непосредственными представителями Наркомтруда. Были созданы следующие виды внеучастковой инспекции: железнодорожная, водная, связи, строительных рабочих, торговых служащих. Впоследствии была создана сельскохозяйственная инспекция труда. На мелких предприятиях действовали специальные инспекторы, работающие вне крупных фабрично-заводских предприятий.

В изданном в декабре 1918 года Кодексе законов о труде была предпринята попытка объединить весь накопившийся законодательный опыт в сфере охраны труда.

В области продолжительности рабочего времени Кодекс законов о труде устанавливал 8-часовой рабочий день и 7-часовую ночную смену. В то же время во вредных производствах рабочее время, согласно кодексу, могло быть сокращено еще больше. Широкому

применению сокращения рабочего дня препятствовала общая разлуха, требующая максимального напряжения всех сил и заставляющая избегать мероприятий, которые могли бы дезорганизовать производство.

Но все же в отдельных отраслях промышленности произошло сокращение рабочего времени: так, в табачном и махорочном производствах был установлен 7-часовой рабочий день. В газовом производстве, аминном отделении резиновых заводов, а также на плавке и заливке мелинитом и тротилом снарядов и на нитрации на заводах взрывчатых веществ был установлен 6-часовой рабочий день, а для радиотелеграфистов — 4-часовой.

При назначении сверхурочных работ требовалось получить разрешение инспектора труда по соглашению с профсоюзом, а в исключительных случаях, когда сверхурочные работы становились постоянным явлением, — разрешение центра. Оплачивались сверхурочные в полуторном размере (согласно тарифному положению) для всех, кроме лиц выше 20-го разряда, которым оплачивалось не более 25 сверхурочных часов в месяц, и то в обычном размере.

В тех случаях, когда работа, как правило, не могла продолжаться ежедневно 8 часов (как, например, у кочегаров на паровозах и т. д.), устанавливалась обязательная компенсация в виде свободного времени в следующие дни, так чтобы общий недельный итог не превышал нормы.

Для всех трудящихся устанавливался еженедельный отдых продолжительностью 42 часа без перерыва. С этой целью для всех видов физического труда накануне дня отдыха работа заканчивалась на 2 часа раньше. В непрерывных производствах и для лиц, несущих непрерывное дежурство (сторожа и другие сходные профессии), эти 2 часа оплачивались как сверхурочные.

В октябре 1919 года вышло постановление, согласно которому после суточных дежурств предоставлялся свободный день и сверхурочные часы оплачивались в ординарном размере. Тем, кто не получал нормального отдыха в воскресный день, выходной предоставлялся среди недели. Помимо обычного еженедельного отдыха, Кодексом законов о труде устанавливалось еще 6 праздничных дней и 10 дней отдыха, определяемых местными советами профессиональных союзов согласно традициям местного населения, без оплаты.

Согласно Кодексу законов о труде впервые в мире вводились периодические очередные отпуска с целью восстановления потраченных во время работы сил и здоровья для всех рабочих и служащих.

Отпуска устанавливались продолжительностью один месяц для всех проработавших без перерыва (пусть и на разных предприятиях) не менее года и две недели для проработавших 6 месяцев. Только ввиду тяжелых условий Гражданской войны пришлось временно сократить все отпуска до двух недель. Однако и в 1919 году для всех лиц, работавших в особо вредных условиях, были введены дополнительные недельные и двухнедельные отпуска.

Подробные списки соответствующих производств, мастерских и даже отдельных профессий составлялись подотделом социальной охраны труда НКТ совместно с соответствующим производственным союзом.

Дополнительные двухнедельные отпуска предоставлялись всем малолетним и подросткам.

В области охраны женского труда все основные положения, изложенные в декрете от 29 октября 1917 года, были дополнены декретом от 31 октября 1918 года «О социальном обеспечении трудящихся». Женщинам запрещались ночные, сверхурочные и подземные работы. Однако на ряде предприятий это было совершенно невозможно. В качестве примера можно привести телефонные станции, функционирующие круглосуточно, где работали исключительно женщины.

Военное положение вело к необходимости экономить топливо, что вынуждало промышленные регионы переходить на ночную работу. Ввиду этого в октябре 1919 года было издано постановление Наркомтруда, согласно которому временно разрешался ночной труд женщин, однако при соблюдении целого ряда условий, гарантирующих, что это отступление от требований охраны труда будет применяться только в случае крайней необходимости. Разрешение ночной работы для женщин вводилось для отдельных профессий постановлением Народного комиссариата труда по представлению соответствующего союза. Но и в этих пределах разрешение применять женский труд ночью выдавалось для каждого отдельного предприятия в зависимости от конкретных условий местным инспектором труда.

Инспекция труда также стремилась по мере возможности охранять труд женщин, переводя их с тяжелых, опасных и вредных работ на другие, более соответствующие женскому организму. Был принят целый ряд мер к охране материнства женщины-работницы, так как борьба за здоровье потомства рабочего класса и устранение всех факторов, вредно влияющих на репродуктивные способности женщины, являлись одной из основных задач охраны труда. Все беременные, занимающиеся физическим трудом, освобождались от работ на 8 не-

дель до и после родов, а остальные женщины — на 6 недель до и после родов. При этом женщины получали полное содержание на все время отпуска. На период кормления молодая мать имела право покидать работу через каждые три часа для кормления ребенка в течение двух часов.

После родов женщина получала единовременное денежное пособие в размере пятнадцатикратной минимальной дневной тарифной ставки данной местности, также начиная со дня прекращения получения пособия как роженице ей выдавалось до конца 9 месяцев с момента родов дополнительное пособие на кормление в размере половины прожиточного минимума. Инспекция труда принимала все меры к тому, чтобы по возможности на каждом крупном предприятии были организованы ясли для грудных детей, где матери могли бы оставлять своих младенцев на время работы.

Серьезное внимание уделялось охране труда несовершеннолетних. В связи с повседневной практикой законодательство в этой области постоянно изменялось. В законе от 29 октября 1917 года запрещался прием малолетних работников до 14 лет, с января 1918 года — с 15 лет, с 1 января 1919 года — с 16 лет, а начиная с 1 января 1920 года — даже с 20 лет. Однако на практике это правило оказалось неосуществимым, особенно запрет выходить на работу для молодежи до 20 лет.

Все фабрично-заводские комитеты, от которых в первый период революции полностью зависели прием и увольнение рабочих, перестали принимать на работу подростков, не достигших 14 лет. В то же время инспекция следила за тем, чтобы работники, имевшие возраст ниже разрешенного, были уволены с производств.

В соответствии с Кодексом законов о труде трудовой повинности подлежали лица, достигшие 16-летнего возраста. Это сразу перевело в разряд малолетних огромную группу работающих на фабриках, заводах, в мастерских и канцеляриях подростков от 14 до 16 лет. Производство не могло смириться с быстрым увольнением большого количества подростков, часто занимавших довольно ответственные должности в ходе производственного процесса. Вместе с тем увольнение молодых работников ухудшило материальное положение многих семей в связи с тем, что нередко их заработок имел серьезное значение для бюджета семьи, особенно с большим количеством детей либо нетрудоспособных взрослых.

В то же время возможность предоставить детям обучение в общих или специальных профессиональных школах также была мини-

мальной. При таких условиях увольнение детей с места приложения их труда, не давая им при этом ни образования, ни материального обеспечения, порождало бездельников, а иногда и малолетних преступников.

Ясность в вопрос о труде малолетних внесло тарифное положение и Постановление НКТ от 3 июля 1919 года, согласно которому для малолетних работников от 14 до 16 лет, оказавшихся ко дню издания этого положения на промышленных предприятиях и в хозяйствах, вводился 4-часовой рабочий день, но в дальнейшем прекращался прием новых детей до 14 лет.

Постановление НКТ от 3 июля 1919 года конкретизировало положения труда малолетних, закрепленные в Кодексе законов о труде. Оно устанавливало, что подростки до 16 лет не могут регистрироваться подотделами распределения и учета рабочей силы. Только в исключительных случаях разрешались отступления, когда инспектором труда была подтверждена острая материальная нужда подростка и его семьи и невозможность устроить его в учреждения наркоматов просвещения или социального обеспечения (в дальнейшем в циркулярном порядке было установлено требование об удостоверении врачами того, что предлагаемая работа не представлялась вредной для детского организма). Далее указывалось, что при переходе на 4-часовой рабочий день оплата труда подростка производилась как за полный рабочий день. Все малолетние до 14 лет подлежали снятию с работы с одновременным их материальным обеспечением и размещением по школам. Вся работа по снятию малолетних должна была проводиться под общим руководством инспектора труда, никто не имел права самовольно их рассчитывать из нежелания вводить для них 4-часовой рабочий день.

В развитие постановления от 3 июля 10 августа 1919 года был издан циркуляр НКТ, наркоматов просвещения и социального обеспечения, согласно которому во всех губерниях и уездах создавались постоянные межведомственные комиссии по снятию с работы малолетних, куда, кроме представителей этих трех органов, входили представители местного объединения профессиональных союзов и организации Российского коммунистического союза молодежи. Созыв и организация этих комиссий возлагались на инспекторов труда. Этот циркуляр, носящий характер подробной инструкции, весьма детально предусматривал порядок снятия, формы и размер материального обеспечения как самого малолетнего, так и его семьи и порядок организации для них школьного обучения. Главный мотив циркуля-

ра состоял в том, что сначала требовалось рассмотреть возможность предоставления образования и социального обеспечения и только потом снимать малолетних с работы.

Прежде всего предлагалось снимать с работы малолетних на особо вредных производствах, далее из мелкой кустарной промышленности, где эксплуатация труда достигала максимальных пределов, а затем и со всех остальных предприятий.

Для всех подростков 16–18 лет был сохранен установленный для них еще согласно декрету от 29 октября 1917 года 6-часовой рабочий день.

При сокращении рабочего дня для подростков нередко приходилось сталкиваться с непониманием рабочими и даже фабрично-заводскими комитетами смысла более короткого рабочего дня для несовершеннолетних и политики в области охраны детского труда. Представителям инспекции приходилось постоянно делать доклады, проводить лекции и беседы на эти темы.

Летом 1919 года по соглашению с так называемой Комиссией использования Высшего совета народного хозяйства НКТ было выработано положение об общей производственной одежде, выдаваемой всем рабочим физического труда. Необходимые материалы отпускались Наркомпродом в распоряжение специально организованного при ВЦСПС с участием представителя НКТ отдела прозодежды, который, в свою очередь, распределял ордера между всеми производственными союзами. Одежда являлась собственностью предприятия и рабочему на руки не выдавалась.

Прозодеждой было организовано массовое изготовление спецодежды. Подотделом охраны труда НКТ были выработаны специальные типы одежды, в которых удобство при работе сочеталось с безопасностью, для чего их покрой исключал развевающиеся части, свободные концы, пояса и т. д. На особо вредных производствах, где работники выполняли свои трудовые обязанности в условиях сырости, пара, постоянного пребывания на холоде, опасности заражения и т. д., они получали защитную одежду особого типа, сшитую из специальных материалов (верхнее платье, рукавицы, обувь и т. д.).

Нормы выдачи защитной одежды вырабатывались профсоюзом, утверждались подотделом охраны труда и реализовывались прозодеждой. Во всех случаях, когда одежда рабочего приходила в негодность вследствие несчастного случая, она возмещалась за счет предприятия, причем согласно соглашению между Народным комиссариатом труда и Комиссией использования она беспрепятственно

выдавалась местными органами Комиссариата продовольствия по соответствующему удостоверению инспектора труда.

С большими трудностями столкнулась организация санитарного контроля на предприятиях. В подотделе охраны труда НКТ были разработаны общие санитарные обязательные постановления, постановления о трансмиссиях, паровых котлах, аппаратах, работающих под давлением выше атмосферного, содержании литейных мастерских, бумагопрядилен и пр. Эта работа проводилась и по ряду других производств. Помимо этого, подотделом разрабатывались научные методы изучения профессионального вреда и рациональной организации труда.

С областью охраны труда теснейшим образом был связан жилищный вопрос, входящий одновременно в компетенцию органов Наркомздрава, органов Совнархоза и местных жилищно-земельных отделов. Основными задачами подотдела охраны труда в этой области являлось установление санитарно-технических и санитарно-гигиенических требований и норм к рабочему жилищу и строгий контроль над их проведением. С этой целью им были разработаны обязательные постановления об устройстве и содержании уже существующих постоянных жилищ и временных, служащих для жилья барачков.

Следует отметить, что постепенно сферой охраны труда начали заниматься профессиональные союзы, которые первоначально решали иные задачи. В 1919 году отделами труда и профессиональными союзами было решено организовать при профсоюзах постоянные комиссии по охране труда. Однако длительное время эта резолюция не проводилась в жизнь, и союзы в этой области проявляли мало инициативы. Следует отметить, что такое положение касалось главным образом центрального комитета, между тем как на периферии благодаря деятельности инспекторов труда образовывались соответственные органы. Всюду, где они возникали, как в центрах, так и на местах, им присваивался статус отделов, подобно другим частям союзного аппарата, а не комиссий, создание которых предполагало временный или случайный характер, непостоянный состав и второстепенные задачи.

Создание отделов охраны труда при центральных и местных комитетах союзов и комиссий по охране труда при фабрично-заводских комитетах способствовало быстрому развитию охраны труда. Все это позволяло развивать законодательство об охране труда, опираясь на опыт прежних лет.

Вместе с тем все законы и отдельные предписания инспекции труда действительно выполнялись, так как за этим был установлен жест-

кий массовый контроль всего профессионального движения. Участие профсоюзов в охране труда способствовало повышению заинтересованности работников в ее совершенствовании.

15 декабря 1919 года в НКТ был утвержден наказ для инспекции труда. В соответствии с ним инспектор труда был обязан:

- 1) посещать все предприятия и учреждения своего района;
- 2) устраивать систематические приемы по вопросам охраны труда;
- 3) вовлекать в работу по охране труда местные рабочие организации;
- 4) проводить агитационную и культурно-просветительную работу среди широких рабочих масс для популяризации идей охраны труда;
- 5) участвовать в работе всех смежных государственных органов в части, касающейся охраны труда¹.

Инспектор имел право беспрепятственно посещать предприятия, а администрация была обязана обеспечивать его помещением. Для проведения проверки инспектор мог привлекать технического и санитарного инспекторов.

Особое внимание уделялось контролю за использованием труда малолетних работников. В наказе предписывалось, что проверке подлежат следующие вопросы:

- 1) возраст работающих подростков;
- 2) продолжительность их рабочего дня;
- 3) допускаются ли они на вредные работы;
- 4) не оказывает ли работа «притупляющее» воздействие на их психику;
- 5) посещают ли школу.

Подобные вопросы касались и проверки труда женщин.

Помимо контроля за санитарно-гигиеническим положением на предприятии, инспекторы должны были проверять условия жизни и быта работников. Все несчастные случаи подлежали обследованию с привлечением технического инспектора и местного профсоюзного комитета².

В случае невыполнения администрацией предприятия требований инспектора он имел право обратиться в народный суд. В экстренных случаях по согласованию с фабрично-заводским комитетом инспектор мог временно приостановить работу предприятия³.

¹ Декрет об учреждении инспекции труда. С. 10.

² Там же. С. 28.

³ Там же. С. 31.

Инспектор труда должен был поддерживать отношения с местными и центральными хозяйственными органами, продовольственными и образовательными учреждениями, органами социального обеспечения, жилищными отделами местных советов депутатов, учреждениями здравоохранения.

В декабре 1919 года после объединения народных комиссариатов — труда и социального обеспечения — в организацию под названием «Наркомтрудсобес» был воссоздан самостоятельный отдел по социальной охране труда (сокращенно — Центррохрантруд) с соответствующими подразделениями на местах, для которого было издано положение 23 января 1921 года.

В дополнение к этому положению была составлена подробная инструкция, содержащая точные указания по организации охраны труда. Согласно этой инструкции для руководства практической работой подразделения по социальной охране труда учреждалась коллегия, состоящая из трех лиц. Коллегия избиралась губернским советом профессиональных союзов и утверждалась коллегией соответствующего губернского отдела труда, также утверждались начальник подразделения по охране труда и его заместитель. Все три члена коллегии были постоянно заняты в подразделении. Помимо этого, в коллегии подотдела включались с правом совещательного голоса представители местного комитета Российского коммунистического союза рабочей молодежи и Комиссии работников РКП(б).

Поскольку коллегия подотдела избиралась местным советом профсоюзов, подотдел охраны труда одновременно выполнял функции его отдела охраны труда, в связи с этим на него возлагались обязанности организовывать отделы охраны труда союзов, руководить их деятельностью и давать заключения по всем вопросам охраны труда, возникающим в практике совета союзов.

Подотделом для поддержания постоянной связи с профсоюзами периодически созывались совещания отделов охраны труда всех местных профсоюзов, на которых происходили ознакомление союзов с новыми законоположениями по охране труда и мероприятиями в этой области как центра, так и губернского подотдела охраны труда, координация действий отдельных союзов и обсуждение деятельности губернского подотдела.

Губернский подотдел охраны труда разбивался на следующие секции: надзора, научно-консультативную, организационно-контрольную и санитарно-материальную. Образованные при секциях постоянные комиссии (коллегии) носили совещательный характер при

заведующем. Постановление заведующего секцией, члена коллегии могло быть отменено только коллегией подотдела, но не единолично заведующим.

Основной в губернских подотделах являлась секция надзора. При ней имелась постоянная комиссия в следующем составе: заведующий секцией и по одному представителю от губернских инспекторов труда, технических и санитарных инспекторов, избираемых соответственно каждой группой (курией). Их задачей было помогать своим опытом и специальными знаниями заведующему секцией, руководить деятельностью всех видов надзора.

Деятельность членов комиссии выражалась в том, что каждый просматривал в области своей компетенции отчеты инспекторов, делал по ним свои заключения, вносил свои предложения по отчетам на заседания постоянной комиссии.

Секция надзора руководила деятельностью инспекторов по губернии через секцию надзора в уездах и непосредственно инспекторами в губернском городе. По возможности члены постоянной комиссии периодически сами посещали рабочие места, вызывали для объяснений и инструктирования тех технических и санитарных инспекторов труда, деятельность которых представлялась недостаточно правильной.

В случае необходимости проведения особо важного или ответственного обследования секция надзора специально командировала своего представителя на места. В необходимых случаях производилось прикомандирование менее опытных инспекторов к более опытным.

Секция надзора устанавливала постоянный контакт с местными органами советов народного хозяйства, содействуя через них проведению всех требований инспекции, а также по данным инспекторов выясняла правильность снабжения рабочих и отдельных предприятий губернии предметами санитарно-материального снабжения и доводила это до сведения санитарно-материальной секции.

На основании опыта инспекторов она выясняла необходимость изменения или расширения существующего законодательства и через коллегию подотдела доводила это до сведения Центрохрантруда.

На секцию надзора возлагался ряд организационных задач, направленных на правильную постановку всего института инспекции. С этой целью она устанавливала участки технической и санитарной инспекции труда. Секция надзора выделяла на основании данных технических и санитарных инспекторов труда необходимые запросы

в области специальных компетенций (профессиональной гигиены, санитарии общефабричной и жилищной, техники безопасности и т. д.) и давала соответствующие задания научно-консультативной секции.

В целях координации деятельности всех агентов надзора в губернии секция надзора периодически (не реже одного раза в две недели) созывала совещания всех технических и санитарных инспекторов труда, живущих в пределах губернского города, для координации их деятельности, необходимого структурирования и обмена опытом.

Не реже одного раза в три месяца секция надзора созывала губернские съезды технических и санитарных инспекторов труда. Эти съезды и совещания имели огромное практическое значение, так как здесь выявлялся коллективный опыт, намечались направления работы, обсуждались задачи и т. д.

Задачи научно-консультативной секции определялись положением следующим образом:

а) научная консультация по всем вопросам охраны труда, возникающим в практической деятельности органов надзора;

б) организация под общим руководством центра изучения опасных условий труда и постановка необходимых для этой цели обследований, разработка данных анкет и т. п.;

в) составление проектов местных обязательных постановлений с предоставлением их на утверждение центра;

г) выработка заключений и консультаций, требующих специальных знаний в области техники безопасности и профессиональной гигиены;

д) структурирование органов надзора в специальных (технической и санитарно-гигиенической) сторонах их деятельности.

При этом центр тяжести работы научно-консультативной секции переносился на консультативную деятельность в случаях, требующих серьезной квалификации, по запросам инспекторов труда.

Согласно инструкции Центрохрантруда научно-консультативная секция должна была иметь собственную чертежную и обеспечивать возможность пользоваться всеми имеющимися в данном городе научно-экспериментальными учреждениями, связанными с работой по охране труда (гигиенические лаборатории, научные институты, клиники, научно-технические отделы Совнархоза и т. п.). Однако все серьезные работы научного характера могли проводиться лишь при наличии необходимого аппарата и сведущих руководителей.

Во главе научно-консультативной секции стоял заведующий (член коллегии или специалист). Для ведения постоянной работы научно-

консультативной секции при заведующем образовывалась постоянная комиссия из специалистов, врачей и инженеров (в количестве от 2 до 6 человек в зависимости от местных условий).

Согласно инструкции при приглашении работников научно-консультативной секции надлежало руководствоваться их научной компетенцией и практическим стажем. Необходимо было стремиться иметь в составе секции опытных санитарных врачей, обладающих серьезными знаниями в области профессиональной гигиены, фабричной санитарии и жилищного вопроса, а также инженеров, из которых хотя бы один должен был быть хорошо знаком с санитарной и строительной техникой, а остальные обладать специальными знаниями в отраслях промышленности, наиболее распространенными в данной губернии.

Санитарно-материальная и организационно-контрольная секции были созданы постановлением от 23 января 1920 года. В задачи санитарно-материальной секции входили:

а) контроль над снабжением рабочих необходимой производственной одеждой и обувью;

б) снабжение рабочих санитарно-гигиеническими и предохранительными предметами и веществами (очки, маски, респираторы, мыло, жиры, сода и т. п.);

в) снабжение предприятий или содействие им в получении предметов технического оборудования (вентиляторы, печи, умывальники и т. п.);

г) содействие практическому проведению (через соответствующие органы народного хозяйства) вызываемых требованиями охраны труда переустройств, перевода, ремонта или постройки новых промышленных зданий.

На организационно-контрольную секцию возлагались следующие функции:

а) контроль за укомплектованием штата органов надзора и организация выборов инспекторов труда по уездам;

б) руководство деятельностью отделов охраны труда при профсоюзах и фабричных комитетах;

в) инструктаж местных органов по охране труда;

г) организация периодических совещаний отделов охраны труда и культурно-просветительных отделов профсоюзов;

д) культурно-просветительная и агитационная деятельность в области охраны труда и санитарного просвещения;

е) организация местных курсов для работников по охране труда;

- ж) составление смет;
- з) ведение общего делопроизводства;
- и) ведение журналов заседаний коллегии, совещаний, комиссий и т. д.;
- к) ведение архива.

Особенностью деятельности инспекции по охране труда в период Гражданской войны было то, что ей приходилось иметь дело с нарушениями правил на национализированных предприятиях, где в роли работодателей выступали органы советской власти.

Принятый НКТ 19 марта 1919 года циркуляр № 27 раскрывает особенности этой работы: «В отчетах инспекторов труда систематически появляются указания на несоблюдение законов по охране труда заведующими советскими учреждениями и предприятиями, а равно и на полное игнорирование означенными заведующими указаний и распоряжений инспекции.

Инспекторы труда, обнаружив подобные нарушения закона, обычно ограничивались предъявлением требования об их устранении, не принимая к тому никаких более радикальных мер.

Настоящим отдел социальной охраны труда разъясняет, что для советских учреждений и предприятий более, чем для частных, обязательно соблюдение всех постановлений по охране труда и нарушение этих постановлений органами советской власти совершенно недопустимо.

Ввиду изложенного инспекторам труда надлежит строго наблюдать за условиями труда в советских учреждениях и предприятиях, и в случае нарушений соответствующих постановлений и неисполнения требований инспекции труда виновные в том заведующие должны привлекаться к судебной ответственности в общем порядке.

Вместе с тем отдел социальной охраны труда указывает инспекторам, что их требования не должны выходить из пределов фактически возможного как с точки зрения материально-технической, так и с точки зрения полномочий заведующего. В случаях, когда требования инспектора выходят за пределы полномочий заведующего, инспектор труда должен доводить о них до сведения соответствующих центров и ВСНХ для принятия надлежащих мер.

Кроме того, заведующим должен даваться определенный срок, достаточный для устранения обнаруженных дефектов.

Привлечение к суду должно производиться лишь при невыполнении требований инспекции по причине злого или небрежного отношения к интересам трудящихся.

Обо всех случаях привлечения к ответственности заведующих советскими учреждениями и предприятиями инспектору труда надлежит доводить до сведения подотдела социальной охраны труда Наркомтруда»¹.

Преодолевая ведомственное сопротивление, НКТ после долгих усилий удалось провести через Совет народных комиссаров 25 ноября 1920 года решение о распространении действия постановлений Народного комиссариата труда в области охраны труда рабочих и служащих на военные предприятия и учреждения².

В развитие этого постановления был издан совместный приказ Реввоенсовета республики и Народного комиссариата труда от 4 декабря 1920 года, окончательно разрешивший все спорные вопросы. В нем говорилось: «В целях охраны труда и здоровья рабочих и служащих заводов, мастерских, складов, парков, канцелярий, строительных работ и других предприятий и учреждений военного ведомства Реввоенсовет республики и Наркомтруд постановляют:

1. Все постановления Народного комиссариата труда, касающиеся вопросов охраны труда, постановления о рабочем времени и порядке применения сверхурочных работ, отпусках, охране женского и детского труда, рабочем дне подростков и т. д. обязательны для всех подчиненных военному ведомству учреждений и предприятий.

2. Данное положение не распространяется в области продолжительности и распределения рабочего времени на рабочих и служащих от 18-тилетнего возраста, получающих жалование по строевому тарифу.

Примечание. Указанное в этом 2-м пункте положение не распространяется на малолетних и подростков до 18-летнего возраста и на женщин в период беременности и кормления грудью, к коим применяются все указанные в пункте 1 сего приказа постановления полностью.

3. Инспекторы труда, технические и санитарные инспекторы, согласно разд. IX п. 131 Кодекса законов о труде, допускаются, каждый раз с надлежащего разрешения комиссара инспектируемого учреждения, во всякое время во все учреждения и предприятия ведомства и имеют право требовать проведения мероприятий по охране труда и привлекать их к ответственности через соответствующие органы по принадлежности за несоблюдение законов по охране труда.

¹ Органы охраны труда. М., 1920. С. 117.

² Там же. С. 119.

Примечание. Обо всех случаях недопущения агентов охраны труда комиссары обязаны дать письменное объяснение соответствующим агентам охраны труда»¹.

К концу 1919 года при каждом профессиональном союзе образовались специальные отделы охраны труда. В сентябре 1919 года отдел охраны труда НКТ взял на себя задачу привлечь профсоюзы к решению задач охраны труда. В декабре 1919-го было издано специальное положение о соответствующих органах профсоюзов, детально разъясняющее их задачи, организацию и методы работы.

Необходимо отметить, что вовлечение профсоюзов в охрану труда встретило сопротивление со стороны хозяйственных органов и руководства ВЦСПС, которые считали, что тем самым предоставят профсоюзам возможность не считаться с государственной политикой и стремлением союзных центров всемерно содействовать поднятию производства.

Для преодоления противоречий между хозяйственными органами и профсоюзами в сфере охраны труда была разработана специальная инструкция для отделов охраны труда при профессиональных союзах². В соответствии с ней отделы охраны труда состояли из трех человек по выбору Центрального комитета союза, причем один из них должен был быть из числа членов ЦК союза. В отдел охраны труда с правом совещательного голоса входил представитель (инструктор-организатор) отдела социальной охраны труда НКТ.

Задачи профсоюзных отделов охраны труда включали:

1) изучение промышленных вредностей и профессиональной заболеваемости в соответственном производстве путем непосредственного сбора материалов местными органами (отделами охраны труда при профсоюзе и комиссиями по охране труда на предприятиях) и участия в работе секции профессиональной гигиены НКТ;

2) разработка совместно с НКТ и ВСНХ мероприятий по вопросам замены вредных способов обработки безвредными и устранения из производства ядовитых веществ, а также по уменьшению их пагубного влияния путем санитарно-гигиенических и технических мероприятий;

3) участие в установлении НКТ различных форм компенсации особой вредности работы (сокращение длительности рабочего времени, периодический перевод на другие работы, дополнительные отпуска, усиленное питание, выдача противоядий и т. д.);

¹ Органы охраны труда. С. 120.

² Там же. С. 434.

4) участие в разработке НКТ перечня работ в соответствующих производствах, на которые не могут допускаться женщины и несовершеннолетние;

5) наблюдение за выполнением законов, декретов, постановлений и инструкций по охране труда ВЦСПС и НКТ;

6) разработка особых правил внутреннего распорядка работ на особо вредных производствах;

7) разработка вопросов, касающихся охраны труда, в частности учета вредных работ, при установлении тарифных ставок;

8) участие в организуемых НКТ обследованиях производства для изучения и учета всех вредных и опасных работ;

9) участие в разработке НКТ и ВСНХ удовлетворяющих всем требованиям охраны труда примерных типов промышленных заведений, станков, аппаратов, машин и других механизмов, а также отдельных приспособлений по ограждению и другим мерам технической безопасности;

10) изучение бытовых, жилищных и продовольственных условий жизни рабочих;

11) разработка совместно с НКТ и ВСНХ наиболее целесообразных форм специальной защитной одежды, обуви и прочих предохранительных предметов (респираторы, маски, очки и пр.);

12) разработка законодательных предложений НКТ по охране труда, обязательных санитарных и технических постановлений, издаваемых НКТ;

13) решение вопросов об установлении рациональных норм продовольственного пайка в соответствии с интенсивностью и вредностью работ;

14) распространение среди рабочих знаний по общим вопросам охраны труда, профессиональной гигиене и технике безопасности (издание соответствующих плакатов, листовок, проведение лекций и пр.);

15) содействие всем культурно-просветительным начинаниям профсоюза по охране труда¹.

На производстве, где работало более 15 человек, учреждались специальные комиссии по охране труда при фабрично-заводских комитетах. В задачи комиссии по охране труда входили:

1) практическая работа (совместно с заводоуправлением) по улучшению санитарно-гигиенического состояния предприятия и условий

¹ Органы охраны труда. С. 435–436.

труда в нем, инициатива в составлении проектов и проведении в жизнь необходимого для этого переустройства ремонта, особых сооружений и пр.;

2) наблюдение за правильной работой всех приспособлений по вентиляции, пылевывсасыванию, увлажнению воздуха, очистке, ограждению опасных механизмов и т. п.;

3) надзор за содержанием в чистоте мастерских, контор, столовых, раздевалок, умывальных, бань, уборных, а также жилых помещений рабочих и служащих;

4) контроль за правильной и своевременной выдачей рабочим всех необходимых защитных приспособлений (очков, масок, респираторов, защитной одежды, обуви и т. п.), а также противоядий (молоко, содовая вода и т. п.) и наблюдение за обязательным применением всех этих приспособлений рабочими;

5) предварительная разработка санитарно-технических правил в области внутреннего распорядка предприятий по содержанию мастерских, дворов, бань, столовых, уборных и т. д. и указание рабочим наиболее здоровых способов и приемов работы с представлением этих правил на утверждение местного подотдела охраны труда;

6) поддержание товарищеской дисциплины по выполнению рабочими обязательных постановлений органов охраны труда, в частности правил, касающихся обращения с опасными машинами, и товарищеское воздействие на нарушающих эти правила;

7) наблюдение за выполнением предприятиями всех декретов по охране труда, в частности за соблюдением норм рабочего времени, применением сверхурочных работ, недопущением женщин и подростков к ночным работам, на особо вредных производствах и т. д.;

8) ознакомление рабочих предприятия с основами охраны труда, специальными вредностями данного производства и содействие культурно-просветительной комиссии в устройстве лекций по охране труда, снабжение рабочих литературой и т. д.;

9) содействие органам инспекции труда во время обследования ими предприятий. Регулярное сообщение им о санитарно-техническом положении предприятий, условиях труда на нем и соблюдении декретов по охране труда. В случае надобности экстренный вызов инспектора труда на предприятие;

10) подготовка и передача в отдел охраны труда ЦК союза всевозможных материалов по вопросам, связанным с охраной труда (об условиях труда на особо вредных производствах, способах их устранения и т. д.);

11) обследование совместно с инспекцией труда несчастных случаев с рабочими или служащими. Наблюдение за своевременным составлением и рассылкой извещений о несчастных случаях по установленной форме;

12) принятие экстренных мер вплоть до остановки машины в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью рабочих с немедленным доведением этого до сведения (телефоном, телеграфом или нарочным) ближайшего инспектора труда или подотдела охраны труда¹.

Таким образом, к окончанию Гражданской войны в Советской России сложилась принципиально новая организационная структура по охране труда, которая была закреплена в трудовом законодательстве.

2.2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ПЕРИОД 1920-1960-х ГОДОВ

В 1922 году Всероссийский центральный исполнительный комитет (далее — ВЦИК) принял новый кодекс законов о труде. Раздел XIV «Охрана труда» начинался с требования «Ни одно предприятие не может быть открыто, пущено в ход или переведено в другое здание без санкции инспекции труда и органов санитарно-промышленного и технического надзора».

Впервые в трудовом законодательстве была предусмотрена норма об обязательном предварительном и периодическом медицинском осмотре (ст. 143 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.², далее — КЗоТ 1922 г.). На особом контроле в этот период были рабочие подросткового возраста.

В октябре 1922 года был принят декрет Совета народных комиссаров РСФСР от 13 октября 1922 года «О врачебном освидетельствовании рабочих подростков», в котором при направлении на работу предусматривалось обязательное предварительное врачебное освидетельствование подростков, осуществляемое при их регистрации в качестве безработных на бирже труда.

Обязательному врачебному освидетельствованию подлежали все подростки, работающие на государственных, общественных и частных предприятиях, в учреждениях и хозяйствах. При выявлении

¹ Органы охраны труда. С. 140–141.

² Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 года «О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.» // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

несоответствия между состоянием здоровья и тяжестью выполняемой работы подростки переводились на более легкие работы. Врачебное освидетельствование работающих подростков проводилось не менее одного раза в год¹.

В целом КЗоТ 1922 года отражал результаты законодательной работы в сфере охраны труда за предыдущий период. Однако в него было внесено много новых положений. Изменения коснулись свободы найма рабочей силы, отмены всеобщей трудовой повинности для лиц моложе 18 лет, мужчин старше 45 лет и женщин старше 40 лет. Основной формой привлечения населения к работе стало добровольное заключение трудового договора.

Привлечение граждан к труду в порядке трудовой повинности было исключительной мерой, которая применялась специальным постановлением Совета народных комиссаров для борьбы со стихийными бедствиями, выполнения важнейших государственных заданий и других целей.

Помимо общих правил охраны труда, были приняты специальные нормы, регулирующие труд женщин и подростков, а также защищающие их трудовые права. Например, лица в возрасте от 14 до 16 лет могли получить разрешение на трудоустройство только в исключительных случаях. Согласно общим правилам на работу нанимались лица старше 16 лет. Была предусмотрена также сокращенная рабочая неделя продолжительностью до шести часов для несовершеннолетних, женщин и лиц, занятых умственным трудом. Это правило не распространялось на случаи, когда работа была непосредственно связана с производством.

Увольнение с работы разрешалось только в случае полной или частичной ликвидации предприятия, истечения срока временной работы, приостановки работ более чем на месяц, непригодности работника выполнять определенную работу или по желанию самого работающего.

Все предприятия и учреждения должны были принимать меры для устранения или уменьшения вредных условий работы, предотвращения несчастных случаев и поддержания мест работы в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (ст. 139 КЗоТа 1922 г.).

Для отдельных производств и сфер деятельности Народный комиссариат труда издавал специальные постановления, регулирующие отдельные вопросы охраны труда. Например, для соблюдения требо-

¹ Декрет СНК РСФСР от 13 октября 1922 года «О врачебном освидетельствовании рабочих подростков» // Известия ВЦИК. 1922. 19 окт. № 236.

ваний ст. 142 КЗоТа 1922 года о выдаче жиров или нейтрализующих веществ на опасных производствах Совет народных комиссаров выпустил декрет «О снабжении рабочих молоком и жирами». В этом постановлении СНК признал необходимым снабжать рабочих молоком, которое в некоторых случаях можно было заменять жирами, при выполнении работ, где требовались эти вещества.

Категория рабочих, которые должны были снабжаться молоком, а также нормы этого снабжения определялись специальной инструкцией, разрабатываемой Всероссийским центральным советом профессиональных союзов совместно с Комиссией по рабочему снабжению. При этом категорически запрещалась замена молока или жиров денежным эквивалентом. Рабочим указанные продукты выдавались бесплатно, денежные средства выделялись главными управлениями, в отдельных случаях советами народного хозяйства из сумм целевого назначения¹.

Постановлением Совета труда и обороны от 22 марта 1922 года Центральному правлению каменноугольной промышленности было предоставлено право выдавать горнорабочим определенных категорий спирт по нормам, установленным Народным комиссариатом здравоохранения. Свое решение Совет труда и обороны обосновывал исключительными условиями работы на горных предприятиях и необходимостью повышения интенсивности труда шахтеров².

Следует отметить, что в этот период за нарушение постановлений об охране труда Совет народных комиссаров предусмотрел довольно серьезные наказания. Так, при неисполнении положений о продолжительности рабочего дня, сверхурочных часах, ночной работе, работе женщин и подростков, оплате труда, приеме и увольнении, а также нарушении специальных норм об охране труда виновные лица наказывались:

- штрафом от 100 млн до 1 млрд рублей;
- или принудительными работами на срок не менее трех месяцев;
- или лишением свободы на срок до одного года.

Право назначать наказание было предоставлено исключительно Народному суду, протоколы о случаях нарушений постановлений об охране труда которому передавались инспекторами труда не позднее суток. Довольно короткий срок был предоставлен и народным

¹ Декрет СНК РСФСР «О снабжении рабочих молоком и жирами» // Известия ВЦИК. 1921. 10 авг. URL: <https://istmat.org/node/46505>.

² Постановление СНК РСФСР от 22 марта 1922 года «О выдаче спирта горнорабочим» // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 25. Ст. 293.

судам, которые должны были рассмотреть дело о нарушении постановлений об охране труда не позже чем через неделю со времени его поступления, а в случае бесспорности нарушения — в порядке судебного приказа. При бездействии инспекторы труда и народные судьи также несли ответственность как за бездействие властей¹.

В это же время были созданы научные учреждения, занимавшиеся изучением вопросов охраны труда. В 1927 году в Ленинграде был учрежден Институт охраны труда.

В этот период вопросы охраны труда регулировались в том числе нормативными актами Совета труда и обороны СССР, который по решению Всероссийского съезда Совета действовал на правах Комиссии Совета народных комиссаров. Совету труда и обороны СССР было предоставлено право издавать постановления, распоряжения, инструкции в целях усиления деятельности ведомств в области обеспечения обороны страны и хозяйственного строительства².

Например, из Постановления Совета труда и обороны СССР «Об обязательном обучении рабочих, обслуживающих сложные агрегаты, установки или механизмы», изданного в целях улучшения организации труда на производстве, повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономии сырья, топлива и энергии, поддержания оборудования в работоспособном состоянии и овладения техникой своего дела, следует, что был необходим обязательный технический минимум знаний для рабочих, обслуживающих сложные агрегаты, установки и механизмы или выполняющих другие, более ответственные или опасные работы. А все должности, связанные с выполнением этих работ, после установленного срока могли замещаться только рабочими, обладающими установленным минимумом технических знаний и имеющими об этом соответствующие удостоверения³.

Научно-технический прогресс коренным образом изменил облик предприятий, характер и содержание труда. Возросла техническая оснащенность предприятий. Внедрение специального оборудования и средств защиты значительно повысило безопасность на производ-

¹ Постановление СНК РСФСР от 27 апреля 1922 года «О наказаниях за нарушение постановлений об охране труда» // *Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 30. Ст. 369.*

² Статья 2 «О Совете труда и обороны» // *Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1921 г. М., 1944. С. 5–6. URL: <https://listmat.org/node/45730>.*

³ Постановление Совета труда и обороны от 30 июня 1932 года «Об обязательном обучении рабочих, обслуживающих сложные агрегаты, установки или механизмы» // *Собрание законов и распоряжений Рабоче-крестьянского правительства СССР. 1937. № 26. Ст. 108.*

стве. В этот период государство увеличивало ассигнования на организацию охраны труда, обеспечение работников специальной одеждой и обувью.

Большую роль в обеспечении охраны труда работников играли профессиональные союзы. В указанный период они обладали широкими полномочиями в сфере охраны труда и здоровья работников. Профсоюзный комитет предприятия имел право инициировать наказание, вплоть до снятия с должности, руководителей предприятия, которые были виноваты в нарушении законодательства об охране труда.

В 1933 году были приняты два постановления: в июне — об объединении Народного комиссариата труда СССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов (далее — ВЦСПС); в сентябре — о порядке их слияния. При слиянии выполнение обязанностей Народного комиссариата возлагалось на ВЦСПС¹.

Изменения коснулись и инспекций труда, которые стали создаваться по отраслевому принципу, действуя при центральных комитетах и местных органах отраслевых профсоюзов. Центральные комитеты отраслевых профсоюзов устанавливали правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии по согласованию с заинтересованными ведомствами².

Далее последовали многочисленные постановления ВЦСПС, направленные на совершенствование охраны труда и техники безопасности. Так, категорически запрещалось допускать к работе без сдачи государственных экзаменов по технике безопасности по утвержденной программе лиц, принимаемых на работу в угольные шахты в качестве начальников участков, заведующих вентиляцией, монтеров участков, механиков и электриков шахт³.

Для оздоровления условий труда и повышения работоспособности рабочих горячих цехов предприятия были обязаны бесплатно снабжать рабочих газированной соленой водой. При этом перечень

¹ Постановление ЦИК, СНК СССР и ВЦСПС 23 июня 1933 года «Об объединении Народного комиссариата труда СССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов» // Собрание законов и распоряжений Рабоче-крестьянского правительства СССР. 1933. № 40. Ст. 238.

² Постановление СНК СССР и ВЦСПС от 10 сентября 1933 года «О порядке слияния Народного комиссариата труда СССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов» // Собрание законов и распоряжений Рабоче-крестьянского правительства СССР. 1933. № 57. Ст. 333.

³ Постановление ВЦСПС от 9 марта 1935 года «Об обязательной сдаче экзаменов по технике безопасности лицами административно-технического персонала угольных шахт» // Труд. 1935. 24 марта.

горячих цехов оставался открытым. И поэтому цеха, где организовывалось снабжение рабочих газированной соленой водой, устанавливались санитарной инспекцией труда по согласованию с предприятием. В процессе приготовления и снабжения газированной водой были задействованы здравпункты предприятий, которые осуществляли надзор за правильностью ее приготовления под контролем санитарной инспекции труда¹.

В этот же период Совет народных комиссаров СССР принял решение о назначении на всех государственных предприятиях, на транспорте, в строительстве и совхозах общественных инспекторов по охране труда, руководство которыми осуществляли государственные инспекторы труда. Это должно было способствовать улучшению работы по охране труда и технике безопасности непосредственно на производстве, а также усилить контроль профсоюзов за исполнением трудового законодательства.

Фабрично-заводские и местные комитеты профсоюзов отбирали общественных инспекторов из числа рабочих-ударников и лиц инженерно-технического персонала, являющихся членами профсоюзов и не занимающих административно-хозяйственные должности. Их назначение основывалось на принципе добровольности.

Полномочия общественных инспекторов были довольно широкими. Им было позволено посещать производственные и бытовые помещения в любое время суток, контролировать выполнение требований коллективного договора и нормативных актов, в том числе локального характера в части, касающейся охраны труда и техники безопасности. Они принимали участие в составлении и разработке планов по охране труда и технике безопасности.

Помимо этого, общественные инспекторы имели право требовать от администрации необходимые сведения и объяснения, а также документы, касающиеся охраны труда и техники безопасности. По согласованию с инспекторами труда либо непосредственно через них общественные инспекторы давали предписания администрации предприятия об устранении нарушений правил охраны труда и техники безопасности, а также привлечении нарушителей к ответственности на основании действующего законодательства². Эта деятельность

¹ Постановление Секретариата ВЦСПС от 11 июня 1934 года «О снабжении рабочих горячих цехов газированной соленой водой» // Справочник профсоюзного работника. М. : Профиздат, 1948. С. 275.

² Постановление СНК СССР от 30 июня 1931 года «Об общественных инспекторах по охране труда» // Собрание законов и распоряжений Рабоче-крестьянского правительства СССР. 1931. № 42. Ст. 289.

осуществлялась на безвозмездной основе в порядке общественной нагрузки и в соответствии с положением «О комиссии охраны труда фабрично-заводского и местного комитетов», утвержденным Президиумом ВЦСПС 21 октября 1937 года.

По новому положению общественные инспекторы по охране труда не назначались, а избирались на общем собрании профгруппы открытым голосованием на срок полномочий профгруппорга. Каждая профгруппа избирала одного общественного инспектора по охране труда¹.

Особое внимание уделялось исполнению законодательства об охране труда подростков. В содержании охраны труда подростков учитывались техника безопасности, промышленная санитария, рабочее время, еженедельные дни отдыха, очередные отпуска, снабжение спецодеждой, спецобувью, спецмолоком, спецпитанием и т. д. Это обуславливало особенности деятельности общественных инспекторов по охране труда подростков, которая включала контроль не только техники безопасности, но и выполнения требований о запрете тяжелых и опасных работ, обязательном проведении медицинского освидетельствования, обеспечении подростков спецодеждой, спецобувью и защитными приспособлениями, обеспечении их путевками в дома отдыха и санатории².

В 1940 году Президиум ВЦСПС принял решение о регистрации и учете несчастных случаев, произошедших на производстве, не ограничиваясь отдельными вопросами. Данное положение распространялось на все предприятия. В соответствии с положением подлежали регистрации все несчастные случаи, связанные с работой на производстве и ведущие к потере трудоспособности на срок не менее одного рабочего дня. Учету подлежали все случаи, когда утрата трудоспособности продолжалась более трех рабочих дней.

Соблюдение полной и своевременной регистрации и учета несчастных случаев было возложено на мастеров, начальников цехов и главных инженеров предприятий. Фабрично-заводские комитеты и инспекторы по охране труда осуществляли контрольные функции.

Согласно действующему законодательству лица, допустившие нарушения, связанные с регистрацией и учетом несчастных случаев,

¹ Положение об общественном инспекторе по охране труда : утв. Президиумом ВЦСПС 21 января 1944 года // Справочник профсоюзного работника. М. : Профиздат, 1948. С. 295.

² Там же. С. 296–297.

подвергались дисциплинарной, административной или судебной ответственности. В случае производственного несчастного случая немедленно уведомлялся мастер или начальник цеха. Затем ответственные лица действовали в соответствии с установленными правилами: мастер докладывал начальнику цеха, а последний сообщал об инциденте главному инженеру предприятия и фабрично-заводскому комитету.

В течение 24 часов после происшествия начальнику цеха следовало провести расследование каждого производственного несчастного случая, который привел к потере трудоспособности на срок не менее одного рабочего дня. В ходе расследования составлялся акт о несчастном случае, который подлежал представлению в четырех экземплярах. После составления акта начальник цеха должен был передать по одному экземпляру главному инженеру предприятия, фабрично-заводскому комитету и инспектору по охране труда. Дополнительно проводились мероприятия для устранения причин, способствующих возникновению несчастных случаев на производстве.

Отдельной регистрации и учету подлежали аварийные, тяжелые и смертельные несчастные случаи¹.

В январе 1944 года Президиумом ВЦСПС было утверждено Положение о техническом инспекторе Центрального комитета профсоюза. Технический инспектор должен был осуществлять надзор за безопасностью работы на предприятиях, транспорте и строительстве, в хозяйствах и учреждениях, обслуживаемых соответствующим отраслевым профессиональным союзом.

Обязанностью технического инспектора являлось регулярное посещение обслуживаемых им предприятий и учреждений, контроль за выполнением общих и специальных обязательных постановлений, правил и норм по технике безопасности и промышленно-санитарной технике, а также принятие мер, направленных на устранение обнаруженных нарушений и недостатков.

Помимо этого, технический инспектор должен был обеспечивать безопасные условия труда и защиту здоровья сотрудников, отвечал за выявление и устранение любых нарушений и недостатков, связанных с техникой безопасности и промышленно-санитарной техникой. Обеспечивал проведение профилактических мероприятий, направленных на улучшение условий труда, предупреждение несчастных случаев, профессиональных отравлений и заболеваний.

¹ Постановление Секретариата ВЦСПС от 8 декабря 1939 года «О введении в действие Положения о регистрации и учете несчастных случаев, связанных с производством» // Бюллетень ВЦСПС. 1939. № 12.

Одной из главных обязанностей технического инспектора Центрального комитета профсоюзов в рамках надзора за безопасностью работ было проведение проверок, связанных с инструктажами, наличием инструкций и правил по технике безопасности, организацией вентиляции, освещением рабочих мест, наличием спецодежды, соблюдением правил безопасности, хранением опасных веществ, состоянием производственных помещений, обеспечением безопасных способов ведения технологических процессов, своевременным заключением и выполнением соглашений между руководством предприятий и фабрично-заводскими местами относительно оздоровления условий труда, а также правильным и полным использованием выделяемых средств на эти цели и другими аспектами.

Для успешного выполнения своих обязанностей технический инспектор Центрального комитета профсоюзов обладал полными правами на беспрепятственный доступ на территорию предприятий и учреждений, которые он обслуживал, а также на ознакомление с необходимыми документами. Кроме того, он имел право выдавать предписания относительно устранения нарушений правил и норм по технике безопасности и промышленно-санитарной технике, проводить расследования случаев нарушения этих правил, привлекать к ответственности лиц, виновных в нарушении правил техники безопасности и промышленно-санитарной техники, а также в невыполнении предписаний, выданных техническим инспектором в срок. Кроме того, он был уполномочен участвовать в комиссиях по приемке вновь построенных или переоборудованных предприятий или их отдельных частей и осуществлять иные связанные с этим функции.

Важным аспектом работы технического инспектора Центрального комитета профсоюзов было право на наложение денежного штрафа на лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, а также правил по технике безопасности и промышленно-санитарной технике.

Утверждал технических инспекторов пленум Центрального комитета профсоюзов под руководством которого они и работали. Техническим инспектором назначалось лицо, имеющее высшее или среднее техническое образование, хорошо знающее отрасль промышленности, в которой будет осуществлять свою деятельность¹.

Над деятельностью технических инспекторов Центрального комитета профсоюзов был установлен контроль советов профсоюзов,

¹ Положение о техническом инспекторе Центрального комитета профсоюза : утв. Президиумом ВЦСПС 21 января 1944 года // Справочник профсоюзного работника. М. : Профиздат, 1948. С. 292.

которые систематически проверяли их работу, заслушивали отчеты о проделанной работе на заседаниях советов профсоюзов в целях предотвращения проявления инспекторами халатности, а также либерального отношения к нарушителям трудовой дисциплины.

На советы профсоюзов была возложена обязанность по обмену опытом работы технических инспекторов Центрального комитета профсоюзов, а также оказание им помощи в проведении краткосрочных курсов и семинаров.

В целях повышения безопасности и улучшения условий труда было разработано Положение о комиссии по охране труда фабричного, заводского и местного уровней, утвержденное Президиумом ВЦСПС 8 февраля 1951 года. При решении вопросов безопасности труда руководители предприятий опирались на данный документ. В положении регулировался процесс создания комиссий по охране труда на фабричном, заводском и местном уровнях. В состав комиссий должны были включаться общественные инспекторы по охране труда, инженеры-технологи, квалифицированные рабочие. В комиссию мог входить 21 человек в зависимости от размеров предприятия.

Работа комиссии по охране труда фабрично-заводского местного комитета (ФЗМК) включала следующие аспекты:

- контроль за соблюдением администрацией законодательства в отношении рабочего времени, выходных дней, отпусков, охраны труда для женщин и подростков;
- проверка законности привлечения к сверхурочным работам;
- повышение производственной культуры;
- поддержание чистоты и порядка на рабочих местах;
- улучшение санитарно-гигиенических условий;
- обмен опытом работы между общественными инструкторами и меры по совершенствованию их деятельности;
- проведение проверок в цехах и на рабочих местах в любое время;
- ознакомление с документами, связанными с охраной труда¹.

В послевоенный период, несмотря на огромные разрушения, нанесенные войной, в Советском Союзе продолжалось стремительное развитие технического прогресса. XIX съезд Коммунистической партии поставил задачу — обеспечить дальнейшее улучшение охраны труда на промышленных предприятиях. Решить эту задачу пла-

¹ Положение о Комиссии охраны труда фабричного, заводского, местного (цехового) комитета : утв. Президиумом ВЦСПС 8 февраля 1951 года // Справочник профсоюзного работника. М. : Профиздат, 1951. С. 277.

нировалось путем дальнейшего технического усовершенствования и расширения производства, всесторонней механизации, облегчения и дальнейшего оздоровления условий труда. Съезд призвал осудить практику хозяйственных организаций, недооценивающих внедрение новой техники и механизации труда и допускающих неправильное использование рабочей силы¹.

К концу 1940-х годов при ВЦСПС было создано 5 научно-исследовательских институтов, 12 лабораторий по охране труда, 900 тыс. членов комиссий по охране труда и общественных инспекторов контролировали соблюдение законодательства об охране труда. В пять раз возросло финансирование мероприятий по охране труда по сравнению с довоенным временем.

Вместе с тем отмечалось, что «рост количественных показателей в работе по охране труда далеко не всегда приводил к действительному улучшению условий труда. Так, на промышленных предприятиях, животноводческих фермах и МТС Саратовской и Сталинградской областей в начале 1950-х годов ощущался дефицит спецодежды, хорошо оборудованных и отапливаемых производственных помещений»².

Эта проблема была реальной и требовала своего разрешения. И поэтому в августе 1949 года Секретариат ВЦСПС принял постановление «О мероприятиях по улучшению качества спецодежды», обязав комитеты профсоюзов потребовать от руководителей предприятий не принимать от поставщиков спецодежду низкого качества, тем более бракованную. Для исполнения этого требования следовало провести массовую проверку качества спецодежды и спецобуви с привлечением государственных экспертов, которые могли бы провести их оценку в зависимости от сортности и качества. Помимо этого, комитеты должны были потребовать от руководителей предприятий организовать правильное хранение спецодежды и спецобуви, обеспечить правильный уход за ними в соответствии с действующим законодательством, проводить совещания совместно с поставщиками спецодежды и спецобуви, контролировать обеспечение спецодеждой женщин.

¹ XIX съезд ВКП(б) — КПСС (5–14 октября 1952 г.). Документы и материалы. URL: chrome-extension://efaidnbmninnibceajpcglclefindmkaj/https://istmat.org/files/uploads/52189/19_sezd.pdf.

² Сталинградская правда. 1953. 25 февр. С. 3; Государственный архив новейшей истории Саратовской области. Ф. 115. Оп. 29. Д. 1. Л. 73; Ф. 940. Оп. 29. Д. 5. Л. 28; Ф. 1698. Оп. 41. Д. 2. Л. 102; Ф. 2654. Оп. 17. Д. 78. Л. 99; Ф. 4096. Оп. 3. Д. 162. Л. 129; Д. 199. Л. 32; *Гуменюк А. А.* Охрана труда в СССР в 1953–1985 гг. (по материалам Нижнего Поволжья) // Изв. Саратовского ун-та. Нов. сер. Сер. «История. Международные отношения». 2015. Т. 15, вып. 1. С. 106.

Использование социалистического соревнования являлось стимулирующим фактором повышения качества пошива спецодежды¹.

В конце 1940-х — начале 1950-х годов получил развитие фабрично-заводской рабочий контроль за условиями и охраной труда. Целым рядом постановлений ВЦСПС законодательно были закреплены институты общественных инспекторов по охране труда, комиссий по охране труда профкомов, завкомов, цехкомов предприятий, учреждений, организаций, технических инспекторов труда отраслевых и центральных комитетов профсоюзов, внештатных технических инспекторов труда. В то же время были созданы технические инспекции труда при областных советах профессиональных союзов, которые в вопросах расследования и учета несчастных случаев на производстве, их квалификации, установления ответственных лиц за производственные увечья и травматизм были наделены государственными функциями надзора и контроля.

В это время значительно возросли возможности создания благоприятных условий труда для работающих. Это достигалось при помощи комплексных планов улучшения условий охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий. Такие планы разрабатывались не только на предприятиях, но и в отраслевых министерствах. Была повышена ответственность профсоюзных органов и технической инспекции труда, которые совместно с органами государственного надзора были призваны устранять нарушения правил, норм и стандартов по охране труда, добиваться, чтобы они более полно использовали предоставленные им права.

Большое значение в вопросе создания благоприятных условий труда приобрело участие профсоюзных инспекций в рабочих и государственных комиссиях по приемке законченных строительством объектов, после реконструкции и технического перевооружения предприятий. Объекты со значительными недочетами не подлежали приемке, а вопрос о вводе их в эксплуатацию выносился на рассмотрение комиссии по охране труда членской организации.

Профсоюзам необходимо было направлять усилия научно-исследовательских учреждений на выполнение программ исследований в области охраны труда, разрешение таких актуальных проблем, как снижение уровня шума и вибрации, запыленности и загазованности, создание качественных средств защиты.

¹ Постановление Секретариата ВЦСПС «О мероприятиях по улучшению качества спецодежды» от 3 августа 1949 года // Бюллетень ВЦСПС. 1949. № 17.

Вопросы охраны труда были подняты на XX съезде КПСС (февраль 1956 г.). Съезд предложил улучшить деятельность по предотвращению заболеваний и обеспечению безопасности для рабочих и служащих промышленных предприятий, а также защищать водные источники, атмосферу и почву от загрязнения промышленными выбросами¹.

Пленум ЦК КПСС в своем постановлении от 17 декабря 1957 года также уделил внимание совершенствованию охраны труда. Так, на пленарном заседании было принято решение о повышении ответственности руководителей предприятий и строок за состояние охраны труда и техники безопасности, а также за точное и неуклонное соблюдение трудового законодательства. Пленум призвал рассматривать в качестве государственной задачи оздоровление условий труда, устранение причин травматизма и заболеваемости рабочих и одновременно обязал профессиональные союзы усилить контроль лечебных учреждений, а в перспективном плане развития народного хозяйства на 1959–1965 годы предусмотреть дополнительные меры по созданию безопасных условий труда на горнорудных, металлургических и химических предприятиях, в горячих цехах машиностроительной промышленности и на других производствах с учетом новейших достижений науки и техники.

Помимо этого, пленум обязал профсоюзы в полной мере использовать предоставленные им права по осуществлению государственного надзора над состоянием охраны труда, требовать от хозяйственных органов безусловного выполнения мероприятий по дальнейшей механизации тяжелых и трудоемких работ, внедрения новейших технологий, создания нормальных санитарных условий на рабочих местах².

Особую важность соблюдения технологической дисциплины, правил техники безопасности, предупреждения аварий и несчастных случаев подчеркнул Центральный комитет КПСС в своем постановлении «Об усилении внимания партийных, хозяйственных и профсоюзных органов к охране труда и технике безопасности в промышленности, строительстве и на транспорте».

¹ XX съезд Коммунистической партии Советского Союза (14–25 февраля 1956 г.): стеногр. отчет. М.: Гос. изд-во полит. лит., 1956 // Internet Archive: [сайт]. URL: https://archive.org/details/20th_Congress_CPSU_14_25_Fevralia_1956/20th_congress_CPSU_14_25_fevralia_1956%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0_vol_1/mode/2up.

² Постановление Пленума ЦК КПСС от 17 декабря 1957 года «О работе профессиональных союзов СССР». URL: <http://docs.historyrussia.org/ru/nodes/355260-postanovlenie-plenuma-tsk-kpss-17-dekabrya-1957-g-o-rabote-professionalnyh-soyuzov-sssr-izvlechenie#mode/inspect/page/1/zoom/4>.

Проанализировав недостатки организации охраны труда и техники безопасности, ЦК КПСС предложил разработать меры по их улучшению, навести порядок в эксплуатации машин и механизмов, предусмотреть комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий труда, повышение обучения и информирование рабочих на производстве. Помимо этого, в постановлении обращалось внимание на необходимость соблюдения технологических требований и повышения качества ремонтных работ, а также усиление воспитательной работы¹. Это постановление оказало определенное влияние на улучшение охраны труда и техники безопасности.

В мае 1969 года Президиум ВЦСПС утвердил согласованную с Центральным статистическим управлением при Совете Министров СССР и Министерством финансов СССР «Типовую сводную номенклатуру мероприятий по охране труда», которая была введена в действие с 1 января 1970 года. Сводная номенклатура была необходима для планирования, целевого финансирования и осуществления мероприятий, направленных на предупреждение несчастных случаев, заболеваний на производстве и общего улучшения условий труда, усиления контроля над расходованием средств, выделяемых на эти цели.

Номенклатура мероприятий по охране труда прежде всего предусматривала мероприятия по предупреждению несчастных случаев, которые заключались в модернизации оборудования, устройстве дополнительных предохранительных и защитных приспособлений, рациональной перепланировке и расстановке оборудования, осуществлении световой сигнализации, обеспечивающей безопасные условия работы, приведении в соответствие с требованиями правил безопасности производственных коммуникаций.

Отдельно в номенклатуре перечислялись мероприятия по предупреждению заболеваний на производстве. Это касалось приобретения или изготовления на существующих предприятиях устройств и приспособлений, предназначенных для защиты рабочих от небезопасных излучений, таких как электромагнитные поля, радиоактивные,

¹ Постановление ЦК КПСС 30 ноября 1966 года «Об усилении внимания партийных, хозяйственных и профсоюзных органов к охране труда и технике безопасности в промышленности, строительстве и на транспорте» // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам : сб. док. за 50 лет. Т. 6 : 1966 — январь-июнь 1968 г. М. : Политиздат, 1968. URL: <http://docs.historyrussia.org/ru/nodes/355485-postanovlenie-tsk-kpss-30-noyabrya-1966-g-ob-usilenii-vnimaniya-partiynyh-hozyaystvennyh-i-profsoyuznyh-organov-k-ohrane-truda-i-tehnike-bezopasnosti-v-promyshlennosti-stroitelstve-i-na-transporte-izlozhenie#mode/inspect/page/4/zoom/4>.

ультрафиолетовые, инфракрасные и другие, а также от высокочастотных токов, ультразвука, газов, пыли и других негативных факторов окружающей среды в рабочей зоне; строительства систем для обезвреживания вредных производственных отходов, а также установки дополнительных экранирующих устройств на электрических линиях передачи и высоковольтных подстанциях для снижения электрического поля на рабочих местах; улучшения герметизации оборудования и процессов, связанных с выделением аэрозолей, суспензий, ядохимикатов, пыли, газов, паров и избыточного тепла.

Предлагалось устанавливать системы, позволяющие контролировать состояние воздушной среды и являющиеся средством предупреждения о превышении предельно допустимой концентрации пыли, вредных газов и опасных излучений в воздухе производственных помещений. Все эти меры принимались на основе анализа причин заболеваний, связанных с трудовой деятельностью. Кроме того, предполагалась установка специальных устройств для снижения и устранения производственного шума и вибрации, таких как бесшумные передачи, невибрирующие инструменты и глушители.

Мероприятия по общему улучшению условий труда включали:

- рационализацию естественного и искусственного освещения;
- реконструкцию и переоборудование бытовых помещений;
- утепление полов, устройство тепловых переходов;
- устройство и реконструкцию организованных мест отдыха для рабочих;
- оборудование кабинетов, уголков передвижных выставок по охране труда, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т. д.; издание инструкций по технике безопасности и производственной санитарии и др.¹

План номенклатурных мероприятий составлялся администрацией, но обязательно согласовывался с профсоюзными комитетами и оформлялся совместным соглашением, которое являлось приложением к коллективному договору. При отсутствии коллективного договора номенклатурные мероприятия включались в соглашение по охране труда. Мероприятия планировались с учетом анализа несчастных случаев и наличия профессиональных заболеваний, а также общего состояния условий труда.

¹ Постановление Президиума ВЦСПС от 30 мая 1969 года «О типовой сводной номенклатуре мероприятий по охране труда» // Справочник профсоюзного работника. М. : Профиздат, 1974. С. 173–178.

Финансирование было строго целевым и предполагало обеспечение номенклатурных мероприятий. Расходовать средства, предназначенные на охрану труда, на другие цели запрещалось.

Таким образом, осознавая важность проблематики охраны труда и обеспечения прав работников, Правительство СССР активно занималось разработкой и принятием законодательных актов, закрепляющих юридические нормы и правила как для работодателей, так и для трудящихся. Кроме того, принимались законы, определяющие сферу полномочий надзорных органов СССР. Особое внимание уделялось организации труда подростков и рабочих на производствах с вредными и опасными условиями.

2.3. ОТ СТАБИЛЬНОСТИ ДО КРИЗИСА: ОХРАНА ТРУДА ОТ 1970-х ГОДОВ ДО РЫНОЧНЫХ РЕФОРМ 1990-х

15 июля 1970 года были утверждены Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, введенные в действие с 1 января 1971 года¹. В главе VII были закреплены нормы, которые в общем виде регулировали вопросы охраны труда.

В декабре 1971 года был принят Кодекс законов о труде РСФСР (далее — КЗоТ 1971 г.)², в котором нормы, регулирующие охрану труда, в большинстве своем дублировали положения Основ законодательства Союза ССР. Исключением являлось регулирование КЗоТ 1971 года отдельных вопросов, содержащихся ранее в отдельных нормативных правовых актах. Кроме того, в главе «Охрана труда» появилась статья о применении труда инвалидов, которая обязывала администрацию принимать на работу в порядке трудоустройства инвалидов и устанавливать им в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время и другие льготные условия труда. Вместе с тем в этой статье предусматривались особенности привлечения инвалидов к сверхурочной работе (ст. 157).

В 1970-е годы правовое регулирование охраны труда продолжало совершенствоваться. В этот период были приняты многочисленные нормативные акты, регулирующие охрану труда.

¹ Закон СССР от 15 июля 1970 года № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (ред. от 22 мая 1990 г.) // Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 184.

² Кодекс законов о труде РСФСР : утв. Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 года // Свод законов РСФСР. 1990. Т. 2. С. 123.

Вопросы охраны труда обсуждались на XXIV съезде КПСС. На текущую пятилетку были запланированы:

- замена ручного труда машинным;
- постепенное уменьшение использования ручного и тяжелого труда во всех отраслях народного хозяйства;
- повышение оснащенности предприятий современными средствами техники безопасности и другие мероприятия¹.

По-прежнему ведущей в вопросах охраны труда оставалась роль профсоюзов на предприятиях. Так, ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения не допускался без разрешения органов, осуществляющих государственный санитарный и технический надзор, технической инспекции профсоюзов и профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, вводящих объект в эксплуатацию.

По согласованию с профсоюзными комитетами устанавливался перечень работ, дающих право рабочим и служащим на бесплатное получение спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, предоставление по установленным нормам специального мыла, а в ряде случаев смывающих и обезвреживающих средств.

По согласованию с профсоюзными организациями и медицинским показаниям устанавливался перечень работ и профессий, дающих право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов.

В случае отсутствия необходимых требований в правилах по охране труда, гарантирующих безопасные условия для работников в процессе трудовой деятельности, администрация по согласованию с профсоюзным комитетом была обязана принять меры, направленные на обеспечение безопасных условий труда.

Администрация предприятия, учреждения или организации совместно с профсоюзным комитетом разрабатывала и утверждала инструкции по охране труда. Такие инструкции определяли правила поведения и выполнения работ в производственных помещениях и на строительных площадках.

С разрешения профсоюзного комитета в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, проводились сверхурочные работы и осуществлялось привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни².

¹ Материалы XXIV съезда КПСС. М. : Изд-во полит. лит., 1972.

² Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 года № 2151-VIII (ред. от 4 февраля 1988 г.) «Об утверждении Положения о правах профсоюзного ко-

При возникновении трудовых отношений обязанностью администрации является организация труда рабочих и служащих. Регулировалась эта обязанность трудовым законодательством и типовыми правилами внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, которые наряду с другими официальными документами обеспечивали охрану труда. Так, при поступлении рабочего или служащего на работу администрация была обязана проинструктировать его по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

Основной обязанностью рабочего или служащего являлось соблюдение требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране. Ему предоставлялось право пользоваться выданной спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями.

В свою очередь, администрация была обязана обеспечить рабочим и служащим безопасные условия труда, исправное состояние машин, станков, инструментов и другого оборудования, а также улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам охраны труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.).

При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация предприятия, учреждения, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза принимала меры, обеспечивающие безопасные условия труда, устанавливала постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, а также противопожарной охране.

Помимо этого, обязанностью администрации являлось внедрение современных средств техники безопасности, предупреждение производственного травматизма, обеспечение нормальных санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих¹.

митета предприятия, учреждения, организации» // Ведомости ВС СССР. 1971. № 39. Ст. 382.

¹ Постановление Госкомтруда СССР от 29 сентября 1972 года № 258 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и слу-

20 июля 1984 года Постановлением Госкомтруда СССР № 213 были утверждены новые стандарты внутреннего трудового распорядка, действующие для всех работников предприятий, учреждений и организаций. Требования к технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда сохранили свое прежнее содержание¹.

В этот период в рамках охраны труда ЦК КПСС отмечалось недостаточное внимание, уделяемое на многих предприятиях, строительных объектах и организациях вопросам эффективного использования рабочего времени. В результате наблюдалось возникновение серьезных потерь рабочего времени, связанных с простоями, прогулами, а также краткосрочными отпусками без надлежащих обоснований, разрешенных администрацией. Также отмечалось, что управленческий персонал и профсоюзные организации прикладывали недостаточно усилий для устранения прогулов, опозданий и преждевременного ухода с работы, а также не вполне правильно использовали нравственные и материальные стимулы, общественные и административные меры для укрепления трудовой дисциплины.

Существенную долю рабочих и служащих отвлекали от основной деятельности для участия в публичных мероприятиях, таких как собрания, заседания, спортивные соревнования и выступления в художественной самодеятельности.

Много рабочего времени терялось из-за несогласованности графиков работы учреждений, занимающихся обслуживанием населения, и режима работы промышленных предприятий, строительства и других организаций. В частности, большинство комбинатов и мастерских, специализирующихся на бытовом обслуживании, юридических и нотариальных услугах, паспортные службы, организации, регистрирующие браки, архивы, сберегательные кассы, а также медицинские и другие учреждения работали в то же время, когда рабочие были заняты на производстве.

Партийные органы обращались к профсоюзам с критическими замечаниями, поскольку они не принимали необходимых мер, направленных на полное и эффективное использование рабочего времени на предприятиях, строительных площадках и организациях, слабо

жащих предприятий, учреждений, организаций» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1972. № 12.

¹ Постановление Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 года № 213 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 11.

контролировали соблюдение законодательства о режиме труда и отдыха для рабочих и служащих.

Для устранения недостатков Президиум ВЦСПС обязал центральные комитеты и советы профсоюзов, профсоюзные организации привлекать рабочих и служащих к активному участию в разработке и осуществлению мер, направленных на эффективное использование рабочего времени и укрепление дисциплины труда.

Для укрепления трудовой дисциплины было принято решение более широко применять воспитательные возможности производственных коллективов, такие как рабочие собрания, товарищеские суды и другие меры общественного влияния, а также разнообразные материальные стимулы в отношении нарушителей дисциплины.

Мероприятия, направленные на улучшение условий труда, включали анализ его состояния, принятие мер, направленных на сокращение потерь времени, и создание для рабочих и служащих надлежащих условий для плодотворной работы в течение всего рабочего дня; принятие мер к перестройке режима организаций здравоохранения и бытового обслуживания работы, с тем чтобы они были доступны для посещения трудящимися в вечерние часы и общеустановленные выходные дни; изучение графика движения городского транспорта и приведение его в соответствие с графиком работы предприятий и строек, что обеспечило бы условия для бесперебойной перевозки трудящихся к месту работы и обратно, при этом необходимо обратить особое внимание на доставку рабочих вечерних и ночных смен¹.

В мае 1974 года Указом Президиума Верховного Совета СССР было утверждено Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, в котором отмечалось, что особенности применения указанного положения в производственных объединениях устанавливаются Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов совместно с Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам. Согласно положению вопросы охраны труда рассматривались в определенных случаях профсоюзными комитетами предприятий, учреждений, организаций и районными (городскими) народными судами.

¹ Постановление Президиума ВЦСПС от 25 февраля 1972 года «О работе профсоюзных организаций в связи с Постановлением ЦК КПСС „О мерах по сокращению потерь рабочего времени и устранению нарушений законодательства о режиме труда и отдыха рабочих и служащих“» // Справочник профсоюзного работника. М. : Профиздат, 1974. С. 195–198.

Что касается Комиссии по трудовым спорам, то перечень вопросов, подлежащих ее рассмотрению, был конкретизирован в самом положении. К ним, в частности, относились споры по вопросам выдачи и использования спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты; выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания¹.

В 1976–1977 годах Президиумом ВЦСПС были приняты два постановления, утвердивших положения о правовой и технической инспекциях труда.

Правовые инспекции создавались в республиканских, краевых, областных, Московском и Киевском городских советах профсоюзов и центральных комитетах профсоюзов для осуществления надзора и контроля за соблюдением на предприятиях, в учреждениях и организациях законодательства о труде. Свою работу они проводили под руководством президиумов соответствующих советов и центральных комитетов профсоюзов.

Правовая инспекция осуществляла контроль за соблюдением администрацией предприятий, учреждений и организаций трудового законодательства по многим вопросам, в том числе по вопросам охраны труда и техники безопасности, а также проверяла соответствие нормативных условий коллективного договора действующему законодательству².

Техническая инспекция труда была призвана осуществлять надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, к которым законодатель относил стандарты безопасности труда, правила техники безопасности и производственной санитарии, в производственных, научно-производственных объединениях, на предприятиях, в учреждениях и организациях, колхозах.

Техническая инспекция труда осуществляла свою деятельность в тесном контакте с правовой инспекцией труда, органами Госгортехнадзора СССР, Государственного энергетического надзора, Государственного санитарного надзора в СССР и другими органами государственного надзора, привлекая к своей работе профсоюзный актив.

¹ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 года № 6006-VIII (ред. от 12 августа 1983 г.) «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 22. Ст. 325.

² Постановление Президиума ВЦСПС от 22 ноября 1976 года «О правовой инспекции труда» (протокол № 18, п. 6) // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9036.htm.

Техническая инспекция труда подразделялась на техническую инспекцию труда ВЦСПС, техническую инспекцию труда центральных комитетов профсоюзов и техническую инспекцию труда советов профсоюзов и находилась в подчинении соответствующих профсоюзных органов¹.

Процесс изменений в экономике и социальной сфере заставил искать новые подходы к управлению охраной труда, гарантирующей безопасность и здоровье работника во время его трудовой деятельности. Результатом поиска новых возможностей, направленных на совершенствование охраны труда, в 1980-е годы стала система управления охраной труда (далее — СУОТ). Но этому предшествовали следующие события. 23 апреля 1985 года на очередном Пленуме ЦК КПСС выступил Генеральный секретарь ЦК КПСС М. С. Горбачев со своим программным докладом «О созыве очередного XXVII съезда КПСС и задачах, связанных с его подготовкой и проведением». В своем выступлении М. С. Горбачев подчеркнул необходимость ускорения социально-экономического развития страны и выделил главные задачи реформирования экономики.

В развитие этой программы Советом Министров СССР и ВЦСПС было принято Постановление от 15 августа 1985 года № 783 «О широком проведении аттестации рабочих мест и их рационализации в промышленности и других отраслях народного хозяйства», согласно которому при проведении аттестации рабочих мест следовало обеспечить:

- учет всех рабочих мест;
- выявление рабочих мест, не соответствующих прогрессивным техническим, технологическим, организационным решениям, требованиям охраны труда, передовому опыту, нормативам и стандартам, и на этой основе их рационализацию;
- сокращение применения ручного и тяжелого физического труда, а также рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, ликвидацию малоэффективных рабочих мест, увеличение коэффициента сменности работы оборудования;
- проверку обоснованности применяемых норм трудовых затрат и внедрение технически обоснованных норм;
- повышение эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда;

¹ Постановление Президиума ВЦСПС от 26 августа 1977 года «Об утверждении Положения о технической инспекции труда» (протокол № 12, п. 7) // Сборник действующих постановлений ВЦСПС. М. : Профиздат, 1981. Т. 2.

— широкое участие рабочих, инженерно-технических работников и служащих в проведении аттестации и рационализации рабочих мест¹.

Представление докладов о результатах аттестации и рационализации рабочих мест в промышленности и ходе этой работы в других отраслях народного хозяйства было запланировано на первый квартал 1987 года.

Положения Постановления Совмина СССР, ВЦСПС от 15 августа 1985 года № 783 были конкретизированы в Типовом положении об аттестации, рационализации, учете и планировании рабочих мест от 14 февраля 1986 года № 588-БГ, утвержденном Госкомтрудом СССР, Госпланом СССР, ГКНТ, Госстроем СССР, Госстандартом СССР, ЦСУ СССР и ВЦСПС.

Типовое положение определяло основные цели аттестации, рационализации, учета и планирования рабочих мест, которыми являлись повышение эффективности производства, качества продукции и рациональное использование основных производственных фондов и трудовых ресурсов на предприятиях, в отраслях, на территориях и в народном хозяйстве.

Достижение этих целей предполагалось осуществить за счет:

— ускорения роста производительности труда на основе приведения рабочих мест в соответствие с требованиями научно-технического прогресса;

— сокращения применения ручного и тяжелого физического труда, повышения содержательности и привлекательности труда;

— улучшения использования основных фондов путем ликвидации излишних рабочих мест и рабочих мест с устаревшим оборудованием, концентрации работ на наиболее прогрессивном оборудовании, обеспечения сбалансированности числа рабочих мест и работающих и повышения коэффициента сменности работы;

— улучшения условий труда и техники безопасности на каждом рабочем месте, повышения культуры производства;

— повышения социальной активности и квалификации работающих, широкого привлечения их к управлению, в том числе к оценке достигнутого уровня производства и определению мер по его совершенствованию².

¹ Постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 15 августа 1985 года № 783 «О широком проведении аттестации рабочих мест и их рационализации в промышленности и других отраслях народного хозяйства» // Собрание постановлений Правительства СССР. 1985. № 28. Ст. 141.

² Типовое положение об аттестации, рационализации, учете и планировании рабочих мест : утв. 14 февраля 1986 года № 588-БГ // Кодекс : [электрон. фонд док.]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9007596>.

Госкомтруд СССР совместно с ВЦСПС 3 октября 1986 года принял Постановление «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (вместе с «Гигиенической классификацией труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса)»)¹.

Этот документ был принят одновременно с Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17 сентября 1986 года № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства»², поскольку последнее предусматривало осуществление мер по улучшению организации заработной платы, обеспечение ее прямой связи с результатами труда, ликвидацию уравнительности во всех формах и проявлениях.

Из п. 2 данного положения следовало, что доплаты за условия труда производились на рабочих местах, на которых выполнялись работы, предусмотренные отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда, в определенном проценте к тарифной ставке.

Это типовое положение действует по настоящее время, за исключением абз. 1 п. 2, который прекратил свое действие с 28 марта 2013 года в части, устанавливающей производство доплат за выполнение лишь тех работ с вредными условиями труда, которые предусмотрены отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Верховный Суд РФ разъяснил, что «при установлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3-го класса любой степени вредности работник независимо от того, что выполняемая им работа не предусмотрена отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми

¹ Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (вместе с «Гигиенической классификацией труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса)») (с изм. от 4 июня 2013 г.) // Кодекс : [электрон. фонд док.]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9007490>

² Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17 сентября 1986 года № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» (ред. от 1 июля 1991 г.) // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16591/.

и особо вредными условиями труда, имеет право на соответствующие компенсации. . .»¹

Вместе с тем применение типового положения предполагало проведение серьезных организационных мероприятий, включая постоянно действующие консультационные пункты, изучение опыта проведения аттестации рабочих мест для оценки условий труда и установления доплат, распространение информации об этом опыте, проведение семинаров по изучению нормативных актов и методических положений по оценке условий труда и др.

«Удивительно, — пишет М. Байгереев, — что этим постановлением продолжали пользоваться при проведении уже современной АРМ (аттестация рабочих мест по условиям труда. — М. Б.) вплоть до введения СОУТ, несмотря на явную нестыковку классификаций. Очевидно, умельцы современной АРМ для установления или подтверждения доплат „по многочисленным просьбам трудящихся“ просто пристыковывали современные три степени вредных и класс опасных условий труда к тяжелым и вредным, особо тяжелым и особо вредным условиям труда того периода»².

Таким образом, существовавшее в 1980-е годы правовое регулирование закрепило наиболее общие и важные положения по охране труда и технике безопасности, обеспечило последовательность и единство в их регулировании на всей территории СССР и дальнейшего развития законодательства.

Вместе с тем отмечаются и определенные проблемы, связанные с тем, что в 1980-е годы по-прежнему сохранялись предприятия, на которых модернизация производства проводилась медленными темпами. Следовательно, условия труда работников существенно отличались от тех производств, на которых обновление происходило в соответствии с намеченной линией на преобразование и действующим законодательством. В связи с этим правовое регулирование охраны труда в стране распространялось неравномерно, что нарушало права и не обеспечивало гарантий рабочих и служащих.

¹ Решение Верховного Суда РФ от 4 июня 2013 года № АКПИ13-411 «О признании частично недействующим абзаца первого пункта 2 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 „Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда“» // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 2013. 26 июля. № 29.

² Байгереев М. История оценки условий труда // Яндекс. Документы : [сайт]. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1697608675&tld=ru&lang=ru&name=istoriya-ocenki-usloviy-truda.pdf>.

По мнению А. В. Михайлова, в СССР охрана труда как комплексный институт трудового права охватывала нормы, которые можно классифицировать следующим образом:

1) нормы по технике безопасности и производственной санитарии, в том числе локальные нормы, обязательные для исполнения администрацией предприятий и организаций;

2) правила, регулирующие организацию охраны труда на конкретном предприятии (организации);

3) правила и нормы, устанавливающие охрану труда несовершеннолетних, женщин и лиц с пониженной трудоспособностью;

4) правила и нормы, определяющие снабжение рабочих и служащих средствами индивидуальной защиты, если техническое состояние средств и предметов труда не обеспечивает полностью здоровые и безопасные условия труда;

5) нормы, обеспечивающие устранение вредного воздействия производственных факторов на работников;

6) нормы, регулирующие контрольные функции администраций предприятий, учреждений и организаций за соблюдением требований охраны труда работниками этих предприятий, а также надзор и контроль, которые осуществляли специальные и профсоюзные органы, за соблюдением требований по охране труда администрацией предприятий;

7) нормы, регламентирующие сокращение рабочего времени, предоставление дополнительных отпусков и утверждение надбавок за работу с тяжелыми и (или) вредными условиями труда¹.

Анализ правового регулирования охраны труда рассматриваемого периода выявил значительную роль профсоюзов в ее обеспечении. Государственный надзор за соблюдением норм охраны труда осуществлялся техническими инспекторами центральных комитетов профсоюзов, техническими инспекциями труда советов профсоюзов и правовыми инспекциями труда.

Деятельность инспекций на производстве была довольно активной и охватывала не только надзор за выполнением норм, регулирующих охрану труда, но и расследование несчастных случаев на производстве, подготовку заключений, помощь общественным инспекторам и др.

В 1987 году идею ускорения сменила концепция перестройки. В результате этого процесса начал формироваться частный сектор,

¹ Михайлов А. В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 27–28.

образовались коммерческие организации, стала популярной индивидуальная трудовая деятельность. Этот вектор развития привел к отказу государства от активного участия в хозяйственной деятельности предприятий и организаций. Однако при всех изменениях сохранение достигнутого уровня социальной защиты трудящихся оставалось важной целью.

В январе 1992 года Министерство труда РФ издало приказ «О порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», которым была утверждена инструкция, устанавливающая порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда для проведения оздоровительных мероприятий и предоставления льгот и компенсаций за вредные и тяжелые условия труда. Инструкция действовала на предприятиях и в организациях народного хозяйства независимо от форм собственности.

В инструкции были обозначены задачи аттестации рабочих мест по условиям труда:

- 1) определить фактические значения опасных и вредных производственных факторов на этих рабочих местах;
- 2) оценить фактическое состояние условий труда на рабочих местах;
- 3) предоставить льготы и компенсации за работу с вредными и тяжелыми условиями труда в предусмотренном законодательством порядке работникам, занятым на аттестуемых рабочих местах;
- 4) разработать мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда¹.

Инструкция носила в большей степени рекомендательный характер и предоставляла администрации предприятий и организаций большую самостоятельность в выборе инструментария при проведении аттестации рабочих мест, однако предполагала единый порядок ее проведения.

Приказ утратил силу в связи с принятием Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного Постановлением Министерства труда РФ от 14 марта 1997 года № 12.

Дальнейшее развитие законодательство об охране труда получило в связи с принятием в 1993 году Основ законодательства Российской

¹ Приказ Министерства труда РФ от 8 января 1992 года № 2 «О порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (вместе с Порядком заполнения «Карты учета и аттестации рабочего места (РМ) по условиям труда») // КонсультантПлюс : [справ.-прав. система]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=280817#0UXfKwHZPEgvw31>.

Федерации об охране труда (далее — Основы законодательства об охране труда), в которых впервые было представлено определение термина «охрана труда». Это определение полностью включено в Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации», а позднее — в Трудовой кодекс РФ.

Согласно ст. 1 Основ законодательства об охране труда охраной труда является система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Помимо новых терминов, содержание Основ отличало то, что гарантии права работников на охрану труда были сконцентрированы в одной главе, а также то, что, несмотря на наличие перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, утвержденного Правительством РФ с учетом консультаций с объединениями работодателей, профессиональными союзами, субъектам Российской Федерации было предоставлено право дополнять перечень таких работ.

Государственное управление охраной труда осуществляли федеральный орган исполнительной власти по труду и органы исполнительной власти по труду субъектов Федерации в пределах своей компетенции.

Во всех отраслевых министерствах и ведомствах Российской Федерации, а также концернах, ассоциациях и других объединениях предприятий должны были создаваться службы охраны труда. Их структура и численность определялись работодателем с учетом рекомендаций государственного органа управления охраной труда.

Помимо этого, в Основах законодательства об охране труда были определены органы контроля и надзора на федеральном уровне (ст. 7)¹. Защита трудовых прав работников стала прямой обязанностью Федеральной инспекции труда (Рострудинспекция), учрежденной Указом Президента РФ от 4 мая 1994 года. За профсоюзами был законодательно закреплен общественный контроль за условиями и охраной труда (ст. 25 Основ), соблюдением природоохранного законодательства (ст. 45, 72, 76, 84 Закона РФ «Об охране окружающей природной среды от 3 марта 1992 г.).

¹ Основы законодательства Российской Федерации об охране труда : утв. Верховным Советом РФ 6 августа 1993 года № 5600-1 (ред. от 18 июля 1995 г.) // Российская газета. 1993. 1 сент. № 168.

Постоянные комиссии по охране труда, здоровья и экологии, отделы охраны труда проводили анализ производственного травматизма, профзаболеваний, вызванных производственными опасностями и вредными факторами, разрабатывая рекомендации для членских организаций по различным направлениям в вопросах улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма, мероприятия для включения в трехсторонние региональные соглашения.

Как пример активной деятельности региональных объединений профсоюзов в середине 1990-х годов можно привести проект трехстороннего соглашения в сфере охраны труда, предложенный Ленинградской федерацией профсоюзов. В нем предлагались:

- разработка и утверждение научно обоснованных методов анализа состояния здоровья работающих и причинно-следственных связей, прогнозов состояния здоровья работающих, обеспечение медицинской и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве, в том числе на базе санаториев и профилакториев, с привлечением в вопросах финансирования средств фондов социального страхования;

- разработка и утверждение пакета документов по взаимодействию государственных органов надзора, Госстандарта РФ, Минтруда РФ и профсоюзов по вопросам сертификации производств, формированию и ведению социально-гигиенического мониторинга, научному и правовому обеспечению вопросов охраны труда;

- активизация деятельности органов по труду и усиление контроля за состоянием труда, неукоснительным выполнением работодателями требований безопасности, соблюдением трудовых прав и гарантий работающим. При этом особое внимание обращалось на необходимость ужесточения контроля по этим вопросам на предприятиях негосударственной формы собственности (малых и частных), повышение ответственности их руководителей за допускаемые нарушения;

- разработка программ по охране и улучшению условий труда на 1996–1997 годы (и перспективу), в которых наряду с основными мероприятиями также предусматривалось обеспечение работающих санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной защиты; обсуждение вопросов государственного регулирования труда женщин и лиц моложе 18 лет, систематическое информирование работников и всего населения о состоянии и причинах травматизма и принимаемых мерах по его предупреждению;

— проведение сертификации предприятий на соответствие требованиям безопасности согласно требованиям Основ законодательства РФ по охране труда и сертификации постоянных рабочих мест (Постановление Правительства РФ от 6 мая 1994 г. № 486)¹.

Основы законодательства об охране труда стали базовым документом при разработке Федерального закона № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»², который значительно повысил степень защищенности работников во время выполнения трудовых обязанностей. Расширив права работников на рабочих местах, законодатель увеличил обязанности работодателей. Также в законе были закреплены более благоприятные условия для работы по предотвращению производственных травм и профессиональных заболеваний. В новой редакции закона удалось исправить недостатки, допущенные в предыдущем издании. В частности, это касается создания служб охраны труда. Если в прежней редакции Основ норма носила рекомендательный характер, то в новом законе она стала требованием и имела обязательный характер для всех предприятий и организаций вне зависимости от форм собственности. Государственную инспекцию труда законодатель наделил правом осуществлять проверки соблюдения законности.

Несмотря на совершенствование законодательства в сфере охраны труда, в стране сохранялся рост производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, аварий и техногенных катастроф, фактически отсутствовала система медицинской, социальной и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве.

В стране еще не были созданы экономический и правовой механизмы, побуждающие работодателей принимать эффективные меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

Действующая в тот период система льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда позволяла государству и предпринимателям экономить на охране труда, создавая мотивационные установки, побуждающие работников рисковать своей жизнью и здоровьем для достижения элементарного жизненного уровня.

¹ Барков Н. В. Роль профсоюзов в обеспечении безопасности труда работающих // Профсоюзное движение Санкт-Петербурга 1905–1995 гг.: история, современность, перспективы в борьбе за социальные права трудящихся. СПб., 1995. С. 126.

² Федеральный закон от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (ред. от 9 мая 2005 г., с изм. от 26 декабря 2005 г.) // Российская газета. 1999. 24 июля. № 143.

Несколько тревожных фактов подтверждают нарастающую тогда деградацию производственной среды и увеличение кризиса в сфере охраны труда, в частности:

— значительное количество работников было занято на рабочих местах, которые не соответствовали санитарно-гигиеническим, эргономическим требованиям и правилам техники безопасности. Это касалось от трети до половины работников в сфере материального производства. Количество работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, постепенно росло вместе с увеличением числа производственных травм с летальным исходом;

— быстрый рост производственных травм и профессиональных заболеваний. В 1990-х годах темпы их увеличения на единицу выпускаемой продукции или отработанное время составляли около 30 % в год. Ранее такие высокие темпы не наблюдались в отечественной статистике труда;

— увеличение тяжести производственных травм. Так, если в 1991 году временная нетрудоспособность на один случай травмы в регионе составляла в среднем 24,53 дня, то в 1999-м — 30,21 дня¹.

Охрана труда подошла к критическому рубежу ввиду сложного сочетания факторов: применение в большинстве случаев опасного оборудования, способного вызвать профессиональные заболевания; высокий уровень износа основных активов (от 70 до 90 %); сокращение финансирования мер по охране труда; неадекватное снабжение и низкая эффективность средств коллективной и индивидуальной защиты работников.

К началу XXI века сказывалось отсутствие концепции государственной системы управления охраной труда, соответствующей новым экономическим и трудовым отношениям, которая должна была определять формы и методы участия в системе управления охраной труда всех социальных партнеров, координацию и полномочия всех уровней управления в работе по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также экономические механизмы, побуждающие работодателей соблюдать и обеспечивать безопасные условия труда.

¹ Барков Н. В. О роли профсоюзов в осуществлении общественного контроля за условиями, охраной труда и природоохранным законодательством // Профсоюзное движение в XX столетии и перспективы его развития : материалы науч.-практ. конф., посвящ. 95-летию создания профсоюзного центра в Санкт-Петербурге, 2 ноября 2000 г. СПб., 2000. С. 84–85.

2.4. ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ПОСЛЕ ПРИНЯТИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ (2001)

С 1 февраля 2002 года на территории Российской Федерации действует Трудовой кодекс¹ (далее — ТК РФ). Вопросам охраны труда посвящен раздел X. Определение понятия «охрана труда» закреплено в ст. 209 ТК РФ, в которой перечислены мероприятия, составляющие систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, законодатель определил как условия труда (ч. 2 ст. 209 ТК РФ). В этой же статье даны признаки вредного и опасного производственных факторов, а также самой опасности.

Безопасными в трудовом законодательстве считаются такие условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровень воздействия таких факторов не превышает установленных нормативов (ч. 3 ст. 209 ТК РФ).

Впервые в ТК РФ появилась норма, регулирующая порядок финансирования и приобретения средств индивидуальной защиты. Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечить своевременную выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (п. 2, 3 ст. 221 ТК РФ). Подробный порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами регламентируется специальными правилами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 года № 766н².

В качестве положительного опыта в современном трудовом законодательстве следует отметить право работника на получение информации об изменении условий его труда, к которым относится «совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника» (ст. 209 ТК РФ).

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 4 августа 2023 г.) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

² Приказ Министерства труда России от 29 октября 2021 года № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»: зарег. в Минюсте России 29 декабря 2021 года № 66670 // Кодекс : [электрон. фонд док.]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/727092798>.

Принимая во внимание физиологические особенности организма женщин и молодежи, законодатель установил для них специальные либо дополнительные правила, содержанием которых в основном являются запреты и льготы. Эти правила закреплены в гл. 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» и 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет».

Следует отметить, что современное трудовое законодательство содержит более гибкое регулирование спорных вопросов в отношении применения труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, подземных работах по сравнению с правилами, действовавшими ранее в ч. 1 ст. 160 КЗоТа 1971 года, содержащей полный запрет на подобную трудовую деятельность. В настоящее время ограничению подлежит применение труда женщин на подземных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями до момента создания безопасных условий труда. Применение женского труда на тяжелых работах возможно, но только в пределах допустимых для женщин норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную (ст. 253 ТК РФ).

После принятия в 2013 году Федерального закона «О специальной оценке условий труда»¹ из ч. 1 ст. 253 ТК РФ исключено положение об ограничении применения труда женщин на тяжелых работах в связи с тем, что законодатель расценивает тяжесть в качестве фактора трудового процесса, подлежащего учету при оценке его в качестве вредного и (или) опасного.

На основании этого закона аттестация рабочих мест по условиям труда (АРМ) была заменена на специальную оценку условий труда, по результатам проведения которой устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Специальной оценкой условий труда признается единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 3 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).

¹ Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. 2013. 30 дек. № 295.

Законом предусмотрена подробная процедура проведения специальной оценки условий труда, по результатам которой могут проводиться различные мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников.

Из содержания Федерального закона следует, что специальная оценка условий труда необходима для:

- 1) проверки фактических условий труда на рабочих местах;
- 2) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение и оздоровление условий труда;
- 3) предоставления гарантий и компенсаций работникам, чья трудовая деятельность связана с вредными или опасными условиями труда.

Несмотря на усилия государства, направленные на совершенствование законодательства об охране труда и техники безопасности, условия труда и состояние здоровья работников в первые годы после принятия действующего ТК РФ ухудшились. Этот вывод прозвучал в докладе на заседании Генерального совета ФНПР «О действиях профсоюзов в связи с неудовлетворительными условиями труда и здоровьем работников» 24 октября 2007 года (далее — доклад).

Из доклада следует, что за последние годы произошло значительное ухудшение состояния здоровья работающего населения. Почти 70 % работников предпенсионного возраста имеют серьезные патологии, зачастую обусловленные психоэмоциональным стрессом. К 2006 году увеличилось число работающих лиц, получивших инвалидность. Наблюдается устойчивый рост смертности среди трудоспособного населения, в том числе от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

По мнению профсоюзов, профессиональные риски ухудшили показатели смертности от хронических заболеваний. Данные Росстата России свидетельствовали о том, что удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, постоянно возрастал. В 2006 году, по сравнению с 2002-м, эти показатели у мужчин увеличились с 23,4 до 28,7 %, у женщин — с 12,7 до 14,9 %. Таким образом, проводимая государственная политика в области охраны труда не способствовала улучшению его условий на рабочих местах, а ограничивалась введением различного рода выплат, которые увеличились более чем на четверть.

ФНПР считала, что организации не получали достаточных финансовых выгод от усилий по улучшению условий труда, поэтому предложила предусмотреть систему налоговых стимулов в Налого-

вом кодексе РФ для стимулирования работодателей к обновлению производственных фондов.

Одним из механизмов, говорится в докладе, являются поправки к Федеральному закону «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», которые должны заключаться в виде скидок и надбавок к страховому тарифу.

Федерация независимых профсоюзов России указывала на несовершенство законодательной и нормативной базы по охране труда, проблемность вопросов применения действовавшей ранее аттестации рабочих мест, незавершенность реформирования органов государственной власти. При формировании типового Положения о федеральных органах исполнительной власти в него не были включены вопросы охраны труда.

ФНПР отмечала, что после принятия Федерального закона «О техническом регулировании» прекратилась работа по пересмотру, совершенствованию и гармонизации правовой базы в области охраны труда. Профсоюзы настаивали на корректировке сначала проекта, а затем и самого закона как несоответствующего современным требованиям. Объединившись с Координационным советом объединений работодателей России, Российским союзом промышленников и предпринимателей и другими общественными и государственными организациями, добились внесения изменений в Федеральный закон «О техническом регулировании», в результате которых были исключены некоторые нормы, регулирующие охрану труда, как не соответствующие времени.

По инициативе ФНПР был сформирован и утвержден ГОСТ 12.0.230-2007 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования». Была поставлена задача пересмотреть формальные подходы к формированию раздела «Охрана труда» в отраслевых соглашениях¹.

Следует отметить, что состояние охраны труда и мер по ее обеспечению стало предметом рассмотрения на уровне Президента РФ, по итогам которого В. В. Путин дал поручение:

— усилить ответственность работодателей за нарушение обязательств по коллективному договору, соглашению в части, касающейся охраны труда работников;

¹ Шмаков М. В. Без борьбы нет победы : избранные выступления и публикации (2002–2009 годы) / сост. В. О. Корнеев. М. : ИД «АТиСО», 2009. С. 68–81.

- уточнить полномочия Роструда по осуществлению контроля за выполнением работодателями отраслевых соглашений;
- установить обязанность работодателей обеспечивать профсоюзам возможность осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных актов, коллективных договоров и соглашений;
- установить ответственность работодателей за воспрепятствование осуществлению профсоюзного контроля;
- не учитывать предложения и замечания, реализация которых может повлечь за собой снижение уровня безопасности жизни и здоровья граждан или окружающей среды при рассмотрении проектов актов в области промышленной безопасности;
- предусмотреть, чтобы в отношении проектов нормативных правовых актов, одобренных РТК, механизм «регуляторной гильотины» не применялся и такие проекты в ее комиссиях не рассматривались.

В свою очередь, перед профсоюзами встали задачи:

- обеспечить укомплектованность технической инспекции труда компетентными специалистами;
- налаживать и укреплять партнерские взаимоотношения с органами Роструда, Ростехнадзора и Роспотребнадзора;
- информировать работников о недопустимости сокрытия несчастных случаев и возможности информировать профсоюзы о таких фактах по существующим горячим линиям.

По итогам поручения президента В. В. Путина было подписано Соглашение о взаимодействии ФНПР и Роструда, в рамках которого стало строиться дальнейшее взаимодействие.

В апреле 2022 года на Генеральном совете ФНПР было отмечено ухудшение состояния охраны труда, здоровья работников и безопасности на производстве. Причиной послужило, как считают члены Совета, снижение государственного надзора за охраной труда и отсутствие мотивации работодателей по улучшению условий труда. По мнению ФНПР, происходило целенаправленное уничтожение Государственной инспекции труда. Но при этом отмечалось, что за последние пять лет были предприняты определенные шаги для изменения действующего законодательства по охране труда: «отменены и пересмотрены большинство нормативных правовых актов по охране труда, санитарно-гигиенического законодательства и промышленной безопасности»¹.

¹ Постановление Генсовета ФНПР от 20 апреля 2022 года № 11-4 «О состоянии охраны труда и необходимых мерах по ее обеспечению» // ФНПР : [сайт]. URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-gensoveta-fnpr-ot-20-04-2022-11-4.html>.

Генеральный совет Федерации независимых профсоюзов РФ отметил, что новая редакция раздела 10 ТК РФ, касающаяся системы оценки профессиональных рисков, требует дополнительной проработки со стороны Минтруда России в связи с тем, что существующее положение позволяет работодателям произвольно устанавливать уровень риска, что представляет угрозу для безопасности и здоровья работников. Одной из причин, по мнению Генсовета ФНПР, являлось отсутствие надлежащего контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, включая охрану труда.

В связи со сложившейся ситуацией Генсовет ФНПР постановил:

1) предложить Правительству РФ вывести государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (в том числе и охраной труда) из-под действия Федерального закона от 31 июля 2020 года № 248 «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» с учетом ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», а также внести изменения в Федеральный закон от 28 июня 2021 года № 220-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в части исключения п. 23 ст. 1 и восстановления ст. 360 ТК РФ;

2) поручить Минтруду России организацию работы по формированию единого федерального центра учета и анализа причин несчастных случаев на производстве, разработать методику оценки риска травмирования работников;

3) членским организациям ФНПР добиваться от работодателей создания условий труда, не наносящих вреда здоровью работников; применения действующих методик оценки риска возникновения профзаболеваний;

4) департаменту охраны труда и экологии Аппарата ФНПР пересмотреть в соответствии с актуальными требованиями законодательства Положение о технической инспекции труда и Типовое положение об уполномоченном (доверенном лице) по охране труда профсоюзов¹.

Тревога ФНПР была обоснована статистическими данными, представляемыми, в частности, Роспотребнадзором.

В целом за 2022 год профессиональных заболеваний в России было выявлено на 0,09 % меньше по сравнению с 2021 годом и на 0,79 % по сравнению с 2013-м.

¹ Постановление Генсовета ФНПР от 20 апреля 2022 года № 11-4 «О состоянии охраны труда и необходимых мерах по ее обеспечению».

Отмечалась тенденция к сокращению абсолютного числа случаев впервые диагностированных профзаболеваний. Вместе с тем количество пострадавших от этих заболеваний работников увеличилось более чем в десять раз (по сравнению с показателем 2013 г. Как отмечается, впервые главной причиной развития хронической профессиональной патологии назван продолжительный стаж трудовой деятельности с влияющим производственным фактором (46,36 %).

Вышеприведенные показатели могут свидетельствовать не о реальном снижении профессиональных патологий, а скорее о латентности этих случаев. Эта проблема обсуждалась на Генеральном совете ФНПР еще в 2007 году: «В период реформирования системы здравоохранения произошло сокращение (а можно сказать, и ликвидация) медико-санитарных частей. Их функции были переданы и без того перегруженным и, как правило, слабо оснащенным лечебным учреждениям. Это привело к свертыванию профилактической деятельности, неполному охвату работников периодическими медицинскими осмотрами и ухудшению их качества»¹.

Роспотребнадзором представлена статистика структуры профессиональной патологии. Отмечаются такие неблагоприятные факторы, как:

- физические факторы (шумы, вибрация) (47,11 %);
- физические перегрузки и перенапряжение органов и систем организма (20,7 %);
- вредные химические факторы (17,76 %), доля которых относительно 2021 года возросла на 120 %.

Впервые выявленные профессиональные патологии:

- наибольшее число зафиксировано у работников в возрасте от 50 до 59 лет (43 %);
- на втором месте сотрудники в возрасте старше 60 лет (28 %);
- меньше всех зафиксировано профессиональных патологий у работников в возрасте от 40 до 49 лет.

В группе наибольшего риска развития профзаболевания среди мужчин — проходчики, водители автомобилей, горнорабочие, машинисты экскаватора, среди женщин — медсестры, врачи, машинисты крана.

Снизилась показатели профессиональной патологии по направлениям экономической деятельности — наибольшее снижение зафиксировано в:

¹ Шмаков М. В. Указ. соч. С. 68.

- сельском хозяйстве (75,08 %);
- сфере транспортировки и хранения (54 %);
- обрабатывающем производстве (51,33 %).

В здравоохранении и социальных услугах, напротив, наблюдается рост на 270 %¹. Судить о положительных результатах можно только после тщательного анализа сложившейся ситуации, поскольку доступность услуг здравоохранения значительно сократилась для всего населения страны.

По данным Роструда, в 2022 году снизилось общее количество несчастных случаев, по сравнению с 2018 годом, на 9,04 %, групповых случаев — на 6,85 %, с тяжелым исходом — на 10,07 %, смертельных случаев — на 6,42 %, смертельных случаев при групповых случаях — на 13,45 % (табл. 1).

За период с 2019 по 2022 год отмечалось увеличение показателя смертельного травматизма в процессе транспортировки и хранения на 4,17 %, в добывающей отрасли — на 1,33 %. Однако в других сферах экономической деятельности в рассматриваемый период в Российской Федерации наблюдалась тенденция к снижению указанного показателя. Особенно значительное сокращение отмечалось в сельском хозяйстве, где этот уровень составил 10,62 %.

За двухлетний промежуток времени, с 2021 по 2022 год, в отраслях обрабатывающего производства и строительства произошло наибольшее число происшествий с серьезными последствиями.

Таблица 1

Распределение тяжелых несчастных случаев в зависимости от категории риска (данные Роструда)

| Категория риска | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Динамика |
|--------------------------|------|------|------|------|----------|
| Всего по всем категориям | 4351 | 4161 | 3594 | 3807 | 12,50 |
| Высокий риск | 1362 | 1513 | 1200 | 1388 | -1,91 |
| Значительный риск | 287 | 518 | 345 | 286 | 0,35 |
| Средний риск | 522 | 531 | 294 | 311 | 40,42 |
| Умеренный риск | 898 | 583 | 346 | 535 | 40,42 |
| Низкий риск | 1282 | 1016 | 1409 | 1469 | -14,59 |

Результаты контрольной (надзорной) деятельности Роструда в 2022 году выявили более 12 тыс. нарушений в сфере охраны труда. Из них 437 нарушений были связаны с расследованием, оформлением

¹ Профзаболевания в 2022 году. Статистика Роспотребнадзора // Охрана труда в России : [сайт]. URL: <https://ohranatruda.ru/news/898/595435/>.

и учетом несчастных случаев. На производстве было обнаружено 626 скрытых несчастных случаев, включая 154 случая со смертельным исходом. Количество скрытых несчастных случаев превысило показатель за 2021 год на 33 %¹.

Требовалось изменить сам подход к охране труда. Поэтому Федеральным законом от 2 июля 2021 года № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» раздел X «Охрана труда» практически обновлен в связи с реализацией новой концепции, направленной на предупреждение опасностей и минимизацию вреда здоровью работников. В частности, в перечень основных понятий добавлен термин «опасность», который рассматривается как потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности (ст. 209 ТК РФ).

В соответствии с новым подходом общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 209 ТК РФ).

Появилась новая ст. 209.1 ТК РФ, в которой сформулированы основные принципы обеспечения безопасности труда, закреплён новый подход, рассчитанный на предупреждение и профилактику опасностей, а также минимизацию вреда здоровью работников.

Приняты нормы рискориентированного направления в сфере охраны труда (ст. 218 ТК РФ), в соответствии с которыми Минтруда РФ утвердило «Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков» в целях оказания методической и практической помощи руководителям и специалистам по охране труда организаций, представителям профсоюзов и другим лицам, заинтересованным в создании системы управления профессиональными рисками в рамках системы управления охраной труда у работодателя² в целях учета рисков на каждом рабочем месте для создания безопасных условий труда.

¹ Информация о работе технической инспекции труда профсоюзов в 2022 году. Анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости // Яндекс Документы : [сайт]. URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1697812967&tld=ru&lang=ru&name=Informatsiya_o_rabote_TIT_v_2022_godu_ITOG_NA_SAYT.pdf.

² Приказ Минтруда России от 28 декабря 2021 года № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по сни-

Новая статья 214.1 ТК РФ запрещает проводить работу на таких рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу.

Требования к средствам индивидуальной защиты определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании (ст. 221 ТК РФ).

Действуют новые права и обязанности работодателей, включая видеонаблюдение и электронный документооборот (ст. 214.2 ТК РФ); новые права и обязанности для работников, предусматривающие соблюдение требований охраны труда и личное обеспечение техники безопасности (ст. 216.2 ТК РФ).

С 1 сентября 2023 года вступили в силу изменения к Федеральному закону «О специальной оценке условий труда».

Следует отметить, что активное участие в обсуждении проекта этих изменений принял Российский союз промышленников и предпринимателей. Тщательно проанализировав проект, члены бюро правления подготовили позицию по вопросу дальнейшего развития нормативно-правовой базы в сфере охраны труда¹.

Очевидно, что в новом законодательстве, регулирующем охрану труда, полностью изменился подход к системе сохранения жизни и здоровья работников. Многочисленные подзаконные акты, которые будут актуализированы в связи с новыми условиями охраны труда, должны быть приведены в соответствие с действующим законодательством. Превентивные меры должны стать залогом успеха при реализации мероприятий, направленных на его охрану.

ВЫВОДЫ

Согласно ст. 7 Конституции Российская Федерация представляет собой социальное государство, занимающееся разработкой политики, направленной на создание условий для достойной жизни и свободного развития личности. Основной целью такой политики является обеспечение безопасности и здоровья работников.

жению уровня таких рисков» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2022. № 3.

¹ Позиция по вопросу дальнейшего развития нормативно-правовой базы в сфере охраны труда // Российский союз промышленников и предпринимателей : [сайт]. URL: <https://rspp.ru/activity/position/pozitsiya-po-voprosu-dalneyshego-razvitiya-normativno-pravovoy-bazy-v-sfere-okhrany-truda/>.

Охрана труда играет важную социальную роль и проявляется во многих сферах жизни общества, являясь социальной категорией. Государство и ученые постоянно занимаются поиском новых возможностей повышения эффективности правового регулирования в области охраны труда.

В советский период, особенно в 1970–1980-е годы, была велика роль профсоюзов в обеспечении охраны труда. В этот период они осуществляли государственный надзор за безопасностью работ, советы профсоюзов руководили техническими инспекторами. Правовые инспекции труда советов и ЦК профсоюзов осуществляли надзор и контроль за соблюдением на предприятиях, в учреждениях и организациях законодательства о труде. Большой потенциал профсоюзов в области охраны труда сохраняется и сегодня.

Вопросам охраны труда уделялось внимание и в 1990-е годы. Важными документами этого периода явились Основы законодательства Российской Федерации об охране труда и Федеральный закон от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

Вновь принятые правовые акты дали работникам в области охраны труда значительно более широкие полномочия по сравнению с предыдущим законодательством.

Существенная роль в реализации положений об охране труда принадлежит таким подзаконным актам, как Указ Президента РФ от 4 мая 1994 года «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде и охране труда», Положение о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда РФ (утверждено Указом Президента РФ от 20 июля 1994 г.), Положение о Федеральной инспекции труда (утверждено Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г.), Положение о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве (утверждено Постановлением Правительства РФ от 3 июня 1995 г.), Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утверждено Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 18 декабря 1998 г.).

Позже Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» утратил силу в связи с тем, что его нормы были включены в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Полагаем, что отсутствие специального закона, регулирующего охрану труда, сказывается на качестве правового регулирования. Этот вывод напрашивается при анализе Федерального закона от 2 июля 2021 года № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», которым были внесены существенные изменения в нормы раздела «Охрана труда». Этот раздел практически целиком был обновлен в связи с реализацией новой концепции, направленной на предупреждение опасностей и минимизацию вреда здоровью работников.

Глава 3

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА В СТРАНАХ ЕС В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. ЭВОЛЮЦИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ОХРАНЫ ТРУДА В СТРАНАХ ЕС: ОТ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА К НЕОЛИБЕРАЛИЗМУ

Несмотря на позитивные изменения, вызванные реализацией модели социального государства во второй половине XX века, в европейских странах по-прежнему сохраняются серьезные проблемы, в частности связанные с обеспечением соблюдения этой политики. Из-за неспособности государств добиться соблюдения установленных правил подход к политике охраны труда сместился в сторону поощрения ее добровольного соблюдения компаниями, которые стимулируются за снижение рисков и несчастных случаев на производстве.

Волюнтаристская политика продвигалась посредством участия и диалога между работниками и работодателями как предтеча того, что сейчас называется хорошей практикой.

Швеция разработала свое законодательство о химических веществах, несчастных случаях и стрессе на работе после широких парламентских обсуждений с социальными партнерами с целью реформирования системы трудовых отношений. В этот период появилась должность представителя по безопасности, и профсоюзы настаивали на проведении опросов о подверженности стрессу на рабочих местах. Это стало первым шагом к снижению психосоциальных рисков на работе. В Швеции профилактика и охрана здоровья на рабочем месте не очень строго регламентируются законом и нормативными актами. В 1970-е годы художники и графические дизайнеры выпускали плакаты, пропагандирующие профилактические меры для сохранения здоровья и безопасности на рабочем месте во всех ее аспектах. Эти плакаты стали неотъемлемой частью культуры предупреждения, которую в настоящее время внедряют общественные учреждения и профсоюзы¹.

¹ *Ponce Del Castillo A.* Occupational safety and health in the EU: back to basics // The European Trade Union Institute : [сайт]. 2016. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Chap%205.pdf>.

В Италии в начале 1960-х годов профсоюзы, врачи, техники и ученые выступили единым фронтом. Они добились того, что общество осознало, как много несчастных случаев, заболеваний и смертей связано с неподобающими условиями работы людей, и это привело к изменениям в культуре производства. Главной целью было предотвращение опасных ситуаций и отказ от чисто финансового подхода к рискам. Были начаты расследования в фармацевтической компании *Farmitalia*, где работники жаловались на условия труда, требовали исключить непосредственный контакт с вредными химическими веществами и внести изменения в организацию работ с их участием. Аналогичные инициативы были предприняты и в других компаниях, например в *Fiat*, и в 1960–1970-х годах движение распространилось по всей стране¹.

Таким образом, Италия положила начало культуре, которая вовлекала рабочих в стратегии предупреждения, позволяя им понять реальное положение дел. В 1974 году был создан Центр исследований и документации по профессиональным рискам и ущербу. На его базе были организованы учебные курсы, что позволило профсоюзам сосредоточить усилия на охране здоровья в рамках стратегии «сознательного производительного труда»².

Эти инициативы привели к серьезной реформе политики в области здравоохранения и безопасности труда. Иногда достижения в сфере охраны труда были результатом трудовых конфликтов, но чаще соглашения достигались посредством коллективных переговоров в компаниях, а также путем выявления и оценки рисков на рабочем месте и развития эпидемиологии в профилактической производственной медицине. Рабочие участвовали в исследовании безвредных альтернативных технологий и боролись с применением канцерогенных веществ, таких как асбест, диоксид кремния и мономер винилхлорида³.

Одной из вех в развитии вопросов охраны труда стало принятие в 1978 году закона о здравоохранении, благодаря которому подход итальянцев получил широкое распространение и стал одним из драй-

¹ The struggle for health at work: the Italian workers' model of the 1970s as a source of inspiration // The European Trade Union Institute : [сайт]. 2016. 15 Febr. URL: <https://www.etui.org/topics/health-safety-working-conditions/news-list/the-struggle-for-health-at-work-the-italian-workers-model-of-the-1970s-as-a-source-of-inspiration>.

² *Alhaique D., Carnevale F., Marri G.* Union struggles for working environment control in Italy from the postwar period to the 1970s // *Contributions to the History of Occupational and Environmental Prevention*. Amsterdam : Elsevier, 1999. P. 353–366.

³ *Ibid.*

веров разработки европейской политики и директив в области охраны труда и техники безопасности¹. Так, в Нидерландах это привело к созданию сети научных магазинов (*wetenschapswinkels*), которые распространяли информацию и просветительские материалы по охране труда; в Дании — к организации Рабочей группы профсоюзных активистов и ученых по охране окружающей среды².

Несмотря на серьезные проблемы, связанные с использованием опасных химических веществ, таких как асбест, опасными условиями труда в цехах и антисанитарией, 1970-е годы стали временем, когда дело охраны труда и техники безопасности было на подъеме. В эти годы социальные цели преследовались с той же энергией, что и экономические. Было организовано широкое участие работников в охране труда, которое осуществлялось через представителей по безопасности. При непосредственном участии работников выявление и распознавание заболеваний происходило быстрее и было сосредоточено на достижении важных целей: здоровой рабочей среды, учета непосредственного опыта работников в контроле за здоровьем, профилактических системах, решении проблем, возникающих в связи с технологическими преобразованиями, и разработке руководящих принципов на будущее³.

В 1978 году Совет Европейского союза принял резолюцию о первой Программе действий по безопасности и гигиене труда в ЕС — предшественнице сегодняшних Стратегических рамок. В Программе признавалось, что количество несчастных случаев и заболеваний, связанных с условиями труда, остается большим и имеет серьезные последствия для общества.

Целью программы было повышение уровня защиты от всех видов профессиональных рисков путем усиления превентивных мер, мониторинга и контроля рисков. В Программе указывалось, что надо определить, зафиксировать и согласовать максимально допустимые значения концентрации вредных веществ, особенно канцерогенов; учитывать аспекты безопасности и эргономики на различных этапах проектирования, производства и эксплуатации машин и оборудования. Разработчики подчеркивали, что использование новых технологий и процессов расширяется и будет вызывать новые угрозы.

¹ The struggle for health at work: the Italian workers' model of the 1970s as a source of inspiration.

² Ibid.

³ Work and health in the 1980s. Experiences of direct workers' participation in Occupational Health / ed. S. Bagnara, R. Misti, H. Wintersberger. Berlin : Edition Sigma, 1985. URL: <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282271552108672>.

Что касается более конкретных вопросов здравоохранения, то в Программе 1978 года признавалась необходимость развития сотрудничества с правительствами в области медицины труда. Совет Европейского союза указал на необходимость планирования мониторинга здоровья работников. В Программе также упоминались психосоциальные аспекты; предлагалась адаптация труда для рабочих как способ достижения оптимального уровня физического и психического благополучия. В целом Программа определила повестку для ЕС, которая оказала существенное влияние на последующие директивы по охране труда и технике безопасности¹.

В 1989 году вступила в силу Директива Совета о введении определенных мер, чтобы поощрить улучшение безопасности и гигиены труда работников (Рамочная директива)². К 1992 году она была полностью принята всеми государствами.

Директива легла в основу ст. 118а Договора о функционировании Европейского союза (2012), которая предусматривала, что «Совет должен принять минимальные требования для поощрения улучшений, особенно в рабочей среде, чтобы гарантировать более высокий уровень защиты безопасности и здоровья работников»³.

Рамочная директива стала центральным элементом законодательства ЕС в области безопасности и гигиены труда. Она объединила ряд достижений профсоюзного движения и имела то преимущество, что являлась самостоятельным законодательным актом, а не европеизированной версией одного из национальных законодательных актов, хотя содержащиеся в ней правила существовали в других странах и международных трудовых конвенциях. С политической точки зрения принятие рамочной директивы, которая дополняла бы другие директивы, имело смысл, поскольку государства могли относительно быстро внедрить ее, что привело бы к одинаковому минимально допустимому уровню защиты от рисков и по всей Европе.

Основная цель Рамочной директивы заключалась в повышении безопасности и улучшении здоровья работников, так как она сделала принцип предотвращения краеугольным камнем системы. В Дирек-

¹ *James Ph., Walters D. Regulating Health and Safety at Work: an Agenda for Change? // Institute of employment rights : [сайт]. 1999. URL: <https://www.ier.org.uk/wp-content/uploads/Regulating-Health-and-Safety-at-Work-James-and-Walters.pdf>*

² Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. 1989. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>.

³ Ibid.

тиве также были сформулированы общие принципы менеджмента безопасности и здоровья, зона и меры ответственности работодателя, права и обязанности работников, а также установлено обязательное требование проводить оценку рисков. Социальный диалог, участие профсоюзов, обучение, представители по безопасности и комитеты по безопасности — все это было частью законодательства с целым рядом прав.

Некоторые разделы директивы были особенно передовыми и актуальными¹:

- она согласовала основные вопросы здоровья и безопасности, а также гарантировала условия труда;

- установила минимальные требования для государств ЕС: они могли предоставлять более высокий уровень защиты, чем требовали нормы ЕС;

- указала на важный фактор — профиль и размер компаний, в том числе на необходимость избегать введения ограничений, которые могли бы повлиять на развитие малых и средних предприятий;

- распространялась на все предприятия и все отрасли промышленности;

- предоставляла государствам свободу действий, хотя требовала отчитываться о ее реализации перед Европейской комиссией.

В период с 1989 по 2013 год было принято около 30 директив с более подробными требованиями, которые охватывали широкий круг рисков — физических, химических и биологических; содержали общие требования к рабочему месту, оборудованию, средствам индивидуальной защиты; регламентировали ручное перемещение грузов и оборудование для экранов дисплеев.

В январе 1993 года единый рынок стал реальностью для 12 государств — членов ЕС: Бельгии, Дании, Франции, Германии, Греции, Ирландии, Италии, Люксембурга, Нидерландов, Португалии, Испании и Великобритании. Президент Европейской комиссии Жак Делор продемонстрировал поддержку заинтересованным сторонам и призвал их моделировать социальное измерение единого европейского рынка более или менее простым и неформальным способом. Это обеспечило основу для информирования и консультирования, переговоров и обучения по вопросам охраны труда, а также привело к созданию экспертных групп для обсуждения технических стандартов

¹ Kineke J. E. The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work // Boston College International and Comparative Law Review. 1991. 1 Dec. № 14 (1). P. 213–224. URL: <https://lira.bc.edu/work/ns/e05296c6-d97c-41be-aa87-53c264dd9a59>.

в Германии и Бельгии с участием работодателей, работников и представителей профсоюзов в качестве наблюдателей.

Рамочная директива и последующие директивы создали новую правовую базу. Европейская комиссия планировала с их помощью улучшить условия работы в странах ЕС, решая конкретные социально-политические задачи. Однако законодательная система, введенная в действие Рамочной директивой, начала давать сбои в некоторых ключевых аспектах гигиены труда: создание нового законодательства шло с большим трудом, а гарантии его соблюдения по-прежнему вызывали сомнение. Это было связано с ограничением возможностей инспекций труда на уровне государств, несмотря на юридические обязательства по привлечению инспекций и предоставлению им всей необходимой информации. Кроме того, хотя профсоюзы охотно занимались вопросами охраны труда, иногда им не хватало научных знаний для ведения переговоров с работодателями по техническим вопросам. Предприниматели же все реже практиковали политику предупреждения инцидентов и настаивали на упрощении правил.

Законодательная структура ЕС поддерживалась различными структурами, такими как Европейское агентство по безопасности и гигиене труда (EU-OSHA) и Консультативный комитет по безопасности и гигиене труда.

Создание EU-OSHA в 1994 году способствовало развитию современного сектора гигиены труда в Европе, сбору информации и повышению осведомленности через координационные центры в различных государствах ЕС. Это агентство, созданное в Бильбао, представляет собой трехсторонний орган, применяющий комплексный подход к охране труда и технике безопасности, и обеспечивает платформу, на которой профсоюзы, работодатели и правительства могут защищать свои интересы и пытаться достичь консенсуса по различным вопросам.

В 2003 году решением Совета был учрежден Консультативный комитет по безопасности и гигиене труда, чтобы упорядочить процесс консультаций в этой сфере и оптимизировать структуру и работу органов, созданных согласно предыдущим решениям Совета¹. Комитет сформировал ряд тематических рабочих групп, таких как Постоянная рабочая группа (SWP) по горнодобывающей промышленности

¹ Council Decision of 22 July 2003 setting up an Advisory Committee on Safety and Health at Work (Text with EEA relevance) // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. 2003. 22 July. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003D0913%2801%29>.

и рабочие группы по химическим веществам, стандартизации и стратегии. В задачи Комитета входит оказание помощи Европейской комиссии в подготовке, реализации и оценке деятельности в области безопасности и гигиены труда, в частности путем предоставления заключений в области охраны труда, определения приоритетов политики в вопросах охраны труда и разработки соответствующих стратегий для достижения цели. Комитет также способствует обмену мнениями и опытом между государствами и заинтересованными сторонами, выступая как связующее звено между европейскими и национальными структурами.

С 1992 года, когда начала внедряться правовая база, принципы регулирования охраны труда стали проникать в новые директивы и социальную политику ЕС¹. Законодательная деятельность предыдущих десятилетий и поддержка социальной политики со стороны властей стали менее активными в 1990-е годы², что сильно нивелировало достижения европейской политики в сфере здоровья и безопасности труда.

В середине 2000-х годов Европейская комиссия в качестве ключевой стратегии приняла «Лучшее регулирование» — подход, зародившийся в Соединенных Штатах и затем принятый Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР, 1995), направленный на смягчение существующего законодательства и пересмотр «старых» положений в директивах по охране труда.

В феврале 2007 года во время председательства Жозе Мануэля Баррозу Европейская комиссия опубликовала документ «Повышение качества и производительности труда: Стратегия сообщества по охране труда и технике безопасности на 2007–2012 годы».

Однако в это время на проблему условий труда в ЕС практически не обращали внимания. Первичная профилактика на рабочем месте, на долю которой приходится не менее 8 % предотвращенных онкологических заболеваний, все еще не была основным элементом безопасности и гигиены труда (БГТ). Также не анализировалось воздействие вредных условий на скелетно-мышечные расстройства³. Почти не рассматривались риски, связанные с загрязнением асбестом, опасными химическими веществами, канцерогенами, мутагенами и ве-

¹ *Vogel L.* Barroso I: a 5-year standstill on health and safety at work // The European Trade Union Institute : [сайт]. 2010. URL: https://www.etui.org/sites/default/files/HESAmag_02_UK_p6-11.pdf.

² *Ponce Del Castillo A.* Op. cit.

³ Ibid.

ществами, оказывающими вредное воздействие на репродуктивную функцию. Развитие законодательной базы все больше тормозилось из-за политических дискуссий о том, как требования техники безопасности влияют на конкурентоспособность предприятий, а затраты на ее организацию сопоставлялись с выгодами.

В 2011 году была анонсирована новая Стратегическая рамочная программа на период с 2013 по 2020 год, но в 2012-м Еврокомиссия объявила о том, что ее принятие будет отсрочено, так как приоритет отдается менеджменту финансового кризиса. Это решение отражало позицию бизнеса, который воспользовался глобальным экономическим кризисом для пересмотра существующих социальных завоеваний. Во время кризиса, как упоминалось в отчете Еврокомиссии «Развитие рынка труда в Европе, 2012»¹, «строгий закон о защите занятости связан со снижением динамики рынка труда и нестандартной занятостью». Более того, Еврокомиссия констатировала, что, препятствуя межотраслевому перераспределению труда, жесткое законодательство о защите занятости может затруднить процесс макроэкономической перестройки. Еврокомиссия признала, что «на протяжении всего кризиса ряд государств ЕС проводили важные структурные реформы рынка труда и принимали временные меры для сохранения занятости. Тем не менее очевидно, что прогресс в направлении большей гибкости и безопасности был скромным и неравномерным»².

Такое отношение к трудовому законодательству восходит к программе дерегулирования, которой следовала Еврокомиссия с начала 2000-х годов с целью ослабления ограничений, связанных с защитой работников, в том числе материальных и процедурных обязательств при увольнении, а также процессуальных требований к коллективным увольнениям и, наконец, возмещения ущерба. Программа дерегулирования была еще больше усилена с началом применения новой модели управления европейской экономикой, которая была направлена, среди прочего, на то, чтобы повлиять на реформы национального трудового законодательства в сторону тревожных тенденций, когда «социальная политика становится основной корректирующей переменной в менеджменте долгового кризиса... Новая власть игнорирует

¹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. 2012. 12 Dec. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52012DC0746>.

² Ibid.

цельный ряд фундаментальных социальных вопросов»¹. Недавние исследования предоставили достаточно свидетельств того, что органы государственной власти и национальные законодатели всех 28 стран ЕС, оправдываясь выполнением программы пересмотра законодательства ЕС, предприняли масштабную дерегуляцию сферы труда, также называемую «модернизацией трудового законодательства»².

Сущностью Программы дерегулирования, активизировавшейся после начала финансово-экономического кризиса³, было урезание основных социальных прав. Действительно, на своей 316-й сессии (1–16 ноября 2012 г.) Комитет МОТ по свободе ассоциаций рассмотрел жалобы, представленные Всеобщей конфедерацией труда Греции, Конфедерацией государственных служащих, Всеобщей федерацией служащих Национальной электрической силовой компании, Греческой федерацией частных служащих, при поддержке Международной конфедерации профсоюзов, касающейся мер жесткой экономики, принятых в Греции в 2010–2011 годах в рамках международного кредитного механизма, согласованного с «Тройкой» (ЕК, ЕЦБ и МВФ).

Как указывалось в Докладе 365, Комитет установил, что в решении по делу № 2820 нарушения Конвенций МОТ № 87 и 98, в частности, были связаны с требованием приостановки действия и отступления от коллективных договоров, а также децентрализации коллективных переговоров⁴.

При этом нет никаких доказательств того, что финансово-экономический кризис стал результатом ограничений и жесткости трудового законодательства в странах ЕС⁵. Более того, в начале кризиса

¹ *Degryse C., Pochet Ph.* Worrying Trends in the New European Governance // The European Trade Union Institute : [сайт]. 2011. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/C3%2012%20Social%20Development%202011%20Web%20version%20EN.pdf>.

² *Escande Varniol M.-C., Lulom S., Mazuyer E.* Quel droit social dans une Europe en crise? // ResearchGate : [сайт]. 2012. Jan. URL: https://www.researchgate.net/publication/301629910_Quel_droit_social_dans_une_Europe_en_crise.

³ Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission // University of Pittsburgh : [сайт]. 2013. 8 July. URL: <http://aei.pitt.edu/42633>.

⁴ *Schömann I.* Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse? // The European Trade Union Institute : [сайт]. 2014. URL: <https://www.etui.org/publications/working-papers/labour-law-reforms-in-europe-adjusting-employment-protection-legislation-for-the-worse>.

⁵ *Cazes S., Khatiwada S., Malo M.* Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the deregulation agenda // International Labour Office : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_191726/lang--en/index.htm.

применение трудового законодательства показало, что оно обеспечивает необходимый баланс между гибкостью для работодателей и безопасностью для работников, например, предоставляя им возможность прибегать к кратковременной работе¹. Более того, европейские власти признали, что такое дерегулирование трудового законодательства наносит гораздо больше вреда, чем помогает.

Некоторые аспекты реформ трудового законодательства последних десятилетий противоречат международным правовым стандартам, ратифицированным государствами или имплементированным в национальное законодательство посредством европейских директив. Однако согласно ст. 30 Хартии об основных правах Европейского союза все категории работников, независимо от их статуса занятости, должны пользоваться защитой занятости; государства ЕС могут сами принять решение о том, как обеспечивается такая защита и нужны ли отдельные правила для разных групп.

Как было указано в Зеленой книге по модернизации трудового законодательства², ее цель состояла в том, чтобы «настоятельно призвать государства — члены ЕС оценить и, при необходимости, изменить предусмотренный стандартными контрактами уровень гибкости в таких вопросах, как сроки уведомления, издержки и процедуры индивидуального или коллективного увольнения или определение несправедливого увольнения» на том основании, что «пользуясь нестандартными контрактами, предприятия стремятся оставаться конкурентоспособными в глобализированной экономике, избегая, среди прочего, затрат на соблюдение правил защиты занятости, периодов уведомления и расходов на связанные с этим взносы в фонды социального обеспечения»³.

Утверждалось, что «жесткое законодательство о защите занятости снижает динамизм рынка труда, ухудшая перспективы женщин, молодежи и пожилых работников». Это утверждение стало возможно исходя из ноябрьского (2004) отчета Европейской группы высокого уровня по Лиссабонской стратегии роста и занятости под руководством М. Кока, которому Еврокомиссия поручила провести

¹ *Laulom S., Mazuyer E., Teissier Ch.* How has the crisis affected social legislation in Europe? // The European Trade Union Institute : [сайт]. 2012. URL: <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/how-has-the-crisis-affected-social-legislation-in-europe>.

² Green paper: modernising labour law to meet the challenges of the 21st century // European Parliament : [сайт]. 2006. 22 Nov. URL: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf).

³ Ibid.

независимый анализ занятости в Европе¹. В отчете рекомендовалось, чтобы «государства ЕС и социальные партнеры... изучили и при необходимости скорректировали уровень гибкости, предусмотренный стандартными контрактами, чтобы обеспечить их привлекательность для работодателей и предусмотреть достаточно широкий спектр контрактных форм, чтобы позволить работодателям и работникам адаптировать свои рабочие отношения к своим потребностям и предпочтениям. Им также рекомендовалось изучить степень обеспечения нестандартных контрактов».

Еврокомиссия добилась изменения первоначальной цели трудового права, которая состояла в том, чтобы компенсировать неравенство между работодателями и работниками и его традиционную модель предоставления гарантий занятости и защиты от увольнения². Произошло установление баланса между работниками с гарантированной занятостью и лицами, ищущими работу, то есть работниками, «чрезмерно защищенными» регулярными постоянными трудовыми договорами (инсайдерами) и новоприбывшими (аутсайдерами). Поступая таким образом, Еврокомиссия явно изменила баланс между гибкостью для работодателей и безопасностью для работников, который традиционно защищался трудовым законодательством, в сторону баланса между повышенной гибкостью для содействия доступу новых участников на рынок труда и снижением безопасности для инсайдеров.

Например, для Швеции в предложениях Еврокомиссии по Коллективной социальной ответственности (КСО) на 2012–2014 годы рекомендовались: «дальнейшие меры по расширению присутствия молодежи и уязвимых групп населения на рынке труда путем сосредоточения внимания на... пересмотре отдельных аспектов защиты занятости, например испытательного срока, чтобы облегчить переход на постоянную работу».

Для Нидерландов предусматривались «дальнейшие меры по расширению присутствия на рынке труда, особенно лиц, находящихся на периферии рынка труда... содействия им в этом и повышения гибкости рынка труда, в том числе за счет ускорения реформы законодательства о защите занятости и системы пособий по безработице»³.

¹ Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe : Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. Luxembourg : Publications Office of the European Union // European Union : [сайт]. 2003. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eba3e718-ec56-4da4-8b01-0c9101c8d4ac>.

² Green paper: modernising labour law to meet the challenges of the 21st century.

³ *Schömann I.* Op. cit.

Во Франции 14 июня 2013 года стартовала реформа на основе межпрофессионального соглашения, заключенного между социальными партнерами за полгода до этого, под амбициозным названием «Соглашение о новой экономической и социальной модели, обеспечивающей конкурентоспособность предприятий и сохранение рабочих мест и профессионального обучения рабочих»¹.

Во время экономического кризиса трудовое законодательство в большинстве стран подверглось радикальному реформированию. В результате возросло неравенство и незащищенность работников, в некоторых случаях даже вопреки установленным социальным правам. Кроме того, еще до кризиса некоторые государства ЕС провели реформы, затрагивающие законодательство о защите занятости. Однако все реформы носили структурный характер и были основаны на одних и тех же принципах: реформирование рынков труда для обеспечения большей гибкости за счет снижения затрат на защиту от потери работы. Это выглядит обоснованным из-за финансово-экономического кризиса, когда предполагаемая необходимость реформ оправдывает ограничение трудовых прав, даже если это нарушает международное и конституционное право.

С началом финансово-экономического кризиса в большинстве стран ЕС, включая те, где законодательство о защите занятости до этого не реформировалось (как в Германии), были смягчены требования в отношении индивидуальных или коллективных увольнений, иногда в сочетании с пересмотром норм рабочего времени и законов о нестандартных формах занятости при одновременной децентрализации систем коллективных переговоров, реформировании системы страхования по безработице и реструктуризации государственных услуг.

Были также реформированы правила, касающиеся нетипичных форм занятости (в Польше, Португалии, Румынии, Словакии и Испании). Такие реформы, проведенные в Германии на более раннем этапе (так называемые реформы Харца 2003–2005 гг.), имели негативные последствия: нестабильность занятости возросла, а благосостояние работающего населения заметно снизилось². Среди других мер — изменение требований к испытательному сроку (в Португалии, Румынии). Кроме того, для малых предприятий (в Великобритании,

¹ Schömann I. Op. cit.

² Dörre K., Scherschel K., Booth M. Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik // Campus : [сайт]. 2013. 16 May. URL: https://www.campus.de/uploads/tx_campus/press_text/9783593397979.pdf.

Испании) были установлены специальные правила, которые в целом исключили их из сферы действия закона о защите занятости.

Столкнувшись с ростом неолиберальных проявлений в экономической политике, Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC) направила письма в Еврокомиссию, настаивая на необходимости как можно скорее разработать новую Стратегию. Комиссии потребовалось еще два года для переговоров, разработки и пересмотра Стратегической рамочной программы по охране здоровья и безопасности на рабочем месте на период 2014–2020 годов. Документ был опубликован только в 2014 году.

Все участники социального партнерства приветствовали выход Стратегической рамочной программы. Это было связано с двумя причинами. Во-первых, для сторон трудовых отношений были определены приоритеты в сфере охраны труда. Во-вторых, несчастные случаи, нередко со смертельным исходом, на предприятиях стран Европы по-прежнему происходили часто, а первичные меры по технике безопасности и охране здоровья оставались недостаточными.

По оценкам специалистов, Стратегическая рамочная программа, предложенная в результате консультаций, была политически амбициозной, в то время как стратегия в ней не просматривалась. Она предполагала решение трех основных задач: улучшение показателей по внедрению эффективных и действенных мер по предотвращению рисков на предприятиях, в том числе малого бизнеса; усиление профилактики профессиональных заболеваний путем устранения существующих, новых и возникающих рисков; борьба с демографическими изменениями¹.

Еврокомиссия предлагает решать эти проблемы с помощью ряда мер, достигающих семи целей: консолидации национальных стратегий, содействия соблюдению законодательства по охране труда, особенно в микро- и малом бизнесе, улучшения правоприменения на уровне стран, упрощения законодательства, решения проблемы старения рабочей силы, улучшения сбора статистических данных и координации с международными организациями. Еврокомиссия пояснила, что она «может внести существенный вклад в сокращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний во всем мире». При этом она координировала свою деятельность

¹ Communication from the Commission on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020. Brussels. 2014. 6 June // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52014DC0332>.

с Международной организацией труда (МОТ), Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и ОЭСР.

Стратегическая рамочная программа предусматривает несколько действий, таких как: «поддержка стран-кандидатов во время переговоров о вступлении; укрепление сотрудничества в области охраны труда, в частности с МОТ, а также с ВОЗ и ОЭСР; начало пересмотра Меморандума о взаимопонимании с МОТ для лучшего отражения политики в области охраны труда; вклад в реализацию главы об устойчивом развитии соглашений ЕС о свободной торговле и инвестициях в улучшение условий труда и техники безопасности на рабочих местах; устранение дефицита охраны труда в глобальной цепочке поставок и содействие инициативам G20 по обеспечению более безопасных рабочих мест в этом отношении; укрепление сотрудничества и диалога в деле охраны труда со стратегическими партнерами»¹.

Однако Стратегическая рамочная программа 2014 года не является законченной стратегией. В документе имеются слабые места.

Во-первых, цели носят слишком общий характер.

Во-вторых, некоторые из так называемых ключевых задач — улучшение реализации, решение проблем профзаболеваний и старения рабочей силы — на самом деле не новы и уже давно являются «ключевыми».

В-третьих, большая часть работы, которую необходимо выполнить для достижения целей, делегирована Агентству Бильбао, которое не имеет достаточных полномочий.

Все это означает, что деятельность Еврокомиссии может сосредоточиться только на вопросах реформирования существующего законодательства. В Стратегической рамочной программе отмечается, что это должно быть сделано в соответствии с Программой Европейской комиссии по обеспечению соответствия и эффективности регулирования (REFIT) следующим образом: провести оценку соответствия Безопасности гигиены и труда (БГТ) поставленным целям; разработать меры улучшения реализации законодательства по охране труда; обеспечить его соблюдение государствами и бизнесами².

По мнению европейских профсоюзов, стратегия развития охраны труда должна быть разработана с учетом реальных проблем на рабочих местах, особенно в небольших компаниях, где работники чаще сталкиваются с нарушениями техники безопасности. Важными насущными проблемами являются, например, психосоциальные риски,

¹ Communication from the Commission...

² Ibid.

нарушения опорно-двигательного аппарата и воздействие опасных веществ, таких как наноматериалы, эндокринные разрушители и репротоксины. Следует также рассмотреть другие риски, например те, с которыми сталкиваются рабочие-мигранты, а также краудсорсинг и удаленную работу.

ETUC на заседании Исполнительного комитета в декабре 2014 года призвала Еврокомиссию выдвинуть содержательную стратегию охраны труда и техники безопасности в Европе и как можно быстрее разработать меры по ограничению использования канцерогенных и мутагенных веществ. Более того, ETUC потребовала немедленного принятия законодательных мер в ряде нерегулируемых областей: нарушения опорно-двигательного аппарата (вибрация и экранное оборудование); психосоциальных рисков; рисков для репродуктивного здоровья, возникающих из-за токсических веществ. Это означает, что Еврокомиссия должна сосредоточиться на том, что представляется наиболее важной стратегической целью: упрощение существующего законодательства в сфере охраны труда¹.

В 2015 году состоялись новые дискуссии относительно Стратегических рамок ЕС по охране здоровья и безопасности на рабочем месте на 2014–2020 годы, а 27 февраля Совет ЕС утвердил документ под названием «Стратегические рамки ЕС по охране здоровья и безопасности на рабочем месте на 2014–2020 годы: адаптация к новым вызовам», в котором содержится призыв к Еврокомиссии «пересмотреть Стратегические рамки ЕС в свете оценки директив по охране труда» и, что наиболее важно, «с учетом мнений, изложенных Консультативным комитетом по безопасности и гигиене труда и Комитетом старших инспекторов труда (SLIC)»².

28 сентября 2015 года Совет опубликовал заключение под названием «Новая повестка дня в области охраны труда и техники безопасности для улучшения условий труда». Совет по вопросам занятости, социальной политики, здравоохранения и потребительской политики (EPSCO) подчеркивает: принципы лучшего регулирования и «Программа нормативной пригодности и производительности» никогда не смогут заменить политические решения и не должны снижать уровень защиты работников, а вместо этого должны повышать его за счет большей эффективности и обеспечивать обоснованность и применимость мер, которые должны быть хорошо продуманы и давать существенные выгоды гражданам, бизнесу и обществу в целом. Совет ЕС

¹ Communication from the Commission...

² Ponce Del Castillo A. Op. cit.

также настаивает на важности общей структуры законодательства по охране труда и технике безопасности (структура, основанная на Рамочной директиве) и признает, что некоторые директивы могут нуждаться в обновлении, чтобы не отставать от технологических инноваций¹.

Совет ЕС призвал Еврокомиссию рассмотреть вопрос об усовершенствовании законодательства о канцерогенах и мутагенах, чтобы в их список можно было быстро добавлять новые наименования; обновить директивы, касающиеся заболеваний опорно-двигательного аппарата; подготовить оперативный план действий для Стратегических рамок; обеспечить должную подготовку инспекторов труда и т. д. Он также предложил социальным партнерам продолжить переговоры по транснациональным и международным соглашениям.

25 ноября 2015 года Европарламент принял резолюцию о Стратегических рамках ЕС по охране здоровья и безопасности на рабочем месте на 2014–2020 годы. В Резолюции подчеркивалась необходимость четких и эффективных правил, но при этом выражалось сожаление, что в документах Еврокомиссии не указаны более точные цели. В Резолюции также предлагалось принять конкретные законодательные меры и разработать инструменты их реализации. Европарламент обратился к Еврокомиссии с просьбой предоставить ориентировочные целевые показатели сокращения профессиональных заболеваний и несчастных случаев, чтобы контролировать, как национальные стратегии по охране труда отражают Стратегическую основу ЕС-БГТ, насколько они прозрачны и открыты для участия социальных партнеров и гражданского общества². Парламент также призвал к действию государства и социальных партнеров, призвав их повысить квалификацию и компетентность представителей по вопросам безопасности и руководителей компаний. Правительства также должны поощрять участие работников в мероприятиях по охране труда и принятие более высоких стандартов для требований к безопасности.

Генеральный директорат по вопросам занятости, социальным вопросам и социальной интеграции (DG EMPL) Еврокомиссии в 2012–2013 годах опубликовал научно обоснованную Оценку практического выполнения директив ЕС по безопасности и гигиене труда (OSH) в странах ЕС, которая будет проводиться консорциумом, состоящим

¹ *Ponce Del Castillo A.* Op. cit.

² European Parliament resolution of 25 November 2015 on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020 // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52015IP0411>.

из консультационных фирм международной консалтинговой группы, специализирующейся на инжиниринге, науках об окружающей среде и экономике (COWI), и Института медицины труда (ИОМ). Основная идея заключалась в оценке практического применения законодательства в сфере охраны труда, его актуальности, эффективности и согласованности, а также в предоставлении рекомендаций по разработке будущих инструментов политики ЕС в этой области.

В 2013 году Еврокомиссия открыла общественные консультации по будущей политике ЕС в сфере охраны труда. В отчете, подготовленном консультантами, указывалось, что все 24 директивы по охране труда актуальны для всех стран. Относительно эффективности был сделан вывод, что директивы достигают своих целей в обеспечении здоровья и безопасности работников. Авторы отчета не обнаружили противоречащих друг другу положений между директивами по охране труда¹.

Консультативный комитет по БГТ отреагировал на отчет, заявив о необходимости обновления некоторых требований и директив. Он счел, что необходимо сохранить существующую структуру. По мнению всех сторон социального партнерства, любые конкретные предложения в отношении свода правил БГТ должны учитывать мнение трехстороннего Консультативного комитета по БГТ (ACSH) и вклад социальных партнеров в соответствии с положениями Договора ЕС о социальном диалоге. Необходимо также сосредоточиться на более эффективном обеспечении соблюдения требований и поиске новаторских решений для охвата и микро- и малого бизнеса.

В то же время на практике правила менялись крайне медленно. Была открыта для пересмотра Директива о канцерогенах и мутагенах (2004/37/ЕС), которая устанавливала требования к работодателю по выявлению и оценке опасности канцерогенных и мутагенных веществ, их замене, обеспечению санитарного надзора, установлению обязательных пределов воздействия и т. д. Переговоры на эту тему между представителями работников, работодателей и Еврокомиссии ведутся уже 12 лет. Процесс занял так много времени из-за разных мнений о методологиях получения предельных значений вредных веществ и о включении репротоксикантов в их перечень.

В 2016 году после научной экспертизы Еврокомиссия представила законодательное предложение о 13 новых и пересмотренных пре-

¹ COWI (2014) Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States, Main Report. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17061&langId=en>.

дельных значениях для ряда химических канцерогенов. Как поясняет Еврокомиссия, это также «согласуется с приоритетной целью Комиссии по созданию более надежного и справедливого единого рынка, в том числе его социального аспекта»¹. Предложение было принято Коллегией уполномоченных и направлено в Совет ЕС и Европарламент для обсуждения и последующего принятия².

Эта законодательная инициатива была очень важна для многих европейцев, занятых в разных отраслях — химической, автомобильной, строительной, фармацевтической и других, где работники подвергаются воздействию вредных факторов, оказывающих токсическое воздействие, в том числе на репродуктивную функцию. Это мутагенные и канцерогенные вещества, такие как асбест, диоксид кремния, дизельные выхлопы, минеральные масла и солнечная радиация, а также сменная работа, которую следует отменить. Исследование Юкки Такала (2015) оценивает число смертей от злокачественных опухолей как профзаболевания в ЕС ежегодно в 102,5 тыс. (из 610 тыс. во всем мире). На этот диагноз в ЕС приходится 53 % всех смертей, связанных с работой³.

Выступая за конкретные шаги в сфере охраны труда, профсоюзы считают, что администрация ЕС должна приступить к разработке ключевых законодательных актов, таких как Директива о заболеваниях опорно-двигательного аппарата (MSD). Эти патологии являются самым распространенным, хотя и непризнанным профессиональным заболеванием в ЕС и затрагивают очень многих, проявляясь как боли в спине, шее, верхних и нижних конечностях и приводя к инвалидности, сердечно-сосудистым заболеваниям, стрессу и, наконец, потере работы.

¹ Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2004/37/EC on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. 2016. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2016:0152:FIN>.

² *Ponce Del Castillo A.* Op. cit.

³ *Takala J.* Eliminating occupational cancer in Europe and globally // The European Trade Union Institute : [сайт]. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP%202015-10-Eliminating%20occupational%20cancer%20Web%20version.pdf>.

3.2. НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Условия труда играют важнейшую роль на предприятии как непосредственные факторы безопасности, здоровья и благополучия работников. Однако для тех, кто выбрал нестандартные формы занятости, условия труда не менее значимы. Чтобы оптимизировать условия труда работников, возможны различные варианты политики, программ и практических мер, которые защитят здоровье и безопасность людей и будут способствовать положительным результатам для работодателя. Опыт работодателей, которые платят больше, привлекают работников к принятию решений, касающихся рабочих процессов и технологий, а также стараются сделать график работы более гибким и предсказуемым, показывает, что такой подход ощутимо повышает производительность и качество, создает стратегические преимущества и увеличивает прибыль¹. Эти условия труда поддаются изменениям, и даже в контексте современной социально-политико-экономической среды и меняющихся форм занятости и трудовых отношений некоторые организации стараются создать благоприятные для здоровья условия труда и по-прежнему финансово успешны².

Физические условия труда. Область БГТ исторически была сосредоточена в первую очередь на физической рабочей среде, в которой требовалось защитить рабочих от воздействия химических, физических и биологических факторов. Новые технологии вызывают новые риски из-за изменений в интерфейсе «человек–машина», поэтому при оценке рисков надо учитывать потенциальные инновации. Вредное воздействие в новых производствах, таких как изготовление и применение наноматериалов, может представлять новые угрозы. Места, где люди проводят свое рабочее время, стали другими во время пандемии COVID-19. Для кого-то это временное изменение, но для многих оно может стать постоянным. Кроме того, важно отслеживать потенциальную синергию и накопление воздействий в разных профессиональных условиях, поскольку работники в течение своей трудовой жизни заняты на все большем количестве рабочих мест³.

¹ *Rahmandad H., Ton Z.* If higher pay is profitable, why is it so rare? Modeling competing strategies in mass market services // *Organisation Science*. 2020. Vol. 31, № 5. URL: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/orsc.2019.1347>.

² *Cappelli P., Neumark D.* Do “High-Performance” Work Practices Improve Establishment-Level Outcomes? // *ILR Review* : [сайт]. 2001. № 54 (4). P. 737–775. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001979390105400401>.

³ *Sorensen G., Dannerlein J. T., Peters S. E.* The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework // *Social Science & Medicine*. 2021.

Организация работы. Растущая конкуренция, связанная с глобализацией, и возрастающая трудовая нагрузка приводят к увеличению темпов и объема выполняемой работы. Те, кто занят на временных или ненадежных местах, обычно имеют ограниченный контроль над темпом работы, их нанимают в периоды высокого спроса на труд, и они зачастую не имеют никакой защиты на рабочем месте. Такие условия повышают риск получения травм или другого причинения вреда здоровью¹. Без принуждения со стороны федерального законодательства и соблюдения минимальных стандартов безопасности работа может иметь определенные недостатки — меньше социальных гарантий, более низкую заработную плату и степень защиты².

Структура работы. Структура работы, включая задачи, рабочие процессы и требования, рабочие часы и смены, а также уровень требований к физическим, когнитивным и эмоциональным затратам, влияет на безопасность, здоровье и благополучие работников³. Распространение удаленной работы и изменения в распределении рабочих мест, в том числе увеличение занятости в сфере услуг и на нестандартных рабочих местах, вероятно, приведут к менее предсказуемому графику и более продолжительному рабочему дню⁴. Перегрузки возникают из-за повышенной интенсивности труда — более длинного рабочего дня, требования быть «всегда на связи», многозадачности, заставляющей часто переключать внимание, и ограничений в отношении личного времени — все это имеет серьезные

Jan. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953620308121?via%3Dihub#cebib0010>.

¹ *Boden L. I.* The Occupational Safety and Health Administration at 50 — the Failure to Improve Workers' Compensation // *AJPH* : [сайт]. 2019. 21 Dec. № 110 (5). P. 638–639. URL: <https://ajph.aphapublications.org/doi/full/10.2105/AJPH.2019.305549>.

² *Boden L. I., Spieler E. A., Wagner G. R.* The Changing Structure of Work: Implications for Workplace Health and Safety in the US // *Future of Work Symposium* : US Department of Labour : [сайт]. 2016. 7 March. URL: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/legacy/files/Future_of_work_the_implications_for_workplace_health_and_safety.pdf.

³ *Integrating worksite health protection and health promotion: A conceptual model for intervention and research* / G. Sorensen, D. L. McLellan, E. L. Sabbath [et al.] // *Preventive Medicine*. 2016. Oct. Vol. 91. P. 188–196. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S009174351>.

⁴ *Lambert S. J., Fugiel P. J., Henly J. R.* Schedule unpredictability among early career workers in the US labor market: a national snapshot // *The Employment Instability, Family Well-Being, and Social Policy Network*. Chicago : Univ. of Chicago, 2014. URL: https://www.researchgate.net/profile/Susan-Lambert-3/publication/264038022_Schedule_Unpredictability_among_Early_Career_Workers_in_the_US_Labor_Market_A_National_Snapshot/links/00b7d53c928d9cd374000000/Schedule-Unpredictability-among-Early-Career-Workers-in-the-US-Labor-Market-A-National-Snapshot.pdf.

последствия для здоровья, безопасности и благополучия¹. Современные технологии часто порождают несоответствие имеющихся навыков новым требованиям, что приводит к психологическим перегрузкам².

Психосоциальная рабочая среда включает в себя такие факторы, как психологическое напряжение и контроль³, социальная поддержка⁴, подверженность домогательствам и дискриминации⁵, а также безопасность здоровья. С распространением нестандартных условий труда у людей может быть меньше возможностей для развития социальных связей и поддержки⁶. Занятые на краткосрочной и сезонной работе могут испытывать стресс из-за повышенных требований и неуверенности в дальнейших перспективах трудоустройства, что усиливает риски для их психического здоровья⁷. Жесткие экономические условия могут иметь явное или неявное следствие — концентрацию внимания на результатах работы, а не на безопасности. Психологическая безопасность на работе, поддерживаемая сильным лидерством, важна не только для сохранения здоровья работников, но и для оптимизации деятельности организации. Однако реальность такова, что растущая неуверенность людей в своем рабочем месте создает угрозу их психологической безопасности. К тому же перераспределение рабочей силы между отраслями, технический прогресс и общий рост квалификации привели к сокращению объема ручного труда и увеличению числа административных (канцелярских, профессиональных, управленческих и т. д.) профессий.

¹ Kelly E. L., Moen P. Overload: How Good Jobs Went Bad and what We Can Do about it. Princeton Univ. Press, 2020. URL: <https://chooser.crossref.org/?doi=10.1515%2F9780691230801>.

² Toward an Expanded Focus for Occupational Safety and Health: A Commentary / P. A. Schulte, G. Delclos, S. A. Felknor [et al.] // MDPI — Publisher of Open Access Journals. 2019. 6 Dec. URL: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/24/4946>.

³ Karasek R., Theorell T. Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. N. Y., 1990. URL: https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Healthy%20Work%3A%20Stress%2C%20Productivity%2C%20and%20the%20Reconstruction%20of%20Working%20Life&author=R.%20Karasek&publication_year=1990.

⁴ Integrating worksite health protection and health promotion...

⁵ Mental health expenditures: association with workplace incivility and bullying among hospital patient care workers / E. L. Sabbath, J. A. R. Williams, L. I. Boden [et al.] // Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2018. Aug. URL: https://journals.lww.com/joem/abstract/2018/08000/mental_health_expenditures_association_with.10.aspx.

⁶ Weil D. The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and what Can Be Done to Improve it // Cambridge : Harvard Univ. Press, 2014. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/wusa.12149>.

⁷ Toward an Expanded Focus for Occupational Safety and Health...

В результате действия всех описанных факторов риски сместились в сторону психосоциальных и эмоциональных проблем. Об этом свидетельствует растущий процент работников, которые говорят о трудных клиентах (60 %), продолжительном или ненормированном рабочем времени (22 %) и неблагоприятном психологическом климате в организации (18 %)¹.

Риски в области охраны труда постепенно, но значительно сместились с угроз безопасности на угрозы здоровью. Возросли эмоциональные проблемы и риски для психического здоровья, которые явно коррелируют с нарастающими объемами работы в эмоционально затратных, ориентированных на других людей секторах — образовании, здравоохранении, туризме, общественном транспорте и т. п.

Тенденция к увеличению психосоциальных и эмоциональных проблем на работе не означает, что «классические» воздействия или эргономически обременительная работа исчезли. Большое количество (от 40 до 75 %) работников во всех секторах при опросах, проводимых Европейским агентством по безопасности и здоровью на работе (ESENER) и Европейским фондом улучшения условий жизни и труда (Eurofond), сообщают об эргономических рисках. Это, например, повторяющиеся движения рук в промышленности и сфере услуг, где особенно высока доля низкоквалифицированных работников; перемещение тяжелых грузов в цехах и мастерских или пациентов в сфере здравоохранения и ухода, где работают преимущественно высококвалифицированные рабочие и специалисты².

Практически осталась прежней доля работников, сообщающих о вредных физических факторах, таких как шум, вибрация, высокие или низкие температуры, химические и биологические воздействия. В разных профессиях и отраслях от 15 до 30 % работников вынуждены их терпеть, и за последние 15 лет эти риски не снизились³.

В некоторых профессиях к вышеупомянутым воздействиям часто добавляются классические проблемы безопасности — риск падения, контакта с движущимися частями машин, воздействие горячих, холодных или вредных материалов, громкий шум, химические или биологические вещества и просто физически тяжелая работа.

¹ Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023 // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. 2023. URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf.

² Ibid.

³ Ibid.

Определенным эргономическим риском для тех, кто занят на административных и руководящих должностях, стало отсутствие физической активности (61 %), что на практике означает сидение большую часть рабочего времени перед цифровым оборудованием или на совещаниях или общении по телефону. С сидячим режимом связаны не только административные должности, но и работа на транспорте, в промышленности, торговле (водители, кассиры, сборщики деталей и др.).

За 10-летний период начиная с 2005 года опросы в масштабах всего ЕС выявили значительное увеличение интенсивности труда. Основные различия в интенсивности труда и структуре рабочего времени можно увидеть, например, между профессиями, формами работы, отраслями и размерами предприятий. Продолжительность ежедневного или еженедельного рабочего времени и его распределение в течение суток являются важными факторами для здоровья и благополучия. Данные Евростата за 2006–2019 годы показывают небольшое сокращение среднего количества отработанных часов в неделю для штатных сотрудников (15–64 лет) — с 40,2 до 39,9¹.

Разные группы самозанятых демонстрируют более или менее высокий уровень нетипичного рабочего времени: для высококвалифицированных самозанятых этот показатель составляет 43,2 %, для низкоквалифицированных самозанятых — 64,5 %².

Значительные различия также существуют между странами юго-восточных и северо-западных регионов Европы. Сообщается о большем физическом и эргономическом риске (за исключением бездействия) в восточных и южных странах ЕС и о более высоких эмоциональных нагрузках (трудные клиенты, плохая коммуникация, продолжительный рабочий день и др.) в странах Северной и Западной Европы. Одной из основных причин может быть перераспределение промышленного производства в восточные страны после расширения ЕС до 24, а затем до 27 государств.

После 1990 года возникло большее разнообразие нестандартных договорных отношений. Частые характеристики нестандартной занятости — неполный рабочий день, временная (или срочная), сезонная, случайная, надомная, удаленная работа, самозанятость или работа в семье. В настоящее время высокий уровень информированности

¹ How many hours do Europeans work per week? // European Commission : [an official website of the European Union]. 2018. 25 Jan. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20180125-1>.

² Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023.

населения направлен на те виды нестандартных работ, которые либо связаны с новыми формами договоров (ваучер, платформа, нулевые часы, портфолио и т. д.), либо физически не привязаны к помещениям предприятия и работодателям (дистанционно, на дому, у клиента), что стало возможно во многом благодаря более широкому использованию современных информационных и коммуникационных технологий (ИКТ). Эти формы работы часто имеют дополнительную характеристику — не вполне ясно определены отношения между работодателем и работником.

Между тем в 2019 году в странах ЕС около 86 % работников по-прежнему работали по обычным трудовым договорам, 9 % были самозанятыми без наемных работников, 4 % — самозанятыми с наемными работниками (работодателями) и менее 1 % работали в семьях. Из всех занятых 17,2 % работали неполный рабочий день, 13,3 % — по временным контрактам¹.

К нестандартным видам занятости, когда работа выполняется не на территории работодателя, относятся мобильный и надомный труд, работа по дому, уходу, на онлайн-платформе. В 2019 году примерно 77 % занятых работали на территории работодателя, 5 % — дома, 9 % — у клиентов, 8 % — на нестационарных рабочих местах. С началом пандемии COVID-19 в 2020 году доля работы на дому увеличилась более чем вдвое; в ЕС-27 — с 5,4 % в 2019 году до 13,4 % в 2021-м².

По сравнению с работой на территории работодателя на таких нестандартных рабочих местах часто нет базовых средств охраны труда (Директива о минимальных требованиях к рабочим местам), отсутствуют либо непригодны вспомогательные средства (Директива о рабочем оборудовании и Директива о средствах индивидуальной защиты), нужны цифровые и мобильные устройства (Директива по экранному оборудованию)³.

Структура рабочей силы за последние 15 лет значительно изменилась, что потребовало новых организационных и технических решений в сфере охраны труда.

Статистические данные показывают растущую долю работающих женщин. В период с 2005 по 2021 год уровень занятости женщин увеличился с 56 до 67,7 %. В 2005 году в ЕС работало около 80 млн женщин и 101 млн мужчин. В 2005 году доля женщин в структуре

¹ Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023.

² Ibid.

³ Ibid.

рабочей силы составляла 44,1 %, в 2021-м — возросла до 46,1 %, то есть среди 195,8 млн человек занятых стало 90,2 млн женщин и 105,6 млн мужчин¹.

Численность работников старшего возраста (55–64 года) увеличилась на 79 %: с 20,1 млн в 2005 году до 35,9 млн в 2019-м².

За последние два десятилетия численность работников-мигрантов в 27 странах ЕС также возросла. Большинство мигрантов находятся внутри ЕС, где они в настоящее время работают и проживают; по данным на 2019 год, это число оценивается в 10,4 млн человек. Еще 1,5 млн — приграничные работники и 2,4 млн — командированные. В 2020 году на рынке труда ЕС из 196 млн человек в возрасте от 20 до 64 лет 4,4 % (8,6 млн) составляли родившиеся за пределами ЕС. Количество мобильных работников разных категорий внутри и за пределами ЕС составляет примерно 23 млн человек, или около 12 % рабочей силы ЕС³.

В 2020 году для большей части профессий требовалась более высокая квалификация, чем в 2005-м. За этот период доля профессий, требующих трех нижних уровней образования, сократилась с 24,5 до 15,5 %; доля профессий, требующих высшего образования, увеличилась с 24,9 до 36,4 %.

Наиболее распространенным показателем качества профилактики на предприятии, в отрасли или стране являются несчастные случаи на производстве. В период с 1998 по 2019 год число несчастных случаев без летального исхода снизилось примерно на 58 % — с 4089 до 1713. Большая часть сокращения пришлась на первую половину этого периода: в 1998–2008 годах — на 54 %, в 2009–2019-м — на 9 %. Почти на столько же уменьшилось число несчастных случаев на производстве, приведших к смерти пострадавших: с 1998 по 2019 год их стало меньше примерно на 57.

В четырех основных отраслях — сельском хозяйстве, промышленности, строительстве и транспорте — было занято чуть менее 40 % рабочей силы (и в 1998 г., и в 2019-м). Но поскольку в 1998 году более 60 % несчастных случаев на производстве произошло именно в этих отраслях, здесь снижение имело решающее значение для общего показателя. Кроме того, экономические изменения — спад в отрасли и перемещение рабочей силы между отраслями — уменьшили в этих отраслях количество работников, подвергающихся общим рискам безопасности.

¹ Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023.

² Ibid.

³ Ibid.

В национальных и отраслевых тематических исследованиях всегда высказывались сомнения в достоверности данных о несчастных случаях на производстве. Недоверие было обусловлено разными причинами. Так, несчастные случаи, произошедшие с самозанятыми, которые не обязаны уведомлять об этом или имеют частные либо не связанные с работой государственные медицинские страховки; аварии на дорогах, которые регистрируются только как дорожно-транспортные происшествия; объявление не очень серьезных аварий частными, чтобы избежать административной ответственности. Из-за этого истинное количество несчастных случаев на производстве оценивается по разным методикам. Если обобщить данные этих оценок, то в ЕС в 2019 году на производстве произошло около 5,45 млн несчастных случаев (для всех секторов экономики и всех видов занятости). Это означает, что зарегистрированные 3,14 млн составляют примерно 57,5 % всех несчастных случаев на производстве, приведших к отсутствию сотрудника на работе более трех дней, а 42,5 % не регистрируются.

Разность между числом инцидентов на производстве со смертельным исходом и без такового не показывает, что очень большая часть человеческого и финансового ущерба вызвана тяжелыми, но не смертельными случаями. В 2019 году 232 тыс. 892 несчастных случая на производстве привели к отсутствию на работе более трех месяцев или к постоянной инвалидности, в то время как инцидентов, повлекших за собой смерть пострадавших, произошло 3008. То есть на каждого погибшего работника приходится 77 получивших травмы, в результате которых они теряют трудоспособность не менее чем на три месяца или становятся нетрудоспособными¹.

Но еще большим бременем для общества, чем несчастные случаи на производстве, являются последствия вредных условий работы для здоровья людей.

Новая экспериментальная европейская статистика профессиональных заболеваний (EODS) от Евростата указывает на снижение некоторых основных признанных заболеваний благодаря техническим профилактическим мерам и перемещению рабочей силы в секторы с менее «классическими» воздействиями и связанными с ними профессиональными заболеваниями.

¹ Eurostat: Accidents at work by sex, age and severity (NACE Rev. 2 activity A, C–N) // European Commission : [an official website of the European Union]. 2023. 5 Oct. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HSW_MI01__custom_1705207/default/table?lang=en.

EU-OSHA участвовал в нескольких исследованиях по оценке ущерба, в том числе экономического, от профессиональных заболеваний.

В 2021 году ВОЗ и МОТ сделали совместный выпуск с данными о бремени профессиональных заболеваний за 2000–2016 годы. По подсчетам ВОЗ/МОТ, в 2016 году в странах ЕС произошло 114 тыс. смертей, связанных с работой, или, с учетом численности населения ЕС старше 16 лет (371 млн), примерно 31 смерть на 100 тыс. человек трудоспособного возраста¹.

По оценкам Международной комиссии по гигиене труда (ИСОН), в 2019 году в общей сложности погибло 179 тыс. человек. Если подсчитать отношение к численности рабочей силы (201 млн человек), то это 88 смертей, связанных с работой, на 100 тыс. человек.

Основной причиной такой разницы в оценках является общий подход: ВОЗ/МОТ использовали другую методологию и ограничили свой анализ выбранными парами «риск–результат», например продолжительный рабочий день как риск и инсульт — как результат, в то время как ИСОН стремится охватить весь перечень профзаболеваний.

Существующие концепции благополучия на работе охватывают больше аспектов, чем условия труда или безопасность и здоровье на рабочем месте. В качестве наиболее значимых компонентов Eurofound называет доход, организацию рабочего времени, возможности развития навыков и карьерного роста, а также степень индивидуального контроля над работой².

МОТ пользуется формулировкой «благополучие на рабочем месте»: «Благополучие на рабочем месте относится ко всем аспектам трудовой жизни, от качества и безопасности физической среды до того, как люди относятся к своей работе, рабочей среде, психологическому климату и организации труда». Цель мер по достижению благополучия на рабочем месте состоит в том, чтобы дополнить меры по охране труда и обеспечить безопасность, здоровье, удовлетворенность и вовлеченность работников³.

Для поддержки практического внедрения профилактических мер безопасности и охраны здоровья многочисленные участники (например, организации специалистов и специалистов-практиков по охране труда, а также институты стандартизации, такие как Европейский

¹ Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023.

² Ibid.

³ Ibid.

комитет по стандартизации и Международная организация по стандартизации) выпускают руководства или стандарты по безопасности и гигиене труда, разрабатывают новые системы управления охраной труда, инженеры работают над усовершенствованием технологий и средств профилактики, технологий измерения и мониторинга, медики внедряют более совершенные методы диагностики и лечения профзаболеваний, а социальные науки вносят свой вклад в банк знаний о правовых и экономических факторах охраны труда, делают все возможное для повышения осведомленности, развития знаний и организации здорового труда.

Совершенствование технической и организационной профилактики на производстве способствовало большей безопасности и значительному снижению числа несчастных случаев. Важными примерами таких улучшений являются:

- технически более безопасная конструкция движущихся транспортных средств: световые и шумовые предупредительные сигналы для движущихся погрузчиков, большегрузных автомобилей и т. д.;

- более безопасная конструкция оборудования, автоматическое отключение или разъединение, управление машинами (например, для прессования и штамповки) двумя руками, более безопасные краны (в том числе лучшие технологии связи для работников, закрытие движущихся частей), служебные автомобили (например, ремни и подушки безопасности), инструменты для сверления, резки и других работ;

- усовершенствованные средства индивидуальной защиты — дыхательные аппараты с подачей воздуха, перчатки из стальной сетки для работников мясной промышленности, брюки для лесорубов, выдерживающие удар бензопилой, и др.;

- выполнение требований безопасности для зданий (форма и размеры лестниц и перил, пожарные выходы и сигнализация, аварийное оборудование, средства для промывания глаз, аварийные души и др.);

- лучший мониторинг особо опасных факторов (например, канализации), вытяжного и вентиляционного оборудования во избежание паров, пыли, контакта с химикатами, опасными биологическими веществами и др.;

- более строгие стандарты техники безопасности при работе в замкнутом пространстве, на высоте, в траншеях;

- выделение взрывоопасных зон и использование искробезопасных инструментов, комплексной системы сигналов предупреждения о скользких полах и опасных покрытиях, более совершенных систем и оборудования для предупреждения в особо опасных

производственных условиях, таких как ремонт дорог, в сочетании с лучшими организационными мерами;

— системы управления качеством, чтобы вовремя производить ремонт и обслуживание техники;

— регулярные инструктажи от специалистов и координаторов по безопасности, гарантия минимальных стандартов безопасности машин и материалов в соответствии с европейскими стандартами, такими как Европейское соответствие (CE)¹.

Широкое внедрение новых технологий — автоматизации, цифровизации, зеленых технологий, новых материалов и тому подобного — приводит к существенным изменениям в организации труда и рабочих процессах, замене материалов и приспособлений (винтов — клеем, металла и древесины — пластмассами, наноматериалами). Регулирующие органы и специалисты по охране труда оценивают эти изменения с точки зрения риска для здоровья и безопасности, а также разрабатывают надлежащие меры предотвращения и снижения рисков.

EU-OSHA опубликовала несколько прогнозных исследований, чтобы подчеркнуть возможные проблемы безопасности и здоровья работников.

Известным примером изменений в рабочих процессах, вызывающих новые проблемы безопасности труда, является рост числа людей, работающих за пределами помещений работодателя, то есть на нестационарных либо мобильных рабочих местах или у себя дома. Так, увеличиваются объемы работы на транспорте, в дорожном движении и доставке; растет число людей, выполняющих свою работу в частных домах и квартирах (уход за больными, работа по дому и т. д.); офисные сотрудники все чаще работают удаленно, начиная с распространения пандемии COVID-19, то есть с 2020 года. Одним из основных затруднений, препятствующих снижению рисков, является возможное несоответствие уровня безопасности этих рабочих мест требованиям по охране труда, предъявляемым к обычному рабочему месту в офисном здании или на промышленном предприятии. Эргономичное и безопасное оборудование, организация пространства, вентиляция, дневной свет, электро- и пожаробезопасность, аварийные процедуры и многое другое зачастую невозможно контролировать.

В последние десятилетия маршруты передвижения товаров и услуг все больше встраиваются в международные цепочки поставок.

¹ Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023.

Цифровизация способствовала глобализации услуг, не требующих личного присутствия. Международные цепочки поставок требуют установления логистических связей между странами и континентами, согласованных технических стандартов и, насколько это возможно, общих правовых норм, стандартов и соглашений, будь то услуги или материалы и продукты. Развитие цепочек поставок разделяет на части работу, связанную с продуктом или услугой, а это в числе прочего может означать, что риски безопасности труда могут распределяться несправедливо.

В промышленности значительная часть аутсорсинга приходится на секторы с высокими рисками — горнодобывающую промышленность, металлургию, переработку опасных отходов, работу с опасными веществами, текстильную отрасль. В то же время предприятия ЕС «импортируют» риски, производя товары на экспорт (автомобили, оборудование, продукты питания, специальные химикаты).

Вспышка пандемии COVID-19 в 2020 году потребовала исключительных мер и быстрого реагирования на многие непредвиденные проблемы. Инфраструктура и менеджмент в значительной степени не были приспособлены для таких чрезвычайных случаев. EU-OSHA отреагировала выпуском документов для работодателей и работников — «COVID-19: руководство для рабочего места» и руководства «COVID-19: возвращение на рабочее место — адаптация рабочих мест и защита работников».

В Стратегической рамочной программе ЕС по охране труда на 2021–2027 годы фактор возможной пандемии или другой подобной угрозы рассматривался с точки зрения общей цели: «Повышение готовности — быстрое реагирование на угрозы». Стратегия направлена на использование опыта, полученного во время пандемии, для подготовки к возможным повторениям такой ситуации. Предприятия, отраслевые организации и учреждения здравоохранения разработали надежные методы оценки и предотвращения рисков на рабочих местах и в конкретных секторах; имеется опыт проведения тестов, определения сроков карантина и возвращения к работе, использования средств индивидуальной защиты. Косвенное, но значительное влияние на условия труда оказывает резко возросшая доля удаленной работы из дома.

Были приняты важные решения на возможный случай будущих пандемий подобного рода, в частности названы основополагающие виды деятельности, которую необходимо продолжать, несмотря

на высокий риск заражения, определены меры безопасности и гигиены для работы в сфере образования и на общественном транспорте.

Чтобы охватить новые технологические угрозы, такие как искусственное оптическое излучение (лазерное и т. п.), были введены новые директивы и дополнения к уже действующим. После 2017 года в «Директиву о канцерогенах и мутагенах или репротоксических веществах» несколько раз вносились поправки с учетом текущего состояния. Одной из мер в рамках Стратегической концепции ЕС по охране труда на 2021–2027 годы стал пересмотр Директивы по экранному оборудованию и рабочим местам — в основном для ее адаптации к нововведениям в области технологий.

Поскольку условия труда постоянно меняются — физической активности все меньше, а повторяющихся однообразных действий все больше, и к тому же психосоциальные и эмоциональные затраты день ото дня возрастают, эксперты призывают к пересмотру правовой базы. Несмотря на то что законодательство ЕС по охране труда гарантирует сильную правовую базу, оценки применения законодательных требований на рабочих местах отмечают определенные трудности в их реализации. Исследования и оценки показали, что полное соблюдение норм может быть проблематичным для микро- и малого бизнеса, что подтверждается отчетами о безопасности и гигиене труда на микро- и малых предприятиях¹.

Более того, затруднено применение должного уровня защиты в случаях особых отношений между работодателем и работником, например при временной работе и работе по субподряду, принудительной самозанятости, сезонной работе, платформенной работе, работе на дому и других видах нестандартной занятости. Эти формы работы часто имеют в качестве одной из характеристик не вполне четко регламентированные трудовые отношения, в то время как основным структурным элементом законодательства ЕС в области охраны труда является ответственность работодателей и работников в области охраны труда.

В странах ЕС существует разнообразная инфраструктура охраны труда — трудовая инспекция и другие надзорные органы, специальные государственные институты, профилактические, исследовательские, консультативные и учебные центры, центры по охране труда и клиники гигиены труда. Они отвечают за контроль соблюдения стандартов, обучают специалистов по охране труда, выпуска-

¹ Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023.

ют методические материалы, участвуют в мероприятиях и проектах по оптимизации условий труда, способствуют повышению осведомленности участников трудовых отношений. Во многих случаях они помогают адаптировать законодательство к отраслевым и производственным требованиям. В этих учреждениях в качестве консультантов работают представители всех сторон социального партнерства. Страны ЕС применяют разные нормативные акты в отношении квалификации персонала по охране труда на предприятиях и для внешних служб профилактики и защиты здоровья. Государства по-разному подходят к критериям выдачи сертификатов и необходимым навыкам специалистов, чьи полномочия существенно различаются, а также к функциям работодателей и представителей работников с точки зрения безопасности труда.

За последние два десятилетия почти во всех странах ЕС были разработаны стратегические подходы, в основном названные национальными стратегиями или национальными планами по охране труда. В большинстве случаев это помогает выявить и смягчить очевидные структурные недостатки национальной системы охраны труда, например низкий уровень соблюдения существующего законодательства, недостаточные инструменты отчетности и мониторинга, связанные с конкретным сектором экономики.

Стратегии ЕС по охране труда и Стратегические рамки охраны труда часто использовались как ориентир для целей и действий национальных стратегий. Первая стартовала в 2002 году («Сообщение Комиссии — Адаптация к изменениям в работе и обществе: новая стратегия Сообщества по охране труда и технике безопасности на 2002–2006 гг.»). В последней — Стратегической рамочной программе ЕС по охране здоровья и безопасности на рабочем месте на 2021–2027 годы — основное внимание уделяется изменениям в трудовых отношениях. Документ называется «Безопасность и гигиена труда в меняющемся мире труда» и фокусируется на трех ключевых задачах на ближайшие годы:

- 1) прогнозирование и менеджмент изменений в новом мире труда, вызванных зелеными, цифровыми и демографическими переходами;
- 2) более успешное предупреждение несчастных случаев и заболеваний на рабочем месте;
- 3) повышение готовности к любым потенциальным кризисам в области здравоохранения.

Улучшения в сфере охраны труда произошли в законодательстве, руководстве, инструктаже, разработке и использовании средств БТТ,

поддерживающих аналоговых и цифровых инструментах, обучении специалистов, в том числе в области БГТ, применении систем управления БГТ, организационных процессах. Такие улучшения были реализованы во многих областях: координации мер безопасности, повышения осведомленности о различных рисках — отраслевых, психосоциальных и психологических, в сфере технических усовершенствований, новых стандартов и методов медицинской помощи и сокращения опасных факторов, финансового стимулирования, обязательств страховых компаний.

На государственном и политическом уровне основным показателем результатов в области охраны труда остается число несчастных случаев на производстве со смертельным исходом и без такового, а также дорожно-транспортных происшествий, связанных с работой или во время поездок на работу. Общая статистическая картина показывает впечатляющее сокращение несчастных случаев с середины 1990-х до 2010 года. Это стало возможно главным образом благодаря лучшей организационной и технической профилактике. Свою лепту внесли и экономические и технологические изменения. В частности, из-за отраслевых сдвигов произошло сокращение рабочей силы в секторах с высокими рисками — горнодобывающей промышленности и сельском хозяйстве.

Модернизация законодательства ЕС по охране труда с середины 1980-х годов создала важнейшую основу для повышения безопасности в сфере труда и купирования рисков. Правительства и социальные партнеры согласовали новые правовые нормы, и государства ЕС перенесли их в свое национальное законодательство. Общая правовая база в целом является полной и всеобъемлющей. Кроме того, Еврокомиссия выступила с инициативой согласования Европейской основы социальных прав, включающей 20 руководящих принципов работы институтов ЕС в области социальной политики. В одном из пунктов обоснованы требования здоровой, безопасной и хорошо адаптированной рабочей среды. Документ был согласован в 2017 году государствами — членами ЕС.

В то же время наблюдаются и определенные тревожные тенденции.

С 2005 года доля работников, подвергающихся традиционным рискам (возможность несчастного случая, шум, вибрация, пыль, химические и биологические агенты, высокие или низкие температуры, угроза поражения электрическим током и др.), остается неизменно высокой. Отмечается даже некоторый рост из-за более высокой доли работающих в секторах с такими рисками, среди которых транспорт,

логистика и дистрибуция, ремонт и техническое обслуживание, зеленые технологии, здравоохранение и уход. Все более сложной задачей становится соблюдение достаточных стандартов безопасности и гигиены труда для новых форм занятости, а также для мобильной работы, работы у себя дома или на дому у клиентов. Кроме того, эргономические риски — однообразные движения рук, утомительные и болезненные положения тела, поднятие и переноска тяжестей, длительное сидение — могут быть опасны для здоровья, и статистика не показывает их значительного снижения. Кроме того, рабочая сила все больше перемещается в те секторы, где сотрудникам приходится иметь дело с людьми, а не с техникой, — торговлю, образование, здравоохранение, кейтеринг, сферу гостеприимства, транспортные и социальные услуги и др. Работа в этих отраслях связана с большими эмоциональными и психологическими нагрузками. Таким образом, угрозы безопасности труда смещаются в сторону психосоциальных и эмоциональных проблем и к снижению физической активности. Некоторые риски для здоровья усугубляются при таких видах деятельности, как работа с трудными клиентами или продолжительный рабочий день.

Также с 2005 года статистические данные и опросы демонстрируют стагнацию в решении проблем рабочего времени, цейтнота и высокой нагрузки на работников.

При рассмотрении взаимосвязи между работой и некоторыми тяжелыми заболеваниями взрослого населения (сердечно-сосудистыми, онкологическими, патологиями опорно-двигательного аппарата, заболеваниями легких, потерей слуха) прослеживается отчетливая корреляция между диагнозами и социально-экономическим статусом работников, что в конечном счете является базовым фактором низкой продолжительности жизни.

Уровень реализации и обеспечения соблюдения законодательства об охране труда по-прежнему остается низким.

Страны ЕС сильно различаются по возможностям инфраструктуры охраны труда. В среднем по ЕС в период с 2010 по 2020 год инспекции труда ежегодно проводили по 2 млн проверок примерно на 22 млн предприятий. Чтобы улучшить качество контроля, многие инспекции пытались повысить эффективность проверок с помощью умных концепций правоприменения и надзора.

Многие микробизнесы и самозанятые не могут в полной мере выполнять сложные задачи по предотвращению рисков (психосоциальных, химических, биологических, оптических, электромагнитных)

из-за нехватки ресурсов, опыта и осведомленности¹. В целом правоохранительные органы в состоянии осуществлять надзор лишь за малой долей предприятий, а самозанятые, микробизнесы и люди, работающие в нестандартных условиях занятости, большей частью не попадают в их поле зрения.

Некоторые законодательные акты ЕС в области охраны труда должны быть адаптированы и модернизированы, чтобы соответствовать изменениям в технологиях, условиях занятости, увеличению продолжительности трудового стажа и растущей доле мобильной и удаленной работы. Многие из изменений в сфере труда привели к большей незащищенности, менее ясным отношениям между работодателем и работником и более высокому бремени психосоциальных и эргономических рисков.

Недостаточное соблюдение норм охраны труда особенно заметно в отдельных отраслях и видах работ. Последних, впрочем, становится все больше — это мобильная, надомная, сезонная, временная работа, работа по уходу и по дому, работа на платформе, принудительная самозанятость. На многие из этих форматов работы и трудоустройства до сих пор не распространяются ни практики охраны труда, ни действие трудового законодательства. Принцип ответственности работодателя за условия труда в таких ситуациях подрывается или, по крайней мере, размывается.

Решения этих проблем могут быть сосредоточены на нескольких аспектах — новой трактовке понятий «работа» и «занятость», усилении индивидуальной ответственности или расширенном вмешательстве государства в обеспечение охраны труда.

Незадекларированная и нелегальная занятость почти не отражается в статистике. Из-за сложных условий проведения исследований общая ситуация с охраной труда на этих видах работ неизвестна; в тематических исследованиях условия труда, включая безопасность и здоровье, для этой группы в основном расцениваются как менее благоприятные по сравнению с таковыми для тех, кто работает по обычным трудовым договорам.

Данные о состоянии здоровья отчетливо показывают постоянно растущую долю работ, связанных с малоподвижностью. Такой труд часто характеризуется постоянным сидением в сочетании с высокими требованиями к зрительной и умственной концентрации во время работы, например на цифровом оборудовании. Серьезные косвенные

¹ Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023.

последствия для здоровья можно увидеть в сильном распространении некоторых заболеваний или поддерживающих их факторов, таких как ожирение.

Даже спустя десятилетия после расширения ЕС между странами — участницами Союза все еще можно было наблюдать значительные различия в условиях труда. С точки зрения физических рисков, благополучия и ожидания продолжения трудовой деятельности до 60 лет «лидируют» государства Восточной Европы, за ними следуют южные европейские страны. Относительно психосоциальных рисков ситуация противоположная: о них чаще сообщают в центральных, западных и северных государствах ЕС.

Международные организации обращают внимание на несправедливое распределение рисков безопасности труда в международных цепочках поставок в горнодобывающей промышленности, металлургии, текстильном производстве, утилизации опасных отходов и других отраслях.

В июне 2022 года МОТ приняла решение сделать охрану труда одним из основополагающих принципов и прав в сфере труда. В этом контексте сегодня считаются основополагающими 10 конвенций и документов МОТ, в том числе две конвенции по охране труда: Конвенция о безопасности и гигиене труда 1981 года и Рамочная конвенция о безопасности и гигиене труда 2006 года. Стремление к справедливости привело к увеличению числа мер, принимаемых с целью сделать труд достойным, безопасным и здоровым, а риски снизить для всех форм занятости, в том числе в международных цепочках поставок. Это важные инициативы, но до сих пор они лишь немного меняли общую ситуацию, если рассматривать проблему во всем ее широчайшем масштабе.

3.3. НОВЫЕ РИСКИ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ЗДОРОВЬХ УСЛОВИЙ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН)

Угрозы здоровью, которые можно обнаружить на рабочем месте, весьма разнообразны и варьируются от традиционных, таких как механические, химические, биологические и физические, до психосоциальных.

В настоящее время европейские компании испытывают сильное давление, вызванное обострением конкуренции в период рецессии. Многие компании оказались перед необходимостью эффективного

использования ресурсов, что требует новой стратегии обеспечения охраны труда.

Рамочная директива 89/391/ЕЕС и ряд других документов предоставляют европейским компаниям правовую базу для обеспечения здоровых условий и безопасности труда. Их реализация зависит от отрасли экономики и состава работников.

«Люксембургская декларация об охране здоровья на рабочем месте в Европейском союзе» устанавливает несколько принципов, направленных на предотвращение ухудшения здоровья на рабочем месте (из-за профессиональных заболеваний, несчастных случаев, травм, профессиональных заболеваний, стресса и др.) и укрепление здоровья трудящихся. Это способствует развитию потенциала и улучшению благосостояния людей¹. Данные принципы предусматривают:

- корпоративные кодексы поведения и нормы, которые рассматривают сотрудников как важный фактор успеха;

- корпоративную культуру и политику управления, включающую участие работников и поощряющую их брать на себя ответственность;

- организацию труда, которая позволяет людям сбалансировать требования, предъявляемые работой, и их личные навыки, контролировать свою работу и социальную поддержку;

- кадровую политику, требующую включать связанные со здоровьем цели во все остальные сферы деятельности компании;

- комплексные услуги по охране труда;

- участие работников в решении проблем охраны здоровья на всех уровнях;

- планомерное выполнение всех мероприятий и программ по охране труда (управление проектами);

- увязку стратегий снижения рисков с развитием факторов безопасности и потенциала здоровья (комплексный подход).

В странах Западной и Северной Европы на крупных предприятиях правила охраны труда официально внедряются чаще, чем в Южной и Восточной Европе. Это связано с различиями в национальных традициях охраны труда. На малых предприятиях положение с технической безопасностью сложнее, так как они не имеют достаточного опыта и мотивации к решению данной проблемы.

¹ Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) : Overview Report: Managing Safety and Health at Work // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. 2016. URL: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/ESENER%20II%20-%20Overview.pdf>.

Только на тех предприятиях, где присутствуют представители по охране труда и технике безопасности, выполняется оценка рисков и принимаются должные меры. Важную роль в решении вопросов охраны труда играет представительство профсоюзов.

Более трети предприятий, особенно небольших, поручают оценку рисков внешним организациям. Однако в Дании, Великобритании, Швеции и Эстонии использование аутсорсинга в данной сфере практикуется относительно редко.

В основном меры по оценке условий труда касаются таких вопросов, как состояние оборудования, рабочей среды и обучения. Немалая часть усилий сосредоточена на вопросах организации труда.

Так сложилось, что крупные предприятия чаще обращаются за помощью к инспекторам по технике безопасности и медицинским специалистам в области трудовой гигиены, практически не сотрудничая с эргономистами и психологами.

Заболевания опорно-двигательного аппарата и стресс, связанный с работой, являются главными проблемами охраны труда для европейских предприятий. В таких отраслях, как образование и социальная работа, чаще встречаются психосоциальные риски. При этом в силу национальных традиций в странах Южной и Восточной Европы практически не уделяется внимания работе с психосоциальными рисками. Во многом это связано с недостатком времени или отсутствием желания со стороны сотрудников.

Управление психосоциальными рисками широко практикуется лишь в нескольких странах: Ирландии, Великобритании, Нидерландах и скандинавских странах. В основном оно используется в крупных организациях, государственном секторе, сфере финансового посредничества, образования, здравоохранения и социальной работы. Большое внимание уделяется участию в управлении психосоциальными рисками производственных советов или профсоюзов, которое закреплено в Европейском рамочном соглашении о стрессе, связанном с работой (2004), и о домогательствах и насилии на работе (2007).

Новые технологии, порождающие изменения в социально-экономической политике, оказывают существенное влияние на состояние рабочих мест, формы и методы работы, производственные процессы. В последние десятилетия в сфере труда проявились новые тенденции — внедрение информационных и коммуникационных технологий, увеличение количества работников в сфере услуг, создание временных рабочих мест, рост числа малых и средних

предприятий, самозанятости и аутсорсинга, старение рабочей силы, дальнейшее повышение женской занятости, рост интенсивности работы и нагрузки. Все это создает новые риски для работников и работодателей в сфере безопасности и гигиены труда. Под «новым» риском подразумевается, что он возник вследствие использования новых технологий и типов рабочих мест, социальных и организационных изменений. В некоторых случаях сами работники по-новому оценивают существовавшие ранее проблемы, такие как стресс или моббинг.

Национальная политика европейских государств в сфере охраны труда основывается на мониторинге состояния здоровья, изучении рабочей среды, исследовании инфраструктуры и эффективности профилактики на всех уровнях производства.

Вся информация о состоянии охраны труда отражается в Европейской статистике несчастных случаев на производстве (ESAW) и Европейской статистике профессиональных заболеваний (EODS). В последние годы в статистике учитывается степень психосоциальных рисков. Для этого исследуются различные аспекты планирования и управления, социальные и организационные условия, которые влекут за собой ухудшение психологического и физического состояния работника¹. Такие явления, как стресс, насилие и домогательства, признаются как существенная проблема охраны труда и техники безопасности².

Оценка экономических последствий психосоциальных рисков показывает, что они являются фактором значительных издержек для бизнеса. Например, во Франции стресс на рабочем месте приводит к убыткам в несколько миллиардов евро. Здесь учитываются затраты на здравоохранение, издержки от прогулов, увольнения и преждевременная смерть.

В Европейском союзе цена стресса на рабочем месте — 3–4 % валового национального продукта, или 265 млрд евро в год³.

Природа психосоциальных рисков отражена в табл. 2.

¹ Cox T., Griffiths A. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice // *Evaluation of Human Work* (3rd ed) / Eds. J. R. Wilson, N. Corlett. L. : CRS Press, 2005. URL: https://www.researchgate.net/publication/291834787_The_nature_and_measurement_of_work-related_stress_theory_and_practice.

² European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks — Managing safety and health at work // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. 2010. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-managing-safety-and-health-work>.

³ Ibid.

Таблица 2

Психосоциальные риски

| | |
|------------------------------------|--|
| Содержание работы | Однообразная, фрагментированная или бессмысленная работа, недостаточное использование имеющихся навыков, высокая степень неопределенности, постоянное взаимодействие с коллегами в процессе работы |
| Нагрузка и темп работы | Перегруженность или недостаточная загрузка, автоматически задаваемый темп, растущий дефицит времени, постоянное сжатие сроков |
| Режим работы | Сменный или скользящий график, ночные смены, ненормированный рабочий день |
| Контроль | Ограниченное участие в принятии решений, отсутствие контроля над рабочей нагрузкой, темпом работы, режимом трудовой деятельности и т. д. |
| Окружающая среда и оборудование | Неудовлетворительное оборудование, его пригодность или техническое обслуживание; тесное пространство, плохое освещение, сильный шум |
| Организационная культура и функции | Плохая коммуникация, низкий уровень поддержки в решении проблем и профессиональном развитии, неопределенные или несогласованные цели работы организации |
| Межличностные отношения на работе | Социальная или физическая изоляция, неблагоприятные отношения с руководством, межличностные конфликты, отсутствие социальной поддержки |
| Роль в организации | Неопределенность роли, ролевые противоречия и ответственность перед коллегами |
| Развитие карьеры | Стагнация и неопределенность в карьерном плане, недостаточное или избыточное продвижение по службе, низкий заработок, нестабильность занятости, недооценка выполняемой работы |
| Интерфейс «дом–работа» | Противоречивые требования на работе и дома, недостаток поддержки со стороны семьи, двойная нагрузка в профессиональной сфере |

Работодатели обязаны управлять психосоциальными рисками согласно Рамочной директиве ЕС о безопасности и гигиене труда. Это включает превентивное управление профессиональными рисками, установление процедур и систем обеспечения здоровья и безопасности¹. При оценке рисков, связанных со стрессом на рабочем месте, необходимо учитывать как психосоциальные, так и физические угрозы. Стресс возникает, когда требования превышают имеющиеся у людей ресурсы для их выполнения. Психологический стресс также влияет на физическое здоровье. Общие факторы стресса включают недоста-

¹ Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

точность контроля, завышенные требования, дефицит ресурсов и отсутствие поддержки со стороны коллег и руководства¹.

Насилие на рабочем месте подразумевает физическую или психологическую агрессию, угрозы или насмешки, связанные с работой².

Управление психосоциальными рисками включает оценку рисков, анализ текущих практик и поддержку, а также разработку, реализацию и оценку плана действий. Успешное управление психосоциальными рисками требует его интеграции в повседневные рабочие процессы, а не рассмотрения в качестве отдельного проекта³.

В последние годы было разработано много программ и принят ряд мер с целью повышения эффективности управления и предотвращения психосоциальных рисков. Комиссия по социальным детерминантам здоровья рекомендовала вменить работу по контролю проявлений стресса в обязанности служб охраны труда и техники безопасности⁴.

Опрос, проведенный Европейской обсерваторией рисков (EU-OSHA), выявил основные причины стресса у работников предприятий: плохая коммуникация между руководством и сотрудниками, недостаточная кооперация коллег, проблемы в отношениях начальник–сотрудник, отсутствие контроля со стороны сотрудников, дискриминация, непрозрачная кадровая политика, недостаток времени, нестабильная работа, продолжительные рабочие дни и сложные отношения с клиентами, пациентами и учениками⁵.

Для предотвращения стрессовых ситуаций наиболее часто используются: обучение работников (58 %), изменения в организации труда (40 %), дизайне рабочего места (37 %) и режиме рабочего времени (29 %), конфиденциальное консультирование (34 %), установление процедуры разрешения конфликтов (23 %)⁶.

¹ European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks — Managing safety and health at work ; Report — Research on Work-related Stress // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. 2000. 15 June. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>.

² Ibid.

³ *Di Martino V., Hoel H., Cooper C. L.* Preventing violence and harassment in the workplace // Eurofound : [сайт]. 2003. 4 Mar. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2012/preventing-violence-and-harassment-workplace-report> ; *Leka S., Cox T., Zwetsloot G.* The European Framework for Psychosocial Risk Management // ResearchGate : [сайт]. URL: https://www.researchgate.net/publication/284500204_The_European_framework_for_psychosocial_risk_management_PRIMA-EF.

⁴ European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks — Managing safety and health at work.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

Еще одним новым риском становится расширение работы на цифровых платформах, которая приобретает все большее значение и меняет рынки труда. Уже в 2015 году такая работа была признана одной из основных новых форм занятости, а к 2020 году использовалась почти во всех европейских странах. Согласно недавним оценкам, в настоящее время в ЕС около 28 млн человек трудятся на цифровых платформах, число которых превышает 500¹. Типы работы и профили людей, работающих на цифровых платформах, сильно различаются, как и их бизнес-модели.

В декабре 2021 года Европейская комиссия опубликовала сообщение по директиве, направленной на улучшение условий труда людей, работающих посредством цифровых трудовых платформ. Таким образом Комиссия признала цифровые трудовые платформы важным элементом в меняющемся мире труда, а также отметила новые возможности и проблемы, связанные с работой на цифровых платформах. С одной стороны, такая работа создает возможности для получения (дополнительного) дохода и развития предпринимательской деятельности, в том числе для тех, кто сталкивается с препятствиями на рынке труда, — мигрантов, лиц с ограниченными возможностями или слабым здоровьем. Работа на цифровой платформе обеспечивает большую гибкость и автономию для работника, что помогает достичь лучшего баланса между работой и личной жизнью²; облегчить условия труда для социально уязвимых групп, которые, как правило, заняты на нетипичных формах работы. Возможность получать доход, трудясь в гибком режиме, является одной из основных причин, по которой работники выбирают работу на цифровых платформах.

С другой стороны, работа с цифровыми платформами создает проблемы, воздействующие на благополучие, здоровье и безопасность работников. Среди таких проблем — правовой статус занятости (что, в свою очередь, влияет на возможность использования законодательства по безопасности и гигиене труда (БГТ)), недостаточный доступ

¹ Commission Staff Working Document Impact Assessment Report Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council On improving working conditions in platform work // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. 2021. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0396%2801%29>.

² Platform workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey / A. Pesole, M. C. Urzi Brancati, E. Fernandez Macias [et al.] // European Commission : [an official website of the European Union]. 2018. 26 June. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>.

к социальной защите, плохие условия труда, повышенные риски в области охраны труда и здоровья, нестабильность доходов и т. д.¹

Особенно высоким рискам в отношении условий и охраны труда подвергаются люди, занятые низкоквалифицированным трудом — физическим (например, доставкой еды) или онлайн (например, «работа с кликами»)². Кроме того, исследования показывают, что определенные группы работников цифровых платформ, например мигранты, наиболее уязвимы на самых низкокачественных работах с самыми высокими рисками в области охраны труда³. В этом контексте предложение Комиссии о директиве предусматривало меры для всех видов работы с цифровой платформой (например, алгоритмическая прозрачность), а также меры, направленные на решение конкретных вопросов или типов работы с цифровой платформой (например, изменение правового статуса занятости).

Работа цифровой платформы характеризуется использованием алгоритмического управления, которое касается «практик надзора, управления и контроля, осуществляемых программными алгоритмами над многими удаленными работниками»⁴. Цифровые трудовые платформы используют алгоритмы для распределения, мониторинга и оценки выполняемой работы, а также для влияния на поведение и производительность работников цифровых платформ⁵. В частности, алгоритмическое управление включает отслеживание поведения работников, постоянную оценку их эффективности и (полу)автоматическое принятие решений, часто без вмешательства человека; при этом работникам приходится взаимодействовать с системой⁶. Фактически алгоритмы исполняют управленческие функции. Однако цифровые трудовые платформы, как правило, не дают достаточного или даже хоть какого-то понимания правил или принципов, установленных алгоритмом, что приводит к разбалансировке взаимодействия между платформами и работниками платформ⁷.

¹ Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: a review // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. 2021. 12 Oct. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-review>.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Möhlmann M., Zalmanson L. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy // ResearchGate : [сайт]. 2017. Dec. URL: https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers'_autonomy.

⁵ Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: a review.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

В алгоритмическом управлении цифровые трудовые платформы используют ряд технологий и методов, в которые поступают данные, собранные из задач, от клиентов и работников платформы (количество выполненных задач, скорость или точность выполнения и т. д.). Известными примерами являются отслеживание работников с помощью скриншотов, кликов мышью и нажатий клавиш (как в случае работы онлайн-платформы) или глобальной системы позиционирования (GPS), установленной на их устройстве (как в случае физической локации)¹. Это позволяет получить данные для создания рейтинга работников на своей платформе, который, в свою очередь, информирует о распределении работы и доходах работников.

Еще одним аспектом работы с цифровыми платформами является преобладание нестандартных условий труда и занятости². Работа на цифровой платформе обладает такими характеристиками, как гибкий график, нетрадиционное рабочее место и время. Кроме того, большинство работников цифровых платформ по условиям использования платформ классифицируются как самозанятые. Однако в некоторых случаях это не вполне обоснованно. По оценкам, из 28 млн работников цифровых платформ в Европе 5,5 млн, или около 20 %, неверно классифицируются как самозанятые³. Это, однако, имеет важные последствия для них, поскольку от статуса занятости зависят их права и обязанности в области условий труда, охраны труда и социальной защиты.

Занятость на цифровой платформе может стать новой формой низкооплачиваемой работы с очень плохими условиями труда, в том числе серьезными рисками в области охраны труда. Такая занятость заменяет или дополняет существующие формы низкооплачиваемой работы, предлагаемые работодателями или доступные в рамках самозанятости или иного статуса⁴. Работа на платформе не всегда так свободна или гибка, как это зачастую кажется: работник может целиком зависеть от дохода, получаемого благодаря занятости на цифровой

¹ *Bérestégui P.* Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review // The European Trade Union Institute : [сайт]. 2021. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-02/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-2021.pdf>.

² Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: a review.

³ Commission Staff Working Document Impact Assessment Report Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council On improving working conditions in platform work.

⁴ *Harpur P., P. Blanck.* Gig workers with disabilities: Opportunities, challenges, and regulatory response // Journal of Occupational Rehabilitation. 2020. Vol. 3. P. 511–520. URL: <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09937-4>.

платформе, нередко от единственной платформы или клиента. Кроме того, поиск или ожидание заказов может помешать человеку найти лучшие возможности для себя. Во многих случаях работники соглашаются на неблагоприятные условия из-за отсутствия альтернативы, и нередко такая занятость становится долгосрочной¹.

Работа на цифровой платформе может обеспечить гибкость рабочего времени, которая недоступна в других местах². Это один из аргументов в пользу цифровых платформ³. Помимо возможности выбирать виды деятельности, занятые на цифровых платформах могут самостоятельно определять время и место выполнения работы. Интенсивность труда является хорошим стимулом для работника, стремящегося к высоким заработкам, но при этом может вызывать стресс и оказывать негативное влияние на его психическое и физическое здоровье и благополучие⁴. Ограничение межличностных контактов может привести к профессиональной и социальной изоляции человека, но для тех, кто испытывает затруднения в социальном взаимодействии, это в большинстве случаев вполне приемлемо.

Исследования показали, что работники цифровых платформ сталкиваются с рядом психологических и физических рисков для безопасности и здоровья, которые напрямую связаны с их деятельностью. Физические риски — эргономические⁵, риски несчастных случаев — например, вероятность получить повреждения из-за усталости или плохих погодных условий (поскользнуться, споткнуться, упасть и др.).

Психологические риски включают стресс из-за алгоритмического управления, продолжительного рабочего дня, эмоциональной нагрузки, большого объема и интенсивности работы, утра-

¹ *Adermon A., Hensvik L. Gig-jobs: Stepping stones or dead ends? // Labour Economics. 2022. № 76. Article 102171. URL: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102171>.*

² *An inclusive digital economy for people with disabilities // International Labour Organisation : [сайт]. 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_769852.pdf.*

³ *Artificial intelligence, platform work and gender equality // European Institute for Gender Equality : [сайт]. 2022. 27 Jan. URL: <https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality-report>.*

⁴ *Working conditions in a global perspective / M. Aleksynska, J. Berg, D. Foden [et al.] // Eurofound : [an official website of the European Union]. 2019. 6 May. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-conditions-in-a-global-perspective>.*

⁵ *Эргономические риски — это риски, связанные с возникновением профессиональных заболеваний и травм из-за долгого пребывания в неудобной позе, повторяющихся движений, неудобного расположения инструмента, деталей или органов управления, переноса тяжестей и пр.*

ты профессиональной самостоятельности в принятии решений, изоляции и отсутствия социальной поддержки, домогательств и словесных оскорблений и т. д.¹ Воздействие таких рисков может вызвать нарушения функций опорно-двигательного аппарата, головные боли, зрительное утомление, диабет и сердечно-сосудистые заболевания². Эти риски усугубляются условиями труда и занятости при работе с цифровыми платформами и усложняют управление рисками³. В то же время некоторые категории работников могут подвергаться более высоким рискам, чем другие, например из-за языкового барьера или определенных проблем отдельных отраслей и профессий.

В декабре 2021 года Еврокомиссия выдвинула предложение по директиве по улучшению условий труда людей, работающих посредством цифровых платформ. Наряду с этим предложением был опубликован проект руководящих принципов применения законодательства ЕС о конкуренции к коллективным договорам самозанятых лиц. Эти рекомендации также применяются к работникам цифровых платформ⁴.

Предлагаемая директива фокусируется на трех основных областях, связанных с работой цифровых платформ, и все они связаны с охраной труда.

1. Правовой статус занятости работников цифровых платформ. Предлагаемая директива признает, что граница между наемной работой и самозанятостью на цифровых платформах размывается, что затрудняет классификацию работников. Это также приводит к неправильной классификации, которая должна быть устранена для обеспечения трудовых и социальных прав, а также охраны труда работников. С данной целью в предлагаемой директиве приводится пять критериев контроля, и если выполняются хотя бы два из них, то цифровая платформа по закону считается работодателем, а работающие на ней должны классифицироваться как наемные работники. Это помогает избежать выхода работников из сферы действия

¹ Kim S., Kang M., Pak J. Digital industrial accidents: A case study of the mental distress of platform workers in South Korea // International Journal of Social Welfare. 2022. № 31 (3). P. 355–367. URL: <https://doi.org/10.1111/ijsw.12522>.

² Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: a review.

³ Ibid.

⁴ Workforce diversity and digital labour platforms: implications for occupational safety and health : discussion paper // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. 2023. 13 Apr. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/workforce-diversity-and-digital-labour-platforms-implications-occupational-safety-and-health>.

законодательства ЕС и национального законодательства по охране труда.

2. Директива направлена на повышение прозрачности алгоритмов и дает работникам право оспаривать автоматизированные решения. Кроме того, должен быть организован «человеческий» контроль. Все это позволит работникам иметь больше информации о том, как их контролируют и оценивают, и поможет улучшить их физическое и психологическое здоровье, безопасность и благополучие.

3. Принятие директивы обеспечит лучшее правоприменение, большую прозрачность и контроль за счет введения обязательной отчетности и поддержки обмена данными. Это имеет ключевое значение для устранения или снижения рисков в области охраны труда, так как облегчит выполнение функций трудовых инспекций, а также мониторинг и правоприменение.

ВЫВОДЫ

Законодательство ЕС и его актуализация на уровне государств составляют основу охраны труда на предприятиях и являются базой для национальных законодательств, подходов и действий правительств во всех странах ЕС. Законодательство об охране труда является ключевым условием для превентивных действий организаций.

Критической проблемой является эффективное практическое выполнение законодательства — в отличие от «бумажного» соблюдения, то есть качество превентивных мер снижения рисков на рабочем месте. Поддержка профилактики обеспечивается не только законодательством, но и различными видами поддержки заинтересованных сторон — с помощью интерактивных инструментов, классических руководящих документов, систем управления, европейских производственных стандартов. Все они призваны помочь лучше справляться с рисками и принимать надлежащие превентивные меры.

Тем не менее применение законодательства и руководств по охране труда различается, чтобы можно было эффективно применять законодательство или принятые стандарты — как на уровне государств, так и для отдельных отраслей или рабочих мест. Во многом это связано с дерегламентацией трудового законодательства, его упрощением с целью приобретения конкурентных преимуществ на глобальном рынке.

Безопасность труда никогда не была особенно «политически значимой» сферой общеевропейской социальной политики. Эта тема не

генерирует ежедневные новости, которые могут быть подхвачены и распространены средствами массовой информации; к сожалению, ей уделяют внимание лишь тогда, когда работники гибнут или получают травмы. Лучший способ защитить трудящихся — это вернуться «к основам», то есть четко сформулировать набор правил, которые могут быть внедрены, а государство должно обеспечить их выполнение, даже если это будет невыгодно работодателю.

По мнению европейских профсоюзов, программа REFIT Еврокомиссии не должна допускать снижения существующего уровня защиты. Это может войти в противоречие с целями Еврокомиссии, которая декларирует, что «Договор требует, чтобы директивы в области охраны труда избегали введения административных, финансовых и правовых ограничений таким образом, чтобы сдерживать создание и развитие малых и средних предприятий (ст. 153(2) (b) TFEU)»¹.

Рынок труда быстро меняется; трудовые отношения становятся все более сложными и размытыми, а в цепочках поставок все чаще используются цифровые и киберплатформы. Сегодня люди сами выполняют действия, за которые раньше отвечал их банкир, туристический агент или поставщик энергии. Рабочие становятся удаленными сотрудниками и все чаще взаимодействуют с неживыми субъектами, такими как роботы, автоматизированные системы принятия решений, программное обеспечение, алгоритмы и онлайн-платформы.

Эти изменения коренным образом меняют рынок труда и трудовое законодательство и влияют на охрану труда и технику безопасности, в том числе затрудняя формулирование четко определенных прав и обязанностей сторон трудового договора.

Работа становится менее социальной и все более дегуманизированной, а граница между личной и трудовой жизнью иногда почти стерта. Рынок труда должен реагировать на эти изменения более эффективно, так как проблемы охраны труда и техники безопасности становятся все острее, так что их решение требует разработки действенной и инновационной стратегии. Это можно было бы рассматривать как часть «инновационной политики», которая могла бы обеспечить новые решения возникающих проблем, положительно повлиять на компании различного уровня, мотивировать их на достижение долгосрочных целей в области безопасности и гигиены труда, стимулируя инвестиции в охрану труда.

¹ Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. 2012. 26 Oct. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.

Эти глубокие, рассчитанные на многие годы стратегические изменения должны сопровождаться не менее масштабными нововведениями в правовом регулировании и значительным повышением внимания к соблюдению требований охраны труда, не допуская упрощения и ослабления ее регулирования.

Глава 4

ОХРАНА И ГИГИЕНА ТРУДА В ФРГ: ДОСТИЖЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ

Федеративная Республика Германия (ФРГ), будучи на данный момент самой экономически развитой страной Евросоюза, обладает многоплановой системой механизмов социального диалога, среди которых важное место занимает проблематика охраны и гигиены труда. Эти вопросы не только регулируются законодательно и постоянно контролируются органами государственной власти на федеральном и земельном уровнях, но и находятся в центре социального диалога между властями, бизнесом и профсоюзами. В современной Германии общепринятой считается точка зрения, согласно которой в контексте улучшения условий и охраны труда рассматриваются и противоэпидемические меры, и действия по социальной адаптации людей с ограниченными возможностями здоровья, и адресные меры социальной поддержки наемных работников.

4.1. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ФЕДЕРАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ОХРАНЕ И ГИГИЕНЕ ТРУДА ФРГ

Ключевую роль в государственном контроле состояния сферы охраны труда, разработке научно обоснованных нормативов гигиены, информационного обеспечения, анализа и постоянного мониторинга этой сферы выполняет Федеральное учреждение по охране труда и гигиене труда ФРГ (*нем.* die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA). Федеральное учреждение по охране и гигиене труда (иногда в литературе переводится как Федеральное агентство по охране и гигиене труда, но термин «учреждение» является более корректным) является высшим органом в сфере деятельности Федерального министерства труда и социальных дел ФРГ (*нем.* BMAS). Как отраслевое исследовательское учреждение, оно отвечает за все вопросы, касающиеся безопасности и гигиены труда на производстве и организации работы, ориентированной на интересы человека. Работой BAuA руководит президент совместно с вице-президентом и командой менеджеров. Федеральное учреждение подразделяется на научные отделы: «Меняющийся мир труда», «Программные продукты и рабочие системы», «Труд и здоровье», «Опасные материалы

и биоматериалы». Специализированное подразделение BAuA — Федеральное управление по химическим веществам, сосредоточенное на территориальных задачах в рамках законодательства о химических веществах. Подведомственной BAuA является «Выставка мира труда DASA», которая выполняет особую функцию: информирует широкую публику о всевозможных аспектах мира труда, созданного согласно потребностям человека¹.

BAuA не только проводит исследования, но и предоставляет консультации по вопросам политики в сфере гигиены и охраны труда и способствует распространению знаний в этой области. Кроме того, учреждение выполняет суверенные обязанности в плане контроля за соблюдением норм в сфере права в химической промышленности и безопасности продукции. В подразделениях BAuA в Дортмунде, Берлине и Дрездене и в филиале в Хемнице работает более 700 человек².

Нынешняя структура BAuA образовалась в результате слияния в 1996 году Федерального института гигиены труда (*нем.* BfArM) со штаб-квартирой в Берлине и Федерального института гигиены труда и техники безопасности со штаб-квартирой в Дортмунде. Это позволило лучше сочетать профессиональные подходы специалистов медицинских наук, инженерных, естественных и общественных наук к проблемам труда и здоровья. Практически в это же время вступил в силу Закон о безопасности и гигиене труда ФРГ, который считается основополагающим законом современной охраны труда и техники безопасности в Германии. Таким образом, призыв к усилению мер профилактики привел к изменению направления мышления и действий в области охраны труда и образованию новой организационной структуры в данной сфере.

История Дортмундского федерального института началась в 1949 году с учреждения Центрального института охраны труда в Зосте, который в 1951 году был переименован в Федеральный институт охраны труда и техники безопасности, а в 1957 году переехал в Кобленц. С конца 1960-х годов охрана труда приобрела новое и более широкое значение. В соответствии с Законом о конституции предприятий (базовый нормативный акт при регламентации производственных процессов) при проектировании рабочих мест стали учитываться

¹ Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Organisation. URL: https://www.baua.de/DE/Die-BAuA/Organisation/Organisation_node.html.

² Stressreport 2019: Beschäftigte brauchen Handlungsspielräume. URL: <https://www.baua.de/DE/Services/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/pm038-20.html>.

«обеспеченные научные знания в области труда»); исследования в области труда были значительно расширены в рамках исследовательской программы «Гуманизация трудовой жизни». На этом фоне в конце 1971 года в Дортмунде был основан Федеральный институт исследований проблем безопасности и гигиены труда и несчастных случаев. Позже Федеральное учреждение также взяло на себя важные функции в области химического права, в результате чего в ВАуА было образовано нынешнее Федеральное управление по химическим веществам.

Последняя реорганизация Федерального учреждения по охране и гигиене труда была проведена 1 января 2009 года. При этом ВАуА повысило свой статус отраслевого исследовательского учреждения в соответствии с заявлением о миссии «Исследования в области труда и здоровья» за счет более тесного объединения и расширения деятельности в области исследований и разработок в специализированных секторах. Одновременно был создан научно-консультативный совет, впервые запущена программа исследований и разработок, укреплено сотрудничество с научными учреждениями и активизирована интернационализация задач, особенно в области химической безопасности. В настоящее время ВАуА работает в пяти стратегических областях деятельности:

- безопасные для использования химикаты и продукты, обеспечение удобства работы на предприятии;
- предотвращение заболеваний, связанных с работой, укрепление здоровья и работоспособности;
- анализ последствий изменений в мире труда и продолжение разработки инструментов охраны труда;
- информирование о мире труда и технике безопасности¹.

Последнее направление — информирование — осуществляется посредством публикации специализированных отчетов и отдельных материалов по направлениям деятельности ВАуА, его отделов и входящих в его состав управлений и иных структурных подразделений. В качестве примера приведем «Отчет о стрессах в Германии. 2019. Психологические потребности, ресурсы и самочувствие» (*нем.* Stressreport Deutschland 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befindene. Dortmund : Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2020. 1. Auflage ; 225 Seiten. DOI: 10.21934/baua:bericht20191007). Согласно приведенным в нем данным, субъективный стресс, перенапряжение и нарушение восстановления сил

¹ Zur Geschichte der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. URL: https://www.baua.de/DE/Die-BAuA/Geschichte/Geschichte_node.html.

работников на немецких предприятиях усиливаются. В то же время наметились тенденции к повышению гибкости рабочего времени и локализации работы. Около двух третей работников могут планировать и распределять свою работу, остальные не имеют такой возможности, но этот тренд в последнее время несколько уменьшается. Примерно каждый седьмой работник (15 %) оценивает свое состояние здоровья как не очень хорошее или плохое. На признаки нарушения восстановления сил — плохой сон и нервное истощение — стали жаловаться больше. При этом в Отчете о стрессах за 2019 год подробно рассматриваются ключевые факторы, влияющие на организацию работы с низким уровнем стресса.

«Хорошая организация работы вносит значительный вклад в здоровье и работоспособность сотрудников, — говорит Изабель Роте, президент ВАуА. — Для этого необходимо надлежащим образом контролировать требования, такие как объем работы и рабочее время. Кроме того, работники нуждаются в достаточном пространстве для маневра, чтобы справляться со своими обязанностями. Важными источниками энергии при этом являются хороший отдых после работы и поддержка со стороны коллег и начальства». Таким образом, в Отчете показано, что интенсивность труда примерно для половины работников остается неизменно высокой в течение нескольких лет. Около половины опрошенных наемных работников говорят, что на них часто оказывается сильное давление из-за графика или производительности. В то же время у многих работников, в том числе из-за внедрения цифровых систем управления, возможности для маневра сокращаются. Это, очевидно, также способствует тому, что ухудшение здоровья у них с большей вероятностью будет прогрессировать.

80 % респондентов заявили, что их поддерживают коллеги, 60 % — что руководитель. Нагрузка на самих руководителей часто бывает очень высокой, например из-за гибкой работы на местах и сверхурочной работы. При этом роль руководителей как сторонников особенно важна всякий раз, когда необходимо справиться с организационными изменениями или новыми задачами.

Наблюдается тенденция к тому, что работа становится все меньше привязанной к установленному времени и рабочим местам. Почти каждый пятый работающий сообщает, что работает по вызову и в режиме ожидания. Если у вас есть свободное время для маневра, это часто сопровождается улучшением здоровья. Рабочее время для сотрудников должно быть спланировано и предсказуемо. По данным

Отчета, примерно каждый четвертый работник сталкивается с командировками, ночевками вне дома или переменами локации. Те, чья работа связана с перемещениями, чаще других говорят, что им не удастся отделить рабочую жизнь от личной.

Таким образом, с 2012 года состояние здоровья работников ухудшается. Примерно каждый третий респондент заявляет, что работает сверхурочно или допоздна; каждый второй говорит, что часто устает, каждый третий жалуется на нарушение сна. Физическое истощение отмечают 37 %, эмоциональное выгорание — более четверти, а 22 % респондентов утверждают, что часто не могут оторваться от работы.

Виды деятельности, которые характеризуются высокими требованиями к работе и в то же время довольно низкой свободой действий, предъявляют особые требования к дизайну. В Отчете особое внимание уделяется деятельности в области здравоохранения и логистики.

С помощью Отчета о стрессе за 2019 год ВАуА предоставляет данные о психическом здоровье для обсуждения в научных кругах, среди политиков и в обществе. Отчет сделан на основе опроса 20 тыс. человек, проведенного в 2018 году. В отличие от опросов 2006 и 2012 годов, в него были включены данные о рабочем времени ВАуА за 2017 год и исследования психического здоровья на рабочем месте, выполненные сотрудниками ВАуА.

ВАуА объединяет отчет о стрессах и результаты своих исследований и разработок в совместной «Наступательной программе в области психического здоровья» Федерального министерства труда и социального обеспечения, Федерального министерства здравоохранения и Федерального министерства по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи. Запуск программы состоялся 5 октября 2020 года в Берлине. Таким образом ВАуА вносит важный вклад в создание рабочих мест с условиями, ориентированными на интересы человека, и способствует более системной профилактической работе в области психического здоровья¹.

Материалы, публикуемые ВАуА, тщательно изучаются Объединением немецких профсоюзов (DGB) и входящих в него отраслевых профсоюзов. Так, комментируя выводы Отчета о стрессе 2019 года, DGB призвало к организации работы по антистрессовому регулированию на государственном уровне.

«Недавний отчет о состоянии стресса Федерального института охраны труда и гигиены труда (ВАуА) показывает: напряжение,

¹ Stressreport 2019.

перенапряжение и недостаток отдыха среди работников представляют все более сложную проблему. Прогрессирующее истощение людей в сфере труда является знаком остановки: больше ничего нельзя сделать, — говорит член правления DGB Аня Пиль и призывает к принятию антистрессового регламента. — О том, что постоянный стресс угрожает здоровью работников, известно уже много лет... В рамках охраны труда и здоровья необходимо наконец принять эффективные меры. Поскольку не существует правил по снижению психологического стресса, для устранения этого пробела требуется антистрессовое регулирование. Органам по охране труда и технике безопасности необходимо достаточное количество персонала для эффективного выполнения их надзорных функций. Профилактику психологических проблем, прописанную в законе, следует добросовестно проводить на всех предприятиях. В то же время нелепым и ошибочным является требование работодателей о сокращении периодов отдыха. Тот, кто так легкомысленно ставит под угрозу здоровье работников, забывает о своей ответственности. Хорошая работа, сохранение сил и здоровья сотрудников — это означает еще и достаточное время для отдыха»¹.

Схожим образом руководство DGB отреагировало и на усилия сотрудников ВАуА по улучшению безопасности на рабочем месте во время пандемии COVID-19. После того как в августе 2020 года ВАуА опубликовало обязательное правило охраны труда, которое было призвано обеспечить систематическое улучшение положения работников во время пандемии, член правления DGB Аня Пиль заявила, что «после нескольких месяцев задержки со стороны работодателей наконец появилась большая уверенность и ясность для сотрудников. Сейчас подходящее время для обеспечения безопасности и гигиены труда работников, пострадавших от пандемии коронавируса. Это правило конкретизирует федеральный стандарт безопасности и гигиены труда и, наконец, позволяет производственным и кадровым советам обеспечивать соблюдение прав работников по отношению к работодателям, когда это необходимо. Везде, где были задействованы заинтересованные группы защиты интересов работников предприятий и служб по охране труда, у нас высокий уровень защиты, меньше несчастных случаев и заболеваний на производстве».

Теперь правила безопасности и гигиены труда SARS-Cov-2 должны безукоризненно соблюдаться работодателями. «Надзорные органы федеральных земель, муниципалитетов и службы обязательного

¹ DGB fördert Anti-Stress-Verordnung. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++0ed6199a-041c-11eb-86ba-001a4a160123>.

страхования от несчастных случаев на производстве должны усилить контроль за соблюдением свода правил. Только когда все заинтересованные стороны возьмут на себя ответственность, можно будет эффективно бороться с заболеваниями на предприятиях и в службах во время кризиса, вызванного пандемией коронавируса», — сказала член правления DGB Аня Пиль.

В Правилах охраны труда четко указано, что в первую очередь работодатель должен принять технические меры защиты, чтобы предотвратить возможные угрозы, затем принять организационные меры и только в тех случаях, когда это невозможно, применять личные меры. Кроме того, в настоящее время закреплено требование пересматривать и корректировать оценки рисков для каждого рабочего места. Психологическому стрессу, который работники часто недооценивают, в будущем также будет уделяться больше внимания. Обязательными становятся: минимальная дистанция между людьми не менее 1,5 метров, тщательное проветривание помещений и строгие правила гигиены. В частности, повышенные требования предъявляются к защите специальных рабочих мест и производственных объектов, таких как строительные площадки, выездные службы и службы доставки, общественный транспорт и жилые помещения. «Именно это дает надежду на то, что условия труда, которые нередко бывают катастрофическими, скоро будут изменены», — отметила Аня Пиль.

В апреле 2020 года Федеральное министерство труда и социальных вопросов ФРГ ввело в действие стандарт безопасности и гигиены труда Sars-CoV-2. Однако этот текст содержал много неточностей и расплывчатых формулировок. Документ имел скорее рекомендательный характер и поэтому лишь отчасти стал обязательным стандартом здорового труда. Этот недостаток был устранен в Правилах охраны труда и техники безопасности, которые ВАуА представило в августе 2020 года. Эти Правила были разработаны национальными комитетами по охране труда и технике безопасности, в которых представлены социальные партнеры, то есть работодатели и профсоюзы, а также федеральные земли. Работа над Правилами велась с апреля 2020 года и неоднократно тормозилась стороной работодателей¹.

Важным направлением в деятельности ВАуА является практика с учетом отраслевого подхода. ВАуА способствует целенаправ-

¹ Arbeitsschutz in Corona-Pandemie endlich verbessert. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++e37b9a70-dbb4-11ea-8fd6-001a4a16011a>.

ленному внедрению передовых методов охраны труда в отдельных отраслях. Цель этих действий состоит в том, чтобы использовать полученные знания в области проектирования непосредственно в производственной практике. Особое внимание при этом уделяется сестринскому делу и строительной отрасли.

В ряде программ и инициатив с участием федерального правительства используются отраслевые подходы для внедрения научно обоснованных инструментов и руководящих принципов в области охраны труда и здоровья на предприятиях. Таким образом, индустрия ухода и строительная отрасль являются центральными направлениями Инициативы по внедрению нового качества труда (*нем.* INQA), Модельной программы по борьбе с производственными заболеваниями и Общей немецкой стратегии охраны труда и техники безопасности (*нем.* GDA).

Например, в отношении строительной отрасли деятельность ВАуА направлена на обеспечение минимальных стандартов, предусмотренных законодательством об охране труда и технике безопасности. Этому способствует, в частности, совместная работа в Комитете по трудовым ресурсам (*нем.* ASTA), а также в различных программах, таких как, например, реализация «Наступательной программы в области психического здоровья».

Индустрия ухода за больными составляет еще одну важную целевую группу для ВАуА. Стационарная и амбулаторная помощь является одной из важнейших областей здравоохранения. Здесь основное внимание уделяется условиям труда, способствующим укреплению здоровья и обучению. С целью сохранения и улучшения трудоспособности и здоровья лиц, осуществляющих уход, ВАуА предоставляет многочисленные практические руководства и инструкции. Кроме того, оно участвует в программе «Поддерживай здоровье» в рамках Инициативы по внедрению нового качества труда¹.

Одна из важнейших задач ВАуА — обеспечение безопасности работы с вредными веществами или смесями, то есть такими, которые могут представлять опасность для человека или оказывать негативное воздействие на окружающую среду. Опасные материалы обладают определенными физическими и химическими свойствами: они могут быть легковоспламеняющимися, токсичными, едкими, канцерогенными и др. Для обеспечения безопасного обращения с ними в федеральных землях, на федеральном уровне и в масштабе ЕС в рамках слож-

¹ Praxistransfer mit branchenspezifischem Ansatz. URL: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Branchen.html>.

ной системы управления рисками применяются различные законы и правила, а также реализуются практические действия.

По Закону ФРГ о химических веществах (нем. ChemG) в составе ВАуА функционирует Федеральное агентство по химическим веществам (нем. BfC), на которое возлагается юридическая ответственность за выполнение задач в соответствии с положениями технических регламентов REACH, CLP и документами, регулирующими применение биоцидов. Согласно Регламенту REACH эти задачи включают регистрацию, оценку, одобрение или ограничение использования тех или иных веществ. При лицензировании биоцидных продуктов BfC несет ответственность за то, чтобы на рынке были только те вещества, обращение с которыми не представляет угрозы. Активные ингредиенты оцениваются и утверждаются в результате двухэтапного процесса.

Если вещества отнесены к определенным классам опасности, то, как правило, за этим следуют конкретные правила их использования. Список требований основывается на результатах комплексных оценок риска. При этом учитываются также социально-экономические факторы, которые можно оценить, например, с помощью инструментария «Социально-экономический анализ».

Практическое руководство по оценке опасности и принятию надлежащих защитных мер является ключевым условием защиты здоровья при работе с опасными материалами. При этом важно, чтобы была возможность быстро обнаружить угрозы и принять должные защитные меры. Благодаря концепции простых мер по борьбе с опасными материалами (нем. EMKG) ВАуА оказывает практическую помощь в оперативном режиме. Предприятия имеют возможность использовать помощь сотрудников ВАуА для выявления угроз при работе с опасными материалами и принятия мер по снижению нагрузки. Указанная концепция предусматривает все возможные угрозы, которые могут возникнуть при вдыхании и контакте с кожей химических веществ, вероятность возгорания и взрыва. В деле обеспечения максимальной безопасности при работе с опасными материалами важным профилактическим инструментом является биомониторинг, цель которого — предотвратить нанесение вреда здоровью. Благодаря биомониторингу определяются индивидуальные нагрузки, становится возможной оценка условий труда и выбор методов техники безопасности при работе с химическими веществами¹.

¹ Die Arbeit mit Gefahrstoffen sicher gestalten. URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrstoffe/functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=78268d22-aa8e-438d-b04b-e07c6e806197.

В сферу ответственности ВАуА входит также систематическая защита труда, связанного с использованием биологических веществ. В Германии более 5 млн работников могут контактировать на своих рабочих местах с биологическими веществами, или биологическими агентами. Они представляют угрозу с точки зрения инфекционного заражения, аллергии, токсического воздействия. К таким агентам относятся, например, болезнетворные бактерии, плесень, паразиты, вирусы, прионы. В настоящее время известно несколько тысяч видов биопрепаратов, в том числе их генетически модифицированные формы. Из-за широкого распространения они встречаются не только в лабораторных условиях. В первую очередь опасности подвергаются люди, работающие в здравоохранении, ветеринарии, животноводстве, в сфере утилизации отходов.

Некоторые биопрепараты вызывают инфекционные заболевания, другие могут оказывать сенсибилизирующее или токсическое воздействие. В последнюю группу входят некоторые виды плесени и бактерий, с которыми приходится сталкиваться работающим в сельском хозяйстве, в сфере ремонта строительных сооружений и конструкций и других областях, где особой опасности подвергаются органы дыхания.

Проблемы, связанные с безопасностью и гигиеной труда, возникают в результате комбинации нескольких факторов при работе с биопрепаратами. Зачастую оценка угроз бывает затруднена из-за того, что состав смесей или соединений неизвестен. Кроме того, необходимо учитывать такие факторы, как изменение рабочих мест и климатических условий.

ВАуА применяет многоуровневые стандарты в сфере безопасности при работе с биоматериалами, чтобы обеспечить защиту здоровья работников, контактирующих с биологическими веществами. Например, специалисты ВАуА сотрудничают с Комитетом по биологическим агентам (*нем.* АВА) в обновлении технических правил (*нем.* TRBA). В структуре ВАуА также имеются лаборатории, в которых исследователи разрабатывают новые методы измерения и оценки, проводят систематические полевые исследования биологических аэрозолей на рабочих местах¹.

В ведении ВАуА также находится безопасный дизайн рабочей среды. Работодатели должны следить за тем, чтобы рабочие места

¹ Biostoffe im Arbeitsschutz. URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8cb13e5c-743f-4a8f-90cc-c6d37546528a.

не представляли опасности для сотрудников. Исследования ВАуА вносят важный вклад в конкретизацию этих требований и их практическое применение.

Лестницы и напольные покрытия на рабочих местах должны быть безопасными, поэтому при проектировании следует учитывать не только их функциональность и эстетичность, но и удобство использования. Продвижение целостного подхода к дизайну лестниц и напольных покрытий является одной из целей ВАуА в данной области. Для этого ВАуА, среди прочего, получает практические рекомендации на основе результатов своих исследовательских проектов. Кроме того, такие исследования напрямую влияют на национальное и европейское нормативно-правовое регулирование.

Анализ несчастных случаев показывает, что причинами несчастных случаев и падений с лестницы не всегда являются технические неисправности. Под вопросом и другие факторы, такие как плохая адаптация к конструктивным параметрам или недостаточное освещение. То же можно сказать и о текстуре напольных покрытий.

Учитывая психологические и технические аспекты проектирования, ВАуА предлагает ряд практических рекомендаций, основанных на систематических исследованиях, которые помогают в безопасном проектировании лестниц и напольных покрытий. Они варьируются от технических аспектов, таких как лестничные пролеты достаточного размера в качестве основного условия безопасности, до аспектов чистоты и освещения, а также от перцептивно-психологических аспектов цветности.

Однако лестницы и полы — не единственные источники опасности на рабочем месте. Плохое освещение, неблагоприятный микроклимат в помещении и другие физические факторы, такие как шум, оптическое излучение или электромагнитные поля, также могут вызывать стресс. Поэтому все аспекты воздействия данных факторов являются предметом исследований ВАуА¹.

Физическая нагрузка, здоровое соотношение между физической нагрузкой и индивидуальным напряжением работника также находятся в сфере внимания ВАуА. Физические нагрузки, например связанные с длительным нахождением в неудобной позе, поднятием и переносом тяжестей, по-прежнему представляют опасность для здоровья работников. Для оценки рисков ВАуА продолжает разработку

¹ Sichere Gestaltung der Arbeitsumgebung. URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Arbeitsstaetten/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=574d9d37-ba2b-4a00-bff4-0eb113853538.

методологий определения их основных характеристик. Физические нагрузки в принципе не вредны для человека — напротив, они являются неотъемлемой частью жизни и необходимы для поддержания здоровья. Оптимизация соотношения между физической нагрузкой и индивидуальным напряжением работника имеет решающее значение для защиты здоровья работников. Риски для здоровья возникают всякий раз, когда правильное соотношение нарушается.

Все физические нагрузки можно разделить на три типа: тяжелая работа, повторяющиеся действия, статичные позы. Тяжелая работа включает в себя действия, требующие участия всего тела, как, например, перемещение больших грузов. Однообразные действия, даже если они выполняются с меньшими усилиями или затрагивают лишь некоторые части тела, связаны с неравномерной нагрузкой, что приводит к дисбалансу функций организма. Такую работу выполняют, например, монтажники и кассиры супермаркетов. Вынужденные статичные позы также означают неправильную физическую нагрузку. Например, рабочие на стройках часто вынуждены работать с поднятой головой, что приводит к чрезмерной нагрузке на опорно-двигательный аппарат, сердечно-сосудистую и метаболическую системы.

При оценке опасности работы выделяют шесть типов нагрузок: подъем, удержание и переноска грузов, перетаскивание и толкание грузов, ручная работа с высокой повторяемостью действий, работа в неудобных или вынужденных позах, работа с высокими требованиями к физической силе, к движению с нагрузкой и без нее.

Закон о безопасности и гигиене труда и Постановление о регулировании нагрузки обязывают работодателя проводить оценку опасности физических нагрузок и принимать меры, направленные на снижение рисков, когда опасность не может быть устранена полностью. Проверенные на практике инструменты скрининга для оценки опасности доступны благодаря методам определения основных характеристик, разработанным ВАуА под руководством экспертов. Кроме того, методы определения основных характеристик предлагают решения по дизайну производственных помещений и рабочих мест. Вдобавок цифровые модели могут быть использованы для оценки внутренних сил организма при различных видах деятельности¹.

Немало внимания сотрудники ВАуА уделяют и проблематике рабочего времени, соблюдению здорового графика работы. Организа-

¹ Physische Belastung. URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Physische-Belastung/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=958e384e-c60e-42e7-8181-981289e2ba92.

ция рабочего времени является одним из центральных вопросов охраны труда и здоровья. С учетом изменений в сфере труда повышение гибкости рабочего времени ставит перед компаниями и работниками новые задачи. Продолжительность и распределение рабочего времени оказывают решающее влияние на психическое и физическое благополучие работающего человека. Соответственно, их дизайн играет важную роль в обеспечении безопасности и гигиены труда. Чем отличается подходящая для человека структура рабочего времени, какие модели рекомендуются с точки зрения здоровья, а какие нет — этим и другими вопросами занимается ВАуА в ходе реализации своих научно-исследовательских и опытно-конструкторских проектов. Полученные результаты являются сегодня стандартом в области организации рабочего времени, и многие из них вошли в свод правил в рамках политических консультаций.

В настоящее время теоретические разработки и практические решения в области организации рабочего времени направлены главным образом на продление и повышение гибкости рабочего времени. При этом длительный рабочий день не является ни экономически выгодным, ни полезным с точки зрения безопасности и гигиены труда. Еще в начале XX века исследования показали, что наиболее эффективная продолжительность рабочего времени составляет восемь часов в день. Более долгий рабочий день приводит к повышению частоты несчастных случаев, снижению работоспособности, более высокому риску для здоровья работников. К тому же сверхурочная работа часто способствует появлению синдрома выгорания. Все это уже побудило многие компании переосмыслить свои стратегии. Сегодня они уделяют больше внимания проблеме баланса между работой и личной жизнью, чтобы поддерживать творческий потенциал, инновации и эффективность сотрудников.

Помимо увеличения продолжительности рабочего дня, многие компании рассматривают гибкость графика рабочего времени как предпочтительный способ повышения экономической эффективности и конкурентоспособности. На производственном уровне стремление к гибкости обусловлено целью лучше адаптировать использование труда персонала к условиям работы или условиям контракта. Гибкий график здесь дает краткосрочную возможность за счет дополнительной работы справиться с «пиковым» объемом работы, когда число заказов превышает обычные возможности фирмы. В традиционных моделях это достигается за счет сверхурочной работы. Однако это увеличивает как затраты, так и организационные издержки

на координацию труда. Кроме того, сверхурочная работа приводит к увеличению нагрузки и ухудшению качества свободного времени сотрудников. В то же время бывают ситуации, когда из-за снижения спроса персонал не используется, но этот частичный простой работников в полной мере отражается на расходах компаний, увеличивает себестоимость товаров, работ, услуг, тем самым снижая рентабельность.

Новые проблемы организации рабочего времени находятся в центре внимания сотрудников ВАуА. Повышение гибкости в принципе означает новую исходную ситуацию для организации рабочего времени. Если раньше основное внимание уделялось коллективному рабочему времени и коллективному досугу, то нынешняя и будущая структура рабочего времени в большей степени ориентирована на индивидуальное рабочее время. Это означает, что индивидуальное рабочее время становится все более зависимым от переменных аспектов.

Проблема усугубляется появлением новых форм работы, таких как:

- неполная занятость;
- многократная занятость (совместительство);
- мобильная работа;
- удаленная работа;
- временная занятость;
- мини-задания.

В этом отношении гибкий график работы вряд ли можно сравнить с привычной структурой рабочего времени — пятидневная рабочая неделя, 38,5 часов. Соответственно, в области охраны труда и здоровья возникают новые вопросы:

— какие требования предъявляют новые формы работы к организации рабочего времени;

— как совместимы работа по найму и воспитание детей, забота о близких;

— достаточно ли структурировано свободное время;

— как можно разработать гибкие модели рабочего времени таким образом, чтобы в дополнение к пожеланиям работодателя в достаточной степени учитывались потребности работников;

— достаточно ли оставшегося времени для восстановления сил?¹

Для концептуального понимания психологического стресса необходимы научные исследования. Этим и занимается ВАуА. Растущее

¹ Gesunde Arbeitszeitgestaltung. URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Arbeitszeit/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=68250808-4ded-4496-8b70-9cf8549fcdeb.

психологическое напряжение на рабочем месте в наши дни широко обсуждается. Однако психологический стресс не является априори вредным или синонимом психического заболевания.

Психологический стресс — это, во-первых, совокупность внешних факторов, которые оказывают на нас психологическое воздействие. В отличие от обыденного понимания и вопреки общему языковому ощущению, психологический стресс надо рассматривать как нейтральное явление. Психологический стресс, связанный с работой, представляет собой совокупность требований, возникающих в связи с деятельностью; он присущ всем видам деятельности и затрагивает всех людей. В этом смысле речь идет не об устранении психологического стресса, а о том, чтобы сделать его приемлемым.

Последствия психологического стресса для разных людей могут быть разными. Насколько хорошо человек справляется с ним, зависит от нескольких факторов. Помимо характера, продолжительности и интенсивности психологического стресса, индивидуальные предпосылки и стратегии преодоления также играют роль в том, будут последствия положительными или отрицательными. При этом наблюдаются как стимулирующие, так и ухудшающие эффекты. В лучшем случае психологический стресс способствует улучшению здоровья, благополучию и профессиональному развитию; в противном случае, например когда стрессовое воздействие оказывается слишком продолжительным, оно ставит под угрозу благополучие и здоровье.

Данные репрезентативных исследований ВАуА свидетельствуют о том, что нехватка времени и ресурсов является обычным явлением для работников, занятых в различных сферах деятельности. Таким образом, ВАуА уделяет особое внимание исследованиям в области трудоемкости и восстановления. Оно также анализирует влияние на людей потока информации через цифровые медиа на рабочих местах и подходы к проектированию, которые можно использовать для решения этой проблемы¹.

В центре внимания ВАуА находится и оценка угроз. Оценка рисков является центральным элементом, на котором базируется систематическое и успешное управление безопасностью и гигиеной труда. С 1996 года Закон о безопасности и гигиене труда обязывает всех работодателей ФРГ самостоятельно определять необходимые меры защиты своих работников путем оценки условий труда и связанных

¹ Psychische Belastung. URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Psychische-Belastung/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=746bd39e-a1db-4d91-b678-c76792ec0642.

с ними опасностей. На его основе в 2021 году было подготовлено Руководство по оценке рисков, которое представляет собой справочник для специалистов по охране труда и технике безопасности. Руководство предоставляет основную информацию для проведения оценки опасности. Используя предложенные в нем критерии и общие сведения, невозможно определить адекватность конкретного результата оценки угроз, поэтому всегда следует учитывать эксплуатационные и ситуационные аспекты.

Руководство состоит из трех частей.

Часть 1 содержит общую информацию и рекомендации по проведению оценки рисков.

Часть 2 информирует о факторах риска, в частности об актуальности того или иного риска и его последствиях, основах для расследования и оценки, мерах охраны труда, а также о правилах, кодексах и научных данных, касающихся разных рабочих мест.

Часть 3 содержит руководство по проведению оценки рисков в форме базы данных.

Это руководство на данный момент заменяет Руководство по оценке рисков, опубликованное ВАуА ранее¹.

4.2. ИЗМЕНЕНИЯ НОРМАТИВНОЙ БАЗЫ, ЗАТРАГИВАЮЩИЕ СФЕРУ ОХРАНЫ И ГИГИЕНЫ ТРУДА, ПРЕДПРИНЯТЫЕ В ФРГ В ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ, И ПОЗИЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ

В мае 2020 года после продолжительных дискуссий было реформировано законодательство ФРГ о профессиональных заболеваниях. Нововведения получили поддержку со стороны DGB. По мнению профсоюзов, создаются условия для расширения индивидуальной профилактики. «Положительным моментом является, в частности, устранение принуждения к бездействию, которое в настоящее время (май 2020 г. — *Примеч. ред.*) еще существует в отношении девяти профессиональных заболеваний, — отмечали после принятия этого нормативного акта в DGB. — Это означает, что до настоящего времени пострадавшие получали пособия только в том случае, если они прекращали деятельность, которая привела к профессиональному заболеванию. Этот инструмент является реликвией древних времен и считается упраздненным. Слишком часто отказ от деятельности

¹ Gefährdungsbeurteilung. URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrungsbeurteilung/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=98b2f649-b75d-49ce-b437-2dfd833d4bbc.

приводил пострадавших к ситуациям, угрожающим их жизни. Для того чтобы пострадавшие могли продолжить работу по своей профессии, расширяется индивидуальная профилактика».

Налицо укрепление консультативного совета медицинских экспертов, считают в DGB: «Следует также положительно оценить законодательное закрепление норм работы Консультативного совета медицинских экспертов (*нем.* ESVB). В частности, это касается делового офиса, который планируется открыть в BAuA. Это явный признак и признание того, что проблема профессиональных заболеваний также является предметом внимания Министерства и связанных с ним ведомств. Однако вновь создаваемый офис должен, с точки зрения DGB, также учитывать гендерный аспект. К сожалению, в ESVB не хватает участия социальных партнеров с правом совещательного голоса. Во многих отраслях наблюдается значительный рост психических расстройств и заболеваний. Это отражено в основных положениях Общей немецкой стратегии по охране труда и технике безопасности (*нем.* GDA), но не в системе законодательства о профессиональных заболеваниях. Первоочередной задачей ESVB должно быть рассмотрение вопроса о расширении списка профессиональных заболеваний с включением в него психических заболеваний и расстройств. Министерство должно своевременно направить в ESVB соответствующий заказ на проведение испытаний».

В DGB настаивают на лучшем документировании оценки рисков. «Решающее значение будет иметь ожидаемое введение государственным агентством по страхованию от несчастных случаев централизованного кадастра рисков. На сегодняшний день (май 2020 г. — *Примеч. ред.*) зачастую отсутствует информация об опасностях, с которыми застрахованные лица сталкивались во время своей деятельности. Часто это происходит из-за того, что работодатели не выполняют свои юридические обязательства в этой области. Или из-за того, что предприятия за это время обанкротились и не имеют надлежащей документации. Однако эти обстоятельства больше не должны приводить к тому, что пострадавшим будет отказано в признании профессионального заболевания. Таким образом, для компаний, занимающихся страхованием от несчастных случаев, своевременное составление кадастра рисков является последовательным шагом».

Профсоюзы отводят важную роль созданию независимых консультационных центров: «Помимо законодательного процесса, мы считаем целесообразным создание независимых консультационных центров для застрахованных лиц с подозрением на профессиональные

заболевания. Примером могут служить такие центры в Гамбурге и Бремене, а теперь и в Берлине. На наш взгляд, они должны быть внедрены во всех федеральных землях, чтобы помочь застрахованным лицам в процедуре признания профессиональных заболеваний, сложной с медицинской и юридической точек зрения»¹.

В декабре 2020 года был принят Закон ФРГ о контроле за безопасностью и гигиеной труда, и профсоюзы настаивают на его максимально быстром внедрении. Цель состоит в том, чтобы постепенно добиться значительного увеличения числа посещений предприятий инспекторами по охране труда путем введения минимального уровня посещаемости в соответствии с Законом об охране труда и технике безопасности. Конференция министров труда и социальных вопросов федеральных земель ФРГ (их всего 16) в 2019 году единогласно одобрила введение минимальной годовой квоты на посещение 5 % предприятий, работающих в федеральной земле, до 2026 года и обратилась в Федеральное министерство труда и социальных вопросов ФРГ с просьбой закрепить эти договоренности в законе. DGB отмечает, что необходимы быстрые и решительные действия, чтобы избежать дальнейшего ослабления надзорной деятельности органов по охране труда и технике безопасности².

После принятия Закона о контроле за безопасностью и гигиеной труда профсоюзы сразу обратили внимание на применение новых законодательных норм в пищевой промышленности ФРГ — на мясоперерабатывающих предприятиях. Так, член правления DGB Аня Пиль заявила в Берлине: «Трудовые договоры в мясной промышленности ушли в историю с 2021 года, временный труд в значительной степени запрещен. Исключения возможны только при строгом регулировании. Мясные бароны, как работодатели, должны нести прямую ответственность за условия труда и проживания своих сотрудников. Есть надежда, что закон окажет положительное воздействие и на бойни, и на колбасные производства: для установления минимальных контрольных квот и увеличения штрафов за нарушения необходимо снова нанять больше сотрудников в органы надзора за безопасностью и гигиеной труда.

В будущем также можно будет лучше контролировать размещение сотрудников. Более строгие правила в отношении достойного жи-

¹ Berufskrankheitenrecht endlich reformiert! URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++b9f8810c-95b6-11ea-bb90-52540088cada>.

² *Wörsdörfer A.* Arbeitsschutz: Deutschland ohne Aufsicht. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++d43b4264-7eb9-11ec-bcb8-001a4a160123>.

ля применяются ко всем отраслям: все больше работодателей будут обязаны предоставлять жилье своим сотрудникам. Минимальные стандарты также будут применяться в будущем, если жилье будет организовано через сторонних поставщиков. К сожалению, закон по-прежнему не препятствует ростовщичеству. Поэтому DGB придерживается следующего принципа: расходы на проживание должны покрываться таким образом, чтобы исключить продолжение мошенничества с заработной платой. Теперь очередь за землями в бундесрате (верхняя палата парламента ФРГ, формируемая посредством представительства федеральных земель; одобряет законы, принятые бундестагом. — *Примеч. ред.*): они должны безоговорочно одобрить закон. Вот где шанс для изменения системы. Работники мясной промышленности ждут этого достаточно долго»¹.

Сразу после одобрения Закона о контроле за безопасностью и гигиеной труда представители мясной отрасли подали ряд заявлений в Федеральный конституционный суд ФРГ в Карлсруэ, называя этот закон неконституционным. Принятие срочных мер должно было, по мнению истцов, предотвратить вступление в силу в начале 2021 года этого закона в утвержденном в декабре 2020 года виде. Но суд отклонил несколько срочных ходатайств представителей мясной промышленности. «Закон призван обеспечить лучшую охрану труда и улучшение условий труда в мясной промышленности. — отметила Аня Пиль. — Мы приветствуем решение судей Федерального конституционного суда... Крайне необходимый Закон о контроле за безопасностью и гигиеной труда может вступить в силу, как и планировалось ранее. Он является адекватным ответом на эксплуатацию и безответственность в мясной промышленности. Эксплуатация не может быть бизнес-моделью в Германии. Поэтому законодатели должны не допустить, чтобы разрыв в оплате труда в Европе использовался с целью получения прибыли. То, что закон вступит в силу первого января 2021 года, является хорошим знаком для работников мясной промышленности»².

С 1 октября 2022 года в ФРГ действует Регламент по охране труда и технике безопасности SARS-CoV-2, согласно которому работодатель должен регулярно проводить оценку рисков, чтобы исключить распространение коронавируса; однако в нем указаны лишь этапы проверки, которые необходимо соблюдать при этом. По итогам

¹ Raus aus der Ausbeutung mit dem neuen Arbeitsschutzkontrollgesetz. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++d3f414ee-3f85-11eb-8083-001a4a160123>.

² Ibid.

исследования может быть предложен домашний офис, но это необязательно. В том случае, если невозможно обеспечить минимальное расстояние между работающими в 1,5 м, или, при одновременном нахождении нескольких человек в помещении, работодатель должен обеспечить им защиту органов дыхания.

Еще в августе 2020 года вступили в силу обязательные Правила охраны труда и техники безопасности для комитетов по охране труда при Федеральном министерстве труда (*нем.* BMAS), разработанные совместно с BAuA. Новый Регламент конкретизирует предыдущий стандарт безопасности и гигиены труда в условиях пандемии. Производственные и кадровые советы теперь могут обеспечивать соблюдение прав работников на защиту перед работодателями, когда это необходимо. В Правилах есть обязательные требования, которым работодатель должен следовать. Производственные и кадровые советы могут использовать их для обеспечения своего участия в принятии решений. Оценка опасности — краеугольный камень всех мер — должна быть пересмотрена. Порядок действий по защите сохраняется и во время пандемии, а прикрытие рта и носа является лишь последним выбором в качестве индивидуальной меры. В отношении домашнего офиса действуют правила, касающиеся оценки рисков, психологического стресса, эргономичного дизайна рабочего места, инструктажа и регламентированного рабочего времени. Ко всем работникам применяются более строгие правила гигиены. Командировки должны быть ограничены. Необходимо соблюдать социальную дистанцию в 1,5 м. Во время пандемии надо уделять больше внимания психологическому стрессу. Существуют четкие требования к жилым помещениям, предоставляемым работодателем: в основном применяется индивидуальное размещение; если же это невозможно, то на одного работника выделяется 12 м² вместо 6.

Правила предусматривают меры, расширяющиеся на все сферы трудовой и экономической жизни. В них конкретизируются требования к охране труда на период пандемии. Таким образом, риск заражения работников должен быть снижен и поддерживаться на низком уровне. При этом дистанция, гигиена и маски остаются наиболее важными инструментами до тех пор, пока не будет обеспечена защита против COVID-19. Учреждения, применяющие это правило, могут рассчитывать на то, что они будут действовать в соответствии с законом.

В первую очередь работодатель должен выполнить технические действия по защите (например, отстранение от работы), чтобы пре-

дотворить возможные угрозы. Только после этого следуют организационные меры (например, планирование рабочего времени). Только в тех случаях, когда это невозможно, применяются средства личной защиты, такие как маски. Все меры должны приниматься комплексно. Какие из них целесообразны в конкретной ситуации, зависит от оценки рисков на месте.

Особенно важны следующие меры:

- дизайн рабочей среды, например расположение рабочих мест на должном расстоянии друг от друга, достаточная вентиляция, перегородки и ограждения, а при необходимости — прокладка внутренних транспортных маршрутов;

- сокращение контактов, например за счет цифрового общения, создания и поддержания рабочих групп, организации рабочего времени, домашних офисов;

- соблюдение правил гигиены, в частности регулярное и тщательное мытье рук с мылом или в крайнем случае использование дезинфицирующего средства;

- следование общим правилам поведения: необходимо соблюдать социальную дистанцию, избегать физических контактов во время приветствия; чихать и кашлять в сгиб руки или в салфетку; оставаться дома при появлении симптомов заболевания.

Кроме того, существует требование пересматривать и корректировать оценки рисков для каждого рабочего места во время пандемии. В будущем предполагается уделять больше внимания часто игнорируемым психологическим нагрузкам на работников. Также устанавливаются необходимая социальная дистанция не менее 1,5 м, надлежащее проветривание помещений и строгие правила гигиены.

В частности, повышенные требования предъявляются к защите специальных рабочих мест и объектов, таких как строительные площадки, выездные службы и службы доставки, общественный транспорт и жилые помещения. Это направлено на улучшение существующих там сложных условий труда.

Закон об охране труда и технике безопасности и Закон о рабочем времени также применяются к работе в домашнем офисе. Должны быть приняты меры в отношении рабочего времени. Работники должны быть проинформированы о графике работы, перерывах, необходимой документации, эргономичном дизайне рабочего места и использовании рабочих инструментов, например о правильном положении экрана, по возможности отдельно от клавиатуры и мыши, правильной

позе и возможности движения. Должен быть обеспечен доступ к оперативным коммуникациям и информации.

Требования техники безопасности являются обязательными для работодателя, и эти требования подробно описаны в Правилах. В случае контроля со стороны государственных органов по охране труда и технике безопасности или Службы технического надзора компаний, занимающихся страхованием от несчастных случаев, требования, как правило, принимаются в качестве эталона.

Совет по персоналу может ссылаться на требования в целом и использовать свои возможности для совместного с дирекцией предприятий и организаций определения норм и правил в соответствии с ними. Работодатель обязан проявлять заботу о своих сотрудниках, защищать их согласно трудовому договору. Поэтому он должен следить за тем, чтобы риски заболеваний и опасности для здоровья на предприятии оставались как можно более низкими. Основные обязанности работодателя вытекают из § 3 Закона об охране труда (ArbSchG). В зависимости от типа предприятия (например, в фирме с большим количеством контактов с клиентами) из обязательства по защите может вытекать конкретное обязательство, например предоставить дезинфицирующие средства. Работодатели также обязаны информировать своих работников о соблюдаемых санитарных нормах и мерах предосторожности. Это означает, что работникам необходимо объяснить, как минимизировать риск заражения. Их можно направить, например, для регулярного мытья рук.

Главная задача для тех, кто не может оставаться дома и должен выполнять свою работу на территории работодателя даже во время пандемии, — как можно лучше защититься от инфекции. Для этого производственный совет должен быстро согласовать с работодателем меры по обеспечению безопасности и гигиены труда. Опасность для здоровья работников, вызванная коронавирусом, велика, а риск заражения очень высок. Вот почему необходимо быстро принять решение о том, какие меры необходимы, и оперативно их реализовать.

При выборе мер, связанных с безопасностью и охраной здоровья, производственный совет имеет право голоса. Правовой основой для этого является § 87 (1) Закона о конституции предприятия (BetrVG) в сочетании с § 3 ArbSchG. После этого производственный совет имеет право на инициативу и обязан воспользоваться им в случае бездействия работодателя, чтобы меры были приняты вовремя. Расходы на все мероприятия по охране труда несет работодатель в соответствии с § 3, абз. 3 ArbSchG. Даже если на предприятии нет про-

изводственного совета, работники должны защищать свое здоровье: в § 81 (3) BetrVG прописано право работников на проведение слушаний. Это касается всех мер по обеспечению безопасности и гигиены труда на работе. Кроме того, § 17 (2) ArbSchG предусматривает право на подачу апелляции. Если работодатель не в состоянии оказать помощь, работники могут обратиться в соответствующий орган, то есть в Управление по надзору за деятельностью предприятий или Управление по охране труда. Это должно решить проблему, даже если сотрудник пожелает остаться анонимным.

Те сотрудники, которые являются трудоспособными и работают на предприятии, как правило, обязаны являться на работу. Однако на вопрос о том, что конкретно необходимо сделать для защиты групп риска, однозначного ответа нет. Из-за разных условий работы во время пандемии различные профессиональные группы страдают от инфекции в разной степени. Зачастую работодатель не знает и не должен знать о ранее существовавших заболеваниях своих сотрудников. Однако по Закону об охране труда он обязан организовать работу таким образом, чтобы по возможности избежать опасности или свести ее к минимуму. В небольших компаниях, где нет системы корпоративной адвокации, работники могут в любое время обратиться к врачу компании в рамках плановой профилактической помощи и обсудить возникшие проблемы. Практикующий врач может инициировать разумные защитные меры со стороны работодателя.

Работники тоже имеют такую возможность, но в качестве альтернативы они могут в любое время обратиться в производственный или кадровый совет; лица с ограниченными возможностями здоровья — в Представительство лиц с тяжелыми формами инвалидности; стажеры — в Представительство молодежи и стажеров. В идеале группа защиты интересов работников предприятия, специалисты по охране труда, нанятые работодателем, и врачи предприятия должны договориться о мерах защиты работников, находящихся в группе повышенного риска. Медицинской справки от врача общей практики или специалиста, как правило, недостаточно для освобождения от работы, поскольку этому врачу неизвестна специфика места работы пациента. Прежде всего важно выяснить, подвергаются ли работники, относящиеся к группе риска, опасности, выполняя свою работу на предприятии. В этом случае врач-терапевт может по запросу провести консультацию в рамках плановой профилактической помощи. Врач-терапевт знает рабочее место и предлагает работодателю усиленные меры защиты, если обычных мер по охране труда недостаточно. По Закону

о безопасности и гигиене труда в обязанности специалистов по профзаболеваниям входит консультирование работодателя и других лиц, ответственных за охрану труда и предотвращение несчастных случаев, относительно оценки условий труда. Если эти условия меняются из-за пандемии, может быть проведена их переоценка.

При необходимости врач предприятия может посоветовать сменить работу. Работодатель узнает об этом только в том случае, если заинтересованное лицо (субъект) дает на это явное согласие. Затем работодатель принимает решение о переводе сотрудника на другую работу или, при необходимости, об освобождении от работы. Однако работник также может временно перейти на другую работу, чтобы избежать индивидуальной опасности, или может быть частично освобожден от рабочих обязанностей. Полного освобождения от работы во многих случаях не требуется. Как бы то ни было, к решению этих вопросов надо привлекать лиц, представляющих интересы компании.

Необходимость в отпуске может возникнуть в рамках профилактики, направленной на предотвращение рисков для работников. Федеральное министерство труда и социальных дел ФРГ в связи с этим разъясняет: «Работодатель, который отправляет домой трудоспособных и готовых к работе работников исключительно в качестве меры предосторожности, по-прежнему обязан выплатить компенсацию (так называемая задержка принятия — § 615 п. 1 Гражданского кодекса Германии). В этих случаях работнику не нужно оплачивать пропущенное рабочее время».

Меры предосторожности по охране труда в соответствии с Положением о профилактической помощи по охране труда (*нем.* ArbMedVV) в случае пандемии такие же, как и в любой медицинской практике; они вытекают из Плана борьбы с пандемией и федеральных постановлений и постановлений властей федеральных земель. Практическое решение в чрезвычайной ситуации может включать консультации по телефону. Консультирование имеет первостепенное значение при оказании профилактической медицинской помощи, однако здесь следует учитывать необходимость. Кроме того, работодатель по запросу должен предоставить работнику профилактическую медицинскую помощь (профилактический уход по желанию). Группа защиты интересов может оказать помощь работнику в выражении пожелания о выплате пособия¹.

¹ Corona: Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Betrieb. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++42d66872-6cf9-11ea-b9de-52540088cada>.

Осенью 2022 года Федеральное агентство по страхованию от несчастных случаев на производстве Германии (*нем.* DGUV) опубликовало новые рекомендации по проведению консультаций и обследований. Они содержат информацию о профилактических медицинских консультациях и обследованиях, связанных с случаями, предусмотренными Постановлением о профилактической медицинской помощи. Помимо этих мероприятий, в рекомендациях DGUV также содержатся указания относительно мер, направленных на подтверждение соответствия здоровья профессиональным требованиям.

Юридическая экспертиза теперь рассматривает вопрос о том, возможно ли подтверждение медицинских требований для профессиональной деятельности с помощью квалификационных экзаменов и какими правовыми нормами оно должно регулироваться. Основываясь на фундаментальной правовой классификации профосмотров, экспертиза в основном фокусируется на спорной проблематике рутинных беспричинных проверок профессиональной пригодности в трудовых отношениях. Экспертиза показывает, что законодатели и суды устанавливают жесткие ограничения на проведение такого инспектирования. И, конечно, без надлежащей оценки опасности проверка профпригодности без каких-либо причин не может быть проведена.

Таким образом, практика все больше переходит в сферу профилактики на фоне давно произошедшего изменения формулировок миссии в области гигиены труда. В принципе тесты на профпригодность следует отличать от профилактической помощи по охране труда. Медицинские осмотры на рабочем месте в первую очередь направлены на профилактику. И если в результате расследования будет установлено, что уровень охраны труда на предприятии является недостаточным, работодателю следует предложить меры по ее улучшению. Это особенно важно, если выявленная опасность еще не учтена в оценке угроз.

Многие работники по-прежнему опасаются связанных с медицинскими осмотрами конфликтов и запрета на трудоустройство. Однако законодательный орган устанавливает жесткие ограничения для квалификационных экзаменов, четко отличая их от профилактических осмотров. Подводя итог, можно сказать, что целью профилактической медицинской помощи является адаптация рабочих мест к потребностям работников. Возможность использования квалификационных экзаменов в качестве инструмента отбора на определенные рабочие места строго ограничивается законодательством¹.

¹ Enge Voraussetzungen für arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++bc86b6e4-60d6-11ed-bd8a-001a4a160123>.

В августе 2022 года Федеральный кабинет министров ФРГ разработал и ввел в действие Постановление об энергосбережении. В нем говорится, что с октября общественные здания, за редким исключением, будут отапливаться так, чтобы температура в помещениях не превышала 19°C. Хотя это постановление не является обязательным для частных работодателей, компаниям также разрешается использовать меньше энергии для отопления.

Сокращение объемов импорта газа побудило федеральное правительство принять постановление об обеспечении энергоснабжения с помощью краткосрочных эффективных мер (*нем.* EnSikuMaV). Таким образом, в отопительном сезоне 2022/2023 года планировалось снизить потребление газа и электроэнергии и предотвратить возможный дефицит энергоресурсов. Постановление вступило в силу 1 сентября 2022 года и действовало до 28 февраля 2023-го. Для работников в некоторых случаях регулирование может иметь ощутимые последствия. Член правления DGB Аня Пиль отметила в связи с принятием правительственного постановления: «Экономия энергии на рабочем месте не должна приводить к заболеваниям. Защита здоровья работников всегда должна быть в центре внимания. Критика со стороны врачей в связи с понижением температуры на предприятиях и в офисах вполне оправдана».

Постановление является частью большого пакета мер Федерального министерства экономики и защиты климата (*нем.* BMWK). Помимо требований к частным домохозяйствам, этот пакет предусматривает профилактические меры по энергосбережению в первую очередь в государственных учреждениях и компаниях. Но для рабочих мест в частном бизнесе также введены новые правила, в том числе требования к конструкции входов в магазины и торговые центры, ограничение времени использования рекламы с подсветкой и т. п.

Нарушение температурного режима не означает автоматического права на освобождение от работы или сокращение рабочего времени. Однако работодатель должен гарантировать, что рабочее место не будет представлять опасности для здоровья. При наличии производственного совета работники должны обращаться к нему в случае неблагоприятных температур.

Особое значение для охраны труда имеет временное изменение минимальной температуры воздуха на рабочих местах или в помещениях до показателей ниже прежних минимальных температур, установленных Техническим правилом для комнатной температуры. Од-

нако это не обязанность частных работодателей, а право, которым они могут воспользоваться, если возникнет такая необходимость.

Минимальные значения температуры воздуха в рабочих помещениях зависят от тяжести выполняемой работы и от того, приходится ли работникам больше сидеть, стоять или двигаться:

— для легкой физической активности и преимущественно сидячей работе: 19°C;

— для легкой физической активности главным образом стоя или при ходьбе: 18°C;

— для умеренной и преимущественно сидячей работе: 18°C;

— для умеренной физической активности главным образом стоя или при ходьбе: 16°C;

— для больших физических нагрузок — по-прежнему 12°C;

— в помещениях для отдыха, санузлах, столовых и пунктах первой помощи температура по-прежнему должна быть не ниже 21°C.

Меры, сформулированные в EnSikuMaV, призваны побудить работодателей к эффективным усилиям по сокращению потребления энергии. При этом не следует пренебрегать такой важной задачей, как сохранение здоровья работников. Работодатель по-прежнему обязан выявлять риски, связанные с работой, и устранять или, по крайней мере, минимизировать их в соответствии с требованиями законодательства по профилактике в сфере охраны труда.

«Даже во время кризиса работодатели по-прежнему несут ответственность за предотвращение опасностей для здоровья на рабочем месте и обеспечение достойной и здоровой работы для всех сотрудников — это, конечно, относится и к температуре воздуха на рабочем месте. Те, кто действительно хочет экономить энергию, могут использовать потенциал восстановления энергии на рабочих местах, снизить температуру подачи и изменить правила организации труда. Замораживать работников на работе или прописывать им свитера, шарфы и шапки и тем самым перекладывать на них бремя нынешнего кризиса ни в коем случае нельзя», — отметила в связи с принятием данного правительственного постановления член правления DGB Аня Пиль¹.

Важным для соблюдения режима рабочего времени и отдыха работников стало постановление Федерального суда по трудовым спорам (*нем.* BAG), обнародованное 14 сентября 2022 года. Согласно

¹ Temperatur im Büro: Wie kalt darf mein Arbeitsplatz werden? URL: <https://www.dgb.de/echt-gerecht-solidarisch-durch-die-krise/++co++a75bf182-487e-11ed-9ee4-001a4a160123>.

Постановлению работодатели обязаны по соображениям безопасности и гигиены труда регистрировать рабочее время своих сотрудников. В соответствии с предыдущим пониманием законодательства немецкий закон о рабочем времени требовал документирования только сверхурочной работы и работы по воскресеньям, но не всего рабочего времени.

DGB приветствовал это решение. Аня Пиль сказала об этом 14 сентября 2022 года: «Сегодня Федеральный суд по трудовым спорам постановил, что работодатели обязаны вести учет рабочего времени своих сотрудников. DGB и входящие в него профсоюзы приветствуют это решение. Это решение давно назрело: рабочее время сотрудников сокращается, а количество сверхурочных часов остается на тревожно высоком уровне в течение многих лет. Учет рабочего времени — это не самоцель бюрократии, а основное условие соблюдения режима отдыха и максимальной продолжительности рабочего времени, который слишком часто нарушается в наши дни. Что касается рабочих советов, то хорошо, что 1-й Сенат (подразделение суда. — *Примеч. ред.*) разъяснил обязанность учета рабочего времени»¹.

Еще в декабре 2021 года Федеральный социальный суд (нем. BSG) принял важное решение по поводу травматизма на рабочих местах. Когда работники падают в собственном доме, идя из спальни в домашний офис, это считается несчастным случаем на производстве. Так постановил Федеральный социальный суд. Решающим фактором является то, что этот путь был проделан только для того, чтобы приступить к работе.

С середины июня 2021 года, со вступлением в силу Закона о модернизации производственного совета, расширенное страхование от несчастных случаев распространяется на сотрудников, работающих в мобильном режиме. В § 8 I п. 3 SGB VII говорится: «Если застрахованная деятельность осуществляется в доме застрахованного лица или в другом месте, страховое покрытие предоставляется в том же объеме, что и при осуществлении деятельности в помещениях компании». Таким образом, страхование также распространяется на мобильную работу, если деятельность, связанная с работой человека на предприятии, была застрахована.

Однако до сих пор было неясно, как будут трактоваться аварии, которые происходят на так называемых эксплуатационных маршрутах. Когда работник предприятия посещает столовую, на него распростра-

¹ Arbeitgeber müssen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer*innen erfassen. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/recht/++co++a5621a5e-3411-11ed-a5c9-001a4a160123>.

няется действие страхового полиса, хотя это путь к «самостоятельной хозяйственной деятельности». Речь идет о регулярном приеме пищи в специально отведенные для этого перерывы или о маршрутах в рабочие столовые, то есть о прямой временной и местной интеграции приема пищи в объективно существующую производственную организацию (Постановления BSG, постановление от 18 июня 2013 г. В 2 U712R). Если при этом человек спотыкается, это считается несчастным случаем на производстве. Однако если несчастный случай произошел дома по пути из домашнего офиса на кухню, то до сих пор такого случая не было, а если он все же произойдет, то будет назначено дополнительное рассмотрение.

Провести грань между застрахованной и незастрахованной деятельностью непросто, особенно при мобильной работе в домашних условиях. Согласно Федеральному социальному суду, это зависит от так называемой объективированной тенденции действий, то есть от того, хотело ли застрахованное лицо заниматься деятельностью, приносящей пользу компании, и это также может быть оценено в соответствии с конкретными объективными обстоятельствами.

Поэтому ожидалось, что BSG вынесет решение по делу сотрудника, который по пути на работу из своей спальни в домашний офис (Homeoffice), расположенный этажом ниже, упал на лестнице и повредил позвоночник. Обычно работник приступает к работе в домашнем офисе, даже не позавтракав. Случай, который с современной точки зрения был особенным, произошел намного раньше вступления в силу вышеупомянутого закона и задолго до начала пандемии коронавируса.

В своем постановлении от 8 декабря 2021 года BSG постановил, что описанное обстоятельство следует рассматривать как несчастный случай на производстве. Судьи Сената по страхованию от несчастных случаев после этого вынесли решение по вопросу о том, существует ли в данном случае какой-либо путь в качестве дороги на работу: «Если маршрут проложен в непосредственных интересах компании и, следовательно, фактически связан со страховой деятельностью, то и в домашнем офисе этот маршрут застрахован от несчастных случаев. Потому что в соответствии с „объективированной тенденцией работника к действиям“ он хотел заниматься деятельностью, которая послужила причиной несчастного случая (так уже было в постановлении BSG от 31 августа 2017 г.), в рамках деятельности, приведшей к несчастному случаю». Ранее суд низшей инстанции — Государственный социальный суд установил, что работник поднялся

по лестнице один, чтобы пройти в домашний офис на третьем этаже своей квартиры и приступить к работе. BSG был связан этим выводом и смог решить основной правовой вопрос в пользу подавшего иск работника: в соответствии с «объективированной тенденцией действий» был выбран путь для осуществления деятельности, приносящей пользу компании¹.

Известно, что работодатель должен оборудовать и содержать помещения и технику, необходимые для выполнения работы, таким образом, чтобы работник был защищен от опасности для жизни и здоровья в той степени, в какой это допускается характером работы (§ 618 Гражданского кодекса Германии). Только в том случае, если работодатель нарушает эту норму, работа может быть прекращена.

Согласно правилу ASR 3.5 для рабочих мест только при температуре 35°C можно считать, что в этом помещении больше нельзя работать. Но это не означает, что работник может идти домой, — просто в определенных помещениях работать нельзя. Кроме того, работу необходимо возобновить, если температура воздуха в помещении упадет ниже этого значения.

Работодатель обязан обеспечивать «температуру, благоприятную для здоровья» в рабочих помещениях. Эта обязанность вытекает из Положения о рабочем месте и конкретизирована в стандарте ASR A3.5 «Комнатная температура». Работодатель должен принять дополнительные меры, если температура наружного воздуха выше 26°C. Лишь после того, как температура в помещении превысит отметку 30°C, работодатель должен начать действовать и принять эффективные меры для снижения нагрузки на сотрудников. Работодатель также должен уделять внимание работникам, находящимся в группе повышенного риска, таким как подростки, пожилые люди, беременные женщины или кормящие матери. Те, кто выполняет особенно тяжелую физическую работу, также имеют право на соответствующие льготы.

Когда несколько коллег работают в одном помещении, у них, как правило, разные потребности и температурные ощущения. То, что для одного слишком холодно, для другого жарко. Там, где одному требуется «свежий воздух», другой «сидит на сквозняке». Эта разница в интересах вряд ли может быть урегулирована юридически. Если сотрудники не могут найти решение самостоятельно и сделать температуру и поступление свежего воздуха приемлемыми для всех, то под-

¹ Sturz auf dem Weg vom Schlafzimmer ins Homeoffice ist Arbeitsunfall. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/recht/++co++e1d4b054-58da-11ec-8eda-001a4a160123>.

ходящим контактным лицом может стать Совет директоров. Здесь затрагивается порядок работы организации, поведение работников и вопросы охраны труда.

В идеале производственный совет может выступать посредником в этом вопросе. Однако в случае, если мирное разрешение конфликтов не может быть достигнуто, такой конфликт также может быть урегулирован с помощью операционного соглашения, регулирующего температуру, открывание и закрывание окон и т. п. Конечно, в тех случаях, когда это возможно на местном и производственном уровнях, в таких ситуациях, прежде всего, имеет смысл объединить рабочие места в пространстве таким образом, чтобы эти потребности были согласованы друг с другом.

В условиях сильной жары работодатель может установить жалюзи, обеспечить охлаждение офисов и производственных помещений ночью и хорошую вентиляцию утром, пока еще прохладно. Также с помощью кондиционеров или вентиляторов можно сделать температуру в помещении более терпимой.

Если это не поможет, работодатель может также скорректировать рабочее время в зависимости от погодных условий, например перенести начало и окончание рабочего дня на более ранние часы. Возможен также перенос работы на вечер или длительный перерыв днем. Кроме того, работодатель может смягчить дресс-код и предоставить достаточное количество освежающих напитков.

Все меры, касающиеся рабочих помещений, подлежат обязательному согласованию с Производственным советом, поскольку речь идет об охране здоровья (§ 87 I № 7 BetrVG). Если рабочее время должно быть перенесено из-за высоких температур, то такой перенос также подлежит согласованию (§ 87 I № 2, 3 BetrVG). Производственный совет должен быть задействован при определении начала и окончания рабочего времени, включая перерывы. Поскольку эта ситуация часто повторяется, рекомендуется заключить по этому поводу операционное соглашение. Таким образом, нет необходимости обсуждать все заново каждый раз, когда наступает жаркая погода.

В теплое время года естественно одеваться немного свободнее. В принципе, хотя каждый может одеваться так, как хочет, на рабочем месте действуют исключения. Так, Федеральный суд по трудовым спорам разъяснил, что работодатель может ожидать, что его сотрудники, работающие с клиентами, будут одеваться в соответствии с отраслевыми стандартами с учетом характера бизнеса

и клиентской аудитории. Аналогично, если работодатель требует носить унифицированную рабочую одежду, например потому, что хочет соблюдать единообразный внешний вид сотрудников, то это применимо в том случае, если он эту унифицированную рабочую одежду предоставляет.

Соблюдение требований по охране труда и технике безопасности также не подлежит обсуждению. Это относится, например, к защитной обуви, халатам, шлемам и т. п. Нарушение дресс-кода или правил техники безопасности может привести не к увольнению, но к предупреждению. Тем не менее работодатель должен конкретно указать, какая одежда недопустима и почему. Общего обвинения в неподходящей форме одежды недостаточно, как установил Суд по трудовым спорам Франкфурта-на-Майне (Az. 9 Са 1687/01).

Категорическое предупреждение о неблагоприятной погоде может быть причиной того, что работникам не рекомендуется отправляться на работу. Как правило, это является обоснованным препятствием для работы, которое дает право в этой ситуации оставаться вне рабочего места. Однако это не означает, как и в случае ухода за детьми, что за этот день или время предоставляется компенсация. Ситуация, при которой ребенок должен быть взят из школы раньше из-за предупреждения о неблагоприятной погоде, также не является основанием для требования о выплате компенсации. Если это действительно чрезвычайная ситуация, при которой о ребенке нельзя позаботиться иным образом, работник имеет право уйти с работы раньше. Однако нет необходимости выплачивать ему компенсацию за потерянное рабочее время.

Известно, что при работе на открытом воздухе последствия длительного воздействия солнечного света становятся еще более серьезными. Ультрафиолетовое излучение является причиной заболеваний кожи и глаз и увеличивает риск развития рака кожи. Если температура в тени поднимается выше 25°C, следует отказаться от проведения тяжелых работ. Рекомендуется проводить предварительную оценку опасности рабочих мест с учетом УФ-индекса, а также соблюдать четкие правила в отношении защитных мер, от головных уборов до очков с УФ-фильтром.

Если есть требование о ношении масок на рабочем месте, то оно должно соблюдаться и в жару. Вирус SARS-CoV-2 передается в основном воздушно-капельным путем, и опасность заражения может быть значительно снижена с помощью медицинских средств защиты

полости рта и носа или респираторных масок. Если в жару необходимо носить средства защиты дыхательных путей, следует планировать еще более частые перерывы на восстановление.

Лица, оказывающие первую помощь, всегда должны быть осторожны, чтобы защитить себя. Например, при осмотре места происшествия или нанесенных ран необходимо надевать одноразовые перчатки. В связи с коронавирусом лицам, оказывающим первую помощь, следует уделять больше внимания мерам самозащиты, соблюдая при этом, насколько это возможно, дистанцию и надевая средства защиты органов дыхания.

Несчастные случаи, которые происходят на прямом маршруте между местом работы и домом, застрахованы как дорожно-транспортные происшествия через профессиональные союзы и кассы по страхованию от несчастных случаев, даже если это несчастные случаи, связанные с погодными условиями, например гололедом, который часто случается зимой. При этом не имеет значения, перемещаетесь ли вы пешком, на велосипеде или машине. Однако предусмотренное законом страхование от несчастных случаев покрывает только расходы, связанные с повреждением здоровья, то есть расходы на лечение, компенсацию пострадавшим (в случае потери заработка) или пенсию, если для этого есть необходимые условия.

Материальный ущерб не возмещается даже в случае дорожно-транспортных происшествий. Работодатель здесь, как правило, также не может быть привлечен к ответственности. В соответствии с судебной практикой работодатель несет ответственность перед своими работниками только за ущерб, причиненный в результате выполнения опасной работы. В отличие от этого, использование легкового автомобиля для передвижения между домом и местом работы является частью общего риска для жизни, который в конечном счете каждый несет сам¹.

¹ См.: Deine Rechte bei Extremwetter am Arbeitsplatz. URL: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/wetter/>.

4.3. ТРАВМАТИЗМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ И РАСХОДЫ НА ИХ ПРОФИЛАКТИКУ, ЗАЩИТА ОТ КОРОНАВИРУСА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ФРГ В ЗЕРКАЛЕ СТАТИСТИКИ

В последние годы в Германии заметна тенденция к сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, что подтверждается результатами обработки статистических данных, исходящих как от Федерального ведомства статистики ФРГ и Федерального учреждения по охране и гигиене труда ФРГ (нем. BAuA), так и от страховых компаний и независимых исследовательских структур. Число зарегистрированных несчастных случаев на производстве в Германии в конце 2019 года, накануне пандемии COVID-19, было значительно ниже, чем за десять лет до этого. Причиной являются, прежде всего, многочисленные профилактические мероприятия и информационные кампании. Уровень занятости в Германии находился тогда на рекордно высоком уровне: согласно данным Федерального статистического управления ФРГ, в 2018 году три четверти граждан Германии трудоспособного возраста работали — и это больше, чем было когда-либо с момента воссоединения ГДР и ФРГ в октябре 1990 года.

Следует отметить, что, несмотря на то, что все больше людей в Германии работает, число несчастных случаев на рабочих местах в ФРГ сокращается. Например, в период с 2013 по 2017 год в среднем ежегодно сообщалось о 794 тыс. несчастных случаев, в то время как в период с 2003 по 2007 год этот показатель составлял в среднем почти 840 тыс. в год. Эта тенденция становится еще более наглядной, если сопоставить количество несчастных случаев с количеством занятых.

С 2002 по 2017 год общее количество зарегистрированных несчастных случаев на производстве на тысячу работников, занятых полный рабочий день, сократилось более чем на треть (табл. 3).

Таблица 3

Зарегистрированные производственные травмы на 1 тыс. работников, занятых полный рабочий день в Германии

| Год | 2002 | 2007 | 2012 | 2017 |
|------------|------|------|------|------|
| Количество | 35,6 | 28,1 | 24,8 | 22,5 |

Источник: Федеральное учреждение по охране и гигиене труда.

Снижение риска несчастных случаев можно объяснить несколькими факторами. Во-первых, технический прогресс приводит к улучше-

нию требований к безопасности рабочих операций, что означает, что риск несчастных случаев, связанных с оборудованием, стал меньше. При этом компании по страхованию от несчастных случаев вносят немалый вклад в обеспечение безопасности на рабочем месте с помощью многочисленных мер контроля и профилактики: в 2018 году профессиональные союзы и кассы по страхованию от несчастных случаев провели в общей сложности около 480 тыс. проверок предприятий и ответили почти на 660 тыс. запросов.

Вместе с Федеральным правительством ФРГ и правительствами федеральных земель организации по страхованию от несчастных случаев составляют Объединенную немецкую стратегию охраны труда и техники безопасности (*нем.* GDA), целью которой является обеспечение и продвижение охраны труда. С помощью многообразных профилактических программ и мер по укреплению здоровья на рабочем месте GDA повышает осведомленность работников предприятий об этой проблематике. Так, в 2017 году более 2,3 млн сотрудников приняли участие в соответствующих мероприятиях по обучению и повышению квалификации, проводимых профессиональными союзами и фондами по страхованию от несчастных случаев. Это на 12 % больше, чем годом ранее.

Достижения в области охраны труда также отражены в динамике назначения пенсий по случаю потери кормильца. Такая пенсия выплачивается, если трудоспособность застрахованного лица после несчастного случая на производстве снизилась не менее чем на 20 % после 26-й недели нетрудоспособности. В 2017 году профсоюзы и государственные страховые компании выплатили около 15 тыс. новых пенсий от несчастных случаев — это на 17 % меньше, чем в 2010 году. По сравнению с началом нового тысячелетия число новых случаев заболеваний в год сократилось более чем вдвое¹.

За первые два десятилетия XXI века уровень несчастных случаев на производстве в ФРГ снизился более чем на 40 %. В 2020 году, первом году борьбы с коронавирусом, как полная изоляция, так и общие ограничения в общественной жизни привели к дополнительному снижению числа несчастных случаев на производстве и на дорогах. Однако на такие расходы, как лечение, реабилитационные мероприятия или пенсии, это не повлияло.

До пандемии коронавируса чаще всего кожные заболевания рассматривались как наиболее распространенные профессиональные,

¹ См.: Zahl der Unfälle am Arbeitsplatz sinkt. URL: <https://www.iwd.de/artikel/zahl-der-unfaelle-am-arbeitsplatz-sinkt-446502>.

а в 2020 году на смену прежнему лидеру пришли коронавирусные инфекции. Коронавирус вызвал рекордное количество сообщений о подозрении на профессиональные заболевания: здесь было зарегистрировано более 31,7 тыс. таких случаев по сравнению с 2019 годом. В 2020 году из наиболее часто регистрируемых случаев многие также были признаны профессиональными заболеваниями, что в конечном счете приводило к назначению новой пенсии по инвалидности (табл. 4).

Таблица 4

**Обращение по подозрению в профессиональных заболеваниях,
признание профессиональных заболеваний и в том числе назначение пенсий
в 2020 году**

| Причины обращения | Обращения | Признание | Пенсии |
|--|-----------|-----------|--------|
| Всего | 106 491 | 37 181 | 5056 |
| Инфекции (в том числе коронавирус), паразиты, тропические болезни | 34 131 | 19 253 | 46 |
| Кожные болезни | 25 785 | 4461 | 933 |
| Физические воздействия (сжатый воздух, шум, взрывы и др.) | 23 802 | 8580 | 749 |
| Болезни дыхательных путей, легких, ребер, брюшной полости | 15 679 | 4426 | 2714 |
| Химическое воздействие (редкие металлы, удушающие газы, пестициды, растворители и др.) | 6061 | 658 | 600 |

Источник: Немецкое государственное страхование от несчастных случаев.

Однако на критическое течение заболевания в основном жаловались пожилые люди, в результате чего коронавирусные инфекции не привели к значительному увеличению недавно назначенных пенсий по нетрудоспособности (табл. 5).

Таблица 5

**Расходы на обязательное страхование от несчастных случаев в 2020 году,
млрд евро**

| Цели расходов | Сумма расходов | Процент от общей суммы расходов |
|--|----------------|---------------------------------|
| Пенсии по случаю потери кормильца, выходное пособие | 6162 | 37,54 |
| Лечение (амбулаторное и стационарное, протезирование) и реабилитация | 5039 | 30,69 |
| Оборотные средства, резервы | 2359 | 14,37 |

Окончание табл. 5

| Цели расходов | Сумма расходов | Процент от общей суммы расходов |
|-----------------------------------|----------------|---------------------------------|
| Административные расходы | 1627 | 9,91 |
| Предотвращение несчастных случаев | 1230 | 7,49 |
| Всего | 16 417 | 100 |

Источник: Немецкое государственное страхование от несчастных случаев.

В целом на обязательное страхование от несчастных случаев в 2020 году было потрачено около 16,4 млрд евро. Это больше, чем в предыдущем году, примерно на 750 млн евро, которые в основном были направлены на пополнение оборотных средств и резервов. Основную часть расходов на охрану труда предприятия берут на себя, без участия сотрудников. Несмотря на то что в первый год борьбы с коронавирусом базовая заработная плата значительно снизилась, ставка взносов на страхование от несчастных случаев в основном оставалась неизменной. Однако в отдельных секторах компаниям пришлось вносить несколько более высокие взносы, нежели годом ранее.

Профилактика несчастных случаев на производстве в 2020 году выглядела так:

— Государственная инспекция по предпринимательству 127 683 раза проверила 51 962 предприятия, а также объекты за пределами территории предприятий;

— 330 925 проверок провели профсоюзные инспекторы на 162 664 предприятиях.

Источник: Федеральное министерство труда и социальных дел ФРГ¹.

В 2020 году, в первый год борьбы с коронавирусом, произошло меньше несчастных случаев на производстве и на дорогах благодаря изоляции и домашнему офису. В то же время вирус привел к увеличению числа случаев подозрения на профессиональные заболевания. Тем не менее история успеха системы охраны труда на предприятиях продолжается, полагает Йохен Пимперц, руководитель направления компетенций «Государственные финансы, налоги, социальное обеспечение» в Институте немецкой экономики (*нем.* IWD).

В течение 2020 года — первого года, связанного с распространением коронавируса, риск несчастных случаев на производстве

¹ См.: Weniger Arbeitsunfälle durch Corona. URL: <https://www.iwd.de/artikel/weniger-arbeitsunfaelle-durch-corona-538524>.

на предприятиях промышленного сектора снизился — примерно с 24 случаев на тысячу рабочих мест, занятых полный рабочий день, в 2019 году до 21 в 2020-м. Но на самом деле риск несчастных случаев на производстве, по данным Йохена Пимперца, снижается уже на протяжении двух десятилетий — на рубеже тысячелетий на каждую тысячу рабочих мест, занятых полный рабочий день, приходилось 37 случаев. По сравнению с 2019 годом снизилось количество не только несчастных случаев на производстве, но и дорожно-транспортных происшествий.

Тот факт, что предприятия в Германии продолжали совершенствовать меры по охране труда даже во время пандемии, подтверждается не только многочисленными визитами на предприятия со стороны представителей государственных инспекций и профсоюзов. В первый год действия программы *Corona (2020)* более 29 тыс. участников также прошли обучение по вопросам охраны труда и техники безопасности в рамках более чем 211 тыс. учебных курсов, отметил Йохен Пимперц.

Тем не менее коронавирус оставил заметный след в статистике профессиональных заболеваний. А именно, всякий раз, когда заболевание может быть вызвано профессиональной деятельностью, работодатель должен сообщать о подозрительном случае в профсоюз. Вопрос о том, заразились ли сотрудники в частной обстановке или на рабочем месте, не всегда может быть решен однозначно. Тем не менее было признано более 19 тыс. случаев, при этом расходы на лечение или количество случаев потери трудоспособности, связанных с коронавирусной инфекцией, из-за этого существенно не возросли.

Если посмотреть на общие расходы на обязательное страхование от несчастных случаев, то обращает на себя внимание сравнительно небольшой объем статьи расходов на профилактику в размере 1,2 млрд евро. Пенсионные выплаты составляют самую большую статью расходов — более 6 млрд евро от общего объема расходов, за ними следуют расходы на лечение в размере 5 млрд евро. Но если речь идет об инвестициях в эргономичные рабочие места или безопасное оборудование, то затраты отражаются не в балансе профессиональных союзов, а в отчетах о прибылях и убытках компаний. Это, кстати, относится и к расходам, которые требуются на профилактику инфекций на предприятиях, отмечает аналитик IW¹.

¹ См.: *Pimpertz J.* Interview: «Den Infektionsschutz schultern die Betriebe». URL: <https://www.iwd.de/artikel/interview-den-infektionsschutz-schultern-die-betriebe-538528/>.

Похожие тенденции господствовали в Германии и в 2021 году. Согласно принятым там нормам, каждый четвертый год отчет о состоянии безопасности и гигиены труда (*нем.* SuGA) представляется Федеральному правительству ФРГ в развернутом виде — в том числе так было и в 2021 году. При этом данные о несчастных случаях на производстве и заболеваемости частично по-прежнему зависели от пандемии коронавируса. Таким образом, в 2021 отчетном году произошло больше несчастных случаев на производстве (865 609), чем в 2020 году (на 5 %), но все же меньше, чем до пандемии (2019 г. — 937 456). Количество обращений с подозрением на профессиональное заболевание удвоилось по сравнению с 2020 годом в связи с пандемией коронавируса. Помимо данных о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях, нетрудоспособности и пенсиях, приводимых по частям, также представлены отдельные виды деятельности и исследовательские проекты в области охраны труда и здоровья, включая среди прочего результаты исследований по вопросам учета рабочего времени (табл. 6).

Таблица 6

Профессиональные заболевания (кроме инфекционных и кожных), наиболее часто заявленные и признанные таковыми в Германии в 2021 году

| Наименование профессионального заболевания | Количество заявленных профессиональных заболеваний | Количество признанных профессиональных заболеваний |
|--|--|--|
| Болезни слуха, глухота | 14 135 | 7077 |
| Рак в связи с УФ-излучением | 8877 | 4968 |
| Болезни позвоночника | 6912 | 664 |
| Болезни легких, рак гортани из-за асбеста | 4873 | 468 |
| Асбестоз | 3162 | 3140 |
| Болезни крови, лимфатической системы из-за бензола | 2200 | 296 |
| Новообразования в мочевых путях из-за ароматических аминов | 2006 | 116 |

Источник: данные страховщиков по страхованию от несчастных случаев за 2021 год¹.

¹ См.: *Lück M., Seifer A.* SuGA-Bericht Auch im Jahr 2021 schlug sich die Pandemie in den Arbeitsschutzkennzahlen nieder. URL: <https://sisdigital.de/ce/suga-bericht-auch-im-jahr-2021-schlug-sich-die-pandemie-in-den-arbeitsschutzkennzahlen-nieder/detail.html>.

Независимо от того, является ли это несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, должностные лица как предприятий и организаций, так и страховых компаний, осуществляющие обязательное страхование от несчастных случаев, заботятся о застрахованных работниках — от покрытия расходов на медицинское обслуживание до медицинской и профессиональной реабилитации. В 2021 году из-за пандемии коронавируса у них снова появилось больше дел. На протяжении десятилетий количество несчастных случаев на производстве на тысячу рабочих мест, занятых полный рабочий день, в Германии сокращалось (табл. 7).

Таблица 7

Количество несчастных случаев на производстве на 1 тыс. штатных работников (коммерческие структуры)¹

| Вид деятельности | 2000 | 2010 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|------|
| Экономика в целом (коммерческие структуры) | 37,1 | 26,6 | 21,2 | 22,8 |
| Строительная отрасль | 90,4 | 66,5 | 49,8 | 49,8 |
| Транспортная отрасль, доставка почты, телекоммуникации | 48,8 | 43,5 | 39,0 | 42,9 |
| Общественное питание и гостиничный бизнес | 56,0 | 40,1 | 31,6 | 32,2 |
| Дерево- и металлообработка | 58,3 | 42,6 | 31,4 | 33,1 |
| Торговля и товарная логистика | 32,6 | 26,9 | 22,2 | 24,3 |
| Химическая и горнодобывающая промышленность | 30,8 | 19,2 | 17,4 | 18,9 |
| Энергетика, текстиль, электрооборудование, средства массовой информации | 22,9 | 21,8 | 16,0 | 17,0 |
| Медицинское обслуживание и социальное обеспечение | 15,9 | 15,7 | 13,9 | 15,2 |
| Сфера управления | 19,0 | 15,8 | 11,4 | 13,0 |

Источник: Немецкое обязательное страхование от несчастных случаев.

¹ Штатные работники: включая работников, занятых неполный рабочий день, переведенных на работу с полной занятостью; коммерческие структуры: без профессиональных сельскохозяйственных производственных кооперативов и государственных страховых компаний; транспортная отрасль, доставка почты, телекоммуникации, до 2015 года — транспортная отрасль; управление: включая железные дороги, производство стекла и керамики.

Однако в 2021 году положительная тенденция сошла на нет — ситуация с профессиональными заболеваниями даже ухудшилась. Причиной этого стало широкое распространение омикронного варианта коронавируса. В 2020 году число зарегистрированных случаев инфекционных заболеваний с подозрением на профессиональное заболевание увеличилось с 2541 (в 2019 г.) до 34 131. В 2021 году по причине в первую очередь массового распространения пандемии омикронного варианта коронавируса это число выросло более чем в четыре раза. При этом, поскольку заболевания, вызванные омикронным вариантом коронавируса, протекают в основном в легкой форме, коронавирус не привел к значительному увеличению числа недавно назначенных пенсий по нетрудоспособности. В 2021 году, как и в 2020-м, из наиболее часто регистрируемых случаев многие также были признаны профессиональными заболеваниями, что приводило к назначению новой пенсии по инвалидности (табл. 8).

Таблица 8

**Обращение по подозрению в профессиональных заболеваниях,
признание профессиональных заболеваний и в том числе назначение пенсий
в 2021 году**

| Причина обращения | Обращения | Признание | Пенсии |
|--|-----------|-----------|--------|
| Всего | 227 730 | 123 636 | 5331 |
| Инфекции, паразиты, тропические болезни | 154 259 | 102 506 | 117 |
| Физические воздействия (сжатый воздух, шум, взрывы и др.) | 27 559 | 8504 | 1023 |
| Кожные болезни | 24 336 | 7494 | 998 |
| Болезни дыхательных путей, легких, ребер, брюшной полости | 14723 | 4565 | 2669 |
| Химическое воздействие (редкие металлы, удушающие газы, пестициды, растворители и др.) | 5869 | 547 | 505 |

Источник: Немецкое обязательное страхование от несчастных случаев.

Несмотря на рост числа страховых случаев, взносы на страхование от несчастных случаев в 2021 году снизились. При отсутствии единой ставки взносы рассчитываются индивидуально для каждой компании с учетом отраслевых и операционных рисков (табл. 9).

Таблица 9

**Взносы работодателей в Фонд страхования от несчастных случаев
в процентах от общей заработной платы штатных работников¹**

| Вид деятельности | 2000 | 2010 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|------|
| Строительная отрасль | 3,95 | 3,59 | 3,34 | 3,40 |
| Транспортная отрасль, доставка почты, телекоммуникации | 2,17 | 2,08 | 1,78 | 1,72 |
| Общественное питание и гостиничный бизнес | 1,72 | 1,80 | 1,45 | 1,44 |
| Дерево- и металлообработка | 1,48 | 1,31 | 1,21 | 1,24 |
| Торговля и товарная логистика | 0,99 | 0,93 | 0,94 | 0,94 |
| Химическая и горнодобывающая промышленность | 1,44 | 1,42 | 1,36 | 1,29 |
| Энергетика, текстиль, электрооборудование, средства массовой информации | 1,13 | 1,03 | 1,00 | 0,99 |
| Медицинское обслуживание и социальное обеспечение | 0,76 | 0,77 | 0,74 | 0,74 |
| Сфера управления | 0,91 | 0,79 | 0,78 | 0,74 |
| Экономика в целом (коммерческие структуры) | 1,32 | 1,19 | 1,14 | 1,13 |

Источник: Немецкое обязательное страхование от несчастных случаев, Институт немецкой экономики.

Большая часть из 15,8 млрд евро, потраченных на обязательное страхование от несчастных случаев, была направлена на пенсии, помощь оставшимся в живых, лечение и реабилитацию (табл. 10). Расходы на профилактику были довольно незначительными. Это связано с тем, что компании вкладывают основную часть инвестиций в безопасное оборудование, эргономичные офисные кресла или в само управление здравоохранением на предприятии.

¹ Штатные работники: включая работников, занятых неполный рабочий день, переведенных на работу с полной занятостью; коммерческие структуры: без профессиональных сельскохозяйственных производственных кооперативов и государственных страховых компаний; транспортная отрасль, доставка почты, телекоммуникации, до 2015 года — транспортная отрасль; управление: включая железные дороги, производство стекла и керамики.

Таблица 10

**Расходы на обязательное страхование от несчастных случаев
в 2021 году, млрд евро**

| Цель расхода | Сумма расходов | Процент от общей суммы расходов |
|--|----------------|---------------------------------|
| Пенсии по случаю потери кормильца, выходное пособие | 6121 | 38,73 |
| Лечение (амбулаторное и стационарное, протезирование) и реабилитация | 5069 | 32,07 |
| Оборотные средства, резервы | 1766 | 11,17 |
| Административные расходы | 1624 | 10,28 |
| Предотвращение несчастных случаев | 1225 | 7,75 |
| Всего | 15 805 | 100 |

Источник: Немецкое обязательное страхование от несчастных случаев.

Во второй год программы Corona (2021) более 132 тыс. участников также прошли обучение по вопросам охраны труда и техники безопасности в рамках более чем 23 тыс. учебных курсов.

Профилактика несчастных случаев на производстве в 2021 году выглядела так:

— Государственная инспекция по предпринимательству 127 783 раза проверила 54 784 предприятия, а также объекты за пределами территории предприятия;

— 387 358 проверок провели профсоюзные инспекторы на 170 640 предприятиях;

— 53 069 специалистов по технике безопасности обеспечивали соблюдение норм охраны труда на предприятиях и в организациях;

— 132 301 руководитель и сотрудник прошли обучение на соответствующих многодневных курсах, общее число которых составило 23 006.

(Все это без учета соответствующих данных по линии государственных компаний по страхованию от несчастных случаев и профессиональных сельскохозяйственных кооперативов.)

Источник: Федеральное министерство труда и социальных дел ФРГ¹.

Как считает Йохен Пимперц, число несчастных случаев на производстве снижалось в течение многих лет, но снова увеличилось в 2021 году, так как тогда впервые проследили влияние пандемии

¹ См.: Gesetzliche Unfallversicherung: Pandemie stoppt den Trend. URL: <https://www.iwd.de/artikel/coronapandemie-stoppt-den-positiven-trend-583304/>.

коронавируса на статистику несчастных случаев. Вариант вируса омикрон получил большее распространение, чем его предшественники, среди более молодых слоев населения и, следовательно, среди работающих. Во многих случаях высказывались подозрения, что заражение произошло в рабочей среде.

По мнению Пимперца, основной причиной, по которой число несчастных случаев на производстве продолжает сокращаться, является практика социального диалога. Решающее значение имеет взаимодействие профессиональных союзов с предприятиями. Профсоюзы несут как надзорные обязанности, так и обязанности по переводу новых результатов исследований в области безопасности труда в соответствующие нормативные акты, по обучению и указанию способов повышения безопасности и гигиены труда на предприятиях. Задача компаний заключается в том, чтобы использовать свои инвестиции для обеспечения большей безопасности на рабочем месте. Тенденция к снижению числа несчастных случаев на производстве в долгосрочной перспективе показывает, что оба эти фактора хорошо сочетаются друг с другом.

В случае серьезных несчастных случаев на производстве и продолжительных заболеваний профессиональные союзы заботятся о медицинской и профессиональной реабилитации. Если прежняя деятельность становится невозможной из-за физических недостатков работника или ухудшения его здоровья, профсоюзы также помогают людям пройти переподготовку для других видов профессиональной деятельности, которые они могут выполнять, несмотря на свои ограничения.

Мы считаем, говорит Пимперц, что профилактика должна быть главной задачей государственного страхования от несчастных случаев. Профсоюзы, по мнению Пимперца, несут основную ответственность за консультирование и надзор за предприятиями в области защиты от несчастных случаев.

Обязанность профсоюзов — осуществлять надзор. Они выясняют у компаний, соблюдаются ли меры безопасности. В случае сомнений профсоюз может потребовать доплаты к взносу для отдельных предприятий. О том, что это сотрудничество является разумным и успешным, свидетельствует значительно сократившийся за последние десятилетия риск несчастных случаев¹.

¹ См.: *Pimpertz J.* Interview: «Die gesetzliche Unfallversicherung schützt vor unkalkulierbaren Risiken». URL: <https://www.iwd.de/artikel/interview-die-gesetzliche-unfallversicherung-schuetzt-die-unternehmen-vor-unkalkulierbaren-risiken-582608/>.

В последние годы в ФРГ многие работодатели все больше инвестируют в здоровье своих сотрудников. Это имеет положительные последствия, но, несмотря на это, некоторые компании все еще уклоняются от внедрения мер по укреплению здоровья на рабочем месте из-за опасений по поводу дополнительных финансовых и временных затрат. Однако многочисленные исследования опровергают эти опасения и подтверждают, что укрепление здоровья также приносит экономическую выгоду.

Расходы компаний на оплату труда в случае болезни сотрудника стремительно растут. Одним из рычагов противодействия быстрому росту может быть укрепление здоровья на рабочем месте (*нем.* BGF). Его цель — снизить нагрузку и предотвратить заболевания, чтобы сохранить и укрепить здоровье и трудоспособность работников.

Распространенными мерами в данном случае являются занятия физическими упражнениями, консультации по питанию, семинары по управлению стрессом или кружки здоровья. В последние годы особое внимание было уделено тем инструментам, которые повышают индивидуальную устойчивость работников и улучшают баланс между семьей и работой.

Укрепление здоровья работников также приносит пользу работодателям: в ходе опроса 18 тыс. работников, проведенного Федеральным институтом безопасности и гигиены труда в 2018 году, 86 % сотрудников компаний, предлагающих услуги BGF, заявили, что они довольны своим производственным климатом. Показатели были на 5 % ниже в компаниях, которые не занимаются профилактикой заболеваний.

Поэтому неудивительно, что компании вкладывают все больше и больше средств в укрепление здоровья своих сотрудников. Расходы на это в Германии исчисляются миллионами евро (табл. 11).

Таблица 11

Расходы на укрепление здоровья в Германии, млн евро¹

| | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 |
|--|------|------|------|------|------|
| Обязательное медицинское страхование | 814 | 1005 | 1234 | 1424 | 1538 |
| Работодатели | 647 | 681 | 766 | 927 | 1089 |
| Частные медицинские страховые компании | 90 | 94 | 107 | 139 | 186 |

Источник: Федеральное министерство здравоохранения ФРГ.

¹ Укрепление здоровья: профилактика конкретных заболеваний, курсы повышения квалификации медицинского персонала, курсы повышения квалификации работников, информационные услуги, образовательные услуги и др.

В 2020 году работодатели Германии потратили более 1 млрд евро на мероприятия по укреплению здоровья — это на 40 % больше, чем в 2010 году.

Расходы государственного медицинского страхования и частных медицинских страховых компаний на укрепление здоровья на рабочем месте стремительно растут. Структуры государственного медицинского страхования с 2016 года по закону обязаны тратить на это не менее 2 евро в год на каждого застрахованного. К частным компаниям и работодателям это требование не относится, но они получают выгоду от более высокого уровня здоровья среди своих членов или сотрудников.

Государственные учреждения медицинского страхования, частные медицинские страховые компании и работодатели вкладывают все больше средств в укрепление здоровья сотрудников. В 2020 году расходы составили около 2,8 млрд евро.

Несмотря на преимущества, именно небольшие компании часто уклоняются от внедрения BGF из-за опасений по поводу дополнительных финансовых и временных затрат. Однако многочисленные исследования опровергают опасения и подтверждают экономическую выгоду BGF: сокращая количество больничных дней, компании в среднем экономят больше денег, чем тратят на программы BGF. Метаисследование инициативы «Здоровье и труд», в ходе которого было проанализировано 47 отдельных исследований, показало, что компании сэкономили в среднем 2,70 евро на каждом евро, потраченном на укрепление здоровья сотрудников¹.

После того как в марте 2020 года в Германии произошла первая изоляция из-за пандемии коронавируса, неизбежно возник вопрос о том, как избежать заражения на рабочем месте. Опрос Федерального министерства труда и социальных дел показывает, что многие предприятия образцово внедрили меры по защите от коронавируса.

До возникновения пандемии в начале 2020 года защита предприятий от инфекций в Германии играла незначительную роль. Но пандемия COVID-19 привела к изменению требований по защите работников на рабочем месте. Федеральное министерство труда и социальных дел ФРГ установило стандарт безопасности и гигиены труда SARS-CoV-2 в апреле 2020 года, и в нем требовалась разработка производственных концепций для временных мер по защите от инфекций.

¹ См.: *Janssen F. Betriebliche Gesundheitsförderung: Gesund am Arbeitsplatz.* URL: <https://www.iwd.de/artikel/gesund-am-arbeitsplatz-572450>.

Уже в августе 2020 года вступили в силу Правила охраны труда и техники безопасности, которые дополнили Стандарт охраны труда более конкретными мерами защиты. Целью этих мер является снижение риска распространения коронавирусной инфекции, но при этом максимально возможное поддержание работоспособности предприятий.

По данным Федерального министерства труда и социальных дел, на предприятиях успешно внедрены охрана труда и защита от инфекций. Исследовательский проект ВАuA определил, как эти меры были реализованы в производственной практике. Для этого исследовательская группа опросила 221 специалиста по безопасности, 95 женщин-предпринимателей, 167 других должностных лиц предприятий и 241 специалиста, работающего за пределами предприятия, в период с сентября по декабрь 2020 года по всей Германии, включая руководителей страховых компаний от несчастных случаев или государственных органов охраны труда и промышленной инспекции. 147 респондентов были из числа работников промышленности, 157 — из сферы здравоохранения, остальные — из сферы государственного управления и ремесел.

Исследовательская группа обнаружила, что защита работников предприятий является одним из главных приоритетов: в 88 % случаев, о которых сообщалось, охрана труда от коронавируса была главным вопросом, при этом руководители (69 %), специалисты по охране труда (66 %) или корпоративные врачи (56 %) также были активно вовлечены в этот процесс. Более четырех из пяти предприятий разработали специальные правила эксплуатации, касающиеся инфекционной безопасности и гигиены труда, а в двух третях случаев внедрен специальный информационный менеджмент.

Распространение COVID-19 вынудило компании тратить больше времени, энергии и денег на охрану труда и защиту от инфекций. К такому выводу привело репрезентативное исследование Института исследований рынка труда и профессиональной деятельности (*нем.* IAB) «Предприятия, переживающие кризис COVID», в ходе которого в августе и сентябре 2020 года в общей сложности было опрошено руководство 1556 предприятий о том, как они осуществляют меры защиты на рабочем месте от инфекций.

Выяснилось, что 98 % руководителей компаний принимают непосредственное участие в реализации мер, что на 10 процентных пунктов больше, чем в опросе ВАuA. Сотрудники Института исследований рынка труда и профессиональной деятельности видят в таком

высоком уровне участия руководства предприятий важный позитивный сигнал для сотрудников.

Опрос также показал, что предприятия в целом приняли широкий спектр рекомендуемых мер, в первую очередь тех, которые устанавливают правила поведения, направленные на соблюдение гигиены и уборку, — сюда входят социальная дистанция, гигиена рук, маски и проветривание. Более 80 % предприятий предоставляют конкретные разъяснения и инструкции по соответствующим мерам защиты, а также рекомендации по соблюдению правил при чихании и кашле. Кроме того, работникам рекомендуется держаться подальше от рабочего места, если у них проявляются какие-либо симптомы болезни.

С другой стороны, иные аспекты Правил безопасности и гигиены труда SARS-CoV-2 используются значительно реже. Так, только около пятой части предприятий внедрили меры для особо уязвимых работников и работников, страдающих от индивидуальных психических нагрузок.

Поскольку меры по охране труда не одинаковы по значимости для всех предприятий, существует множество различных способов их применения. Таким образом, при реализации подобного комплекса мероприятий важно учитывать отраслевые, размерные и эксплуатационные особенности данного предприятия. При этом Институт исследований рынка труда и профессиональной деятельности отмечает, что в будущем все будет зависеть от лучшего согласования охраны труда и экономической деятельности¹.

4.4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБЪЕДИНЕНИЯ НЕМЕЦКИХ ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ ОХРАНЫ И ГИГИЕНЫ ТРУДА

Объединение немецких профсоюзов (*нем.* DGB) и входящие в него отраслевые профсоюзные объединения в своей деятельности традиционно определяют важное место в сфере охраны и гигиены труда, созданию комфортных для работников условий труда, при этом эта сфера деятельности получила новый импульс в условиях пандемии COVID-19.

Даже на третьем году пандемии коронавируса (2023) остались нерешенными, по мнению DGB, многие проблемы в деле охраны труда и здоровья. Были достигнуты важные успехи в защите трудящихся, однако некоторые политические требования актуальны как никогда.

¹ См.: So gut schützen Unternehmen ihre Beschäftigten. URL: <https://www.iwd.de/artikel/so-gut-schuetzen-unternehmen-ihre-beschaefigten-504620/>.

По-прежнему слишком мало предприятий выполняют юридические обязательства по оценке рисков. Обустройство домашнего офиса до сих пор не урегулировано удовлетворительным образом. Внесение изменений в Регламент по опасным материалам застопорилось, и здесь также необходимы своевременные политические действия.

Эффективная защита работников от коронавируса остается ключевой задачей профсоюзов DGB. Наряду с продлением действия Регламента по охране труда Corona необходимо дальнейшее действие соответствующего правила по охране труда, чтобы предоставить операционным субъектам надежный и проверенный набор защитных мер. Однако сопротивление работодателей обязательным правилам огромно. Федеральному правительству ФРГ, считают профсоюзы, необходимо как можно скорее внести ясность в этот вопрос и опубликовать новое правило по охране труда SARS-CoV-2, основанное на выводах Комитета по трудовым ресурсам. Опросы Федерального министерства труда и социальных дел показали, что в прошлом предприятия проводили в основном индивидуальные мероприятия, уделяя приоритетное внимание техническим и санитарно-техническим аспектам, и пренебрегали организационными мерами.

По сути, предприятия с хорошей организацией охраны труда и техники безопасности смогли относительно легко интегрировать новую угрозу коронавируса в систему охраны труда и здоровья на предприятии. Тем не менее, только половина предприятий по-прежнему соблюдают установленные законом обязательства по оценке рисков. Таким образом, улучшение правоприменения на предприятии остается важной целью. В дополнение к минимальному уровню охвата, установленному Законом о контроле за безопасностью и гигиеной труда, для этого также требуется более интегрированный свод правил оценки рисков. Чтобы конкретно рассказать предприятиям о том, как выполняются восемь этапов процесса, новый Комитет по безопасности и гигиене труда в рамках проектной группы в настоящее время разрабатывает рамочное правило по этому вопросу.

Споры вокруг домашнего офиса получили новый импульс с началом энергетического кризиса и стремлением предприятий экономить энергию и перекладывать расходы на сотрудников. Находясь под впечатлением от пандемии коронавируса, работодатели не применяли эту важную организационную меру до тех пор, пока она не стала обязательной по закону. Большая часть работников в результате временно работали из дома, при этом там также действуют законы о рабочем времени и охране труда. С внесением поправок в Закон

о защите от инфекций в марте 2023 года эта обязанность с работодателя была снята.

DGB весьма критически относится к стремлению работодателей создавать домашние офисы, когда им это удобно. В современном мире труда необходимо, чтобы работники участвовали в тех изменениях, которые приносят им пользу. На сегодняшний день, к сожалению, политики не смогли принять законодательные меры в отношении мобильной работы из дома и включить эту область в Положение о рабочем месте. При этом имеется достаточно научных данных и документация по вопросам труда, чтобы реализовать подход, соответствующий требованиям человека, даже в частном секторе. Кроме того, очевидно, что работодатели обязаны оплачивать расходы по охране труда. Однако часть из них не компенсирует понесенные работниками дополнительные расходы на оборудование и другие траты. DGB активно участвует в этих дебатах и требует от политиков более эффективной защиты трудящихся. В то же время «Политическая мастерская мобильной работы» только отодвигает решение этой насущной проблемы еще дальше в будущее.

В Европе рак является основной причиной смертности, связанной с работой. До 8,5 % всех случаев рака имеют профессиональные причины. Основной является деятельность, связанная с опасными канцерогенными веществами. Достаточный повод для действий и для того, чтобы DGB запросило и совместно сформировало рабочую программу Общей немецкой стратегии по охране труда и технике безопасности. Внесение изменений в Регламент по опасным материалам и, соответственно, последовательное внедрение концепции мер, связанных с риском, давно назрело, ведь результаты национального диалога по асбесту были получены уже давно, и необходимость корректировки нормативно-правовой базы очевидна.

Асбест является причиной около 3,6 тыс. профессиональных заболеваний и 1,5 тыс. с летальным исходом, что составляет 60 % всех смертей в результате профессиональных заболеваний. Около 750 тыс. работников заняты на отделочных работах по всей Германии и подвергаются риску контакта с этим опасным канцерогенным веществом во время работы. DGB и входящие в него профсоюзы требуют, чтобы наконец были созданы условия для безопасной работы. В последние годы профессиональные эксперты профсоюзов оказали конструктивную поддержку пересмотру технического регламента и провели важную просветительскую работу. Теперь настал черед политиков. Проект, опубликованный весной 2023 года для внесения поправок

в Регламент по опасным материалам, остановлен из-за противодействия со стороны работодателей. Для окончательного воплощения этого изменения в жизнь необходимы своевременные действия Федерального министерства труда и социальных дел ФРГ. Чтобы наилучшим образом защитить здоровье работников, необходимо прислушиваться к опыту и знаниям профсоюзов. Однако необходимым условием для этого является устойчивое стремление законодателей к проектированию и институциональная основа, которая гарантирует, что этот опыт найдет свое применение на предприятиях¹.

Скорость распространения пандемии коронавируса в Германии в апреле 2020 года снизилась, и была поэтапно начата работа по обеспечению большей ответственности, восстановлению прерванных производственных цепочек и возобновлению ранее закрытых предложений услуг. Для достижения этой цели инфекционная защита и гигиенические меры должны были быть в центре внимания повсюду, особенно в рабочих помещениях, где люди контактируют друг с другом. С этой целью Федеральное министерство труда и социальных дел Германии (*нем.* BMAS) приняло обязательные стандарты безопасности и гигиены труда SARS-Cov-2, внедрение которых на практике имеет важное значение для защиты работников.

От работодателей всех отраслей требуется при участии производственных и кадровых советов последовательно проводить оценку рисков на рабочих местах, заявил в связи с этим председатель отраслевого профсоюза *ver.di* (транспорт, сфера услуг, общественные службы) Франк Вернеке. Помимо классических опасностей и психологического стресса на рабочем месте, необходимо систематически включать в оценки рисков инфекционные аспекты коронавируса. Профсоюзы требуют преимущественного права для охраны труда работников и значительного, постоянного усиления кадровых ресурсов органов по охране труда.

Только в половине всех отраслей экономики изучаются риски на производстве. Хотя работодатели и ранее были юридически обязаны проводить оценки рисков для всех рабочих мест, это еще не является повсеместным правилом. В ходе опроса руководителей предприятий в рамках Общей немецкой стратегии охраны труда и техники безопасности в 2015 году было установлено, что только на 53,9 % предприятий всех секторов экономики была проведена фактическая оценка рисков. Различия по отраслям экономики при этом были весьма

¹ См.: *Worum geht es?* URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++0b64fa44-7baa-11ed-a476-0014a160123>.

существенными. В зависимости от отрасли доля проведенных оценок рисков составила в сфере транспорта и складирования 69,6 %, образования и обучения — 63,6 %, здравоохранения и социального обеспечения — 60,5 %, услуг связи, финансовых и других услуг — 38 % и услуг, предоставляемых предприятиям, — 40 %.

Необходимо значительно усилить и расширить штат органов управления промышленным надзором, которые отвечают за контроль и надзор за безопасностью и гигиеной труда. В период с 2007 по 2017 год количество рабочих мест увеличилось на 14,4 %. Однако за то же время число врачей на предприятиях ФРГ сократилось со 158 в 2007 году до 68 в 2017-м. Этого недостаточно, если взглянуть на интервалы проверок безопасности и гигиены труда на предприятии. Например, по всей стране средний период прохождения инспекций по охране труда на производственных предприятиях увеличился с 10,5 лет в 2007 году до 22,5 лет в 2017-м¹.

Как отметил в ноябре 2021 года тогдашний председатель DGB Райнер Хоффманн, пандемия не закончилась. Напротив, рекордные показатели заболеваемости и продолжающаяся динамика инфицирования ясно указывают на то, что комплексная защита от вируса по-прежнему необходима. Целью должно оставаться обеспечение защиты жизни и здоровья от коронавирусной инфекции и ее долгосрочных последствий, а также предотвращение повторной изоляции.

Для DGB и входящих в него профсоюзов особенно важно, чтобы работники на рабочем месте были максимально защищены от инфекций. Таким образом, продление действия Регламента по охране труда и технике безопасности Согона и продолжение мер, предусмотренных Регламентом по охране труда, являются наиболее важными шагами. В то же время не должно допускаться несоразмерное посягательство на основные права работников.

Это особенно актуально в такой чувствительной области, как трудовые отношения. Поэтому DGB призывает отказаться от требования к сотрудникам предоставлять информацию о своем статусе вакцинации против COVID-19. Работодатели на предприятиях должны принять необходимые меры для обеспечения эффективной защиты работников, независимо от их статуса вакцинации. Тем не менее работникам рекомендуется добровольно раскрывать свой статус вакцинации. На предприятиях и в администрациях, где есть производственные и кадровые советы, действуют правила, которые защищают

¹ См.: Vorfahrt für den Arbeitsschutz — ver.di fordert mehr Schutz und mehr Kontrollen. URL: <https://www.verdi.de/themen/corona/++co++2fa7f818-8317-11ea-9f1d-525400940f89>.

людей. Если работники решают раскрыть свой статус вакцинации против коронавируса, должно быть ясно, что эта информация защищена. Кроме того, с истечением срока действия правила работодатель должен будет предоставить подтверждение удаления этой информации.

В дополнение к существующим мерам охраны труда правила 3G на рабочем месте (только те, кто вакцинирован, выздоровел или прошел ежедневный тест, должны иметь возможность ходить на работу) могут быть эффективным средством для достижения этой цели. Работодатель по-прежнему должен оплачивать расходы на тестирование, и тестирование должно быть частью оплачиваемого рабочего времени.

Однако борьба с пандемией означает защиту не только от инфекции, но и от социальных последствий. Вот почему такие меры, как льготное пособие для краткосрочных работников, пособие по болезни детей, страдающих коронавирусом, и упрощенный доступ к базовому страхованию, должны быть продолжены.

Самый эффективный способ выхода из кризиса, по мнению руководства Объединения немецких профсоюзов, — это вакцинация. Поэтому, считали в DGB, необходимы срочные меры, чтобы побудить к первичной и вторичной вакцинации даже тех, кто до сих пор не был вакцинирован. Для обеспечения наилучшей возможной защиты в критические зимние месяцы необходимо своевременно проводить повторную вакцинацию. Мы призываем работодателей разрешить вакцинацию в рабочее время¹.

Профсоюзы считают, что меры, принятые для сдерживания пандемии коронавируса, привели к значительному расширению работы за пределами производственных помещений. Этот опыт особенно наглядно продемонстрировал как потенциал мобильной работы, так и связанные с этим риски. Таким образом, мобильная работа, включая домашний офис, возможна при гораздо большем количестве обеспечивающих мероприятий, чем многие работодатели или владельцы услуг заявляли еще год назад. Однако нерегулируемая работа часто приводит к неоплачиваемой сверхурочной работе и может сказаться на здоровье сотрудников, а также помешать их личной жизни. Организация работы на дому не возникает сама по себе, она должна быть разработана и требует жестких правил.

¹ См.: Beschäftigte am Arbeitsplatz bestmöglich schützen. URL: <https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/beschaeftigte-am-arbeitsplatz-bestmoeglich-schuetzen>.

19 апреля 2021 года член правления DGB Аня Пиль, эксперт DGB по трудовому законодательству Марта Бенинг и эксперт DGB по охране труда Анника Версдорфер в прямом эфире ответили на вопросы, касающиеся этой темы. Само по себе большое количество вопросов показывает, насколько велики неопределенность и потребность в разъяснениях среди работников на местах.

Вопросы, заданные ранее и в ходе мероприятия, ясно показали, что во многих компаниях по-прежнему существует «дикий» домашний офис, при создании которого практически не учитываются интересы сотрудников. Домашний офис часто предлагается или даже организуется без предоставления необходимого технического оборудования. С другой стороны, во многих местах работа на дому запрещена, хотя работодатели в настоящее время (апрель 2021 г.) обязаны это делать на основании Положения о безопасности и гигиене труда SARS-CoV-2. Аня Пиль указала на четкое обязательство работодателей предоставлять услуги домашнего офиса в соответствии с возможностями компании, тем самым борясь с инфекциями на рабочем месте. Она также отметила риск того, что работодатели под предлогом пандемии и увеличения числа сотрудников, работающих на дому, сократят существующие офисные помещения, чтобы в одностороннем порядке уменьшить расходы.

Аня Пиль подчеркнула важность рабочего оборудования при работе на мобильных устройствах. Для этого необходимы жесткие правила, и работодатели должны за это отвечать. В заключение были даны ответы на вопросы об объеме страхового покрытия от несчастных случаев. В их рамках стало очевидным, что при работе в домашнем офисе уровень защиты от несчастных случаев не соответствует уровню на предприятии и существует острая необходимость в его регулировании.

Пандемия коронавируса безжалостно выявляет риски и недостатки постоянного домашнего офиса. Сотрудникам не хватает социальных контактов с коллегами, а также культуры использования цифровых технологий. Для работы в домашнем офисе необходимо антистрессовое регулирование и многое другое.

Основываясь на выдвинутых и обсуждаемых пунктах, DGB считает, что инициатива профсоюзов по принятию антистрессового регламента подтверждена жизнью. Осталась открытой лазейка в правилах оплаты труда, из-за которой работники сталкиваются с неприятными проблемами во время пандемии. Ни в одной другой сфере деятельности количество больничных дней и пенсий по инвалидности не вы-

росли с такой огромной скоростью. Кроме того, давно пора принять закон о мобильной занятости, чтобы работники наконец-то получили определенный суверенитет в отношении рабочего времени и работодатели были обязаны обеспечивать безопасность на рабочем месте. Это включает в себя повышение квалификации в области «руководства на расстоянии», а также поиск жизнеспособных решений для организации выполнения обязанностей удаленно и недопущение того, чтобы работники оставались наедине с обустройством и распорядком домашнего рабочего места, далеко не всегда отвечающим требованиям охраны здоровья.

В качестве одного из уроков пандемии коронавируса Аня Пиль назвала необходимость улучшения кадрового и материального обеспечения государственных органов по охране труда и технике безопасности. Кроме того, требуется больше врачей на предприятиях, чем раньше. По словам члена правления DGB Ани Пиль, принятие Закона о контроле за безопасностью и гигиеной труда стало первым шагом к укреплению государственных органов по охране труда, но теперь это необходимо осуществить быстро, и федеральные земли должны незамедлительно предоставить средства для этого¹.

Проблемы удаленной работы на дому в условиях пандемии коронавируса стали предметом не только обсуждения в профсоюзах, но и политической дискуссии. Обязательный домашний офис был бы серьезным вмешательством в распорядок работы, для которого не хватает оснований, считают эксперты Института немецкой экономики. Кроме того, по их мнению, не везде возможно или даже целесообразно постоянно работать из дома. В политических кругах по мере роста числа случаев заражения призывы к обязательному пребыванию на дому становятся все громче. Но при этом упускается из виду тот факт, что с начала пандемии перенос рабочих обязанностей сотрудников в домашний офис стал одной из самых важных мер по борьбе с коронавирусом, принимаемых компаниями. Обязательность была бы огромным вмешательством в корпоративную юрисдикцию — и это несмотря на отсутствие доказательств того, что рабочие места были очагами инфекции (за исключением мясной промышленности, которая не может быть переведена в домашний офис).

Кроме того, домашний офис может повысить производительность — при условии, что это делается добровольно. Обязательный, постоянный домашний офис, с другой стороны, действует противо-

¹ См.: Home-Office: Vorteile und Nachteile auf einen Blick. URL: <https://www.placetel.de/blog/home-office-vorteile-und-nachteile>.

положным образом, игнорируя важность инновационного потенциала и корпоративной культуры.

Репрезентативные данные опроса, проведенного Институтом исследований рынка труда и профессиональной деятельности (*нем.* IAB) в середине сентября 2020 года, показали, что почти три четверти сотрудников, у которых работа это позволяла, также работали в домашнем офисе. Количество дней, проведенных в домашнем офисе, вероятно, было немного меньше, чем во время первой изоляции от коронавируса в марте 2020 года. Однако ожидается, что распространение услуг на дому и интенсивность их использования в настоящее время (январь 2021 г.) снова возрастут в связи с ростом числа случаев заражения — не в последнюю очередь на фоне закрытия школ.

Однако и в настоящее время могут быть случаи, когда от домашнего офиса приходится отказываться, например из-за недостаточной ИТ-инфраструктуры на рабочем месте, невозможности обеспечить безопасность и конфиденциальность данных или из-за организационных причин, требующих присутствия на рабочем месте. Это верно даже там, где государство само выступает в качестве работодателя. Для этих случаев, а также для большинства видов деятельности, которые в принципе невозможно перенести в домашний офис, в соответствии с Правилами безопасности и гигиены труда SARS-Cov-2 Федерального министерства труда уже существуют стандарты, которые компании ответственно применяют для снижения риска заражения на работе¹.

Признание коронавирусной инфекции профессиональным заболеванием в случае, если ей заразились на работе, занимает важное место среди требований DGB. Любой, кто заразился COVID-19 на работе, должен сообщить об этом в соответствующую страховую компанию как о несчастном случае на производстве, дорожно-транспортном происшествии или профессиональном заболевании. Услуги в этом случае значительно лучше, чем при обязательном медицинском страховании. Это особенно важно, потому что до сих пор (июль 2022 г.) мало что известно о поздних последствиях заболевания.

Любой, кто заражается коронавирусом на работе или в пути, обязательно должен сообщить об этом своему работодателю. Если тот отказывается принять заявление о несчастном случае, можно самостоятельно обратиться в соответствующую страховую компанию

¹ См.: *Stettes O.* Homeoffice-Pflicht ist unangebracht. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/oliver-stettes-eine-pflicht-fuer-homeoffice-ist-unangebracht.html>.

по страхованию от несчастных случаев, отметила член правления DGB Аня Пиль. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве предлагает оптимальные льготы, которые выходят за рамки установленных законом страховых полисов медицинского страхования, и в случае постоянного снижения трудоспособности сотрудники имеют право на пенсию по причине несчастного случая. Институт Роберта Коха сообщает о более чем 29 млн случаев COVID-19 в Германии с момента начала пандемии с марта 2020 года по июль 2022-го. Инфицирование случается не только в частном секторе. Распространение вируса также происходит на работе. С точки зрения DGB, все такие случаи должны квалифицироваться как профессиональное или производственное заболевание. Информация о дорожно-транспортных происшествиях, произошедших на работе или по дороге, должна быть подтверждена соответствующей страховой компанией, осуществляющей страхование от несчастных случаев.

Несколько профессиональных групп в результате своей деятельности подвергаются большему риску заражения SARS-CoV-2. К ним относятся, в частности, те, кто находится в прямом, длительном или очень тесном контакте с людьми, которые заболели COVID-19. Помимо профессиональных групп, которые всегда подвергались повышенному риску различных инфекционных заболеваний, таких как работники здравоохранения, социального обеспечения и лабораторий, необходимо более подробно рассмотреть и другие.

К ним относятся, например, учителя, воспитатели, сотрудники полиции (на определенных должностях), сотрудники службы охраны и безопасности, а также представители индустрии красоты. Кроме того, постоянно возникали горячие точки на предприятиях другого типа. Наиболее яркий пример — мясоперерабатывающая промышленность. В Топпиех заразились более 2 тыс. сотрудников. Но почтовые и логистические центры (DHL, DPD, Amazon) и сельскохозяйственные предприятия также сталкиваются с массовыми вспышками новой коронавирусной инфекции.

Очевидно, что, во-первых, из-за стесненных условий труда и проживания, а во-вторых, из-за недостаточных или отсутствующих мер защиты в производственных условиях инфекции следует классифицировать в контексте работы. Кроме того, анализ данных специалистов по оказанию помощи показывает, что временные работники в производственной сфере чаще заболевают COVID-19, а также чаще нуждаются в стационарном лечении.

Инфекция SARS-CoV-2 и заболевание COVID-19 соответственно могут быть квалифицированы как трудовая, или вирусная инфекция и признаны профессиональным заболеванием. В связи с этим Немецкое государственное страхование от несчастных случаев (DGUV) установило, что признание COVID-19 профессиональным заболеванием (БК № 3101 Инфекционные заболевания) предполагает, что больной человек работал в сфере здравоохранения, социального обеспечения или в лаборатории или подвергался риску заражения в аналогичной степени в результате какой-либо другой деятельности. Профсоюз работников здравоохранения и социального обеспечения ввел в этом контексте упрощение процедуры предоставления доказательств. Если заражение вирусом SARS-CoV-2 происходит в результате работы вне этих сфер деятельности или в районах с более низким уровнем риска, заболевание может представлять собой несчастный случай на производстве. Это также относится к случаям, когда инфицирование произошло по дороге на работу или с работы (дорожно-транспортное происшествие). Существуют ли предпосылки для признания заболевания COVID-19 несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, компетентный орган по обязательному страхованию от несчастных случаев должен изучить и оценить в каждом конкретном случае (как и в случае с другими объявлениями о несчастных случаях или профессиональных заболеваниях). При условии несчастного случая на производстве заражение должно быть вызвано лицом, которое, как было доказано, инфицировано вирусом. Это предполагает тесный профессиональный контакт с указанным лицом. В первую очередь это зависит от продолжительности и интенсивности контакта. Если конкретное указанное лицо не может быть установлено, в отдельных случаях также может быть выявлено большее количество инфицированных лиц на предприятии или объекте.

Как правило, работодатель обязан подать заявление в соответствующую компанию по страхованию от несчастных случаев. Однако такая обязанность распространяется и на транзитного врача или врача скорой медицинской помощи (транзитный врач — это врач, к которому пострадавшие работники должны как можно скорее обратиться с целью установления обстоятельств несчастного случая и телесных повреждений). При записи происшествия необходимо следить за тем, чтобы оно было описано очень точно; это делается для обеспечения достоверности происшествия и часто является важным в вопросе о том, повлекло ли происшествие причинение вреда здоровью. Неза-

висимо от этого каждый работник может сам заявить о подозрении на профессиональное заболевание или несчастный случай на производстве. Как правило, работодатель обязан подать заявление в соответствующую компанию по страхованию от несчастных случаев, а также любому врачу, который определяет признаки профессионального заболевания.

Профессиональное заболевание, классифицируемое как ВК № 3101 Инфекционные заболевания, относится к работникам здравоохранения, социального обеспечения и лабораторий.

Здравоохранение, в частности, включает в себя следующие области:

- больницы (например, медсестры, врачи);
- медицинские реабилитационные учреждения;
- родильные дома;
- медицинские и стоматологические кабинеты;
- аптеки;
- физиотерапевтические и трудотерапевтические учреждения;
- дезинфекционные отделения и предприятия;
- транспортировка и оказание неотложной медицинской помощи;
- услуги по уходу.

К сфере социального обеспечения относятся:

- молодежная помощь (например, детские сады, молодежные общежития, консультационные центры для молодежи);
- помощь семье (консультационные центры по вопросам брака, семьи, воспитания и быта, воссоединения семьи, приюты для женщин);
- помощь пожилым людям (стационарные учреждения по уходу за престарелыми, общежития, квартиры, места дневного пребывания и встреч для пожилых людей, дома престарелых, амбулаторные услуги по уходу);
- помощь инвалидам или людям с психическими заболеваниями (реабилитационные учреждения, центры консультирования и ухода, детские сады для детей с психическими или физическими заболеваниями и заболеваниями, связанными с психическими расстройствами, мастерские для людей с ограниченными возможностями здоровья);
- помощь лицам, находящимся в особых социальных ситуациях (например, миграционные службы, центры помощи должникам, дома престарелых и детские сады для беженцев, бездомных, наркоманов и заключенных, дома для моряков, поисковые службы, студенческие общежития).

Кроме того, рассматривается возможность признания инфекционного заболевания профессиональным для работников, подвергшихся аналогичному риску. К ним относятся, в частности, тату-мастера, ортопеды, косметологи и оптики соответственно, когда деятельность осуществляется при физическом контакте с людьми или в непосредственной близости от лица.

Обязательное страхование от несчастных случаев покрывает расходы на предстоящее лечение, а также на медицинскую, профессиональную и социальную реабилитацию. Если трудоспособность снижена, например из-за тяжелой истории болезни или поздних осложнений, также может выплачиваться пенсия. В случае смерти заболевшего оставшиеся в живых родственники могут получить пенсию по случаю потери кормильца.

В частности, услуги по реабилитации более обширны, чем услуги государственного медицинского страхования. В обязательном медицинском страховании нет никаких финансовых компенсационных выплат. Поэтому важно сообщать о случаях заражения SARS-CoV-2 в соответствующую компанию по страхованию от несчастных случаев.

Услуги по реабилитации и пенсионные выплаты в контексте заболевания COVID-19 идентичны. В этом отношении с точки зрения законодательства о выплатах пособий нет разницы между признанным несчастным случаем на производстве и признанным профессиональным заболеванием.

Владельцы бизнеса должны сообщать о несчастных случаях, произошедших с застрахованными лицами в их компаниях, страховой компании, если застрахованные лица погибли или получили травмы настолько, что стали недееспособными более чем на три дня. В каждом конкретном случае, если есть доказательства того, что у застрахованного лица могло быть профессиональное заболевание, об этом следует сообщить страховщику от несчастных случаев.

Существует возможность обратиться в суд, если работник подаст возражение на отказ в признании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Если после проведения процедуры рассмотрения возражений будет получено отрицательное заключение на уведомление о возражении, существует возможность подачи иска в Социальный суд.

В любом случае при получении жалобы необходимо немедленно обратиться в свой профсоюз, чтобы там можно было провести оценку законности и при необходимости принять своевременные меры. Профсоюз в случае, если необходимо провести процедуру оспари-

вания или подачи иска, обращается в компанию DGB Rechtschutz GmbH. В этом случае член профсоюза не несет никаких затрат ни на представительство, ни на судебное разбирательство.

Хорошим ориентиром является перечень областей, подпадающих под действие Закона о профессиональных заболеваниях категории № 3101. В конечном счете неправильный выбор категории не оказывает негативного влияния, поскольку в рамках процедуры официального расследования страховой компании по страхованию от несчастных случаев будет произведено исправление. Или может быть подано заявление как о несчастном случае на производстве, так и о подозрении на профессиональное заболевание.

Соответствующая компания по страхованию от несчастных случаев обязана уточнить точные обстоятельства в рамках процедуры официального расследования. При этом, конечно, большое значение имеют показания пострадавших. Рекомендуется задокументировать нарушения мер предосторожности, такие как отсутствие средств индивидуальной защиты (масок) или несоблюдение минимального расстояния в 1,5 м¹.

Защита прав беременных женщин, в том числе и в сфере охраны труда, занимает важное место в деятельности DGB. Многие работодатели не соблюдают правила охраны труда и перерывов в работе беременных женщин; кормление грудью практически невозможно для матерей. Исследование DGB, обнародованное в июне 2022 года, показывает масштабы нарушений закона на немецких предприятиях и последствия для работающих женщин.

Еще в 1952 году бундестаг ФРГ принял Закон о защите материнства (нем. MuSchG). Закон регулирует трудовые отношения между работодателем и работницей во время беременности и кормления грудью. Беременные и кормящие женщины должны быть защищены от опасностей и чрезмерных требований на рабочем месте. В соответствии с поправкой 2018 года работодатели должны организовать работу беременных или кормящих женщин таким образом, чтобы беременность, желание кормить грудью и профессиональная деятельность изначально не были взаимоисключающими.

Исследование, проведенное DGB, показывает, что нарушения этих правил не являются чем-то необычным.

Более половины из 1193 матерей, опрошенных онлайн, сообщили, что во время беременности они несколько раз работали сверх поло-

¹ Urteil: Corona kann Berufskrankheit sein. URL: <https://www.arbeitsrechte.de/urteil-corona-kann-berufskrankheit-sein/>.

женного по контракту рабочего времени в неделю (56 %), а также более половины респондентов за это время превышали максимальный дневной рабочий день в 8,5 часа (55 %). Очевидно, что дополнительная работа является правилом, и наоборот, правила, касающиеся комнат отдыха и мест для отдыха, часто не соблюдаются, прокомментировала исследование заместитель председателя DGB Эльке Ханнак. Учитывая принципиально доказанную связь между жалобами на здоровье и сверхурочной работой, авторы исследования называют этот результат особенно серьезным.

Респонденты также сообщили о трудностях после беременности: более четверти сообщили о долгосрочных профессиональных проблемах, связанных с их беременностью. Две трети из них жаловались, что беременность задержала или остановила их профессиональное развитие, а почти половина отложили или полностью отменили предстоящие карьерные шаги.

Эльке Ханнак сказала, что для многих женщин рождение ребенка по-прежнему является препятствием в карьере, и предстоит еще много работы, чтобы это изменить. Компании наконец должны научиться воспринимать беременность и роды как нечто само собой разумеющееся в профессиональных биографиях своих сотрудников. Этот этап жизни должен сопровождаться доброжелательным отношением и поддержкой со стороны всех окружающих действующих лиц. Законодательная база для этого предусмотрена Законом о защите материнства. Работодатели обязаны обеспечивать отпуск по беременности и родам на предприятиях.

Противостоять такому неравенству может только повышение осведомленности и более пристальный взгляд на соблюдение прав. При этом невозможно избежать регулярных и последовательных проверок, заявила Эльке Ханнак. В Германии количество посещений предприятий Инспекцией по охране труда и технике безопасности сократилось с 479 565 в 2002 году до 127 683 в 2020-м. Количество посещаемых предприятий также сократилось с 197 982 в 2002 году до 51 962 по состоянию на 2020 год. В настоящее время в Германии насчитывается всего 1490 надзорных органов, выполняющих функции по охране труда¹.

Важна, с точки зрения профсоюзов, и защита здоровья трудящихся на производстве в свете изменений климата и связанных с этим изменений законодательства и правоприменительной практики. Так, эти

¹ См.: Mutterschutz in Bedrängnis. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++5d65518c-e662-11ec-bf84-001a4a160123>.

вопросы обсуждались 11 июля 2016 года в рамках диалога с заинтересованными сторонами, на котором Федеральное управление по охране окружающей среды и Федеральное правительство Германии выступили в качестве принимающей стороны. Диалог является частью серии мероприятий Центра передового опыта в области воздействия на климат и адаптации Федерального ведомства по охране окружающей среды, посвященных возможностям и рискам, связанным с изменением климата. Мероприятие было задумано и проведено Институтом экологических экономических исследований (*нем.* IÖW).

Специалисты по охране труда из профсоюзов, гражданских инициатив и администрации, а также сотрудники Федерального управления по охране окружающей среды обсудили, в частности, какие новые вызовы изменение климата ставит перед профсоюзами и всеми заинтересованными сторонами в области охраны труда. Уже разработано множество правовых механизмов для защиты работников, однако существуют серьезные пробелы в области государственного надзора за соблюдением этих правил, а также в том, как они применяются на предприятиях малого и среднего бизнеса. Во многих органах по охране труда и технике безопасности в прошлом применялся «красный штрих» (система наказаний работников, штрафы, депремирование), особенно в отношении персонала, поэтому контрольные и консультационные услуги не предоставляются в необходимом объеме. Таким образом, нарушения промышленной безопасности и гигиены труда, к сожалению, по-прежнему повсеместно распространены.

Изменение климата усугубляет проблемы, которые и без того уже существуют. Уже с 2016 года работодатели обязаны информировать своих работников о рисках для здоровья и принимать профилактические меры. Однако зачастую сами работники, как и работодатели, не осознают рисков, которым они подвергаются, например при работе в жаркие дни под палящим солнцем без надлежащих мер защиты. Здесь очевидно, что обеспечение промышленной безопасности выходит за рамки простого предотвращения несчастных случаев и вместо этого необходимо применять превентивный подход, что является приоритетной задачей всех заинтересованных сторон.

Особенно ярко это проявилось в выступлении представителя отраслевого профсоюза строителей, который прокомментировал проводимую его профсоюзом кампанию на тему «Рак кожи? Нет, спасибо!». Посещение строительных площадок, информационная брошюра, карта измерения ультрафиолетового излучения и образец

солнцезащитного крема помогут работникам строительной отрасли узнать об опасностях рака кожи и о том, как от него защититься.

Еще одним слабым местом является незащищенное положение многих временных работников на предприятиях. Те, кто не работает по найму или по трудовому договору, обычно вообще не в состоянии предъявлять обоснованные требования к работодателю и активно требовать их выполнения¹.

Большое внимание немецкие профсоюзы уделяют и проблемам психического здоровья на рабочем месте посредством улучшения профилактики. Специальная оценка индекса DGB «Хорошая работа» показывает: психологический стресс действительно является актуальной темой.

По словам члена правления DGB Ани Пиль, каждый третий работник сообщает о постоянной перегрузке на работе, превышающей определенный предел, при которой даже те, у кого есть хорошие ресурсы для борьбы со стрессом, в конечном счете заболевают. Этому можно противостоять не только с помощью просвещения, но и с помощью последовательной профилактики: охраны труда, увеличения числа сотрудников в органах охраны труда и техники безопасности и антистрессового регламента. Во многих случаях выгорания можно избежать, и его следует избегать.

Ключом к здоровой работе является хорошее кадровое планирование, поскольку нехватка персонала — одна из основных причин перегрузки, сверхурочной работы и, в конце концов, истощения сотрудников, отметила Пиль. Несмотря на это, нехватка персонала, к сожалению, является правилом, а не исключением во многих отраслях, особенно среди учителей, работников сферы гостеприимства, сестринского дела и здравоохранения. Вот почему нужны установленные законом минимальные лимиты персонала.

Тем, кто испытывает стресс, нужны перерывы и отдых. Показатели индекса DGB «Хорошая работа» доказывают, что сокращение периодов отдыха приводит к истощению и нарушению сна. Работодатели наносят ущерб работникам и самим себе, если продолжают лоббировать федеральное правительство с целью отказа от 8-часового рабочего дня, заявила Пиль. Те, кто ставит под сомнение 8-часовой рабочий день и призывает к сокращению периодов отдыха, легкомысленно ставят под угрозу здоровье работников. Будучи представителя-

¹ См.: Welche Auswirkungen hat der Klimawandel auf die Gesundheit der Beschäftigten?
URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++4f371306-4e75-11e6-8867-525400e5a74a>.

ми трудящихся, профсоюзы рассматривают это как атаку на их здоровье, которой стремятся противостоять¹.

ВЫВОДЫ

Анализ решения всех вопросов, связанных с охраной и гигиеной труда в Германии и профилактикой профессиональных заболеваний, демонстрирует проработанность нормативно-правовой базы и полноценное использование механизмов социального диалога при активной роли немецких профсоюзов, в том числе и в сфере выработки законодательных предложений.

¹ См.: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Endlich für bessere Prävention sorgen. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++e2acc61a-12e5-11eb-8616-001a4a160123>.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сфера труда претерпевает глубокие изменения, не в последнюю очередь из-за преобразующего воздействия новых технологий, демографических сдвигов и меняющегося климата. Эти изменения принесли новые проблемы и возможности для всех работников.

Хотя труд имеет решающее значение для поддержания жизни, помогает людям выбраться из бедности и дает многим чувство идентичности и цели, он также может быть вреден для здоровья и опасен. Важно стремиться к будущему, в котором делается все возможное для обеспечения безопасности и здоровья трудящихся во всем мире.

За последние десятилетия стали возникать новые риски для здоровья работников. Особую озабоченность вызывает увеличение стрессов и психосоциальных рисков на работе, а также возникновение неинфекционных заболеваний в результате изменения образа жизни и утраты привычки справляться с трудностями. Постоянные риски для здоровья требуют дополнительного внимания и усилий для обеспечения культуры профилактики охраны труда на рабочем месте.

В январе 2019 года, в начале празднования столетия МОТ, Глобальная комиссия МОТ по вопросам будущего сферы труда призвала ко всеобщей трудовой гарантии, включая основные права работников, достаточный прожиточный минимум, ограничения рабочего времени и обеспечение безопасных и здоровых рабочих мест. Комиссия также призвала к признанию безопасности и гигиены труда в качестве основополагающего принципа и права на рабочем месте.

Изучение отечественного и мирового опыта свидетельствует о том, что создание эффективной национальной системы охраны труда связано с разработкой государственной доктрины охраны труда, согласованными между собой правовыми институтами и развитием сложной социальной инфраструктуры (экспертизы техники и условий труда, медицинской диагностики и лечения, социальной и профессиональной реабилитации), что всегда сопряжено с решением сложных правовых, медицинских, технических и организационных вопросов.

Только с помощью современных методов изучения профессиональных рисков можно получить правильное представление о субъектах социальной защиты, определить приоритеты государственной политики в области условий, охраны и медицины труда, распределить финансовое бремя по организации социальной защиты между

основными субъектами, разработать адекватную модель управления охраной труда; осуществить государственную программу по созданию и функционированию государственных и негосударственных центров по медицинскому и реабилитационному обслуживанию занятых в производствах с высоким уровнем профессионального риска; разработать и осуществить государственную инвестиционную программу по санации производств с недопустимыми (экстремальными) уровнями профессиональных рисков.

Всеобъемлющее законодательство и его транспонирование на национальном уровне составляют основу охраны труда для предприятий и являются основой для национальных законодательств, подходов и действий правительства. Опыт различных стран показал, что законодательство представляет собой ключевой фактор для превентивных действий на предприятиях.

Важнейшим критическим вопросом является эффективное и качественно содержательное исполнение законодательства — в отличие от соблюдения на бумаге.

Благополучие и удовлетворенность работой подчиняются тем же закономерностям, что и несчастные случаи, а также проблемы со здоровьем, связанные с работой. Отрасли с высокими физическими требованиями и ориентацией на клиентов, а также малоквалифицированные профессии показывают более низкий уровень благополучия и удовлетворенности. Эти группы работников меньше ожидают, что смогут работать по своей профессии после 60 лет.

У работников физического труда выше уровень несчастных случаев, ниже ожидаемая продолжительность жизни и меньше вероятность выполнения работы после 60 лет. У административных работников более высокий статус в вышеупомянутых аспектах, но худшее состояние здоровья.

Мир труда быстро меняется. Появляются новые профессии и формы работы, а сама природа того, что раньше называлось рабочим местом, ставится под сомнение. Удаленная работа становится все более распространенной, а места проживания — рабочими местами. Это стирает грань между работой и домом и угрожает балансу между работой и личной жизнью. Кроме того, широкое использование новых технологий может привести к возникновению ряда новых рисков или усугубить существующие, включая психосоциальные. Кроме того, риски, связанные со здоровьем (например, биологические факторы, канцерогены и т. д.), и обусловленные работой заболевания по-прежнему являются причиной примерно 200 тыс. смертей

ежегодно только в Европе. Пандемия послужила для этого катализатором, ускорив изменения.

В последнее время также растет признание того, что необходимо оценить риски, связанные со всеми отраслями, профессиями и формами работы. Это объясняется тем, что традиционно определяемые отрасли высокого риска могут не полностью отражать проблемы охраны труда. Инспекции труда должны быть готовы противостоять этим новым вызовам и решать сложные вопросы.

С одной стороны, охрана труда, включая соблюдение требований в соответствии с национальными законами и правилами, является обязанностью и ответственностью работодателя. С другой стороны, инспекторы труда уполномочены обеспечивать соблюдение национального законодательства.

Быстро меняющаяся рабочая среда, которая может включать в себя новые технологии, такие как искусственный интеллект, новые формы занятости, а также новые риски, может потребовать особого внимания со стороны инспекций труда, которые должны быть готовы к решению предполагаемых проблем. Важное значение имеют обучение, разработка новых инструментов и методов проверки и продвижение культуры профилактики охраны труда с участием всех заинтересованных сторон. Опыт, полученный во время пандемии, также должен помочь в будущих разработках и подчеркнуть роль инспекций труда в меняющемся мире труда.

Многие задачи, которые ранее выполнялись профессиональными сотрудниками, теперь выполняются «рабочими-гражданами». Сегодня люди сами выполняют действия, за которые раньше отвечал их банкир или туристический агент. Рабочие становятся коллективными работниками, облачными, сотрудниками клик-ферм и все чаще взаимодействуют в высокоскоростных рабочих контекстах с «нечеловеческими» субъектами, такими как роботы, автоматизированные системы принятия решений, программное обеспечение, алгоритмы и онлайн-платформы.

Эти изменения коренным образом меняют рынок труда и трудовое законодательство и влияют на охрану труда и технику безопасности, в частности в отношении определенного размывания обязанностей и прав. Работа становится менее социальной, все более дегуманизированной, а граница между личной и трудовой жизнью иногда почти исчезает. Все это ставит перед обществом необходимость разработки подлинной и инновационной стратегии в области охраны труда и тех-

ники безопасности. Ее можно было бы рассматривать как часть инновационной политики в том смысле, что она могла бы повлиять на компании разного уровня, мотивируя их на достижение краткосрочных, средних и долгосрочных результатов в области безопасности и гигиены труда и стимулирование инвестиций в охрану труда.

Совершенствование охраны труда и техники безопасности предотвратит и сократит профессиональные заболевания. Количество невыходов на работу из-за общих проблем со здоровьем уменьшится, а производительность труда возрастет.

Хорошо организованная служба гигиены труда повысит безопасность труда и качество жизни и сократит бедность.

ЛИТЕРАТУРА

НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

XIX съезд ВКП(б) — КПСС (5–14 октября 1952 г.). Документы и материалы. — URL: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://istmat.org/files/uploads/52189/19_sezd.pdf (дата обращения: 12.10.2023). — Текст : электронный.

XX съезд Коммунистической партии Советского Союза (14–25 февраля 1956 г.) : стенографический отчет. — Москва : Гос. изд-во полит. лит., 1956. — Текст : электронный // Internet Archive : [сайт]. — URL: https://archive.org/details/20th_Congress_CPSU_14_25_Fevralia_1956/20th_congress_CPSU_14_25_fevralia_1956%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0_vol_1/mode/2up (дата обращения: 12.10.2023).

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное «Положение о временной Комиссии по фабричным делам при Санкт-Петербургском Обер-Полицейстере» (27 ноября 1881 г.) [№ 535]. — Текст : непосредственный // Полное собрание законов Российской империи (ПСЗРИ). Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1885. — Т. 1. — С. 357.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное «Положение о Главном по фабричным и горнозаводским делам Присутствии» (7 июня 1899 г.) [№ 17122]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1902. — Т. 19. — С. 672–678.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное «Положение о государственном промысловом налоге» (8 июня 1898 г.) [№ 15601]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1901. — Т. 18. — С. 489–515.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О взысканиях за нарушения постановлений о работе малолетних на заводах, фабриках, мануфактурах и в ремесленных заведениях» (5 июня 1884 г.) [№ 2286]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1887. — Т. 4. — С. 342–343.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» (3 июня 1885 г.) [№ 3013]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1888. — Т. 5. — С. 261.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» (1 июня 1882 г.) [№ 931]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1886. — Т. 2. — С. 265–267.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О некоторых изменениях о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» (8 июня 1893 г.) [№ 9767]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1896. — Т. 13. — С. 437–440.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О преобразовании фабричной инспекции и должностей губернских механиков и о распространении действия правил о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» (14 марта 1894 г.) [№ 10420]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1897. — Т. 14. — С. 106–109.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» (2 июня 1897 г.) [№ 14231]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1900. — Т. 17. — С. 355–356.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О распространении на губернии Царства Польского закона о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры и о надзоре за заведениями фабричной промышленности» (11 июня 1891 г.) [№ 7817]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1894. — Т. 11. — С. 388–389.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О распространении на некоторые губернии Правил о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих, а также об издании нового штата фабричной инспекции» (2 июня 1897 г.) [№ 14232]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1900. — Т. 17. — С. 356–357.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О школьном обучении малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах, о продолжительности их работы и фабричной инспекции» (12 июня 1884 г.) [№ 2316]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1887. — Т. 4. — С. 365–368.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «Об изменении постановлений о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения» (24 апреля 1890 г.) [№ 6742]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1893. — Т. 10. — С. 309–310.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «Об отсрочке приведения в действие Правил о малолет-

них, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» (13 апреля 1883 г.) [№ 1509]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1887. — Т. 3. — С. 179.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О распространении закона 3 июня 1886 года на восемь губерний» (6 мая 1896 г.) [№ 12887]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1900. — Т. 16. — С. 364–365.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «Об учреждении старост в промышленных предприятиях» (10 июня 1903 г.) [№ 25122]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1905. — Т. 23. — С. 734–735.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета по проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих (3 июня 1886 г.) [№ 3769]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1889. — Т. 6. — С. 262–270.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденные «Правила о потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской, горной и горно-заводской промышленности» (2 июня 1903 г.) [№ 25060]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1905. — Т. 23. — С. 595–607.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденный и одобренный Государственным советом и Государственной думой закон «Об учреждении присутствия по делам страхования рабочих» (23 июня 1912 г.) [№ 37444]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1915. — Т. 33. — С. 847–850.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденный и одобренный Государственным советом и Государственной думой закон «Об учреждении совета по делам страхования рабочих» (23 июня 1912 г.) [№ 37445]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1915. — Т. 33. — С. 850–854.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденный и одобренный Государственным советом и Государственной думой закон «Об обеспечении рабочих на случай болезни» (23 июня 1912 г.) [№ 37446]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1915. — Т. 33. — С. 854–858.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденный и одобренный Государственным советом и Государственной думой закон «О страховании рабочих от несчастных случаев» (23 июня 1912 г.) [№ 37447]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1915. — Т. 33. — С. 858–862.

Российская империя. Законы. Высочайше утвержденный всеподданнический доклад министров внутренних дел и финансов «О порядке и пределах подчинения чинов фабричной инспекции Начальникам губернный и о некоторых изменениях во внутренней организации ее» (30 мая 1903 г.) [№ 23041]. — Текст : непосредственный // ПСЗРИ. Собр. 3-е. — Санкт-Петербург : Гос. тип., 1905. — Т. 23. — С. 560–561.

Российская империя. Законы. Устав о промышленном труде. — Текст : непосредственный // Свод законов Российской империи (Т. XI, ч. 2, изд. 1913 г., ст. 1–228 и 541–597 с правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административными установлениями) / составитель В. В. Громан. — Петроград : Право, 1915. — 440 с.

Российская империя. Законы. Устав о промышленности 1893 года. — Текст : непосредственный // Свод законов Российской империи : полный текст всех 16 томов, согласованный с последними продолжениями, постановлениями, изданными в порядке ст. 87 Зак. осн., и позднейшими узаконениями : [в 5-ти книгах] / под редакцией И. Д. Мордухай-Болтовского. — Санкт-Петербург : Деятель, 1912. — Кн. 4, т. 11, ч. 2. — С. 1191–1321.

Российская империя. Законы. Устав о промышленности фабрично-заводской и ремесленной и Пробырный Устав. — Текст : непосредственный // Свод законов Российской империи (Т. XI, ч. 2, изд. 1893 г. с дополнениями и разъяснениями по 1 июня 1896 г.) / составитель А. И. Кобеляцкий. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1896. — 377 с.

Российская империя. Законы. Устав о промышленности фабричной, заводской и ремесленной и Устав пробирный. — Текст : непосредственный // Свод законов Российской империи (Т. XI, ч. 2, изд. 1893 г. с узаконениями, обнародованный по 15 ноября 1908 г.) / составители М. П. Шрамченко, В. Е. Афанасьев. — Санкт-Петербург : Н. К. Мартынов, 1909. — 627 с.

Российская Федерация. Законы. Об основах охраны труда в Российской Федерации : Федеральный закон от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ (ред. от 9 мая 2005 г., с изм. от 26 декабря 2005 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1999, 24 июля. — № 143.

Российская Федерация. Законы. О безопасности дорожного движения : Федеральный закон от 10 декабря 1995 года № 196-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8585 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О гражданской обороне : Федеральный закон от 12 февраля 1998 года № 28-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17861 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля : Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную : Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 6 февраля 1993 года № 105. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/100260> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (вместе с Порядком заполнения «Карты учета и аттестации рабочего места (РМ) по условиям труда») : Приказ Министерства труда РФ от 8 января 1992 года № 2. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=280817#0UXfIKUwHZPEgVw31> (дата обращения: 12.10.2023).

Российская Федерация. Законы. О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического) : Приказ Министерства здравоохранения РФ от 18 декабря 2015 года № 933н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71250220> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации : Федеральный закон от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_59999 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О проведении обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) : Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 июня 2015 года № 344н (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/71349772> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О промышленной безопасности опасных производственных объектов : Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15234 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О противопожарном режиме : Постановление Правительства РФ от 25 апреля 2012 года № 390 (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-

правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70170244> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840 (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Федеральный закон от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения : Федеральный закон от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22481 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О состоянии охраны труда и необходимых мерах по ее обеспечению : Постановление Генсовета ФНПР от 20 апреля 2022 года № 11-4. — Текст : электронный // ФНПР : [сайт]. — URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-gensoveta-fnpr-ot-20-04-2022-11-4.html> (дата обращения: 12.10.2023).

Российская Федерация. Законы. О специальной оценке условий труда : Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2013, 30 дек. — № 295.

Российская Федерация. Законы. О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение : Постановление Правительства РФ от 16 июля 2014 года № 665 (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70700746> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года : Указ Президента РФ от 13 мая 2017 года № 208. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71572608> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О техническом регулировании : Федеральный закон от 27 декабря 2002 года № 184-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40241 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О трудовых книжках (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей» : Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/12130601> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. О федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору : Постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 года № 401. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/12136495> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об объединениях работодателей : Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39744 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации : Федеральный закон от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34447 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 февраля 2005 года № 160. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/12139628> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об охране окружающей среды : Федеральный закон от 10 января 2002 года № 7-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34823 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 21 сентября 2011 года № 1065н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70003604> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Административного регламента предоставления Министерством труда и социальной защиты РФ государственной услуги по аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2015 года № 242н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/71174686> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 сентября 2014 года № 603н (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70839644> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении инструкции об организации рассмотрения обращений граждан в Министерстве труда и социальной защиты РФ : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 февраля 2015 года № 60н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70853852> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 декабря 2012 года № 625н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70192804> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Медицинских критериев определения степени тяжести вреда, причиненного здоровью человека : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 апреля 2008 года № 194н (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/12162210> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 № 290н (с изм. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 января 2015 г. № 2н). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/12169526> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 года № 45н (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12066670> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 года № 302н (в ред. приказов Министерства здравоохранения РФ от 15 мая 2013 года № 296н, от 5 декабря 2014 года № 801н). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12091202> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 года № 46н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12066714> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня мероприятий по оказанию первой помощи : Приказ Министерства здравоохранения и социального раз-

вития РФ от 4 мая 2012 года № 477н (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70178292> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 апреля 2010 года № 205н (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/198615> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда : Постановление Правительства РФ от 27 декабря 2010 года № 1160 (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/55170266> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении порядка направления на внеочередное обязательное медицинское освидетельствование водителей транспортных средств, а также порядка приостановления действия и аннулирования медицинского заключения о наличии (об отсутствии) у водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами : Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 июня 2015 года № 342н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71121630> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров : Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 декабря 2014 года № 835н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70880038> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами : Приказ Министерства труда РФ от 29 октября года 2021 № 766н (зарегистрировано в Минюсте РФ 29 декабря 2021 г. № 66670). — Текст : электронный // Кодекс : [электронный фонд документов]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/727092798> (дата обращения: 12.10.2023).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска : Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2005 № 713 (с изменениями и допол-

нениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/12143360> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков : Приказ Минтруда РФ от 28 декабря 2021 года № 926. — Текст : непосредственный // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. — 2022. — № 3.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении статистического инструментария по учету пострадавшего от несчастного случая на производстве : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 декабря 2009 года № 1045н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12073646> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012 года № 181н (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70150478> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда : Приказ Минтруда РФ (Министерство труда и социальной защиты РФ) от 19 августа 2016 года № 438н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71413730> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июня 2014 года № 412н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70609956> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н (с изменениями и дополнениями). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/55171222> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70778606> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи работникам : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 марта 2011 года № 169н. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12084830> (дата обращения: 20.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Основы законодательства Российской Федерации об охране труда : утверждены Верховным Советом РФ 6 августа 1993 года № 5600-1 (ред. от 18 июля 1995 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1993, 1 сент. — № 168.

Российская Федерация. Законы. Технический регламент о безопасности зданий и сооружений : Федеральный закон от 30 декабря 2009 года № 384-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_95720 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Технический регламент о требованиях пожарной безопасности : Федеральный закон от 22 июля 2008 года 123-ФЗ (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_78699 (дата обращения: 21.08.2024).

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 4 августа 2023 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

СССР. Законы. Декрет об учреждении инспекции труда. — Казань : 5-я гос. тип., 1920. — Текст : непосредственный.

СССР. Законы. Кодекс законов о труде РСФСР : утвержден Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 года. — Текст : непосредственный // Свод законов РСФСР. — 1990. — Т. 2.

СССР. Законы. О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года : Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 года. — Текст : непосредственный // Собрание узаконений РСФСР. — 1922. — № 70. — Ст. 903.

СССР. Законы. О введении в действие Положения о регистрации и учете несчастных случаев, связанных с производством : Постановление Секретариата ВЦСПС от 8 декабря 1939 года. — Текст : непосредственный // Бюллетень ВЦСПС. — 1939. — № 12.

СССР. Законы. О врачебном освидетельствовании рабочих подростков : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 13 октября 1922 года. —

Текст : электронный // Известия ВЦИК. — 1922, 19 окт. — № 236. — URL: <https://istmat.org/node/46505> (дата обращения: 12.10.2023).

СССР. Законы. О выдаче спирта горнорабочим : Постановление Совета Народных Комиссаров РСФСР от 22 марта 1922 года. — Текст : непосредственный // Собрание узаконений РСФСР. — 1922. — № 25. — Ст. 293.

СССР. Законы. О мероприятиях по улучшению качества спецодежды : Постановление Секретариата ВЦСПС от 3 августа 1949 года. — Текст : непосредственный // Бюллетень ВЦСПС. — 1949. — № 17.

СССР. Законы. О наказаниях за нарушение постановлений об охране труда : Постановление Совета Народных Комиссаров РСФСР от 27 апреля 1922 года. — Текст : непосредственный // Собрание узаконений РСФСР. — 1922. — № 30. — Ст. 369.

СССР. Законы. О порядке слияния Народного комиссариата труда СССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР и ВЦСПС от 10 сентября 1933 года. — Текст : непосредственный // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского правительства СССР. — 1933. — № 57. — Ст. 333.

СССР. Законы. О правовой инспекции труда (протокол № 18, п. 6) : Постановление Президиума ВЦСПС от 22 ноября 1976 года. — Текст : электронный // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. — URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9036.htm (дата обращения: 12.10.2023).

СССР. Законы. О признании частично недействующим абзаца первого пункта 2 постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» : Решение Верховного Суда РФ от 4 июня 2013 года № АКПИ13-411. — Текст : непосредственный // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). — 2013, 26 июля. — № 29.

СССР. Законы. О работе профессиональных союзов СССР : Постановление Пленума ЦК КПСС от 17 декабря 1957 года. — Текст : электронный // Электронная библиотека исторических документов : [сайт]. — URL: <http://docs.historyrussia.org/ru/nodes/355260-postanovlenie-plenuma-tsk-kpss-17-dekabrya-1957-g-o-rabote-professionalnyh-soyuzov-sssr-izvlechenie#mode/inspect/page/1/zoom/4> (дата обращения: 12.10.2023).

СССР. Законы. О работе профсоюзных организаций в связи с постановлением ЦК КПСС «О мерах по сокращению потерь рабочего времени и устранению нарушений законодательства о режиме труда и отдыха рабочих и служащих» : Постановление Президиума ВЦСПС от 25 февраля 1972 года. — Текст : непосредственный // Справочник профсоюзного работника. — Москва : Профиздат, 1974. — С. 195–198.

СССР. Законы. О снабжении рабочих горячих цехов газированной солевой водой : Постановление Секретариата ВЦСПС от 11 июня 1934 года. —

Текст : непосредственный // Справочник профсоюзного работника. — Москва : Профиздат, 1948. — С. 275.

СССР. Законы. О снабжении рабочих молоком и жирами : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР. — Текст : электронный // Известия ВЦИК. — 1921, 10 авг. — URL: <https://istmat.org/node/46505> (дата обращения: 12.10.2023).

СССР. Законы. О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства : Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17 сентября 1986 года № 1115 (ред. от 1 июля 1991 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16591/ (дата обращения: 12.10.2023).

СССР. Законы. О типовой сводной номенклатуре мероприятий по охране труда : Постановление Президиума ВЦСПС от 30 мая 1969 года. — Текст : электронный // Справочник профсоюзного работника. — Москва : Профиздат, 1974. — С. 173–178.

СССР. Законы. О широком проведении аттестации рабочих мест и их рационализации в промышленности и других отраслях народного хозяйства : Постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 15 августа 1985 года № 783. — Текст : непосредственный // Собрание постановлений Правительства СССР. — 1985. — № 28. — Ст. 141.

СССР. Законы. Об общественных инспекторах по охране труда : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 30 июня 1931 года. — Текст : непосредственный // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского правительства СССР. — 1931. — № 42. — Ст. 289.

СССР. Законы. Об объединении Народного комиссариата труда СССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов : Постановление ЦИК, СНК СССР и ВЦСПС 23 июня 1933 года. — Текст : непосредственный // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского правительства СССР. — 1933. — № 40. — Ст. 238.

СССР. Законы. Об обязательной сдаче экзаменов по технике безопасности лицами административно-технического персонала угольных шахт : Постановление ВЦСПС от 9 марта 1935 года. — Текст : непосредственный // Труд. — 1935, 24 марта.

СССР. Законы. Об обязательном обучении рабочих, обслуживающих сложные агрегаты, установки или механизмы : Постановление Совета труда и обороны от 30 июня 1932 года. — Текст : непосредственный // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского правительства СССР. — 1937. — № 26. — Ст. 108.

СССР. Законы. Об усилении внимания партийных, хозяйственных и профсоюзных органов к охране труда и технике безопасности в промышленности, строительстве и на транспорте : Постановление ЦК КПСС 30 но-

ября 1966 года. — Текст : электронный // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам : сборник документов за 50 лет. — Т. 6 : 1966 — январь-июнь 1968 г. — Москва : Политиздат, 1968. — URL: <http://docs.historyrussia.org/ru/nodes/355485-postanovlenie-tsk-kpss-30-noyabrya-1966-g-ob-usilenii-vnimaniya-partiynyh-hozyaystvennyh-i-profsoyuznyh-organov-k-ohrane-truda-i-tehnike-bezopasnosti-v-promyshlennosti-stroitelstve-i-na-transporte-izlozhenie#mode/inspect/page/4/zoom/4> (дата обращения: 12.10.2023).

СССР. Законы. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон СССР от 15 июля 1970 года № 2-VIII (ред. от 22 мая 1990 г.). — Текст : непосредственный // Свод законов СССР. — 1990. — Т. 2. — С. 184.

СССР. Законы. Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 года № 6006-VIII (ред. от 12 августа 1983 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1974. — № 22. — Ст. 325.

СССР. Законы. Об утверждении Положения о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 года № 2151-VIII (ред. от 4 февраля 1988 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1971. — № 39. — Ст. 382.

СССР. Законы. Об утверждении Положения о технической инспекции труда (протокол № 12, п. 7) : Постановление Президиума ВЦСПС от 26 августа 1977 года. — Текст : непосредственный // Сборник действующих постановлений ВЦСПС. — Москва : Профиздат, 1981. — Т. 2.

СССР. Законы. Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда (вместе с «Гигиенической классификацией труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса)») : Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 (с изм. от 4 июня 2013 г.). — Текст : электронный // Кодекс : [электронный фонд документов]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/9007490> (дата обращения: 12.10.2023).

СССР. Законы. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 года № 213. — Текст : непосредственный // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1984. — № 11.

СССР. Законы. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление Госкомтруда СССР от 29 сентября 1972 года № 258. — Текст : непосредственный // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1972. — № 12.

СССР. Законы. Положение о Комиссии охраны труда фабричного, заводского, местного (цехового) комитета : утверждено Президиумом ВЦСПС 8 февраля 1951 года. — Текст : непосредственный // Справочник профсоюзного работника. — Москва : Профиздат, 1951. — С. 277.

СССР. Законы. Положение о техническом инспекторе Центрального комитета профсоюза : утверждено Президиумом ВЦСПС 21 января 1944 года. — Текст : непосредственный // Справочник профсоюзного работника. — Москва : Профиздат, 1948. — С. 292.

СССР. Законы. Положение об общественном инспекторе по охране труда : утверждено Президиумом ВЦСПС 21 января 1944 года. — Текст : непосредственный // Справочник профсоюзного работника. — Москва : Профиздат, 1948. — С. 295.

СССР. Законы. Положение об общественном инспекторе по охране труда подростков. — Текст : непосредственный // Справочник профсоюзного работника. — Москва : Профиздат, 1948. — С. 296–297.

СССР. Законы. Статья 2 «О Совете труда и обороны». — Текст : электронный // Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1921 год. — Москва, 1944. — С. 5–6. — URL: <https://istmat.org/node/45730> (дата обращения: 12.10.2023).

СССР. Законы. Типовое положение об аттестации, рационализации, учете и планировании рабочих мест : утверждено 14 февраля 1986 года № 588-БГ. — Текст : электронный // Кодекс : [электронный фонд документов]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/9007596> (дата обращения: 12.10.2023).

Байгереев, М. История оценки условий труда / М. Байгереев. — Текст : непосредственный // Яндекс. Документы : [сайт]. — URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1697608675&tld=ru&lang=ru&name=istoriya-ocenki-usloviy-truda.pdf> (дата обращения: 12.10.2023).

Балицкий, Г. В. Какая должна быть фабричная инспекция / Г. В. Балицкий. — Москва : Труд и воля, 1907. — 45 с. — Текст : непосредственный.

Барков, Н. В. О роли профсоюзов в осуществлении общественного контроля за условиями, охраной труда и природоохранном законодательством / Н. В. Барков. — Текст : непосредственный // Профсоюзное движение в XX столетии и перспективы его развития : материалы научно-практической конференции, посвященной 95-летию создания профсоюзного центра в Санкт-Петербурге, 2 ноября 2000 г. — Санкт-Петербург, 2000. — С. 84–85.

Барков, Н. В. Роль профсоюзов в обеспечении безопасности труда работающих / Н. В. Барков. — Текст : непосредственный // Профсоюзное движение Санкт-Петербурга 1905–1995 гг.: история, современность, перспективы в борьбе за социальные права трудящихся. — Санкт-Петербург, 1995.

Безобразов, В. П. Наблюдения и соображения В. П. Безобразова относительно действия новых фабричных узаконений и фабричной инспекции / В. П. Безобразов. — Санкт-Петербург : Тип. В. Безобразова и К, 1888. — 127 с. — Текст : непосредственный.

Бондарюк, Д. В. Фабричное законодательство о рабочем времени / Д. В. Бондарюк. — Текст : непосредственный // Вестник Томского государственного педагогического университета. — 2014. — № 8. — С. 99–101.

Браун, А. Положение рабочего класса в Германии / А. Браун ; под редакцией П. Теплова. — Санкт-Петербург : Н. Глаголев, 1906. — 156 с. — Текст : непосредственный.

Быков, А. Н. Фабричное законодательство и развитие его в России / А. Н. Быков. — Санкт-Петербург : Правда, 1909. — 282 с. — Текст : непосредственный.

Валетов, Т. Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции / Т. Я. Валетов. — Текст : непосредственный // Экономическая история. Обозрение. — 2007. — Вып. 13, № 39. — С. 34–44.

Вандервельде, Э. Положение рабочего класса в Бельгии / Э. Вандервельде. — Санкт-Петербург : Н. Глаголев, 1906. — 110 с. — Текст : непосредственный.

Вахромеева, О. Б. Социальное страхование и «женский вопрос» в столице на рубеже XIX–XX веков / О. Б. Вахромеева. — Текст : непосредственный // Труды Исторического факультета Санкт-Петербургского университета. — 2012. — № 9. — С. 120–132.

Вебб, С. Положение труда в Англии за последние 60 лет / С. Вебб. — Санкт-Петербург, 1898. — 32 с. — Текст : непосредственный.

Вигдорчик, Н. А. Социальное страхование: систематическое изложение истории организации и практики всех форм социального страхования / Н. А. Вигдорчик. — Санкт-Петербург : Практическая медицина, 1912. — 295 с. — Текст : непосредственный.

Волков, Н. Е. Очерк законодательной деятельности в царствование императора Александра III 1881–1894 гг. / Н. Е. Волков. — Санкт-Петербург : Тип. А. Ф. Штольценбурга, 1910. — 372 с. — Текст : непосредственный.

Володин, А. Ю. Труды и дни фабричного инспектора в России / А. Ю. Володин. — Текст : непосредственный // Экономическая история. Обозрение. — 2007. — Вып. 13, № 39. — С. 9–33.

Гессен, В. Ю. История законодательства о труде молодежи / В. Ю. Гессен. — Москва : Изд-во Ленинского Губпрофсовета, 1927. — 140 с. — Текст : непосредственный.

Глазунов, С. Р. «Неумелая защита» рабочих или реформа «промышленного труда»? О реализации закона от 3 июня 1886 г. / С. Р. Глазунов. — Текст : непосредственный // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «История России». — 2010. — № 3. — С. 27–40.

Глазунов, С. Р. Роль фабричной инспекции в реализации трудового законодательства России в конце XIX в. / С. Р. Глазунов. — Текст : непосредственный // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия «История. Политология». — 2009. — № 15. — С. 121–128.

Гуменюк, А. А. Охрана труда в СССР в 1953–1985 гг. (по материалам Нижнего Поволжья) / А. А. Гуменюк. — Текст : непосредственный // Известия Саратовского ун-та. Новая серия. Серия «История. Международные отношения». — 2015. — Т. 15, вып. 1. — С. 106–114.

Журнал Особого Высочайше учрежденного Сессания по вопросу об уменьшении рабочего времени на фабриках и заводах (Заседание 20 декабря 1896 г.). — Текст : непосредственный // Материалы по изданию закона 2 июня 1897 года об ограничении и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности / Министерство финансов, Отдел промышленности. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1905. — С. 93–107.

Законы об отношениях между предпринимателями и рабочими в области фабрично-заводской промышленности : (извлечение из Устава о промышленности издания 1893 г., по Прод. 1906 г., и из других частей законодательства) : с изданными в развитие их правилами и постановлениями, и с разъяснениями по законодательным мотивам и по данным судебной и административной практики / составитель Л. С. Элияссон. — Санкт-Петербург : Тип. М. М. Стасюлевича, 1908. — 581 с. — Текст : непосредственный.

Захаров, А. А. Возможности уклонения от фабрично-заводского законодательства Российской империи в освещении первого набора фабричных инспекторов (1882–1886) / А. А. Захаров. — Текст : непосредственный // Вопросы истории, археологии, политических наук и регионоведения : сборник материалов XV Всероссийской научной конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых, Томск, 29–30 апреля 2019 г. — Томск : Изд-во Том. гос. ун-та, 2019. — С. 19–23.

Иванов, Л. М. К вопросу о страховании рабочих в России / Л. М. Иванов. — Текст : непосредственный // Исследования по социально-политической истории России : сборник статей. — Ленинград, 1971. — С. 327–351.

Иванов, Л. М. Самодержавие и рабочий класс: некоторые вопросы политики царизма / Л. М. Иванов. — Текст : непосредственный // Вопросы истории. — 1968. — № 6. — С. 38–53.

Иванов, Л. М. Страховой закон 1912 года и его практическое применение / Л. М. Иванов. — Текст : непосредственный // Отечественная история. — 1995. — № 5. — С. 73–87.

Информация о работе технической инспекции труда профсоюзов в 2022 году. Анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. — Текст : электронный // Яндекс.Документы : [сайт]. — URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1697812967&tld=ru&lang=ru&name=Информация_о_работе_ТИГ_в_2022_году_ITOG_NA_SAYT.pdf (дата обращения: 12.10.2023).

Каплун, С. И. Охрана труда за 2 года пролетарской революции. 1917–1919 гг. / С. И. Каплун. — Москва : 3-я гос. тип., 1920. — Текст : непосредственный.

Каплун, С. И. Охрана труда и ее органы / С. И. Каплун. — Москва : Госиздат, 1921. — Текст : непосредственный.

Каплун, С. Охрана труда в рабоче-крестьянской России / С. Каплун. — Москва : Гос. изд-во, 1921. — 13 с. — Текст : непосредственный.

Каплун, С. Охрана труда и ее органы / С. Каплун. — Москва, 1920. — Вып. 2. — 62 с. — Текст : непосредственный.

Каплун, С. Труд прежде и теперь / С. Каплун. — Москва, 1920. — 16 с. — Текст : непосредственный.

Карпенко, И. В. Становление фабрично-заводского законодательства об охране здоровья в России и Европе в XIX — начале XX в. / И. В. Карпенко. — Текст : непосредственный // История медицины. — 2014. — № 4. — С. 35–39.

Касимов, А. С. Условия найма рабочих в конце XIX — начале XX в. / А. С. Касимов. — Текст : непосредственный // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Беллинского. Гуманитарные науки. — 2012. — № 27. — С. 699–704.

Каутский, К. Законодательная охрана труда и 8-и часовой рабочий день / К. Каутский ; перевод с немецкого Д. Потемкина. — Одесса : Книгоизд-во Г. К. Кипера, 1906. — 60 с. — Текст : непосредственный.

Краюшкина, Е. И. Деятельность фабричной инспекции по обеспечению страхования рабочих на предприятиях Тульской губернии в начале XX в. / Е. И. Краюшкина. — Текст : непосредственный // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия «История. Политология». — 2014. — № 1. — С. 128–135.

Крузе, Э. Э. Положение рабочего класса России в 1900–1914 гг. / Э. Э. Крузе. — Ленинград : Наука, 1976. — 299 с. — Текст : непосредственный.

Крузе, Э. Э. Условия труда и быта рабочего класса в России в 1900–1914 гг. / Э. Э. Крузе. — Ленинград : Наука, 1981. — 143 с. — Текст : непосредственный.

Куприянова, Л. В. «Рабочий вопрос» в России во второй половине XIX — начале XX в. / Л. В. Куприянова. — Текст : непосредственный // История предпринимательства в России. Кн. 2. Вторая половина XIX — начало XX в. — Москва : Рос. полит. энцикл., 2000. — 575 с.

Ленин, В. И. Полное собрание сочинений / В. И. Ленин. — [5-е изд.]. — Москва : Изд-во полит. лит., 1967. — Т. 2. — 331 с. — Текст : непосредственный.

Литвинов-Фалинский, В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В. П. Литвинов-Фалинский. — Санкт-Петербург : Тип. А. С. Суворина, 1904. — 344 с. — Текст : непосредственный.

Луи, П. Рабочий и государство: сравнительная история рабочего законодательства в обеих частях света / П. Луи ; перевод с французского. — Санкт-Петербург : Тип. тов-ва «Общественная польза», 1907. — 358 с. — Текст : непосредственный.

Макушев, А. Е. Законы и интересы: взаимоотношения фабричной инспекции с владельцами и администрацией промышленных предприятий России в начале XX в. (по материалам Среднего Поволжья) / А. Е. Макушев. — Текст : непосредственный // Гуманитарий: актуальные проблемы гуманитарной науки и образования. — 2018. — № 4. — С. 409–428.

Материалы XXIV съезда КПСС. — Москва : Изд-во полит. лит., 1972. — Текст : непосредственный.

Микулин, А. А. Фабричная инспекция в России. 1882–1906 / А. А. Микулин. — Киев : Тип. С. В. Кульженко, 1906. — 225 с. — Текст : непосредственный.

Михайлов, А. В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук / А. В. Михайлов. — Москва, 2013. — Текст : непосредственный.

Михайловский, Я. Т. О деятельности фабричной инспекции. Отчет за 1885 год Главного фабричного инспектора / Я. Т. Михайловский. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1886. — 217 с. — Текст : непосредственный.

Михеичева, В. Л. Условия труда фабрично-заводских рабочих в Российской империи в последней четверти XIX в. / В. Л. Михеичева. — Текст : непосредственный // Инновационная наука. — 2016. — № 2. — С. 47–50.

Музалевский, А. А. Экологические риски: теория и практика / А. А. Музалевский, Л. Н. Карлин. — Санкт-Петербург : РГГМУ, ВВМ, 2011. — 448 с. — Текст : непосредственный.

Наказ чинам фабричной инспекции. — Санкт-Петербург, 1910. — 46 с. — Текст : непосредственный.

Новиков, А. В. К вопросу о причинах активизации рабочего движения в России в начале XX в. / А. В. Новиков. — Текст : непосредственный // Новый исторический вестник. — 2005. — № 13. — С. 15–34.

Новиков, А. В. Факторы, влияющие на формирование качества трудовой жизни / В. А. Новиков, Д. Н. Маслов. — Текст : непосредственный // Вестник Костромского государственного университета. — 2014. — Т. 20, № 3. — С. 118–120.

Носач, В. И. В вихре революционных потрясений. Профсоюзы Петрограда в феврале-октябре 1917 г. / В. И. Носач, С. А. Лосев. — Санкт-Петербург, 1995. — Текст : непосредственный.

Органы охраны труда. — Москва, 1920. — Текст : непосредственный.

Пажитнов, К. А. Некоторые итоги и перспективы в области рабочего вопроса в России / К. А. Пажитнов. — Санкт-Петербург : Тип. тов-ва «Общественная польза», 1910. — 98 с. — Текст : непосредственный.

Песков, П. А. Фабричный быт Владимирской губернии. Отчет за 1882–1883 гг. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Владимирского округа / П. А. Песков. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1884. — 136 с. — Текст : непосредственный.

Позиция по вопросу дальнейшего развития нормативно-правовой базы в сфере охраны труда. — Текст : электронный // Российский союз промышленников и предпринимателей : [сайт]. — URL: <https://rspp.ru/activity/position/pozitsiya-po-voprosu-dalneyshego-razvitiya-normativno-pravovoy-bazy-v-sfere-okhrany-truda/> (дата обращения: 12.10.2023).

Потолов, С. И. Власть, предприниматели и профессиональные рабочие организации России в начале XX в. (Проблемы законодательства и административной практики) / С. И. Потолов. — Текст : непосредственный // Предприниматели и рабочие России в условиях трансформации общества и государства в XX столетии : материалы Международной научной конференции, посвященной памяти профессора Ю. И. Кирьянова. — Кострома : Изд-во КГУ, 2003. — Ч. 1. — С. 29–35.

Пресс, Л. А. Защита жизни и здоровья рабочих на фабриках и заводах / Л. А. Пресс. — Санкт-Петербург : Изд. К. Л. Риккера, 1894. — Вып. 3. — Текст : непосредственный.

Профзаболевания в 2022 году. Статистика Роспотребнадзора. — Текст : электронный // Охрана труда в России : [сайт]. — URL: <https://ohranatruda.ru/news/898/595435/> (дата обращения: 12.10.2023).

Рабочий класс России от зарождения до начала XX в. / М. С. Волин [и др.] ; ответственный редактор Ю. И. Кирьянов. — Москва : Наука, 1989. — 751 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1901 год / Министерство торговли и промышленности, Отдел промышленности. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1903. — 231 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1902 год / Министерство торговли и промышленности, Отдел промышленности. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1904. — 232 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1903 год / Министерство торговли и промышленности, Отдел промышленности. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1906. — 227 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1905 год / Министерство торговли и промышленности, Отдел промышленности. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1908. — 141 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1906 год / Министерство торговли и промышленности, Отдел промышленности. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1908. — 147 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1907 год / Министерство торговли и промышленности, Отдел промышленности. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1909. — 202 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1909 год / Министерство торговли и промышленности, Отдел промышленности. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1910. — 258 с. — Текст : непосредственный.

Северцева, О. В. Повседневная жизнь российских работниц во второй половине XIX — начале XX в. в контексте «женского» и «рабочего» вопросов (по материалам периодической печати дореволюционного периода) / О. В. Северцева. — Текст : непосредственный // История повседневности. — 2017. — № 2. — С. 52–60.

Секретный циркуляр министра внутренних дел от 12 августа 1897 года / составитель И. Л. Горемыкин. — Санкт-Петербург : Группа рабочих революционеров, 1897. — 15 с. — Текст : непосредственный.

Семёновых, С. М. Формирование условий, защищающих интересы трудящихся, в уставе о промышленном труде 1913 г. / С. М. Семёновых. — Текст : непосредственный // Юридическая наука. — 2011. — № 4. — С. 13–15.

Сергеев, А. Г. Менеджмент и сертификация качества охраны труда на предприятии : учебное пособие / А. Г. Сергеев, Е. А. Баландина, В. В. Баландина. — Москва : Логос, 2013. — 216 с. — Текст : непосредственный.

Синова, Л. В. Эволюция законодательной регламентации детского труда в Российской империи во второй половине XIX — начале XX в. / Л. В. Синова. — Текст : непосредственный // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. — 2015. — Т. 4, № 4. — С. 24–29.

Смирнова, Е. М. Фабричная медицина России в XIX — начале XX века / Е. М. Смирнова. — Текст : непосредственный // Манускрипт. — 2016. — № 4-1 (66). — С. 165–170.

Смоленская, О. А. История становления фабричной инспекции в Российской империи во второй половине XIX века / О. А. Смоленская. — Текст : непосредственный // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. — 2014. — № 4. — С. 242–246.

Смоленская, О. А. Правовая регламентация детского труда в фабрично-заводской промышленности России в 80–90-е гг. XIX в. / О. А. Смоленская. — Текст : непосредственный // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия «История. Политология. Экономика. Информатика». — 2007. — № 3. — С. 66–72.

Снесарёва, Н. В. Разработка фабричного и социального законодательства в освещении консервативной печати на рубеже XIX–XX вв. / Н. В. Снесарёва. — Текст : непосредственный // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «История и политические науки». — 2013. — № 5. — С. 68–73.

Собрание узаконений и распоряжений Правительства. — Санкт-Петербург : Тип. Правительствующего Сената, 1913. — Текст : непосредственный. Сталинградская правда. — 1953, 25 февр. — Текст : непосредственный.

Суслов, М. Г. Рабочее законодательство XIX века как фактор социальной стабильности общества / М. Г. Суслов. — Текст : непосредственный // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2010. — № 3. — С. 26–29.

Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. — [2-е изд.]. — Москва : Московское науч. изд-во, 1918. — 224 с. — Текст : непосредственный.

Ташбекова, И. Ю. Государственная и общественная деятельность по образованию несовершеннолетних рабочих в России в конце XIX — начале XX в. / И. Ю. Ташбекова, А. Л. Боренштейн. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы российского права. — 2009. — № 1. — С. 50–55.

Тимшина, К. А. Проблемы правового регулирования трудового договора / К. А. Тимшина. — Текст : непосредственный // Концерпт. — 2016. — Т. 11. — С. 1341–1345.

Третья всероссийская конференция профессиональных союзов (с приложением резолюций Второй всероссийской конференции профессиональных союзов). — Петроград : Т-во А. Ф. Маркс, 1917. — Текст : непосредственный.

Троцкий, Л. Д. Фабричная инспекция и децентрализованная помпадурия / Л. Д. Троцкий. — Текст : непосредственный // Троцкий Л. Д. Сочинения. — Москва ; Ленинград, 1926. — Сер. 2, Т. 4. — С. 70–77.

Труды Первого всероссийского съезда фабричных врачей и представителей фабрично-заводской промышленности, изданные Правлением Московского общества фабричных врачей : [в 2 томах] / под редакцией Д. И. Орлова. — Москва, 1910. — Т. 2. — Текст : непосредственный.

Туган-Барановский, М. И. Избранное. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историческое развитие русской фабрики в XIX веке / М. И. Туган-Барановский. — Москва : Наука, 1997. — 735 с. — Текст : непосредственный.

Тютрюмов, Р. А. Фабричное законодательство в России / Р. А. Тютрюмов. — Москва : Польза, 1908. — 117 с. — Текст : непосредственный.

Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1885 года. — Санкт-Петербург : Тип. М. Стасюлевича, 1886. — 714 с. — Текст : непосредственный.

Хейсин, М. Л. Закон 2 июня и государственное страхование рабочих от несчастных случаев / М. Л. Хейсин. — Текст : непосредственный // Труды Первого всероссийского съезда фабричных врачей и представителей фабрично-заводской промышленности. — Москва, 1910. — Т. 1.

Шебзухова, Ф. Х. Российское законодательство: проблема продолжительности рабочего дня (конец XIX — начало XX в.) / Ф. Х. Шебзухова. — Текст : непосредственный // Вестник Адыгейского государственного университета. — 2006. — № 3. — С. 31–32.

Шельмагин, И. И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России 1900–1917 / И. И. Шельмагин. — Москва : Гос. изд-во юрид. лит, 1952. — 319 с. — Текст : непосредственный.

Шельмагин, И. И. Фабрично-заводское законодательство в России (2-я половина XIX века) / И. И. Шельмагин. — Москва : Юрид. изд-во, 1947. — 188 с. — Текст : непосредственный.

Шепелев, Л. Е. Царизм и буржуазия во второй половине XIX века. Проблемы торгово-промышленной политики / Л. Е. Шепелев. — Ленинград : Наука, 1981. — 274 с. — Текст : непосредственный.

Шмаков, М. В. Без борьбы нет победы : избранные выступления и публикации (2002–2009 годы) / М. В. Шмаков ; составитель В. О. Корнеев. — Москва : ИД «АТиСО», 2009. — Текст : непосредственный.

Эльяссон, Л. С. Устав о промышленности в сводном продолжении 1906 года / Л. С. Эльяссон. — Текст : непосредственный // Право. Ежегодная юридическая газета. — 1907. — № 38. — С. 2450–2459.

Яковенко, К. А. История разработки правовых основ охраны труда рабочих табачной промышленности в России в конце XIX — начале XX в. / К. А. Яковенко. — Текст : непосредственный // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. — 2015. — Т. 3, № 4. — С. 138–143.

Янжул, И. И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва: материалы для истории русского рабочего вопроса и фабричного законодательства / И. И. Янжул. — Санкт-Петербург : Тип. АО Брокгауз-Ефрон, 1907. — 229 с. — Текст : непосредственный.

Янжул, И. И. Фабричный быт Московской губернии. Отчет за 1882–1883 гг. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Московского округа / И. И. Янжул. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киришаума, 1884. — 277 с. — Текст : непосредственный.

НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

8.6% of workers in the EU experienced work-related health problems: Results from the Labour Force Survey 2007 ad hoc module on accidents at work and work-related health problems / Eurostat. Statistics in focus. 63/2009. — Текст : электронный // European Commission : [an official website of the European Union]. — URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5283817/KS-SF-09-063-EN.PDF/10b62d3b-e4dd-403f-b337-af6ffd3de8de> (дата обращения: 23.08.2024).

A 4-year intervention to increase adoption of safer dairy farming work practices / L. J. Chapman, C. M. Brunette, B. T. Karsh [et al.]. — Текст : непосредственный // American Journal of Industrial Medicine. — 2011. — № 54 (3). — P. 232–243.

A controlled case study of supervisor training to optimize response to injury in the food processing industry / W. S. Shaw, M. M. Robertson, R. K. McLellan [et al.]. — Текст : непосредственный // Work. — 2006. — № 26. — P. 107–114.

A controlled trial of an educational program to prevent low back injuries / L. H. Daltroy, M. D. Iversen, M. G. Larson [et al.]. — Текст : непосредственный // New England Journal of Medicine. — 1997. — № 337 (5). — P. 322–328.

A cross-validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach / D. C. Seo, M. R. Torabi, E. H. Blair, N. T. Ellis. — Текст : непосредственный // Journal of Safety Research. — 2004. — № 35 (4). — P. 427–445.

A data-based evaluation of the relationship between occupational safety and operating performance / V. Anthony, P. Mark, B. Michael, D. Ajay. — Текст : непосредственный // *The Journal of SH & E Research*. — 2007, Spring. — Vol. 4, № 1. — P. 1–22.

A flexibility intervention to reduce the incidence and severity of joint injuries among municipal firefighters / J. C. Hilyer, K. C. Brown, A. T. Sirles, L. Peoples. — Текст : непосредственный // *Journal of Occupational Medicine*. — 1990. — № 32 (7). — P. 631–637.

A multifaceted public health approach to statewide aviation safety / N. A. Mode, M. B. O'Connor, G. A. Conway, R. D. Hill. — Текст : непосредственный // *American Journal of Industrial Medicine*. — 2012. — № 55 (2). — P. 176–186.

A new estimate of the impact of OSHA inspections on manufacturing injury rates, 1998–2005 / A. M. Haviland, R. M. Burns, W. B. Gray [et al.]. — Текст : непосредственный // *American Journal of Industrial Medicine*. — 2012. — № 55 (11). — P. 964–975.

A Pilot intervention to promote walking and wellness and to improve the health of college faculty and staff / D. J. Haines, L. Davis, P. Rancour [et al.]. — Текст : непосредственный // *J Am Coll Health*. — 2007. — № 55 (4). — P. 219–225.

A prospective randomized trial of two safety peripheral intravenous catheters / B. Prunet, E. Meaudre, A. Montcriol [et al.]. — Текст : непосредственный // *Anesthesia and Analgesia*. — 2008. — № 107. — P. 155–158.

A randomised controlled study to evaluate the effectiveness of targeted occupational health and safety consultation or inspection in Ontario manufacturing workplaces / S. Hogg-Johnson, L. Robson, D. C. Cole [et al.]. — Текст : непосредственный // *Occupational and Environmental Medicine*. — 2012. — № 69 (12). — P. 890–900.

A randomized crossover investigation of a back pain and disability prevention program: Possible mechanisms of change / C. S. Donaldson, L. M. Stanger, M. W. Donaldson, J. Cram. — Текст : непосредственный // *Journal of Occupational Rehabilitation*. — 1993. — № 3. — P. 83–94.

A randomized, controlled intervention of machine guarding and related safety programs in small metal-fabrication businesses / D. L. Parker, L. M. Brosseau, Y. Samant [et al.]. — Текст : непосредственный // *Public Health Reports*. — 2009. — № 124 (Suppl. 1). — P. 90–100.

A search strategy for occupational health intervention studies / J. Verbeek, J. Salmi, I. Pasternack, M. Jauhiainen [et al.]. — Текст : непосредственный // *Occupational and Environmental Medicine*. — 2005. — № 62. — P. 682–687.

A systematic review of controlled clinical trials on the prevention of back pain in industry / M. N. Van Poppel, B. W. Koes, T. Smid, L. M. Bouter. — Текст : непосредственный // *Occupational and Environmental Medicine*. — 1997. — № 54 (12). — P. 841–847.

A systematic review of the effectiveness of occupational health and safety training / L. S. Robson, C. M. Stephenson, P. A. Schulte [et al.]. — Текст : непосредственный // *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. — 2012. — № 38 (3). — P. 193–208.

A training programme for prevention of occupational exposure to bloodborne pathogens: Impact on knowledge, behaviour and incidence of needle stick injuries among student nurses in Changsha, People's Republic of China / H. H. Wang, K. Fennie, G. P. He, J. Burgess, A. B. Williams. — Текст : непосредственный // *Journal of Advanced Nursing*. — 2003. — № 41 (2). — P. 187–194.

Adermon, A. Gig-jobs: Stepping stones or dead ends? / A. Adermon, L. Hensvik. — Текст : электронный // *Labour Economics*. — 2022. — № 76. — Article 102171. — URL: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102171> (дата обращения: 16.07.2024).

Administrative and behavioral interventions for workplace violence prevention / C. W. Runyan, R. C. Zakocs, C. Zwerling [et al.]. — Текст : непосредственный // *American Journal of Preventive Medicine*. — 2000. — № 18 (4). — P. 116–127.

Alhaique, D. Union struggles for working environment control in Italy from the postwar period to the 1970s / D. Alhaique, F. Carnevale, G. Marri [et al.]. — Текст : непосредственный // *Contributions to the History of Occupational and Environmental Prevention*. — Amsterdam : Elsevier, 1999. — P. 353–366.

Allender, S. Competing discourses of workplace health / S. Allender, D. Colquhoun, P. Kelley. — Текст : непосредственный // *Journal for the Social Study of Health, Illness and Medicine*. — 2011. — № 10 (1). — P. 75–93.

An evaluation of a weightlifting belt and back injury prevention training class for airline baggage handlers / C. R. Reddell, J. J. Congleton, H. R. Dale, J. F. Montgomery. — Текст : непосредственный // *Applied Ergonomics*. — 1992. — № 23. — P. 319–329.

An inclusive digital economy for people with disabilities. — Текст : электронный // *International Labour Organisation* : [сайт]. — 2021. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_769852.pdf (дата обращения: 16.07.2024).

Analysis of the determinants of workplace occupational safety and health practice in a selection of EU Member States. — Текст : электронный // *EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work)* : [сайт]. — 2013. — URL: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view> (дата обращения: 30.08.2024).

Are regulations effective in reducing construction injuries? An analysis of the Italian context / E. Farina, A. Bena, O. Pasqualini, G. Costa. — Текст : непосредственный // *Occupational and Environmental Medicine*. — 2013. — № 70 (9). — P. 611–616.

Armstrong, M. A handbook of human resource management practice. (10th Ed.) / M. Armstrong. — London : Kogan Page Limited, 2006. — Текст :

электронный // URL: <https://www.defence.lk/upload/ebooks/A%20Handbook%20of%20HRM%20Practices%20-%20Michael%20Armstrong.pdf> (дата обращения: 21.08.2024).

Artificial intelligence, platform work and gender equality. — Текст : электронный // European Institute for Gender Equality : [сайт]. — 2021, 9 Dec. — URL: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality?language_content_entity=en (дата обращения: 16.07.2024).

Artificial intelligence, platform work and gender equality. — Текст : электронный // European Institute for Gender Equality : [сайт]. — 2022, 27 Jan. — URL: <https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality-report> (дата обращения: 16.07.2024).

Assessment of occupational safety and health programs in small businesses / E. Barbeau, C. Roelofs, R. Youngstrom [et al.]. — Текст : непосредственный // American Journal of Industrial Medicine. — 2004. — № 45. — P. 371–379.

Assessment, elimination and substantial reduction of occupational risks. — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2009. — URL: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TEWE09001ENC/view> (дата обращения: 30.08.2024).

Azar-Cavanagh, M. Effect of the introduction of an engineered sharps injury prevention device on the percutaneous injury rate in healthcare workers / M. Azar-Cavanagh, P. Burdt, J. Green-McKenzie. — Текст : непосредственный // Infection Control and Hospital Epidemiology. — 2007. — № 28. — P. 165–170.

Baglioni, G. Employee participation: The way ahead / G. Baglioni. — Текст : непосредственный // Quality of Work and Employee Involvement in Europe. — The Hague : Kluwer Law Int., 2002. — P. 247–256.

Bell, J. L. Changes in logging injury rates associated with use of feller-bunchers in West Virginia / J. L. Bell. — Текст : непосредственный // Journal of Safety Research. — 2002. — Vol. 33, № 4. — P. 463–471.

Bell, J. L. Evaluating the effectiveness of a logger safety training program / J. L. Bell, S. T. Grushecky. — Текст : непосредственный // Journal of Safety Research. — 2006. — Vol. 37, № 1. — P. 53–61.

Bérestégui, P. Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review / P. Bérestégui. — Текст : электронный // The European Trade Union Institute : [сайт]. — 2021. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-02/> (дата обращения: 16.07.2024).

Best Practice in Interventions for the Prevention and Management of Work-Related Stress and Workplace Violence and Bullying / S. Leka, M. Vartiainen, J. Hassard [et al.]. — Текст : электронный // Leka S., Cox T., Zwetsloot G. The European Framework for Psychosocial Risk Management. — Nottingham, 2008. — URL: https://www.researchgate.net/publication/284500204_The_European_framework_for_psychosocial_risk_management_PRIMA-EF (дата обращения: 26.08.2024).

Better effect of the use of a needle safety device in combination with an interactive workshop to prevent needle stick injuries / H. F. van der Molen, K. A. H. Zwinderman, J. K. Sluiter, M. H. W. Frings-Dresen. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2011. — № 49 (8–9). — P. 1180–1186.

Biagi, M. Quality of Work and Employee Involvement in Europe / M. Biagi. — The Hague : Kluwer Law Int., 2002. — 315 p. — Текст : непосредственный.

Birnbaum, D. Needlestick injuries among critical care nurses before and after adoption of universal precautions or body substance isolation / D. Birnbaum. — Текст : непосредственный // Journal of Healthcare Materiel Management. — 1993. — Vol. 11, № 8. — P. 38–42.

Boden, L. I. The Changing Structure of Work: Implications for Workplace Health and Safety in the US / L. I. Boden, E. A. Spieler, G. R. Wagner. — Текст : электронный // Future of Work Symposium : US Department of Labour : [сайт]. — 2016, 7 March. — URL: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/legacy/files/Future_of_work_the_implications_for_workplace_health_and_safety.pdf (дата обращения: 16.07.2024).

Boden, L. I. The Occupational Safety and Health Administration at 50 — the Failure to Improve Workers' Compensation / L. I. Boden. — Текст : электронный // AJPJH : [сайт]. — 2019, 21 dec. — № 110 (5). — P. 638–639. — URL: <https://ajph.aphapublications.org/doi/full/10.2105/AJPJH.2019.305549> (дата обращения: 16.07.2024).

Bratton, J. Human resource management: theory and practice / J. Bratton, J. Gold. — London : Macmillan Press, 1999. — 408 p. — Текст : непосредственный.

Briggs, C. S. The effect of supermaximum security prisons on aggregate levels of institutional violence / C. S. Briggs, J. L. Sundt, T. C. Castellano. — Текст : непосредственный // Criminology. — 2003. — № 41 (4). — P. 1341–1376.

Bull, N. Mandatory use of eye protection prevents eye injuries in the metal industry / N. Bull. — Текст : непосредственный // Occupational Medicine. — 2007. — № 57 (8). — P. 605–606.

Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks. — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2014. — URL: https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view (дата обращения: 30.08.2024).

Cappelli, P. Do “High-Performance” Work Practices Improve Establishment-Level Outcomes? / P. Cappelli, D. Neumark. — Текст : электронный // ILR Review : [сайт]. — 2001. — № 54 (4). — P. 737–775. — URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001979390105400401> (дата обращения: 16.07.2024).

Carrivick, P. J. Effectiveness of a workplace risk assessment team in reducing the rate, cost, and duration of occupational injury / P. J. Carrivick, A. H. Lee, K. K. Yau. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational and Environmental Medicine. — 2002. — № 44 (2). — P. 155–159.

Champoux, D. Occupational health and safety management in small size enterprises: An overview of the situation and avenues for intervention and research / D. Champoux, J. P. Brun. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2003. — № 41. — P. 301–318.

Chapman, L. J. A seven-year intervention to diffuse economic innovations with safety benefits to Wisconsin dairy farmers / L. J. Chapman, C. M. Brunette, A. D. Taveira. — Текст : непосредственный // *Journal of Agricultural Safety and Health*. — 2013. — № 19 (3). — P. 147–162.

Cheng, A. S. The effect of individual job coaching and use of health threat in a job-specific occupational health education program on prevention of work-related musculoskeletal back injury / A. S. Cheng, E. P. Chan. — Текст : непосредственный // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. — 2009. — № 51 (12). — P. 1413–1421.

Choudhry, R. M. The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art / R. M. Choudhry, D. Fang, S. Mohamed. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2007. — № 45 (10). — P. 993–1012.

Christopher, J. Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A meta-analytic review / J. Christopher, M. Conner. — Текст : непосредственный // *British Journal of Social Psychology*. — 2001. — № 40 (4). — P. 471–499.

Circadian alertness simulator for fatigue risk assessment in transportation: Application to reduce frequency and severity of truck accidents / M. Moore-Ede, A. Heitmann, R. Guttkuhn [et al.]. — Текст : непосредственный // *Aviation, Space, and Environmental Medicine*. — 2004. — № 75 (3). — P. 107–118.

Cochrane handbook for systematic reviews of interventions / Editors J. P. T. Higgins, S. Green. — Chichester, West Sussex ; Hoboken : Wiley-Blackwell, 2008. — 680 p. — Текст : непосредственный.

Commission for the Social Determinants of Health, Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health, Final Report of the Commission on Social Determinants of Health. — Geneva : World Health Organisation, 2008. — 246 p. — Текст : непосредственный.

Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2004/37/EC on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work. — Текст : электронный // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. — 2016. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2016:0152:FIN> (дата обращения: 16.07.2024).

Commission Staff Working Document Impact Assessment Report Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council On improving working conditions in platform work. — Текст : электронный // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. — 2021. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0396%2801%29> (дата обращения: 16.07.2024).

Communication from the Commission on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020, Brussels, 6 June 2014. — Текст : электронный // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52014DC0332> (дата обращения: 16.07.2024).

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. — Текст : электронный // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. — 2012, 12 Dec. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52012DC0746> (дата обращения: 16.07.2024).

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions. Brussels, 2022. — Текст : электронный // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0700> (дата обращения: 16.07.2024).

Communication from the Commission: Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002–2006 / Commission for the European Communities. — Brussels, 2002. — Текст : электронный // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52002DC0118&from=GA> (дата обращения: 23.08.2024).

Compliance to a Workplace Violence Prevention Program in small businesses / A. C. Peek, C. Casteel, L. Mineschian [et al.]. — Текст : непосредственный // American Journal of Preventive Medicine. — 2004. — № 26. — P. 276–283.

Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union. — Текст : электронный // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. — 2012, 26 Oct. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> (дата обращения: 16.07.2024).

Continued progress in the prevention of nail gun injuries among apprentice carpenters: What will it take to see wider spread injury reductions? / H. J. Lipscomb, J. Nolan, D. Patterson, J. Dement. — Текст : непосредственный // Journal of safety research. — 2010. — № 41 (3). — P. 241–245.

Contributing factors in construction accidents / R. A. Haslam, S. A. Hide, A. G. Gibb [et al.]. — Текст : непосредственный // Applied Ergonomics. — 2005. — № 36. — P. 401–415.

Cooper, D. Behavioral Safety Interventions: A review of process design factors / D. Cooper. — Текст : непосредственный // Professional Safety. — 2009. — № 54 (2). — P. 36–45.

Core strength: A new model for injury prediction and prevention / W. F. Peate, G. Bates, K. Lunda [et al.]. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational Medicine and Toxicology. — 2007. — № 2. — P. 3–9.

Council Decision of 22 July 2003 setting up an Advisory Committee on Safety and Health at Work (Text with EEA relevance). — Текст : электронный //

EUR-Lex : [an official website of the European Union]. — 2003, 22 July. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003D0913%2801%29> (дата обращения: 16.07.2024).

Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. — Текст : электронный // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. — 1989. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391> (дата обращения: 16.07.2024).

Cox, S. J. Behavioural safety and accident prevention: Short-term “fad” or sustainable “fix”? Trans IChemE, Part B / S. J. Cox, B. M. Jones. — Текст : электронный // Process Safety and Environmental Protection. — 2006. — № 84 (3). — P. 164–170. — URL: <https://doi.org/10.1205/psep.05186> (дата обращения: 22.08.2024).

Cox, T. Interventions to control stress at work in hospital staff / T. Cox, R. Randall, A. Griffiths. — Norwich : HSE Books, 2002. — 159 p. — Текст : непосредственный.

Cox, T. Research on work related stress / T. Cox, A. Griffiths, E. Rial González. — Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2000. — 167 p. — Текст : непосредственный.

Cox, T. Stress research and stress management: Putting theory to work, Health and Safety. — Executive Baltimore : Univ. Park Press, 1978. — 212 p. — Текст : непосредственный.

Cox, T. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice / T. Cox, A. Griffiths. — Текст : непосредственный // Evaluation of Human Work. — [3rd edn]. — London : CRS Press, 2005. — P. 553–571.

Creating safer and healthier workplaces: Role of organizational factors and job characteristics / H. S. Shannon, L. S. Robson, J. E. M. Sale. — Текст : непосредственный // American Journal of Industrial Medicine. — 2001. — № 40. — P. 319–334.

Culturally relevant model program to prevent and reduce agricultural injuries / D. L. Helitzer, G. Hathorn, J. Benally, C. Ortega. — Текст : непосредственный // Journal of Agricultural Safety and Health. — 2014. — № 20. — P. 175–198.

Cunningham, T. R. Using goal setting, task clarification, and feedback to increase the use of the hands-free technique by hospital operating room staff / T. R. Cunningham, J. Austin. — Текст : непосредственный // Journal of Applied Behavior Analysis. — 2007. — № 40 (4). — P. 673–677.

da Costa, B. R. Stretching to reduce work-related musculoskeletal disorders: A systematic review / B. R. da Costa, E. R. Vieira. — Текст : непосредственный // Journal of Rehabilitation Medicine. — 2008. — № 40 (5). — P. 321–328.

Davis, R. M. BMJ bans “accidents” / R. M. Davis, B. Pless. — Текст : непосредственный // BMJ. — 2001. — P. 1320–1321.

Dawson, P. Occupational health and safety management in organizations: a review / P. Dawson, M. Zanko. — Текст : непосредственный // International Journal of Management Reviews. — 2011. — № 14 (3). — P. 328–344.

Dedobbeleer, N. A safety climate measure for construction sites / N. Dedobbeleer, F. Beland. — Текст : непосредственный // Journal of Safety Research. — 1991. — № 22. — P. 97–103.

Degrype, C. Worrying Trends in the New European Governance / Ch. Degrype, Ph. Pochet. — Текст : электронный // The European Trade Union Institute : [сайт]. — 2011. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/C3%2012%20Social%20Development%202011%20Web%20version%20EN.pdf> (дата обращения: 16.07.2024).

DeJoy, D. M. Behavior change versus culture change: Divergent approaches to managing workplace safety / D. M. DeJoy. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2005. — № 43. — P. 105–129.

DeRoo, L. A. A systematic review of farm safety interventions / L. A. DeRoo, R. H. Rautiainen. — Текст : непосредственный // American Journal of Preventive Medicine. — 2000. — № 18 (4). — P. 51–62.

DerSimonian, R. Meta-analysis in clinical trials / R. DerSimonian, N. Laird. — Текст : непосредственный // Controlled Clinical Trials. — 1986. — № 7. — P. 177–188.

Developing the Management Standards approach within the context of common health problems in the workplace: A Delphi study / T. Cox, M. Karanika-Murray, A. Griffiths [et al.]. — Norwich : HSE Books, 2009. — 74 p. — Текст : непосредственный.

Development of AMSTAR: A measurement tool to assess systematic reviews. — Текст : электронный // BMC Medical Research Methodology : [сайт]. — 2007, 15 Feb. — URL: <https://bmcmedresmethodol.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2288-7-10> (дата обращения: 23.08.2024).

Di Martino, V. Preventing violence and harassment in the workplace / V. Di Martino, H. Hoel, C. L. Cooper ; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. — Текст : электронный // University Library Mannheim : [сайт]. — 2003. — URL: <https://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/02/ef02109en.pdf> (дата обращения: 23.08.2024).

Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: a review. — Текст : электронный // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. — 2021, 12 Oct. — URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-review> (дата обращения: 16.07.2024).

Do drug-free workplace programs prevent occupational injuries? Evidence from Washington State / T. M. Wickizer, B. Kopjar, G. Franklin, J. Joesch. — Текст : непосредственный // Health Services Research. — 2004. — № 39 (1). — P. 91–110.

Drivers and barriers for psychosocial risk management. — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2012. — URL: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/drivers-barriers-psy-chosocial-risk-management-esener> (дата обращения: 30.08.2024).

Dyreborg, J. “Safety matters have become too important for management to leave it up to the workers” — The Nordic OSH model between implicit and explicit frameworks / J. Dyreborg. — Текст : непосредственный // Nordic Journal of Working Life Studies. — 2011. — № 1 (1). — P. 135–160.

Eaton, A. The effectiveness of health and committees: Results of a survey of public-sector workplaces / A. Eaton, T. Nocerino. — Текст : непосредственный // Industrial Relations. — 2000. — № 39. — P. 265–290.

Economic benefit of the PHLAME wellness programme on firefighter injury / K. S. Kuehl, D. L. Elliot, L. Goldberg [et al.]. — Текст : непосредственный // Occupational Medicine. — 2013. — № 63 (3). — P. 203–209.

Educational interventions for the prevention of eye injuries / A. Shah, K. Blackhall, K. Ker, D. Patel. — Текст : электронный // LSHTM Research Online : [сайт]. — 2009. — URL: https://researchonline.lshtm.ac.uk/id/eprint/4669/1/Shah_et_al-2009-The_Cochrane_library.pdf (дата обращения: 27.08.2024).

Effect of a nurse back injury prevention intervention on the rate of injury compensation claims / P. J. Martin, J. T. Harvey, J. F. Culvenor, W. R. Payne. — Текст : непосредственный // Journal of safety research. — 2009. — № 40 (1). — P. 13–19.

Effect of transfer, lifting, and repositioning (TLR) injury prevention program on musculoskeletal injury among direct care workers / T. R. Black, S. M. Shah, A. J. Busch [et al.]. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational and Environmental Hygiene. — 2011. — Vol. 8, № 4. — P. 226–235.

Effectiveness of behaviour based safety interventions to reduce accidents and injuries in workplaces: Critical appraisal and meta-analysis / S. Tuncel, H. Lotlikar, S. Salem, N. Daraiseh. — Текст : непосредственный // Theoretical Issues in Ergonomics Science. — 2006. — № 7 (3). — P. 191–209.

Effectiveness of community health workers for promoting use of safety eye-wear by Latino farm workers / L. Forst, S. Lacey, H. Y. Chen [et al.]. — Текст : непосредственный // American Journal of Industrial Medicine. — 2004. — № 46 (6). — P. 607–613.

Effectiveness of crime prevention through environmental design in reducing criminal activity in liquor stores: A pilot study / C. Casteel, C. Peek-Asa, J. Howard, J. F. Kraus. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational and Environmental Medicine. — 2004. — № 46 (5). — P. 450–458.

Effectiveness of education and problem solving work group on nursing practices to prevent needlestick and sharp injury / J. Srikrajang, C. Pochamarn, J. Chit-treecheur [et al.]. — Текст : непосредственный // Journal of the Medical Association of Thailand. — 2005. — № 88 (Suppl. 10). — P. 115–119.

Effectiveness of occupational injury prevention policies in Spain / F. G. Benavides, A. M. Garcia, M. Lopez-Ruiz [et al.]. — Текст : непосредственный // *Public Health Reports*. — 2009. — № 124 (Suppl. 1). — P. 180–187.

Effectiveness of the training program for workers at construction sites of the high-speed railway line between Torino and Novara: Impact on injury rates / A. Bena, P. Berchiolla, M. E. Coffano [et al.]. — Текст : непосредственный // *American Journal of Industrial Medicine*. — 2009. — № 52 (12). — P. 965–972.

Effects of premium discount on workers' compensation claims in agriculture in Finland / R. H. Rautiainen, J. N. Ledolter, L. Sprince [et al.]. — Текст : непосредственный // *American Journal of Industrial Medicine*. — 2005. — № 48 (2). — P. 100–109.

Effects of the Occupational Safety and Health Administration's control of hazardous energy (lockout/tagout) standard on rates of machinery-related fatal occupational injury / M. T. Bulzacchelli, J. S. Vernick, D. W. Webster, P. S. Lees. — Текст : непосредственный // *Injury Prevention*. — 2007. — № 13 (5). — P. 334–338.

Effects of traditional sit-up training versus core stabilization exercises on short-term musculoskeletal injuries in US Army soldiers: A cluster randomized trial / J. D. Childs, D. S. Teyhen, P. R. Casey [et al.]. — Текст : непосредственный // *Physical Therapy*. — 2010. — № 90. — P. 1404–1412.

Efficacy of the North American guidelines for children's agricultural tasks in reducing childhood agricultural injuries / A. Gadomski, S. Ackerman, P. Burdick, P. Jenkins. — Текст : непосредственный // *American Journal of Public Health*. — 2006. — № 96 (4). — P. 722–727.

Efficiency of overhead ceiling lifts in reducing musculoskeletal injury among carers working in long-term care institutions / H. Alamgir, S. Yu, C. Fast [et al.]. — Текст : непосредственный // *Injury*. — 2008. — № 39 (5). — P. 570–577.

Estimating the costs of work-related accidents and ill-health: An analysis of European data sources. — Текст : электронный // *EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work)* : [сайт]. — 2012. — URL: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/estimating-cost-work-relatedaccidents-and-ill-health-analysis/view> (дата обращения: 16.07.2024).

Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission. — Текст : электронный // *University of Pittsburgh* : [сайт]. — 2013, 8 July. — URL: <http://aei.pitt.edu/42633> (дата обращения: 16.07.2024).

European Parliament resolution of 25 November 2015 on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020. — Текст : электронный // *EUR-Lex* : [an official website of the European Union]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52015IP0411> (дата обращения: 16.07.2024).

European Social Dialogue on psychosocial risks at work — benefits and challenges / M. Ertel, U. Stilianow, S. Iavicoli [et al.]. — Текст : непосредственный // *European Journal of Industrial Relations*. — 2010. — P. 169–183.

European statistics on accidents at work: Methodology / Eurostat. Office for Official Publications of the European Communities. Theme 3: Population and Social Conditions. — Luxembourg, 1999. — Текст : электронный // University of Pittsburgh : [сайт]. — URL: <https://aei.pitt.edu/75814/1/methodology.1998.pdf> (дата обращения: 23.08.2024).

European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks — Managing safety and health at work. — Текст : электронный // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. — 2010. — URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-managing-safety-and-health-work> (дата обращения: 16.07.2024).

European Survey on Working Conditions. — Dublin, 1996. — Текст : электронный // Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) : [сайт]. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-working-conditions-survey-1996> (дата обращения: 23.08.2024).

Eurostat: Accidents at work by sex, age and severity (NACE Rev. 2 activity A, C–N). — Текст : электронный // European Commission : [an official website of the European Union]. — 2023, 5 Oct. — URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HSW_MI01__custom_1705207/default/table?lang=en (дата обращения: 16.07.2024).

Eurostat: Accidents at work statistics. — Текст : электронный // European Commission : [an official website of the European Union]. — 2017. — URL: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics (дата обращения: 30.08.2024).

Evaluating safety management and culture interventions to improve safety: Effective intervention strategies / A. R. Hale, F. W. Guldenmund, P. L. C. H. van Loenhout, J. I. H. Oh. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2010. — № 48. — P. 1026–1035.

Evaluating the impact of an intervention to reduce injuries among loggers in West Virginia, 1999–2007 / P. Mujuru, J. C. Helmkamp, M. Mutambudzi [et al.]. — Текст : непосредственный // *Journal of Agricultural Safety and Health*. — 2009. — № 15 (1). — P. 75–88.

Evaluating the implementation of health and safety innovations under a regulatory context: A collective case study of Ontario’s safer needle regulation / A. Chambers, C. A. Mustard, C. Breslin [et al.]. — Текст : непосредственный // *Implementation Science*. — 2013. — № 8 (1). — P. 9.

Evaluation of a comprehensive slip, trip and fall prevention programme for hospital employees. — Текст : непосредственный // *Ergonomics*. — 2008. — № 51 (12). — P. 1906–1925.

Evaluation of a nationally funded state-based programme to reduce fatal occupational injuries / C. C. Menendez, D. Castillo, K. Rosenman [et al.]. — Текст :

непосредственный // Occupational and Environmental Medicine. — 2012. — № 69 (11). — P. 810–814.

Evaluation of a policy to reduce youth tractor crashes on public roads / B. V. Marlenga, C. Doty, R. L. Berg, J. G. Linneman. — Текст : непосредственный // Injury Prevention. — 2006. — № 12 (1). — P. 46–51.

Evaluation of policy and practice to promote mental health in the workplace in Europe. Final report. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — 2014. — URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en> (дата обращения: 16.07.2024).

Evaluation of the effectiveness of occupational injury prevention programs at the company level / M. Lopez-Ruiz, J. M. Martinez, J. M. Gil [et al.]. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2013. — № 51 (1). — P. 250–256.

Evaluation of the effectiveness of portable ceiling lifts in a new long-term care facility / A. Miller, C. Engst, R. B. Tate, A. Yassi. — Текст : непосредственный // Applied Ergonomics. — 2006. — № 37. — P. 377–385.

Evanoff, B. A. Effects of a participatory ergonomics team among hospital orderlies / B. A. Evanoff, P. C. Bohr, L. D. Wolf. — Текст : непосредственный // American Journal of Industrial Medicine. — 1999. — № 35 (4). — P. 358–365.

Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2007. — URL: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118> (дата обращения: 30.08.2024).

Exploring Stakeholders Perceptions on Social Policies, Infrastructures and Social Dialogue in relation to Psychosocial Risks / E. Natali, P. Deitingner, B. Rondinone, S. Iavicoli. — Текст : электронный // Leka S., Cox T., Zwetsloot G. The European Framework for Psychosocial Risk Management. — Nottingham, 2008. — URL: https://www.researchgate.net/publication/284500204_The_European_framework_for_psychosocial_risk_management_PRIMA-EF (дата обращения: 26.08.2024).

Falkner, G. Compliance in the Enlarged European Union / G. Falkner, O. Treib, E. Holzleithner. — London : Routledge, 2008. — 224 p. — Текст : непосредственный.

Farrington-Darby, T. Safety culture in railway maintenance / T. Farrington-Darby, L. Pickup, J. R. Wilson. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2005. — № 43. — P. 39–60.

Fatal falls in the US construction industry, 1990 to 1999 / J. Derr, L. Forst, H. Y. Chen, L. Congroy. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational and Environmental Medicine. — 2001. — № 43 (10). — P. 853–860.

Fellner, D. J. Increasing industrial safety practices and conditions through posted feedback / D. J. Fellner, B. Sulzer-Azaroff. — Текст : непосредственный // Journal of Safety Research. — 1984. — № 15 (1). — P. 7–21.

Fifth European Working Conditions Survey — Overview report. — Текст : электронный // Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living

and Working Conditions) : [сайт]. — 2012. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2015-10/ef1182en.pdf> (дата обращения: 23.08.2024).

Fifth European Working Conditions Survey. — Dublin, 2010. — Текст : электронный // Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) : [сайт]. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010> (дата обращения: 30.08.2024).

Fishbein, M. Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research / M. Fishbein, I. Ajzen. — Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1975. — 578 p. — Текст : непосредственный.

Gadd, S. Safety culture: A review of the literature / S. Gadd, A. M. Collins. — Текст : непосредственный // Sheffield: Health and Safety Laboratory, Human Factors Group. — 2002. — P. 8–30.

Garg, A. Long-term effectiveness of “zero-lift program” in seven nursing homes and one hospital / A. Garg. — Cincinnati, Ohio : U.S. Department of Health & Human Services Center for Disease Control and Prevention National Institute for Occupational Safety and Health, 1999. — URL: <https://www.researchgate.net/publication/237522953> (дата обращения: 23.08.2024). — Текст : электронный.

Glendon, A. I. Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction / A. I. Glendon, D. K. Litherland. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2001. — № 39. — P. 157–188.

Global Strategy on Occupational Safety and Health / ILO (International Labour Organisation). — Geneva, 2004. — Текст : электронный // Portál BOZP : [сайт]. — URL: https://portalbozp.cz/wp-content/uploads/2014/07/Global-strategy-on-occupational-safety-and-Health_ILO.pdf (дата обращения: 25.08.2024).

Gray, W. B. Do OSHA inspections reduce injuries? A panel analysis / W. B. Gray, J. T. Scholz. — Текст : электронный // NBER Working paper : [сайт]. — 1991. — URL: <https://www.nber.org/papers/w3774> (дата обращения: 23.08.2024).

Gray, W. B. The declining effects of OSHA inspections on manufacturing injuries: 1979 to 1998 / W. B. Gray, J. Mendeloff. — Текст : электронный // NBER Working paper : [сайт]. — 2002, Aug. — URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w9119/w9119.pdf (дата обращения: 23.08.2024).

Green paper: modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. — Текст : электронный // European Parliament : [сайт]. — 2006, 22 Nov. — URL: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com\(2006\)0708_com_com\(2006\)0708_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com(2006)0708_com_com(2006)0708_en.pdf) (дата обращения: 16.07.2024).

Gregersen, N. P. Road safety improvement in large companies. An experimental comparison of different measures / N. P. Gregersen, B. Brehmer, B. Moren. — Текст : непосредственный // Accident Analysis and Prevention. — 1996. — № 28 (3). — P. 297–306.

Grote, G. Understanding and assessing safety culture through the lens of organizational management of uncertainty / G. Grote. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2007. — № 45. — P. 637–652.

Guastello, S. J. Do we really know how well our occupational accident prevention programs work? / S. J. Guastello. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 1993. — № 16. — P. 445–463.

Guidance on risk assessment at work. — Текст : электронный // European Union : [an official website of the European Union]. — 1996. — URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1a3462b0-728c-4a2b-88f0-6c641b91a86f> (дата обращения: 23.08.2024).

Guidance on Work-related Stress: Spice of life or kiss of death? : Executive Summary. — Текст : электронный // EUR-Lex : [an official website of the European Union]. — 2002. — URL: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9f53b8c2-75a1-404a-851f-65d4b826d528.0005.02/DOC_2&format=PDF (дата обращения: 26.08.2024).

Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001) / ILO (International Labour Organisation). — Geneva, 2001. — Текст : электронный // AIMS : [сайт]. — URL: <https://www.aims.org.pk/wp-content/uploads/2014/08/ILO-OHS-Guidelines.pdf> (дата обращения: 25.08.2024).

Guldenmund, F. W. (Mis)understanding safety culture and its relationship to safety management / F. W. Guldenmund. — Текст : непосредственный // Risk analysis. — 2010. — № 30 (10). — P. 1466–1480.

Guldenmund, F. W. The nature of safety culture: A review of theory and research / F. W. Guldenmund. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2000. — № 34. — P. 215–257.

Guldenmund, F. W. Understanding and exploring safety culture / F. W. Guldenmund. — Oisterwijk : Uitgeverij Boxxpress, 2010. — 268 p. — Текст : непосредственный.

Haddon, W. The changing approach to the epidemiology, prevention, and amelioration of trauma: The transition to approaches etiologically rather than descriptively based / W. Haddon. — Текст : непосредственный // Phenomena of Trauma. — 1968. — P. 1431–1438.

Hale, A. R. Management and culture: The third age of safety. A review of approaches to organizational aspects of safety, health and environment / A. R. Hale, J. Hovden. — Текст : непосредственный // Occupational injury: Risk, prevention and intervention. — Taylor & Francis, 1998. — P. 129–165.

Hale, A. R. Method in your madness: system in your safety / A. R. Hale ; Delft University of Technology. — Текст : электронный // ResearchGate : [сайт]. — 2006. — URL: https://www.researchgate.net/publication/27351879_Method_in_your_madness_system_in_your_safety (дата обращения: 23.08.2024).

Hall, N. Does a structured neuromuscular training program reduce the incidence of lower limb injuries in NZDF army recruits? / N. Hall, M. Brown, M. Constantinou. — Elsevier, 2013. — P. 17. — Текст : непосредственный.

Harms-Ringdahl, L. Safety analysis in design — Evaluation of a case study / L. Harms-Ringdahl. — Текст : непосредственный // *Accident Analysis and Prevention*. — 1987. — № 19 (4). — P. 305–317.

Harpur, P. Gig workers with disabilities: Opportunities, challenges, and regulatory response / P. Harpur, P. Blanck. — Текст : электронный // *Journal of Occupational Rehabilitation*. — 2020. — Vol. 3. — P. 511–520. — URL: <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09937-4> (дата обращения: 16.07.2024).

Hayashino, Y. Systematic evaluation and comparison of statistical tests for publication bias / Y. Hayashino, Y. Noguchi, T. Fukui. — Текст : непосредственный // *Journal of Epidemiology*. — 2005. — № 15 (6). — P. 235–243.

Heinrich, H. W. Industrial accident prevention / H. W. Heinrich. — McGraw-Hill book Company, 1931. — 366 p. — Текст : непосредственный.

Herrick, R. Chapter 10. Industrial hygiene / R. Herrick, J. Dement. — Текст : непосредственный // Cullen M. Textbook of clinical occupational and environmental medicine. — Philadelphia : W. B. Saunders Co, 1994. — P. 169–193.

Hofmann, D. A. Health and safety in organizations: A multilevel perspective / D. A. Hofmann, L. E. Tetrick. — San Francisco : Jossey-Bass, 2003. — 427 p. — Текст : непосредственный.

Hofmann, D. A. High reliability process industries: Individual, micro, and macro organizational influences on safety performance / D. A. Hofmann, R. Jacobs, F. Landy. — Текст : непосредственный // *Journal of Safety Research*. — 1995. — № 26. — P. 131–149.

Hogan, D. A. The effect of manual handling training on achieving training transfer, employee's behaviour change and subsequent reduction of work-related musculoskeletal disorders: A systematic review / D. A. Hogan, B. A. Greiner, L. O'Sullivan. — Текст : непосредственный // *Ergonomics*. — 2014. — № 57 (1). — P. 93–107.

Hospital employee assault rates before and after enactment of the California / C. Casteel, C. Peek-Asa, M. Nocera [et al.]. — Текст : непосредственный // *Hospital Safety and Security Act. Annals of Epidemiology*. — 2009. — № 19 (2). — P. 125–133.

How has the crisis affected social legislation in Europe? / S. Laulom, E. Mazuyer, Ch. Teissier [et al.]. — Текст : электронный // The European Trade Union Institute : [сайт]. — 2012. — URL: <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/how-has-the-crisis-affected-social-legislation-in-europe> (дата обращения: 16.07.2024).

How many hours do Europeans work per week? — Текст : электронный // European Commission : [an official website of the European Union]. — 2018, 25 Jan. — URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20180125-1> (дата обращения: 16.07.2024).

How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress. — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) :

[сайт]. — 2002. — URL: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/309/view> (дата обращения: 23.08.2024).

Hsiao, H. Preventing falls from roofs: A critical review / H. Hsiao, P. Simonov. — Текст : непосредственный // *Ergonomics*. — 2001. — № 44. — P. 537–561.

Impact of a modern firefighting protective uniform on the incidence and severity of burn injuries in New York City firefighters / D. J. Prezant, K. J. Kelly, K. S. Malley [et al.]. — Текст : непосредственный // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. — 1999. — № 41 (6). — P. 469–479.

Impact of publicly sponsored interventions on musculoskeletal injury claims in nursing homes / R. M. Park, P. T. Bushnell, A. J. Bailer [et al.]. — Текст : непосредственный // *American Journal of Industrial Medicine*. — 2009. — № 52 (9). — P. 683–697.

Impact of road safety interventions on traffic-related occupational injuries in Spain, 2004–2010 / M. Lopez-Ruiz, J. M. Martinez, K. Perez [et al.]. — Текст : непосредственный // *Accident Analysis and Prevention*. — 2014. — № 66. — P. 114–119.

Impact of safety devices for preventing percutaneous injuries related to phlebotomy procedures in health care workers / A. Rogues, C. Verdun-Esquer, I. Buisson-Valles [et al.]. — Текст : непосредственный // *American Journal of Infection Control*. — 2004. — № 32 (8). — P. 441–444.

Impact of the OSHA trench and excavation standard on fatal injury in the construction industry / A. Suruda, B. Whitaker, D. Blowski, P. Philips [et al.]. — Текст : непосредственный // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. — 2002. — № 44 (10). — P. 902–905.

Improving construction site safety through leader-based safety communication / P. Kines, L. P. Andersen, K. L. Mikkelsen [et al.]. — Текст : непосредственный // *Journal of Safety Research*. — 2010. — № 41. — P. 399–406.

Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication / P. Kines, L. P. Andersen, S. Spangenberg [et al.]. — Текст : непосредственный // *Journal of Safety Research*. — 2010. — № 41 (5). — P. 399–406.

Improving occupational safety in a large industrial plant / B. Sulzer-Azaroff, B. Loafman, R. J. Merante, A. C. Hlavacek. — Текст : непосредственный // *Journal of Organizational Behavior Management*. — 1990. — № 11 (1). — P. 99–120.

Improving safety in small enterprises through an integrated safety management intervention / P. Kines, D. Andersen, L. P. Andersen [et al.]. — Текст : непосредственный // *Journal of Safety Research*. — 2013. — № 44. — P. 87–95.

Increasing compliance with protective eyewear to reduce ocular injuries in stone-quarry workers in Tamil Nadu, India: A pragmatic, cluster randomised trial of a single education session versus an enhanced education package delivered over six months / J. S. Adams, R. Raju, V. Solomon [et al.]. — Текст : непосредственный // *Injury*. — 2013. — № 44. — P. 118–125.

Influence of an injury reduction program on injury and fitness outcomes among soldiers / J. J. Knapik, S. H. Bullock, S. Canada Mikkelsen [et al.]. — Текст : непосредственный // *Injury Prevention*. — 2004. — № 10 (1). — P. 37–42.

Injuries in the Iowa Certified Safe Farm Study / R. H. Rautiainen, J. L. Lange, C. J. Hodne [et al.]. — Текст : непосредственный // *Journal of Agricultural Safety and Health*. — 2004. — № 10 (1). — P. 51–63.

Injury and fitness outcomes during implementation of physical readiness training / J. J. Knapik, K. G. Hauret, S. Arnold Mikkelsen [et al.]. — Текст : непосредственный // *International Journal of Sports Medicine*. — 2003. — № 24 (5). — P. 372–381.

Integrating worksite health protection and health promotion: A conceptual model for intervention and research / G. Sorensen, D. L. McLellan, E. L. Sabath [et al.]. — Текст : электронный // *Preventive Medicine*. — 2016, Oct. — Vol. 91. — P. 188–196. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0091743516302110> (дата обращения: 16.07.2024).

Interventions for preventing injuries in the agricultural industry / R. Rautiainen, M. M. Lehtola, L. M. Day [et al.]. — Текст : электронный // *Great Plains Center for Agricultural Health* : [сайт]. — 2008. — URL: <https://gpcah.public-health.uiowa.edu/wp-content/uploads/2016/12/Rautiainen-et-al-2008-Review-Ag-Interven.pdf> (дата обращения: 27.08.2024).

Interventions for preventing injuries in the construction industry (Review) / H. F. van der Molen, M. M. Lehtola, J. Lappalainen [et al.]. — Текст : непосредственный // *The Cochrane Library*. — 2008. — P. 1–25.

Interventions for preventing injuries in the construction industry (Review) / H. F. van der Molen, M. M. Lehtola, J. Lappalainen [et al.]. — Текст : непосредственный // *The Cochrane Library*. — 2013. — P. 1–44.

Interventions to prevent needle stick injuries among health care workers / H. F. van der Molen, K. A. H. Zwinderman, J. K. Sluiter, M. H. W. Frings-Dresen. — Текст : непосредственный // *Work*. — 2012. — № 41 (Suppl. 1). — P. 1969–1971.

Investment in workforce health: Exploring the implications for workforce safety climate and commitment / K. Mearns, L. Hope, M. T. Ford, L. E. Tetrick. — Текст : непосредственный // *Accident Analysis & Prevention*. — 2010. — № 42. — P. 1445–1454.

Jagger, J. Injuries from vascular access devices: high risk and preventable. Collaborative EPINet Surveillance Group / J. Jagger, M. B. Bentley. — Текст : непосредственный // *Journal of Intravenous Nursing*. — 1997. — № 20 (6 Suppl). — P. 33–39.

James, Ph. Regulating Health and Safety at Work: an Agenda for Change? / Ph. James, D. Walters. — Текст : электронный // *Institute of employment rights* : [сайт]. — 1999. — URL: <https://www.ier.org.uk/wp-content/uploads/Regulating-Health-and-Safety-at-Work-James-and-Walters.pdf> (дата обращения: 16.07.2024).

Jensen, S. L. Double gloving as self protection in abdominal surgery / S. L. Jensen, B. Kristensen, K. Fabrin. — Текст : непосредственный // *European Journal of Surgery*. — 1997. — № 163 (3). — P. 163–167.

Jinnah, H. A. Involving fathers in teaching youth about farm tractor seatbelt safety — A randomized control study / H. A. Jinnah, Z. Stoneman, G. Rains. — Текст : непосредственный // *Journal of Adolescent Health*. — 2014. — № 54 (3). — P. 255–261.

Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe : Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. — Текст : электронный // *European Union* : [сайт]. — 2003. — URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eba3e718-ec56-4da4-8b01-0c9101c8d4ac> (дата обращения: 16.07.2024).

Johnson, A. Examining the foundation—Were Herbert William Heinrich's theories valid, and do they still matter? / A. Johnson. — Текст : непосредственный // *SH-Safety and Health-National Safety Council*. — 2011. — № 184 (4). — P. 62.

Johnson, O. E. Effect of health education on the riding habits of commercial motorcyclists in Uyo, southern Nigeria / O. E. Johnson, E. T. Owoaje. — Текст : непосредственный // *West African Journal of Medicine*. — 2012. — № 31 (1). — P. 39–46.

Karasek, R. Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life / R. Karasek, T. Theorell. — N. Y., 1990. — URL: https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Healthy%20Work%3A%20Stress%2C%20Productivity%2C%20and%20the%20Reconstruction%20of%20Working%20Life&author=R.%20Karasek&publication_year=1990 (дата обращения: 16.07.2024). — Текст : электронный.

Kelly, E. L. Overload: How Good Jobs Went Bad and what We Can Do about it / E. L. Kelly, P. Moen. — Princeton Univ. Press, 2020. — URL: <https://chooser.crossref.org/?doi=10.1515%2F9780691230801> (дата обращения: 16.07.2024). — Текст : электронный.

Kim, P. The cost-effectiveness of a back education program for firefighters: A case study / P. Kim, J. A. Hayden, S. A. Mior. — Текст : непосредственный // *Journal of the Canadian Chiropractic Association*. — 2004. — № 48 (1). — P. 13–19.

Kim, S. Digital industrial accidents: A case study of the mental distress of platform workers in South Korea / S. Kim, M. Kang, J. Pak. — Текст : электронный // *International Journal of Social Welfare*. — 2022. — № 31 (3). — P. 355–367. — URL: <https://doi.org/10.1111/ijsw.12522> (дата обращения: 16.07.2024).

Kineke, J. E. The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work / J. E. Kineke. — Текст : электронный // *Boston College International and Comparative Law Review*. — 1991, 1 Dec. — № 14 (1). — P. 213–224. — URL: <https://lira.bc.edu/work/ns/e05296c6-d97c-41be-aa87-53c264dd9a59> (дата обращения: 16.07.2024).

Kjellen, U. Prevention of accidents through experience feedback / U. Kjellen. — London : Taylor & Francis, 2000. — 424 p. — Текст : непосредственный.

Kogi, K. Work improvement and occupational safety and health management systems: Common features and research needs / K. Kogi. — Текст : непосредственный // *Industrial Health*. — 2002. — № 40. — P. 121–133.

Kombo, D. K. Proposal and Thesis Writing: An Introduction / D. K. Kombo, D. L. A. Tromp. — Nairobi : Paulines Publications Africa ; Don Bosco Printing Press, 2008. — 168 p. — Текст : непосредственный.

Krause, T. R. Long-term evaluation of a behavior-based method for improving safety performance: A meta-analysis of 73 interrupted time-series replications / T. R. Krause, K. J. Seymour, K. C. M. Sloat. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 1999. — № 32. — P. 1–18.

Krause, T. R. The behavior-based approach to proactive accident investigation / T. R. Krause, L. R. Russel. — Текст : непосредственный // *Professional Safety*. — 1994. — № 39. — P. 22–26.

Kristensen, T. S. Intervention studies in occupational epidemiology / T. S. Kristensen. — Текст : непосредственный // *Occupational and Environmental Medicine*. — 2005. — № 62. — P. 205–210.

Laitinen, H. A new-generation safety contest in the construction industry. A long-term evaluation of a real-life intervention / H. Laitinen, K. Paivarinta. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2010. — № 48. — P. 680–686.

Laitinen, H. The effects of feedback and goal setting on safety performance at two construction sites / H. Laitinen, I. Ruohomaki. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 1996. — № 24 (1). — P. 61–73.

Laitinen, H. The validity of the TR safety observation method on building construction / H. Laitinen, M. Marjamaki, K. Paivarinta. — Текст : непосредственный // *Accident Analysis & Prevention*. — 2003. — № 31. — P. 463–472.

Lambert, S. J. Schedule unpredictability among early career workers in the US labor market: a national snapshot / S. J. Lambert, P. J. Fugiel, J. R. Henly. — Текст : электронный // *The Employment Instability, Family Well-Being, and Social Policy Network*. — Chicago : Univ. of Chicago, 2014. — URL: https://www.researchgate.net/profile/Susan-Lambert-3/publication/264038022_Schedule_Unpredictability_among_Early_Career_Workers_in_the_US_Labor_Market_A_National_Snapshot/links/00b7d53c928d9cd374000000/Schedule-Unpredictability-among-Early-Career-Workers-in-the-US-Labor-Market-A-National-Snapshot.pdf (дата обращения: 16.07.2024).

Lanoie, P. The impact of occupational safety and health regulation on the risk of workplace accidents: Quebec, 1983–1987 / P. Lanoie. — Текст : непосредственный // *Journal of Human Resources*. — 1992. — № 27 (4). — P. 643–660.

Lavender, S. A. Can a new behaviorally oriented training process to improve lifting technique prevent occupationally related back injuries due to lifting? / S. A. Lavender, E. P. Lorenz, G. B. Andersson. — Текст : непосредственный // *Spine*. — 2007. — № 32. — P. 487–494.

Leffer, M. Implementation of a physician-organized wellness regime (POWR) enforcing the 2007 NFPA standard 1582: Injury rate reduction and as-

sociated cost savings / M. T. Leffer, Grizzell. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational and Environmental Medicine. — 2010. — № 52 (3). — P. 336–339.

Leka, S. The European Framework for Psychosocial Risk Management / S. Leka, T. Cox, G. Zwetsloot. — Nottingham, 2008. — Текст : электронный // ResearchGate : [сайт]. — URL: https://www.researchgate.net/publication/284500204_The_European_framework_for_psychosocial_risk_management_PRIMA-EF (дата обращения: 26.08.2024).

Leka, S. Work organisation and stress / S. Leka, A. Griffiths, T. Cox. — Geneva, 2003. — Текст : электронный // World Health Organisation : [сайт]. — URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf?sequence=1> (дата обращения: 26.08.2024).

Levi, L. Preventing work stress / L. Levi. — Reading : Addison-Wesley, 1981. — 182 p. — Текст : непосредственный.

Levi, L. Stress in industry: Causes, effects and prevention / L. Levi. — Geneva : International Labour Office, 1984. — 70 p. — Текст : непосредственный.

Levine, D. I. Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss / D. I. Levine, M. W. Toffel, M. S. Johnson. — Текст : непосредственный // Science. — 2012. — № 336 (6083). — P. 907–911.

Lewin, K. Frontiers in group dynamics. Concepts, method and reality in social science; social equilibria and social change / K. Lewin. — Текст : непосредственный // Human Relations. — 1947. — № 1. — P. 5–38.

Lingard, H. Understandings of occupational health and safety risk control in small business construction firms: Barriers to implementing technological controls / H. Lingard, N. Holmes. — Текст : непосредственный // Construction Management and Economics. — 2001. — № 19 (2). — P. 217–226.

Lipscomb, H. J. Effectiveness of interventions to prevent work-related eye injuries / H. J. Lipscomb. — Текст : непосредственный // American Journal of Preventive Medicine. — 2000. — № 18 (4). — P. 27–32.

Lipscomb, H. J. Work-related falls among union carpenters in Washington State before and after the Vertical Fall Arrest Standard / H. J. Lipscomb, L. Li, J. Dement. — Текст : непосредственный // American Journal of Industrial Medicine. — 2003. — № 44 (2). — P. 157–165.

Lipsey, M. W. Practical meta-analysis / M. W. Lipsey, D. B. Wilson. — Thousand Oaks : Sage Publications, 2001. — 247 p. — Текст : непосредственный.

Lisa, A. D. A systematic review of farm safety interventions / A. D. Lisa, H. R. Risto. — Текст : непосредственный // American Journal of Preventive Medicine. — 2000. — № 18 (4). — P. 51–62.

Logasakthi, K. A study on employee health, safety and welfare measures of chemical industry in the view of Salem Region / K. Logasakthi, K. Rajagopal. — Текст : непосредственный // International Journal of Research in Business Management. — 2013. — № 1 (1). — P. 1–10.

Lund, J. Accident prevention. Presentation of a model placing emphasis on human, structural and cultural factors / J. Lund, L. E. Aaro. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2004. — № 42. — P. 271–324.

Luthans, F. Organizational behavior modification and beyond. An operant and social learning approach / F. Luthans, R. Kreitner. — Scott, Foresman and Company, 1985. — 246 p. — Текст : непосредственный.

Mackay, C. J. “Management Standards” and work-related stress in the UK: Policy background and science / C. J. Mackay. — Текст : непосредственный // *Work & Stress*. — 2004. — № 18 (2). — P. 91–112.

Management of occupational safety and health: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2012. — URL: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/management-of-occupational-safety-and-health-analysis-of-data-from-the-esener/view> (дата обращения: 30.08.2024).

Management of psychosocial risks at work. — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2012. — URL: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/management-psychosocial-risks-esener> (дата обращения: 30.08.2024).

Manuele, F. A. Incident investigation: Our methods are flawed / F. A. Manuele. — Текст : непосредственный // *Professional Safety*. — 2014. — № 59 (10). — P. 34–43.

Mattila, M. Promoting job safety in building: An experiment on the behavioral analysis approach / M. Mattila, M. Hyoedynamaa. — Текст : непосредственный // *Journal of Occupational Accidents*. — 1988. — № 9 (4). — P. 255–267.

McAfee, R. B. The use of incentives/feedback to enhance workplace safety: A critique of the literature / R. B. McAfee, A. R. Winn. — Текст : непосредственный // *Journal of Safety Research*. — 1989. — № 20 (1). — P. 7–19.

Mearns, K. Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments / K. S. Mearns, M. Whitaker, R. Flin. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2003. — № 41. — P. 641–680.

Measuring safety climate: Identifying the common features / R. Flin, K. Mearns, P. O’Connor, R. Bryden. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2000. — № 34. — P. 177–192.

Mehrdad, R. Effects of training course on occupational exposure to bloodborne pathogens: A controlled interventional study / R. Mehrdad, M. Meshki, G. Pouryagub. — Текст : непосредственный // *International Journal of Preventive Medicine*. — 2013. — № 4 (11). — P. 1136–1142.

Menendez, M. The impact of safety representatives on occupational health — a European perspective, Report 107 / M. Menendez, J. Benach, L. Vogel. — Brussels, 2009. — Текст : электронный // The European Trade Union Institute : [сайт]. — URL: https://www.etui.org/sites/default/files/Report_107_EN.pdf (дата обращения: 26.08.2024).

Mental health expenditures: association with workplace incivility and bullying among hospital patient care workers / E. L. Sabbath, J. A. R. Williams, L. I. Boden [et al.]. — Текст : электронный // Journal of Occupational and Environmental Medicine. — 2018, Aug. — URL: https://journals.lww.com/joem/abstract/2018/08000/mental_health_expenditures_association_with.10.aspx (дата обращения: 16.07.2024).

Miller, P. Why employers spend money on employee health: Interviews with occupational health and safety professionals from British industry / P. Miller, C. Haslam. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2009. — № 47. — P. 163–169.

Miller, T. R. Effectiveness and benefit-cost of peer-based workplace substance abuse prevention coupled with random testing / T. R. Miller, E. Zaloshnja, R. S. Spicer. — Текст : непосредственный // Accident Analysis and Prevention. — 2007. — № 39 (3). — P. 565–573.

Misumi, J. Action research on group decision making and organisation development / J. Misumi. — Текст : непосредственный // Social Psychology. — Berlin : VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften, 1982. — P. 94–98.

Möhlmann, M. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy / M. Möhlmann, L. Zalmanson. — Текст : электронный // ResearchGate : [сайт]. — 2017, Dec. — URL: https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers'_autonomy (дата обращения: 16.07.2024).

Monforton, C. An impact evaluation of a federal mine safety training regulation on injury rates among US stone, sand, and gravel mine workers: An interrupted time-series analysis / C. Monforton, R. Windsor. — Текст : непосредственный // American Journal of Public Health. — 2010. — № 100 (7). — P. 1334–1340.

Morgeson, F. P. The structure and function of collective constructs: Implications for multilevel research and theory development / F. P. Morgeson, D. A. Hofmann. — Текст : непосредственный // Academy of Management Review. — 1999. — № 24. — P. 249–265.

Muchinsky, P. M. Psychology applied to work: an introduction to industrial and organizational psychology / P. M. Muchinsky. — [3rd ed.]. — Pacific Grove : Brooks/Cole Publishing Company, 1990. — 625 p. — Текст : непосредственный.

Mullen, J. Safety leadership: A longitudinal study of the effects of transformational leadership on safety outcomes / J. Mullen, E. K. Kelloway. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational and Organizational Psychology. — 2009. — № 82 (2). — P. 253–272.

Musculoskeletal injuries among hospital patient care staff before and after implementation of patient lift and transfer equipment / A. L. Schoenfisch, H. J. Lipscomb, L. A. Pompeii [et al.]. — Текст : непосредственный // Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. — 2013. — № 39 (1). — P. 27–36.

Nahrgang, J. D. Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes /

J. D. Nahrgang, F. P. Morgeson, D. A. Hofmann. — Текст : непосредственный // Journal of Applied Psychology. — 2011. — № 96. — P. 71–94.

National Surveillance of Psychosocial Risk Factors in the Workplace: An International Overview / M. F. Dollard, N. Skinner, M. R. Tuckey, T. Bailey. — Текст : непосредственный // Work & Stress. — 2007. — № 21. — P. 1–29.

Needle-stick injuries in Isfahan, Iran: Quality improvement / S. Mobasherizadeh, A. Ebneshahidi, M. Rahimi [et al.]. — Текст : непосредственный // BMC Proceedings. — 2011. — № 29 (Suppl 6). — P. 221.

Nichols, T. Trade Unions, Institutional Mediation and Industrial Safety: Evidence from the UK / T. Nichols, D. Walters, A. Tasiran. — Текст : непосредственный // Journal of Industrial Relations. — 2007. — № 49 (2). — P. 211–225.

Nielsen, K. J. Improving safety culture through the health and safety organization: A case study / K. J. Nielsen. — Текст : непосредственный // Journal of Safety Research. — 2014. — № 48. — P. 7–17.

Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for measuring occupational safety climate / P. Kines, J. Lappalainen, K. L. Mikkelsen [et al.]. — Текст : непосредственный // International Journal of Industrial Ergonomics. — 2011. — № 41. — P. 634–646.

Occupational safety and health enforcement tools for preventing occupational diseases and injuries / C. Mischke, J. H. Verbeek, T. Morata [et al.] ; Cochrane Database of Systematic Reviews. — Текст : электронный // ResearchGate : [сайт]. — 2013. — URL: https://www.researchgate.net/publication/256332371_Occupational_safety_and_health_enforcement_tools_for_preventing_occupational_diseases_and_injuries (дата обращения: 26.08.2024).

Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023. — Текст : электронный // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. — 2023. — URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf (дата обращения: 16.07.2024).

Occupational stress, safety and health: Conceptual framework and principles for effective prevention interventions / B. Israel, A. Baker, L. M. Gondenhar, C. Heaney. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational Health Psychology. — 1996. — № 1 (3). — P. 261–286. — Текст : непосредственный.

Parker, D. A framework for understanding the development of organizational safety culture / D. Parker, M. Lawrie, P. Hudson. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2006. — № 44. — P. 551–562.

Passfield, J. “No lift” patient handling policy implementation and staff injury rates in a public hospital / J. Passfield, E. Marshall, R. Adams. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational Health and Safety : Australia and New Zealand. — 2003. — № 19 (1). — P. 73–85.

Petticrew, M. Systematic reviews in the social science: A practical guide / M. Petticrew, H. Roberts. — Padstow, Cornwall, United Kingdom : Blackwell Publishing, 2006. — 336 p. — Текст : непосредственный.

Phillips, E. K. Percutaneous injuries before and after the needlestick safety and prevention act / E. K. Phillips, M. R. Conaway, J. C. Jagger. — Текст : непосредственный // *New England Journal of Medicine*. — 2012. — № 366 (7). — P. 670–671.

Pidd, K. How effective is drug testing as a workplace safety strategy? A systematic review of the evidence / K. Pidd, A. M. Roche. — Текст : непосредственный // *Accident Analysis & Prevention*. — 2014. — № 71. — P. 154–165.

Platform workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey / A. Pesele, M. C. Urzi Brancati, E. Fernandez Macias [et al.]. — Текст : электронный // *European Commission* : [an official website of the European Union]. — 2018, 26 June. — URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157> (дата обращения: 16.07.2024).

Ponce Del Castillo, A. Occupational safety and health in the EU: back to basics / A. Ponce Del Castillo. — Текст : электронный // *The European Trade Union Institute* : [сайт]. — 2016. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Char%205.pdf> (дата обращения: 16.07.2024).

Porru, S. An effectiveness evaluation of a multifaceted preventive intervention on occupational injuries in foundries: A 13-year follow-up study with interrupted time series analysis / S. Porru, S. Calza, C. Arici. — Текст : непосредственный // *International Archives of Occupational and Environmental Health*. — 2011. — № 84 (8). — P. 867–876.

Prevention of farm injuries in Denmark / K. Rasmussen, O. Carstensen, J. M. Lauritsen [et al.]. — Текст : непосредственный // *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. — 2003. — № 29 (4). — P. 288–296.

Prevention of traumatic nail gun injuries in apprentice carpenters: Use of population-based measures to monitor intervention effectiveness / H. J. Lipscomb, J. Nolan, D. Patterson, J. Dement. — Текст : непосредственный // *American Journal of Industrial Medicine*. — 2008. — № 51 (10). — P. 719–727.

Prevention of work related eye injuries: Long term assessment of the effectiveness of a multicomponent intervention among metal workers / G. Mancini, A. Baldasseroni, G. Laffi [et al.]. — Текст : непосредственный // *Occupational and Environmental Medicine*. — 2005. — № 62 (12). — P. 830–835.

Provision and perception of occupational health in small and medium-sized enterprises in Sheffield, United Kingdom / L. M. Bradshaw, D. Fishwick, A. D. Curran, F. Eskin. — Текст : непосредственный // *Occupational Medicine*. — 2001. — № 51 (1). — P. 39–44.

Psychosocial factors at work: recognition and control : report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health / ILO (International Labour Organisation). — Geneva : International Labour Organisation, 1986. — 81 p. — Текст : непосредственный.

Psychosocial risks in Europe: prevalence and strategies for prevention. — Текст : электронный // *EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at*

Work) : [сайт]. — 2012. — URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view> (дата обращения: 30.08.2024).

Psychosocial stress at work doubles the risk of type 2 diabetes in middle-aged women: evidence from the Whitehall II study / A. Heraclides, T. D. Chandola, R. Witte, E. J. Brunner. — Текст : непосредственный // *Diabetes Care*. — 2009. — Vol. 32, № 12. — P. 2230–2235.

Quintana, R. A task-delineated safety approach for slip, trip and fall hazards / R. Quintana. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 1999. — № 33 (1–2). — P. 31–45.

Rahmandad, H. If higher pay is profitable, why is it so rare? Modeling competing strategies in mass market services / H. Rahmandad, Z. Ton. — Текст : электронный // *Organisation Science*. — 2020. — Vol. 31, № 5. — URL: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/orsc.2019.1347> (дата обращения: 16.07.2024).

Rasmussen, J. Risk management in a dynamic society: A modelling problem / J. Rasmussen. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 1997. — № 27. — P. 183–213.

Ray, P. S. Efficacy of the components of a behavioral safety program / P. S. P. Ray, A. Bishop, M. Q. Wang. — Текст : непосредственный // *International Journal of Industrial Ergonomics*. — 1997. — № 19 (1). — P. 19–29.

Reason, J. Managing the risks of organizational accidents / J. Reason. — Routledge, 1997. — 272 p. — Текст : непосредственный.

Reber, R. A. Improving safety performance with goal setting and feedback / R. A. Reber, J. A. Wallin, J. S. Chhokar. — Текст : непосредственный // *Human Performance*. — 1990. — № 3. — P. 51–61.

Reddy, S. G. Assessing the effect of long-term availability of engineering controls on needlestick injuries among health care workers: A 3-year preimplementation and postimplementation comparison / S. G. Reddy, R. J. Emery. — Текст : непосредственный // *American Journal of Infection Control*. — 2001. — № 29 (6). — P. 425–427.

Reducing accidents using goal setting and feedback: A field study / D. Cooper, R. A. Phillips, V. J. Sutherland, P. J. Makin. — Текст : непосредственный // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. — 1994. — № 67 (3). — P. 219–240.

Reichers, A. E. Climate and culture: An evolution of constructs / A. E. Reichers, B. Schneider. — Текст : непосредственный // *Organizational climate and culture*. — Jossey-Bass, 1990. — P. 5–39.

Reilly, B. Unions, safety committees and workplace injuries / B. Reilly, P. Paci, P. Holl. — Текст : непосредственный // *British Journal of Industrial Relations*. — 1995. — № 33 (2). — P. 273–288.

Research on changing world of work (working paper). — Текст : электронный // *EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work)* : [сайт]. —

2002. — URL: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/205/view> (дата обращения: 23.08.2024).

Research on work-related stress. — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2000. — URL: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view> (дата обращения: 23.08.2024).

Richter, A. Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures / A. Richter, C. Koch. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2004. — № 42. — P. 703–722.

Risk taking tendency among construction workers / J. A. Landeweerd, I. J. M. Urlings, A. H. J. De Jong [et al.]. — Текст : непосредственный // Journal of occupational accidents. — 1990. — № 11. — P. 183–196.

Rivara, F. P. Prevention of falls in the construction industry: Evidence for program effectiveness / F. P. Rivara, D. C. Thompson. — Текст : непосредственный // American Journal of Preventive Medicine. — 2000. — № 18 (4). — P. 23–26.

Rivara, F. P. Systematic reviews of injury-prevention strategies for occupational injuries: An overview / F. P. Rivara, D. C. Thompson. — Текст : непосредственный // American Journal of Preventive Medicine. — 2000. — № 18 (4). — P. 1–3.

Robens, L. Safety and Health at Work: Report of the Committee, 1970–72 / L. Robens. — London : HMSO, 1972. — 218 p. — Текст : непосредственный.

Rogers, B. Evaluation of interventions to prevent needlestick injuries in health care occupations / B. Rogers, L. Goodno. — Текст : непосредственный // American Journal of Preventive Medicine. — 2000. — № 18 (4). — P. 90–98.

Rogers, E. M. Diffusion of innovations / E. M. Rogers. — [4th ed.]. — The Free Press, 2003. — 550 p. — Текст : непосредственный.

Roozeboom, M. B. Monitoring psychosocial risks at work / M. B. Roozeboom, I. Houtman, S. Van den Bossche. — Текст : непосредственный // The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. — Nottingham, 2008. — P. 17–36.

Rothschild, M. L. Carrots, sticks, and promises: A conceptual framework for the management of public health and social issue behaviors / M. L. Rothschild. — Текст : непосредственный // Social Marketing Quarterly. — 2000. — № 6 (4). — P. 86–114.

Rundmo, T. Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro / T. Rundmo. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2000. — № 34. — P. 47–59.

Saari, J. Safety interventions: International perspectives / J. Saari. — Текст : непосредственный // Occupational injury: Risk, prevention and intervention. — Taylor & Francis, 1998. — P. 179–194.

Saari, J. The effect of positive feedback on industrial housekeeping and accidents: A long-term study at a shipyard / J. Saari, M. Nasanen. — Текст : непосредственный // International Journal of Industrial Ergonomics. — 1989. — № 4 (3). — P. 201–211.

Sachez-Meca, J. Effect-size indices for dichotomized outcomes in meta-analysis / J. Sachez-Meca, F. Marin-Martines, S. Chacon-Moscoco. — Текст : непосредственный // *Psychological Methods*. — 2003. — № 8 (4). — P. 448–467.

Sadayappan, M. Systematic review of feedback mechanism improving safety in dynamic and static industry / M. Sadayappan, F. A. Moaued. — Текст : непосредственный // *Journal of SH&E Research*. — 2011. — № 6. — P. 1–25.

Safety interventions for the prevention of accidents at work: A protocol / J. Dyreborg, H. Lipscomb, O. Olsen [et al.]. — Текст : непосредственный // *Campbell Systematic Reviews*. — 2015. — № 11. — P. 1–70.

Safety management systems and safety culture in aircraft maintenance organisations / N. McDonald, S. Corrigan, S. Daly, S. Cromie. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2000. — № 34. — P. 151–176.

Salminen, S. Safety climate in Finnish and Swedish-speaking companies / S. Salminen, A. Seppälä. — Текст : непосредственный // *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. — 2005. — № 11. — P. 389–397.

Santaweasuk, S. Effects of an injury and illness prevention program on occupational safety behaviors among rice farmers in Nakhon Nayok Province, Thailand / S. Santaweasuk, R. S. Chapman, W. Siriwong. — Текст : непосредственный // *Risk Management and Healthcare Policy*. — 2014. — № 7. — P. 51–60.

Sass, R. Workplace health and safety: report from Canada / R. Sass. — Текст : непосредственный // *International Journal of Health Services*. — 1986. — № 16 (4). — P. 565–582.

Satzer, R. Stress — Mind — health: The START procedure for the risk assessment and risk management of work-related stress / R. Satzer. — Текст : электронный // *EconStor* : [сайт]. — 2009. — URL: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/116634/1/hbs_arbp_174.pdf (дата обращения: 27.08.2024).

Scalpel safety in the operative setting: A systematic review / A. M. Watt, M. Patkin, M. J. Sinnott [et al.]. — Текст : непосредственный // *Surgery*. — 2010. — № 147 (1). — P. 98–106.

Schein, E. H. Organizational culture and leadership / E. H. Schein. — Jossey-Bass, 2004. — Текст : электронный // *Entrorger* : [сайт]. — URL: <https://entrorgger-anndefrenne.com/wp-content/uploads/2021/04/ORGANIZATIONAL-CULTURE-Organizational-Culture-and-Leadership-3rd-Edition.pdf> (дата обращения: 27.08.2024).

Schneider, B. On the etiology of climates / B. Schneider, A. E. Reichers. — Текст : непосредственный // *Personnel Psychology*. — 1983. — № 36. — P. 19–39.

Schneider, B. Organizational climate and culture / B. Schneider, M. G. Ehrhart, W. H. Macey. — Текст : непосредственный // *Annual Review of Psychology*. — 2013. — № 64. — P. 361–388.

Schömann, I. Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse? / I. Schömann. — Текст : электронный // *The Europe-*

an Trade Union Institute : [сайт]. — 2014. — URL: <https://www.etui.org/publications/working-papers/labour-law-reforms-in-europe-adjusting-employment-protection-legislation-for-the-worse> (дата обращения: 16.07.2024).

Scott Geller, E. Psychological science and safety / E. Scott Geller. — Текст : непосредственный // Current Directions in Psychological Science. — 2011. — № 20. — P. 109–114.

Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks — Technical report. — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2015. — URL: https://oshwiki.eu/images/7/77/Esen2_Technical_Report.pdf (дата обращения: 30.08.2024).

Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) : Overview Report: Managing Safety and Health at Work. — Текст : электронный // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. — 2016. — URL: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/ESENER%20II%20-%20Overview.pdf> (дата обращения: 16.07.2024).

Sharps injury reduction using a sharps container with enhanced engineering: A 28 hospital nonrandomized intervention and cohort study / T. Grimmond, S. Bylund, C. Anglea [et al.]. — Текст : непосредственный // American Journal of Infection Control. — 2010. — № 38 (10). — P. 799–805.

Sixth European Working Conditions Survey: 2015. — Текст : электронный // Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) : [сайт]. — 2015. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (дата обращения: 23.08.2024).

Skinner, B. F. Contingencies of reinforcement / B. F. Skinner. — Appleton-Century-Crofts, 1969. — 319 p. — Текст : непосредственный.

Slavin, R. E. Best evidence synthesis: An intelligent alternative to meta-analysis / R. E. Slavin. — Текст : непосредственный // Journal of Clinical Epidemiology. — 1995. — № 48 (1). — P. 9–18.

Smollen, P. Evaluation of a programme designed to reduce occupational exposures from steel-winged butterfly needles in the clinical setting / P. Smollen. — Текст : непосредственный // Australian Infection Control. — 2004. — № 9 (2). — P. 47–55.

Stajkovic, A. D. Differential effects of incentive motivators on work performance / A. D. Stajkovic, F. Luthans. — Текст : непосредственный // Academy of Management Journal. — 2001. — № 4. — P. 580–590.

Statistical analysis of Socio-economic costs of accidents at work in the European Union / Eurostat. Office for Official Publications of the European Communities. Theme 3: Population and social conditions. — Luxembourg, 2004. — Текст : электронный // European Commission : [an official website of the European Union]. — URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/5832069/KS-CC-04-006-EN.PDF/1af31b4a-037e-4f60-af83-4afe5a199df4> (дата обращения: 23.08.2024).

Stojanovic, M. D. Preventing ACL injuries in team-sport athletes: A systematic review of training interventions / M. D. Stojanovic, S. M. Ostojic. — Текст : непосредственный // *Research in Sports Medicine*. — 2012. — № 20 (3–4). — P. 223–238.

Sulzer-Azaroff, B. Industrial safety hazard reduction through performance feedback / B. M. Sulzer-Azaroff, C. de Santamaria. — Текст : непосредственный // *Journal of Applied Behavior Analysis*. — 1980. — № 13 (2). — P. 287–295.

Systematic reviews in health care / P. P. Glasziou, L. Irwig, C. Bain, G. Collett. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2001. — 148 p. — Текст : непосредственный.

Systematic reviews of workplace injury interventions: What are we missing? / H. J. Lipscomb, L. A. Pompeii, D. I. Myers [et al.]. — Текст : непосредственный // *La Medicina del Lavoro*. — 2009. — № 100. — P. 247–257.

Takala, J. Eliminating occupational cancer in Europe and globally / J. Takala. — Текст : электронный // The European Trade Union Institute : [сайт]. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP%202015-10-Eliminating%20occupational%20cancer%20Web%20version.pdf> (дата обращения: 16.07.2024).

Teaching and social support — Effects on knowledge, attitudes, and behaviors to prevent low-back injuries in industry / L. H. Daltroy, M. D. Iversen, M. G. Larson [et al.]. — Текст : непосредственный // *Health Education Quarterly*. — 1993. — № 20. — P. 43–62.

The construction of the Öresund Link between Denmark and Sweden: The effect of a multifaceted safety campaign / S. Spangenberg, K. L. Mikkelsen, P. Kines [et al.]. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2002. — № 40 (5). — P. 457–465.

The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes / A. M. Williamson, A.-M. Feyer, D. Cairns, D. Biancotti. — Текст : непосредственный // *Safety Sciences*. — 1997. — № 25. — P. 15–27.

The effect of ergonomic interventions in healthcare facilities on musculoskeletal disorders / K. Fujishiro, J. L. Weaver, C. A. Heaney [et al.]. — Текст : непосредственный // *American Journal of Industrial Medicine*. — 2005. — № 48 (5). — P. 338–347.

The effectiveness of a needleless intravenous connection system: An assessment by injury rate and user satisfaction / L. W. Lawrence, G. L. Delclos, S. A. Felknor [et al.]. — Текст : непосредственный // *Infection Control & Hospital Epidemiology*. — 1997. — № 18 (3). — P. 175–182.

The effectiveness of interventions for preventing injuries in the construction industry: A systematic review / M. M. Lehtola, H. F. van der Molen, J. Lappalainen [et al.]. — Текст : непосредственный // *American Journal of Preventive Medicine*. — 2008. — № 35 (1). — P. 77–85.

The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review / L. S. Robson, J. A. Clarke, K. Cullen [et al.]. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2007. — № 45. — P. 329–353.

The Fourth Working Conditions Survey. — Dublin, 2007. — Текст : электронный // Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) : [сайт]. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2007/fourth-european-working-conditions-survey> (дата обращения: 23.08.2024).

The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework / G. Sorensen, J. T. Dennerlein, S. E. Peters [et al.]. — Текст : электронный // Social Science & Medicine. — 2021, Jan. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953620308121?via%3Dihub#cebib0010> (дата обращения: 16.07.2024).

The global burden due to occupational injury / M. Concha-Barrientos, D. I. Nelson, M. Fingerhut [et al.]. — Текст : непосредственный // American Journal of Industrial Medicine. — 2005. — № 48. — P. 470–481.

The impact of a workplace-based weight loss program on work-related outcomes in overweight male shift workers / P. J. Morgan, C. E. Collins, R. C. Plotnikoff [et al.]. — Текст : непосредственный // Journal of Occupational and Environmental Medicine. — 2012. — № 54 (2). — P. 122–127.

The impact of multifocused interventions on sharps injury rates at an acute-care hospital / R. R. Gershon, L. Pearse, M. Grimes [et al.]. — Текст : непосредственный // Infection Control and Hospital Epidemiology. — 1999. — № 20 (12). — P. 806–811.

The impact of regulatory enforcement and consultation visits on workers' compensation claims incidence rates and costs, 1999–2008 / M. Foley, Z. J. Fan, E. Rauser, B. Silverstein. — Текст : непосредственный // American Journal of Industrial Medicine. — 2012. — № 55 (11). — P. 976–990.

The importance of commitment, communication, culture and learning for the implementation of the zero accident vision in companies / G. Zwetsloot, P. Kines, R. Ruotsala [et al.]. — Текст : непосредственный // Safety Science. — 2017. — № 96. — P. 22–32.

The Safe Teen Work Project: A study to reduce cutting injuries among young and inexperienced workers / L. Banco, G. Lapidus, J. Monopoli, R. Zavoski. — Текст : непосредственный // American Journal of Industrial Medicine. — 1997. — Vol. 3, № 5. — P. 619–622.

The struggle for health at work: the Italian workers' model of the 1970s as a source of inspiration. — Текст : электронный // The European Trade Union Institute : [сайт]. — 2016, 15 Febr. — URL: <https://www.etui.org/topics/health-safety-working-conditions/news-list/the-struggle-for-health-at-work-the-italian-workers-model-of-the-1970s-as-a-source-of-inspiration> (дата обращения: 16.07.2024).

The three-year economic benefits of a ceiling lift intervention aimed to reduce healthcare worker injuries / R. Chhokar, C. Engst, A. Miller [et al.]. — Текст : непосредственный // Applied Ergonomics. — 2005. — № 36 (2). — P. 223–229.

The Use of Occupational Safety and Health Management Systems in the Member States of the European Union. — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2009. — URL: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/307> (дата обращения: 23.08.2024).

Tompa, E. Systematic review of the prevention incentives of insurance and regulatory mechanisms for occupational health and safety / E. Tompa, S. Trevithick, C. McLeod. — Текст : непосредственный // *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. — 2007. — № 33 (2). — P. 85–95.

Toward an Expanded Focus for Occupational Safety and Health: A Commentary / P. A. Schulte, G. Delclos, S. A. Felknor [et al.]. — Текст : электронный // MDPI — Publisher of Open Access Journals. — 2019, 6 Dec. — URL: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/24/4946> (дата обращения: 16.07.2024).

Use of safety devices and the prevention of percutaneous injuries among healthcare workers / V. Valls, M. S. Lozano, R. Yanez [et al.]. — Текст : непосредственный // *Infection Control & Hospital Epidemiology*. — 2007. — № 28 (12). — P. 1352–1360.

Using an intravenous catheter system to prevent needlestick injury / D. Sossai, V. Puro, L. Chiappatoli [et al.]. — Текст : непосредственный // *Nursing Standard*. — 2010. — № 24 (29). — P. 42–46.

Vassie, L. Health and safety management in UK and Spanish SMEs: A comparative study / L. Vassie, J. M. Tomas, A. Oliver. — Текст : непосредственный // *Journal of Safety Science*. — 2000. — № 31 (1). — P. 35–43.

Vaughan, D. The challenger launch decision: Risky technology, culture, and deviance at NASA / D. Vaughan. — The University of Chicago Press, 1996. — 575 p. — Текст : непосредственный.

Vogel, L. Barroso I: a 5-year standstill on health and safety at work / L. Vogel. — Текст : электронный // The European Trade Union Institute : [сайт]. — 2010. — URL: https://www.etui.org/sites/default/files/HESAmag_02_UK_p6-11.pdf (дата обращения: 16.07.2024).

Vredenburg, A. G. Organisational safety: Which management practices are most effective? / A. G. Vredenburg. — Текст : непосредственный // *Journal of Safety Research*. — 2002. — № 33. — P. 259–276.

Walker, D. Health and safety management in small enterprises: an effective low cost approach / D. Walker, R. Tait. — Текст : непосредственный // *Safety Science*. — 2004. — № 42. — P. 69–83.

Warburton, A. L. Effectiveness of toughened glassware in terms of reducing injury in bars: A randomised controlled trial / A. L. Warburton, J. P. Shepherd. — Текст : непосредственный // *Injury Prevention*. — 2000. — № 6. — P. 36–40.

Weick, K. E. Organizational culture as a source of high reliability / K. E. Weick. — Текст : непосредственный // *California Management Review*. — 1987. — № 29. — P. 112–127.

Weick, K. E. Sensemaking in organizations / K. E. Weick. — Thousand Oaks : Sage Publications, 1995. — 231 p. — Текст : непосредственный.

Weick, K. E. Sensemaking in organizations: Small structures with large consequences / K. E. Weick. — Текст : непосредственный // *Social Psychology in Organizations: Advances in Theory and Research*. — Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1993. — P. 10–37.

Weil, D. The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and what Can Be Done to Improve it / D. Weil. — Cambridge : Harvard Univ. Press, 2014. — URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/wusa.12149> (дата обращения: 16.07.2024). — Текст : электронный.

Whitby, M. Needlestick injuries in a major teaching hospital: The worthwhile effect of hospital-wide replacement of conventional hollow-bore needles / M. Whitby, M. L. McLaws, K. Slater. — Текст : непосредственный // *American Journal of Infection Control*. — 2008. — № 36 (3). — P. 180–186.

Wicker, A. W. Attitudes versus actions: The relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objects / A. W. Wicker. — Текст : непосредственный // *Journal of Social Issues*. — 1969. — № 25 (4). — P. 41–78.

Work and health in the 1980s. Experiences of direct workers' participation in Occupational Health / editors S. Bagnara, R. Misti, H. Wintersberger. — URL: <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282271552108672> (дата обращения: 16.07.2024). — Текст : электронный.

Work and health in the EU. A statistical portrait / Eurostat. Office for Official Publications of the European Communities. Theme 3: Population and social conditions. — Текст : электронный // European Commission : [an official website of the European Union]. — 2004, 27 Apr. — URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/ks-57-04-807> (дата обращения: 23.08.2024).

Work related stress, anxiety and depression statistics in Great Britain 2015 / HSE (Health and Safety Executive). — Текст : электронный // Cambridge Safety : [сайт]. — 2015. — URL: <https://www.cambridgesafety.co.uk/wp-content/uploads/2019/08/B8-stress-data.pdf> (дата обращения: 25.08.2024).

Work stress in the etiology of coronary heart disease — a meta-analysis / M. Kivimäki, M. Virtanen, M. Elovainio Mikkelsen [et al.]. — Текст : непосредственный // *Scandinavian Journal of Work Environment Health*. — 2006. — Vol. 32, № 6. — P. 431–432.

Worker participation in change processes in a Danish industrial setting / K. Rasmussen, D. J. Glasscock, O. N. Hansen [et al.]. — Текст : непосредственный // *American Journal of Industrial Medicine*. — 2006. — № 49 (9). — P. 767–779.

Worker representation and consultation on health and safety: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2012. — URL: https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/esener_workers-involvement/view (дата обращения: 30.08.2024).

Workforce diversity and digital labour platforms: implications for occupational safety and health : discussion paper. — Текст : электронный // European Agency for Safety and Health at Work : [сайт]. — 2023, 13 Apr. — URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/workforce-diversity-and-digital-labour-platforms-implications-occupational-safety-and-health> (дата обращения: 16.07.2024).

Working conditions in a global perspective / M. Aleksynska, J. Berg, D. Foden [et al.]. — Текст : электронный // Eurofound : [an official website of the European Union]. — 2019, 6 May. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-conditions-in-a-global-perspective> (дата обращения: 16.07.2024).

Working conditions in a global perspective. — Текст : электронный // International Labour Organisation : [сайт]. — 2019, 6 May. — URL: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/working-conditions-global-perspective> (дата обращения: 16.07.2024).

Working conditions, psychological, physical symptoms and occupational accidents. Bayesian network models / S. Garcia-Herrero, M. A. Mariscal, J. Garcia-Rodríguez, D. O. Ritzel. — Текст : непосредственный // Safety science. — 2012. — № 50 (9). — P. 1760–1774.

Workplace conflict resolution and the health of employees in the Swedish and Finnish units of an industrial company / M. Hyde, P. Jappinen, T. Theorell, G. Oxenstierna. — Текст : непосредственный // Social Science & Medicine. — 2006. — № 63. — P. 2218–2227.

Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors / M. S. Christian, J. C. Bradley, J. C. Wallace, M. J. Burke. — Текст : непосредственный // Journal of Applied Psychology. — 2009. — № 94. — P. 1103–1127.

Workplace Violence and Harassment: a European Picture. — Текст : электронный // EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) : [сайт]. — 2011. — URL: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view> (дата обращения: 30.08.2024).

Yarker, J. Management competencies for preventing and reducing stress at work / J. Yarker, R. Lewis, E. Donaldson-Feilder. — Текст : электронный // Health and Safety Executive : [сайт]. — 2008. — URL: <https://www.hse.gov.uk/research/rtrpdf/rtr633.pdf> (дата обращения: 27.08.2024).

Zohar, D. Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as proxy of behavior patterns / D. Zohar, G. Luria. — Текст : непосредственный // Journal of Applied Psychology. — 2004. — № 89. — P. 322–333.

Zohar, D. Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadership-based intervention model / D. Zohar. — Текст : непосредственный // Journal of Applied Psychology. — 2002. — № 87 (1). — P. 156–163.

Zohar, D. Organizational culture and climate / D. Zohar, D. Hofmann. — Текст : непосредственный // Handbook of industrial and organizational psychology. — Oxford Univ. Press, 2012. — P. 643–666.

Zohar, D. Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications / D. Zohar. — Текст : непосредственный // Journal of Applied Psychology. — 1980. — № 65. — P. 96–102.

Zohar, D. Safety climate: Conceptual and measurement issues / D. Zohar. — Текст : непосредственный // Handbook of occupational health psychology. — 2003. — P. 123–142.

Zohar, D. The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups / D. Zohar. — Текст : непосредственный // Journal of Organizational Behavior. — 2002. — № 23. — P. 75–92.

Zohar, D. The use of supervisory practices as leverage to improve safety behavior: A cross-level intervention model / D. Zohar, G. Luria. — Текст : непосредственный // Journal of Safety Research. — 2003. — № 34. — P. 567–577.

Zohar, D. Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions / D. Zohar. — Текст : непосредственный // Accident Analysis & Prevention. — 2010. — № 42. — P. 1517–1522.

Zwetsloot, G. Towards a strategic business case for health management / G. Zwetsloot, A. van Scheppingen. — Текст : непосредственный // Work Health & Management Control. — Stockholm : Thomson Fakta, 2007. — P. 183–213.

НА НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

Arbeitgeber müssen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer*innen erfassen. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/recht/++co++a5621a5e-3411-11ed-a5c9-001a4a160123> (дата обращения: 27.08.2023).

Arbeitsschutz in Corona-Pandemie endlich verbessert. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++e37b9a70-dbb4-11ea-8fd6-001a4a16011a> (дата обращения: 27.08.2023).

Arbeitsschutz: Deutschland ohne Aufsicht. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/arbeitsschutz-deutschland-ohne-aufsicht/> (дата обращения: 29.08.2024).

Berufskrankheitenrecht endlich reformiert! — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++b9f8810c-95b6-11ea-bb90-52540088cada> (дата обращения: 27.08.2023).

Beschäftigte am Arbeitsplatz bestmöglich schützen. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/beschaefigte-am-arbeitsplatz-bestmoeglich-schuetzen/> (дата обращения: 12.07.2024).

Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik / K. Dörre [et al.]. — Текст : электронный // Campus : [сайт]. —

2013, 16 May. — URL: https://www.campus.de/uploads/tx_campus/press_text/9783593397979.pdf (дата обращения: 16.07.2023).

Biostoffe im Arbeitsschutz. — Текст : электронный // BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : [сайт]. — URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8cb13e5c-743f-4a8f-90cc-c6d37546528a (дата обращения: 27.08.2024).

Corona als Berufskrankheit? Bei der Arbeit an COVID-19 erkrankt. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++4a38ec78-3df7-11eb-8d02-001a4a160123> (дата обращения: 15.07.2023).

Corona: Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Betrieb. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++42d66872-6cf9-11ea-b9de-52540088cada> (дата обращения: 27.08.2023).

DGB fordert Anti-Stress-Verordnung. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++0ed6199a-041c-11eb-86ba-001a4a160123> (дата обращения: 27.08.2023).

Die Arbeit mit Gefahrstoffen sicher gestalten. — Текст : электронный // BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : [сайт]. — URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrstoffe/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=78268d22-aa8e-438d-b04b-e07c6e806197 (дата обращения: 27.08.2023).

Enge Voraussetzungen für arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++bc86b6e4-60d6-11ed-bd8a-001a4a160123> (дата обращения: 27.08.2023).

Extreme Temperaturen: Gibt es Hitzefrei am Arbeitsplatz? — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/service/die-rechtsfrage/temperaturen-und-wetter-am-arbeitsplatz> (дата обращения: 19.08.2023).

Fleischindustrie scheitert mit Eilanträgen gegen Arbeitsschutzkontrollgesetz. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++f9d85c5e-4ab8-11eb-88fd-001a4a160123> (дата обращения: 27.08.2023).

Gefährdungsbeurteilung. — Текст : электронный // BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : [сайт]. — URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrungsbeurteilung/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=98b2f649-b75d-49ce-b437-2dfd833d4bbc (дата обращения: 27.08.2023).

Gesetzliche Unfallversicherung: Pandemie stoppt den Trend. — Текст : электронный // iwd. Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/coronapandemie-stoppt-den-positiven-trend-583304/> (дата обращения: 24.08.2024).

Gesunde Arbeitszeitgestaltung. — Текст : электронный // BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : [сайт]. — URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Arbeitszeit/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=68250808-4ded-4496-8b70-9cf8549fcdeb (дата обращения: 27.08.2024).

Herausforderung Homeoffice — alles, was Sie schon immer wissen sollten. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/++co++9403ff94-9795-11eb-b59f-001a4a160123> (дата обращения: 24.08.2023).

Jahresrückblick Arbeitsschutz. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++0b64fa44-7baa-11ed-a476-001a4a160123> (дата обращения: 27.08.2023).

Janssen F. Betriebliche Gesundheitsförderung: Gesund am Arbeitsplatz / F. Janssen. — Текст : электронный // iwd. Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/gesund-am-arbeitsplatz-572450/> (дата обращения: 24.08.2023).

Lück, M. SuGA-Bericht Auch im Jahr 2021 schlug sich die Pandemie in den Arbeitsschutzkennzahlen nieder / M. Lück, A. Seifer. — Текст : электронный // sicher ist sicher : [сайт]. — URL: <https://sisdigital.de/ce/suga-bericht-auch-im-jahr-2021-schlug-sich-die-pandemie-in-den-arbeitsschutzkennzahlen-nieder/detail.html> (дата обращения: 24.08.2023).

Mutterschutz in Bedrängnis. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++5d65518c-e662-11ec-bf84-001a4a160123> (дата обращения: 24.08.2023).

Physische Belastung. — Текст : электронный // BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : [сайт]. — URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Physische-Belastung/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=958e384e-c60e-42e-7-8181-981289e2ba92 (дата обращения: 27.08.2023).

Pimpertz, J. Interview: «Den Infektionsschutz schultern die Betriebe» / J. Pimpertz. — Текст : электронный // iwd. Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/interview-den-infektionsschutz-schultern-die-betriebe-538528/> (дата обращения: 24.08.2023).

Pimpertz, J. Interview: «Die gesetzliche Unfallversicherung schützt vor unkalkulierbaren Risiken» / J. Pimpertz. — Текст : электронный // iwd. Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/interview-die-gesetzliche-unfallversicherung-schuetzt-die-unternehmen-vor-unkalkulierbaren-risiken-582608/> (дата обращения: 24.08.2023).

Praxistransfer mit branchenspezifischem Ansatz. — Текст : электронный // BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : [сайт]. — URL: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Branchen.html> (дата обращения: 27.08.2023).

Psychische Belastung. — Текст : электронный // BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : [сайт]. — URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Psychische-Belastung/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=746bd39e-a1db-4d91-b678-c76792ec0642 (дата обращения: 27.08.2023).

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Endlich für bessere Prävention sorgen. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++e2acc61a-12e5-11eb-8616-001a4a160123> (дата обращения: 27.08.2023).

Raus aus der Ausbeutung mit dem neuen Arbeitsschutzkontrollgesetz. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++d3f414ee-3f85-11eb-8083-001a4a160123> (дата обращения: 27.08.2023).

Sichere Gestaltung der Arbeitsumgebung. — Текст : электронный // BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : [сайт]. — URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Arbeitsstaetten/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=574d9d37-ba2b-4a00-bff4-0eb113853538 (дата обращения: 27.08.2023).

So gut schützen Unternehmen ihre Beschäftigten. — Текст : электронный // iwd. Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/so-gut-schuetzen-unternehmen-ihre-beschaeftigten-504620/> (дата обращения: 12.07.2023).

Stettes, O. Homeoffice-Pflicht ist unangebracht / O. Stettes. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/oliver-stettes-eine-pflicht-fuer-homeoffice-ist-unangebracht.html> (дата обращения: 24.08.2024).

Stressreport 2019: Beschäftigte brauchen Handlungsspielräume. — Текст : электронный // BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : [сайт]. — URL: <https://www.baua.de/DE/Services/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/pm038-20.html> (дата обращения: 27.08.2024).

Sturz auf dem Weg vom Schlafzimmer ins Homeoffice ist Arbeitsunfall. — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/recht/++co++e1d4b054-58da-11ec-8eda-001a4a160123> (дата обращения: 27.08.2023).

Temperatur im Büro: Wie kalt darf mein Arbeitsplatz werden? — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/echt-gerecht-solidarisch-durch-die-krise/++co++a75bf182-487e-11ed-9ee4-001a4a160123> (дата обращения: 27.08.2023).

Vorfahrt für den Arbeitsschutz — ver.di fordert mehr Schutz und mehr Kontrollen. — Текст : электронный // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/themen/corona/++co++2fa7f818-8317-11ea-9f1d-525400940f89> (дата обращения: 24.08.2023).

Welche Auswirkungen hat der Klimawandel auf die Gesundheit der Beschäftigten? — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++4f371306-4e75-11e6-8867-525400e5a74a> (дата обращения: 15.07.2023).

Weniger Arbeitsunfälle durch Corona. — Текст : электронный // iwd. Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/weniger-arbeitsunfaelle-durch-corona-538524/> (дата обращения: 11.07.2023).

Worum geht es? — Текст : электронный // DGB : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/sozialpolitik/++co++0b64fa44-7baa-11ed-a476-001a4a160123> (дата обращения: 24.08.2023).

Zahl der Unfälle am Arbeitsplatz sinkt. — Текст : электронный // iwd. Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/zahl-der-unfaelle-am-arbeitsplatz-sinkt-446502/> (дата обращения: 15.07.2023).

Zur Geschichte der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. — Текст : электронный // BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : [сайт]. — URL: https://www.baua.de/DE/Die-BAuA/Geschichte/Geschichte_node.html (дата обращения: 27.08.2023).

НА ФРАНЦУЗСКОМ ЯЗЫКЕ

Escande Varniol, M.-C. Quel droit social dans une Europe en crise? / M.-C. Escande Varniol, S. Laulom, E. Mazuyer. — Текст : электронный // ResearchGate : [сайт]. — 2012, Jan. — URL: https://www.researchgate.net/publication/301629910_Quel_droit_social_dans_une_Europe_en_crise (дата обращения: 16.07.2024).

Le coût du stress professionnel en France en 2007 / C. Trontin, M. Lassagne, S. Boini, S. Rinal. — Paris : INRS, 2010. — URL: <https://www.dialogue-social.fr/websites/dialogue-social/documentation/201001201305140.CoutStressProfessionnel2007.pdf> (дата обращения: 24.08.2024). — Текст : электронный.

ГЛОССАРИЙ

Безопасные условия труда — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор — фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Государственная экспертиза условий труда — оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Опасность — потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Опасный производственный фактор — фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Производственная деятельность — совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Профессиональный риск — вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства коллективной защиты — технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

Средство индивидуальной защиты — средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или)

опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Требования охраны труда — государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Управление профессиональными рисками — комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социально-трудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтогенный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ

ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ:

ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по разрешению таких ситуаций.

31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОН.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

35. ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

36. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В монографии рассматриваются теоретические, правовые, институциональные аспекты государственно-частного партнерства, система финансирования государственно-частных инвестиционных проектов, отечественный и зарубежный опыт их подготовки и реализации в сфере социального обслуживания. Значительное внимание уделяется оценке эффективности проектов, методам управления рисками, инструментам защиты инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности проектов, анализу правовых и инвестиционных аспектов социального предпринимательства и рекомендациям по развитию государственно-частного партнерства в сфере социального обслуживания.

37. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2021 г. на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, возникающие в конкретных областях социально-трудовых отношений. По результатам исследования выработаны способы снижения рисков нарушения прав работников и возникновения социальной напряженности.

38. МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена изучению эволюции молодежной политики в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности труда молодежи в условиях становления и развития капитализма; изучается эволюция законодательства о защите трудовых прав молодежи; анализируется роль профсоюзного движения в формировании молодежной политики в социально-трудовых отношениях; исследуется опыт преодоления дискриминации молодежи на производстве.

39. МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии обобщаются наиболее значимые аспекты проблематики молодежной занятости на примере стран Европейского союза. Основное внимание уделено обзору институционального регулирования молодежной занятости в ЕС, анализу статистики молодежной занятости и безработицы в европейских странах в 2010–2021 годах, выявлению особенностей решения проблемы молодежной безработицы в условиях цифровизации экономики, а также влиянию пандемии COVID-19 на молодежный сегмент рынка труда в ЕС. Рассматриваются принятые в ЕС инициативы, направленные на борьбу с безработицей в молодежном сегменте.

40. ОТ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Монография посвящена изучению опыта преодоления дискриминации в трудовых отношениях. В книге дается комплексный анализ эволюции государственной политики, связанной с данным вопросом.

В монографии исследуется понятие дискриминации в сфере труда; рассматриваются международно-правовые нормы, закрепляющие запрет такой дискриминации; описывается опыт борьбы всех сторон социального партнерства с ущемлением интересов работников как в России, так и за рубежом.

41. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы цифровизации социального обеспечения в контексте цифровизации государственного управления в современной России.

Определены модели и основные этапы цифровой трансформации государственного управления, обозначена связь между вызовами современности и реализацией социального обеспечения при помощи цифровых технологий, обобщены политико-юридические обоснования социального обеспечения в России и в мире, выявлены тенденции, связанные с угрозами нового этапа развития общества. Проанализированы цифровые технологии, функционирующие исключительно в России, как на федеральном, так и на региональном уровне (на примере Санкт-Петербурга). Предложены методики повышения результатов цифровой трансформации социального обеспечения в современной России.

42. РЫНОК ТРУДА В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ВОЙНЫ

В монографии представлены особенности влияния санкционной войны между странами Запада и Россией на развитие рынка труда Европейского союза. Существенное внимание уделено теоретическим аспектам, дан краткий обзор основных положений политической экономии санкций как одного из направлений современной экономической теории. Рассматриваются особенности развития рынка труда в странах ЕС в 2014–2021 годах, когда санкционный режим в отношениях России и ЕС носил умеренный характер, и в 2022 году, когда санкционные меры значительно ужесточились.

43. ТЕХНОЛОГИИ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В СИСТЕМЕ ПРОФИЛАКТИКИ И РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы использования технологий связи с общественностью как средства профилактики и урегулирования социально-трудовых конфликтов. Раскрываются сущность и специфика социально-трудовых конфликтов, анализируется коммуникативная природа конфликтного взаимодействия участников трудовых отношений, особенности технологий связей с общественностью как инструмента конфликт-менеджмента, их миротворческий потенциал.

44. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии представлены результаты исследования экономической природы и механизмов регулирования современных социально-трудовых конфликтов. Рассмотрены основные причины их возникновения и условия протекания, социально-экономические, правовые, институциональные аспекты их урегулирования. Значительное внимание уделяется анализу социально-трудовых конфликтов и развитию социально-трудовых отношений в 2014–2022 годах, а также анализу влияния в исследуемый период западных санкций и карантинных ограничений, вызванных пандемией коронавирусной инфекции, на уровень конфликтности социально-трудовых отношений в России. На основе результатов анализа разработаны рекомендации по совершенствованию экономических механизмов и институционально-правовой базы урегулирования социально-трудовых конфликтов.

45. РЫНОК ТРУДА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КРИЗИСОВ (пандемия и санкционная война в период с 2014 г. по настоящее время)

В монографии представлены результаты исследования трансформации рынка труда в России в условиях глобальных экономических кризисов последнего времени, причинами которых стали санкционные войны стран Запада против России, а также карантинные ограничения во время пандемии новой коронавирусной инфекции. Рассмотрены сущность, содержание и основные причины современного глобального экономического кризиса. Исследованы последствия санкционных войн и пандемии для российского рынка труда. Значительное внимание уделено анализу динамики основных показателей рынка труда в 2014–2022 годах, что позволило выявить основные тенденции его трансформации.

46. РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МИГРАНТОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена историческому развитию и современному опыту регулирования труда мигрантов в России и за рубежом. В исследовании рассматривается история эволюции государственной политики по отношению к трудовой миграции, а также современные проблемы интеграции трудовых мигрантов. В книге обобщается опыт влияния профессиональных союзов на формирование миграционной политики.

47. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА — ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Монография посвящена изучению истории и современных проблем оплаты труда как важнейшего направления социальной политики. В книге представлен комплексный анализ эволюции деятельности, связанной с оплатой труда, исследуются становление и развитие российского и зарубежного законодательства в этой сфере, проведен сравнительный анализ различных систем оплаты труда и обобщен опыт профсоюзов по защите интересов наемных работников.

48. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В США, СТРАНАХ ЕС И КИТАЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

В монографии рассматриваются рынки труда в США, странах Европейского союза и Китае. В ходе анализа выделяются и обобщаются основные факторы, определяющие развитие рынков труда в этих странах и регионах в последние десятилетия. Существенное внимание уделяется демографическим аспектам, социальной политике, развитию информационных технологий. Анализ рынков труда проводится с учетом глобальных структурных преобразований, характеризующих развитие мировой экономики в целом.

49. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ВООРУЖЕННЫХ КОНФЛИКТОВ: УРОКИ ИСТОРИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта регулирования социально-трудовых отношений в период глобальных вооруженных конфликтов. В книге исследуется эволюция трудовых отношений в воюющих государствах с различной социально-политической системой, обобщен наиболее эффективный опыт преодоления социально-трудовых конфликтов, роль профессиональных союзов по защите социально-трудовых прав работников в условиях мобилизации трудовых ресурсов.

Научное издание

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА
В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Редакторы: *В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова, С. В. Остудина*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1318-2



Подписано в печать с оригинал-макета 27.09.24
Формат 60×90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 18,5. Тираж 500 экз. Заказ № 24497

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15