

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2021.52.42.026

Экономико-правовые ориентиры на пути безопасности труда

Баранов Юрий Владимирович

Кандидат экономических наук,
профессор кафедры экономики и организации труда,
Омский государственный технический университет,
644050, Российская Федерация, Омск, просп. Мира, 11;
e-mail: yvbaranov@yandex.ru

Збышко Богдан Григорьевич

Доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры государственного и муниципального управления и права,
Московский государственный педагогический университет,
19435, Российская Федерация, Москва, ул. Малая Пироговская, 1;
e-mail: zbg101@yandex.ru

Аннотация

В статье раскрываются проблемные аспекты организации охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений: низкий уровень обучения по вопросам охраны труда как работников, так и работодателей, в том числе будущих руководителей; ведомственное различие статистических данных в сфере охраны труда; отсутствие практики оценки экономического ущерба от производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; необходимость совершенствования системы управления охраной труда, контроля и надзора; пробелы в правовом обеспечении системы управления охраной труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; потребность в расширении полномочий органов системы социального партнерства. Предложены меры по минимизации указанных проблем.

Для цитирования в научных исследованиях

Баранов Ю.В., Збышко Б.Г. Экономико-правовые ориентиры на пути безопасности труда // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Том 11. № 6А. С. 235-262. DOI: 10.34670/AR.2021.52.42.026

Ключевые слова

Охрана труда, производственный травматизм, обучение по охране труда, социально-трудовые отношения, социальное партнерство, регулирование социально-трудовых отношений, оценка развития социально-трудовых отношений на уровнях экономической деятельности, правовое обеспечение в сфере охраны труда.

Введение

С принятием в 2001 г. Трудового кодекса Российской Федерации [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, www] коренным образом изменилась ранее действовавшая правовая база регулирования трудовых и социально-трудовых отношений, включая сферу охраны труда. Управление охраной труда становится государственной функцией (при этом сохранен общественный контроль за соблюдением прав работников в области охраны труда на производстве), значительно расширены права работников на безопасные и здоровые условия труда, повышена ответственность работодателя за обеспечение охраны труда, вводится механизм экономической заинтересованности в решении проблем безопасности и гигиены труда. Согласно данному закону, государственная политика в области охраны труда – это совместные действия органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов в лице их соответствующих органов и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний [там же].

Новое качество приобрел институт социальной сферы в регулировании социально-трудовых отношений [Баранов, 2021]. В условиях полной экономической самостоятельности предприятий государство в лице Правительства и субъектов Российской Федерации становится посредником в трудовых отношениях между работником и работодателем и регулирует с помощью законов и иных нормативных правовых актов интересы сторон, формирует механизмы функционирования социального партнерства, обязательного социального страхования, обеспечивая гарантию социальной защиты работников, оставаясь при этом работодателем в госсекторе экономики.

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

Основная часть

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

Уровень травматизма на производстве в нашей стране даже с учетом официальной

тенденции к его снижению остается достаточно высоким. По данным Фонда социального страхования Российской Федерации (далее – ФСС РФ), в 2019 г. на производстве получили травмы 23.4 тыс. человек (в 2014 г. – 31.3 тыс. чел.), погибли 1060 человек (в 2014 г. – 1460 человек) [Травматизм на производстве, www]. По данным Роструда, в 2019 г. погибли 1331 человек, в 2020 г. – 948 человек. В 2019 г. инспекторами Роструда выявлено и расследовано 590 скрытых несчастных случаев [Уровень травматизма на производстве, www].

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

Для этого авторами настоящей статьи предпринят ряд шагов, ориентированных на совершенствование экономико-правовых механизмов системы управления охраной труда в Российской Федерации.

Первым из них является выявление особенностей и проблем формирования и регулирования социально-трудовых отношений в области условий и охраны труда на уровне государства, регионов и территорий, которые позволили бы обосновать пути совершенствования механизмов развития теории и практики регулирования данной сферы общественных отношений.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что контроль и надзор, учет и отчетность, а также мониторинг состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда не охватывает все занятое население России, что не позволяет реально оценить полноту реализации конституционных гарантий охраны здоровья и жизни трудящихся (работающего населения Российской Федерации) (табл. 1).

Таблица 1. Динамика производственного травматизма в России, Сибирском федеральном округе (далее – СФО) и Омской области по данным Росстата

Объект исследования	Среднесписочная численность работников, тыс. чел.					Численность пострадавших всего, чел.				
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
РФ	21663	20924	20807	20168	19897	31336	28240	26744	25445	23597
СФО	2783,4	2780,3	2714,5	2612,6	2346,1	5550	5324	4849	4539	3789
ОО	290,3	269,1	267,3	250,1	248,2	639	593	473	421	354

Составлено авторами.

Примечание: СФО – Сибирский федеральный округ; ОО – Омская область

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что из среднесписочной численности работников по всем трем объектам исследования численность пострадавших далека от реально существующего положения дел. Это обусловлено неполным охватом работающих в общей совокупности видов экономической деятельности.

Ограниченный охват предприятий обязательной отчетностью по производственному травматизму и состоянию охраны труда не дает полной картины по безопасности и гигиене труда, а позволяет отметить лишь тенденцию ежегодного сокращения количества несчастных случаев на производстве (табл. 2).

Таблица 2 - Динамика производственного травматизма со смертельным исходом по РФ, СФО и Омской области (по данным Росстата)

Объект исследования	Численность пострадавших, чел.						
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Российская Федерация	1456	1288	1290	1138	1072	1331	948
СФО	265	234	209	178	163	174	158
Омская область	16	27	18	3	5	12	6

Составлено авторами.

Примечание: СФО – Сибирский федеральный округ

Иллюстрация динамики производственного травматизма в таблице 2 по трем исследуемым объектам на первый взгляд не вызывает беспокойства, однако если ее сравнить с данными Государственной инспекции по труду (далее – Роструд) [Уровень травматизма на производстве, [www](#)], а тем более с отчетными данными ФСС РФ [там же], то сразу возникает вопрос о причинах и предпосылках существующего расхождения.

Роструд ежегодно отмечает сокрытие работодателями случаев производственного травматизма со смертельным исходом, что дополнительно усугубляет достоверность информации и возможность объективно оценить ситуацию в процессе выработки превентивных мер и формирования целевых программ в сфере охраны труда.

Аналогичные проблемы исключают прозрачность отчетных данных и осложняют возможность объективного анализа ситуации по показателю частоты несчастных случаев (Кч) на 1000 работающих (табл. 3).

Таблица 3 - Количество пострадавших от несчастных случаев на производстве на 1000 работающих (Кч) по России, Сибирскому федеральному округу и Омской области (по данным Росстата)

Объект исследования	Коэффициент частоты несчастных случаев						
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Российская Федерация	1,4	1,3	1,3	1,3	1,2	1,1	1,04
Сибирский федеральный округ	2,0	1,9	1,8	1,7	1,6	1,5	1,4
Омская область	2,2	2,2	1,8	1,7	1,4	1,6	1,5

Составлено авторами.

Примечание: СФО – Сибирский федеральный округ

Представленные показатели не отражают в полном объеме положение дел с производственным травматизмом по причине отсутствия данных по предприятиям и организациям малого и среднего бизнеса, а также по ряду отраслей, включая сельское хозяйство, лесную и деревообрабатывающую промышленность, коммунальное хозяйство и т.д. Например, в Омской области свыше 900 тыс. работающих, а в отчетности представлено не более 300 тысяч, что составляет чуть более 30%.

Полноту проблемы в определении фактического положения дел с охраной труда можно видеть на примере показателей количества пострадавших на производстве от несчастных случаев со смертельным исходом, представленных различными ведомствами (Росстат РФ [Данные о несчастных случаях на производстве со смертельным исходом, [www](#)], Роструд [Уровень травматизма на производстве, [www](#)], ФСС РФ [Травматизм на производстве, [www](#)]). Данные по России, Сибирскому федеральному округу, Омской области существенно

различаются между собой (табл. 4).

Таблица 4 - Показатели производственного травматизма со смертельным исходом (по данным Росстата, Роструда и ФСС РФ)

Год	Росстат			Роструд			ФСС РФ		
	РФ	СФО	Омская область	РФ	СФО	Омская область	РФ	СФО	Омская область
2017	1138	178	3	1722	276	14	1620	256	19
2018	1072	163	5	1698	245	14	1527	252	17
2019	1060	154	12	1331	226	17	1317	248	21
2020	927	148	6	948	214	9	916	232	11

Данные Росстата о несчастных случаях на производстве со смертельным исходом [Данные о несчастных случаях на производстве со смертельным исходом, [www](#)], как следует из таблицы 4, настораживают самым низким количественным уровнем в сравнении с данными Роструда [Травматизм на производстве, [www](#)] и ФСС РФ [Травматизм на производстве, [www](#)]. В связи с этим порядок статистической отчетности в сфере охраны труда требует кардинальных изменений.

Не углубляясь в причины различия ведомственной отчетности по охране труда, а также учитывая актуальность сокращения серой зоны трудовых отношений, предлагается создать модель цифровой сверки (МЦС) учетно-отчетных данных в межведомственном формате для выявления «серых схем занятости», обеспечения прозрачности и достоверности в регистрации и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, их мониторинге, а также для объективного и достоверного обоснования целевых программ и предупредительных мер на всех уровнях управления охраной труда по улучшению безопасности и гигиены труда (рис. 1).



Рисунок 1 -Условная схема модели цифровой сверки (МЦС) сведений субъектов экономической деятельности по трудовым и социально-трудовым отношениям, включая учет и отчетность в сфере охраны труда

Создание предлагаемой межведомственной модели цифровой сверки сведений субъектов экономической деятельности по трудовым и социально-трудовым отношениям с использованием отечественного опыта (ФНС, ГАС «ВЫБОРЫ» и других систем автоматического управления) позволит обеспечить охват всей совокупности хозяйствующих

субъектов, прозрачность статистической отчетности и ее мониторинг, а также обосновать действенные превентивные меры в сфере охраны труда.

Разработка и реализация указанной модели цифровой сверки может быть обеспечена на основе существующих систем учета, отчетности, согласования и проверки (сверки) данных, используемых в бухгалтерском учете и отчетности, а также в налоговой сфере и других автоматических системах управления. Ее практическая апробация и внедрение могут быть осуществлены уже до 2024 г. в рамках реализации национального проекта «Цифровая экономика». Для этого необходима корректировка его с участием Минтруда, Минздрава, Минэкономики и Минфина, осуществляющих разработку и нормативно-правовое обеспечение реализации государственной политики в соответствующих сферах общественных отношений, а также координирующих деятельность Роспотребнадзора, Росстата, ПФ РФ, ФСС РФ, Роструда и других причастных к исследуемой области социально-трудовых отношений федеральных служб и ведомств.

Вторым важным ориентиром или шагом на пути совершенствования экономико-правовых механизмов системы управления охраной труда в Российской Федерации авторы настоящей статьи считают *систематизацию наиболее значимых факторов, оказывающих прямое или косвенное влияние на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в современных условиях*. Система социально-трудовых отношений в сфере охраны труда является, как подтвердили результаты исследования, весьма сложным, многоуровневым и многофакторным комплексом. Развитие научно-технического прогресса, расширение глобализации экономики, развитие мировой информационной паутины (Интернет), цифровизация экономики и жизнедеятельности населения, порабощение человека электроникой во всех его направлениях жизнедеятельности обусловили появление целого ряда факторов на организм, защита от которых становится первоочередной задачей, прежде всего в процессе трудовой деятельности, составляющей почти половину всей жизни человека. По результатам исследования определены следующие группы факторов (рис. 2).

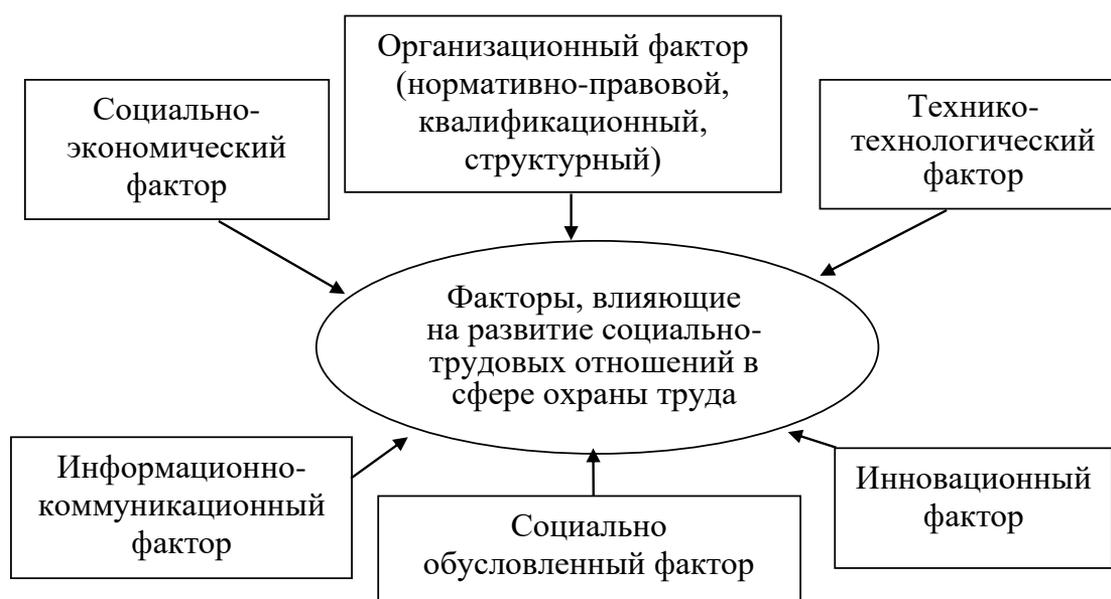


Рисунок 2 - Основные факторы (группы факторов), влияющие на развитие социально-трудовых отношений в сфере охраны труда

В процессе исследования каждый фактор (группа факторов) изучены в части раскрытия содержательно-структурных особенностей и их влияния на работников в процессе трудовой деятельности. Вызывают особый интерес с точки зрения развития теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда те из них, которые возникли в последние 20–30 лет и находятся в стадии исследования интенсивности и последствий воздействия на организм человека со стороны медицины труда, эргономики и системы страхования профессиональных рисков.

Таким является социально обусловленный фактор или группа факторов¹, которые до настоящего времени не учитывались в рамках сферы охраны труда. Основу социально обусловленного фактора составляют качество семейной жизни (наличие проблем и нерешенных социально-бытовых вопросов; дискомфорт в квартире, например, из-за шумных соседей, продолжающихся ремонтов в доме, рост социальной разобщенности по доходам и уровню жизни; болезнь близких, отсутствие взаимопонимания с детьми и другие), что в совокупности предопределяет ослабление внимания и/или отвлечение от работы. Не менее значимым в рамках рассматриваемого фактора является уровень социально-бытового обеспечения по месту работы (качество раздевалок и душевых помещений, обеспечение горячим питанием, наличие здравпункта, магазина-кулинарии и др.), которая занимает по времени не менее половины жизни. Эти проблемы усугубляются в неполных семьях, которых в России более 17%, где воспитываются дети, а матери-одиночке или отцу приходится самостоятельно наряду с основной работой обеспечивать жизненное пространство и воспитывать детей в ограниченное вне рабочее время. Степень влияния этих факторов на сосредоточенность работника в процессе труда не всегда учитывается работодателем, особенно в условиях отсутствия профсоюзной организации. В работе рассмотрен также эко-фактор мегаполиса, обусловленный средой обитания и высокой плотностью населения на ограниченной мегаполисом территории, оказывающих определенное влияние на состояние настроения и работоспособность человека.

В-третьих, предложены количественно-качественные показатели оценки развития социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на региональном, отраслевом (кластерном), муниципальном и локальном уровнях. На основе многокритериального подхода к исследованию существующих методик оценки состояния регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на различных уровнях управления предложены уровневые подходы к определению их состояния, масштабов и качества. Для анализа регионального, отраслевого, территориального уровней регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда выбраны единые показатели:

- 1) наличие объединений работодателей;
- 2) масштабы функционирования объединений работников;
- 3) создание комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) объем и качество в программах социально-экономического развития (регионального, муниципального, территориального уровней) направлений развития безопасности и гигиены труда;
- 5) состояние нормативно-правового обеспечения процесса регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда;
- 6) наличие и качество положения о системе управления охраной труда (структуры

¹ Авторское название и трактовка.

управления и функций);

7) охват организаций всех форм собственности коллективно-договорным регулированием охраны труда на соответствующем уровне;

8) наличие и качество соглашений о социальном партнерстве.

По авторской методике, установив степень исполнения показателей (полное, частичное или их отсутствие), определяем оценку состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда и в дальнейшем планируем работу по их совершенствованию и/или развитию.

В системе показателей определения уровня и качества состояния регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда для локального уровня обоснованы критерии:

1) наличие профсоюзной организации или иного представительного органа работников;

2) работа комитета (комиссии) по охране труда (приказ, положение);

3) избрание и работа уполномоченных по охране труда (разработано положение об уполномоченных по охране труда и регламент их работы);

4) наличие действующей системы управления охраной труда;

5) функционирование службы, специалиста или лица, ответственного за охрану труда;

6) обучение и проверка знаний по охране труда;

7) участие уполномоченных по охране труда в организации контроля за состоянием условий труда;

8) заключение коллективного договора или соглашения по охране труда;

9) масштаб и качество мероприятий по улучшению условий труда;

10) уровень и качество выполнения отраслевых соглашений.

Результаты апробации алгоритма оценки показали, что наиболее благополучно обстоят дела в бюджетной сфере, где активно работают отраслевые профсоюзы, которые обеспечивают самый высокий охват коллективными договорами, развивают институт уполномоченных по охране труда, проводят конкурсы на звание лучшего уполномоченного по охране труда на регионально-отраслевом и отраслевом уровнях.

Статистические данные производственного травматизма непосредственно влияют на экономические отношения в сфере страхования профессиональных рисков. Недостатками статистического учета последствий производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в России является отсутствие учета их последствий, связанных с постоянной утратой трудоспособности. Исследование существующих научных подходов и наработок подтвердило целесообразность включения в практику шкалы оценок утраты трудоспособности, предложенной В.Д. Роиком [Кузнецова, Роик, 2020; Роик, 2018, 97-108] (табл. 5).

Таблица 5 - Шкала оценок утраты трудоспособности

Постоянная утрата трудоспособности	Степень утраты	Величина утраты трудоспособности, человеко-дни
Смертельный исход	100	6000
Полная утрата трудоспособности	100	6000
Частичная утрата трудоспособности (в % к полной)	90	5400
	70	4200
	50	3000
	30	1800
	10	т.д.

По мнению В.Д. Роика, в стране используется статистическая база в области охраны труда, которая дает только общие представления об уровнях профессионального риска в целом для

больших профессионально-отраслевых групп работающих [Роик, 2018, 97-108]. Для целей определения фактических повреждающих эффектов факторов риска для здоровья и трудоспособности отдельных работников важно объединить в единую методику ряд способов оценки профессионального риска: профессионально-групповой метод оценки риска; количественная оценка вредных веществ и их метаболитов в тканях и физиологических выделениях работников; индивидуальный метод оценки риска. Это позволит на основе присущих им взаимодополняющих качеств более объективно оценивать профессиональные риски и создать развитую инфраструктуру регистрации факторов риска, мониторинга накопленной дозы, состояния здоровья и трудоспособности работников.

Для комплексного подхода к определению ущерба от производственного травматизма и профессиональной заболеваемости необходимо оценить размер ущерба каждой из сторон социально-трудовых отношений: пострадавшим работникам и/или их семьям, работодателям, третьим лицам (сторонние организации, страховые компании, внебюджетные фонды и др.), государству и/или обществу в целом. Предлагается внедрять методику оценки стоимости человеческой жизни, разработанную Д.С. Дубовцом, в качестве одного из подходов к определению возмещения вреда, причиненного жизни [Дубовец, 2014].

В связи с отсутствием на корпоративном уровне утвержденных критериев для оценки качества коллективных договоров и в целях совершенствования анализа их содержания рекомендуется внедрять в практику регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда предложенные Н.Д. Федаш следующие показатели: уровень декларативности содержащихся в коллективном договоре мероприятий (норм); уровень корпоративности коллективного договора; уровень новаторства коллективного договора, что предопределяет разработку более прогрессивных и качественных положений и мероприятий при разработке проекта коллективного договора [Федаш, 2014].

В процессе исследования отечественного опыта выявлена интересная методика А.Г. Хрупачёва и компании по определению интегральной оценки условий труда, включающая три показателя: масштаб вредности условий труда на рабочем месте; угроза риска травмирования работника на рабочем месте; уровень защищенности работника средствами индивидуальной защиты [Хрупачев, Хадарцев, 2012].

Авторами предлагается повысить уровень организации и качества проведения специальной оценки условий труда, в основу которого рекомендуется принять контроль соблюдения технологических процессов работающих. Требования безопасности при осуществлении технологического процесса должны быть учтены в технологических документах или комплектах документов технологического процесса (операции) изготовления или ремонта изделий (составных частей изделий), включая контроль, испытание и применение.

В процессе исследования определены основные направления развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда на различных уровнях экономики, предложены пути их совершенствования, включающие модель формирования современного работника, основанную на смещении акцентов воспитания трудолюбия, справедливости, ответственности и дисциплинированности в семью, дошкольное образование с одновременной первичной профессиональной диагностикой и профориентацией, завершающейся в средней школе с параллельным освоением первичной профессии и аттестацией по основам безопасности жизнедеятельности, базирующимся на теории и накопленном отечественном и зарубежном опыте.

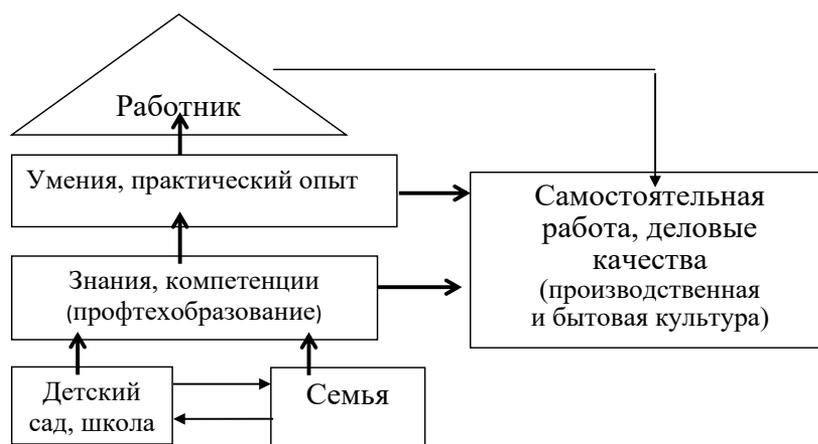


Рисунок 4 - Модель формирования современного работника

Предложенная теоретическая модель формирования современного работника (рис. 4) как концентратора знаний, умений и навыков, вытекающих из теорий, обобщенных при исследовании научных трудов, базируется также на использовании наследия зарубежного и отечественного опыта воспитания и образования трудолюбивого и сознательного работника. Предлагаемая модель включает две подсистемы: дошкольного и школьного возраста и полного жизненного цикла формирования ключевых факторов поведения человека.

Первая подсистема, включающая дошкольный возраст, базируется на общеизвестных теориях воспитания и образования детей в период, когда они готовятся к поступлению в общеобразовательную школу и в них закладываются исходные качества поведения, формируются первые установки и вырабатываются базовые привычки, черты отношений с близкими и окружением в целом. Как показывает практика, в большинстве случаев эти выработанные в дошкольный период качества человек проявляет на протяжении всей жизни, так как они становятся коренными, фундаментальными основами его ценностей, поведения и отношений. В дошкольном возрасте, следуя теории ученых, исследовавших воспитательно-образовательный процесс, начинают формироваться, наряду с другими, следующие качества: настойчивость, самостоятельность, ответственность, организованность, трудолюбие. Теоретическая модель формирования современного работника разработана с учетом богатого мирового теоретико-практического наследия, а также советского опыта функционирования трудовых политехнических школ.

Вторая подсистема предлагаемой модели формирования современного работника, включающая полный жизненный цикл формирования ключевых факторов поведения человека, охватывает период трудовой деятельности. С учетом результатов исследования состояния системы управления охраной труда на корпоративном уровне предложен ряд мер по активизации внутрикорпоративного надзора и контроля за соблюдением норм и правил безопасности и гигиены труда в рамках развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

С учетом исследования принципов управления коллективом Анри Файоля в части формирования личной конституции человека – его поведенческой культуры выстроена последовательная структура культуры человека, которая включает культуру производства с элементом культуры труда, а ключевым звеном последней является культура охраны труда. Таким образом, формируя культуру человека с учетом указанных принципов, мы создаем

основы дисциплинированного, ответственного, организованного, творческого и созидательного подхода к выполнению трудовых функций, включая функцию охраны здоровья и жизни работника – охраны труда. Проявлением общей культуры человека в его действиях, отношениях, поступках, затрагивающих интересы других людей и выражающих степень его уважения к их человеческому достоинству, является культура поведения. Профессиональная культура человека наряду со специализацией предполагает также общее культурное развитие, базирующееся на принципах нравственности. Настоящий, культурный профессионализм неотделим от дисциплинированности, ответственности, обязательности, уважительного отношения к людям, честного и добросовестного выполнения своих трудовых обязанностей.

Применительно к расширению сферы участия работников в управлении организацией посредством развития практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда разработана «Модель развития рабочей демократии» в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, содержащая превентивные меры в сфере охраны труда. В целях сохранения жизни и здоровья, а также поддержания высокопродуктивной работоспособности работающих в условиях, сопряженных с риском происшествия несчастных случаев на производстве и/или получения профессиональных заболеваний, заключение в рамках коллективного договора между работодателем и/или собственником соглашения об обеспечении безопасности и гигиены труда на каждом рабочем месте предусматривает следующие мероприятия:

1) в процессе набора персонала обеспечить входной контроль (аттестацию) достаточности знаний, умений и навыков, необходимых для обеспечения безопасной и безаварийной работы на искомом рабочем месте;

2) при трудоустройстве заключить в рамках индивидуального трудового договора соглашение² с работником о его согласии с необходимостью полного соблюдения норм, правил, обязательств и превентивных мер в сфере безопасности и гигиены труда, действующих на его рабочем месте и на территории организации;

3) в процессе ознакомления с рабочим местом и принятия работником его в целях осуществления труда и после прохождения полного первичного инструктажа по безопасности и гигиене труда на рабочем месте оформить обязательство³ работника о полном и неукоснительном соблюдении правил и положений безопасности и гигиены труда, включая требования технологического процесса;

4) принятие к соблюдению работником Правил внутреннего трудового распорядка сопровождается подписанием нанимающимся предупреждения о запрещении на территории организации:

– курения табака, а равно использования электронных сигарет, курительных и нюхательных (жевательных) смесей;

– употребления алкогольных, горячительных, наркотических, энергетических и иных, способных оказать негативное влияние на психику и состояние трудоспособности, здоровья, напитков;

– проявления иных вредных и опасных привычек, способных нанести вред окружающим, а также нарушить микроклимат и рабочую среду, установленную в соответствии с действующими

² Его форма (устное или письменное), а также содержание определяются службой управления персоналом.

³ форма, порядок оформления и фиксации устанавливается администрацией подразделения по согласованию с профорганизацией подразделения.

корпоративными нормами;

5) вступая в ряды корпоративной профсоюзной организации нанимающийся работник приобретает статус «члена коллектива» и «члена первичной профсоюзной организации» с правами, обязанностями и ответственностью, вытекающими из Устава первичной профсоюзной организации, и гарантиями, а также правовой защитой, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, www] и иными федеральными законами, регулирующими социально-трудовые права работников;

6) перед началом работы по технологическим процессам с вредными и/или опасными условиями труда работник обязан пройти мини инструктаж или экспресс-тестирование по правилам выполнения предстоящей трудовой функции;

7) при выявлении нарушений охраны труда, способных повлечь травматизм, в обеденный перерыв или по окончании трудовой смены мастер производственного участка совместно с общественным инспектором (от профсоюзной группы) проводят внеочередной инструктаж по безопасности и гигиене труда с подписью каждого прослушавшего его в специальном журнале инструктажей;

8) работодатель организации совместно с представительным органом работников разрабатывают и принимают положение о порядке поощрения работников, внесших свой вклад в улучшение безопасности и гигиены труда, включающих в том числе:

– обнаружение нарушения правил организации эксплуатации и обеспечения безопасности и гигиены труда и своевременное сообщение о нем;

– внесение предложений по улучшению охраны труда на рабочих местах, повышению знаний, умений и навыков работников;

– предложение мер превентивного характера по улучшению безопасности труда для внесения в раздел охраны труда в коллективном договоре;

– рекомендация к поощрению работающих на опасных участках без нарушения норм и правил охраны труда (не менее 10 лет, а в дальнейшем – через каждые 3 года).

Распространение в практике функционирования организаций авторской модели развития рабочей демократии будто по инициативе представительных органов работников или непосредственно по инициативе работодателе⁴ позволит не только сплотить коллектив, а и повысить его производительность и безопасность труда.

Нельзя переоценить значимость института социального партнерства для целей коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда. Российский институт социального партнерства сравнительно молод, охватывает все уровни управления и продолжает развиваться. На федеральном уровне для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта генерального соглашения создана постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), в которую входят (численностью не более 30 человек) представители общероссийских профсоюзных объединений, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов исполнительной власти. На региональном уровне деятельность

⁴В Японии широко распространен опыт развития профсоюзов на корпоративном уровне. Японские работодатели видят в представительных органах работников своих помощников в мобилизации рабочих на повышение креативности, производительности и качества труда. Со своей стороны, работодатели обеспечивают рабочим непрерывное повышение квалификации и эффективную ротацию.

трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ.

На муниципальном уровне участниками переговорного процесса являются муниципальные органы исполнительной власти, координационный комитет профсоюзов и один из работодателей – руководитель предприятия районного значения, а результатом – территориальное соглашение о социальном партнерстве. Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ полномочия по труду на муниципальном уровне были отменены [Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ, www]. После принятия данного законодательного акта работу трехсторонней комиссии на муниципальном уровне организует подразделение регионального органа власти по труду, что, как показало исследование, не способствовало улучшению охраны труда на этом уровне. Предлагается по инициативе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений периодически, хотя бы один раз в год, заслушивать вопрос «О состоянии охраны труда в Российской Федерации» на заседании высших органов государственной власти: Правительство РФ, Государственная Дума, Совет Федерации, Коллегия Генеральной прокуратуры России и др.

По мнению авторов, потенциал российского института социального партнерства далеко не в полной мере используется в реальной практике. С одной стороны, профсоюзы до сих пор не сумели преодолеть инерционный подход к декларированию норм и положений трудового законодательства в коллективных договорах, а формирующиеся предприниматели не смогли рассмотреть в представительных органах работников своих трудовых соратников, творчески думающих организаторов и способных к диверсификации производства и улучшению охраны труда новаторов производства. К тому же государство очень робко и не всегда охотно идет на делегирование ряда функций в сфере управления трудом корпоративным сторонам социального партнерства.

В этих условиях возникает закономерный вопрос: а действующее сегодня трудовое законодательство в полной мере соответствует велению и требованиям современности? Не получится ли на практике так, что экономические механизмы, формируемые в предпринимательской и рабочей среде, будут предлагать новые подходы (методы и формы) к повышению качества и эффективности труда, а правовые рамки не будут готовы их легитимировать? По ходу исследования системы и механизмов развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда авторам не единожды приходилось констатировать наличие белых пятен или запаздывание правовых регуляторов за реальной жизнью. В целях дальнейшего развития теории и практики регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда посредством совершенствования их правового обеспечения предлагается ряд поправок и подходов к улучшению действующих законов, изложенных кратко в таблице 6.

Таблица 6 - Предложения по развитию теории и практики регулирования СТО в сфере ОТ посредством совершенствования правового обеспечения

№	Действующий закон	Предложение (дополнение)
Конституция Российской Федерации		
1	дополнить ст. 7 частями 3 и 4 в следующей редакции:	3. Каждый взрослый должен иметь возможность зарабатывать на себя и на содержание своей семьи. 4. Социально-трудовые отношения формируются, обеспечиваются и развиваются на принципах социальной справедливости, всеобщей солидарности и взаимной ответственности

№	Действующий закон	Предложение (дополнение)
2	ч. 2 ст. 37 изложить в новой редакции:	2. Только свободный труд является источником достойной жизни. Принудительный труд запрещен
3	в ст. 114 п. в) ч. 2 изложить в следующей редакции:	в) обеспечивает проведение в Российской Федерации единой государственной политики в сфере труда и занятости , в области культуры, науки, образования, здравоохранения, социального обеспечения, экологии
ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» от 17.12.1997 № 2-ФКЗ (посл. ред.)		
4	ст. 16 «Полномочия Правительства Российской Федерации в социальной сфере»	«участвует в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в статусе стороны Комиссии»
ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ (посл. ред.)		
5	ст. 1 «Состав и правовая основа деятельности Комиссии», ч. 3	«Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений – общественно-государственный совещательный, консультационно-координационный орган, созданный на равноправной (демократической) основе в целях формирования, регулирования и развития социально-трудовых отношений в Российской Федерации»
6	ст. 3 «Основные цели и задачи Комиссии», п. 6	«координация деятельности региональных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в части взаимосвязи принимаемых решений»
Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (посл. ред.)		
7	глава 5 «Органы социального партнерства», статья 35 «Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», абз. 1	для обеспечения «координации деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с вертикальной структурой органов социального партнерства в части взаимосвязи принимаемых решений»
8	ст. 216 «Государственное управление охраной труда». Предлагается восстановить муниципальный уровень управления охраной труда, исключив фразу: «Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях ...»	определить следующие полномочия муниципальным органам: – обеспечивают реализацию на территории муниципального образования государственной политики в области охраны труда; – разрабатывают и утверждают территориальные программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением; – координируют организацию обучения по охране труда работников и руководителей организаций, в том числе индивидуальных предпринимателей; – осуществляют сбор информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования; – участвуют в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве. Закрепление указанных функций по охране труда за муниципальным уровнем регулирования социально-трудовых отношений корреспондируется с полномочиями Роструда, предусмотренными ст. 356 ТК РФ
9	ст. 227 «Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету»	В формулировке «при следовании к месту выполнения работы или с работы на любом виде транспорта или пешком» исключить особые условия – «на транспорте предприятия»

№	Действующий закон	Предложение (дополнение)
10	ст. 228 «Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве»	переучить работника, потерявшего трудоспособность, на другую специальность, востребованную на рынке труда, в соответствии с состоянием его здоровья за счет предприятия и оказать содействие в трудоустройстве, в лучшем случае на этом же предприятии
ФЗ РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (посл. ред.)		
11	в ст. 5 «Лица, подлежащие обязательному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний». редакцию ч. 1 указанной статьи предлагается дополнить следующим абз.:	«учащиеся в организациях профессионального образования всех типов на весь период обучения по очной форме» [Збышко, Баранов, 2020]
12	ст. 17 «Права и обязанности страхователя» дополнить	предоставить право страховщику проводить экспертизу страхового случая и право квалифицировать случай как страховой или не страховой, с обязательным участием представителя профсоюза, в котором состоит данный работник
13	ст. 2 «Страховые взносы» дополнить	пунктом обоснования максимальной надбавки к страховому тарифу в 40% при назначении и проведении реабилитационных мероприятий сроком более месяца

Достоверность отчетности и полнота в учете производственного травматизма – важнейшее условие при разработке мер по его снижению.

Существует методика МОТ по оценке достоверности статистики производственного травматизма в странах с несовершенным учетом. Она основывается на положении, что летальный травматизм регистрируется полнее (сложнее скрыть), чем общий, поэтому несчастные случаи со смертельным исходом являются более объективной оценкой уровня условий и охраны труда в стране. Скрытие летального травматизма практически невозможно из-за высокой степени наказания.

Что касается России, то имеются основания утверждать, что у нас наблюдается сокрытие даже легких несчастных случаев [Доклад об осуществлении государственного надзора..., www]. Среднее значение рассматриваемого соотношения между летальным травматизмом и общим числом несчастных случаев составляет 1:22, т. е. каждый 22-й зарегистрированный несчастный случай – со смертельным исходом. В то же время в Германии из 1732 зарегистрированных несчастных случаев только один является смертельным. В Литве каждый 51-й несчастный случай становится летальным. Приведенные данные свидетельствуют о серьезных недостатках в учете и регистрации несчастных случаев в РФ. По материалам издания «Здравоохранение Российской Федерации», для крупных предприятий в России рассматриваемое соотношение составляет 1:24, для малых – 1:9. Стоит отметить, что самые низкие показатели наблюдаются в строительной отрасли и в организациях по добыче полезных ископаемых (приблизительно 1:10). Эти отрасли производства характеризуются повышенным риском и травмоопасностью работ, а значит, риск получения травмы здесь увеличивается. Тем не менее, чрезвычайно высокая доля летального травматизма (10%) указывает на необходимость принятия срочных мер по улучшению учета несчастных случаев [Федорова, www].

Серьезной проблемой видится учет травматизма среди мигрантов. По данным лаборатории

количественных методов исследования РЭУ имени Плеханова, в 2019 г. число мигрантов, приехавших в Россию, стало рекордным – 12 млн человек, или 8% от численности населения России. Приезжают в основном мужчины и женщины трудоспособного возраста, которые работают в разных отраслях российской промышленности. Ни для кого не секрет, что часть мигрантов трудится нелегально, без официального оформления на работу, а если это так, то достоверность учета травматизма среди мигрантов вызывает большие сомнения.

Рассмотрим, кто осуществляет в нашей стране учет и регистрацию несчастных случаев на производстве. Это три ведомства: Росстат, Роструд и Фонд социального страхования (ФСС). Росстат проводит сбор и анализ данных о несчастных случаях на производстве, в том числе со смертельным исходом, по выборочному кругу организаций (включая малые предприятия) по основным видам экономической деятельности. Не находятся под наблюдением Росстата следующие виды деятельности: финансовая, государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование, образование, деятельность домашних хозяйств и др. Таким образом, из всей численности работников Росстат охватывает наблюдением около половины, т.е. около 30 млн работающих вне учета.

Роструд осуществляет сбор и анализ данных по всем предприятиям, но только о групповых несчастных случаях и случаях с тяжелым и смертельным исходом. Предприятия, неохваченные Росстатом, попадают в отчетность Роструда только при наличии несчастных случаев.

ФСС РФ собирает данные исключительно о тех пострадавших работниках, которые застрахованы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Поэтому предприятия вне системы обязательного страхования оказываются вне отчетности ФСС РФ. Кроме того, для признания ФСС РФ несчастного случая страховым он должен быть расследован комиссией в установленном порядке, в установленный срок и подтвержден комплектом документов расследования. В ряде случаев, например при выявлении нарушений в оформлении материалов расследования, ФСС РФ может признать случай не страховым. Работодатель при этом может обратиться в суд.

Статистику трех ведомств нельзя назвать противоречивой, однако и четкое представление об уровне травматизма на производствах составить по ней сложно и, скорее всего, невозможно. Некоторые эксперты [Файнбург, Федорец, 2018, 1-22] считают, что в официальную статистику ведомств попадает лишь около 6% от реальных производственных травм. Например, в нее не попадают случаи легких телесных повреждений или тех, которые не привели к утрате трудоспособности⁵. Другая проблема статистических данных о несчастных случаях на производстве – это недостаточное внимание к обстоятельствам, при которых был травмирован работник, поэтому получается общая и довольно усредненная картина. Не стоит забывать и о том, что работодатели часто скрывают реальную картину по производственному травматизму. Но и сами пострадавшие работники, не желая иметь проблем с руководством, часто не настаивают на признании травмы производственной, чем значительно улучшают официальные отчеты.

⁵ В Минтруде разработали поправки в Трудовой кодекс РФ, в соответствии с которыми работодателей обяжут вести учет микротравм сотрудников. Согласно тексту законопроекта, под микротравмами (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, которые не повлекли «расстройства здоровья» и не привели к уходу на больничный.

Чтобы минимизировать искажение статистики, предлагается ужесточить ответственность работодателя за намеренное представление недостоверных данных об уровне травматизма на производстве.⁶ Исходя из всего вышперечисленного, понятно, что полной информации о том, сколько несчастных случаев на производстве происходит в России, получить проблематично. Но это не меняет общей картины неудовлетворительной регистрации производственного травматизма в России. Она обусловлена многими факторами, среди которых чрезмерно усложненная процедура расследований, сложность получения выплат по несчастным случаям из средств Фонда социального страхования РФ, включение общего коэффициента частоты несчастных случаев в методику расчета скидок и надбавок к страховым тарифам. Предприятия, осуществляющие полный учет, рискуют получить надбавку к страховому тарифу. Путь один: надо сделать так, чтобы было очень невыгодно скрывать или исказить факт о несчастном случае.

Как показывает практика, одним из действенных инструментов снижения уровня травмирования работников, который применяется в том числе в Европе, является концепция нулевого травматизма. Она базируется на семи ключевых принципах: четкое следование правилам концепции; контроль имеющихся рисков; разработка программ по достижению поставленной цели; построение эффективной системы безопасности труда; обеспечение гигиены и безопасности при работе; повышение уровня квалификации сотрудников; мотивация работников к соблюдению правил безопасности.

В 2017 г. приверженность этой концепции в России была признана на официальном уровне. Минтруд подписал Меморандум, участником которого стала также профильная международная ассоциация, продвигающая принципы «VisionZero» в мире [«Нулевой травматизм» («Vision Zero»), [www](http://www.visionzero.org)]. В 2019 г. ведомство сформулировало ключевые направления работы, которые должны обеспечить практическую реализацию целей системы. Предполагается, что в этой деятельности должны принимать участие как работники, так и работодатели. Она включает учет не только серьезных травм и случаев гибели, но и микроповреждений; переход от приоритета реактивного подхода к профилактике травмирования и несчастных случаев на производстве; реалистичную оценку условий труда работников; предоставление им действенных средств защиты от вредных факторов, присутствующих на рабочих местах; определение рисков для каждого рабочего места и разработку профилактических мероприятий, направленных на повышение уровня безопасности работы; личное участие работников в обеспечении безопасности своего труда.

Для достижения этих целей планируется активно использовать методы дистанционного контроля, а также перейти на ведение электронного документооборота.

Отсутствие достоверной статистики несчастных случаев приводит к невозможности разработки действенных программ снижения травматизма. Без знания состава и структуры, истинных причин травматизма (особенно с летальным исходом) и полномасштабного охвата всех работающих (трудовые отношения, гражданско-правовые отношения и самозанятые) статистической отчетностью по всем видам экономической деятельности создание профилактических мероприятий сводится к минимуму или практически становится невозможным.

⁶ Предложено внести дополнение в КоАП РФ ст. 5.27.1 об административном наказании за сокрытие несчастного случая максимальным для данной статьи штрафом.

Предпринимаемые меры по улучшению условий и охраны труда, снижению травматичности в различных отраслях экономики будут значительно эффективней при развитии организационных мер по обеспечению полного учета и регистрации всех несчастных случаев на производстве, их скрупулезного и полномасштабного⁷ расследования. Это, на наш взгляд, в полном масштабе относится и к предупреждению и сокращению профессиональных заболеваний в нашей стране посредством дальнейшего развития регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.

С 1 января 2019 г. начал действовать официальный закон о самозанятых – Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» [Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ, [www](http://www.rosstat.gov.ru)]. С 1 января 2020 г. регистрация самозанятых разрешена в 23 регионах, а с 1 июля 2020 г. – в 53 регионах. Итого регистрация проводится в 76 регионах страны. Закон о самозанятых коснется тех категорий людей, кто имеет непостоянный, неучтенный (неофициальный) доход или же подработку и хочет документально узаконить свое финансовое положение. Самозанятые граждане – это физические лица, получающие доходы от деятельности, при осуществлении которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам.

Основные плюсы самозанятости:

1. Простота регистрации в качестве налогоплательщика. Согласно п. 2 ст. 5 ФЗ № 422, для регистрации гражданину необходимо подать заявление, приложить к нему фотографию и копию паспорта [там же]. При этом все документы отправляются в налоговую службу через мобильное приложение «Мой налог». Если гражданин подключен к сервису ФНС «Личный кабинет» (подключиться к нему может любое физическое лицо), то для регистрации потребуется подать заявление через приложение «Мой налог».

2. Отсутствие необходимости формировать налоговую отчетность, подавать декларации о доходах. Согласно п. 1 ст. 14 ФЗ № 422, налогоплательщик при расчетах с клиентами обязан в приложении «Мой налог» сформировать чек (внести в электронную форму необходимые сведения о покупателе и произведенной операции) [там же]. Сформированный чек передается в бумажном или электронном виде клиенту, а его электронная копия направляется в налоговую инспекцию. Далее инспекция на основании переданных чеков ежемесячно направляет квитанцию-расчет налогоплательщику, по которой производятся налоговые отчисления.

3. Ставки налогообложения составляют 4 процента при расчете с гражданами и 6 процентов, если расчет производится с ИП или организациями (ст. 10 ФЗ № 422) [там же].

4. Возможность получения вычетов со ставки 4 процента в размере 1 процента и со ставки 6 процентов – величиной 2 процента в пределах 10 тысяч рублей (п. 2 ст. 12 ФЗ № 422) [там же]. То есть де факто уплачивать придется 3 и 4 процента с дохода соответственно, до тех пор пока сумма экономии не составит 10 тысяч рублей.

5. Освобождение налогоплательщика от уплаты страховых взносов в ПФР, ФОМС и ФСС

⁷ С участием не только субъектов отношений: работающих-пострадавших и/или их полномочных представителей; работодателей; общественной инспекции – от профсоюзов, полномочных представителей местного органа по труду, а также от здравоохранения, включая специалиста медико-профилактического профиля, и, естественно, Роструда – ГИТ.

(п. 11 ст. 2 ФЗ № 422) [там же].

При наличии значительного количества плюсов для самозанятых в ФЗ № 422 имеются и минусы самозанятости. Среди очевидных недостатков можно назвать следующие:

1. Ограничение по срокам применения налогового режима. Действовать он будет до 2028 г. включительно (п. 2 ст. 1 ФЗ № 422) [там же]. Будет ли он продлен, пока не известно.

2. Ограничение лимита дохода суммой в 2,4 миллиона рублей (п. 2 ст. 4 ФЗ № 422) [там же]. При превышении лимита гражданину придется переходить на «предпринимательский» режим налогообложения. То есть применять ОСН, УСН или ЕНВД. Если гражданин не сделает этого самостоятельно, налоговый орган переведет его на ОСН автоматически.

3. Запрет на торговлю подакцизными товарами, продукцией, имеющей специальную маркировку. Данный недостаток актуален в связи с тем, что ассортимент маркируемых товаров регулярно расширяется.

4. Наличие специальных санкций (ст. 129.13 Налогового кодекса РФ) за нарушение порядка либо сроков передачи данных о произведенных расчетах в налоговую инспекцию [Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ, [www](#)]. Так, за любое нарушение порядка или просрочку передачи данных налогоплательщик будет автоматически оштрафован на сумму в 20 процентов от суммы налога, не уплаченного правильно и своевременно. А если в течение полугода с момента первого нарушения налогоплательщик еще раз нарушит сроки или порядок передачи данных о произведенном расчете, то сумма штрафа будет равна полученному с нарушениями доходу. В полном объеме плюсы и минусы налогообложения самозанятых проявятся через несколько лет. Тогда станет очевидно, будут ли изменены «правила игры» государством или нет, а также когда накопится практика (судебная, административная) в части применения норм ФЗ № 422 [Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ, [www](#)] по всей территории России. К сожалению, в нашей стране самозанятость – чаще всего вынужденная необходимость, а не осознанный счастливый выбор. Доходы самозанятых часто очень невелики, поэтому для самозанятых с невысокими доходами стоит ввести нулевую ставку.

Ключевая цель контроля самозанятости заключается в выводе населения из теневого сектора экономики. Некоторые россияне даже при желании легализовать собственную деятельность не в курсе, как сделать это правильно и без нарушения законов.

Считается, что большинство людей, получающих нелегальные доходы, занимаются розничной торговлей либо оказанием услуг. Причин такой ситуации несколько. В РФ занятость и уровень зарплаты в различных регионах существенно различаются. Далеко не всем предпринимателям удастся вести свой бизнес успешно. Иногда у ИП возникают проблемы даже с уплатой страховых взносов. Есть и принципиальная позиция людей, недовольных расходованием средств российского бюджета и не желающих платить налоги.

Вместе с тем все эти люди не готовы отказываться от медицинского, пенсионного, социального обеспечения, хотя не делают отчислений в соответствующие фонды. Оплачивать все эти блага приходится добросовестным налогоплательщикам. Поэтому власти решили четко определить, кто может быть самозанятым гражданином в 2020 г.

В Минюсте РФ подготовлен законопроект с целью установления правового статуса самозанятых. В ведомстве полагают, что под это определение подпадают граждане, ведущие предпринимательскую деятельность, основанную лишь на собственном участии. Такая деятельность может заключаться в продаже товаров, произведенных самостоятельно, оказании услуг, выполнении работ для других физлиц. К этой категории предложено отнести людей, которые не зарегистрировались в качестве ИП, но уведомили о ведении деятельности

налоговые органы.

Ранее властями Российской Федерации было определено, какими видами деятельности может заниматься самозанятый гражданин. Всего существовало три позиции, включавшие присмотр или уход за детьми, гражданами с заболеваниями, людьми старше 80 лет и прочими лицами, которым необходимо постоянное наблюдение согласно заключению медорганизации; репетиторские услуги; помощь в ведении домашнего хозяйства, клининговые услуги, уборку.

Регионам было предоставлено право пополнять данный перечень по мере необходимости.

Самозанятым в 2020 г. может быть человек, соответствующий определенным критериям: физлица, не имеющие работодателя и не привлекающие наемных работников; люди, торгующие продуктом собственного изготовления; лица, получающие доходы в пределах 2 400 000 рублей за год; люди старше 16 лет.

Иностранцы, трудящиеся на условиях найма у граждан, предпринимателей либо в организациях не считаются самозанятыми. То же самое касается иностранных граждан, трудящихся у адвокатов, нотариусов или других специалистов с частной практикой. Определить, кто относится к самозанятым, а кто не попадает в эту категорию, можно в ст. 217 Налогового кодекса РФ [Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ, [www](#)].

В список видов деятельности самозанятых граждан входят лица, оказывающие репетиторские услуги; няни; парикмахеры; специалисты по маникюру; швеи; граждане, торгующие фруктовой, ягодной, овощной продукцией, выращенной самостоятельно; фотооператоры; кондитеры; шоферы; фрилансеры-копирайтеры; журналисты; массажисты, трудящиеся на дому; специалисты по восстановлению ювелирных изделий; специалисты по ремонту и восстановлению компьютеров или бытовых приборов, приезжающие домой к клиенту; люди, сдающие недвижимое имущество.

Пока официальный реестр профессий самозанятых не сформирован и не утвержден, самозанятым в 2020 г. может быть любой человек, соответствующий вышеперечисленным критериям. По данным Федеральной налоговой службы РФ, к концу августа 2020 г. число зарегистрированных самозанятых составило около 1 млн человек. Совсем немного по сравнению с Европой и США: всего, по данным Росстата, трудоспособное население в России составляет 74,6 млн человек.

Но пандемия ускорила прирост количества самозанятых: по данным сервиса «Яндекс.Касса», их количество по итогам первого полугодия выросло в 10,5 раза по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Число официально регистрирующихся в сервисе YouDo в качестве самозанятых россиян возросло в 8 раз. Власти тоже заметили этот рост: например, в Москве за первую половину 2020 г. их количество выросло на 70% – с 190 000 до 324 000 человек. По данным Росстата, трудоспособное население Москвы составляет 7,4 млн человек. Сегмент самозанятых находится сейчас на стадии быстрого роста, на это есть несколько причин: кроме развития нового налогового режима, это активное привлечение самозанятых крупными маркетплейсами⁸, стремление людей искать новые источники заработка и, как следствие, развитие идеи работы на себя.

⁸Маркетплейс – это место, где разные продавцы могут предложить свой товар или услуги. Бывают узкоспециализированные маркетплейсы, а бывают специализирующиеся на широкой тематике. Это как рынок, только в Интернете.

«Самозанятые» становятся существенным звеном в экономике, а «самозанятость» – важной частью экономических отношений. В настоящее время в Российской Федерации отсутствует законодательная база, которая бы определила необходимые условия для деятельности самозанятых и их правовой статус. Также необходимо разработать меры по государственной защите малого предпринимательства от действий чиновников, для этого законодательно ввести запрет на принятие решений, ущемляющих права и ухудшающих положение малого предпринимательства [Щипанова, 2015, 37-45].

Очень интересен опыт регулирования деятельности самозанятых граждан зарубежных стран. Рассмотрим основные направления государственной политики в отношении самозанятого населения в нескольких наиболее развитых странах.

В США доля самозанятых постоянно растет. Оценки показывают, что около 30% работающих в США относятся к этой категории. Наиболее высокая доля самозанятых наблюдается в сельском хозяйстве, строительстве, услугах (оказываемых населению и бизнесу). Профессиональный состав самозанятых – это артисты, музыканты, бухгалтеры, врачи, агенты по недвижимости, юристы, разработчики программного обеспечения и многие другие профессионалы. В США представители данной экономической категории платят за себя так называемый *self-employment tax* (налог на самозанятость). Данный налог состоит из платежей в систему социального страхования и в систему здравоохранения, а размер его составляет 15,3% от прибыли, из которых 12,4% приходится на платежи в социальные фонды, а 2,9% – на платежи в систему медицинского страхования. Второй налог, уплачиваемый самозанятыми в США, – подоходный налог, ставки по нему прогрессивные и зависят от размера прибыли.

В Канаде самозанятость в общем приветствуется государством. Опыт Канады интересен в первую очередь не особенностями налогообложения самозанятых, а действием специальной программы иммиграции для самозанятых, которая позволяет гражданину любой страны, обладающему достаточными знаниями английского языка и опытом деятельности в качестве самозанятого у себя на родине в течение двух лет (доказательством такой деятельности являются банковские выписки и рекомендации от клиентов), получить вид на постоянное жительство в стране. Однако если приехавший в Канаду не начинает в течение определенного времени платить налоги со своей деятельности, он автоматически исключается из резидентов данной специальной программы и не имеет дальнейших оснований для проживания в стране.

В Великобритании нет отличий в размере налогов – для всех работающих граждан он одинаков. Интересно также, что самозанятые не выделены в отдельную категорию работников. Однако существует градация по уплате налогов, ставка которых существенно отличается в зависимости от полученной прибыли. Минимальный доход, который не облагается налоговым сбором – 10 600 фунтов стерлингов (около 850 тыс. рублей). Базовая налоговая ставка – 20%, минимальный налог – 2%, максимальный – 45%. Сумма налогообложения очень сильно зависима от размеров заработка.

В Германии самостоятельно занятые работники в течение месяца после начала деятельности регистрируются в *Finanzamt* – налоговом органе Германии. Врачи, нотариусы и юристы входят в профсоюзные организации по виду деятельности, которой занимаются, обязательно должны пройти регистрацию в Профессиональной Палате. Уплата подоходного налога обязательна для самостоятельно занятых работников в Германии, ставка которого (15–42%) зависима от заработанной суммы и расходов, состава семьи самозанятого налогоплательщика. Обязательна также уплата страховых взносов. При этом важно, что логопеды, врачи, нотариусы и адвокаты не обязаны платить пенсионные взносы.

За рубежом к деятельности самозанятых предъявляются дополнительные контрольно-надзорные требования, например, в Великобритании человек, работающий из дома, должен получить разрешение на использование такого помещения в качестве служебного. Примечательно отметить меры поддержки в связи с потерей дохода самозанятых из-за пандемии. В Греции они получили единовременные выплаты в 800 евро, а также налоговые каникулы. Норвежское правительство компенсировало фрилансерам потерю до 80% заработка, а датское – до 75%. В США им предоставили возможность получать пособие по безработице в размере около \$2400 в месяц (более 177 000 руб. по курсу на 11 августа), в Великобритании – в размере 2500 фунтов (более 240 000 руб.), в Литве – 257 евро (более 22 000 руб.) [Педченко, 2020].

Минтруд РФ предлагает вывести самозанятых, оказывающих услуги физическим лицам, из сферы действия трудового законодательства. Что тогда? С помощью ст. 11 и ст. 15 ТК РФ [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, www] можно будет через суд признать отношения трудовыми только тем лицам, которые заключили гражданско-правовой договор об оказании услуг с юридическим лицом или ИП, которые осуществляют предпринимательскую деятельность. Таким образом, защита остальных зависимых самозанятых в рамках гражданско-правового договора не обозначена и требует решения.

Больше всего вопросов данный законопроект вызвал в сфере охраны труда. Классическая модель «работодатель – сотрудник», где законодательно установлена ответственность и обязанности каждой из сторон, здесь неприменима. Для недобросовестных работодателей это стало отличным способом не только сэкономить средства, но и полностью снять с себя ответственность за самозанятого сотрудника, который выполняет работу на основании договора гражданско-правового характера. Для тех видов работ, где риск получения травм минимален, по большому счету ничего не изменилось, а вот для тех работников, которые выполняют травмоопасные работы, ситуация стала затруднительной.

Работодатель по действующему закону им «ничего не должен» – ни создать комфортные и безопасные условия, ни обеспечить средствами индивидуальной защиты, если они необходимы. Все потому, что документально он не работодатель, а заказчик, в обязанности которого входит лишь оплата услуг, оказываемых в его интересах. Причем зачастую сотрудники, соглашаясь на такую схему работы, об этом даже не подозревают. Поэтому, если происходит несчастный случай или их права каким-либо образом нарушаются, работники узнают об этом уже по факту, когда становится ясно, что их фактически обманули. Более того, никто не обязан расследовать несчастный случай, потому что гражданин несет за себя ответственность самостоятельно.

Очевидно, что проект требует серьезнейшей доработки. В первую очередь правительству стоит уделить внимание вопросам охраны труда: ограничить не только сферы деятельности, где могут трудиться самозанятые, но и разработать ряд мероприятий, которые смогут защитить их интересы в различных ситуациях, четко разграничить ответственность и обязанности обеих сторон такого рода отношений. Ведь по большому счету эти изменения произошли лишь на бумаге, а трудовая деятельность осталась без изменений, и работники выполняют те же самые работы, но уже без каких-либо гарантий со стороны того, в чьих интересах они оказывают услуги.

Для обеспечения безопасности и гигиены труда самозанятых предлагается создать модель самостоятельных самозанятых, вставших на учет в органах местного самоуправления, с образованием фонда, совместного с муниципальным. Отчисления установить в размере 0,5–1,0% и с возвратом по итогам года при отсутствии нарушений требований охраны труда. Для

этого следует вернуть в статус действующей ст. 7 «Полномочия органов местного самоуправления в области охраны труда» Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» № 181-ФЗ от 17 июля 1999 г. [Федеральный закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ, www], а также внести дополнения в ряд некоторых законов о труде.

Представляется, что сегодня основная проблема российского правотворчества в отношении регулирования деятельности самозанятых ошибочна в определении приоритетов, главные из них – вывод самозанятых из тени, борьба с теневой экономикой, перспектива расширения налоговой базы и повышение собираемости налогов. Однако все приведенные выше примеры подхода к проблемам самозанятых не стыкуются с приоритетами международной и зарубежной повестки. Только защищенные в правовом смысле самозанятые могут рассматриваться как стабильная часть рынка труда, а экономические результаты их деятельности – как часть ВВП страны и основа ее финансовой и бюджетной обеспеченности. Обобщая зарубежный опыт, можно сделать вывод, что в России еще предстоит осмыслить и начать решать проблемы, связанные с искусственным выводом из сферы действия трудового права самозанятых, которые занимаются экономически зависимой от одного заказчика деятельностью [Зайцева, 2019, 212-222].

На наш взгляд, для успешного развития самозанятости населения государству следует предпринять следующие шаги:

- создать правовую и законодательную базу, позволяющую быстро и без особой «волокиты» зарегистрироваться физическому лицу в качестве самозанятого;
- определить правовой статус самозанятых;
- создать лояльную систему налогообложения самозанятых;
- создать специальную систему поддержки самозанятых, которая бы позволила людям, потерявшим работу и желающим начать свое дело, пройти специальное обучение, а также получать комплексную поддержку (правовую, информационную и т.п.) со стороны государства.

Правовой статус самозанятых должен определяться после обязательной регистрации в налоговых органах следующими действиями:

- право вступления в членство отраслевого профсоюза (обучение, консультации, поддержка в суде);
- право заявления о расследовании несчастного случая или профзаболевания в техническую инспекцию профсоюза;
- право самострахования в рамках системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний при отчислении минимального страхового тарифа в 0,2% и (или) через ФМС;
- право получения возмещения по факту причиненного вреда здоровью.

В отсутствие специального законодательного регулирования труда самозанятых особо актуальным становится вопрос о распространении на них свободы коллективных переговоров. Вовлечение самозанятых в профсоюзные объединения по отраслевому признаку способно максимально уравнивать их в правах с работниками организаций, особенно относительно гарантий в сфере оплаты и охраны труда.

Примером служит Профсоюз свободных предпринимателей, фрилансеров и домашних работников – уникальное объединение людей самых разных профессий, представляющих традиционный и сетевой бизнес. С момента создания в 2015 г. Профсоюз СПФНР объединил десятки тысяч участников и продолжает расти с каждым днем, оказывая материальную помощь, юридическую поддержку и правовую защиту своим членам. Имеет подразделения в 40 регионах

страны. Цель профсоюза – объединить самозанятых граждан в профессиональный союз как для защиты социально-трудовых прав, так и для предоставления активным гражданам возможности для самореализации. Задача профсоюза – найти применение образованию и навыкам для самозанятых граждан, вывести из тени доходы граждан, а самое главное – наполнить государственный бюджет путем образования новых налогоплательщиков.

Развитие профсоюза самозанятых должно быть поддержано всеми социальными партнерами и, по нашему мнению, обеспечит социальную защиту данной категории экономически активного населения.

Заключение

Таким образом, основной целью государства является увеличение предпринимательской активности, реализация трудового потенциала населения и создание новых рабочих мест, которая реализуется при правильном регулировании деятельности самозанятых граждан. Кроме того, поддержка деятельности самозанятых позволит снизить уровень безработицы и социальной напряженности, а также даст возможность населению приобрести предпринимательские навыки и реализовать свой трудовой потенциал. Именно поэтому самозанятость требует поддержки и эффективного регулирования со стороны государства. Отсутствие лояльной налоговой политики и полноценной законодательной базы может отторгнуть потенциальных самозанятых от подобной деятельности или заставит их уйти в неформальный сектор экономики.

В связи с этим первостепенной задачей, которую должно поставить перед собой Правительство РФ в вопросе о самозанятости, является создание благоприятных условий для ее развития. Данный шаг может и не привести к значительному увеличению налоговых сборов, однако позитивно скажется на развитии экономики в целом.

Библиография

1. Баранов Ю.В. Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. М., 2021. 51 с.
2. Данные о несчастных случаях на производстве со смертельным исходом // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru>.
3. Доклад об осуществлении государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и надзора в сфере социальной защиты населения за 2017 год. Роструд // СПС «КонсультантПлюс». URL: [https://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/Доклад%20Роструд%202017\(1\).pdf](https://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/Доклад%20Роструд%202017(1).pdf).
4. Дубовец Д.С. Развитие механизма управления охраной труда: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. М., 2014. 29 с.
5. Зайцева Л.В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса // Вестник Томского государственного университета. 2019. № 446. С. 212-222.
6. Збышко Б.Г., Баранов Ю.В. Институт социального партнерства готов к делегированию полномочий в сфере охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений // Образование и право. 2020. № 2. С. 172-182.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661.
8. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изм. от 01.07.2020) // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
9. Кузнецова Е.А., Роик В.Д. Управление условиями и охраной труда. М.: Юрайт, 2020. 302 с.
10. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671.
11. «Нулевой травматизм» («Vision Zero») // Фонд Социального страхования Российской Федерации. URL: <https://r12.fss.ru/47805/369128/index.shtml>.
12. О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу

- некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации": федер. закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_49025.
13. О Правительстве Российской Федерации: федер. констит. закон от 17.12.1997 № 2-ФКЗ (ред. от 28.12.2016) // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17107.
 14. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»: федер. закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977.
 15. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: федер. закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938.
 16. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федер. закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559.
 17. Об основах охраны труда в Российской Федерации: федер. закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1983.
 18. Педченко А. Как пандемия повлияла на работу и перспективы независимых работников // Ведомости. 2020. 7 сентября. URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2020/12/21/851856-tehnologii-pomogayut>.
 19. Роик В.Д. Труд, его эволюция и перспективы // Народонаселение. 2018. Т. 21. № 1. С. 97-108.
 20. Травматизм на производстве // Фонд социального страхования Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <https://fss.ru>.
 21. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683.
 22. Уровень травматизма на производстве // Федеральная служба по труду и занятости. URL: <https://rostrud.gov.ru>.
 23. *Файнбург Г.З.*, Федорец А.Г. Актуальные вопросы охраны труда на современном этапе // Безопасность и охрана труда. 2018. № 3 (76). С. 1-22.
 24. Федаш Н.Д. Защита основных прав и свобод граждан в сфере труда и занятости населения // Сборник материалов «Российская Федерация: на пути к социальному государству». Краснодар, 2014. С. 16-19.
 25. Федорова И. Статистика производственного травматизма в России. Есть вопросы // Гетсиз.ру. 2020. 29 января. URL: <https://getsiz.ru/statistika-proizvodstvennogo-travmatizma-v-rossii-est-voprosy.html>.
 26. Хрупачев А.Г., Хадарцев А.А. (ред.) Производственная безопасность и профессиональное здоровье. Тула, 2012. 336 с.
 27. Щипанова Д.Г. Особенности спроса и использования трудовых ресурсов. Занятость в неформальном секторе российской экономики // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 3. С. 37-45.

Economic and legal signposts which point the way to labor safety

Yurii V. Baranov

PhD in Economics,
Professor of the Department of economics and labor organization,
Omsk State Technical University,
644050, 11 Mira ave., Omsk, Russian Federation;
e-mail: yvbaranov@yandex.ru

Bogdan G. Zbyshko

Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of state and municipal administration and law,
Moscow State Pedagogical University,
19435, 1 Malaya Pirogovskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: zbg101@yandex.ru

Abstract

This article reveals to the problematic aspects in the organization of labour protection and regulation of social and labour relations: low level of training on labour protection both workers and employers, including future managers; departmental differences in statistical data in the field of labour protection; lack of practice in assessing economic damage from industrial injuries and occupational morbidity; the need to improve the occupation health and safety management, control and supervision system; gaps in the legal support of the occupation health and safety management system, collective-contractual regulation of social and labour relations; the need to expand the powers of the bodies of the social partnership system. The authors propose the measures to minimize these problems. The relevance of this article is determined by the need to ensure safe working conditions for workers to achieve a socio-economic effect during the transition of the Russian economy to a socially-oriented type of development, including on the basis of improving social and labor relations. To do this, it is necessary to ensure the organic interaction of all areas of activity in the field of labor protection: state management of labor protection, supervision and control over compliance with laws and other regulatory legal acts, state examination of working conditions, social insurance against industrial accidents and occupational diseases, special assessment of conditions labor, social partnership in the field of labor protection.

For citation

Baranov Yu.V., Zbyshko B.G. (2021) Ekonomiko-pravovye orientiry na puti bezopasnosti truda [Economic and legal signposts which point the way to labor safety]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (6A), pp. 235-262. DOI: 10.34670/AR.2021.52.42.026

Keywords

Labour protection, industrial injuries, training in labour protection, social and labour relations, social partnership, regulation of social and labour relations, assessment of the development of social and labour relations at the levels of economic activity, legal support in the field of labour protection.

References

1. "Nulevoi travmatizm" («Vision Zero») ["Zero Injury" ("Vision Zero")]. *Fond Sotsial'nogo strakhovaniya Rossiiskoi Federatsii* [Social Insurance Fund of the Russian Federation]. Available at: <https://r12.fss.ru/47805/369128/index.shtml> [Accessed 15/04/2021].
2. Baranov Yu.V. (2021) *Regulirovanie sotsial'no-trudovykh otnoshenii v sfere okhrany truda. Dokt. Diss. Abstract* [Regulation of social and labor relations in the field of labor protection. Doct. Diss. Abstract]. Moscow.
3. Dannye o neschastnykh sluchayakh na proizvodstve so smertel'nym iskhodom [Data on fatal accidents at work]. *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoi statistiki* [Federal State Statistics Service]. Available at: <https://rosstat.gov.ru> [Accessed 23/03/2021].
4. Doklad ob osushchestvlenii gosudarstvennogo nadzora za soblyudeniem trudovogo zakonodatel'stva i inykh

- normativnykh pravovykh aktov, soderzhashchikh normy trudovogo prava, i nadzora v sfere sotsial'noi zashchity naseleniya za 2017 god. Rostrud [Report on the implementation of state supervision over the observance of labor legislation and other regulatory legal acts containing labor law norms and supervision in the field of social protection of the population for 2017. Rostrud]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS Consultant]. Available at: [https://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/Doklad%20Rostrud%202017\(1\).pdf](https://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/Doklad%20Rostrud%202017(1).pdf) [Accessed 15/04/2021].
5. Dubovets D.S. (2014) *Razvitie mekhanizma upravleniya okhranoi truda. Dokt. Diss. Abstract* [Development of the mechanism of management of labor protection. Doct. Diss. Abstract]. Moscow.
 6. Fainburg G.Z., Fedorets A.G. (2018) Aktual'nye voprosy okhrany truda na sovremennom etape [Topical issues of labor protection at the present stage]. *Bezopasnost' i okhrana truda* [Safety and labor protection], 3 (76), pp. 1-22.
 7. Fedash N.D. (2014) Zashchita osnovnykh prav i svobod grazhdan v sfere truda i zanyatosti naseleniya [Protection of fundamental rights and freedoms of citizens in the sphere of labor and employment of the population]. In: *Sbornik materialov "Rossiiskaya Federatsiya: na puti k sotsial'nomu gosudarstvu"* [Collection of materials "Russian Federation: on the way to a social state"]. Krasnodar, pp. 16-19.
 8. Fedorova I. (2020) Statistika proizvodstvennogo travmatizma v Rossii. Est' voprosy [Statistics of industrial injuries in Russia. There are some questions]. *Getsiz.ru*, 29th January Available at: <https://getsiz.ru/statistika-proizvodstvennogo-travmatizma-v-rossii-est-voprosy.html> [Accessed 15/04/2021].
 9. Khrupachev A.G., Khadartsev A.A. (ed.) (2012) *Proizvodstvennaya bezopasnost' i professional'noe zdorov'e* [Occupational safety and occupational health]. Tula.
 10. Kodeks Rossiiskoi Federatsii ob administrativnykh pravonarusheniyakh ot 30.12.2001 № 195-FZ [Code of the Russian Federation on Administrative Offenses No. 195-FZ of December 30, 2001]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS Consultant]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661 [Accessed 15/04/2021].
 11. Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993, s izm. ot 01.07.2020) [Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993, as amended on July 01, 2020)]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS Consultant]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 [Accessed 19/04/2021].
 12. Kuznetsova E.A., Roik V.D. (2020) *Upravlenie usloviyami i okhranoi truda* [Management of labor conditions and safety]. Moscow: Yurait Publ.
 13. Nalogovyi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 31.07.1998 № 146-FZ [Tax Code of the Russian Federation No. 146-FZ of July 31, 1998]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS Consultant]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671 [Accessed 15/04/2021].
 14. O Pravitel'stve Rossiiskoi Federatsii: feder. konstit. zakon ot 17.12.1997 № 2-FKZ (red. ot 28.12.2016) [About the Government of the Russian Federation: Federal Constitutional Law No. 2-FKZ of December 17, 1997 (as amended on December 28, 2016)]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS Consultant]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17107 [Accessed 15/04/2021].
 15. O provedenii eksperimenta po ustanovleniyu spetsial'nogo nalogovogo rezhima "Nalog na professional'nyi dokhod": feder. zakon ot 27.11.2018 № 422-FZ [On conducting an experiment to establish a special tax regime "Tax on professional income": Federal Law No. 422-FZ of November 27, 2018]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS Consultant]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977 [Accessed 15/04/2021].
 16. O Rossiiskoi trekhstoronnei komissii po regulirovaniyu sotsial'no-trudovykh otnoshenii: feder. zakon ot 01.05.1999 № 92-FZ [On the Russian tripartite commission for the regulation of social and labor relations: Federal Law No. 92-FZ of May 01, 1999]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS Consultant]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938 [Accessed 14/04/2021].
 17. O vnesenii izmenenii v zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii i priznanii utrativshimi silu nekotorykh zakonodatel'nykh aktov Rossiiskoi Federatsii v svyazi s prinyatiem federal'nykh zakonov "O vnesenii izmenenii i dopolnenii v Federal'nyi zakon "Ob obshchikh printsipakh organizatsii zakonodatel'nykh (predstavitel'nykh) i ispolnitel'nykh organov gosudarstvennoi vlasti sub"ektov Rossiiskoi Federatsii" i "Ob obshchikh printsipakh organizatsii mestnogo samoupravleniya v Rossiiskoi Federatsii": feder. zakon ot 22.08.2004 № 122-FZ [On amendments to legislative acts of the Russian Federation and invalidation of some legislative acts of the Russian Federation in connection with the adoption of federal laws "On amendments and additions to the Federal Law "On general principles of organization of legislative (representative) and executive bodies of state power of subjects of the Russian Federation" and "On the General Principles of Organization of Local Self-Government in the Russian Federation": Federal Law No. 122-FZ of August 22, 2004]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS Consultant]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_49025 [Accessed 15/04/2021].
 18. Ob obyazatel'nom sotsial'nom strakhovanii ot neschastnykh sluchaev na proizvodstve i professional'nykh zabolevaniy: feder. zakon ot 24.07.1998 № 125-FZ [On compulsory social insurance against industrial accidents and occupational diseases: Federal Law No. 125-FZ of July 24, 1998]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS Consultant]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559 [Accessed 14/04/2021].
 19. Ob osnovakh okhrany truda v Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon ot 17.07.1999 № 181-FZ [On the basics of labor protection in the Russian Federation: Federal Law No. 181-FZ of July 17, 1999]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS

- Consultant]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1983 [Accessed 18/04/2021].
20. Pedchenko A. (2020) Kak pandemiya povliyala na rabotu i perspektivy nezavisimyykh rabotnikov [How the pandemic affected the work and prospects of independent workers]. *Vedomosti*, 7th September. Available at: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2020/12/21/851856-tehnologii-pomogayut> [Accessed 15/04/2021].
 21. Roik V.D. (2018) Trud, ego evolyutsiya i perspektivy [Labor, its evolution and prospects]. *Narodonaselenie* [Population], 21 (1), pp. 97-108.
 22. Shchipanova D.G. (2015) Osobennosti sprosa i ispol'zovaniya trudovykh resursov. Zanyatost' v neformal'nom sektore rossiiskoi ekonomiki [Features of demand and use of labor resources. Employment in the informal sector of the Russian economy]. *MIR (Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitie)* [MIR (Modernization. Innovation. Development)], 6 (3), pp. 37-45.
 23. Travmatizm na proizvodstve [Injuries at work]. *Fond sotsial'nogo strakhovaniya Rossiiskoi Federatsii. Ofitsial'nyi sait* [Social Insurance Fund of the Russian Federation. Official site]. Available at: <https://fss.ru> [Accessed 11/03/2021].
 24. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ [Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001]. *SPS "Konsul'tantPlyus"* [SPS Consultant]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683.
 25. Uroven' travmatizma na proizvodstve [The level of injuries at work]. *Federal'naya sluzhba po trudu i zanyatosti* [Federal Service for Labor and Employment]. Available at: <https://rostrud.gov.ru> [Accessed 24/03/2021].
 26. Zaitseva L.V. (2019) Ekonomicheski zavisimye samozanyatyte: razlichiya natsional'nykh podkhodov k opredeleniyu pravovogo statusa [Economically dependent self-employed: differences in national approaches to determining the legal status]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University], 446, pp. 212-222.
 27. Zbyshko B.G., Baranov Yu.V. (2020) Institut sotsial'nogo partnerstva gotov k delegirovaniyu polnomochii v sfere okhrany truda i regulirovaniya sotsial'no-trudovykh otnoshenii [The institute of social partnership is ready to delegate authority in the field of labor protection and regulation of social and labor relations]. *Obrazovanie i pravo* [Education and Law], 2, pp. 172-182.