

УДК 331.45

*Л. И. Хайруллина, О. А. Тучкова, В. С. Гасилов*

ФГБОУ ВО «КНИТУ» «Казанский национальный исследовательский технологический университет», Казань, e-mail: LHDA79@mail.ru

## **ЭКОНОМИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ**

**Ключевые слова:** охрана труда, специалист по охране труда, оценка профессиональных рисков, квалификация, система управления охраной труда.

В статье рассмотрены отношения работодателя и специалиста по охране труда, а также парадоксальная ситуация возникающая в последнее время на многих предприятиях и которая заключается в том, что специалист по охране труда в организации имеется, а грамотно выстроенной системы управления охраной труда – нет, а, следовательно, возникающая отсюда проблема экономии в сфере охраны труда. Последняя, в свою очередь, становится причиной аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве. Авторами представлена попытка обобщения основных моментов, связанных с изменением подходов в сфере охраны труда: в плане нормативного регулирования; оценки профессиональных рисков; изменений в плане появления различных механизмов экономического стимулирования работодателей; роста количества рабочих мест с вредными условиями; опубликования рекомендаций по документообороту в области охраны труда и др. Уделено внимание практике проверок надзорных органов и обобщены основные пункты системы управления охраной труда, на которых работодатели пытаются сэкономить. Затронуты и описаны моменты непосредственного участия в решении этих проблем специалиста по охране труда. Расставлены акценты на том, что работодателям придется соблюдать принцип разумности и самим определять необходимый минимум специалистов по охране труда, основными требованиями к которым должны стать их квалификация, умение принимать самостоятельные решения и навыки выстраивания и поддержания функционирования системы управления охраной труда.

*L. I. Khairullina, O. A. Tuchkova, V. S. Gasilov*

Kazan National Research Technological University, Kazan, e-mail: LHDA79@mail.ru

## **OCCUPATIONAL SAFETY SAVINGS: CAUSES AND CONSEQUENCES**

**Keywords:** occupational safety, occupational safety specialist, occupational risk assessment, qualification, occupational safety management system.

The article considers the relations between the employer and the labor protection specialist, as well as the paradoxical situation that has recently arisen in many enterprises and which consists in the fact that there is a labor protection specialist in the organization, but there is no competently built labor protection management system, and therefore the problem of labor protection savings arising from this. The latter, in turn, becomes the cause of accidents and accidents at work. The authors presented an attempt to summarize the main points related to changing approaches in the field of labor protection: in terms of regulatory regulation; occupational risk assessments; changes in the emergence of various mechanisms of economic incentives for employers; increasing the number of jobs with harmful conditions; publication of recommendations on document management in the field of labor protection, etc. Attention was paid to the practice of inspections of supervisory authorities and the main points of the labor protection management system were summarized, on which employers are trying to save money. The points of direct participation of the occupational safety specialist in solving these problems are touched upon and described. Emphasis is placed on the fact that employers will have to observe the principle of reasonable and determine the necessary minimum of labor protection specialists, the main requirements for which should be their qualifications, ability to make independent decisions and skills to build and maintain the functioning of the labor protection management system.

Основная цель системы охраны труда – это сохранение жизни и здоровья работника. Однако не смотря на множество усилий, предпринимаемых государством в последнее время, руководители надзорных органов, профильные специалисты в области безопасности говорят о том, что в последнее время, к сожалению,

наблюдается тенденция снижения ценности человеческой жизни как категории, причем как со стороны работодателей, так и работников. На многих предприятиях не развивают культуру безопасности производства, так называемую культуру труда. Но в настоящее время наблюдается кардинальное изменение

нение подходов к обеспечению безопасности как на законодательном, так и локальном уровнях, что требует притока в сферу производственной безопасности квалифицированных, грамотных инициативных специалистов.

**Целью** исследования является обобщение комментариев по «болевым» точкам системы управления охраной труда, формирующейся на предприятиях в новом ракурсе законодательных требований и обобщение результатов.

#### **Материалы и методы исследования**

Материалы исследования были получены из профессиональных баз данных, журналов для профильных специалистов, официальных Интернет-сайтов надзорных органов. Основные методы исследования: анализ и синтез, а также обобщающий метод.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

В 80-е годы прошлого века на отраслевых предприятиях были типовые инструкции по охране труда, а также применялись и использовались типовые правила по охране труда, так как, по сути, применялось однотипное, одинаковое оборудование. Поэтому раньше профессиональные риски изучали в отраслевых министерствах и ведомствах и, впоследствии, разрабатывали типовые нормативные документы для последующего применения их на любых предприятиях. В настоящее время такой подход показал свою нежизнеспособность. Огромное количество разнообразного оборудования, различия в технологических процессах привели к тому, что решения в области производственной безопасности и охраны труда работодатели должны принимать внутри производства в зависимости от конкретных условий и рода деятельности предприятия. Однако практика и статистика показывают, что на многих предприятиях, особенно в регионах, деньги на мероприятия по охране труда выделяют по остаточному принципу, специалисты по охране труда предоставлены сами себе.

К большому сожалению, на сегодняшний день можно констатировать тот факт, что многие работодатели не понимают, что предупреждение произ-

водственного травматизма – это прямой экономический эффект, прямым образом отражающийся на многих промышленных и финансовых показателях предприятия. Например, при наступлении несчастного случая на производстве руководитель вынужден тратить деньги на расследование, штрафы и компенсации пострадавшему. В случае травмирования высококвалифицированного специалиста, расходов становится больше, так как он на достаточное длительное время «покидает» поле производственной деятельности. Кроме этого для любого предприятия любой произошедший несчастный случай на производстве – это, в первую очередь, неприятная, иногда форс-мажорная ситуация и конечно же удар по деловой репутации.

В этих условиях работодатель понимает, что специалист по охране труда – это его помощник, так как он может и должен предупредить несчастный случай на производстве, что, в свою очередь, сэкономит деньги работодателя. На сегодняшний день законодательно утверждено и постепенно внедрено множество различных экономических механизмов стимулирования работодателей в области охраны труда, среди которых:

- внедрение универсального инструмента оценки условий труда на рабочих местах;
- специальная оценка условий труда (далее СОУТ и спецоценка), пришедшая на смену аттестации рабочих мест;
- освобождение работодателя от уплаты страховых взносов в Пенсионный Фонд Российской Федерации в случае обеспечения безопасных условий труда;
- утверждение Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- разработка механизма возмещения денежных средств на мероприятия по охране труда из Фонда социального страхования Российской Федерации (далее ФСС России);
- установление скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование работников и др. [1].

Таким образом, в последнее время в России было принято достаточно много

значительных и важных нормативных документов, которые призваны заинтересовать работодателя обеспечивать безопасные условия труда для своих работников, получая при этом определенные преференции. «Продвинутые» и грамотные работодатели, не без помощи специалистов по охране труда, активно ими пользуются. Однако, необходимо подчеркнуть, что для этого специалисту по охране труда нужно иметь профессиональное образование и добросовестно относиться к своим обязанностям. Отдачу и эффективность работы такого профильного сотрудника по охране труда снижает его загрузка множеством дополнительных функций: экологией, кадрами, пожарной безопасностью. К охране труда они прямого отношения не имеют, но отвлекают специалиста от основной работы и не дают возможности полноценного погружения и контроля за состоянием охраны труда на предприятии.

Практика проверок надзорных органов показывает, что чаще всего работодатели пытаются сэкономить на обучении и проверке знаний требований охраны труда своих сотрудников. Вместо реального обучения они формально знакомят работников с инструкциями, давая лишь расписаться в журнале. При этом многие из них уверены, что это спасет их от любых проверяющих. В случае аварийных ситуаций и чрезвычайных происшествий они заявляют, что подпись в журнале стоит, а значит, работник инструктаж прошел и в случившемся виноват сам. Однако инспектору труда достаточно задать пару вопросов, чтобы понять – действительно ли сотрудник проходил инструктаж.

Еще одна статья расходов, на которой пытаются сэкономить руководители предприятий, – это здоровье персонала. Не напрямую, конечно, а в ситуациях, связанных с медосмотрами. Не секрет, что на многих предприятиях о медицинских осмотрах стараются не вспоминать. Хотя их проводят не только для профилактики тех ли иных заболеваний. Есть виды деятельности, которые может выполнять далеко не каждый работник. И это не только работы в горячих цехах и у сталеплавильных печей. Например, работы на высоте, которые проводят на каждом втором предприятии. Допускать

к ним можно только тех, у кого нет медицинских противопоказаний. Пренебрежение этими требованиями напрямую влечет за собой появление травм. Такие несчастные случаи не редкость в работе инспекции труда. Например, в одном из предприятий жилищно-коммунального хозяйства сотрудник забрался на стремянку, чтобы поменять перегоревшую лампочку, упал и получил тяжелую травму головы. При проверке инспектор выяснил, что пострадавший не проходил медицинский осмотр, хотя долгое время страдал гипертонической болезнью. Но работодатель не знал о постоянных резких скачках давления и допустил сотрудника к работе. Подъем на стремянку спровоцировал гипертонический криз, который и стал причиной падения сотрудника на бетонный пол [2].

Также достаточно часто инспекторы при проверках видят и замечают экономию работодателей на средствах индивидуальной защиты для персонала. Во время проверок обнаруживается, что у сотрудников нет положенной по закону спецодежды. В практике проверок, расследований несчастных случаев встречаются нарушения, связанные с тем, что работники выполняют, например, строительные работы без касок и страховочных ремней; не применяются и не используются защитные костюмы и противогазы. Работодатели не обеспечивают персонал газоанализаторами и изолирующими противогазами, а их не применение, например, при проведении таких работ, как прочистка забившегося канализационного коллектора, может привести к несчастному случаю. Также нередко персонал вынужден работать на устаревшем оборудовании, что тоже может привести к трагедии. Так, анализ статей по несчастным случаям и изучение материалов инспекционных проверок позволяет, к сожалению, привести множество примеров таких работ: отсутствие ограждений у вращающихся деталей привода различного оборудования; взрывы технологического оборудования из-за выработки своего ресурса и неправильном распределении нагрузки и другие. Не редкими при проверках являются и такие случаи, когда, например, дорогостоящая специальная зимняя одежда не имеет сертификата соответ-

ствия и покупаются такие единицы по цене ниже рыночной у непроверенных поставщиков. Результатами таких покупок могут стать запрет использования таких средств индивидуальной защиты и серьезный штраф.

Также специалисты надзорных органов видят еще одну немаловажную латентную причину возможности возникновения несчастных случаев на производстве – это некачественная работа наемных топ-менеджеров предприятий. Очень часто надзорные органы сталкиваются с ситуацией, когда даже на очень крупных и солидных предприятиях наблюдают такую картину, когда очевидным становится тот факт, что администрация во главе с наемным директором совершенно не занимается охраной труда, а собственник узнает об этом в тот момент, когда трагедия или что-то непоправимое уже произошло. При этом владельцы компаний готовы вкладывать деньги в охрану труда, но не владеют полной информацией о состоянии производственной безопасности на предприятии в силу разных причин.

Зачастую некоторые руководители просто надеются, что их это никак не коснется. Другие действительно не очень хорошо представляют, какой суммы они могут лишиться, если инспектор при проверке обнаружит все нарушения. При проверке выясняются и вскрываются даже такие факты, что специалистов по охране труда принимают временно, не интересуются их квалификацией и опытом работы, что совершенно не допустимо. Общеизвестно, что требования к образованию, опыту работы, знаниям нормативной правовой базы, а также к функционалу специалиста по охране труда описаны в профессиональном стандарте «Специалист в области охраны труда» (приказ Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 524н) [3]. Итог такой экономии – административные штрафы за нарушение трудового законодательства в серьезных размерах.

Создание безопасных условий труда для своих работников, постоянный контроль или, как сейчас принято говорить, мониторинг соблюдения требований охраны труда с помощью приемов поведенческого аудита и иных инструментов повышения мотивации работни-

ков к безопасному труду – это прямая обязанность работодателя. По закону, если в организации работают больше 50 человек, то руководитель должен нанять специалиста по охране труда или организовать службу по охране труда. Ее численность он определяет сам. Минтруд не считает возможным вводить обязательные нормативы, предполагает использовать другие инструменты, например, введение новых требований к специалистам по охране труда. Эти изменения предлагается ввести в 10 раздел Трудового кодекса, где в новой редакции будет изложена статья о службе охраны труда, в ней предполагается указать все новые требования к специалистам по охране труда [4]. Проект нового профессионального стандарта специалиста по охране труда уже активно обсуждается.

Для стимулирования работодателей в части поддержания рекомендованной численности службы охраны труда последними изменениями в законопроекты касательно охраны труда (и в профессиональный стандарт специалиста по охране труда в том числе) вносятся пункты о так называемом стратегическом управлении профессиональными рисками в организации, которое предполагает определение профессиональных рисков и является важным шагом, направленным на защиту работников и бизнеса работодателей, а также на соответствие требованиям законодательства. Оценка профессиональных рисков призвана помочь работодателю и работникам сосредоточить свое внимание на тех рисках, которые действительно могут возникнуть на рабочем месте и потенциально могут причинить реальный вред. Многие исследования показывают, что при помощи непосредственных, простых, а зачастую дешевых, но эффективных мер, можно обеспечить защиту наиболее ценного актива любой организации – рабочей силы.

Также одним из последних трендов в области охраны труда, а именно системы управления охраной труда, является определение работодателем политики в области охраны труда, которая впоследствии предполагает оформление публичной декларации [5]. В международной практике политика охраны труда, наряду с оценкой рисков, является

основным инструментом, который используют для создания и поддержания безопасных условий труда. Политика охраны труда должна быть разработана после тщательного исследования того, что может нанести вред людям в рабочей среде, которое должно быть проведено работодателем таким образом, что он мог бы взвесить, достаточно ли мер предосторожности уже предпринято, и что именно должно быть сделано еще с тем, чтобы предотвратить возможные вредные последствия. Политика охраны труда – это документ, «задающий тон» в системе управления охраной труда.

Минтруд также разработал Порядок проверки проведения специальной оценки условий труда силами Государственной инспекции труда (далее ГИТ) без взаимодействия с работодателем (приказ Министерства труда и социальной защиты от 16.01.2019 № 13н). Предполагается, что контроль проведут, анализируя список предприятий, которые должны провести специальную оценку условий труда, с информацией в федеральной государственной информационной системе (далее ФГИС) учета результатов проведения СОУТ. После сверки будет составлен акт и каждое предприятие, у которого будет выявлено нарушение, получит предостережение о недопустимости нарушения закона. По результатам сверки (ст. 8.3 Закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ [6]).

Если инспекция труда по данным информационных ресурсов установит, что организация не провела спецоценку, она вправе назначить внеплановую проверку. Информация о допущенных предприятием нарушениях, связанных со специальной оценкой условий труда, которую получили без взаимодействия с организацией, – законное основание для внеплановой проверки. Если во время нее инспектор установит, что спецоценку не провели, организацию оштрафуют.

Также Всероссийским научно-исследовательским институтом документооборота и архивного дела опубликованы рекомендации по документообороту в области охраны труда ГОСТ Р 7.0.97-2016 (Методические рекомендации ВНИИДАД от 01.01.2018) [7]. В них описали требования к ведению бумажного и электронного документооборота.

Методические рекомендации носят рекомендательный характер, поэтому работодатель не обязан их соблюдать, но в них описано, как оформлять документы, какие включить реквизиты, как правильно писать преамбулы и основной текст документов, как утверждать документ отдельным приказом и как записью в самом документе и т.д. Методику можно использовать при оформлении документов по охране труда – инструкций, актов, приказов, положений и протоколов.

Во всех этих вопросах предполагается непосредственное участие специалиста по охране труда. Проектом нового профессионального стандарта специалиста по охране труда в качестве его обобщенной функции, наряду с трудовой функцией «Организация и проведение мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков» предполагается, так называемое «Стратегическое управление профессиональными рисками в организации», которое включает в себя и методическое обеспечение стратегического управления профессиональными рисками в организации, и процессы координации работ по внедрению системы управления профессиональными рисками в организации, и контроль работ за внедрением вышеуказанной системы. В данном случае не совсем верно говорить о переходе «количества в качество», потому что специалисты по охране труда все-таки «штучные» работники [8]. Они, прежде всего, должны понимать производственный процесс в целом, а для этого у них должно быть техническое образование. Не допустимо, чтобы службу по охране труда крупного промышленного предприятия возглавлял человек с профильным базовым юридическим, экономическим или, что совсем неприемлемо – педагогическим образованием. Поэтому предполагается, что законодательное закрепление дополнительных обязанностей специалиста по охране труда будет для работодателей стимулом для формирования отделов и служб охраны труда с адекватным штатом.

### Заключение

На сегодняшний день можно сделать однозначный вывод о том, что в последнее время появилось много норматив-

ных документов в сфере охраны труда и производственной безопасности, которые привели к тому, что предприятия и организации вынуждены внедрять систему управления профессиональными рисками (при этом также необходим постоянный контроль и мониторинг ее результативности); оформлять политику в области охраны труда, являющейся основной составляющей системы управления охраной труда; использовать различные механизмы экономического стимулирования работодателей, так они дают реальный экономический эффект и др. Поэтому в организациях и на предприятиях должны работать высококвалифицированные специалисты с профильным образованием, которые способны выстроить современную систему управления охраной труда с учетом постоянно

изменяющихся и совершенствующихся нормативных документов и поддерживать ее функционирование. Эти специалисты должны по сути «переложить» политику охраны труда в организации на язык руководящих документов: регламентов, инструкций и т.д., то есть формализовать ее. Однако тех же специалистов, которые могли бы именоваться как «Заместитель руководителя организации по управлению профессиональными рисками» или «Руководитель направления (подразделения) по управлению профессиональными рисками в организации» и готовых перейти к новой модели – не так много. Назрела проблема изменения программ обучения по техносферной безопасности с учетом современных реалий, но это тема следующей статьи и следующего исследования.

*Библиографический список*

1. Хайрулина Л.И., Гасилов В.С., Зиннатулина Г.Н. Экономическое стимулирование работодателей в области охраны труда: современные аспекты вопроса // *Фундаментальные исследования*. 2016. № 10 (часть 2). С. 425-429.
2. Тетюшев А. К чему приводит желание руководителя сэкономить на охране труда. Справочник специалиста по охране труда. № 1, январь, 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://e.otruda.ru/518350> (дата обращения: 07.09.2020).
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 августа 2014 г. № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/70731928/> (дата обращения: 20.09.2020).
4. Сергеев П. Когда нормативы численности службы охраны труда станут обязательными. Справочник специалиста по охране труда. № 4, апрель, 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://e.otruda.ru/545640> (дата обращения: 07.09.2020).
5. Ситько Е. Изменения с начала 2019 года, которые повлияли на работу специалистов по охране труда. Справочник специалиста по охране труда. № 6, июнь, 2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://e.otruda.ru/732215> (дата обращения: 07.09.2020).
6. Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/12164247/> (дата обращения: 20.09.2020).
7. Методические рекомендации по работе с документами по личному составу в государственных и муниципальных архивах, архивах организаций (Федеральное архивное агентство, ВНИИДАД, 2018 г.). [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/72211810/> (дата обращения: 20.09.2020).
8. Иванов Е. Контрольно-надзорная деятельность Роструда во второй половине 2019 года: новые регламенты проверки работодателей - Справочник специалиста по охране труда. № 6, июнь, 2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://e.otruda.ru/732216> (дата обращения: 07.09.2020).