



Международная академия наук экологии и безопасности жизнедеятельности, ассоциированная с Департаментом Общественной Информации ООН и ЭКОСОС

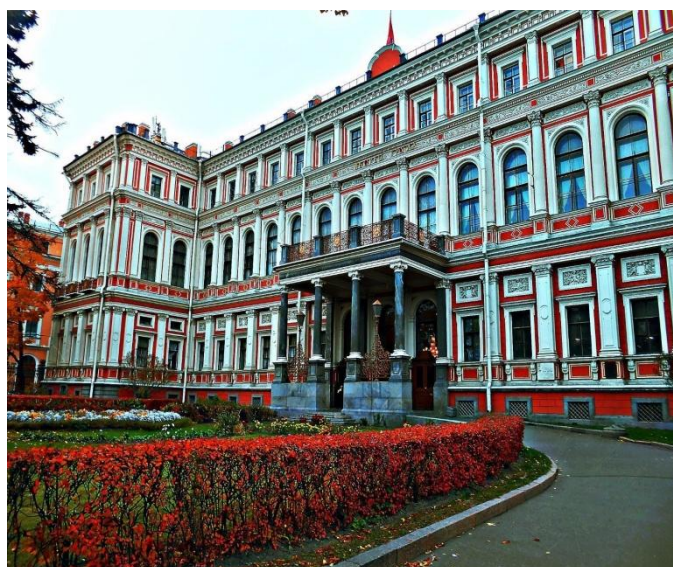


Федерация профсоюзов
Санкт-Петербурга и Ленинградской области



Проблемы совершенствования российского законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности

Материалы научно-практического семинара
8 апреля 2019 года
Дворец труда (площадь Труда, 4)



Цель семинара: анализ и оценка намечаемых изменений законодательства, методическая и научная обоснованность, ожидаемая эффективность, роль научной общественности, рекомендации участников семинара.

ПОСВЯЩАЕТСЯ 75-ЛЕТИЮ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Санкт-Петербург
2019

УДК 614.8.084

Печатается по решению Президиума МАНЭБ (протокол № 6 от 19.03.2019г.)

Материалы научно-практического семинара 08.04.2019 г.

Проблемы совершенствования российского законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности. Издательство «Безопасность», 2019, _____с.

Организаторы: - Международная академия наук экологии и безопасности жизнедеятельности;
- Ленинградская Федерация Профсоюзов.

Оглавление

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Русак О.Н. О совершенствовании российского законодательства по охране труда и промышленной безопасности | 5 |
| 2. | Бардышев О.А. О некоторых проблемах нормативной документации в области промышленной безопасности..... | 8 |
| 3. | Минько В.М. Законодательство по охране труда как отражение регулирующей роли государства в этой области..... | 12 |
| 4. | Попадейкин В.В. Современные проблемы нормативного регулирования охраны труда в условиях рыночной экономики..... | 14 |
| 5. | Родин Г.А. Промышленная безопасность и страхование ответственности..... | 17 |
| 6. | Малаян К.Р. Не всегда выверенный законотворческий бум в охране труда..... | 20 |
| 7. | Фаустов С.А. Проблемы охраны труда, требующие законодательного регулирования..... | 23 |
| 8. | Ретнев В.М.О большой недовыявляемости профессиональных заболеваний в нашей стране..... | 25 |
| 9. | Бронникова Г.А., Бронникова Л.В. Законодательно-правовые положения, относящиеся к человеческому фактору..... | 27 |
| 10. | Пентешина Т.М. Совершенствование законодательства РФ в области охраны труда может быть только при активной позиции трудящихся | 29 |
| 11. | Цветкова А.Д. Несовершенство законодательства в сфере обучения Охране труда..... | 32 |
| 12. | Проект решения научно-практического семинара «Проблемы совершенствовани российского законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности»..... | 34 |

Организационный комитет семинара.

1. Русак Олег Николаевич, президент МАНЭБ, научный руководитель семинара, д.т.н., профессор, e-mail: rusak-maneb@mail.ru , моб.тел. +7(921)960-41-75
2. Бардышев Олег Андреевич, руководитель секции «Промышленная безопасность», д.в.н., профессор, e-mail: oab15@mail.ru, моб.тел. +7(921)422-22-30
3. Малаян Карен Рубенович, вице-президент МАНЭБ, к.т.н., профессор, e-mail: karlonem@mail.ru , моб.тел. +7(921)308-56-42
4. Пентешина Татьяна Михайловна, Главный технический инспектор труда аппарата ЛФП, член-корреспондент МАНЭБ, e-mail: ekotrud@lfp.spb.ru , сл. тел. (812)3120255, моб. тел. +7(921)8687491
5. Родин Геннадий Александрович, руководитель секции «Чрезвычайные ситуации», д.т.н., профессор, e-mail: garod53@mail.ru , моб.тел. +7(911)989-55-99
6. Фаустов Сергей Андреевич, руководитель секции «Охрана труда», e-mail: faustov-sa@mail.ru, моб. тел.+7(921)339-85-72
7. Цветкова Анастасия Дмитриевна, секретарь Президиума МАНЭБ, доцент, e-mail: tsvs@mail.ru , моб. тел.+7(964)-374-05-00

Порядок работы

| | |
|--------------|----------------------------------|
| 13.00 -13.30 | Регистрация |
| 13.30-16.30 | Доклады и выступления участников |
| 16.30-17.00 | Принятие рекомендаций |

Регламент

Доклады – до 10 минут

Выступления- до 5 минут

Повторные выступления- до 3 минут

Русак Олег Николаевич, президент МАНЭБ

rusak-maneb@mail.ru +7(921)960-41-75

О совершенствовании российского законодательства по охране труда и промышленной безопасности.

Необходимость совершенствования законодательства в области безопасности деятельности обусловлена неудовлетворительным состоянием реальных условий безопасности во всех отраслях экономики. Это обстоятельство должно быть главной целью процесса совершенствования, который должен носить естественный, последовательный характер и базироваться на строгой научно-методической и организационно-правовой основе.

Нельзя не учитывать того факта, что имеющееся законодательство создано специалистами, согласовано и утверждено официально уполномоченными на то органами.

Внося коррективы в нормативно- контрольную документацию, продиктованные временем, нужно соблюдать принцип «Не навредить», шире привлекать научную общественность к этой работе. Настораживают призывы снизить нагрузку на предпринимателей, на бизнес, чтобы решить задачу экономического рывка (РГ 29.11.18 и Р.Г. 16.01.19 и др.) Противопоставление экономики и безопасности недопустимо, их надо рассматривать в системном единстве. Это двуединая задача.

Аналитический центр при правительстве РФ рекомендует полностью отменить нормативные правовые акты, принятые до 2010 года. К 1 февраля 2020 года требуется пересмотреть около 10 000 актов, в том числе в таких секторах как экология, промышленная безопасность, санитарно – эпидемический надзор.

Заботу о бизнесе нельзя противопоставлять безопасности человека труда, работника. Известно, что улучшение условий труда направлено на рост производительности труда.

Вместо странных лозунгов типа:

«Надзор без нагрузки, регуляторная гильотина, риск - ориентированный подход» на первое место следует поставить признанный гуманный лозунг ООН «Безопасность прежде всего!» В капиталистическом мире этот лозунг не оспаривается. Но и в этом случае необходимо обеспечивать научный подход. Чтобы обеспечить достоверность и объективность учета несчастных случаев нужно решительно изменить законодательство, исключить нормативно-правовые коллизии в ТК РФ, КоАП, в ФЗ «Об обязательном социальном страховании».

Процветающее сокрытие несчастных случаев на производстве является прямым нарушением Конституции РФ (ст. 41.3)

Риск – ориентированный подход к контролю, предусматривающий дискретный надзор вместо перманентного, противоречит Конвенции МОТ, ратифицированной Россией. ФЗ «О специальной оценке условий труда» противоречит требованиям нормальной оценки, проводимой на научной основе и, как предполагалось, оказался бесполезным так, как не привел к улучшению условий труда.

Раньше у нас было 6 государственных институтов охраны труда. Сейчас нет ни одного. Модернизация законодательной и нормативной правовой системы немислима без науки.

В стране есть могучий РСПП, отстаивающий интересы бизнеса. Нужна специализированная общественная организация для решения проблем безопасности, наподобие научного Совета по охране труда, существовавшего в советское время при ГНТК и ВЦСПС. Если пользоваться языком теории динамических систем, предлагаемые изменения подобны некоторой бифуркации, призванной упростить и сделать более эффективной законодательную базу по безопасности деятельности. В арсенале науки более полувека известен замечательный принцип Уильяма Оккама, суть которого заключается в упрощении сложных систем. Для того, чтобы воспользоваться

этим принципом, необходимо разработать соответствующую научно-методическую схему, процедуру пересмотра законодательства.

Отменять чохом нормативно-правовые акты по безопасности опасно так, как можно навредить самой безопасности. Следует привлечь к процессу совершенствования законодательства коллективный разум общественности, исключив эмоциональные восторги и надежды на скоропалительный успех. Основным показателем модернизации законодательства без сомнения следует считать улучшения реальных условий безопасности.

Таким образом, признавая необходимость внесения изменений в законодательства по охране труда и промышленной безопасности необходимо:

1. Внести системные изменения в законодательство, исключая сокрытие несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
2. Привести систему ГИТ в соответствие с Конвенцией МОТ, ратифицированной Россией.
3. Отменить ФЗ «О специальной оценке условий труда», как не улучшающий условия труда.
4. Разработать научно-обоснованную методику внесения изменений в нормативные акты, учитывающую интересы безопасности и экономики, работников и работодателей.
5. Разработать систему привлечения независимых представителей научной общественности для экспертизы намечаемых изменений.

**Бардышев Олег Андреевич, д.т.н., профессор,
академик МАНЭБ,
моб.т.+7(921)422-22-30;
e-mail: oab15@mail.ru**

О некоторых проблемах нормативной документации в области промышленной безопасности

Проблема наведения порядка в законах и других нормативных документах является весьма актуальной, в том числе и в нормативной документации в области промышленной безопасности. В данном случае к этому вопросу нужно подходить осторожно с тем, чтобы, как говорят, вместе с водой не выплеснуть и ребенка.

Многие документы в области промышленной безопасности много раз перерабатывались. Например, базовый закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» №116-ФЗ от 20.06.1997 г имеет более 20 редакций, а редакция №22-ФЗ от 4.03.2013 г существенно меняет подходы к промышленной безопасности по сравнению с начальным вариантом.

В последние годы в связи с введением технических регламентов Таможенного союза в области безопасности и связанных с ними Федеральных норм и правил в области промышленной безопасности (ФНП) Ростехнадзор отменил большую часть действовавших ранее правил, регламентировавших устройство и правила эксплуатации опасных производственных объектов (ОПО) и машин и оборудования, применяемых на этих объектах

Технические регламенты разрабатывались с участием специалистов всех стран, входящих в Таможенный союз, и согласовывались этими странами. В результате в ряде регламентов оказались нестыковки и ошибки. Например, в Техническом регламенте «О безопасности оборудования, работающего под давлением» установлена норма срока действия сертификата на единичную машину или партию три года, как для серийного производства, в то время как в остальных регламентах в этом случае действие сертификата не ограничивается, поскольку если конструкция соответствует нормам безопасности, а срок ее

службы, например, 25 лет, то получается, что через три года ее опять нужно сертифицировать на соответствие этим нормам.

Вышедшие взамен Правил Ростехнадзора ФНП также не свободны от целого ряда недостатков. Так ФНП по подъемным сооружениям после двух лет использования подверглись существенной переработке для устранения недостатков. Для этого были собраны отзывы и замечания предприятий и экспертных организаций, что позволило откорректировать документ и привести его к приемлемому виду.

Существенные недостатки имеет ФНП «О безопасности эскалаторов в метрополитенах». Порядок разработки технических регламентов и ФНП предусматривает, что первые содержат требования безопасности к конструкции машин и оборудования, а вторые – требования к безопасности при эксплуатации. Технические регламенты содержат общие требования безопасности конструкций, конкретные требования определяются государственными стандартами.

Для эскалаторов эти требования были сформулированы в стандарте «Эскалаторы и пассажирские конвейеры. Требования безопасности к устройству и установке». Первый вариант этого стандарта ГОСТ Р 54765-2011 с 1.01.2018 г заменен на ГОСТ 33966.1-2016. Эти стандарты согласованы с европейским стандартом EN 115-1:2008, что позволяет использовать в России эскалаторы зарубежных фирм. ФНП «О безопасности эскалаторов в метрополитенах» включает в себя требования к конструкции и установке эскалаторов, которые предусматривают целый ряд дополнительных ограничений, которые не вызываются необходимостью и ведут к усложнению конструкции станций метрополитена.

Например, ужесточение требований по установке эскалаторов ЭС04 на станциях «Новокрестовская» и «Беговая» Петербургского метрополитена согласно ФНП по сравнению с ГОСТ (обязательное устройство проходов для обслуживания и др.) привело к удорожанию станций более, чем на 2 миллиарда рублей.

Нормами ФНП и нового стандарта предусмотрено наличие четырех ступеней на горизонтальной части эскалаторов (вход и выход с эскалатора) при скорости движения 0,75 м/с, при этом ГОСТ 33966.1-2016 рекомендует, а ФНП – требует. Примерно половина эскалаторов на станциях Петербургского метрополитена, построенных в соответствии со старыми правилами, имеет три ступени на горизонтальных частях, поскольку ранее наличие четырех ступеней предусматривалось только для эскалаторов со скоростью 0,9 м/с. При замене эскалаторов, отработавших нормативный срок, придется решать задачу удлинения горизонтальной части, что не всегда возможно по конструкции станции. Чтобы не создавать проблему, необходимо было сделать оговорку для старых станций.

В 90-е годы были экспертными организациями разработаны и согласованы Госгортехнадзором методические указания по проведению экспертизы различных технических устройств и объектов, которыми пользовались все экспертные организации при проведении обследования как техники, так и производств на ОПО. Ростехнадзором эти методические указания были отменены, и от экспертных организаций потребовали разрабатывать программы проведения экспертизы для каждого объекта или устройства.

В настоящее время Ростехнадзором созданы рабочие группы для разработки новых ФНП – по проведению технического диагностирования технических устройств, проведения обследования зданий и сооружений, эксплуатируемых на ОПО, а также по порядку продления срока безопасной эксплуатации технических устройств, оборудования и сооружений, эксплуатируемых на ОПО, т.е. вернулись в принципе к тем документам, которые были отменены 10 лет назад.

Госгортехнадзором (НТЦ «Промышленная безопасность») в начале 2000 годов была разработана Система экспертизы промышленной безопасности (СЭПБ), представлявшая собой комплект документов, определяющих требования к экспертным организациям, испытательным лабораториям и

специалистам, работающим в области промышленной безопасности. Система была достаточно эффективной, позволяла осуществлять жесткий контроль надзорных органов над качеством работы экспертных организаций и устанавливала четкие правила игры.

С преобразованием Госгортехнадзора в Ростехнадзор система СЭПБ постепенно была ликвидирована, что привело к появлению большого количества малокомпетентных экспертных организаций, основной задачей которых было заработка денег, а не оказание помощи надзорным органам. Этому способствовали также изменения в законе о лицензировании. В настоящее время контроль со стороны надзора за качеством экспертизы в области промышленной безопасности осуществляется, в частности, путем ужесточения требований к знанию экспертами нормативных документов, а не общей компетенции, что привело к резкому увеличению стоимости подготовки и аттестации экспертов и росту коррупционной составляющей в этой области.

Краткий анализ развития нормативной сферы в области промышленной безопасности в послесоветское время показывает, что постоянное ее реформирование с резкими поворотами не приводит к положительным результатам, т.е. по незабвенным словам господина Черномырдина «хотели как лучше, а получилось, как всегда».

Методология системного подхода предусматривает оценку вероятных результатов предлагаемых изменений, поэтому по каждому изменению в нормативных документах нужно рассматривать не только положительные, но и возможные отрицательные результаты их реализации. Отмена старых документов или замена их новыми, не должны ухудшать условия работы людей и производств, ставить препоны перед развитием техники, и должны обеспечивать необходимый уровень контроля за производством со стороны государства.

**Минько Виктор Михайлович, д.т.н., профессор,
зав. кафедрой техносферной безопасности
ФГБОУ ВО «Калининградский государственный
технический университет»,
8(906) 218-23-95, e-mail: mcotminko@mail.ru**

Законодательство по охране труда как отражение регулирующей роли государства в этой области

В истории страны были годы, когда государство укрепляло свою роль в управлении охраной труда и соответственно принимало на себя ответственность за положение дел в этой области. Оно поддерживало научное обеспечение охраны труда, оказывало помощь предприятиям. Достаточно вспомнить развитие системы управления охраной труда задолго до западноевропейских подходов к пониманию необходимости СУОТ. Ещё в 1983 году страна уже имела общесоюзный документ по этому важному направлению совершенствования охраны труда.

Однако начиная с 90-х годов прошлого столетия, в стране стали складываться другие подходы. По существу были свернуты научные исследования, прекратила свою деятельность сеть общесоюзных НИИ охраны труда. Без каких-либо оснований страна занялась переводами законодательства по охране труда западноевропейских стран. Этот импорт продолжается и в настоящее время. Поддерживаются не имеющие каких-либо научных обоснований направления развития охраны труда: нулевой травматизм, регуляторная гильотина, взят курс на свёртывание норм и правил, составляющих правовой институт охраны труда и промышленной безопасности. Почему-то внедряется ложное понимание: чем меньше правил охраны труда и промышленной безопасности, тем лучше для бизнеса. Иногда пять-шесть совершенно разных видов деятельности, которые обеспечивались соответствующими правилами охраны труда, теперь обеспечиваются одним документом общего содержания. Однако многолетний опыт и результаты НИР указывают на другое: обоснованные, продуманные правила охраны труда,

направленные на обеспечение безопасности производственной деятельности, дают ей необходимую опору. Не наличие правил охраны труда помеха бизнесу, а их нарушение или отсутствие.

Не имеет оснований и сокращение государственного надзора и контроля в области охраны труда и промышленной безопасности, вывод из под контроля государства малых организаций, сокращение численности государственных инспекторов труда. В некоторых регионах один инспектор по охране труда приходится на 80-100 тысяч работников.

Отрицательное влияние оказывает и переход в университетах на двухуровневую подготовку студентов по безопасности технологических процессов и производств. Не учитываются ответственность и сложность функций и задач, решаемых выпускниками по этому направлению подготовки. Кроме того, дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» по существу утратила свой особый статус и положение, складывающиеся в вузах по этому направлению, не обеспечено каким-либо государственным управлением.

Таким образом, совершенно необходимы обоснованные решения по исправлению складывающегося положения.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. Изложить согласованную позицию участников семинара в специальном обращении в профильный комитет Госдумы и в Минтруд России.

2. Провести научный анализ текущих изменений в законодательстве РФ, опубликовать его результаты в научных изданиях и в более широкой печати.

3. Обратиться в Минобрнауки России и в Минтруд России по поводу положения с дисциплиной БЖД и, в целом, в связи с состоянием подготовки бакалавров по различным направлениям – отсутствие раздела по БЖД в выпускных квалификационных работах, отсутствие специалистов по безопасности в ГЭК.

Попадейкин Владислав Витальевич, д. ю. н.
академик МАНЭБ,
моб. т.: +7 967 014 28 41
E-mail: ispib-dvvp@yandex.ru

Современные проблемы нормативного регулирования охраны труда в условиях рыночной экономики

В условиях либерально-демократических реформ в России, к сожалению, сохраняются многие опасные правовые традиции русской интеллигенции начала XX века. Одни интеллигенты вернулись к привычным традициям славянофилов, народников и анархистов (от Достоевского до Толстого) , которые склонны видеть в определенной социальной группе воплощение духа «Земного рая». Другие современники просто на место патриархального крестьянства (пролетариата) поставили экономическую и инженерную элиту (менеджеров, физиков, химиков, нанотехнологов и т.д.). В целом они создают «открытое общество» и «техногенную вертикаль» как очередную пристройку «вертикали власти» в условиях «новой экономической реальности» и «перезагрузки индустриального общества». При этом придавая праву несвойственные ему функции, стирая грань между правовыми, этическими и техническими нормами, что может пагубно сказаться на национальной безопасности России. Другие – пытаются сформировать новое общество индивидуальных предпринимателей - частников, независимых от государства и общества. Классификацию можно продолжить, но всех их объединяет неприязнь к писанным нормам и законам. Они легко отвергают уголовное, гражданское право, административное право и т.д. Гражданское право рассматривают только как неотъемлемое право частной собственности. Вслед за Л.Н. Толстым русская техническая интеллигенция вновь отрицает необходимость внедрения права в общественные отношения всех субъектов либерально-демократических реформ в России, выделяя научно-технические и экономические приоритеты.

Выход из создавшегося кризиса русской технической интеллигенции России возможен, если она, несмотря на все политические, экономические и правовые трудности, препятствия и возможные негативные риски, создаст либерально-демократическую правовую модель государственного развития, специфичную для России, отвечающую лучшим традициям русской либеральной правовой мысли: Б. Н. Чичерина, В. С. Соловьева, Л. И. Петражицкого, П. И. Новгородцева, Б. А. Кистяковского и С. И. Гессена. Чтобы это произошло, от правоведов и политиков потребуется разработать принципиально новую концепцию правового государства и стратегию устойчивого развития России, понятную и приемлемую для большинства граждан – «бедных» и «богатых».

В условиях глобализации и господства технократии особое значение приобретает актуальная для сегодняшней России позиция Б.А.Чичерина о том, что разграничение правовых и нравственных явлений автоматически НЕ санкционирует несправедливые позитивные законы, а также полностью исключает нравственность из правового (юридического) мышления. Успешная правовая деятельность возможна лишь в том случае, если субъект права будет придерживаться морально-культурных ценностей (традиционных для русского общества), с одной стороны, а с другой - сумеет их преодолеть в интересах научно-технического прогресса и благополучия России. Возможности для реализации рассматриваемого принципа заложены, прежде всего, в методологической схеме нормативно-правовой защиты субъектов управленческой деятельности.

Становление «права безопасности техносферы» немыслимо без формирования принципиально нового института «судебных экспертов», без которых справедливое правосудие, включая арбитраж, невозможно. Спорность решений отдельных процессов во многом объясняется отсутствием специальной подготовки таких экспертов по охране труда (безопасности жизнедеятельности в целом). Работы в данном направлении нуждаются в государственной поддержке. Национальное бизнес-сообщество

в принципе (де-факто) не может финансировать эту деятельность, которая в конкретных случаях может стать известным «тормозом» на пути «научно-технического прогресса». При этом современная ситуация экономического развития характеризуется резким усилением напряженности в отношениях между предприниматель – наемный работник.

В свете изложенного становится очевидной необходимость выработки качественных представлений о будущем развитии нормативно - правового регулирования охраны труда и безопасности техносферы с учетом становления и развития капитализма в России, который требует новых подходов и методов регулирования, Необходимо скорейшее развитие института трудовых судов, адекватных новым вызовам трудовым правам граждан (невыплата годами заработной платы, создание «фирм однодневок», определенное противостояние гражданского и трудового права и т.д.). Данная проблема нуждается в разработке принципиально новой методологии права с учетом постнеклассической концепции управления.

Работа над данным положением находится в самом начале. В первую очередь необходимо развитие методологического и методического обеспечения правовых исследований признания и юридического закрепления уголовной ответственности государственных органов, юридических и физических лиц, допустивших промышленную и иную экономическую деятельность, приведшую к нарушению экологической безопасности и охраны труда. Нуждается в разработке принципиально новая концепция понятия преступления в сфере промышленной безопасности и охраны труда, а также других экономических преступлений с неприменимостью срока давности к таким преступлениям по факту обнаружения негативных последствий для экономической и промышленной деятельности, безопасности наемного работника.

Для решения поставленных вопросов необходимо расширить гуманитарные аспекты подготовки бакалавров и магистров в высших учебных заведениях в свете устойчивого развития сообщества и становления

общих принципов и концепции «права безопасности техносферы» в условиях глобализации и либерализации экономических отношений, включая разработку проблем:

- нового законодательства по охране труда (восстановить в новой редакции Закон об охране труда);
- злоупотребления правом;
- формирования эффективных квазисудебных органов в сфере охраны труда;
- обеспечения промышленной безопасности в рамках страхового законодательства;
- подготовки адвокатов для участия в процессах по охране труда на стороне истцов – работников, а также их финансирования со стороны государства.

**Родин Геннадий Александрович, д.т.н., проф.,
академик МАНЭБ, моб.т.:+7(911)989-55-99;
сл. (821)232-78-24; e-mail: garod53@mail.ru**

Промышленная безопасность и страхование ответственности

Решение проблемы промышленной безопасности – это решение противоречий между работодателем, работником и государством, которые, осуществляя свою деятельность, имеют разные цели.

Если цели работодателя и работника противоположны, то целью государства является максимальное снижение противоречий между работодателем и работником, т.е. посредническая функция, обеспечивающая, в конечном итоге, устойчивость государства.

Исходя из этого возможно два *крайних* способа решения государством проблемы промышленной безопасности:

Способ 1. Государство берет на себя полный контроль за безопасностью на предприятиях:

1. Разрабатывает нормативные документы по безопасности.

2. Контролирует исполнение этих нормативных документов по безопасности.

Недостатки этого способа для государства:

- затраты на разработку нормативных документов по безопасности;
- затраты на создание и содержание контролирующих органов;
- выплата компенсаций работникам, в случае потери трудоспособности;
- неизбежная коррупция в контролирующих органах.

Недостатки этого способа для работодателя: множество контролирующих организаций.

Недостатки этого способа для работника: небольшие выплаты за утрату трудоспособности.

Способ 2. Государство передает контроль за безопасностью на предприятиях страховым компаниям, но оставляет за собой:

1. Издание нормативных документов (законов), в которых определены объекты обязательного страхования, минимальные суммы страховых выплат при тех или иных увечьях и т.д.

2. Разработку основных показателей и критериев оценки безопасности (ПДК, ПДУ и т.п.).

3. Организацию разработки других нормативных документов по безопасности в РФ.

Положительные стороны этого способа для государства:

- отсутствие затрат на разработку нормативных документов по безопасности (кроме указанных в пунктах 1 и 2);
- отсутствие затрат на содержание контролирующих органов;
- отсутствие выплат компенсаций работникам, в случае потери трудоспособности (это ложится на страховые компании);
- отсутствие коррупции.

Положительные стороны этого способа для работодателя: одна контролирующая организация (страховая компания);

Положительные стороны этого способа для работника: высокие выплаты за утрату трудоспособности.

Указанные способы являются крайними вариантами решения проблемы промышленной безопасности, между которыми могут быть промежуточные варианты.

Анализ рассмотренных способов решения проблемы промышленной безопасности показывает:

1. При реализации первого способа основную часть ответственности берет на себя государство, что не соответствует его посреднической функции между работником и работодателем,

2. При реализации второго способа основную часть ответственности берет на себя работодатель, что вполне оправдано: **кто создает опасность, тот и несет ответственность.**

Вывод:

Наиболее оптимальным способом решения проблемы промышленной безопасности в РФ является передача функций контроля безопасности страховым компаниям. При этом государство должно оставить за собой определение объектов обязательного страхования и минимальных сумм страховых выплат, разработку основных показателей и критериев оценки безопасности, а также организацию разработки нормативных документов по безопасности в РФ.

**Малаян Карен Рубенович., канд. техн. наук,
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
моб.т.:+7(921)308-56-42; сл. (812)5344029;
e-mail: karlonem@mail.ru**

Не всегда выверенный законотворческий бум в охране труда

В последние годы обновленный в 2012 году Минтруд России, получивший в своем названии дополнительное словосочетание «социальная защита», которое и послужило причиной реинкарнации ведомства, воссозданного для реформирования пенсионной системы, развернуло активность и в сфере охраны труда. Одним из первых нормативных правовых актов (НПА), закрепленных для весомости в виде Федерального закона № 426 от 24.12.13, явилась пресловутая «Специальная оценка условий труда», призванная на бумаге улучшить условия труда и, соответственно, урезать компенсации работникам за вредные и опасные производственные факторы, причем изначально в Законе были проигнорированы травмоопасные факторы, являющиеся непосредственной причиной несчастных случаев на производстве. Учитывая, что по экспертным оценкам специалистов (к данным Росстата, Роструда и ФСС, к сожалению, нет доверия), на производстве ежегодно происходит не менее 140 тысяч травм, включая и легкие, которые работодатели, как правило, скрывают, а профессиональных заболеваний фиксируется, по официальным сведениям, порядка 6 – 7 тысяч, можно отметить, что спецоценка, в отличие от отечественной аттестации рабочих мест и зарубежных методов мониторинга условий и безопасности на рабочем месте, не учитывает основные причины, наносящие ущерб здоровью работника. Несмотря на многочисленные критические оценки проекта Закона № 426, он был принят незначительным большинством голосов, что является исключением для деятельности Госдумы. О ненаучности и многих упрощениях при оценке ряда факторов, в частности, шума, освещенности и т.д., опубликовано много статей и работ, но спецоценка продолжает

выполнять спецзаказ работодателей. Позиция профсоюзов в этом вопросе была сломлена, хотя ряд замечаний, касающихся травмоопасных отраслей (на подземных работах и т. д.) был учтен.

Минздравсоцразвития РФ в 2010 г. резко сократил перечень НПА, в которых содержатся государственные требования по охране труда, введя «мертворожденные» стандарты безопасности труда и сохранив правила, типовые инструкции по ОТ, а также весь комплекс санитарно-гигиенических нормативов, являющихся для Минздрава профессиональной сферой. Требования по технике безопасности попали в лоно технических регламентов, но это отдельная незавершенная история. Отметим, что Минтруд России, взяв курс на выведение из правового поля НПА советского периода, а также постсоветского (до 2010 г.), приступил к созданию на их базе новых редакций основополагающих стандартов, а также серьезному изменению и дополнению в раздел X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ.

Первым в этом списке идет ГОСТ 12.0.002-2014 «Термины и определения», введен приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 19.10.2015 № 1570-ст в качестве национального стандарта РФ с 01.06.2016 (взамен ГОСТ 12.0.002-80, а до этого был ГОСТ 12.0.002-74). Отмененный документ содержал 3 стр. и включал 17 терминов, нынешний содержит 47 стр. (!), включает 168 терминов на русском языке и 78 терминов на английском языке. Комментарии излишни!

Следующим был межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.003-2015 «ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация», введенный для добровольного применения в РФ в качестве национального стандарта взамен ГОСТ 12.0.003-74 с 01.03.2017. предыдущий содержал 4 стр., а нынешний – 15 стр. Чем больше по объему стандарт, тем больше вознаграждение за его разработку.

Еще один межгосударственный стандарт, введенный с 01.02.2007 г. по приказу Агентства по техническому регулированию от 09.06.2016 № 600-

ст в качестве национального ГОСТ 12.0.0006-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» взамен ранее действовавшего ГОСТ 12.0.006-90. Отметим позицию Минобрнауки России, которое, «учитывая, что программы по охране труда не являются обязательными, а также, что ГОСТы не относятся к законодательству об образовании, полагает нецелесообразным проверку их требований организациями, осуществляющими образовательную деятельность». Основным и обязательным документом в сфере обучения ОТ, по мнению Минобрнауки, является «Порядок обучения № 1/29 от 13.01.03, зарегистрированный в Минюсте России 12.02.03 рег. № 4209.

Среди принятых основных НПА следует выделить «Профессиональный Стандарт. Специалист в области охраны труда», утв. Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н на 16 стр. отметим, что вид профессиональной деятельности, согласно документу – деятельность по планированию, организации, контролю и совершенствованию управления охраной труда. Слово «управление» является ключевым в стандарте, что закреплено в обобщенных трудовых функциях специалистов по ОТ, а именно А- внедрение и обеспечение СУОТ, В – мониторинг функционирования СУОТ, С – планирование, разработка и совершенствование СУОТ. Отметим, что профессиональный стандарт является основой квалификации специалиста по ОТ согласно требованиям Национальной системы квалификации, что невольно умаляет роль образовательного стандарта. А для получения соответствующего уровня квалификации предполагается дополнительное обучение, что связано с дополнительными финансовыми затратами.

Возвращаясь к запланированному Минтрудом внесению изменений в Трудовой кодекс, отметим, что в специальной литературе были изложены предложения ФНПР (журнал ОТ и СС), Национальной ассоциации центров охраны труда, в котором представлено также мнение РСПП. Не затрагивая предложенные версии разных статей ТК, отметим, вызывают недоумение

возвращение в ст. 222 «Служба охраны труда у работодателей» к численности работников более 100 человек, при которой создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда», что, по нашему мнению, недопустимо.

**Фаустов С. А., докт. мед.наук,
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
моб.т.+7 (921) 339-85-72,
e-mail:faustov-sa@mail.ru**

Проблемы охраны труда, требующие законодательного регулирования

В настоящее время проявился ряд проблем охраны труда, требующих разрешения с помощью законодательного регулирования.

В первую очередь, это нежелание многих работодателей следовать требованиям законодательства. Это следствие несовершенства самого законодательства в сочетании с отсутствием экономической заинтересованности работодателей. Для коррекции такого положения, на наш взгляд, следует пересмотреть порядок обучения и проверки знаний в области охраны труда руководителей, сделав его действительно эффективным, и создать действенный экономический механизм заинтересованности работодателей в обеспечении требований охраны труда. Возможно, следует идти по пути активного внедрения управления профессиональными рисками и, на этой основе, дифференциации страховых тарифов в Фонд обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Большой проблемой является отсутствие адекватных статистических данных о состоянии производственного травматизма. Это не только вводит в заблуждение общественность и должностных лиц, но и препятствует проведению необходимого анализа состояния условий труда с разработкой

корректирующих мероприятий. Существующие официальные данные совершенно не отражают действительного положения. К тому же статистика органов социального страхования и трудовой инспекции кардинально отличается друг от друга. Необходимо разработать систему статистических наблюдений, позволяющих адекватно и точно оценивать главный показатель условий труда – травматизм.

Весьма тревожной представляется фактическая остановка научно-исследовательских работ в сфере охраны труда. В частности, сегодня это привело к тому, что часть нормативных документов, принятых в последние годы, является переводом международных и региональных (европейских) норм. Особого греха в этом, разумеется, нет. Однако все нормативы должны быть обоснованы серьезными научно-исследовательскими работами, а не приняты «обложечным» методом. Тем более прискорбно, что отечественные специалисты не принимают участие в работе международных технических комитетов и рабочих групп и не могут влиять на принимаемые там решения. Другая часть документов принята без учета мнения серьезных специалистов. Наиболее вопиющий пример – пресловутый закон о специальной оценке условий труда. Утрата культуры научно-исследовательских работ привела к тому, что в специальной оценке условий труда законодательно закреплено использование нормативных документов, противоречащих действующим гигиеническим нормам (пресловутый Приказ № 33н Минтруда России).

К сожалению, сегодня некоторые разделы охраны труда оказались забытыми как в плане научного обоснования соответствующих требований, так и в плане их практического применения. В первую очередь, это требования эргономики, а если говорить шире, учет человеческого фактора в разработке и использовании техники. В советское время это направление развивалось вполне успешно, были созданы многочисленные стандарты системы «человек-машина» и неплохие эргономические стандарты в системе стандартов безопасности труда.

Надеемся, что, предложения научно-технической общественности будут приняты законодателями, и положение с охраной труда, наконец, улучшится

**Ретнёв Владимир Михайлович, д. м. н., профессор,
академик МАНЭБ и РАЕН
кафедра медицины труда СЗГМУ
им.И.И.Мечникова
дом.тел. (812)290-65-30**

О большой недовыявляемости профессиональных заболеваний в нашей стране.

Профессиональные заболевания (ПЗ) работников являются социально обусловленными, так как зеркально отражают неблагополучие в условиях труда в различных сферах отечественной экономики. И, к сожалению, налицо имеет место крайняя их недовыявляемость, причем уже много десятков лет.

В РФ официальное число случаев ПЗ, которые регистрируются Роспотребнадзором, колеблется в пределах 5 – 7 тысяч в год. Например, в 2015 г. их было 7410, в 2016 – 6515, в 2017 – 5786. Причем заметно их постепенное снижение. Для сравнения приведем ежедневную численность случаев ПЗ в США: около 160 – 190 тысяч. Но фактические цифры ПЗ в нашей стране в несколько раз, а иногда в отдельных экономиках превышают и в десятки раз официальные сведения. Приведем только два примера. В Ростовской области в поликлинических условиях медицинских осмотров 5153 работников, занятых во вредных условиях труда, было диагностировано 0,7 случая на 10000 осмотренных, а при медицинских осмотрах квалифицированной бригадой профпатологов было выявлено 1,96 случаев. То есть в 2,8 раз больше (И.М.Пиктушанская Т.Ю. и др., 2010 г.).
Собственный пример. Медицинское обследование состояния здоровья

врачами-профпатологами более 13000 работников промышленности строительных материалов и строительного производства показали, что в первой экономике случаев ПЗ на разных производствах колебалось от 4,5 до 6,1%, а в строительном производстве 9,5 -18% (В.М.Ретнёв, 2013). Что поразительно: причины недовыявляемости давно известны. Назовем их. Первая – незаинтересованность работодателей, так как это в конечном итоге снижение прибыли. Вторая причина – боязнь работников, что наличие у них ПЗ приведет к потере работы. И третья причина – недостаточная квалификация врачей в профпатологии.

Самой значительной следует считать первую. Она, кстати, была подтверждена на днях в «Российской газете» от 14 февраля 2019 г. Оказывается, российская экономика по оценкам Российской академии ежегодно теряет около 1,4% ВВП или 23-24 млрд долларов из-за болезней (включая и ПЗ) работников.

Следовательно, первое, что нужно повысить заинтересованность работодателей в полной выявлении ПЗ. Это можно сделать лишь материально или публичным поощрением их, или когда работодатели улучшают условия труда работников и заботятся об их здоровье различными способами, в том числе организацией оздоровительных мероприятий. В цитируемой выше газетной статье приводится пример реализации такой программы в 100 крупнейших американских компаниях. Там трудопотери снизились с 7,8 до 3,5 дня (то есть в 2 раза) в пересчете на 1 работника. В нашей стране уже есть такие компании, но в этой газете упомянутые не названы. Работник тоже должен знать о том, что если у него будет ПЗ, то работодатель примет необходимые меры по его лечению с последующим оставлением его на данном производстве.

Наши рекомендации, чтобы они были выполнены, они должны включаться в производственные трудовые коллективные договора. Что касается повышения квалификации врачей в области профпатологии, надо ввести эту дисциплину во все учебные программы при их обучении и

прекратить их сокращение. И, кроме того, все врачи, имеющие отношение к охране здоровья работников, должны раз в пять лет повышать свои знания в специализированных учреждениях как по профпатологии, так и по своей специальности. Такая программа, весьма трудная и затратная, но без нее недовыявляемость ПЗ будет и далее. А ведь это следует рассматривать и как причину снижения производительности труда.

**Бронникова Галина Андреевна, к.э.н., доцент
Санкт–Петербургский государственный
морской технический университет,
тел. 753-56-78;**

**Бронникова Лилия Васильевна, к.э.н.,
зав.кафедрой Эргономики, экологии и трудового права
Санкт–Петербургский государственный
морской технический университет,
тел. 753-56-78.**

Законодательно-правовые положения, относящиеся к человеческому фактору

В законодательно-правовых документах, регламентирующих охрану и безопасность труда, фигурируют два основных понятия, относящихся к человеческому фактору, «производственные условия труда» и «социально-трудовые отношения». Участник трудового процесса – человек – обозначен как «рабочая сила», иногда «человеческий капитал».

Человек, как рабочая сила – главный фактор экономического развития производства, поэтому все нормативно-правовые документы содержат понятия и их определения, относящиеся к созданию для него условий производственной безопасности труда. С другой стороны, человек – как элемент социума, обладающий знаниями, образованием, профессиональными навыками и т.д., создает не только трудовой производственный, но и жизненный потенциал для самого себя и для развития общества.

В этой связи в формулировках положений законодательных и правовых актов должно фигурировать понятие «достойный труд», определяемый в документах МОТ, как труд, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность работникам. При этом занятость, доход и социальная защищенность должны достигаться без компромисса между правами трудящихся на безопасный труд социальными стандартами. Включенное в понятие «достойный труд» положение о безопасных и здоровых условиях труда не дополнено оговорками о возможности существования списков №1 и №2, дающих послабление на обеспечение нормативных требований. На предприятиях РФ эти списки узаконены. К тому же следует отметить, что отсутствует методика их применения и методика оценки социальной и экономической эффективности применения различных видов компенсаций, применяемых к различным видам работ, а не профессии и при каких оценках условий труда они применяются.

Как видим, «достойный труд» предусматривает создание условий, исключающих воздействие вредных и опасных факторов производственной среды без каких-либо отклонений от нормативов, а также необходимость обеспечения социальных потребностей жизни человека.

Двойственная роль человека для законодательно-правовой сферы охраны труда приводит к необходимости включения в неё многих вопросов. – Таких, например, как определение размера и источника финансирования затрат на разработку и внедрение мероприятий, оценку эффективности их использования, мер ответственности работодателей за неисполнение нормативов безопасности.

Более того, обеспечение основного права на труд и безопасные условия труда, декларируемые конституцией РФ, в Трудовом Кодексе(ТК) полностью переложено на работодателя (ст. 212 ТК), который руководствуясь законами рыночной экономики, сужает эти права в пользу сокращения расходов на выполнение и увеличения прибыли. Этому способствуют и базовые положения ТК, определяющие трудовые отношения между работодателем и

работником: подход к работнику только как к «рабочей силе», в большей степени отражает интересы работодателя. О социальной значимости этой силы - нет никаких упоминаний.

**Пентешина Татьяна Михайловна,
Главный технический инспектор труда
Аппарата ЛФП
(812)312-02-55, моб.т. +7(921)868-74-91
e-mail: ekotrud@lfp.spb.ru**

**Совершенствование законодательства РФ в области охраны труда
может быть только при активной позиции трудящихся.**

В последние годы законодательство РФ в области охраны труда стремительно меняет свое направление. Идеи изменения продиктованы влиянием западной модели отношения к вопросам производственной безопасности. С целью дальнейшего развития бизнеса, идет снижение на него давления со стороны контрольно-надзорной деятельности. Однако принцип ведения бизнеса, в первую очередь, это извлечение максимальной прибыли. При данном отношении к вопросам охраны труда страдают работники, условия труда которых не безопасные.

Одно из принципиальных изменений в сфере охраны труда — это переход от аттестации рабочих мест по условиям труда к специальной оценке условий труда (далее — СОУТ). К сожалению, как и предполагали профсоюзные эксперты, на рабочих местах после проведения СОУТ произошло понижение класса условий труда без проведения мероприятий по улучшению условий труда. И как следствие работники частично лишились льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ

заставляет работодателя проводить оценку рабочих мест, но не стимулирует его на проведение мероприятий по улучшению условий труда. Профсоюзным лидерам удалось внести изменения в методику проведения СОУТ для работников здравоохранения и для водителей наземного пассажирского транспорта, работа идет и в отношении других отраслей промышленности.

Изменение в законодательстве затронуло контрольно-надзорную деятельность. Планирование проверок государственными органами надзора и контроля реализуется в зависимости от уровня риска причинения вреда, таким образом план проведения проверок формируется в соответствии с критериями риск-ориентированного подхода. При данном подходе наблюдается уменьшение количества проверок проводимыми государственными органами надзора и контроля, что увеличивает необходимость и значимость общественного контроля со стороны профсоюзов.

Следующее изменение законодательства РФ затронет обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ). Готовятся единые типовые нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, где для каждой профессии будет предусмотрен минимальный перечень СИЗ, без поправок на особенности производства. Дополнительные СИЗ будут прописаны в приложениях. На каждом предприятии разработка необходимого, полного перечня СИЗ, обеспечивающего безопасное проведение работ, будет отдана на откуп работодателю.

Также как и в отношении проведения оценки рисков на рабочих местах, оборудования, видов работ работодатель волен выбирать любую из имеющихся на сегодняшний день методик проведения оценки рисков.

Можно ли все эти изменения назвать совершенствованием законодательства в сфере охраны труда? В декабре 2017 года, после того как Россия присоединилась к новой концепции «Нулевой травматизм», законодатели переходят к профилактической модели управления охраной

труда. Происходит подмена понятий таких, как «травмоопасность оборудования» на «оценку рисков», «производственный трехступенчатый контроль» на «систему управления охраной труда», «нормирование труда» на «хронометраж рабочего времени». Ломается система, которая формировалась годами, не сохраняется многолетний бесценный опыт. Сегодня работники вынуждены работать и адаптироваться в условиях жесткого бизнеса. Защита прав работников на достойный труд, безопасные условия труда в объединение. Необходимо изменить сознание работника и работодателя, прививая каждому культуру безопасного производства. Вложения средств в охрану труда следует понимать как инвестиции в будущее, в эффективность труда, а не затраты и обременение. Это возможно совместными усилиями, путем переговоров при активной позиции трудящихся. Совершенствование законодательства РФ в области охраны труда может быть достигнуто на региональном уровне путем социального партнерства на трехсторонних переговорах, на местах, в организациях при заключении коллективных договоров.

Цветкова А.Д.
моб. т. +7(964)374-05-00,
e-mail: tsvs@mail.ru

Несовершенство законодательства в сфере обучения охране труда

Законодательство в сфере охраны труда призвано сохранить самое важное — жизнь и здоровье работника в процессе трудовой деятельности. Большинство организаций уделяют большое внимание данному вопросу. Но даже если организация посредством учредителей, директора и персонала следит за соблюдением норм и правил, законодательство о труде оказывается сложным ребусом, подчас содержащим тупиковые или закольцованные нормы, соблюсти которые бывает нереально.

Так, согласно ст. 225 ТК РФ, все *работники*, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда. То есть, при буквальном толковании законодательства, такое обучение может быть произведено только после заключения с ними трудового договора.

И в то же время ст. 76 и ст. 212 ТК РФ указывают на тот факт, что «работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда». П. 2.1.4 Постановления Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрировано в Минюсте РФ 12.02.2003 № 4209) (далее — Постановление «Об утверждении порядка обучения по

охране труда») указывает на то, что инструктаж проводится «до начала самостоятельной работы».

В Постановлении Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрировано в Минюсте РФ 12.02.2003 № 4209) в п. 2.3.1 указано, что «руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее — по мере необходимости, но не реже одного раза в три года».

Таким образом, можно было бы сделать вывод о том, что в случае создания новой организации руководителю и работникам необходимо в течение месяца пройти обучение охране труда. Но данное положение противоречит приведенным выше положениям ст. 212 ТК РФ, указывающей на тот факт, что «работодатель обязан обеспечить... недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.», то есть не выжидать месяц, как это указано в Постановлении, а не допускать с самого начала.

Проект
решения научно-практического семинара «Совершенствование
российского законодательства по охране труда и промышленной
безопасности»

8 апреля 2019 года Международная академия наук экологии и безопасности жизнедеятельности (МАНЭБ) совместно с Ленинградской Федерацией профсоюзов провела научно-практический семинар «Совершенствование российского законодательства по охране труда и промышленной безопасности». Участники семинара отметили следующее:

1. Состояние и динамики показателей условий труда в России вызывает серьезную озабоченность в обществе:

- около 40% экономически активного населения работают в условиях не соответствующих требованиям безопасности;
- производственный травматизм со смертельным исходом составляет 0,06 на 1 тысячу работников, что в несколько раз выше, чем в зарубежных странах;
- смертность среди трудоспособного населения в 4,5 раза выше, чем в странах ЕС;
- состояние безопасности отрицательно отражается на демографическом развитии страны;

2. Статистические данные об общем производственном травматизме и профессиональных заболеваниях недостоверны в связи с массовым сокрытием легких несчастных случаев и профзаболеваний, что создает видимость ложного благополучия, что противоречит Конституции РФ (статья 41.3). Так, показатель частоты общего производственного травматизма приближается к 1. Такого «достижения» нет нигде. Недостоверная статистика исключает возможность ведения эффективной профилактической работы.

3. Неудовлетворительные условия труда и деформированная статистика носят системный характер. Системообразующим фактором является законодательство в широком смысле этого слова.

Конкретными причинами являются:

- принятие законодательных и нормативных правовых актов без должного научного обоснования, отчасти из-за отсутствия бюджетных НИИ по охране труда. Вопиющим примером является антисоциальный ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- не обоснованы в научном отношении постановления правительства о переходе на дискретную систему работы ГИТ, противоречащие Конвенции №71 МОТ и Конституции РФ (ст.15.4);
- лишены научных основ системы профосмотра и расследования обстоятельств и причин производственных несчастных случаев;
- высшие учебные заведения, где сосредоточена основная часть квалифицированных специалистов, не привлекаются к решению проблем охраны труда;
- законодательные коллизии таковы, что работодателю выгодно скрывать производственные несчастные случаи (КоАП и ФЗ №125);
- неудовлетворительная работа инспекций.

4. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ТК РФ, статья 212). Необходимо дать работодателю право и возможность самому решать, какими методами обеспечить выполнение возложенных на него обязанностей, исключив из них те, которые не ведут к улучшению условий труда, в частности, спецоценку.

5. В большинстве вузов страны подготовка специалистов по охране труда заменена подготовкой не нужных производству бакалавров, что противоречит требованиям безопасности.

Участники семинара предлагают:

1. восстановить бюджетные НИИ охраны труда;
2. восстановить подготовку специалистов по безопасности деятельности (охране труда);
3. отменить ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
4. восстановить уровень контроля за качеством экспертизы в области промышленной безопасности, в частности, путем увеличения уровня компетенции экспертов, а не только их знания нормативных документов;
5. разработать систему мер, исключающих возможность сокрытия производственных несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
6. рассмотреть вопрос о передаче функций контроля безопасности страховым компаниям. При этом государство должно оставить за собой определение объектов обязательного страхования и минимальных сумм страховых выплат, разработку основных показателей и критериев оценки безопасности, а также организацию разработки нормативных документов по безопасности в РФ;
7. ввести в нормативные правовые акты Российской Федерации понятие «достойный труд», определяемый в документах МОТ, как труд, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность работникам. При этом занятость, доход и социальная защищенность должны достигаться без компромисса между правами трудящихся на безопасный труд и социальными стандартами.
8. модернизируя законодательство по охране труда и промышленной безопасности приоритет следует отдавать мероприятиям,

направленным на улучшение условий безопасности (безопасность прежде всего!), а не экономическим интересам работодателя;

9. пересмотреть порядок обучения и проверки знаний в области охраны труда руководителей, сделав его действительно эффективным, и создать действенный экономический механизм заинтересованности работодателей в обеспечении требований охраны труда. Возможно, следует идти по пути активного внедрения управления профессиональными рисками и, на этой основе, дифференциации страховых тарифов в Фонд обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
10. разработать порядок расследования несчастных случаев, исключая роль в этом расследовании самого работодателя;
11. разработать систему статистического учета производственных травм и профессиональных заболеваний, исключая их сокрытие;
12. сохранить норму численности (>50 человек), содержащуюся в ТК РФ (статья 217);
13. организовать Национальный научный совет по охране труда, который объединит научную общественность страны (по аналогии с бывшим советом «Охрана труда» при ГКНТ и ВЦСПС).

Направить Решение научно-практического семинара в соответствующие ведомства.

Для заметок

Материалы научно-практического семинара 08.04.2019 г.

Проблемы совершенствования российского законодательства в области
охраны труда и промышленной безопасности.

Печать цифровая. Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс».
Формат обрезной 145x205. Усл.изд.л.-1,450. Усл.печ.л.-1,375.
Тираж 100 экз. Заказ 04/19

Отпечатано в цифровой типографии ИП Павлушкина В.Н.
Свидетельство о регистрации 78 № 006844118 от 06.06.2008