

# Проблемы и вопросы гражданского права

УДК 341.12

DOI: 10.14529/law220108

## УЧАСТИЕ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ОХРАНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА (ПРОБЛЕМЫ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ)

**Е. В. Аббасова**

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Челябинский филиал, г. Челябинск,*

**В. А. Васильев**

*Южно-Уральский технологический университет, г. Челябинск*

С учетом исторического и современного опыта организаций исследуются проблемы участия субъектов социально-трудовых отношений в управлении безопасностью труда. Обсуждаются возможности использования в их решении правовых норм смежных дисциплин, в частности, трудового и гражданского права. Названные отношения должны выстраиваться с учетом потребностей и возможностей субъектов социально-трудовых отношений.

**Ключевые слова:** производственные советы, профессиональные риски, уровень заболеваемости.

В современных условиях результативность производства зависит от характера использования рабочей силы, определения приоритетов экономической и социальной политики. Высокий уровень травматизма на производстве не совместим с успешным бизнесом. Из-за необеспечения безопасности труда и связанного с этим повышенного уровня заболеваемости персонала компании вынуждены содержать на 15–20 % больше работников, чем заботящиеся об условиях труда конкуренты. Решению вопросов обеспечения охраны безопасности труда призвано способствовать развитие представительства в трудовых отношениях. Такое сотрудничество в значительной степени обусловлено переходом на новую систему управления охраной безопасности труда, основанной на оценке профессиональных рисков. Реализации этой системы способствует принятие Программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда (МОТ) на 2021–2024 гг. Многие вопросы, связанные с этим, решаются в ходе социального партнерства, а также с использованием иных средств взаимодействия. Например, на Магнитогорском металлургическом комбинате (ММК) в реализацию проекта повышения энергоэф-

фективности производства при минимизации негативного воздействия на среду обитания был вовлечен персонал компании. Только в 2019 году работники через «Платформу энергоменеджмента» внесли 921 предложение. Меры по организации этой работы были отражены в коллективном договоре. Комбинат получил международную премию за повышение энергетической эффективности производства. Она присуждена в рамках глобального международного форума, проходившего по инициативе ООН.

Участие работников в управлении организациями призвано способствовать достижению баланса интересов работников, работодателей, отвечает интересам общества. Если государство – составная часть общества, осуществляет функции по отношению к обществу – всеобъемлющему коллективу данной страны, то регулятивные органы коллективов, избранные им должностные лица действуют от имени коллективов в целях решения общих дел и урегулирования социально значимых конфликтов [3].

Сегодня прослеживается тенденция к самостоятельному принятию представителями бизнеса решений по социальным вопросам в организациях. Акцент делается на информи-

ровании работников о принимаемых решениях. Это дает основание ученым полагать, что «социальное партнерство не отражает реальное состояние института коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, его использование есть не что иное как преждевременная, завышенная характеристика будущего, зрелого состояния социального диалога» [1]. Такой диалог – это многосторонний процесс, направленный на достижение договоренностей и принятие согласованных решений представителей работников, работодателей, а также органов исполнительной власти и местного самоуправления по формированию социально-экономической политики, регулированию социально-трудовых отношений. Диалог, о котором идет речь, нередко достигает высокой стадии и завершается заключением коллективного договора. Профсоюзными организациями ФНПР заключено более 130 тысяч таких договоров. В других случаях итогом переговоров могут быть лишь устные соглашения по некоторым вопросам. Там, где используется административный ресурс как основной рычаг управления, социальное партнерство отсутствует. Поэтому целесообразно исходить из того, как решаются ключевые вопросы в организации, такие как оплата труда, охрана безопасности труда, трудоустройство молодежи и др. Это дало бы возможность определить, на какой стадии находятся партнерские отношения в организации: на нулевой, на стадии социального диалога или социального партнерства. От этого должно зависеть решение органов государственной власти, органов местного самоуправления об оказании организационной, финансовой или иной помощи собственникам организации. Так, оценка безопасности охраны труда определяется характером использования рабочей силы: уровнем механизации, автоматизации трудового процесса, показателями производственного травматизма, утраты трудоспособности работниками, в том числе из-за профессиональных заболеваний. Многие зависят от характера участия работников в мероприятиях, представляющих интерес для коллективов. Концепция социального качества, получившая распространение в европейских странах, стала моделью, используемой для достижения качественного гражданства и социальной включенности в нашей стране. Об этом свидетельствует, как отмечалось ранее, вовлечение в

энергосберегающую деятельность персонала ММК.

Одним из основных вопросов, связанных с охраной безопасности труда, является определение направлений развития законодательства, регулирующего охрану безопасности труда. Меняется подход к определению условий труда. В соответствии со ст. 209 ТК РФ условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Негативное воздействие на работников оказывают не только факторы производства. В ТК РФ не урегулированы вопросы, связанные с обеспечением прав работников на безопасный труд в условиях негативного воздействия окружающей среды. Такую опасность представляют лесные пожары, горящие торфяники, высокая летняя температура в отдельных регионах. Их преодолению способствовало бы использование таких защитных мер, как дистанционный труд, введение сокращенного рабочего дня, предоставление работникам внеочередных отпусков. Эти и другие меры должны содержаться в ст. 212 ТК РФ. Эту проблему нельзя отнести к числу новых. Узкий подход к определению понятия определения охраны безопасности труда вызывал критическое отношение ученых более 35 лет тому назад [4].

В современных условиях эта проблема не стала менее актуальной. Практика показывает, что дополнительные меры защитного характера в организациях включаются в коллективные договоры и соглашения. Работникам в ситуациях, о которых идет речь, увеличиваются перерывы на обед, бесплатно предоставляются прохладительные напитки. По их желанию на более ранний период переносится начало рабочего дня. Выстраивание взаимосвязи экологии с производственной средой не должно осуществляться лишь на локальном или региональном уровнях. Загрязнение окружающей среды в одном населенном пункте преодолевает границы других территорий, регионов, стран, требует объединения усилий участников социально-трудовых отношений. Об этом свидетельствует Парижское соглашение о борьбе с негативными последствиями глобального потепления, которое подписали 192 государства и к которому в сентябре 2019 года присоединилась Россия. Определена задача сократить выбросы углекислого газа на 70 % по сравнению с показателями 1990 года.

Характерен в этом отношении опыт обеспечения безопасности труда по фабрично-трудовому законодательству в России. В тот исторический период правовые акты, способствовавшие безопасному труду, не всегда ограничивались лишь этим. Иногда они носили комплексный характер. Например, Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 года предусматривало, что «если кто-то построит признанные по закону вредными для чистоты воздуха или воды фабрику или завод, в городе или хоть и вне города, выше оного по течению реки или протока, то заведение уничтожается за счет виновного». Такие меры положительно сказывались и на состоянии производственной среды. В наши дни актуальными являются проблемы определения парадигмы трудового права, испытание его на преемственность и новизну. Актуально отражение исторического, современного опыта нововведений при подготовке национальных правовых актов об охране безопасности труда. Президент РФ в Послании Федеральному собранию от 20 февраля 2019 г. отмечал необходимость вывода крупнейших индустриальных центров страны из зоны настоящего экологического бедствия. Такие бедствия обусловлены производственной деятельностью промышленных предприятий, находящихся в городской среде.

Существенные особенности отличают представительство социально-трудовых прав работников малого и среднего бизнеса. Как свидетельствует практика, в этих организациях происходит наибольшее количество нарушений трудовых прав работников. В определенной степени этому способствует регламентация осуществления представительства прав и законных интересов работников. Так, Федеральный закон от 11 июня 2003 г. «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» предусматривает, что хозяйства в целях координации своей предпринимательской деятельности, представления и защиты общих существенных интересов могут по договору между собой создавать объединения в форме ассоциаций или союзов фермерских хозяйств по территориальному и отраслевому признакам. Кроме того, они могут быть учредителями, участниками, членами коммерческих и некоммерческих организаций (ст. 20 ТК РФ). Неурегулированными продолжают оставаться трудовые отношения в названных организациях. В ТК РФ отсутствуют нормы, регули-

рующие труд граждан, работающих после заключения трудового договора в хозяйствах, о которых идет речь. Как отмечает Г. С. Скачкова, если в законодательстве отдельных стран содержатся малочисленные статьи, посвященные особенностям правового регулирования труда в крестьянском (фермерском) хозяйстве, то в ТК РФ, к сожалению, не сделано и этого [2].

Выходу из сложившейся ситуации могло способствовать выделение в названных хозяйствах двух категорий работающих: граждан, совместно ведущих в них работу, и лиц, работающих по найму, на которых распространяется ТК РФ. На протяжении ряда лет такой порядок организации труда, закрепленный в законах Кыргызстана от 3 июня 1999 г. «О крестьянском (фермерском) хозяйстве», Таджикистана от 15 марта 2016 г. № 1289 «О дехканском (фермерском) хозяйстве» и некоторых других государств, способствует урегулированию трудовых отношений.

В последние годы на российских предприятиях получили распространение сверхурочные работы. Исследования показывают, что переработки повышают риск развития большого депрессивного расстройства. По сравнению с людьми, работающими по восемь часов и меньше, этот риск повышен в два-три раза. Ненормированный рабочий день загоняет людей в депрессии гораздо быстрее, чем экономический кризис.

Одной из причин нарушений, о которых идет речь, являются трудности в осуществлении контрольно-надзорных мероприятий, недостаточная активность общественных формирований в организациях. Федеральная служба по труду и занятости при имеющихся ресурсах может обеспечить проверку «лишь около 1,6 % всех подконтрольных субъектов. Согласно документам МОТ необходимый охват проверками инспекциями труда подконтрольных объектов должен быть обеспечен на уровне 15–20 %. При столь низком значении этого показателя невозможно в должной степени обеспечить контроль за соблюдением трудового законодательства» (Распоряжение Правительства РФ от 5 июня 2015 г. №1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 годы)»).

С поиском повышения эффективности

охраны безопасности труда связано управление этим процессом, основанном на оценке профессиональных рисков. Могла бы способствовать нормализации ситуации работа общественных объединений работников организаций. Участие общественных формирований в управлении является многоплановым, что обусловлено разграничением компетенции между профсоюзами и производственными советами. За профсоюзами традиционно наряду с другими полномочиями закреплено право осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства в структурах, где работают члены профсоюза. Производственным советам предоставлено право участвовать в работе, связанной с производством, повышением квалификации работников и др. (ст. 22 ТК РФ). Их деятельность осуществляется в узких рамках подготовки предложений по этим вопросам руководителям организаций. Производственные советы не являются представителями работников, поскольку их формирует руководитель организации. Более того, их предложения могут не соответствовать интересам коллективов работников, что противоречит международной практике. Так, в Японии реформированию экономики предшествовало определение принципов управления, позволивших каждому работнику участвовать в программе преобразований. Пред-

ставляется недостаточно эффективным обсуждение вопросов управления организациями, включая управление охраной безопасности труда без наделения членов производственных советов реальными полномочиями. Их следует избирать на общих собраниях коллективов, перед которыми они должны отчетываться о своей деятельности с учетом накопленного положительного опыта. Необходимо принятие Федерального закона «О производственных советах в организациях».

### *Литература*

1. Збышко, Б. Г. Формирование и регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспекты): дис. ... д-ра экон. наук / Б. Г. Збышко. – М., 2004. – 392 с.
2. Скачкова, Г. С. Особенности регулирования труда лиц, работающих по трудовому договору в крестьянских (фермерских) хозяйствах / Г. С. Скачкова // Государство и право. – 2003. – № 2. – С. 38–46.
3. Чиркин, В. Е. Публичное управление: учебник / В. Е. Чиркин. – М., 2004. – 475 с.
4. Цепин, А. Н. Правовое регулирование обеспечения здоровых условий труда / А. Н. Цепин // Советская юстиция. – 1985. – № 1. – С. 19–21.

**Аббасова Елена Валерьевна** – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Челябинский филиал, г. Челябинск. E-mail: vaslena@mail.ru.

**Васильев Валерий Александрович** – Заслуженный юрист РФ, кандидат юридических наук, доцент кафедры юриспруденции и гуманитарных дисциплин, Южно-Уральский технологический университет, г. Челябинск. E-mail: v\_vasiljev41@mail.ru.

*Статья поступила в редакцию 21 октября 2021 г.*

## PARTICIPATION OF SUBJECTS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE MANAGEMENT OF LABOR SAFETY AND HEALTH (PROBLEMS AND PRACTICE OF APPLICATION)

**E. V. Abbasova**

*Russian Academy of National Economy and Public Administration  
under the President of the Russian Federation, Chelyabinsk branch,  
Chelyabinsk, Russian Federation,*

**V. A. Vasilyev**

*South Ural Technological University, Chelyabinsk, Russian Federation*

Taking into account the historical and modern experience of organizations, the problems of participation of subjects of social and labor relations in labor safety management are investigated. The possibilities of using the legal norms of related disciplines, in particular, labor and civil law, in their solution are discussed. These relations should be built taking into account the needs and capabilities of the subjects of social and labor relations.

**Keywords:** *industrial councils, occupational risks, morbidity rate.*

### References

1. Zbyško B. G. *Formirovanie i regulirovanie social'no-trudovyh ot-nošenij v Rossii (meždunarodnyj i nacional'nyj aspekty): dis. ... d-ra èkon. nauk* [Formation and regulation of social and labor relations in Russia (international and national aspects). Diss. D-ra of econom.]. Moscow, 2004, 392 p.
2. Skačkova G. S. [Features of labor regulation of persons working under an employment contract in peasant (farmer) farms]. *Gosudarstvo i pravo [State and Law]*, 2003, no. 2, pp. 38–46. (in Russ.)
3. Čirkin V. E. *Publičnoe upravlenie* [Public administration]. Moscow, 2004, 475 p.
4. Cepin A. N. [Legal regulation of ensuring healthy working conditions]. *Sovetskaâ ûsticiâ [Soviet justice]*, 1985, no. 1, pp. 19–21. (in Russ.)

**Elena Valeryevna Abbasova** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Chelyabinsk branch, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: vaslena@mail.ru.

**Vasilyev Valeriy Aleksandrovich** – Honored lawyer of the Russian Federation, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the South Ural Technological University Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: v\_vasiljev41@mail.ru.

*Received 21 October, 2021.*

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Аббасова, Е. В. Участие субъектов социально-трудовых отношений в управлении охраной безопасности труда (проблемы и практика применения) / Е. В. Аббасова, В. А. Васильев // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2022. – Т. 22, № 1. – С. 51–55. DOI: 10.14529/law220108.

### FOR CITATION

Abbasova E. V., Vasilyev V. A. Participation of subjects of social and labor relations in the management of labor safety and health (problems and practice of application). *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2022, vol. 22, no. 1, pp. 51–55. (in Russ.) DOI: 10.14529/law220108.