

ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Ежемесячный научно-технический журнал
Издается с 1913 года

06 / 2020

УДК [658.345+364.3] (082)
ББК 65.247+65.272
092

СОДЕРЖАНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ

А. Тудос. Проблему загнали в тупик

3

Н. Новиков. Защитим науку

10

ИНСПЕКЦИЯ

И. Шкловец. Роструд разъяснил

13

АКТУАЛЬНО

В. Минько, Н. Евдокимова. Производство и роль охраны труда

17

Л. Горюнова, Т. Бутина. Уроки пандемии

24

ТЕМА

К. Коликов, В. Гришин, О. Ишхнели. Аварийность и травматизм на предприятиях угольной отрасли

34

С. Костина. Эргономика: организация рабочих мест

45

МНЕНИЕ

Г. Файнбург, А. Порываев. Мысли вслух...

52

О. Фролов. Это надо преодолевать

71

ВОЗВРАЩАЯСЬ К НАПЕЧАТАННОМУ

В. Прасолов. Незванный гость хуже...

79

А. Елагин. Вопрос не решен

88

Адрес редакции: 117393, Москва, ул. Гарибальди, д. 24, корп. 3; электронная страница: www.otiss.ru

E-mail: ohranatrudau@mail.ru; тел/факс: (499) 120-25-31; тел. для справок: (499) 120-20-92

© ЗАО Редакция журнала «Охрана труда и социальное страхование», 2020

СТРАХОВАНИЕ

В. Шумский. А прав ли Фонд?

93

МЕДИЦИНА

Е. Аденинская, Н. Симонова, Н. Забродина. Профессиональная тугоухость

102

КОММЕНТАРИЙ

М. Мелкумова. О совершенствовании трудовых отношений спортсменов

112

КОНСУЛЬТАЦИЯ

К. Саламатов. О льготных пенсиях для кровельщиков

121

Учредитель и издатель: ЗАО Редакция журнала «Охрана труда и социальное страхование»

**Генеральный директор А.А. Новиков,
зам. ген. директора А.П. Соловьев,
заслуженный экономист РФ, канд. экон. наук**

Журнал зарегистрирован:
МПТР России ПИ № 77-14245

Шеф-редактор журнала
А.В. Тудос

ВНИМАНИЮ АВТОРОВ ЖУРНАЛА!

Для выплаты гонорара за опубликованный материал просим вас вместе с оригиналом рукописи представлять в редакцию ксерокопию паспорта (с. 2, 3, 5), ксерокопию страхового свидетельства Пенсионного фонда РФ и ИНН, а также название и реквизиты банка, расчетный счет банковской карты.

Номер подписан в печать 14.05.2020. Тираж 1300 экз. Заказ № 1140. Формат 70x100/16. Усл. печ. л. – 12,8. Печать офсетная. Бумага офсетная № 1. Объем – 128 с. Цена свободная.

Журнал отпечатан: ООО «Астра-полиграфия». 127282, Москва, ул. Полярная, 336, стр. 1. Тел. (499) 476-74-87.

Наши подписные индексы: 45961, 70674, 72374, 83220 – в каталоге Агентства «Роспечать», 83851, 86253 – в Агентстве «Книга-Сервис» (объединенный каталог «Пресса России»); П5287 – в официальном каталоге Почты России «Подписные издания».

Подписаться можно также в Агентстве «Урал-Пресс» (www.ural-press.ru).

Подписку по льготной цене можно оформить в редакции. E-mail: o.podpiski@yandex.ru

По вопросам размещения рекламы обращаться к Соловьевой Ирине Петровне.

Тел.: (499) 120-25-31; E-mail: sip20549@mail.ru

Перепечатка опубликованных статей в коммерческих целях без договоров, заключенных в письменной форме, не допускается. Физическое лицо может использовать материалы статей в личных целях при соответствующей ссылке.

За достоверность сведений, а также за орфографию, пунктуацию и размещение текста внутри рекламных объявлений ответственность несут рекламодатели.

Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций.

Посылая в адрес редакции тексты и фото, автор тем самым соглашается с фактом публикации в журнале и гарантирует согласие на публикацию третьих лиц, изображенных на фото. Автор также соглашается, что после публикации в журнале и выплаты денежного вознаграждения издатель имеет право на использование данных материалов в других изданиях и на интернет-ресурсах.



Мысли вслух...

Проблемы сохранения трудоспособности работающих по найму в посткоронавирусной сфере труда*



Г.З. ФАЙНБУРГ,
докт. техн. наук, профессор,
директор Института
безопасности труда,
производства и человека
Пермского национального
исследовательского
политехнического университета



А.А. ПОРЫВАЕВ,
и.о. зам. председателя,
зав. отделом защиты
прав трудящихся,
гл. техн. инспектор труда
Пермского краевого союза
организаций профсоюзов
«Пермский крайсовпроф»

ОТ РЕДАКЦИИ. Когда статья готовилась к печати, Международная организация труда, признавая серьезную проблему, с которой сталкиваются правительства, работодатели, трудящиеся во всем мире в борьбе с пандемией COVID-19, решила изменить ранее объявленную тему Всемирного дня охраны труда 2020 г. и посвятить его борьбе со вспышкой инфекционных заболеваний на рабочем месте, уделив особое внимание пандемии COVID-19.

Пандемия коронавирусной инфекции, вызывающей тяжелый острый респираторный синдром, для многих совершенно неожиданно очень ярко высветила про-

блемы сохранения трудоспособности работающих по найму во всех его легальных и нелегальных, но реальных формах занятости.

Все это совместилось с проблемами тяжелейшего в истории мирового экономического кризиса и тенденций высвобождения рабочей силы

*Написано в режиме физической самоизоляции в обстановке бурного информационного взаимодействия.

из непосредственного производства, становления нового постиндустриального информационного общества.

Эти тенденции были видны специалистам давно, но не являлись четко ощутимыми и относительно значимыми для сегодняшней практики. И вдруг все проблемы социально-экономических отношений и правоотношений по поводу труда одновременно «выпрыгнули из табакерки» и замаячили перед не готовым что-то с ними делать российским обществом.

Медики и иные лица, призванные на фронт борьбы с невидимой инфекцией, лица, поддерживающие жизнедеятельность общества в условиях эпидемии, работающие пенсионеры (т.е. старше 65-ти лет), лица, работающие в бюджетных организациях, в крупных компаниях, самозанятые, российские граждане и мигранты, занятые в мелком и среднем бизнесе, у физических лиц, в «серой» сфере неформализованных отношений по труду и т.п., – вдруг оказались в особом положении и ясно ощутили его исключительность и проблемность относительно других категорий трудящихся.

Ранее казавшаяся однородной масса трудящихся рассыпалась на множество фрагментов, у каждого из которых обнаружили свою собственную правду, свое право на справедливость, свои реальные нерешенные и не решаемые проблемы.

Особенно остро весь этот клубок проблем и противоречий проявился, на наш взгляд, в охране труда,

впервые ясно поставив важнейшие вопросы: что такое охрана труда в современном обществе, какая охрана труда нам нужна сейчас и в будущем, почему она оказалась фактически не готовой к эпидемии, что изменится (а изменения уже начались помимо нашей воли в практике!) рано или поздно после данного пришествия коронавируса SARS-CoV-2*.

Напомним, что основной целью охраны труда во всех странах мира, включая Российскую Федерацию, является предупреждение утраты работающими в процессе труда своего единственного богатства – трудоспособности, т.е. способности кормить себя и своих иждивенцев, а через налоги и прибавочную стоимость, создаваемую в процессе их труда, – все общество.

Более того, понимая, что абсолютно все случаи возможного травматизма или заболеваемости на работе предотвратить принципиально не удастся, что опасности всегда выступают как риски, носят случайный характер, общество заранее предусматривает и создает специальные механизмы социального обеспечения пострадавших на производстве.

*В 2002-2003 гг. коронавирусом SARS-CoV-1 заразились, а затем заболели атипичной пневмонией (ТОРС) 8 тыс. чел. в 26-ти странах, и около 800 чел. – примерно каждый десятый – умерли. Сейчас пандемия COVID-19 охватила практически весь мир, только умерших на середину мая было более 300 тыс. чел., а число заболевших превысило 3,4 млн чел. Напомним, что самой массовой пандемией гриппа в современной истории человечества была бушевавшая в 1918-1919 гг. «испанка». В течение 18 месяцев во всем мире было заражено около 100 млн чел., умерло порядка нескольких десятков миллионов человек.

Проблемы сохранения трудоспособности работающих и социального обеспечения пострадавших на производстве являются общественными по своей сути – это проблемы общества и работающих.

К сожалению, они мало затрагивают нанимающего этих работающих предпринимателя – организатора производства, реально интересующегося только максимализацией прибыльности использования наемного труда всех своих работников – от уборщицы до генерального директора.

Именно поэтому государство как выразитель интересов общества регулирует обязанности, обязательства и ответственность работодателей в сфере охраны труда. При этом, учитывая баланс интересов пострадавших на производстве (и их иждивенцев) и работодателя, который не может самостоятельно многие годы поддерживать социальное обеспечение пострадавших, государство вводит коллективную ответственность и создает специальные фонды, страхующие от профессиональных рисков. Таким фондом в нашей стране является ФСС РФ.

Подчеркнем, что социальное страхование от профессиональных рисков является благом и для пострадавших, и для их нанимателей – работодателей, и для общества в целом, – такова мировая практика.

XX в. – век индустриального общества – создал все необходимые для устойчивого развития инструменты

и структуры. Одним из инструментов стала охрана труда – безопасность и гигиена процесса труда работающих по найму в неблагоприятной производственной среде «простого процесса труда».

Но почему работающих только по найму? В советском социалистическом обществе этот вопрос не возникал, ибо практически весь труд был трудом по найму. «Кто не работает, тот не ест!», «Каждому по труду» и подобные лозунги регулировали правовые и социальные отношения на производстве.

В капиталистическом обществе этот вопрос также не возникал, ибо там правоотношения по поводу труда являются частью гражданско-правовых отношений, которые регулируются в каждом конкретном случае исходя из специфики конкретного труда. Однако и там было и есть понимание, что если один субъект права – нанятый – приносит другому – нанимающему – прибыль, то и убытки, связанные с использованием такого наемного труда, должен нести нанимающий.

При этом ни время выполнения трудовых операций, ни место, ни использование оборудования нанимателя, – ничто не характеризует специфику наемного труда, кроме его единственной сути – труд по найму в любой форме правоотношений.

В товарном производстве в рыночной экономике существует два вида труда: наемный труд на нанимателя и частный труд на самого себя.

Последний характеризуется тем, что продукт труда (т.е. готовый результат труда) принадлежит тому, кто его создал. При наемном труде весь продукт труда принадлежит нанимателю.

Вместе с тем, если результат труда (продукт труда) остается трудящемуся, можно считать этот труд частным, а реальный наниматель формально становится покупателем результата труда, например – какой-то вещи. Иногда можно было с логической натяжкой считать, что он купил услугу частного труда, – например, его постригли, подвезли, проинформировали.

Не все услуги, требующие труда человека, можно свести к отношению «клиент» – «оператор, оказывающий услугу», равно как и не все вещи можно изготовить вне специального производства и без найма квалифицированных работников – специалистов своего дела.

Именно поэтому, если степень включенности работающего в коллективный трудовой процесс не позволяла вычленив его труд как отдельную услугу или представить как покупку вещи, то покупался труд сам по себе в своей длительности, интенсивности, специализации.

Такая организация производства, типичная и доминирующая сегодня, накладывает свои жесткие требования на организацию охраны труда.

Подавляющее большинство многих традиций и новаций защиты работающих от рисков повреждения

здоровья и утраты трудоспособности собраны и описаны в международном стандарте ISO 45001:2018 «Системы управления охраной труда. Требования и руководство для применения».

Поскольку содержание охраны труда работников не совпадает с сущностью охраны получения прибыли, то за каждый нюанс охраны труда трудящимся приходилось на протяжении XX в. биться с бизнесом при наличии отнюдь не беспристрастного арбитра – государства в виде бюрократического аппарата.

Российское право жестко развело в нашей стране трудовые и гражданско-правовые правоотношения по поводу труда, забыв (или намеренно откинув в начале 1990-х гг.) достижения советской власти в урегулировании найма на постоянную, временную и на конкретную определенную целевую работу. Кстати, последнюю форму широко применяла администрация предприятий в последние годы административно-командной системы – годы перестройки.

В итоге действующее в РФ право, несмотря на ст. 37 Конституции РФ («Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...»), фактически произвольно и самоуправно подменяет это конституционное всеобщее право более узким частичным требованием «каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда...» (ст. 219 ТК РФ – «Право работ-

ника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда».

Тем самым в ст. 219 ТК РФ зафиксированы два момента.

Первый – охрана труда – это не только и не столько требования безопасности и гигиены, но и целый ряд других требований. В чем-то она шире по сути действующих в РФ нормативно-правовых актов (НПА), а в чем-то уже, а главное – она другая.

Второй момент – охрана труда касается только работников, т.е. лиц, работающих на нанимателя, называемого работодателем, по трудовому договору. Повторим, и только! Оценки показывают, что в нашей стране трудятся примерно 50 млн работников и 20 млн «неработников».

Напомним, что проблема различия трудовых отношений «работник – работодатель» и гражданско-правовых отношений «заказчик – самозанятый исполнитель» возникла не сегодня и затрагивала относительно небольшую, но год от года упорно растущую часть работающих.

Сегодня примерно каждый третий работающий не является застрахованным от профессиональных рисков в ФСС РФ, а следовательно, работает не по трудовому договору, не имеет никаких социальных гарантий на случай повреждения здоровья в процессе трудовой деятельности. Мы неоднократно писали о неотложной необходимости решения этих давно назревших проблем.

Обратимся к истории. В XIX в. *пролетариатом* называли наемных

рабочих, в первую очередь, промышленных, получавших средства к существованию исключительно путем продажи своего труда. Термин произошел от латинского слова *proletarius* – «производящий потомство». Так в Древнем Риме называли беднейших граждан, у которых не было никакого имущества, даже инструмента, ничего, кроме детей. Синоним понятия «пролетариат» – рабочий класс. Он не имеет средств производства, у него ничего нет, кроме его трудоспособности – способности трудиться.

В XX в. появились и другие социальные группы людей, живущих не на прибыль с капитала, а на заработную плату, работающих за вознаграждения за труд. Одна группа – это государственные чиновники и топ-менеджеры, получающие огромные зарплаты (по-английски – *salary*). Их стали называть *салариатом*.

В начале XXI в. появился еще один класс людей, живущих на зарплату, – *прекариат* (от англ. *precarious* – ненадежный). Это люди, работающие по временному найму, лишённые большинства социальных гарантий, стабильной зарплаты и страхового медицинского обслуживания, страхования от профессиональных рисков, оплачиваемого отпуска, доступа к образованию и т.п. Они лишены даже того, что имеет пролетариат.

К прекариату относят временных рабочих-мигрантов, «вечных» стажеров, фрилансеров, самозанятых и т.п., перебивающихся случайными

заработками, иногда хорошими, но временными. Их занятость непостоянна, нестабильна, ненадежна, и любое изменение рынка труда оставляет их без заработка. Прекариат часто называют «новый опасный класс», ибо он легко может включиться в любой социальный конфликт, в том числе за деньги.

Проблемы общества в условиях роста самозанятых, прекариата и других бесправных и незащищенных слоев работающего населения давно были понятны специалистам, особенно в перспективе роста дистанционного выполнения работы и других нюансов юберизации, но рассматривались, скорее, как проблемы будущей сферы труда в связи с широким распространением информатизации и электронных средств связи.

Юберизация – особый вид организации бизнеса, использующий цифровые платформы, который позволяет формально не нанимать работников для оказания услуг. Термин произошел от названия компании Uber. Она одной из первых в мире предоставила возможность потребителям подавать запросы на поездки, которые затем переадресуются якобы не зависимым от компании водителям, использующим арендованные у компании или свои личные автомобили.

Модель такого бизнеса позволяет не тратиться на обслуживание оборудования, на обучение, охрану труда, медицинские страховки работников, позволяет уходить от налогов,

а потому отличается существенно меньшими эксплуатационными расходами по сравнению с традиционным бизнесом.

Работники таких «агрегаторов» лишены всяческих прав; лишены их и потребители услуг – они имеют дело либо с роботом, либо с самозанятым водителем (для случая такси). Сегодня эту модель «самоустранения от ответственности» стали широко применять и в других отраслях оказания услуг отдельным потребителям.

Ряд государств начал борьбу с юберизацией, справедливо видя в ней подрыв основ существующего социального мира и правопорядка.

Не секрет, что электронные средства связи обеспечивают огромные удобства и преимущества при решении самых разных проблем, но для целей охраны труда имеют один перевешивающий все остальное недостаток (думается, временно). Этим недостатком (пока) является то, что почти все локальные нормативные документы требуют физического подтверждения в виде руковорной подписи работника, и только для ограниченного круга документов охраны труда удостоверение можно произвести в форме электронной подписи.

Получение усиленной квалифицированной электронной подписи – не самое простое действие. Отсутствие физической подписи в настоящее время – это первый капкан, в который неизбежно попадает работо-

датель, который легкомысленно считает, что получить подпись – не проблема. Но так происходит лишь до первого несчастного случая или жалобы работника.

Возможная экономическая выгода, связанная с переводом ряда рабочих мест из стационарных (очных) в дистанционные (заочные), привлекает к себе внимание многих работодателей. Несомненно, это продолжение развития процесса глобализации экономики, постоянный поиск капиталом снижения издержек на организацию рабочего места, экономии на работнике, оптимизации налогового режима, ухода от обеспечения социальных обязательств бизнеса и т.п. – для получения максимальной прибыли.

Не стала исключением в процессе экономии затрат и охрана труда, что в перспективе может привести к полной деградации социально-трудовых обязательств работодателя перед работником как напрямую, так и косвенно через обязательства, предоставление которых связано с трудовым правом.

В России до последних лет этот процесс был вялотекущим ввиду осторожного отношения участников процесса к этой форме занятости. В основном он был востребован либо для очень узкой категории профессий (дизайнер, системный администратор, диспетчер такси, бухгалтер и т.д.), либо для новых отраслей экономической деятельности и, соответственно, занятости, напри-

мер – при организации рабочих мест интернет-магазинов по продаже товаров.

Конечно, традиционное производство материального товара в виде физической вещи можно (иногда) организовать и на дому – таков труд надомников. Однако механизация многих производственных процессов потребовала использовать точную технику, которую пока невозможно установить дома, да еще в условиях «хрущевских» квартир.

Пока на дистанционную работу оказалось возможным перевести лишь различных управленцев, но и здесь сразу выявилась масса проблем.

Часть этих проблем – относительная дороговизна оборудования для удаленного рабочего места, проблема лицензионного программного обеспечения, стоящего дороже не дешевого «железа», умение (откуда ему взяться, если работник толком не учился и у него нет ни малейшего опыта) работника работать на различных платформах, в облачных технологиях (за которые нужно платить монополистам ИТ-технологий) и т.п. Для этого нужна высокая квалификация, а за нее придется платить высокую зарплату, что предпринимчивому работодателю невыгодно.

Еще одна проблема – поддержание коммерческой тайны производимых операций и вообще содержания всей корпоративной системы управления, защита от промышленного шпионажа.

Речь идет о том, что незащищенность от несанкционированного доступа общегражданских сетей связи, возможность подключения к чужим роутерам и другие моменты не позволяют обеспечить требуемый уровень коммерческой секретности содержания передаваемых электронных документов.

В таких условиях выгоды дистанционной работы могут оказаться копеечными, убытки – многомиллионными, а потому никто без нужды не торопился перевести работников на дистанционную работу – можно было утонуть в не решаемых для отдельного предпринимателя проблемах.

Повторим, что тотальным экспериментом и мощным диктатором вынужденного перехода на дистанционную работу стал режим самоизоляции из-за эпидемии коронавируса в нашей стране.

Начав одновременно в аварийном порядке переходить на дистанционную работу в домашних условиях, многие работодатели и работники сразу столкнулись с совершенно новыми условиями труда, требующими урегулирования (и для работника, и для работодателя, и для государства).

Для работника простой процесс труда при дистанционной работе – огромное (зачастую непосильное) повышение нагрузки (трудовых заданий и тяжести их выполнения). Для работодателя – снижение качества выполняемой работы и угрозы промышленного шпионажа.

Во-первых, считается, что работник должен выполнять свою обычную нагрузку на «очной» работе (так мы называем работу, когда физически присутствуем на рабочем месте в помещении работодателя). Дома работник в небольшой квартире (иногда в небольшом спальном помещении для всех домочадцев и их домашних животных) оказывается рядом с женой/мужем, мамой/папой (зачастую с деменцией, пьянством, скверным характером), с детьми (которые были в детском садике/школе/секции/кружке), требующими внимания и движения. Все эти люди объективно (даже при особом их старании и стремлении) мешают работать дистанционному работнику.

Попытки некоторых горе-специалистов взывать к опыту фрилансеров неправомерна, ибо такие работники, как правило, высоко оплачиваются, привыкли (еще до выполнения работы) так работать и создали себе дома все условия для работы. Это элита способных работать самостоятельно и на любом расстоянии от заказчика, «фермеры» XXI в.

Типичное большинство людей не может так работать и не сможет создать себе дома такие условия для работы. Именно это надо иметь в виду, обсуждая проблемы дистанционной работы.

Ошибки, нечеткость, зависимость от линий связи и провайдеров, снижение производительности, – все это не нужно ни работнику, ни его работодателю. А процесс пошел, начал

МНЕНИЕ

уже ломать своих невольных участников.

Во-вторых, коллектив разобщен, работник не может перекинуться словом с коллегами, мгновенно психологически передохнуть, встать, потянуться, пройти по коридору и т.д.

Подчеркнем, что это особенно сложно для России, где нет привычки к такому монотонному и непрерывному труду. Один из авторов наблюдал такой жестко организованный труд в Юго-Восточной Азии, другой – в учреждениях ГУ ФСИН, и это произвело на нас ошеломляющее впечатление.

В-третьих, стремительно растет сложность учета рабочего времени и результатов работы и, соответственно, возникают возможные проблемы оплаты труда (работник в ужасе – за что происходит снижение заработной платы, а работодатель в недоумении – за что я ей/ему плачу – за обнимашки с мужем/женой?).

Сотни лет на практике результативность физического труда была пропорциональна длительности работы, поэтому деятельность основных работников проще контролировать длительностью рабочего времени, чем его результативностью.

В последнем случае резко возрастает нагрузка на руководителя работ, особенно когда речь идет о качестве руководящих документов или выполнении решений.

Попытки женщин (их труд проще, как правило, организовать вне стен

организации) совместить работу, готовку, кормление, мытье посуды, уборку, стирку, контроль за детьми и домашними животными, а также за престарелыми родителями и раздраженным мужем (если он вообще есть) кончатся работой до полуночи – «я не успеваю», а затем нервным и физическим срывами. Это не нужно никому, и в том числе работодателю. Ему нужен результат работы, качеством повыше, ценою подешевле.

В-четвертых, традиционные связи дистанционного работника с коллективом рвутся, специально звонить и разговаривать нет сил, происходит отдаление, а затем и разрыв с коллегами, а следовательно, и с профсоюзом. Все-таки мы непрерывно жили в живом общении, общаясь голосом, жестом, взглядом, а теперь наступило время «одиночной камеры» пожизненного заключения. Находящийся в ней человек теряет человеческий облик, становится «винтиком» огромной безжалостной машины получения прибыли неизвестным собственником.

Что делать? Авторы заранее предупреждают читателей, что этого в точности пока никто не знает. Как извлечь сверхприбыль – известно, как выкинуть с работы и сделать работников нищими и несчастными – известно, а все другое – нет. Сегодня вопросов больше, чем ответов.

Авторы (и не только они одни, но почти все объективно рассуждающие эксперты) глубоко убеждены, что ре-

шить эти проблемы, – а они все нарастают, – в обществе частного интереса, индивидуализма, наживы, «невидимой руки рынка», «государства – ночного сторожа» невозможно. Требуется иной подход к социально-экономическим отношениям, формируемым коллективизмом, рациональностью производства, социальной защитой «государства всеобщего благоденствия», регулируемой экономикой.

И все же, что мы имеем сегодня, что хотим и что можем?

В 2013 г. ТК РФ был дополнен гл. 49¹ «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Она содержит пять статей, описывающих формализацию этих отношений, в основном по порядку (кто, кому, когда, как) оформления документов такого правоотношения. Содержание правоотношений работника и работодателя законодатель оставил на волю сторон.

В ст. 312¹ ТК РФ определено:

«Дистанционной работой является выполнение определенной трудовой функцией вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаи-

модействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети “Интернет”.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой».

В соответствии со ст. 312² ТК РФ *«В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая ст. 57 ТК РФ), может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем».*

И наконец, в соответствии со ст. 312³ ТК РФ в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда

дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17-м, 20-м части второй ст. 212 ТК РФ (проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний; выполнять предписания должностных лиц Федеральной инспекции труда и ее территориальных органов; осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

Обратим внимание, что страхование от профессиональных рисков, социальное обеспечение пострадавших, основанное на расследовании страховых случаев, и государственный надзор в лице инспекции труда являются важнейшими (после предотвращения травматизма и заболеваемости, связанных с работой) элементами охраны труда).

В этой статье ТК РФ также указано, что работодатель осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с рекомендованными или предоставленными им оборудовани-ем и средствами.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено

трудовым договором о дистанционной работе.

Формально в трудовом договоре можно записать многое, но за это никто особенно не будет биться – работодатель не захочет брать на себя конкретные обязательства, а работник будет бояться потерять возможность трудоустройства из-за разногласий с будущим работодателем.

И вот во время самоизоляции от коронавирусной инфекции сложилась уникальная ситуация. В ходе участия в выполнении противоэпидемических мероприятий по самоизоляции многие работодатели в режиме реального времени увидели экономические преимущества организации работы вне стационарных («очных») рабочих мест, в том числе за счет экономии на охране труда, и стали массово добровольно-принудительно переводить всех, кого только можно, на такую форму занятости.

При этом мало кто из этих работодателей понимает и отличает термины «удаленная работа» (в нынешней ситуации это по сути работа по инициативе государства на определенный срок), «дистанционная работа» (по содержанию она реализуется по инициативе работодателя бессрочно по трудовому договору), «надомная работа» (классика работы на дому, известная еще при социализме), «аренда рабочего места» как работодателем, так и работником.

Более того, мало кто из работодателей попытался оценить возникающие негативные проблемы и

возможные новые риски для себя, должностных лиц и других своих работников при таких формах занятости с точки зрения возможных последствий несоблюдения охраны труда.

Основная проблема на сегодняшний день – несовершенная нормативно-правовая база такой формы занятости как на уровне законодательства, так и на уровне локальных документов предприятия, несмотря на гл. 49¹ ТК РФ.

Как отразить в системе управления охраной труда предприятия требования охраны труда с удаленными работниками, с дистанционными работниками, требования охраны труда на арендованном рабочем месте, общий порядок реализации обязательных процедур по охране труда с такими работниками (напомним, что согласно Типовому положению по СУОТ таких процедур девять).

С точки зрения охраны труда и сохранения трудоспособности в ТК РФ можно выделить несколько проблем, вызывающих вопросы:

✓ обоснованность перехода с «очного» стационарного рабочего места на «удаленное» дистанционное рабочее место, соблюдение процедуры перехода и фиксация новых условий в индивидуальном трудовом договоре;

✓ формализация условий реализации права работника на медицинский периодический осмотр и диспансеризацию за счет средств работодателя. Предварительный медицинский

осмотр обеим сторонам трудового договора, как правило, не интересен;

✓ необходимость проведения инструктажа (вводного, первичного, повторного) или обучения возникает, если оборудование и инструмент предоставил работодатель. Можно ли проводить данные процедуры тоже дистанционно? Можно ли на дистанционную работу принять работника рабочей специальности; дистанционно провести стажировку, проверку знаний? В Правилах по охране труда однозначный ответ – нет.

Еще вопросы:

✓ как определить порядок проведения повышения квалификации работника, если она нужна;

✓ в каких случаях может возникнуть необходимость предоставления работодателем средств индивидуальной защиты;

✓ как формализовать возможность командировки таких работников;

✓ что такое в условиях дистанционной работы сверхурочная работа и ненормированный рабочий день (а они есть «де-факто»);

✓ будут ли сохранены права на отпуск (как известно, он предоставляется пропорционально отработанному времени, а с учетом этого времени возникает очень много проблем), будет ли отличаться порядок расчета листка временной нетрудоспособности, а для работниц-женщин – порядок оплаты листка нетрудоспособности в связи с беременностью и родами, по уходу за детьми;

МНЕНИЕ

✓ будет ли отличаться результат освидетельствования дистанционных работников в бюро медико-социальной экспертизы от такового для работников со стационарного рабочего места;

✓ как правильно организовать расследование несчастного случая с работником или подозрения на профессиональное заболевание;

✓ как правильно организовать обратный переход от дистанционной работы к стационарной.

Уже начали фиксироваться ситуации, при которых работник, переведенный на дистанционную работу по дополнительному соглашению к трудовому договору, не желает возвращаться на стационарное рабочее место по первому звонку работодателя. В одностороннем порядке изменить условия трудового договора можно только в случае соблюдения установленной законом процедуры.

Из всего вышеприведенного списка проблем выберем одну – расследование несчастного случая, потребовавшего лечения более одного дня.

Заметим, что данная процедура далека от идеальной и содержит в себе множество скользких моментов даже для традиционного рабочего места на предприятии работодателя. В случае дистанционной работы все эти моменты обостряются, к ним добавляются новые.

Сразу зададимся вопросами: как это зафиксировать? Кто знает о слу-

чае, кроме работника? Зачем ему это фиксировать, особенно если это не нужно его работодателю?

Ответ на вопрос «зачем» известен – работника волнует утрата им трудоспособности, его невольный простой в выполнении работ, необходимых работодателю, связанный с утратой заработка. Ему хотелось бы получить компенсацию такой невольной утраты. Работодателя тоже волнует проблема простоя, и он так же, как работник, хотел бы получить возмещение своих убытков, связанных с утратой трудоспособности работника.

Здесь ярко высвечиваются не столько медико-технические проблемы – как, где, почему произошла травма, – сколько социально-экономические. Работник не может работать. И он, и работодатель несут убытки. Кто должен и должен ли возместить эти убытки и как?

По идее в индивидуалистическом обществе это должны делать структуры социального страхования, в коллективистском обществе это может сделать напрямую государство.

Обратим внимание, что в настоящее время практически никто не готов именно так подходить к утрате трудоспособности при работе на дому, утопая в юридических деталях не приспособленного для дистанционной работы законодательства.

Но пойдём далее (в рамках действующего законодательства по охране труда).

При расследовании несчастного случая комиссию по общему правилу интересуют следующие вопросы:

✓ был ли работник пригоден по состоянию здоровья к выполнению порученных ему трудовых функций;

✓ был ли работник обучен безопасному выполнению порученных ему трудовых функций и проводились ли с ним инструктажи по охране труда;

✓ был ли работник обеспечен средствами индивидуальной защиты.

Эти требования охраны труда дистанционного работника пока не обязательно выполнять, если это не прописано в трудовом договоре, но в случае причинения тяжкого вреда здоровью работника или его смерти любимое всеми правило «это как бы не обязательно» реформируется для работодателя с точки зрения Уголовного кодекса РФ в «совершенно обязательное».

Суд будет оценивать не только то, что сделали, но и то, что могли сделать, но не сделали работодатель и его должностные лица, чтобы этого не произошло. Примеров таких трансформаций в судебной практике предостаточно.

Напомним, что цели расследования – комиссиянная квалификация несчастного случая и признание его страховым для выплат социального обеспечения страховым фондом.

Мы неоднократно писали о том, что главным в этой квалификации (с позиции истины) является лишь то, что несчастный случай произошел с

нанятым работником во время выполнения любых действий, необходимых для исполнения порученных ему трудовых функций.

Социальное страхование от профессиональных рисков – это не страхование от конкретного повреждения во время конкретных действий, это не страхование застрахованного от повреждения здоровья во время трудовых операций, а общесоциальное страхование рисков общества и работодателя, которые вынуждены кормить работника, пострадавшего по их вине.

Эта вина является общей, абстрактной; она состоит в том, что пострадавшему изменили жизнь, предоставив работу, и все, что теперь может случиться в этой «рабочей жизни», должно быть застраховано на деньги того субъекта права, который организовал пострадавшему «рабочую жизнь», кто извлекает из нее прибыль.

Правильно ставить вопрос не о вине работника или работодателя, а о механизмах возмещения им обоим причиненного утратой трудоспособности вреда в любом случае причинения такого вреда по любым, связанным с наймом, причинам.

С этой точки зрения все случаи утраты трудоспособности, произошедшие с работающим на рабочем месте, должны быть автоматически признаны страховыми, а пострадавший должен получать социальное обеспечение.

К сожалению, в нашей стране получил распространение формально-бездушный и чиновничье-бюрократический подход – страховыми случаями (т.е. работой на работодателя) признаются, как правило, только произошедшие при непосредственном выполнении той или иной трудовой операции, например, – «сидении» секретаря в кресле за столом в приемной у начальника. Но стоит этому секретарю пойти в туалет по естественной надобности, поскользнуться и упасть, повредив себе что-то, как раздается «экспертное мнение» – это не выполнение трудовых обязанностей, за это платить пострадавшему незначит. И никто не платит!

Такой подход, противоречащий общему смыслу социального страхования от профессиональных рисков, но доминирующий в нашей стране, приводит к тому, что обязательными для установления при расследовании несчастного случая становятся следующие факты (вызывающие споры и при обычной работе):

✓ в рабочее или нерабочее время работник получил травму (дистанционные работники самостоятельно регулируют рабочее время и время отдыха, поэтому определить, в какое время – рабочее или время отдыха – произошел несчастный случай, будет весьма затруднительно);

✓ обусловлено ли травмирование непосредственным выполнением работы, выполнением трудовой функции, прописанной в трудовом договоре;

✓ находится ли место происшествия под контролем работодателя (работник может получить травму дома, на даче, в гараже и в ином месте, где он работал, например, используя ноутбук, и это не будет являться нарушением условий дистанционной работы). Дистанционные работники могут трудиться в том месте, которое не контролируется работодателем.

Указанное положение иногда порождает ошибочные суждения о том, что работник при дистанционной работе становится неподконтрольным работодателю, что он самостоятелен, а потому пусть сам платит за все, что с ним случилось. Но это не так.

Несамостоятельность труда, отличающая любой наемный труд, сохраняется и у дистанционного работника, – он должен выполнять приказы и распоряжения работодателя, так как обязался выполнять ту или иную работу в интересах работодателя. Ведущий здесь работодатель, а работник – ведомый.

Распространению таких ошибочных мнений способствует социальная неграмотность, которая усиленно насаждается, чтобы замаскировать истинные социально-экономические отношения нанимаемого под ворохом конкретных частных деталей материальных действий и обстоятельств.

При дистанционной работе (с позиций социальных отношений) весь дом становится рабочей зоной, и за безопасность в этой рабочей зоне, на этом

рабочем месте должны отвечать совместно и работодатель, фактически разрешающий работать на таком рабочем месте, и работник, берущийся на нем работать.

Наше законодательство еще не готово к таким коллизиям реальности, а потому, убеждены, все несчастные случаи при дистанционной работе будут квалифицироваться как не связанные с производством и/или как нестраховые случаи. Денег пострадавшим платить никто не будет. Как будет жить при этом пострадавший (в случае его смерти – его иждивенцы), пока никого не волнует, а зря. Когда голодные пострадавшие выйдут на улицу в поисках пропитания, это может стать серьезной социальной проблемой.

Наивно думать, что они, работая дома, помогли работодателю по дружбе, – они работали за деньги, которые нужны им для жизни. Ничего личного, только необходимость пропитания!

Заметим, что действующие правила расследования обуславливают возникновение еще ряда проблем, а именно:

- ✓ соблюдение сроков расследования;
- ✓ сообщение о последствиях несчастного случая;
- ✓ разработка плана мероприятий по предупреждению несчастных случаев дистанционных работников;
- ✓ допуск членов комиссии в жилище пострадавшего (он может быть осуществлен только с разрешения

собственника (пострадавшего), а если его нет – он в больнице или на кладбище?);

✓ доставка работника в больницу, организованная работодателем в случае угрозы жизни и здоровью.

Как известно, важную роль в расследовании играет установление причин несчастного случая, а таковых множество – достаточно посмотреть многостраничный их перечень в Типовом положении о СУОТ. Практически все они могут встретиться и при дистанционной работе.

Назовем несколько самых вероятных общих причин возможного несчастного случая, влекущего утрату трудоспособности дистанционного работника:

- ✓ падение на ровной поверхности, со стула и т.д.;
- ✓ электротравма;
- ✓ общее заболевание, в результате которого работник получил травму (например, приступ эпилепсии, в результате которого работник упал и разбил себе голову);
- ✓ травма, нанесенная третьим лицом (домашнее насилие, криминал).

Следует сказать, что при нынешней регламентации расследования профзаболеваний у дистанционных работников заболевание также никогда не будет признано профессиональным.

Список этих проблем, и существенных и формально ничтожных, можно продолжать и дальше, – тем более, что у охраны труда даже на

стационарных рабочих местах далеко не все отрегулировано справедливо, логично, рационально.

Формально все вышеперечисленные проблемы должны и могут быть решены через отражение в трудовом договоре с дистанционным работником. Но кто это будет делать, и делать правильно?

Всем известно, что хотя используется принцип свободы договора, проект трудового договора будет готовить работодатель; эти проблемы с точки зрения реализации прав работника однозначно не будут присутствовать в трудовом договоре.

Кроме того, в зависимости от степени распространения дистанционной работы в конкретной организации может быть нанесен удар по социальному партнерству (коллективному договору, трехсторонним соглашениям).

Убеждены, что наниматель всеми способами будет стремиться оформить свои правоотношения с дистанционным работником в рамках гражданско-правового договора и тем самым уйти от решения всех проблем, рассмотренных выше. Но то, что хорошо для работодателя, не всегда хорошо для работника и для общества в целом.

Пока работник будет работать, прибыль будет идти работодателю. Как только работник потеряет трудоспособность, обществу так или иначе придется взять на себя затраты и убытки, но уже не из денег работодателя, как при страховании, а из государственного бюджета, и это плохо.

У дистанционной работы пока много недостатков – и технических, и организационных, и юридических. Стали появляться гибридные формы занятости, предусматривающие стационарную и дистанционную работу одновременно, перемешивая самозанятость, аренду рабочего места, заемный труд и вообще все, что можно смешать: материальные условия труда, социально-экономические отношения, правоотношения. Всякий понимает это так, как понимает, а в условиях фрагментарности запутанных нормативных актов, видимо, по-другому и не получается.

Практики нащупали очень выгодный работодателю вариант – организация работы по принципу: два дня в офисе и три дня на дистанционной работе. При этом работодатель производит оплату труда фактически за два дня, мотивируя это низкой производительностью дистанционной работы.

Работник (чаще работница) соглашается на это либо из-за массы домашних бытовых проблем, либо в надежде устроиться в эти три дистанционных дня на другую работу, а чаще всего – найти «шабашку».

Специалистам ясно, что пандемия коронавируса окажет значительное влияние на рынок труда, на медицинское обслуживание и на систему образования.

Несомненно, что уже сейчас собирающие сливки IT-компании начнут ускоренные исследования и внедрение процессов автоматизации, осо-

бенно в противоэпидемических боксах медицинских учреждений. Подскочит роботизация этих процессов, расширится применение манипуляторов и других «безлюдных» средств проведения лечения больных.

Произойдет резкое ускорение процесса цифровизации сферы услуг, в том числе государственных услуг, позволяющих работать, учить, учиться, оформлять документы, получать медицинское обслуживание, но не требующих физического контакта, а также делать покупки, дополняя их доставкой, переводить и получать средства без выхода из дома.

Это потребует новых умений работы населения с электронными устройствами, а их распространение еще более начнет менять окружающий мир.

Неизбежные сдвиги в структуре рынка труда приведут, по мнению многих аналитиков, к выводу из рынка труда низкоквалифицированных рабочих или рабочих, не способных сменить квалификацию с учетом потребностей экономики. Это будет безграмотная, не желающая и не умеющая учиться молодежь, либо лица пожилого возраста, уже, увы, не способные психологически и умственно освоить новую технику, новую идеологию выполнения работ.

А ведь только автопилотируемые автомашины (грузоперевозок и такси) высвободят около 500 млн водителей во всем мире. Кто будет их кормить, за счет каких средств? Чем

они будут заниматься – спортом, игрой на тотализаторе, пьянством?

Все это может повлечь за собой дальнейшее увеличение расслоения общества и неизбежный при этом рост социальной напряженности.

Нам кажется, необходимо в срочном порядке реализовать в нашей стране следующие нормотворческие действия.

Своевременным является разработка основных типовых пунктов трудового договора между работодателем и дистанционно работающим работником; следует внести их в ТК РФ для защиты прав дистанционных работников.

Необходимы безотлагательные дополнения и изменения в трехсторонние соглашения и отраслевые соглашения, касающиеся охраны труда дистанционных работников.

Следует законодательно закрепить в ТК РФ расширение обязанностей работодателей по организации охраны труда дистанционных работников (начиная с отдельных положений управления охраной труда, медицинских осмотров и заканчивая расследованием несчастных случаев).

Уверены, что четкое понимание обеими сторонами правоотношений по поводу труда, закрепленное юридически и законодательно, поможет разрешить или хотя бы сгладить все вышеперечисленные проблемы.

Послесловие. Пандемия коронавирусной инфекции высветила ряд очень важных для всего общества моментов.

МНЕНИЕ

Во-первых, современное общество не может жить в состоянии полной или частичной самоизоляции – рушатся веками создававшаяся экономика и созданный за последние 50 лет в обществе потребления и развлечения образ жизни Homo Consumens (человека потребляющего), насильственно сменяющего и Homo Faber (человека производящего), и Homo Sapiens (человека разумного).

Во-вторых, современное общество пока абсолютно не готово работать дистанционно, хотя все тенденции ведут к этому.

В-третьих, социальные достижения защиты человека труда легко попираются дистанционной формой работы или юберизацией трудового процесса.

В-четвертых, массовая классическая охрана труда никогда серьезно не рассматривала биологический фактор. Теперь, скорее всего, этот фактор придется учитывать как очень значимый во всех сферах трудовой деятельности, а не только в закрытых вирусологических лабораториях с особым режимом работы.

В-пятых, классическая охрана труда медицинских работников нуждается в трансформации и защите не только от укола зараженной иглой. Необходима защита органов дыхания от витающего в воздухе облака капель и загрязненных инфекционной биотой пылинок твердого вещества. Это не только коронавирус и внебольничные инфекции, но и весьма распространенные внутрибольничные инфекции.

В-шестых, работа медиков и другого обслуживающего персонала с заболевшими людьми ставит для организатора производства и общества очень серьезный вопрос: является ли инфекционное заболевание для этих лиц профессиональным? Мы уверены, что для этой категории работников является, – болезнь получена на работе в опасных условиях.

Так и хочется воскликнуть, – где 4-й класс СОУТ? Зачем насильственно понизили роль и значение биологического фактора? Почему закрыли столько больниц?

В-седьмых, пандемия коронавирусной инфекции открыла глаза на то, что для сохранения жизни на Земле, своей собственной жизни очень многое надо изменить в организации и поддержании режима респираторной и контактной защиты от источников заражения.

Еще больше проблем открылось в социальной сфере, призванной защитить работающих с инфицированными людьми, работающих на заводах и фабриках в условиях возможности заражения на пути из дома на работу и обратно, пострадавших как от коронавируса, так и от невозможности поддержания своих доходов.

Но сначала надо остановить пандемию. И все время помнить, что после нее придется жить по-другому, трансформируя современное индустриальное и во многом беспечное общество потребления и рыночной организации производства.