



# КОРОНАВИРУС, ДИСТАНЦИОННЫЙ ФАКТОР И ЭЛЕКТРОННЫЙ КОНТРОЛЬ

Чем определяется эффективность государственной политики в области предупреждения производственного травматизма? В ходе пресс-конференции, приуроченной ко Всемирному дню охраны труда, на этот вопрос журналистам ведущих СМИ в республиканском Доме прессы ответили авторитетные эксперты в области безопасности и охраны труда.

По словам заместителя Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь И. Г. Старовойтова, одним из основных факторов, повлиявших на безопасность работающих граждан, стала эпидемия коронавирусной инфекции COVID-19. В этой ситуации ставка была сделана на обеспечение гигиены и санитарно-эпидемиологического благополучия, а также соблюдение социальной дистанции между работниками в коллективах. С момента возникновения коронавирусной инфекции Минздрав Беларуси активно информировал все слои населения об опасностях пандемии с направлением соответствующих рекомендаций относительно того, каким образом построить работу внутри организаций. Расчет был на то, что в организациях с учетом их специфики будут приняты локальные правовые акты, позволяющие соблюсти меры предосторожности.

Во многом данная стратегия дала положительный результат. Были выделены два основных блока: борьба с инфекцией на рабочих местах благодаря соблюдению гигиенических

требований, а также защитные меры непосредственно за счет рациональной организации труда. В частности, речь о дистанционной работе.

По словам И. Г. Старовойтова, в плане применения дистанционного труда Министерство сработало достаточно оперативно: в конце января 2020 г. вступили в силу изменения в Трудовом кодексе, в котором появилась соответствующая глава. В условиях коронавируса данная форма занятости приобрела особую актуальность – применение новых норм отслеживалось на практике, учитывались все потребности коллективов, имеющих различную специфику. Уже можно сделать выводы, что, с одной стороны, эти нормы сработали, а с другой – в данной сфере еще необходимо совершенствоваться.

Особую актуальность приобрело направление не на постоянную дистанционную работу, а на комбинированную. Имеется в виду ситуация, когда часть времени работник занят на стационарном рабочем месте, а часть – дистанционно. Пока все нюансы такой формы полностью не урегулированы, поэтому в Министерстве труда и соцзащиты развернута активная работа по внесению в Трудовой кодекс изменений, которые в конце 2021 г. будут представлены на рассмотрение парламентариев.

Заместитель Министра обратил внимание на особенность внедрения на практике комбинированной, или смешанной, работы из-за угрозы заражения коронавирусной инфекцией. Востребованность смешанного сегмента постоянно будет возрастать, но многие организации выполняли работы в так называемой серой зоне, т. е. без заключения трудовых или гражданско-правовых договоров, налоговых



отчислений, соответственно, и без официальной зарплаты. Поэтому было принято решение о создании более совершенного механизма и внесения в Трудовой кодекс главы, которая позволит дистанционным работникам вступить в трудовые отношения с нанимателями. Работая над Трудовым кодексом, никто не предполагал, что может возникнуть эпидемия, которая коренным образом перевернет жизнь, а многие работники будут вынуждены перейти на дистанционную форму труда.

Теперь в трудовом договоре обязательно будет указываться, что работник вправе использовать дистанционный труд. Практика 2020 г. показала, что комбинированный, или смешанный, труд необходимо оформлять на определенный срок – к примеру, на месяц или на три. При этом человек сможет определенное количество дней в неделю работать на своем рабочем месте, а определенное количество – удаленно.

В 2020 г. были приняты нормативные документы, которые также положительно повлияли на безопасность при использовании дистанционного труда. К примеру, Указ Президента от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики» содержит нормы, касающиеся экономического развития в условиях пандемии коронавируса. Он предусматривает уведомление работника в течение одного дня об изменении существенных условий труда, так как перевод на дистанционную работу и есть существенное изменение его условий. По Трудовому кодексу предусматривается уведомление за один месяц, но очевидно, что месячное ожидание не соответствует сложившейся ситуации.

Рассказал И. Г. Старовойтов и об изменении в трудовых отношениях, которое касалось временного перевода работника в другое структурное подразделение или к другому нанимателю с учетом производственной необходимости. Данная мера также была обусловлена воздействием эпидемии коронавируса.

Были вопросы с отправлением работников в отпуска в режиме самоизоляции, т. к. на отдельных предприятиях возникла практика создания подменного трудового резерва на особо важных производствах. Наниматели шли на такой шаг, чтобы часть работников направить на самоизоляцию и гарантировать им безопасность от заболевания коронавирусом. Если же по основному месту работы люди заболевали, то ушедшие на самоизоляцию становились определенным резервом и могли заменить заболевших коллег. Чтобы придать такой практике законодательное оформление, в Указ № 143 главы государства были внесены изменения, согласно которым зарплата для таких работников должна быть установлена не ниже тарифной ставки или тарифного оклада, причем коллективным договором или соглашением может быть предусмотрена и большая сумма.

И. Г. Старовойтов также сделал акцент еще на одном аспекте, связанном с профилактикой коронавирусной инфекции. Если у работника возникло болезненное состояние, то сейчас наниматель вправе освободить его от работы до трех дней без оформления листка о временной нетрудоспособности. Коллективным договором также может быть прописано, что за данные дни работник получит заработную плату безо всяких вычетов.

Как резюмировал заместитель Министра, в Трудовой кодекс будут внесены необходимые дополнительные нормы, которые расширят возможности нанимателей и работников со всеми вытекающими правами, обязанностями и, конечно же, гарантиями.

Обратили участники пресс-конференции внимание и на такой важный в обеспечении охраны труда момент, как работа мобильных групп, сформированных местными органами власти. В 2020 г. действовало 136 мобильных групп, которые провели более 11 тысяч обследований, рекомендовав при этом к исправлению более 120 тысяч нарушений



требований охраны труда в различных отраслях экономики.

В 2020 г. прошел Год безопасного труда в сельском хозяйстве с акцентом на обеспечение безопасности при проведении посевных и уборочных работ. В итоге на 20 % сократилось количество работников, погибших в сельхозпроизводстве.

Если в целом по стране статистика относительно погибших работников не столь утешительная, то, что касается общего травматизма, налицо положительная динамика: травмы на производстве в 2019 г. получили 2042 человека, в 2020 г. – 1889 человек (снижение на 7,5 %).

По словам первого заместителя директора Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь А. В. Семича, снижение общего травматизма достигнуто во всех регионах республики, в том числе и в Минске. К сожалению, исключением стала Минская область, где количество потерпевших на производстве увеличилось. Что касается травматизма со смертельным исходом, то его рост зафиксирован на Минщине, а также в организациях Брестской области и непосредственно столицы.

По данным Белстата, несчастные случаи на производстве привели к потере почти 70 тысяч человеко-дней, а, по данным Белгосстраха, выплаты застрахованным по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний составили 137 млн рублей. Это прямые потери от производственного травматизма, т. е. деньги, которые выплачены потерпевшим и членам семей погибших. Обратил внимание А. В. Семич и на моральный аспект проблемы: страдания родственников потерпевших и погибших работников никакими деньгами не измерить.

Анализ показывает, что самыми травмоопасными отраслями на протяжении ряда лет остаются сельское и лесное хозяйство, а также строительство, т. е. отрасли с высокой долей ручного труда, низкой долей механизации и

автоматизации процессов, где многое зависит от человеческого фактора.

Пока же картина выглядит следующим образом: если в целом по стране коэффициент частоты травмирования составляет 49,1, то в сельском хозяйстве – 153,6, в лесном хозяйстве – 139,3, в строительной отрасли – 96,9.

Если составлять портрет потерпевшего на производстве, то это работник-мужчина (80 %) в возрасте от 51 до 60 лет (в 2020 г. почти 30 % производственных травм произошли непосредственно с представителями этой возрастной группы).

Одним из важных резервов профилактики производственного травматизма первый заместитель директора Департамента видит в улучшении обучения и своевременном инструктировании работников по вопросам охраны труда, особенно при допуске к выполнению работ с повышенной опасностью. Наиболее травмоопасные профессии также переходят из года в год: это водитель служебного автотранспорта, слесарь, животновод, подсобный рабочий и тракторист. Для водителей и трактористов наибольшую опасность представляют последствия ДТП, а также травмы, полученные при обслуживании автомобилей и сельхозтехники.

Анализ результатов специальных расследований и надзорной деятельности Департамента показывает, что причины, которые ведут к травмированию работников, как правило, одни и те же: нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, требований безопасности при эксплуатации механизмов и игнорирование выданных СИЗ. Если же говорить о должностных лицах, то это неисполнение обязанностей по охране труда, допуск потерпевшего к работе без обучения, инструктажа по охране труда, неудовлетворительная организация работ и привлечение к работе не по специальности. Практически все причины носят организационный характер, и их устранение не требует больших материальных, финансовых и иных затрат.



О существенной роли автоматизированной информационной системы по оценке условий труда на производстве и ее социальной функции в сфере охраны труда рассказал начальник управления охраны и государственной экспертизы условий труда Министерства труда и социальной защиты И. А. Карчевский.

Данная система создавалась с целью социальной защиты работников, занятых в особых и вредных условиях труда, так как при выходе на пенсию у нанимателя нередко не оказываются документов, подтверждающих прохождение аттестации, имеются неточности в ее проведении.

Чтобы исключить подобные издержки, и был создан банк данных, содержащий результаты аттестации рабочих мест по условиям труда. В настоящее время в нем находятся результаты аттестации 12 тысяч организаций, около 45 тысяч экземпляров документов,

касающихся аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом А. И. Карчевский считает, что электронный банк данных позволит нанимателям соблюдать сроки проведения аттестации и отслеживать динамику многих процессов, влияющих на состояние производственного травматизма. К слову, сбор статистической отчетности по условиям труда будет осуществляться не на бумажных носителях, а с помощью электронной информационной системы.

К тому же сформированная база данных позволит Фонду социальной защиты населения отслеживать своевременность и обоснованность уплаты взносов на социальное страхование.

**Подготовил:**  
**Ю. А. БЕСТВИЦКИЙ,**  
*корреспондент журнала*