

# Институт труда 2017



## Этика труда: когда профессия становится стандартом?

С 1 января 2017 г. вступил в силу Федеральный закон «О независимой оценке квалификации», который предусматривает добровольную (по инициативе и за счёт средств работника или его работодателя) сдачу профессионального экзамена на соответствие тому или иному профессиональному стандарту. Но стоит ли спешить расставаться с деньгами?

Давайте подумаем вместе, ведь как показал первый опыт, цена таких экзаменов весьма немалая!

Что значит «профессиональный стандарт» и что такое «стандарт» вообще? На кого вы равняетесь в своей профессии, кто и что является профессиональным эталоном? Кому бы вы согласились доверить оценку вашей компетенции, вашего профессионализма?

Что мешало инициаторам системы «независимой оценки квалификации» наладить её в принципиальных рамках традиционной «советской» системы профессионального обучения. Чем прежняя система профобразования принципиально не устраивала? Что представляют собой

«центры оценки квалификаций» и «судьи кто»? Что это за эксперты, давайте присмотримся к ним, что за успехи на профессиональном поприще дают им право оценивать профессионализм и компетенцию ваших сотрудников.

Вот лишь немногие вопросы, на которые стоит ответить, прежде, чем бросаться в омут «независимой оценки» квалификаций.

На наших курсах повышения квалификации мы не кричим о профстандартах и не учим взрослых людей тому, что они сами могут прочитать в

насыщенном информационном мире. Мы лишь поможем профессионально правильно поставить вопросы, чтобы профессионально правильно ориентироваться в лукавом мире рынка продаж «образовательных услуг»...

*Марат Байгереев, директор Восточно-Сибирского филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. Москва-Иркутск 2017.*

*На фото - выступление автора на круглом столе VIII Кадрового форума Байкальского госуниверситета, посвященном 50-летию Восточно-Сибирского филиала Института труда Госкомтруда СССР.*

### Юбилей Филиала



В 2016 г. Восточно-Сибирский филиал Института труда отметил 50-летний юбилей! Это единственный из некогда 15 филиалов НИИ труда (Института труда) Госкомтруда СССР, не только переживший смуту 90-х, но сохранивший свой научный и экспертный потенциал...

### Профрик.РФ



Если не во всем, то очень многим известен сайт **ВСФ ФГБУ «ВНИИ труда» vsf-niitru.ru**. В 2016 г. он был дополнен новым ресурсом **PROFRISK.ru**, на котором размещаются аналитические материалы, включая учебное видео по управлению персоналом...

### Учебные материалы



**Не успеваете следить за изменениями в законодательстве?** Трудовой кодекс меняется стремительно, Минтруда России выпускает все новые и новые подзаконные акты буквально каждый месяц! Наши учебные материалы обновляются не реже...

### Дистанционное обучение



Зачем тратить время и деньги на дорогу и командировки, если речь идёт лишь о получении свежей информации и сдачи теста на подтверждение своего квалификационного статуса? Зайдите на сайт **ПРОФРИСК.РФ**, и просто **подключитесь к нашим вебинарам...**

# Марат Серикбаевич Байгереев

## Этика труда: когда профессия становится стандартом

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=24120324](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=24120324)*

### **Аннотация**

С 1 января 2017 г. вступил в силу Федеральный закон «О независимой оценке квалификации», который предусматривает добровольную (по инициативе и за счёт средств работника или его работодателя) сдачу профессионального экзамена на соответствие тому или иному профессиональному стандарту. Но стоит ли спешить расставаться с деньгами? Давайте подумаем вместе, ведь как показал первый опыт, цена таких экзаменов весьма немалая! Что значит «профессиональный стандарт» и что такое «стандарт» вообще? На кого вы равняетесь в своей профессии, кто и что является профессиональным эталоном? Кому бы вы согласились доверить оценку вашей компетенции, вашего профессионализма? Что мешало инициаторам системы «независимой оценки квалификации» наладить её в принципиальных рамках традиционной «советской» системы профессионального обучения. Чем прежняя система профобразования принципиально не устраивала? Что представляют собой «центры оценки квалификаций» и «судьи кто»? Что это за эксперты, давайте присмотримся к ним, что за

успехи на профессиональном поприще дают им право оценивать профессионализм и компетенцию ваших сотрудников. Вот лишь немногие вопросы, на которые стоит ответить, прежде, чем бросаться в омут «независимой оценки» квалификаций. В этой книге мы не кричим о профстандартах и не учим взрослых людей тому, что они сами могут прочесть в насыщенном информацией мире. Мы лишь помогаем профессионально правильно поставить вопросы, чтобы профессионально правильно сориентироваться в лукавом мире рынка продаж «образовательных услуг»...

# Содержание

Когда труд перестаёт быть пустым	7
Когда пустоту вытесняют знания	12
Когда знания и умения становятся квалификацией	15
Когда квалификация становится профессией	21

## **Этика труда: когда профессия становится стандартом**

*С 1 января 2017 г. вступил в силу Федеральный закон «О независимой оценке квалификации», который предусматривает добровольную (по инициативе и за счёт средств работника или его работодателя) сдачу профессионального экзамена на соответствие тому или иному профессиональному стандарту. Но стоит ли спешить расставаться с деньгами? Давайте подумаем вместе, ведь как показал первый опыт, цена таких экзаменов весьма немалая!*

*Что значит «профессиональный стандарт» и что такое «стандарт» вообще? На кого вы равняетесь в своей профессии, кто и что является профессиональным эталоном? Кому бы вы согласились доверить оценку вашей компетенции, вашего профессионализма?*

Что мешало инициаторам системы «независимой оценки квалификации» наладить её в принципиальных рамках традиционной «советской» системы профессионального обучения. Чем прежняя система профобразования принципиально не устраивала? Что представляют собой «центры оценки квалификаций» и «судьи кто»? Что это за эксперты, давайте присмотримся к ним, что за успехи на профессиональном поприще дают им право оценивать профессионализм и компетенцию ваших сотрудников. Вот лишь немногие вопросы, на которые стоит ответить, прежде, чем бросаться в омут «независимой оценки» квалификаций. В этой

публикации мы не кричим о профстандартах и не учим взрослых людей тому, что они сами могут прочесть в насыщенной информацией мире. Мы лишь помогаем профессионально правильно поставить вопросы, чтобы профессионально правильно сориентироваться в лукавом мире рынка продаж «образовательных услуг»...

# Когда труд перестаёт быть пустым

«Эталонное качество», «образцовое выполнение экспертных работ и образовательных услуг для сотен организаций Сибири и Дальнего Востока», – какая самоуверенность, наверняка подумает читатель, прочитав информационную справку о Восточно-Сибирском филиале ВНИИ труда. В самом деле, откуда такая нахальная самоуверенность?! Это – тоже первое, что приходит на ум, когда видишь самохвальные сайты отдельных «неведомо-откуда-взявшихся» фирмочек, беззастенчиво пиарящих своё аж какое-нибудь пятилетие или даже целое пятнадцатилетие на рынке консалтинговых услуг HR, или неких самодовольных «консультантов», о которых в их послужном списке можно найти разве что высокопарную инфо о том, что они были какими-то “коучерами” «топ-топ» офисного планктона какой-нибудь жирной компании.

Под офисным планктоном понимается не только безликий люд, снующий по тёплому светлomu офису, имитируя некую трудовую активность весьма непыльной и бесполезной «работы», но и их начальники – «эффективные менеджеры», отличие которых от «мелкоты» только в том, что они тот же планктон, только пожирнее и повкуснее для съедания рыбками на следующей ступени пищевой цепи офисного метаболизма. Бесполезность их работы внешне (из-

нутри-то некоторым персонажам кажется, что от их суеты действительно что-то зависит!) проявляется как функциональная изолированность и оторванность среды обитания «центрального офиса» от жизни и работы *производственных* предприятий в «регионах присутствия» жирных компаний, наплодившихся на волнах приватизации народной собственности. Предприятия, где кипит реальная трудовая жизнь (добывается уголь, варится сталь, плавится алюминий, производится электроэнергия и т.д.) живут своей трудовой жизнью, а центральные офисы с их столичной суемой и шумом безостановочных принтеров – своей. Остановите эту пустую суету столичных офисов – разве перестанут предприятия добывать уголь, плавить сталь или производить энергию? Нет, конечно! Перебои начнутся разве что с финансовыми потоками между столичными и иностранными банками, для обслуживания которых и были созданы центральные офисы с их бесконечными отчётами, совещаниями и прочей чепухой, не имеющей отношения к реальной жизни – трудовым будням работников производственных предприятий.

А как же «управленческий труд», как же без «эффективных менеджеров»? – спросит дотошный читатель. Реальное управление производством происходит в тысячах км пути от «центральных офисов» и в других часовых поясах – на предприятиях, трудовая активность которых начинается, когда в столицах еще спят крепким сном. Спросите у «красных директоров», не имеющих отношения к перераспределению



ресурсов на московских и зарубежных биржах, как на самом деле управляется производство и какое отношение к нему имеют столичные «супервайзеры». Это интересная тема для отдельной статьи.

**Итак, всё относительно: великое и малое, высокое и низкое, крепкое и слабое, далёкое и близкое. Абсолютны только стандарты, задающие систему координат относительности.**

Стандарт, норма, образец, эталон, модель – это однопорядковые понятия, обозначающие *нечто*, что служит для сопоставления с ним других подобных объектов. Это нечто – то оригинальное, «настоящее», «истинное», на что надо равняться для достижения подобия, если таковая цель (достижение подобия) поставлена. Трудовой кодекс определяет «профессиональный стандарт» через квалификацию, деятельность и трудовую функцию (ст. 195<sup>1</sup> Трудового кодекса). При этом, неоднократно используется термин «определённость», то есть не просто какая-то трудовая функция, например, а совершенно определённая.

Определённость в мире относительности – это понимание границ, то есть определение, конкретизация и отделение *нечто* от того или от тех, кто таковым или таковыми не являются. Когда речь идёт о трудовых отношениях, мы не задумываемся над их границами, проблемы возникают в пограничных состояниях – тогда, когда одно заканчивается и начинается уже нечто другое, иногда – совсем неожидан-

ное, поскольку, когда границы неопределённые, то и перейти их, не заметив, весьма легко. Также внезапно и неожиданно, например, обрывается жизнь, также незаметно, когда границы размыты, теряется здоровье. Оттого трудовое законодательство, предусматривая наличие *системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности* (см. понятие «охрана труда» в ст. 209 Трудового кодекса), построено таким образом, чтобы максимально конкретно определить границы понятий, отношений и действий. Оттого и многие нормы трудового законодательства *процессуальны*, то есть формализованы таким образом, чтобы как можно конкретнее фиксировать юридические факты трудовой деятельности (см., например, требования к трудовому договору, порядок применения дисциплинарных взысканий, вопросы расследования несчастных случаев, требования к учёту рабочего времени и пр.), понимая изменчивую относительность, слабость и непостоянство природы человека.

Итак, где границы трудовых отношений? Где заканчивается одно и начинается совершенно другое? Где тот невидимый периметр вашей организации, переступая который вы из мира свободы договора и равенства гражданско-правовых отношений переноситесь в мир служебной субординации и функционального неравенства, то есть попадаете под власть должностных и прочих инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и локальных нормативных актов

работодателя? **Добро пожаловать в мир трудовых отношений!**

# Когда пустоту вытесняют знания

Переступая порог организации, вы подпадаете под действие трудового законодательства, но согласно ст. 13 Трудового кодекса, локальные акты работодателя действуют в отношении его работников независимо от места выполнения ими работы, то есть федеральное законодательство признаёт распространение приказов работодателя не только за пределами рабочих мест, которые он обязан контролировать, но и за пределами самой организации. И если в отношении рабочего места границы более-менее законодательно определены (см. понятие «рабочее место» в ст. 209 Трудового кодекса), то условный периметр организации или правовое пространство своих локальных актов работодатель должен определить самостоятельно! Именно он обязан чётко разграничить сферу действия локальных актов в отношении своих работников и указать им, буквально, их место (не только рабочее, но рабочее – в первую очередь), определить функциональные границы, расставив всё и всех по своим местам.

Как в таблице Менделеева каждому элементу определена своя ячейка, так и в таблице штатного расписания работодатель определяет первоначальную расстановку кадров с изначально сформулированным функционалом в виде должностных или рабочих инструкций, которые потом персонализируются в виде трудовых договоров с определёнными трудо-

выми функциями конкретных лиц. Далее эти лица, наделённые работодателем определённым конкретным функционалом (должностные инструкции), перемещаются в определённом работодателем порядке (правила внутреннего трудового распорядка, инструкции и правила по охране труда и пр.) в пределах того пространства, которое определяет работодатель своими локальными актами (включая направление работника в служебные командировки).

Таким образом и не иначе наводится тот *порядок*, который обеспечивает надлежащее, а не как попало, функционирование *системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности*. Поскольку именно несчастный случай на производстве, потеря здоровья в процессе трудовой деятельности являются очевидным системным сбоем функционирования организации, то и расследование несчастных случаев или профессиональных заболеваний начинается с создания соответствующей комиссии, задача которой – изучение конкретных обстоятельств, в границах которых стал возможен системный сбой. Вот тут-то, такие весьма скучные в обычное время регламенты, как правила трудового распорядка или должностные инструкции, становятся неожиданно интересными, и неприметные в обыденной повседневной трудовой жизни работника пункты, задающие пространственно-временные границы трудовых отношений и определяющие тот самый – условный правовой периметр организации, заиграют новыми ранее невиданными

ми красками и оттенками, очерчивая хрупкость и ранимость изменчиво непостоянной природы человека и утверждая в очередной раз простую истину: *инструкции можно проигнорировать, но законы физики никто не отменял!*

# Когда знания и умения становятся квалификацией

Работодатели знают, что порядок и стабильность трудовых отношений легко поддерживать в трудовых коллективах, сохранивших преемственность поколений – поколений мастеров, дисциплина труда которых воспитана советскими традициями и уходит в социалистическое (коллективистское) прошлое. К сожалению, в безвозвратное прошлое уходит и поколение мастеров, которое помнит этику труда тех лет, когда трудиться было почётно, передовики производства были на особом счету, а допускать брак и небрежность в работе было стыдно. Ведь пустой труд – это как пустая жизнь – время затраченное впустую! Им на смену приходит поколение недоученных индивидуалистов-дилетантов, ценностные ориентиры которых деформированы либеральной этикой гражданско-правовых товарно-денежных отношений.

Профессиональная подготовка новых работников такова, что практически каждого приходится не переучивать, как раньше, а доучивать, а порой и просто учить элементарным азам труда на рабочем месте в процессе трудовой деятельности силами и средствами работодателя. И проблема отнюдь не в том, что деформированная рыночными реформами система профессионального образования ежегодно выдаёт из-

быточных юристов и экономистов, а в катастрофическом дефиците настоящих, грамотных (пусть пока не умеющих связать слова, но хотя бы не делающих грамматических ошибок!) юристов и грамотных (то есть обученных элементарной грамоте русского языка!) экономистов. Во многом это и послужило толчком к попытке создания параллельной профессиональному образованию системы «независимой» оценки квалификаций и разработке параллельной, наряду с ЕКС и ЕТКС, системы профессиональных стандартов. Но смогут ли эти законодательные инициативы (статьи 195<sup>1-3</sup> Трудового кодекса, вступившие в силу в прошлом году) решить проблему, если не понимать её суть?

Поколение, которое ежегодно выходит на рынок труда из стен образовательных учреждений – это продукт *законченного* 25-летнего цикла планомерного разрушения советской системы образования в целом, продукт потребления коммерческих, то есть рынком востребованных и рынком же сформированных (его «невидимой рукой») образовательных услуг. Недоученные в школе дети поступили в коммерциализировавшиеся, то есть заточенные под стихийный рыночных спрос вузы, и недоученные студенты этих вузов, которым не дали даже научную классику хотя бы в урезанном виде, пришли на предприятия и в офисы компаний со своими «постперестроечными» представлениями о жизни и бессистемными фрагментами былого советского (другого ведь не откуда было взять) образования в полупустых юных го-



ловах. Что такое трудовые отношения они представления не имеют, зато хорошо усвоили цинизм товарно-денежных отношений, не смущаясь отсутствием реальных знаний, как на самом деле функционируют рынки труда и капитала. Естественно, работодателю приходится ставить молодых людей, буквально, на место, определённое локальными актами, объясняя, что «свобода равных субъектов» и «свобода договора» – это стихия Гражданского (отнюдь не Трудового) кодекса, который призван регулировать товарно-денежные отношения, место которых – на рынке, то есть за периметром организации, в которой они призваны трудиться, а не торговаться по поводу зарплатных премий и светлого места у окошка. Молодому работнику приходится усваивать, как интегрироваться и социализироваться внутри определённым образом субординированного бюрократией локальных актов трудового коллектива (то есть когда выясняется, что не все люди равны в правах и обязанностях), как свыкнуться с «вопиющей несправедливостью и неравенством» непрерывности трудового стажа (это когда новый работник – пока «никто-ничто-и-зовут-никак» по сравнению с теми, кто годами добросовестного труда и лояльности к организации определили место в коллективе) и как определить модель поведения (стратегию) на годы вперёд, имея в виду устройство личной жизни и служебной карьеры.

Проблема усугубляется тем, что вместе с работниками, сознание которых деформировано либеральными ценностями

ми «невидимой руки» рыночного спроса и предложения, наша экономика с каждым годом всё больше получает и соответствующих им ультра-либеральных работодателей, не обременённых славной производственной историей и ценностями традиционного «совка», эдаких «эффективных менеджеров» с горизонтом планирования «прибыль сегодня и побольше – расходов поменьше и потом». Представить глубину проблемы можно если понимать, что эти «эффективные менеджеры» (посмотрите хотя бы на циничное самодовольство некоторых «менеджеров №1») и в самом деле считают, что их компании еще недавно процветали не благодаря инерции спекулятивного спроса, разогретому на сырьевых, фондовых и валютных биржах, но благодаря светлой гениальности их «стратегического менеджмента» (с горизонтом планирования «один день» – отчитаться ведь надо сегодня!) и таланту снижать издержки, сокращая расходы на персонал и оптимизируя управление организацией, ловко избавившись от непрофильных активов «социалистического совка», повесив детские сады и дома культуры на дотируемые государством (то есть «всем миром») дырявые муниципальные бюджеты, и также ловко оптимизировав финансовые потоки в тихие офшоры под весьма недружественные к «регионам присутствия» их санкционных компаний юрисдикции.

Представить ещё большую глубину проблемы можно, если принять во внимание инерцию *исчерпавшего* себя 25-летнего цикла деформации классического традиционного, то

есть советского образования, невозобновляемые интеллектуальные продукты (точнее – остатки) которого экономика потребляла все эти годы и инерцию ежегодного экономического роста начала 2000-х гг., главной причиной («драйвером» – так стало модно говорить!) которого был разогретый извне внутренний спрос на товары и услуги, а отнюдь не производительность труда мастеров и реальная эффективность управленцев – все эти годы слова о необходимости структурных реформ так и оказались пустыми. Вот почему игры в КРІ и т.п. заморские штучки так и остались забавами «эффективных менеджеров» центральных офисов «продвинутых» компаний и не прижились на производстве в «регионах присутствия».

Вот вам – бэкграунд системы «независимой» оценки квалификаций и новых профессиональных стандартов: сперва «невидимая рука» либерального рынка образовательных услуг потребовала под давлением горячего спроса расплодившихся на волнах мутной приватизации новых «образцово-капиталистических» компаний с избытком восполнить недостаток юристов и экономистов, поскольку необходимо было хоть как-то обслуживать вал товарно-денежных отношений, потом разогретый спекулятивным рынком спрос потребовал много всяких «менеджеров», «маркетологов», «мерчендайзеров» и т.п. – дипломов, свидетельств и сертификатов «невидимой рукой» рынка тут же наплодилось великое множество, на любой вкус и кошелёк: «за ваши день-

ги – любой каприз!». Теперь, видимо, пришло время перевести дух и навести порядок в стандартах, предварительно вспомнив (именно вспомнив, а не изобретая велосипед!), что такое настоящий труд и настоящая профессия.

# Когда квалификация становится профессией

Ну хорошо! Отучились где-то и получили квалификацию (по диплому, разумеется), поднатаскались с тестами и сдали профессиональный экзамен в центре оценки квалификаций. Если не сдали, то получили рекомендации и, вскоре, сделав работу над ошибками, пришли за заветным «свидетельством о квалификации» повторно. Что дальше? Стали профессионалом?

Не будем говорить об умениях – это, с одной стороны, дело наживное, с другой – способность учиться, познавать и трудиться – продукт **правильного** воспитания: если оно есть, то всё в порядке, если нет, то... То работодатели уже обмануты современно-рыночной товарно-денежной системой **лукавого-продажного** воспитания – это когда детей и молодёжь уже научили врать в лицо в расчёте продать то чего нет или хотя бы приукрасить плохой товар, чтобы продать («впарить» – так, кажется, сейчас стало модным говорить) дешёвку за дорого: как произвести впечатление, как казаться лучше чем ты есть на самом деле, как обмануть собеседника, как наврать максимально правдоподобно в расчёте на то, что обман вскроется потом, а профит получишь сейчас... В результате такого массового явления как «по-

купка kota в мешке» система независимой оценки предлагает «свидетельства о квалификации» (Приказ Минтруда России №725н от 12 декабря 2016 г.). Но чем эти свидетельства окажутся весомее дипломов и свидетельств, предусмотренных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»? Статусом? Тогда кто честно ответит на вопрос: «Чем люди в советах по профессиональным квалификациям окажутся сильнее, устойчивее и неподкупнее людей из «секретариатов-ректоров» учебных заведений системы профессионального образования»? Ведь это так просто: заплатил-получил... «отдельный лист бумаги плотностью 70 – 120 и размером 210 мм на 297 мм», который «содержит двумерный матричный штрих-код (QR-код), представляющий собой черно-белые элементы или элементы нескольких различных степеней яркости в форме квадрата, размещённые в прямоугольной или квадратной группе, содержащий данные свидетельства о квалификации, включенные в реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации и ссылку на запись в указанном реестре...», да на бланке с логотипом совета или центра оценки квалификации.

Нужен работодателю такой «засвидетельствованный свыше профессионал»? Или ему нужен трудяга, которому некогда красоваться перед аттестационными комиссиями, а если тому не хватает профессиональных знаний, то *реальные знания, как известно, не продаются*. «Как не продаются: а как же образовательные услуги?!», – спросят некоторые лукаво.

Да также, как и покупка «медицинских услуг» не гарантирует восстановление потерянного здоровья. В образовании, в отличие от рыночного цикла «деньги-товар-деньги», и номинальный «покупатель» и номинальный «продавец» должны одинаково активно участвовать в сложном процессе взаимодействия, то есть и тот и другой должны *вместе упорно потрудиться* над тем, что товаром не является и быть не может (в отличие от бумажки с водяными знаками, голограммой или даже штрих-кодом). Оттого вебинары и дистанционные формы обучения полезны лишь как вспомогательные средства весьма узкому кругу подготовленных слушателей, то есть тем, у кого есть базовые знания предмета. Учитель передаёт не просто информацию (этой каши и так полно в современном информационном пространстве), а определённым образом структурированную и систематизированную информацию, которая должна быть органично встроена в уже предварительно чем-то заполненные, а не пустые, головы ищущих знаний. То есть эта предварительно структурированная и систематизированная информация должна усвоиться и перевариться без потери структуры и системных ячеек, которые потом заполнятся слушателем самостоятельно в процессе опыта трудовой деятельности, когда квалификация станет профессией, а труд и только труд подтвердит и квалификацию и профессию.

*А как же «профессиональные стандарты»? К ним следует относиться с пониманием их подлинного места и роли*

*в управлении персоналом – это сугубо технические, а значит несовершенные, незаконченные документы-инструменты, служащие для определения возможных, вероятных границ профессии в терминах труда: «деятельность», «квалификация», «функция», «действия», «умения» и «знания»...*

Чем отличается постоянный «full time» работник на трудовом договоре с записью в трудовой книжке и в графике отпусков от подёнщика на ГПД или вообще без такового? Горизонтом планирования и, соответственно, стратегией поведения... не только и не столько самого работника, сколько его работодателя! Об этом и о том, что такое стратегическое управление читайте на [\[битая ссылка\]](#) *Профриск.РФ*

**PS.** Более 10 лет назад меня – тогда ещё молодого начальника министерского отдела развития соцпартнёрства главного федерального регулятора социально-трудовых отношений страны – направили в Женеву в составе правительственной стороны Российской Федерации на 95-ю сессию Международной конференции труда. На той Конференции были приняты два базовых документа, оказавших влияние на дальнейшее развитие нашего трудового законодательства: Конвенция №187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда и Рекомендация №198 о трудовом правоотношении.

Конвенция №187 была ратифицирована нами в 2010 г. и стала основой законодательного введения в нашей стра-



не обязательности оценки и управления профессиональными рисками в качестве основы охраны труда. Рекомендация №198 дала толчок поправкам в Трудовой кодекс, запретивших гражданско-правовую легализацию трудовых отношений: Федеральным законом № 421-ФЗ были внесены изменения и дополнения в статьи 11, 15 и 16 Трудового кодекса, а также добавлены статьи 191 и 671

По числу ратифицированных конвенций среди 187 стран Россия занимает 27 место. Нашей страной ратифицировано 74 конвенции, включая упомянутую Конвенцию №187 и №174 о предотвращении крупных промышленных аварий. [битая ссылка] Научный анализ этих и других конвенций с рекомендациями по их ратификации проводил наш Филиал в рамках экспертных и научно-исследовательских работ в 2009-2011 гг. С этой работой можно ознакомиться на нашем сайте по адресу: [битая ссылка] <http://vsf-niitruuda.ru/science/>

***Марат Байгереев***

Директор Восточно-Сибирского филиала  
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

*Москва-Иркутск, 18 января 2017 г.*