

Павлов Владислав Евгеньевич

магистрант

АНО ВО «Московский университет «Синергия»

г. Москва

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНСТИТУТА ОХРАНЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ИЗМЕНЕНИЯ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

***Аннотация:** в статье анализируется современное состояние института охраны труда в Российской Федерации. Автор рассматривает проблему несоответствия традиционных правовых механизмов обеспечения безопасности трудовой деятельности новым формам занятости, в частности дистанционному труду. На основе статистических данных исследуется риск профессиональной заболеваемости и травматизма в ключевых отраслях промышленности. Особое внимание уделяется снижению роли профессиональных союзов и необходимости совершенствования законодательного регулирования обязанностей работодателя в условиях цифровизации трудовых отношений.*

***Ключевые слова:** охрана труда, трудовое право, профессиональные заболевания, дистанционная работа, цифровизация труда, работодатель, профессиональные риски, профсоюзы.*

В современной социально-экономической парадигме труд выступает не только как основа материального производства, но и как фундаментальная охраняемая государством ценность. Реализация конституционного права гражданина на труд в безопасных условиях является одной из приоритетных задач правового государства. Однако динамичное изменение социально-политической ситуации и технологический прогресс ставят под сомнение эффективность действующих механизмов обеспечения охраны труда.

Актуальность темы исследования обусловлена глубоким противоречием между необходимостью обеспечения физической и психологической безопасности работников и стремительной трансформацией самих трудовых операций.

Проблема охраны труда сегодня выходит за рамки защиты от очевидных производственных факторов (опасные и вредные условия) и охватывает новые, латентные риски: монотонность труда, эргономические нарушения при работе с цифровыми устройствами и специфические риски, связанные с дистанционным режимом занятости.

С правовой точки зрения, высокий уровень профессиональных заболеваний (выявляемых у каждого десятого застрахованного) свидетельствует о недостаточности действующих механизмов контроля за соблюдением требований охраны труда на объектах промышленности и строительства. Это создает не только угрозу здоровью населения, но и порождает ряд экономических рисков: рост выплат по социальному страхованию, потери рабочего времени и снижение инвестиционной привлекательности опасных производств, что, в свою очередь, ведет к дефициту квалифицированных кадров и привлечению менее подготовленного персонала.

Традиционная концепция охраны труда, ориентированная на физическое присутствие работника на объекте, вступает в конфликт с новыми формами трудовых отношений.

Во-первых, цифровизация и изменение характера труда. Современный труд всё чаще характеризуется переходом к цифровым операциям. Постоянная работа с компьютерной техникой, неподвижное положение и монотонность процессов создают новые виды профессиональных заболеваний, которые зачастую не имеют четкой правовой квалификации в рамках классических стандартов охраны труда.

Во-вторых, дистанционный режим работы. Введение дистанционного труда создало правовой вакуум в вопросах контроля за безопасностью рабочего места. Возникает фундаментальный вопрос: как и в каком объеме обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий труда распространяется на домашнее или иное удаленное рабочее место работника? Отсутствие четких законодательных критериев разграничения ответственности между работодателем и работником в этой сфере создает почву для многочисленных судебных споров.

В-третьих, кризис институциональной защиты. Снижение роли профессиональных союзов в условиях изменения характера труда ослабляет защитный барьер работников. Согласно социологическим данным, охват профсоюзным членством остается низким, а уровень доверия к ним – недостаточным. Это лишает работников эффективного инструмента коллективного контроля за соблюдением норм охраны труда и снижает их способность противостоять потенциальному произволу работодателя.

Одной из наиболее острых дискуссионных проблем в современной доктрине трудового права является вопрос о границах ответственности работодателя при осуществлении дистанционной трудовой деятельности. Согласно действующему законодательству, работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, однако техническая и физическая невозможность контроля за организацией рабочего места работника (в его жилище или ином удаленном пространстве) создает правовой тупик.

В юридической литературе выделяются две основные позиции по данному вопросу.

Первая позиция заключается в ограничении ответственности работодателя исключительно теми рисками, которые он может контролировать (например, предоставление сертифицированного оборудования и программного обеспечения). Сторонники этого подхода утверждают, что навязывание работодателю контроля над частным пространством работника нарушает конституционные права на неприкосновенность частной жизни и жилища.

Вторая позиция (более прогрессивная с точки зрения защиты прав работников) предполагает, что обязанность по обеспечению безопасности труда должна следовать за самой трудовой функцией, независимо от места её выполнения. В этом случае работодатель должен нести ответственность за риски, связанные с эргономикой цифрового рабочего места (длительное статичное положение, нагрузка на зрение, гиподинамия), даже если он не может физически присутствовать в помещении.

Проблема осложняется тем, что в условиях дистанционной работы традиционные механизмы охраны труда – такие как проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) – становятся практически невыполнимыми в их классическом понимании. Это порождает риск массового возникновения новых видов профессиональных заболеваний, которые не будут своевременно идентифицированы и юридически закреплены как связанные с производственной деятельностью. Таким образом, требуется разработка новых правовых стандартов «удаленной безопасности», которые бы соотносили обязанности работодателя с его реальными возможностями контроля, не лишая при этом работника права на защиту здоровья.

Параллельно с изменением места труда происходит трансформация самого характера трудового процесса. Внедрение алгоритмического менеджмента и систем искусственного интеллекта для контроля за эффективностью труда вносит новый элемент риска – психологическое давление и когнитивную перегрузку.

Современный работник, чья деятельность опосредована цифровыми интерфейсами, сталкивается с феноменом «цифровой эргономики». Постоянная работа в режиме многозадачности, необходимость мгновенной реакции на уведомления и монотонность цифровых операций приводят к специфическим патологиям: нарушениям циркадных ритмов, хроническим заболеваниям опорно-двигательного аппарата и когнитивной усталости. Правовое регулирование должно выйти за рамки защиты от «видимых» опасностей (шум, пыль, температура) и включить в систему охраны труда защиту от «невидимых» цифровых рисков, что потребует пересмотра стандартов нормирования труда в цифровой среде.

Современное состояние охраны труда требует поиска новых подходов к определению границ ответственности сторон. Охрана труда должна рассматриваться не только как минимизация вредных факторов, но и как комплексная система обеспечения здоровья, включающая профилактику психосоматических заболеваний, вызванных спецификой цифровой среды.

Соблюдение принципов охраны труда позволяет решить комплекс задач:

- обеспечение гарантированной защиты жизни и здоровья (в том числе будущих поколений) от воздействия опасных факторов;
- минимизация экономических потерь предприятия за счет снижения производственного травматизма;
- снижение финансовой нагрузки на государственные фонды социального страхования;
- повышение производительности труда через создание эргономичной и безопасной рабочей среды.

Подводя итог, следует констатировать, что институт охраны труда в России находится в состоянии трансформации. Необходим переход от модели «контроля физических рисков» к модели «управления комплексными профессиональными рисками», учитывающей специфику дистанционной работы и цифровой среды. Требуется законодательное закрепление новых стандартов безопасности для удаленных работников и расширение полномочий институтов, осуществляющих контроль за соблюдением трудового законодательства, для восстановления баланса интересов между капиталом и трудом.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. : с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : (ред. от 25 мая 2026 г.).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая : от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ.
4. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : Федеральный закон от 25 июля 2001 г. № 125-ФЗ.