

## **САМОПРОВЕРКА ИСПОЛНЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И ОБ ОХРАНЕ ТРУДА**

**К. А. Молчанов,**

соискатель Национального центра законодательства  
и правовых исследований Республики Беларусь

Часть международных трудовых стандартов, закрепленных в документах Международной организации труда (далее – МОТ), включая Конвенцию МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (1947 г.) (далее – Конвенция № 81), связана с наличием эффективной системы государственной инспекции труда [1]. Данное положение в Республике Беларусь реализовано путем создания и функционирования Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также некоторых других государственных надзорных органов.

В качестве одного из приоритетов в деятельности инспекции труда ст. 5 Конвенции № 81 предусмотрена необходимость сотрудничества между служащими инспекции труда и работодателями, работниками или их организациями. Таким образом, приветствуются совместные действия всех сторон, участвующих в надзорном процессе, для достижения целей защиты и охраны труда.

Декретом Президента Республики Беларусь от 23 ноября 2017 г. № 7 «О развитии предпринимательства» [2] предусматривается кардинальное изменение механизмов взаимодействия государственных органов и бизнеса, минимизация вмешательства должностных лиц в работу субъектов хозяйствования и усиление механизмов саморегулирования бизнеса, его ответственности за свою работу перед обществом. При этом сохраняется минимально необходимый уровень контроля со стороны государства.

В этой ситуации необходимо применение новых методов регулирования процесса труда на стадии контроля. Таким методом может стать метод самопроверки, осуществляемой самой организацией или по ее решению иными институтами гражданского общества.

Идеи внутреннего контроля нашли свое применение в разных странах мира. Рассматривая внутренний контроль органи-

защиты за охраной труда, например, в современных Швейцарии и Норвегии, исследователь проблем инспектирования труда Вольфганг фон Рихтхофен указывает на обязанность предприятий в этих странах взять на вооружение профилактическую концепцию, включающую внутренний контроль. В. фон Рихтхофен полагает, что подобный подход открывает интересные возможности в плане сотрудничества, рационального использования ресурсов и повышения эффективности. Исследователь отмечает, что этот подход представляется особенно уместным там, где отрасль складывается преимущественно из малых и средних предприятий [3].

До настоящего времени в нашей стране вопросам самопроверки в сфере соблюдения законодательства о труде не уделялось пристального внимания.

Рассматривая законодательство, регулирующее надзорный процесс, необходимо отметить следующее. В соответствии с п. 9 Указа Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь» государственный контроль (надзор) осуществляется в формах: выборочных проверок; внеплановых проверок; мероприятий технического (технологического, поверочного) характера; мер профилактического и предупредительного характера. При этом в соответствии с п. 9 того же Указа выборочная проверка назначается с учетом критериев оценки степени риска для отбора проверяемых субъектов при проведении выборочной проверки и на основании результатов анализа имеющейся в распоряжении контролирующего (надзорного) органа информации, свидетельствующей о высокой степени риска нарушений законодательства и невозможности их выявления и (или) устранения иными формами государственного контроля (надзора). При назначении выборочной проверки контролирующим (надзорным) органом учитывается различная информация, в том числе: представленная проверяемым субъектом по контрольному списку вопросов (чек-листу), административные данные, аудиторское заключение (при его наличии) [4].

С целью повышения уровня соблюдения законодательства о труде и об охране труда субъектами хозяйствования без увеличения надзорных мероприятий со стороны государственных органов предлагаем ввести санкционированные законодатель-

ством способы самопроверки соблюдения законодательства в форме трудового аудита.

При этом предлагаемые нами варианты трудового аудита предусматривают разную степень самостоятельности юридического лица при проведении трудового (кадрового) аудита.

Целесообразно различать следующие варианты самопроверки:

— внутренний трудовой аудит организации. Это мероприятия самопроверочного характера, проводимые в организации специальной службой или специалистом по трудовому аудиту;

— трудовой аудит объединений нанимателей, бизнес-союзов и т. п. в отношении входящих в них организаций;

— трудовой аудит, проводимый республиканскими объединениями профсоюзов, республиканскими профсоюзами или их областными (районными) объединениями, к которым с инициативой о проведении трудового аудита обратилась организация. Этот вид трудового аудита органически вытекает из права профсоюзов на проведение общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и не потребует существенного изменения законодательства;

— трудовой аудит, проводимый саморегулируемой организацией. Этот вариант возможен в случае законодательного внедрения и фактического развития в Республике Беларусь идеи саморегулируемых организаций. Саморегулирование бизнеса в ряде случаев может быть эффективной альтернативой государственному вмешательству в хозяйственную деятельность, обеспечивая снижение государственных расходов на регулирование, большую гибкость и больший учет интересов всех участников социальных процессов в обществе. Для реализации идеи трудового аудита необходимо включение в функции саморегулируемой организации проведения трудового аудита в сфере законодательства о труде и об охране труда. Данный вариант представляется особенно подходящим для малых и средних организаций, не имеющих юристов, из числа входящих в саморегулируемую организацию;

— трудовой аудит внешней специальной аудиторской организации. Этот вид аудита будет строится по образу и подобию классического финансового аудита, но будет касаться только вопросов труда.

Во всех случаях по результатам трудового аудита будет составляться аудиторское заключение. Каким из перечисленных вариантов непосредственно воспользоваться, будет решать сама организация. Такой подход позволит регулировать вопросы труда в приемлемом и удобном для субъекта хозяйствования режиме.

Необходимо предусмотреть периодическую обязанность прохождения трудового аудита организациями одним из перечисленных способов. Представляется, что можно взять период для прохождения аудита равный трем годам. При этом в зависимости от отрасли и численности работников организации можно предусмотреть увеличение периода проведения аудита.

В случае выявления нарушений законодательства о труде и об охране труда организация будет обязана для принятия решения о проведении мероприятий по государственному надзору за соблюдением законодательства о труде и об охране труда направить результаты трудового аудита в орган Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Полагаем, что предлагаемые нами варианты проведения трудового аудита позволят разгрузить государственные надзорные органы, уменьшить количество проводимых проверок соблюдения законодательства о труде. В то же время внутренний трудовой аудит будет являться действенным средством самопроверки и профилактики нарушений законодательства о труде и об охране труда. При этом речь не идет об ослаблении роли государства в процессе регулирования вопросов труда, а о сокращении его вмешательства в экономические и социальные процессы.

Систему самопроверки необходимо будет интегрировать в действующую систему государственного надзора за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, предусмотренную законодательством.

#### **Список использованных источников**

1. Конвенция МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 11.07.1947] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. О развитии предпринимательства [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь : 23 ноября 2017 г., № 7 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. Рихтхофен, фон В. Инспекция труда: введение в профессию [Электронный ресурс] / В. фон Рихтхофен. – Женева, Междунар. бюро труда, 2002. – 244 с. // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-moscow/documents/genericdocument/wcms\\_305864.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_305864.pdf). – Дата доступа: 01.09.2019.

4. О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь : 16 окт. 2009 г., № 510 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.