

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ: ИЗДЕРЖКИ И ВЫГОДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.Е. ИРОДОВА¹, Н.Ю. СМОЛЬНИЦКАЯ²

^{1,2} ФГБОУ «Ивановский государственный университет», г. Иваново, Россия

УДК: 331.4

DOI: 10.21045/2782-1676-2022-2-2-58-72

Аннотация

Целью данной статьи является анализ социально-экономических аспектов общественного здоровья в контексте издержек и выгод современного предприятия. Выступая ключевой характеристикой трудовых ресурсов, общественное здоровье в существенной степени влияет на темпы и качество социально-экономического развития. В современной экономике общественное здоровье встает в один ряд с такими системообразующими характеристиками рабочей силы, как образование, квалификация, творческий потенциал и все больше примеряет на себя роль ведущего фактора экономического роста. В статье приводятся доказательства того, что забота о здоровье персонала должна выступать в качестве нормы обременения собственников и менеджеров, опираясь на формальные (со стороны государства) и неформальные (со стороны общественного мнения) нормы, обязывающие предпринимателей брать на себя определенный объем ответственности в отношении своего персонала в части страхования работников; обеспечения надлежащих условий труда, охраны труда и т.д.; формирования денежного фонда здоровья; создания медицинских структур. Наряду с этим мы фиксируем целый ряд возникающих при этом выгод, включая закрепление кадров, формирование стабильного и заинтересованного ядра трудового коллектива, устойчивость, лояльность трудового коллектива, сокращение числа неявок по болезни, повышение работоспособности, рост числа так называемых инновационных «контрабандных» проектов, демонстрационный эффект моральных норм.

Ключевые слова: общественное здоровье, санитарно-эпидемиологическое благополучие, производственный травматизм, инвалидность, профессиональные заболевания и условия труда, безопасность и охрана труда, физический и интеллектуальный труд на предприятии, издержки и выгоды предприятия.

Для цитирования: Иродова Е.Е., Смольницкая Н.Ю. Экономические аспекты общественного здоровья: издержки и выгоды предприятия // Общественное здоровье. 2022, 2(2):58–72. DOI: 10.21045/2782-1676-2022-2-2-58-72.

Контактная информация: Смольницкая Нина Юрьевна; e-mail: smoln62@mail.ru

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию: 24.02.2022. **Статья принята к печати:** 24.02.2022. **Дата публикации:** 01.08.2022.

UDC: 331.4

DOI: 10.21045/2782-1676-2022-2-2-58-72

ECONOMIC ASPECTS OF PUBLIC HEALTH: COSTS AND BENEFITS OF THE ENTERPRISE

E.E. Irodova¹, N.Yu. Smolnitskaya²

^{1,2} Ivanovo State University, Ivanovo, Russia

Abstract

The purpose of this article is to analyze the socio-economic aspects of public health in the context of the costs and benefits of modern enterprise. As a key characteristic of labor resources, public health significantly affects the pace and quality of socio-economic development. In the modern economy, public health is on a par with such system-forming characteristics of the labor force as education, qualifications, creativity, and is increasingly trying on the role of the leading factor in economic growth. The article provides evidence that concern for the health of personnel should act as a burden on owners and managers, relying on formal (by the state) and informal (by public opinion) norms that oblige entrepreneurs to take on a certain amount of responsibility in relation to its personnel in terms of employee insurance; ensuring proper working conditions, labor protection, etc.; formation of a health fund; creation of medical structures. Along with this, we record a number of benefits arising from this, including retention of personnel, the formation of a stable and interested core of the labor collective, stability, loyalty of the labor collective,

a reduction in the number of absences due to illness, increased efficiency, an increase in the number of so-called innovative “smuggling” projects, the demonstration effect of moral standards.

Keywords: public health, sanitary and epidemiological well-being, occupational injuries, disability, occupational diseases and working conditions, safety and labor protection, physical and intellectual labor at the enterprise, costs and benefits of the enterprise.

For citation: Irodova E.E., Smolnitskaya N.Yu. Economic aspects of public health: costs and benefits of the enterprise //Public health. 2022; 2(2):58–72. DOI: 10.21045/2782-1676-2022-2-2-58-72.

Corresponding author: Nina Yu. Smolnitskaya; e-mail: smoln62@mail.ru

Conflict of interest. The authors declare that there is no conflict of interest.

ВЕДЕНИЕ

Общественное здоровье является частью экономического потенциала общества. Будучи важнейшим свойством трудовых ресурсов, оно оказывает огромное влияние на социально-экономическое развитие, приобретая наряду с такими качественными характеристиками рабочей силы, как образование и квалификация, роль ведущего фактора экономического роста. В настоящее время вызывает беспокойство высокая преждевременная смертность населения РФ (согласно прогнозам, до 2030 года сокращение превысит 13 млн. человек), которая приводит к потере около 11 лет потенциально возможной жизни и существенному экономическому ущербу [1]. В изученной нами литературе встречаются отдельные суждения об издержках, которые несет предприятие в связи с ухудшением здоровья персонала и о тех выгодах, которые оно приобретает, используя труд здоровых работников. Однако в системном виде эта проблема не рассматривается. Эти издержки и преимущества могут быть представлены следующим образом.

ЦЕЛЬ статьи – проанализировать экономические аспекты общественного здоровья, как важнейшей характеристики трудовых ресурсов с позиции издержек и выгод современно-го предприятия.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ данного исследования включают классический анализ литературных и статистических источников, а также законодательства.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Персонал предприятия должен отличаться признаками целостности. Ввиду болезни некоторых сотрудников и ухода на больничный в связи с временной утратой трудоспособности нарушается целостность функционирования коллектива. Это приводит к снижению отдачи, а также к дополнительной нагрузке (интенсивной и экстенсивной) на оставшихся работников, что ухудшает качество работ, снижение объема работ при условии исходно высокой загрузки персонала. Заболеваемость ведет к ухудшению условий воспроизводства рабочей силы. Непосредственно это выражается в снижении работоспособности, во временной утрате трудоспособности, в профессиональных ограничениях, связанных с недостаточным уровнем здоровья, в инвалидизации, в сокращении трудового периода жизни и т. д.

Предприятия имеют упущенный доход в связи с невыполнением или несвоевременным выполнением работ. Наблюдается нерациональный расход фонда оплаты труда, при замене работника более высокой квалификации работником, чья квалификация ниже. Возможны дополнительные расходы на оплату сверхурочных. Таким образом, пропуски работы по болезни влекут за собой в целом огромные расходы для бизнеса и общества.

Показатель временной утраты трудоспособности (ВУТ), которая выражается в числе случаев ВУТ и числе потерянных рабочих дней, имеет важное экономическое значение. По данным ВОЗ средние потери рабочего времени по болезни в ЕС составляли в 2018 году 12,4 дня на одного работника [2] в России – 14 дней [3].

В литературе представлен ряд методик и эмпирических исследований взаимосвязи здоровья и производительности труда, в частности, на основе самооценки состояния здоровья работников [4]; осуществления медико-социального аудита предприятий [5]; использования специальных опросников, в частности, «Индекса трудоспособности для прогнозирования пребывания сотрудников в профессии в связи с увеличением возраста выхода на пенсию [6].

Самочувствие человека связано с качеством трудовой жизни, выраженным через немонетарные характеристики: удовлетворенность содержанием деятельности и безопасностью, хорошие взаимоотношения с сослуживцами и руководством, отсутствие дистресса на рабочем месте. Высокие темпы рабочего процесса, агрессивный стиль руководства оказывают негативное влияние на профессиональное здоровье работников. Благоприятный социально-психологический климат способствует повышению производительности труда, улучшению качества командной работы [7]. Программы адаптации новых сотрудников снижают текучесть кадров на 10–20% и издержки на период вовлечения новичка в трудовой процесс [8].

Пандемия COVID-19, распространившаяся по всему миру, принесла снижение общемирового объема рабочего времени в 2020 году, эквивалентное полному рабочему времени 160 млн. работников [9]. 76% российских компаний заявили о сокращении выручки; на пике карантина не работало 56,1% предприятий малого и среднего бизнеса; оборот малых предприятий (без микропредприятий) снизился на 3,1 трлн. руб.; увеличилась задолженность по кредитам с 20 до 30%. Наиболее пострадавшими оказались сферы торговли, бытовых услуг и общественного питания [10]. Дополнительная смертность в 2020–2021 гг. и потери рабочих дней в результате временной нетрудоспособности из-за коронавируса могут снизить уровень реального ВВП России за 2021 год на 0,2–0,9% [11].

В целом, издержки предприятий в связи с пандемией связаны: с приостановкой деятельности, повышением мер безопасности

в борьбе с инфекцией; перестройкой рабочего процесса, штрафными санкциями и др. Выплачивалась заработная плата работникам за время нерабочих дней. По мнению работодателей, предприятия могут понести дополнительные издержки, связанные: с обучением сотрудников работе с цифровыми технологиями и повышением квалификации (34% респондентов), с комплексными стратегиями цифровизации (21%) и обеспечением информационной безопасности [12].

Выход на работу в болезненном состоянии также отрицательно влияет на производительность труда. Некоторые экономисты определяют презентеизм как эквивалент прогула, поскольку работник не может эффективно работать в болезненном состоянии, производительность его труда снижена, работа во время болезни может привести к переходу ее в хроническую стадию, что влечет за собой в дальнейшем огромные расходы для бизнеса и общества [13]. Потеря производительности на рабочем месте из-за презентеизма в США составляет примерно 255 долларов [14]. Отечественные ученые частично затрагивают эту проблему в рамках изучения факторов, которые влияют на эффективность деятельности сотрудников и организации в целом, и заставляют работников опасаться за сохранность своего рабочего места [15].

Руководителям приходится определять: границы между прогулом и необходимостью работника остаться дома; какой уровень презентеизма губителен и несет экономические и социальные потери. В случае инфекционного заболевания присутствие сотрудника в больном состоянии на рабочем месте приводит к инфицированию коллег, делая проблему еще более широкой. Между тем, зачастую именно давление со стороны работодателя, жесткая корпоративная культура способствует поддержанию презентеизма. Сегодня это особенно распространено, т.к. конкуренция возросла, и многие боятся увольнения.

Для сокращения убытков от презентеизма и прогулов компаниям рекомендуется проводить различные виды контроля, инвестиции в профилактику и программы поддержания

здоровья, способствующие значительному увеличению производительности. Реализации программы «Здоровье» (ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ») снизила количество дней временной нетрудоспособности на 0,9 дня на одного сотрудника) [16].

Производственный травматизм, инвалидность. Производственный травматизм приносит огромный экономический ущерб: в 2017 году процент затрат от общего ВВП составил в странах Юго-Восточной Азии (4,4%), России (4,3%), Восточного Средиземноморья (4,1%) и Африки (4%); в странах Евросоюза (3,26%) [17]. Производственный травматизм и несчастные случаи влекут за собой не только временную утрату трудоспособности, но и инвалидность и даже смерть работника. Согласно Результатам мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации, за последние пять лет (2016–2020 гг.) наблюдается тенденция снижения производственного травматизма: с 26,7 тыс. до 20,5 тыс. (из них, со смертельным исходом, – от 1,29 тыс. до 0,91 тыс.). Число человеко-дней нетрудоспособности снизилось с 1,4 млн. дней до 1,0 млн., при этом увеличилось время на полное восстановление трудоспособности от месяца до полутора месяцев [18]. Снижение показателей происходит из-за сокращения численности занятых в экономике, изменения структуры занятости; сокрытия несчастных случаев на производстве; отсутствия учета несчастных случаев в отношении лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера. В 2020 году зафиксировано 592 сокрытых несчастных случая, включая 23 групповых, 221 – со смертельным исходом (Мониторинг). Поэтому официальные данные недостоверны (в частности, показатель частоты травматизма в России в среднем оказывается лучше, чем, например, в Германии – в 15 раз) [19].

Для анализа издержек предприятия, связанных с производственным травматизмом, Международная организация труда (МОТ) предлагает программу, основанную на теории «айсберга». Прямые потери (издержки), составляющие меньшую часть действительных финансовых затрат предприятия, связаны

с материальным ущербом: например, из-за испорченного материала, инструмента, оборудования, телесных повреждений и последующих заболеваний. Основную часть занимают косвенные издержки. Их причины: потраченное на расследование причин аварии и травматизма время работников; расходы по заработной плате сотрудникам, участвовавшим в спасении пострадавшего и оказании ему первой помощи; работа комиссии по расследованию, переподготовка, внеплановый инструктаж, проверка знаний персонала по охране труда; временная остановка производства, сверхурочная работа, подбор и дополнительное обучение нового сотрудника. Также возникают расходы по выплате зарплаты пострадавшему за недоработанное время в день происшествия, доплата разницы в случае его перевода на нижеоплачиваемую работу; выплата выходного пособия пострадавшему при установлении инвалидности или семье – в случае его смерти. Издержки могут быть дополнены выплатой единовременного пособия пострадавшему или его семье из фонда предприятия; расходами на погребение. Это может быть упущенная выгода в виде недополученной прибыли и суммы страховых выплат пострадавшим, на объем которых будут снижены перечисления из ФСС на мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Дополнительно может произойти увеличение страхового тарифа в Фонд социального страхования (ФСС) (до 40% страхового взноса), установлен штраф, вероятно потеря репутации компании. Таким образом, предприятие может понести из-за несчастного случая и травматизма значительные финансовые потери в будущих периодах [20]. Но зачастую эти потери недооцениваются руководством, фиксируются только прямые издержки (оплата пособия по временной нетрудоспособности в течение первых трех дней и расходы на расследование причин несчастного случая). Считается, что основной экономический ущерб, связанный с потерей трудоспособности, компенсируется за счет средств ФСС.

Выделяют основные группы причин производственного травматизма: технические,

организационные, санитарно-гигиенические, личностные, среди которых лидируют причины организационного характера (неудовлетворительная организация производства работ, недостатки в обучении работников по охране труда, нарушения трудовой дисциплины) [21]. Изучается роль человеческого фактора (в частности, работа в состоянии алкогольного опьянения и др.) [22] и объективные факторы производственной обстановки, прежде всего – изношенное и травмоопасное оборудование (39% степень износа основных производственных фондов на российских предприятиях). На малых предприятиях, как правило, отсутствует страхование от несчастных случаев; существующая система скидок – надбавок страхового тарифа зачастую приводит к сокрытию случаев травматизма; недоработанность механизма специальной оценки условий труда (СОУТ) с позиции обеспечения безопасности труда.

Улучшение безопасности труда будет способствовать получению явных выгод для предприятия: сокращению числа аварий, травм и заболеваний, инвалидности, а соответственно, и затрат, связанных с этими явлениями, уменьшению выплат и компенсаций, потерь рабочего времени, снижению текучести кадров, повышению экономической эффективности производства и имиджа организации. Анализ эффективности мероприятий позволит работодателю определить наилучшие меры, снижающие травматизм и влияющие на повышение безопасности труда на экономические показатели организации.

Профессиональные заболевания и условия труда. Профессиональные заболевания приобретаются работниками в результате воздействия на них вредных производственных факторов, что приводит к временной или стойкой утрате профессиональной трудоспособности или даже смерти [23]. Список профзаболеваний в РФ определен Министерством здравоохранения и социального развития. Показатели официальной статистики профзаболеваний в РФ за последние 5 лет (2015–2020 гг.) демонстрируют стойкое снижение (с 6 333 до 3 409), в том числе и инвалидности вследствие

приобретенного профессионального заболевания (с 998 до 209) (Росстат). Эти цифры далеки от реалий российской действительности по причине отсутствия заинтересованности в оформлении случаев профзаболеваний как со стороны работодателя, так и работника [24].

Причиной профессиональных заболеваний являются, прежде всего, неблагоприятные условия труда. Они могут иметь эпизодический характер и быть связаны, например, со сверхурочной работой, дополнительно оплачиваемой предприятием. Вредные и опасные условия труда являются постоянными и связаны с какими-либо неблагоприятными факторами производственной среды и трудового процесса. С 2014 года по 2020 г. наблюдается небольшое снижение удельного веса работников, которые трудились в неблагоприятных условиях (с 39% до 37%). Наибольший риск утраты профессиональной трудоспособности отмечается в добывающей (55%) и обрабатывающей (43%) промышленности. В целях идентификации вредных и опасных производственных факторов и оценки уровня их воздействия на работника все без исключения организации обязаны проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в отношении каждого рабочего места не реже 1 раза в 5 лет за счет средств работодателя [25]. По итогам оценки определяются отчисления в страховую и пенсионный фонды, основания для досрочных пенсионных выплат, проведение медицинских осмотров, размер льгот и компенсаций работникам, а также мероприятия по улучшению условий труда (Росстат). В основных наблюдаемых Росстатом отраслях экономики СОУТ проведена в среднем на 94,4% рабочих местах (Мониторинг).

Профессиональные заболевания работников несут следующие издержки (потери) предприятиям: снижение производительности, увеличение бракованной продукции ввиду плохого самочувствия работников, расходы на замену работников ввиду обострения профессиональной болезни; простои объекта производства из-за невыхода заболевшего на работу, текучесть кадров из-за неблагоприятных условий труда, сокращение

продолжительности жизни и профессиональной активности работников организации. Падение престижа и рост дефицита кадров по рабочим специальностям вынуждает работодателей прибегать к привлечению иностранной, в основном неквалифицированной, рабочей силы. Многие работодатели считают потери от профессиональных заболеваний незначимыми и в погоне за прибылью зачастую игнорируют предложения по улучшению условий труда, а вместо этого – увеличивают заработную плату работникам за счет премий и других надбавок, тем самым, якобы, компенсируя утраченное ими на производстве здоровье.

Выгоды предприятия от реализации мероприятий, улучшающих условия труда, способствующих сохранению и укреплению здоровья, снижению профзаболеваний работников, заключаются в повышении их работоспособности, удовлетворенности трудом, что в итоге способствует увеличению выпуска и повышению качества продукции. Снижение ущерба от текучести кадров, сокращение выплат по льготам и компенсациям приносят дополнительные выгоды организации. Позитивные социальные последствия, связанные с формированием благоприятного имиджа фирмы, способствуют привлечению квалифицированных кадров и обеспечению безопасности выпускаемой продукции для пользователей. По мнению МОТ, реальное улучшение ситуации может быть связано с созданием универсальной системы наблюдения за здоровьем работников и проведением превентивных мер, связанных с обеспечением безопасных условий труда; проведением профессионального отбора и профпригодности, медицинских осмотров работников и т.п. [26]. Проблемы профилактики профессиональных заболеваний носят межведомственный характер. В 2021 году в России был запущен пилотный проект по профилактике и мониторингу профессионального здоровья работников [27]. Реализуемые на промышленных предприятиях программы профилактики заболеваний и укрепления здоровья персонала доказывают их социальную и экономическую эффективность [28].

Физический труд на предприятии. В результате технического прогресса использование ручного труда в разных сферах производственной деятельности неуклонно сокращается: 62% работающих россиян относятся к категории умственного труда и лишь 38% – представители рабочих специальностей [29]. Однако, и в наши дни используется физический труд более трети занятого населения (например, 22,4% в Бельгии, 51,3% в Португалии, в слаборазвитых странах Азии и Африки – больше 50%) [30]. В России значительно выше, чем в Западной Европе содержание физического труда в силу общего инновационного отставания (степень износа основных фондов в 2020 г. составила 39,0%, полностью изношенные основные фонды – 20,6% от общего объема) (Росстат).

Физический труд характеризуется повышенной мышечной нагрузкой, что может стать причиной профессиональных заболеваний (прежде всего, опорно-двигательного аппарата) и травм. Тяжесть труда определяется в результате проведения специальной оценки условий труда по таким показателям: физическая динамическая нагрузка; масса поднимаемого и перемещаемого вручную груза; стереотипные рабочие движения; статическая нагрузка; рабочая поза; наклоны корпуса; перемещение в пространстве [31]. Тяжелой считается работа, превышающая нормативные нагрузки. Критерии тяжести различны для разных возрастных и половых категорий работников. Например, отдельные нормативы установлены для женщин и несовершеннолетних (ТК РФ). В 2020 г. 20,2% работников РФ трудились в условиях повышенной тяжести трудового процесса, в основном, в материальном производстве (добыча полезных ископаемых (13,9%), на транспорте (6,6%), в строительстве (6,0%), и др. (Мониторинг). В нематериальной сфере представители физического труда, главным образом, обслуживают оборудование (наладчики, ремонтники) и выполняют подсобные работы (уборщики помещений и т.д.) [32]. Тяжелый физический труд в основном является низкооплачиваемым и неквалифицированным

(в России 10,5% (без субъектов малого предпринимательства) неквалифицированных рабочих) (Росстат).

К работникам физического труда предъявляются требования троякого рода: наличие физического здоровья и определенных способностей для выбранной профессии; наличие квалификации; определённые морально-этические качества [33].

Издержки предприятия в связи с привлечением работников к тяжелому физическому труду идентичны расходам и потерям организации в связи с работой сотрудников во вредных и тяжелых условиях производственного процесса (рассмотрены нами выше). Приведение трудовой физической активности работников к сбалансированному уровню позволит снизить объемы неэффективного труда, уменьшить расходы, связанные с высокой заболеваемостью, повысить производительность труда и качество продукции. Для этого необходимо внедрение научно-технических достижений, рациональной организации режима труда и отдыха, производственной гимнастики и др. Многие работодатели не только вкладывают средства в здоровье персонала, но и разнообразными способами привлекают сотрудников к заботе о своем здоровье, обеспечивают достаточно широкий спектр социальной поддержки [34]. Важное место во внутрикорпоративной социальной политике принадлежит развитию системы охраны здоровья [35].

Безопасность и охрана труда. В развитых странах проблемы охраны труда, безопасности и здоровья работников изучаются в качестве факторов, влияющих на экономические показатели предприятия. В России в 2020 г. потеряно около 1,77 трлн. руб. или 1,6% ВВП из-за неблагоприятных условий и охраны труда. Предприятия несут убытки в связи с травматизмом, профессиональными заболеваниями, нарушением производственного процесса, его ритма и устойчивости, снижаются финансово-экономические результаты. При этом, свыше 72% несчастных случаев связаны с нарушениями требований безопасности, неудовлетворительной организацией работ и нарушениями трудовой дисциплины [36]. Особое значение имеют

вредные привычки человека, которые подрывают его здоровье и одновременно отрицательно влияют на отношение к труду (курение, а с ним перекуры во время работы; употребление спиртных напитков – работа в нетрезвом состоянии). Формирование здорового образа жизни наряду с обучением охране труда может предотвратить потери предприятия до 10–20% от объема производимой продукции [37].

Стандарты безопасности труда, санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, правила и инструкции по охране труда должны обязательно исполняться не только работодателями, но и работниками. Общественный контроль должен содействовать соблюдению прав и законных интересов работников. В 2020 году было выявлено 39,4 тыс. нарушений по соблюдению требований трудового законодательства и правил по охране труда (Мониторинг).

Специальная оценка условий труда (СОУТ) [38] должна стать основой для определения экономических потерь предприятия в связи с негативными условиями и охраной труда. Необходимость оценки эффективности инвестиций и обоснование затрат на реализацию трудоохранных мероприятий в части капитальных вложений вызывают трудности внедрения комплексной системы управления охраной труда (СУОТ) [39], которая, между тем, позволяет организациям успешно проходить сертификацию на соответствие требованиям международных стандартов [40] и работать с крупными зарубежными партнерами. В период с 2014 по 2020 гг. СОУТ была проведена в 622 организациях, затем в условиях пандемических ограничений произошел спад данного показателя (496) (Мониторинг).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда многими предприятиями проводится в основном в рамках законодательного минимума, т.е. в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Средства идут на технологические мероприятия, на материальное обеспечение безопасных условий; на мероприятия по охране труда; на обязательное социальное страхование от

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проводятся медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, выдача молока и лечебно-профилактического питания. ФСС РФ может компенсировать расходы, но не более 20% объема начисленных взносов за предыдущий календарный год. В 2020 году этим воспользовались 66 386 работодателей на сумму 17,06 млрд. руб. (Мониторинг). Экономическое стимулирование работодателей через систему страховых скидок и надбавок действенно только в случае, если расходы на безопасность и охрану труда меньше обязательных платежей в ФСС РФ. Крупные фирмы имеют возможность сэкономить на этом до миллионов рублей, но основная масса российских предприятий нуждается в значительных капитальных вложениях, что на порядок выше платежей в систему действующего социального страхования, поэтому работодателю зачастую выгоднее предоставлять надбавки к заработной плате [41]. В настоящее время добавляются затраты на обеспечение безопасности труда в условиях дистанционной занятости [42] и внедрение цифровых технологий в систему управления охраной труда [43].

Основные выгоды от проведенных мероприятий по охране труда связаны с экономией выплат по возмещению вреда пострадавшим, получением скидки к страховым тарифам по социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, с повышением производительности труда, улучшением имиджа предприятия.

Активное взаимодействие государства, предприятий и работников может решить проблемы в области охраны и безопасности труда: проведение Всероссийских рейтингов, мониторингов по охране труда и здоровья работников [44], формирование социального пакета для сотрудников [45], корпоративные программы по оздоровлению профессионального здоровья [46].

Выгоды предприятий в части оптимизации структуры бизнеса. Процессы реорганизации предприятий (структуры, модели управления,

профиля) предъявляют дополнительные требования к состоянию физического и психологического здоровья руководителей. На сегодняшний день зафиксированы наиболее значимые деловые черты характера, своеобразный эталон. Особенно возрастает роль высших менеджеров в сложный период кризиса, когда требуется быстрое и безошибочное принятие выгодных решений, от которых зависит судьба всей фирмы. Таким образом, предприятие приобретает выгоды в части оптимизации структуры бизнеса.

В современных условиях конкурентоспособность компании определяется не только технологиями, но и высококвалифицированными специалистами, уровнем мотивации персонала, оргструктурами, а также формами работы, позволяющими достичь высокой эффективности деятельности [47]. Еще одним признаком является встроенность в локальную социальную среду [48].

Изменение структуры производства в пользу высоких технологий. Новые технологии порождают новые факторы риска и соответственно новые болезни работников. Цифровизация экономики, внедрение киберфизических систем с использованием искусственного интеллекта, дополненной и виртуальной реальности приводят к снижению доли физического труда при росте нервно-эмоционального компонента труда. **Развитие цифровых технологий будет означать** рост скорости обмена информацией между различными субъектами, повышение безопасности информационного сообщения; персональную идентификацию и аутентификацию; распространение системы идентификации человека по биометрическим показателям вместо старой системы идентификации на основе документов; Web последующих поколений, широкое распространение новых средств массовой коммуникации и распространения информации; распространение сетей постоянной связи и всеобщего доступа; интеграцию реального и виртуального миров, а также радикальное повышение качества и проникновение в повседневную жизнь технологий «виртуальной» реальности; расширение виртуального мира бизнеса; многоцелевые

интеллектуальные и мобильные роботы; формирование самосознания у Интернета, рост его интеллекта до уровня, превышающего человеческий интеллект; широкое распространение сетей постоянной связи и доступности обеспечит доступ к сетям людям в любом месте на планете, наблюдение за всеми людьми и защиту их от угроз разного характера; интеграцию человека и компьютера.

Креативное предприятие. Самых ощутимых достижений в социально-экономическом развитии и повышении качества жизни достигают те государства, где сформированы самые эффективные условия для реализации творческих возможностей, главным образом, в сфере науки, изобретательства и рационализаторства. В Российской Федерации доля предприятий, осуществляющих технологические инновации, возрастет до 40–50% в 2020-е годы; доля России на мировых рынках высокотехнологичных товаров и услуг достигнет не менее 5–10% в 5–7 и более секторах [49].

Имеет место целый ряд физиологических, психологических, а также социологических методик комплектования команд, базирующихся на анализе критериев, фиксирующих совместимость людей при осуществлении определенных функций. Данные методики применяются не один десяток лет. Главным образом это касается комплектации тех команд, которые должны весьма долгое время работать в изоляции от внешнего мира (например, экипажи подводных лодок, космических кораблей и др.) [50].

В результате Япония опережает Россию по числу рационализаторских предложений на одного работника более чем в 500 раз. Даже в начале 2020-х гг. своеобразным идеалом для выпускника японского вуза остается карьера постоянного работника *сараримана* в частной компании или на государственной службе, гарантирующая стабильность и перспективу роста заработной платы по мере роста стажа и опыта работы [51]. В соответствии с оценкой Агентства стратегических инициатив доля креативной индустрии в РФ составляет порядка 6% ВВП в начале 2020-х годов [52].

При этом, потребительские интересы совершенно очевидно смещаются от первоочередных расходов в направлении интеллектуального и творческого развития. Оптимально, когда удастся создать условия или соответствующую среду для творчества, в которой поиск становится стилем жизни сотрудников [53].

Для того, чтобы добиться эффективной работы персонала любой компании важно оптимизировать все виды коммуникаций, так как именно это даст возможность повысить лояльность работников к руководству и компании в целом, а также укрепить корпоративную культуру, сформировать благоприятный микроклимат в трудовом коллективе, добиться снижения текучести кадров, а также преодолеть коммуникационные барьеры, которые мешают выполнять работу оперативно и точно [54].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассматривая общественное здоровье в контексте издержек и выгод предприятия, мы утверждаем, с одной стороны, что забота о здоровье персонала должна выступать в качестве нормы обременения собственников и менеджеров. В этом направлении действуют формальные (со стороны государства) и неформальные (со стороны общественного мнения) нормы, вынуждающие бизнес нести определенный объем ответственности в отношении своего персонала, что должно выражаться в заботе о здоровье персонала в части страхования работников; обеспечения надлежащих условий труда, охраны труда и т.д.; формирования денежного фонда здоровья; создания медицинских структур (медпунктов, профилакториев и т.п.). Наряду с этим мы показываем, что в реальной российской действительности социальная ответственность бизнеса за состояние здоровья работников не только не сформировалась, а зачастую просто отсутствует. С другой стороны, доказываем, что объективно существуют и усиливаются факторы, стимулирующие менеджеров и владельцев заботиться о здоровье наемного персонала,

указываем на многообразие выгод, которые приобретает в данном случае предприятие. Нами разработана классификация возникающих при этом выгод: закрепление кадров, формирование стабильного и заинтересованного ядра трудового коллектива, устойчивость, лояльность трудового коллектива, сокращение числа неявок по болезни, повышение работоспособности, рост числа так называемых инновационных «контрабандных» проектов, демонстрационный эффект моральных норм. Вместе с тем, мы рассматриваем тенденции

в развитии современного бизнеса и с учетом этого обстоятельства подчеркиваем его нацеленность на рост конкурентоспособности посредством креативного, инновационного типа развития. Эти выгоды несомненно повышают устойчивость и конкурентоспособность предприятия. Мы приводим дополнительную аргументацию, что в новых условиях формируется принципиально иной уровень требований к здоровью работников (в частности к работоспособности, инициативности, мобильности, адаптивности и т.д.).

ЛИТЕРАТУРА

1. Берендеева А.Б., Сизова О.В. Анализ факторов смертности населения в трудоспособном возрасте в регионах российской федерации методом моделирования // Журнал «Теоретическая экономика». – 2020. – № 4 // www.theoreticaleconomy.ru
2. Всемирная организация здравоохранения // <https://gateway.euro.who.int/ru/indicators/>
3. Здравоохранение в России. 2021: Стат.сб./Росстат. М., 2021. <https://rosstat.gov.ru/>.
4. Попова И.В., Котлярова Л.Д., Котлярова О.А. Здоровье работников как фактор производительности труда. Проблемы измерения // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2014. – № 6. – С. 284–289.
5. Омеляновский В.В. Медико-социальный аудит предприятий среднего и крупного бизнеса. Проект. Фонд «Качество жизни», Общество доказательной медицины; Данишевский К.Д. Институт микроэкономики, Working group of Imperial College, London; Луин Ю.В. Centre for Investment in Health, WHO Suhrcke Marc, Experts of World Bank.
6. Трошин В.В., Умнягина И.А., Орлов А.Л. Факторы риска трудоспособности работающих и применение индекса трудоспособности для ее оценки. Мед. труда и пром. экол. 2019; 59 (10). <http://dx.doi.org/>
7. Попова Л.Г., Захаревич Н.А. Влияние социально-психологического климата на деятельность организации // Электронный научный журнал «Век качества». – 2017. – № 1. – С. 110–121. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/>
8. Скакалина Л.С. Особенности адаптационных программ в российских и зарубежных организациях // Ученые записки Тамбовского отделения РОСМУ. – 2019. – № 15. – С. 154–162.
9. Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Шестой выпуск Обновленные оценки и анализ. 23 сентября 2020 г.; Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Восьмой выпуск. Пандемия и занятость: последствия серьезнее, чем предполагалось, констатирует МОТ. //URL: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_749644/lang-ru/index.htm; Подвойский Г.Л. Сфера труда в условиях пандемии COVID19: анализ, оценки и рекомендации МОТ // Мир новой экономики. – 2021. – № 1. – Т. 15. – С. 28–39.
10. Исследование влияния пандемии COVID-19 на российский бизнес. 2020. РБК, М. // https://sapmybiz.rbc.ru/RBK_Issledovanie_vliyanie_pandemii_COVID_19_na_rossiyskiy_biznes; Приложение к докладу президенту РФ COVID-19 последствия для бизнеса и экономики [Электронный ресурс] // РБК. 2020. URL: <https://www.rbc.ru/economics/28/05/2020/5ecf711b9a7947324d1448cf>; (Мошкин И.В., Бабанов А.Б. Малый бизнес России в условиях распространения COVID-19 // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2021. – № 1. – С. 156–159.
11. Мингазов С. Сгладится через 20 лет: АКРА оценило демографический эффект пандемии для экономики. 12 февраля 2021 г. URL: // <https://www.forbes.ru/newsroom/biznes/>
12. Новикова О. Как отразить расходы, связанные с пандемией COVID-19, в бухгалтерской отчетности-2020. 20 октября 2020. URL: // <https://pravovest-audit.ru/nashi-statii-nalogi-i-buhuchet/kak-otrazit-raskhody-svyazannye-s-pandemiej-covid-19-v-bukhgalterskoy-otchetnosti-2020-coronavirus>; Промышленность и COVID: крах или новые возможности? Инвест-Форсайт. URL: // <https://finance.rambler.ru/business/>
13. Лисовская А.Ю. «Отсутствие присутствия»: о необходимости исследований феномена презентизма // Организационная психология. – 2016. – Т. 6. – № 4. – С. 53–64.
14. Goetzel Ron & Ozminkowski Ronald & Hawkins Kevin & Wang Shaohung & Lynch Wendy. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers // Journal of occupational and environmental medicine / American College

- of Occupational and Environmental Medicine. 46. 398–412. 10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd.
15. Гулевич О.А. Контр-продуктивная активность в организации: определение, виды, факторы // Организационная психология. – 2013. – Т. 3. – № 4. – С. 49–58; Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. (2016). Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости // Организационная психология, 6(1), 6–19).
16. Ковалев С.П., Яшина Е.Р., Ушаков И.Б., Турзин П.С., Лукичев К.Е., Генералов А.В. Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья работников в Российской Федерации // Экология человека. – 2020. – № 10. – С. 31–37.
17. Лукьянчикова Т.Л., Ямщикова Т.Н., Клецова Н.В. Компаративистский анализ производственного травматизма: Россия и мир // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 3. – С. 647–662. URL: doi: 10.18334/et.5.3.39334.
18. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 году. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. М. 2021. URL: <https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-i-okhrany-truda>
19. Файнбург Г.З., Федорец А.Г. Актуальные вопросы охраны труда на современном этапе. //Безопасность и охрана труда. – 2018. – № 3.
20. Сердюк В.С. Мотивация предотвращения несчастных случаев на производстве и проф-заболеваний: учеб. пособие / В.С. Сердюк, В.П. Кузнецов, Е.В. Бакико; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2016.
21. Кульбовская Н.К., Файнбург Г.З. Экономические аспекты управления охраной труда / Под ред. проф. Г.З. Файнбурга. Сер. Управление охраной труда. Вып. 8. Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2007.
22. Иванова Л.А. Роль личностного фактора в возникновении производственного травматизма и чрезвычайных ситуаций на производстве // Динамика систем, механизмов и машин. – 2014. – № 4. – С. 223–226
23. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; Профилактика профессиональных заболеваний. Всемирный день охраны труда 28 апреля 2013 г. МОТ, 2013.
24. Вадулина Н.В. Профессиональная заболеваемость в России: проблемы и решения / Н.В. Вадулина, М.А. Галлямов, С.М. Девятова // Безопасность техногенных и природных систем. – 2020. – № 3. – С. 7–15. <https://doi.org/10.23947/2541-9129-2020-3-7-15>
25. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021); Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ // <https://www.consultant.ru/>
26. МОТ. Окружающие факторы на рабочем месте: Инструкция МОТ. Женева, Бюро Международной Организации Труда, 2001 г. <https://www.ilo.org/>
27. О реализации пилотного проекта по организации межведомственного взаимодействия в целях предупреждения профессиональных заболеваний и создания системы мониторинга состояния здоровья работников; Правила реализации пилотного проекта по организации межведомственного взаимодействия в целях предупреждения профессиональных заболеваний и создания системы мониторинга состояния здоровья работников: Постановление Правительства Российской Федерации от 18.03.2021 № 401. <https://www.consultant.ru/>
28. Морозова Т.В. Формирование затрат на профилактику и устранение последствий неблагоприятных условий труда // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. – 2009. – Т. 9. – Вып. 3. – С. 101–108. <https://cyberleninka.ru/>; Альшиц Е.А., Кулькова И.А. Результативность предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний // Управленец. – 2018. – Т. 9. – № 2. – С. 18–25. // <https://upravlennets.usue.ru/images>.
29. Профессии на российском рынке труда [Текст]: анализ. докл. НИУ ВШЭ / отв. ред. Н.Т. Вишневская; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. – № 159. – С. 22.
30. Миллер М.А. Физический труд в жизнедеятельности населения // Известия УрГЭУ. – 2010. – № 2(28).
31. Карнаух Н.Н. Охрана труда: учебник для прикладного бакалавриата / Н.Н. Карнаух. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 380 с.
32. Общероссийский классификатор занятий (ОК 010-2014 (МСКЗ-08). (Принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст) (ред. от 18.02.2021).
33. Тихонов А.В. Физический труд как экономическая категория // Деформация общественного воспроизводства: диспропорции, риски, неустойчивость / Под общ. ред. проф. Б.Д. Бабаева. Кострома: Общество «Знание», 2006. С. 65–80.; Копылов С.А., Лапин П.А., Елисеев Д.В. Требования к физической подготовленности трудящихся в различных сферах современного профессионального труда // Наука-2020. – 2019. – № 2 (27). – С. 97–103.
34. Попов В.В. Корпоративный социальный пакет как инструмент реализации социальной политики организации / В.В. Попов. – Текст: электронный // XIX Международная конференция «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования»: сборник материалов конференции. – Екатеринбург, УрФУ, 2016. – С. 2678–2687. <https://elar.urfu.ru/handle/10995/81680>
35. Кейсы корпоративных программ укрепления здоровья сотрудников. https://gcmp.ru/template/uploads/2019/10/korprogzdor_case.pdf

36. Тезисы выступления заместителя Министра Минздравсоцразвития России Александра Сафонова на конференции «Управление рисками и профилактика в сфере охраны труда в новых условиях». <http://www.minzdravsoc.ru/labour/safety/>
37. Самарская Н.А. Состояние условий и охраны труда в современной России. // Экономика труда № 3'2017. С. 209–222. <https://1economic.ru/journals/et>; Карнаух, Н.Н. Охрана труда: учебник для прикладного бакалавриата / Н.Н. Карнаух. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 380 с.
38. Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»; Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». <https://www.consultant.ru/>
39. Гридин А. Д. Экономические аспекты охраны труда // Вестник РАЕН. – 2019. – № 17(1). – С. 53–55.
40. ГОСТ Р ИСО 45001–2020 Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению (ISO 45001:2018, IDT). Москва Стандартиформ 2020 // https://allgosts.ru/13/100/gost_r_iso_45001-2020.pdf; Требования и руководство по применению.
41. Фомин А. И., Поздняков А. Н., Лежава С. А., Семина И. С. Государственное регулирование экономического стимулирования работодателей по улучшению условий и охраны труда // Вестник. – 2016. – № 3. – С. 88–95. <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-regulirovanie-ekonomicheskogo-stimulirovaniya-rabotodateley-po-uluchsheniyu-usloviy-i-ohrany-truda/viewer>.
42. Баранов Ю. В. Актуальные проблемы в сфере охраны труда: анализ, оценки, решения // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 42(1). – С. 64–74.
43. Самарская Н. А. Трансформация охраны труда в условиях цифровой экономики // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 2. – DOI: 10.18334/et.9.2.114261.
44. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 ноября 2021 г. № 817 «О проведении Всероссийского рейтинга организаций крупного бизнеса в области охраны труда»; Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 г. № 833-п. <https://www.consultant.ru/>
45. Тихонов А. И. Оценка влияния компонентов социального пакета на трудоустройство // Московский экономический журнал. – 2020. – № 4; Мурашова Ю. В., Морозова Л. С. Соцпакет как фактор стимулирования трудовой активности работника // Сервис в России и за рубежом. – 2012. – № 4 (31). – С. 88–96.
46. Леонова А. Б. Корпоративные программы работников в Российской Федерации // Экология человека. – 2019. – № 10. – С. 31–37.
47. Дадалко В. А. Угрозы в кадровой безопасности и методы их предотвращения / В. А. Дадалко, А. В. Ивашкина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2018. – Т. 14. – Вып. 7. – С. 1348–1359.
48. Слободенюк Е. М. Мобильность россиян в координатах жизненных шансов и рисков. // Экономическая социология. – Т. 23. – № 1. – Январь 2022 <http://www.ecsoc.hse.ru>.
49. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года (разработан Минэкономразвития России) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_312165/
50. Генкин Б. М., Генкин Б. М. Экономика труда: Учебник / Б. М. Генкин. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 352 с. ISBN 978-5-91768-521-2. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002334> (Дата обращения: 18.02.2022). Режим доступа: по подписке.
51. Данилова Е. М. Тенденции японского корпоративного менеджмента сегодня и их возможное изменение после пандемии COVID-19 // Восточная Азия: факты и аналитика 2021, 2.
52. Абанкина Т. В., Николаенко Е. А., Романова В. В., Щербакова И. В. Креативные индустрии в России: тенденции и перспективы развития. https://www.hse.ru/data/2021/07/11/1434062388/CI_1.pdf (Дата обращения 18.02.22).
53. Салогуб А. М., Галан И. К. Формат управления в быстрорастущих зарубежных ГТ-компаниях // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – № 3. – С. 98–103.
54. Третьяков О. В. Совершенствование системы управления развитием персонала в условиях расширения коммуникационного пространства корпорации // Московский экономический журнал. – 2021. – № 7.

REFERENCES

1. Berendeewa A. B., Sizova O. V. Analysis of mortality factors of the working-age population in the regions of the Russian Federation by modeling // Theoretical Economics. – 2020. – No. 4 // www.theoreticaleconomy.ru.
2. World Health Organization // <https://gateway.euro.who.int/ru/indicators/>.
3. Healthcare in Russia. 2021: Stat.sat./Rosstat. M., 2021. <https://rosstat.gov.ru/>.
4. Popova I. V., Kotlyarova L. D., Kotlyarova O. A. Workers' health as a factor of labor productivity. Measurement problems // Bulletin of the N. A. Nekrasov KSU. – 2014. – No. 6. – P. 284–289.

5. Omelyanovskiy V.V. Medical and social audit of medium and large businesses. Project. Quality of Life Foundation, Society of Evidence-based Medicine; Danishevsky PhD Institute of Microeconomics, Working group of Imperial College, London; Lu-nin Yu.V. Centre for Investment in Health, WHO Suhrcke Marc, Experts of World Bank.
6. Troshin V.V., Umnyagina I.A., Orlov A.L. Risk factors of working capacity of workers and the use of the index of working capacity for its assessment. Medical labor and industry. ecol. 2019; 59 (10). <http://dx.doi.org/>.
7. Popova L.G., Zakharevich N.A. The influence of the socio-psychological climate on the activity of the organization // Electronic scientific journal "Century of quality". – 2017. – No. 1. – P. 110–121. Access mode: <http://www.agequal.ru/>.
8. Skakalina L.S. Features of adaptation programs in Russian and foreign organizations // Scientific notes of the Tambov branch of ROSMU. – 2019. – No. 15. – P. 154–162.
9. Bulletin of the ILO: COVID-19 and the sphere of labor. Sixth issue Updated estimates and analysis. September 23, 2020; ILO Bulletin: COVID-19 and the sphere of labor. The eighth issue. Democracy and employment: the consequences are more serious than expected, the ILO states. //URL: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_749644/lang-ru/index.htm; Podvoysky G.L. The sphere of labor in the conditions of the COVID19 pandemic: analysis, assessments and recommendations of the ILO // The world of the new economy. – 2021. – No. 1. – Vol. 15. – P. 28–39.
10. Study of the impact of the COVID-19 pandemic on Russian business. 2020. RBC, M.//https://sapmybiz.rbc.ru/RBK_Issledovanie_vliyaniya_pandemii_COVID_19_na_rossiyskiy_biznes; Appendix to the report to the President of the Russian Federation COVID-19 consequences for business and the economy [Electronic resource] // RBC. 2020. URL: <https://www.rbc.ru/economics/28/05/2020/5ecf711b9a7947324d1448cf>; (Moshkin I.V., Babanov A.B. Maly Russian business in the context of the spread of COVID-19 // State and municipal management. Scientific notes. – 2021. – No. 1. – P. 156–159.
11. Mingazov S. Will be smoothed out in 20 years: ACRA estimated the demographic effect of the pandemic on the economy. February 12, 2021. URL: // <https://www.forbes.ru/newsroom/biznes/>.
12. Novikova O. How to reflect the costs associated with the COVID-19 pandemic in the accounting statements-2020. October 20, 2020. URL: // <https://pravovest-audit.ru/nashi-statii-nalogi-i-buhuchet/kak-otrazit-raskhody-svyazannye-s-pandemiej-covid-19-v-bukhgalter-skoy-otchetnosti-2020-coronavirus>; Industry and COVID: collapse or new opportunities? Invest-Foresight. URL: // <https://finance.rambler.ru/business/>.
13. Lisovskaya A. Yu. "Absence of presence": on the need for research on the phenome of presenteeism // Organizational Psychology. – 2016. – Vol. 6. – No. 4. – P. 53–64.
14. Goetzel, Ron & Ozminkowski, Ronald & Hawkins, Kevin & Wang, Shaohung & Lynch, Wendy. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine. 46. 398–412. 10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd.
15. Gulevich O.A. Counter-productive activity in the organization: definition, types, factors // Organizational psychology. – 2013. – Vol. 3. – No. 4. – P. 49–58.
16. Kovalev S.P., Yashina E.R., Ushakov I.B., Turzin P.S., Lukichev K.E., Generalov A.V. Corporate programs for strengthening professional health of workers in the Russian Federation // Human ecology. – 2020. – No. 10. – P. 31–37.
17. Lukyanchikova T.L., Yamshchikova T.N., Kletsova N.V. Comparative analysis of industrial injuries: Russia and the world // Labor economics. – 2018. – Vol. 5. – No. 3. – P. 647–662. URL: doi: 10.18334/et.5.3.39334.
18. Results of monitoring of labor conditions and safety in the Russian Federation in 2020. Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. M. 2021 URL: <https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-i-okhrany-truda>.
19. Feinburg G.Z., Fedorets A.G. Actual issues of labor protection at the present stage. //Occupational safety and health. – 2018. – No. 3.
20. Serdyuk V.S. Motivation to prevent accidents at work and occupational diseases: studies. manual / V.S. Serdyuk, V.P. Kuznetsov, E.V. Bakiko; Ministry of Education and Science of Russia, OmSTU. – Omsk: Publishing House of OmSTU, 2016.
21. Kulbovskaya N.K., Feinburg G.Z. Economic aspects of labor protection management / Edited by Prof. G.Z. Feinburg. Ser. Occupational Health and Safety Management. Issue 8. Perm: Publishing House of Perm State Technical University, 2007.
22. Ivanova L.A. The role of the personal factor in the occurrence of occupational injuries and emergencies at work // Dynamics of systems, mechanisms and machines. – 2014. – No. 4. – P. 223–226.
23. Federal Law No. 125-FZ of 24.07.1998 (as amended on 30.12.2021) "On compulsory social insurance against industrial accidents and occupational diseases"; Prevention of occupational diseases. World Labor Protection Day on April 28, 2013. ILO, 2013.
24. Vadulina N.V. Occupational morbidity in Russia: problems and solutions / N.V. Vadulina, M.A. Gallyamov, S.M. Devyatova // Safety of technogenic and natural systems. – 2020. – No. 3. – P. 7–15. <https://doi.org/10.23947/2541-9129-2020-3-7-15>.
25. The Labor Code of the Russian Federation" dated 30.12.2001 № 197-FZ (as amended on 22.11.2021); Federal Law "On Special assessment of working conditions" dated 28.12.2013 №426-FZ // <https://www.consultant.ru/>.
26. ILO. Environmental factors in the workplace: ILO Instruction. Geneva, Bureau of the International Labour Organization, 2001. <https://www.ilo.org/>.

27. On the implementation of a pilot project on the organization of interdepartmental interaction for the prevention of occupational diseases and the creation of a system for monitoring the health of employees; Rules for the implementation of a pilot project on the organization of interdepartmental interaction for the prevention of occupational diseases and the creation of a system for monitoring the health of employees: Decree of the Government of the Russian Federation No. 401 dated 03/18/2021. <https://www.consultant.ru/>.
28. Morozova T.V. Formation of costs for prevention and elimination of the consequences of unfavorable working conditions // Bulletin of the NSU. Series: Socio-economic Sciences. – 2009. – Vol. 9. – issue 3. – P. 101–108. <https://cyberleninka.ru/>; Alshits E. A., Kulkova I. A. Effectiveness of preventive measures to reduce occupational injuries and occupational diseases // Manager. – 2018. – Vol. 9. – No. 2. – P. 18–25. <https://upravlenets.usue.ru/images>.
29. Professions on the Russian labor market [Text]: analyte. dokl. HSE / ed. by N. T. Vishnevskaya; Nats. research. unt "Higher School of Economics. – M.: Publishing House of the Higher School of Economics, 2017. – №159. – P. 22.
30. Miller M.A. Physical labor in the life of the population // USUE News. 2010. – № 2(28).
31. Karnauh N.N. Labor protection: textbook for applied bachelor's degree / N.N. Karna.uh. – M.: Yurayt Publishing House, 2014. – 380 p.
32. The All-Russian classifier of occupations (OK 010-2014 (MSKZ-08). (Adopted and put into effect by the Order of Rosstandart dated 12.12.2014 N2020-st) (ed. from 02/18/2021).
33. Tikhonov A. V. Physical labor as an economic category // Deformation of social reproduction: disproportions, risks, instability / Under the general editorship of prof. B.D. Babayev. Kostroma: Society "Knowledge". – 2006. – P. 65–80.; Kopylov S.A., Lapin P.A., Eliseev D. V. Requirements for physical fitness of workers in various spheres of modern professional work // Science-2020. – 2019. – № 2 (27). – P. 97–103.
34. Popov V.V. Corporate social package as a tool for implementing the social policy of the organization / V.V. Popov. – Text: electronic // XIX International Conference "Culture, personality, society in the modern world: methodology, experience of empirical research": collection of conference materials. – Yekaterinburg, UrFU, 2016. – P. 2678–2687. <https://elar.urfu.ru/handle/10995/81680>
35. Cases of corporate employee health promotion programs https://gcmp.ru/template/uploads/2019/10/korprogzdor_case.pdf
36. Theses of the speech of the Deputy Minister of the Ministry of Health and Social Development of Russia Alek-sandra Safonov at the conference "Risk management and prevention in the field of occupational safety in new conditions": <http://www.minzdravsoc.ru/labor/safety/>
37. Samarskaya N.A. The state of labor conditions and protection in modern Russia.// Labor Economics No. 3'2017. P. 209–222. <https://1economic.ru/journals/et>; Karnauh, N.N. Labor protection: textbook for applied bachelor's degree / N.N. Karnauh. – M.: Yurayt Publishing House, 2014. – 380 p.
38. Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation No. 438n dated 08/19/2016 "On Approval of the Standard Provision on the Occupational Safety Management System; Federal Law No. 426-FZ dated 12/28/2013 "On Special assessment of working conditions" // <https://www.consultant.ru/>
39. Gridin A.D. Economic aspects of labor protection // Bulletin of the Russian Academy of Sciences. 2019; No. 17(1). – P. 53–55.
40. GOST R ISO 45001–2020 Occupational safety and Health management Systems. Requirements and application guidelines (ISO 45001:2018, IDT). Moscow Standard-tinform 2020 // https://allgosts.ru/13/100/gost_r_iso_45001-2020.pdf; Requirements and guidelines for application.
41. Fomin A. I., Pozdnyakov A. N., Lezhava S. A., Semina I. S. State regulation of economic incentives for employers to improve working conditions and protection // Herald. – 2016. – No. 3. – P. 88–95. <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-regulirovanie-ekonomicheskogo-stimulirovaniya-rabotodateley-po-uluchsheniyu-usloviy-i-ohrany-truda/viewer>
42. Baranov Yu.V. Actual problems in the field of labor protection: analysis, evaluation, solutions. Social and labor research. – 2021. – No. 42(1). – P. 64–74.
43. Samarskaya N.A. Transformation of labor protection in the digital economy // Labor economics. – 2022. – Vol. 9. – No. 2. – DOI: 10.18334/et.9.2.114261.
44. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 817 dated November 22, 2021 "On conducting the All-Russian Rating of large Business organizations in the field of labor protection"; A set of measures to encourage employers and employees to improve working conditions and preserve the health of employees, as well as to motivate citizens to lead a healthy lifestyle: Order of the Government of the Russian Federation Federation No. 833-r dated April 26, 2019. <https://www.consultant.ru/>
45. Tikhonov A. I. Assessment of the impact of the components of the social package on employment // Moscow Economic Journal. – 2020. – No. 4; Murashova Yu.V., Morozova L. S. Social package as a factor of stimulating the labor activity of an employee, //Service in Russia and abroad. – 2012. – No. 4 (31). – P. 88–96.
46. Leonova A.B. Corporate employee programs in the Russian Federation // Human ecology. – 2019. – No. 10. – P. 31–37.
47. Dadalko V.A. Threats in personnel security and methods of their prevention / V.A. Dadalko, A.V. Ivashkina // National interests: priorities and security. – 2018. – Vol. 14. – Issue 7. – P. 1348–1359.
48. Slobodenyuk E. M. Mobility of Russians in the coordinates of life chances and risks. // Economic Sociology. Vol. 23. – № 1. January 2022. <http://www.ecsoc.hse.ru>.

49. Forecast of socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2036 (developed by the Ministry of Economic Development of Russia) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_312165/
50. Genkin B.M., Genkin B.M. Labor Economics: Textbook / B.M. Genkin. – M.: Norm: SIC INFRA-M, 2019. – 352 p. – ISBN 978-5-91768-521-2. – Text: electronic. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002334> (Accessed: 02/18/2022). Access mode: by subscription.
51. Danilova E.M. Trends in Japanese corporate management today and their possible change after the COVID-19 pandemic // East Asia: facts and analytics 2021, 2.
52. Abankina T.V., Nikolaenko E.A., Romanova V.V., Shcherbakova I.V. Creative industries in Russia: trends and prospects of development https://www.hse.ru/data/2021/07/11/1434062388/CI_1.pdf (Accessed 18.02.22).
53. Salogub A.M., Galan I.K. Management format in fast-growing foreign GT companies // Medicine. Sociology. Philosophy. Applied research. – 2020. – No. 3. – P. 98–103.
54. Tretyakov O.V. Improving the personnel development management system in the context of expanding the corporation's communication space // Moscow Economic Journal. – 2021. – No. 7.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ/ABOUT THE AUTHORS

Иродова Елена Евгеньевна – д.э.н., проф. каф. экономической теории, экономики и предпринимательства, ФГБОУ «Ивановский государственный университет», г. Иваново, Россия.

Elena E. Irodova – DSc (Economics), Professor of the Faculty. Economic Theory, Economics and Entrepreneurship, Ivanovo State University, Ivanovo, Russia.
E-mail: politeconom@yandex.ru

Смолянская Нина Юрьевна – канд. экон. наук, доцент кафедры финансов, бухгалтерского учета и банковского дела, ФГБОУ «Ивановский государственный университет», г. Иваново, Россия.

Nina Yu. Smolnitskaya – Ph.D. (Economics), Associate Professor of the Department of Finance, Accounting and Banking, Ivanovo State University, Ivanovo, Russia.
E-mail: smoln62@mail.ru

НОВОСТИ НАУКИ

ВОЗ НЕ РАСПОЛАГАЕТ ДАННЫМИ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВАКЦИН ПРОТИВ ОСПЫ ОБЕЗЬЯН

«Всемирная организация здравоохранения не располагает данными об эффективности существующих вакцин против оспы обезьян, – сообщил в среду генеральный директор ВОЗ Тедрос Адханом Гебрейесус, – у нас все еще нет данных об эффективности вакцин против оспы обезьян или о том, сколько доз может потребоваться. Вот почему мы настоятельно призываем все страны, использующие вакцины, собирать и обмениваться важнейшими данными об их эффективности». Он упомянул, что одну вакцину – MVA-BN – уже одобрили для применения в Канаде, Евросоюзе и США, сейчас для использования рассматривают еще две вакцины – LC16 и ACAM2000. Специалисты Федерального медико-биологического агентства разработали универсальную вакцину для профилактики оспы, в том числе актуальных штаммов оспы обезьян, идет подготовка к доклиническим исследованиям ее эффективности.

Источник: РИА Новости