



Outsourcing of labor protection and its functional interaction with other management processes in the organization

Mamura ATABAEVA¹, Kakhramon ATABAEV², Larisa PETROSOVA³

Tashkent State Technical University named after I. Karimov

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 2021

Received in revised form

15 December 2022

Accepted 20 January 2022

Available online

25 February 2022

Keywords:

Outsourcing,
OSHMS,
risk,
professional market
participant in labor
protection services,
labor protection service,
working conditions.

ABSTRACT

In this article, the basis is that today the development of the occupational health and safety management system (OSS) in organizations has practically stopped. And in many areas of activity, especially in private enterprises, there is a big gap in understanding the purpose and objectives of labor protection. According to the authors, this condition is caused by the acute incompetence of employers and employees. And also, the partial incompleteness of the current SUOT. As a result of the above, there are risks to the life and health of employees, and the loss of their ability to work. Because of this, the global GDP loses from 4% to 5% of GDP per year from the loss of workers' ability to work. At the same time, with long-term disability, losses in GDP can reach 10%.

In the course of studying the issue, the authors came to the conclusion that the popularization of the practice of using external labor protection management (outsourcing) is an important step. Especially to address the issue of workers' safety in private enterprises. But, in Uzbekistan, the offered market of services in the field of labor protection outsourcing is very scarce, only 5 organizations throughout the Republic can offer this type of services. One of the reasons for this is the rather controversial and ambiguous interaction of outsourcers and internal services in the organization. As a consequence of the fact that the QMS covers almost all processes in the organization of the economic activity of the enterprise. During the analysis, in the main part of the article, possible proposals are proposed to improve the interaction of internal management processes and external outsourcing of labor protection.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss1-pp57-68>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

¹ Senior lecturer, Tashkent State Technical University named after I. Karimov. Tashkent, Uzbekistan.
E-mail: izumrudik@mail.ru.

² Doctoral student, Tashkent State Technical University named after I. Karimov, Tashkent, Uzbekistan.
E-mail: kaxramon93@yandex.ru.

³ docent, Tashkent State Technical University named after I. Karimov. Tashkent, Uzbekistan.
E-mail: petrosova-larisa@mail.ru.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha outsorsing va uning tashkilotdagi boshqa boshqaruv jarayonlari bilan funksional o'zaro ta'siri

ANNOTATSIYA

Kalit so'zlar:

outsorsing, OSH, xavf, mehnatni muhofaza qilish sohasidagi professional bozor ishtirokchisi, mehnatni muhofaza qilish xizmati, mehnat sharoitlari

Maqolaning asosiy mafkuraviy tarkibiy qismi shundan iboratki, bugungi kunda tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini (MMBT) rivojlantirish amalda to'xtab qolgan va faoliyatning ko'plab sohalarida, ayniqsa, xususiy korxonalarda, maqsad va vazifalarni tushunishda katta bo'shliq mavjud. Mehnatni muhofaza qilish, mualliflarning fikricha, hozirgi holatdagi ish beruvchilar, xodimlarning o'tkir layoqatsizligi, shuningdek, amaldagi MMBTning qisman nomukammalligi bilan bog'liq. Yuqorida aytilganlar ishchilarning hayoti va sog'lig'iga xavf tug'diradi, ularning mehnat qobiliyatini yo'qotadi, buning natijasida, jahon yalpi ichki mahsuloti yiliga yalpi ichki mahsulotning 4% dan 5% gacha yo'qotadi. ishchilarning mehnat qobiliyati, shu bilan birga, uzoq muddatli mehnat qobiliyatini yo'qotish bilan yalpi ichki mahsulotdagi yo'qotishlar 10% ga yetishi mumkin. Muammoni o'rganish jarayonida mualliflar mehnatni muhofaza qilishning tashqi boshqaruvini (outsorsing) qo'llash amaliyotini ommalashtirish xususiy korxonalarda ishchilar xavfsizligi masalasini hal qilishda muhim qadamdir, degan xulosaga kelishdi. Ammo, afsuski, O'zbekistonda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha outsorsing sohasida taklif etilayotgan xizmatlar bozori juda yomon, Respublika bo'yicha atigi 5 ta tashkilot ushbu xizmat turini taklif qiladi. Buning sabablaridan biri MMBT tashkilotdagi deyarli barcha jarayonlarni qamrab olganligi sababli, tashkilotdagi outsorserlar va ichki xizmatlarning ancha ziddiyatli o'zaro ta'siridir. Tahlil davomida maqolaning asosiy qismida ichki boshqaruv jarayonlari va mehnatni muhofaza qilishning tashqi outsorsingi o'rtasidagi o'zaro aloqani yaxshilash yo'nalishlari taklif etiladi.

Аутсорсинг охраны труда и его функциональное взаимодействие с другими процессами менеджмента в организации

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

Аутсорсинг, СУОТ, риск, профессиональный участник рынка услуг в области охраны труда, служба охраны труда,

В данной статье, основой, является то, что на сегодняшний день развитие системы управления охраной труда (СУОТ) в организациях практически остановилось. И во многих областях деятельности, особенно в частных предприятиях, существует большая брешь в понимании цели и задач охраны труда. По мнению авторов, такое

условия труда.

состояние вызвано острой некомпетентностью работодателей, работников. А также, частичной незавершенностью действующей СУОТ. Вследствие, вышесказанного возникают риски для жизни и здоровья работников, и потеря их трудоспособности. Из-за чего, мировое ВВП теряет от 4% до 5% ВВП в год от потери трудоспособности работников. В тоже время, при длительной потере трудоспособности потери в ВВП могут достигать 10%.

В ходе изучения вопроса, авторы пришли к выводу, что популяризация практики применения внешнего управления охраны труда (аутсорсинга) является важным шагом. Особенно, для решения вопроса безопасности трудящихся в частных предприятиях. Но, в Узбекистане предлагаемый рынок услуг в области аутсорсинга охраны труда очень скуден, всего 5 организаций по всей Республики может предложить, данный вид услуг. Одной из причин, этому является достаточно спорное и неоднозначное взаимодействие аутсорсеров и внутренних служб в организации. В следствии того, что СУОТ охватывает практически все процессы в организации хозяйственной деятельности предприятия. В ходе анализа, в основной части статьи, предлагаются возможные предложения, по улучшению взаимодействия внутренних процессов менеджмента и внешнего аутсорсинга охраны труда.

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня большой вопрос вызывает качество СУОТ в организациях согласно работе проведенной со стороны Анисимова И.М. и Фомин А.И. травматизм на производстве является причиной комплекса несоответствий которых возможно было бы избежать при качественной работе СУОТ [1]. В то время как законы Узбекистана обязывают работодателя обеспечить безопасные условия труда и охрану труда своих работников [2], во многих предприятиях по направлению охраны труда имеются большие проблемы. Основой вышесказанного является неспособность большинства предприятий в силу своей некомпетентности обеспечить цикл последовательных процедур в СУОТ, как [3]:

- оценка условий труда по параметрам риска;
- постановка задач и формирование целей, программирование действий;
- непрерывное и оперативное управление программами;
- оценка эффективности осуществляемых программ, поощрение исполнителей.

Решением остро стоящего вопроса компетенции, по мнению авторов, является передача такой непрофильной функции для многих предприятий, как охрана труда на внешнее управление (аутсорсинг). Функции специалиста охраны труда и полную опеку над системой управления охраной труда СУОТ в организации, возможно, возложить на договорной основе внешнему подрядчику (аутсорсеру) в лице профессионального участника рынка услуг в области охраны труда по решению руководителя предприятия и экономической целесообразности

согласно законодательству Узбекистана [4, 5]. Аутсорсинг является одним из самых распространенных способов передачи непрофильных функций в организации на внешнее управление. Как говорит Попов Ф.И. во многих организациях, особенно в малых, руководители не всегда представляют функции и задачи которые выполняют службы охраны труда и это часто является причиной неоднозначного состояния системы обеспечения безопасности сотрудников во время выполнения ими трудовых обязанностей [7]. Привлечение аутсорсинга к систематизации управления охраной труда на предприятии является важнейшим фактором развития предприятия не только в направлении безопасности, но и во всех возможных, в том числе и в сохранение экономической эффективности. Подтверждением будет то, что согласно статистике, мировое ВВП теряет от 4% до 5% ВВП в год от потери трудоспособности работников, в тоже время при длительной потери трудоспособности потери в ВВП могут достигать 10% [8].

Цель статьи является, привлечь внимание предприятий, в том числе и производственных, к использованию аутсорсинга охраны труда. Тем не менее, вопрос передачи на аутсорсинг СУОТ это одно, а вот вопрос, взаимодействия с другими процессами на предприятии, сложнее. Ведь в отличии от таких аутсорсинговых услуг, как клининг, охрана помещений или помощи в бухгалтерии [9], СУОТ связана со всеми циклами предприятия (рис. 1). Цель авторов выяснить и выстроить наиболее эффективный путь взаимодействия аутсорсинга охраны труда с другими внутренними процессами менеджмента в организации.



Рис 1. Внешнее и внутренне взаимодействие службы охраны труда

Внутреннее взаимодействие службы охраны труда, с другими подразделениями предприятия выражается в непрерывном сотрудничестве выполнение конкретных задач. Как со стороны службы охраны труда, так и со стороны других служб в соответствии с предписаниями выданными службой охраны труда [10]. В рабочем цикле, служба охраны труда является, как и исполнительным органом, так и органом контроля исполнения, причем контролю подлежат практически все внутренние подразделения организации, а сама служба или ее замена, в виде аутсорсера подконтрольна только руководителю организации [5].

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Для более ясного понимания взаимодействия службы охраны труда с другими процессами менеджмента организации необходимо разобрать одну из

конкретных задач, решение которой обеспечивает безопасность условий труда (рис. 2).



Рис 2. Комплекс задач по обеспечению безопасности условий труда на предприятии [10]

В качестве примера, возьмем одну из главных задач, а именно профессиональный отбор работников и разложим её на цепочку зависимости между различными службами. В тоже время, необходимо отталкиваться от того, что охрана труда – это комплекс правовых, санитарно-гигиенических, технических, медико-профилактических мероприятий [4]. По словам Демуха И.А. и Корчагина А.Б. профессиональный отбор, является комплексным мероприятием учитывающим показатели образования работника, его социально-психологические, медицинские и психофизиологические характеристики [11]. По мнению авторов, также в этот порядок необходимо включить такие показатели как оценка профессиональных навыков и стаж работ, так как, от них в большей мере зависит качество выполнения требований по охране труда. Таким образом, анализ каждого из этих показателей включает в себя вовлечение определенной службы в организации (таблица 1).

Таблица 1.

Участие служб предприятия в делопроизводстве по охране труда

№	Служба в организации	Показатели контроля	Тип вовлечения
1.	Отдел кадров (отдел подбора персонала)	• образование; • медицинская проф. пригодность; • социально – психологическая характеристика; • стаж.	• Бюрократическая оценка соответствующих документов; • анализ в ходе собеседования.
2.	Медицинская служба (при наличии) или ответственное лицо	• медицинская проф. пригодность; • психофизиологические	• Оценка медицинских документов (показаний/противопоказаний);

	с наличием мед. образованием	характеристики.	• Реальная оценка показателей здоровья.
3.	Вышестоящий руководитель	• образование; • медицинская проф. пригодность; • социально – психологическая характеристика; • психофизиологические характеристики; • практическая оценка проф. навыков.	• оценка заключения медицинской службы о проф.пригодности; • анализ в ходе собеседования; • практическая оценка при демонстрации проф. навыков; • непрерывная оценка проф. качеств и психофизиологического состояния при выполнении работ.
4.	Служба охраны труда или ответственное лицо	• образование; • медицинская проф. пригодность; • социально – психологическая характеристика; • психофизиологические характеристики; • практическая оценка проф. навыков • стаж.	• оценка заключения медицинской службы о проф.пригодности; • анализ в ходе собеседования; • практическая оценка при демонстрации проф. навыков; • непрерывная оценка проф. качеств и психофизиологического состояния при выполнении работ.

Следует помнить, что работодатель (руководитель) предприятия, является одним из важнейших звеном, участвующих в подборе персонала (рис. 3)

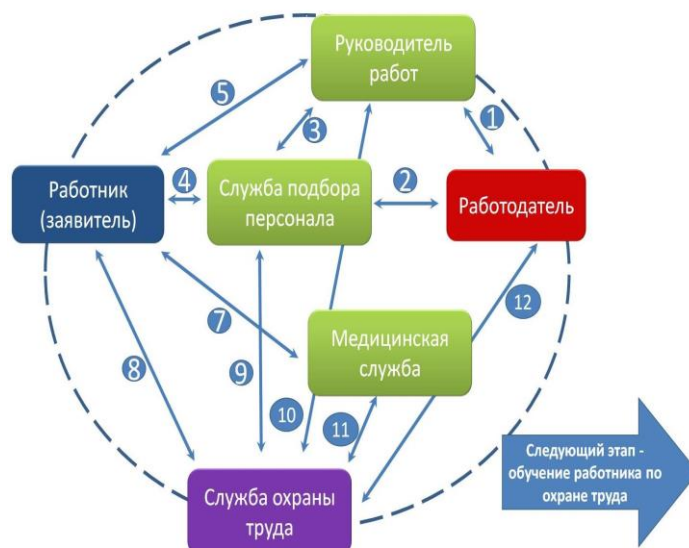


Рис 3. Цепочка зависимости по направлению безопасности труда при приеме на работу сотрудника

Как можно, видеть из рисунка цепочка зависимости между подразделениями предприятия по направлению охраны труда, в одном конкретном вопросе подбора персонала, является достаточно сложной. Как правило все начинается с заявления работодателю от руководителя подразделения. А именно, о необходимости квалифицированного сотрудника «1» и заканчивается, уже принятием этого

сотрудника «12», но в процессе этих двух действий и происходит процедура контроля показателей согласно таблице 1.

У каждого предприятия в Узбекистане, имеется свой подход к выполнению задач (рис. 2) по охране труда и свой путь выстраивания СУОТ. К примеру, в предприятии по производству лекарственных средств ДХО «NIKA PHARM» к вопросу принятия персонала относятся с большим вниманием. Более того, имел место порядок при котором, вновь поступающий на работу сотрудник был обязан заполнить обходной лист в двух экземплярах. Один из которых вшивался в личное дело в отделе кадров, а другой выдавался на хранение специалисту по охране труда.

Исходя из вышесказанного, цепочка взаимодействия в области охраны труда во всех организациях может отличаться, а также иметь более сложный или легкий характер. В этой связи, возникает вопрос как процедуру и услуги внедрить аутсорсера СУОТ. Ведь зачастую, а особенно в Узбекистане аутсорсингом охраны труда представляют разовые действия по осуществлению конкретных мероприятий (рис.4), а взаимодействие с другими структурными единицами предприятия сведены к минимуму.

№	Наименование работ и услуг	Ед.изм-я	Цена
1.	Изготовление Журнала Регистрации вводного инструктажа	Шт	35 000
2.	Изготовление Журнала Инструктажа на рабочем месте;	Шт	35 000
3.	Изготовление Журнала Трёхступенчатого контроля	Шт	35 000
4.	Изготовление Журнала Регистрации проверки знаний;	Шт	35 000
5.	Изготовление Журнала Регистрации несчастных случаев на производстве;	Шт	35 000
6.	Изготовление Журнала Учёта выдача инструкции	Шт	35 000
7.	Изготовление Журнала Учёта регистрация инструкции	Шт	35 000
8.	Разработка правил Внутреннего трудового распорядка для вашего пред.	Шт	200 000
9.	Разработка Коллективного договора для вашего предприятия	Шт	200 000
10.	Разработка типовые инструкций по охране труда по профессиям и видам работ. / по оборудованием	Шт	80 000/ 150 000
11.	Разраб. функциональных обязанностей ИТР и рабочих по охране труда	Шт	70 000
12.	Комплект методические пособия по охране труда , большой пакет (14 шт)	Шт	600 000
13.	Комплект методические пособия по охране труда , малый пакет (8 шт)	Шт	350 000
14.	Бланки по ТБ: (протокол, наряд-допуск, акт Н-1, предписание) и др.	Шт	1000
15.	Удостоверения по технике безопасности (проверка знаний)	Шт	15 000
16.	Стенд «Уголок по охране труда» (1,5х1,2)м. с цв. плакатами на выбор	комплект	450 000
17.	Стенд «Уголок по охране труда» (1,2х0,8)м. с цв. плакатами на банере	комплект	350 000
18.	Организация работы по охране труда на Вашем предприятии, с выездом для заведения необходимых документов и т.д.	Чел/час	6 000 000
19.	Изготовление плакаты цвет.-ламинация А3	шт	25 000
20.	Изготовление плакаты цвет.-ламинация А4	шт	13 500
21.	Изготовление таблички .акрил-золото	шт	60 000
22.	Подготовка документы по пандемии COVID -19 и проведение инструктажей рабочим для предприятия численность от 3 до 50 человек	К-т	500 000
23.	Подготовка документы по пандемии COVID -19 и проведение инструктажей рабочим для предприятия численность от 50 и более.	К-т	800 000

Рис 4. Типовой прайс-лист услуг предоставляемых аутсорсером в Узбекистане (единица измерения – сум)

Основной причиной неполноценного внедрения аутсорсинга как структурной единицы, является чрезмерная бюрократическая* составляющая в организациях, особенно занимающихся производственной детальностью, в частности это касается вопросов охраны труда. Mohan Thite в своем исследовании касательно аутсорсинга бизнес процессов подтвердил, что традиционная бюрократическая организация с исторически закрепившимися границами между отделами приводит к растрате временных и материальных ресурсов, а качественно выстроенное взаимодействие кросс-функциональных команд (аутсорсеров) являются более перспективными [12].

Тенденция развития и расширения аутсорсинговых компаний в области охраны труда в Узбекистане, говорит об их стагнации на протяжении многих лет. Большинство зарегистрированных государством, участников рынка услуг в области охраны труда предпочитают заниматься аттестацией рабочих мест или переподготовкой специалистов в области охраны труда и всего 5 участников рынка занимаются аутсорсингом СУОТ [13].

Исходя, из действующей ситуации и порядка организации СУОТ на предприятии, а также учитывая неимения четкого стандарта взаимодействия бизнес процессов и аутсорсинга охраны труда, авторами сформулированы предложения по выстраиванию цепочки взаимосвязи аутсорсинга СУОТ с другими внутренними процессами управления:

1. Выстраивание системы аутсорсинга охраны труда зависит от ряда таких факторов, как: количество рабочей силы, направления деятельности предприятия (степень опасности), количество и риск вызываемый от техники и технологии делопроизводства, наличие или отсутствие высококвалифицированного специалиста в области безопасности труда, а самое главное желания и возможности работодателя. В связи, с чем необходимо разделить аутсорсинг охраны труда на четыре вида (рис.5) для более ясного представления и структуризации дальнейшего взаимодействия с другими бизнес процессами.



* Бюрократия – термин, используемый для определения организационной или административной системы, в которой управление поручено иерархически расположенному ряду лиц.

Рис 5. Четыре разновидности аутсорсинга охраны труда по масштабу внедрения

2. Успех делопроизводства в организации, в частности по вопросам охраны труда, а также успех организации в целом напрямую зависит от внутреннего документооборота (**цепочка взаимодействий**) [14]. Во многих предприятиях процедура входных и выходных документов* тесно связывает и создает иерархию всех подразделений (рис. 6).

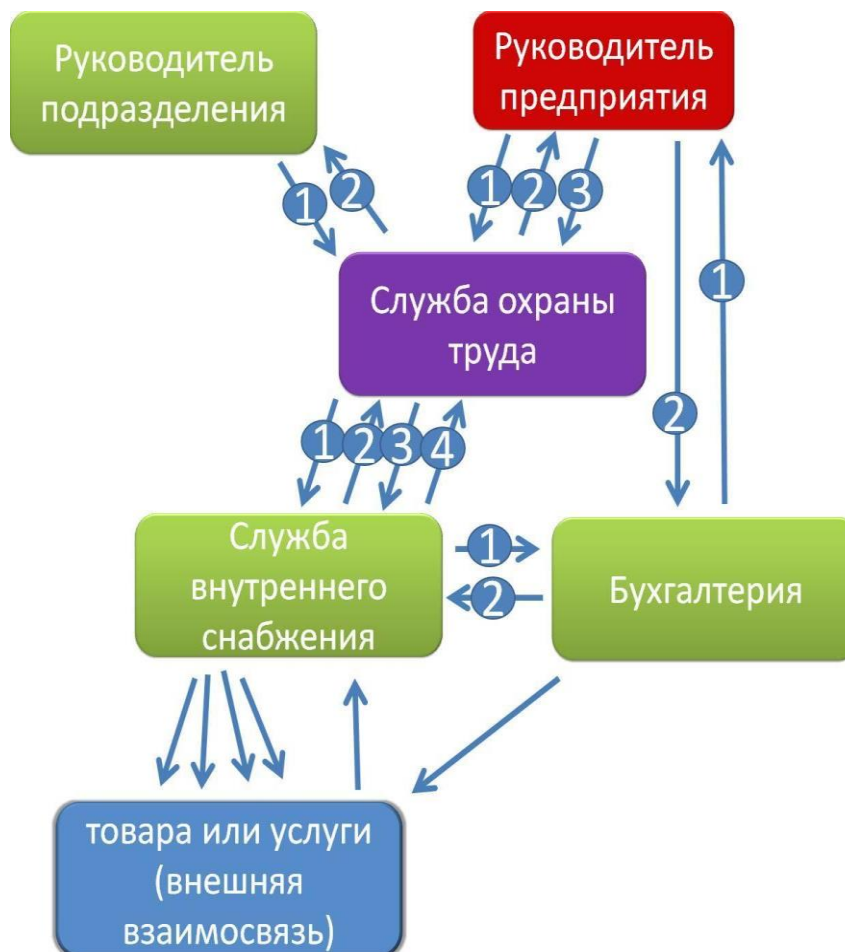


Рис 6. Внутренний документооборот касательно снабжения спецодеждой и СИЗ сотрудников предприятия (цифрами указаны количество внутренних входных и выходных документов)

Существующая цепочка процессов (рис. 5.) для аутсорсера, является сложной и забирающей много времени, также и включение аутсорсера для внутренних процессов будет выходить за стандартные понимания, так как аутсорсинг это уже процесс внешнего управления.

Минимизация входной и выходной документации является ключевой для внедрения аутсорсинга охраны труда. Такая минимизация возможно в том случае,

* **Входной документ** – документ, составленный по определенной форме и содержащий данные, предназначенные для ввода в информационную систему. **Выходной документ** – документ, являющийся носителем результатов обработки данных.

если четко определить ее границы разделив СУОТ по направлениям основных работ (рис.7).



Рис 7. Разделение основного направления работ по СУОТ

После разделения необходимо выявить службы и структурные подразделения, работающие в каждом из этих трех направлений, создав цепочку взаимодействий (рис. 6) и определить орган с наибольшими входными и выходными процессами. Согласно рисунку 6, наибольшие входные и выходные параметры имеются со службой снабжения предприятия, в этом случае, аутсорсер должен работать непосредственно с этой службой. Такой потоковый процесс необходимо выстроить между аутсорсером и каждой отдельной службой в каждой конкретной задаче до начала работ (рис. 8).



Рис 8. Поточковый процесс взаимодействия аутсорсера с другими процессами менеджмента в организации

Однако, мероприятия касающиеся специальных взаимодействий с внешними органами, такими как государственные инспекции по труду, аудиты функционирования СУОТ, аттестации рабочих мест по условиям вредности и травмоопасности следует вытеснить из потокового процесса, согласно договоренности между сторонами передать на полный контроль аутсорсеру. Такое заключение является следствием более широкого понимания специалистами вышеуказанных вопросов.

3. Важным шагом повышения качества взаимодействия аутсорсинга охраны труда с другими бизнес процессами в организации является ее цифровизация. В большей мере цифровизация охраны труда затронута в статье журнала EcoStandart «цифровая трансформация охраны труда». Согласно статье цифровизация позволит решить ряд задач, таких как:

- излишнее количество документов;
- отсутствие интеграции органов государственной власти и контроля;
- излишняя отчетность;
- отсутствие возможности автоматической проверки;
- плохая организационная структура компании;
- непрозрачность системы взаимодействия[15].

Также цифровизация взаимодействия предприятия с аутсорсером позволит решить ряд таких проблемных вопросов, как:

- прозрачность деятельности аутсорсер для руководителя предприятия;
- возможность непрерывного мониторинга за своевременностью оказания услуг;
- быстрая обратная связь;
- быстрый поиск и решения ошибок;
- ясность в контроле исходных параметров и параметров после устранения ошибок;

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Глубоко укоренившееся рабочая среда как «отдел охраны труда» на предприятиях в настоящее время играет отталкивающую роль в реализации аутсорсинга охраны труда. В то время как большие игроки рынка труда озабочены поддержанием действующего состояния СУОТ, частные- малые игроки бизнес среды остаются за рамками распространения идеи безопасности трудового процесса вследствие своей некомпетентности в данном вопросе, а также более закрытости от органов государственной экспертизы условий труда. Но в случаи возникновения несчастных случаев или других происшествий на рабочих местах, выясняется, что наиболее подверженные слою населения осуществляют свою деятельность именно в частных и некрупных предприятиях чему свидетельствуют статистические данные, согласно которым более 80% населения Узбекистана заняты в частном секторе [16].

В заключении можно сделать вывод, что развитие и использование аутсорсинга охраны труда должно являться одним из главных направлений в сфере обеспечения безопасности труда в особенности для частных и малых предприятия. Практика показывает, что без помощи извне такие предприятия все

реже и реже отражают в своей деятельности вопросы безопасности труда и к сожалению все чаще их игнорируют.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. Анисимов И.М., Фомин А.И. Современные проблемы охраны труда на производстве научная статья. – «Вестник» научно-технический журнал №2 – 2015 г.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан- 2021 г.
3. Atabaev M.M., Atabaev K.A., Petrosova L.I. Occupational safety management system theory and practice. – European journal of life safety and stability (EJLSS) Volume 5- 2021, [<http://ejlss.indexedresearch.org/index.php/ejlss/article/view/45>].
4. Закон Республики Узбекистан «Об охране труда» – 23.09.2016 г.
5. ПКМ Республики Узбекистан №1066 «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан» – 31.12.2018 г.
6. ПКМ Республики Узбекистан №246 «О дальнейшем развитии рынка услуг в области охраны труда» – 27.04.2017 г.
7. Попов Ф.И. Целесообразность использования аутсорсинга в системе охраны труда. – Охрана и экономика труда № 4(5) – 2011 г.
8. Takala J. Work-related illnesses, identification, causal factors and prevention 'safe work – healthy work – for life', Greek EU Presidency Conference Athens, 16-17 June – 2014.
9. Самые востребованные виды аутсорсинга в 2019 [https://oak24.ru/news/samy_vostrebovannye_vidy_autsorsinga_v_2019/]
10. Типовое положение №273 «Об организации работ по охране труда»- 14.08.1996г.
11. Демуха И.А., Корчагина А.Б. Профессиональный отбор как способ снижения профессионального риска. – Омский государственный технический университет – 2016 г.
12. Thite Mohan. "Business Process Outsourcing Management Issues". – 21st Century Management: A Reference Handbook. 2007. SAGE Publications. 3 Apr. 2008. [http://sage-ereference.com/management/Article_n43.html].
13. Единый реестр профессиональных участников рынка услуг в области охраны труда Республики Узбекистан [<https://mehnat.uz/ru/services/edinyy-reestr-professionalnyh-uchastnikov-rynka-uslug-v-oblasti-okhrany-truda>]
14. Жминько Н.С., Васильев В.П., Тритяк Ю.А. Организация и ведение документооборота, его основные этапы. – Научный журнал КубГАУ, №110(06) – 2015 г.[https://www.elibrary.ru/download/elibrary_24114613_16454141.pdf].
15. Цифровая трансформация охраны труда- Журнал «Экостандарт» – 2021 г. [<https://journal.ecostandardgroup.ru/tech/tsifrovaya-transformatsiya-okhrany-truda/>].
16. Атабаев К.А., Петросова Л.И. Параллель между экономической дестабилизацией и созданием безопасных условий труда в субъектах малого предпринимательства в Республике Узбекистан – Безопасность труда в промышленности №7 – 2021 г.