

УДК 349.2: 349.24

## **ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД В УСЛОВИЯХ, ОТВЕЧАЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЫ**

**Федорец А.Г**

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный социальный университет» (РГСУ), [alfed007@mail.ru](mailto:alfed007@mail.ru)

### **Введение**

Конституция РФ (ст. 37) гарантирует каждому гражданину право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены и на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Сложившаяся к настоящему времени система трудового права в своем развитии пока обходит непростые вопросы, касающиеся как «свободы труда», которую даже КС РФ<sup>1</sup> незаметно подменяет «свободой трудового договора», так и вопросов «безопасности и гигиены труда», которые в современном трудовом праве систематически не исследуются вообще.

Как отмечено в преамбуле Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., «идеал свободной человеческой личности, свободной от страха и нужды, может быть осуществлен, только если будут созданы такие условия, при которых каждый может пользоваться своими экономическими, социальными и культурными правами, так же, как и своими гражданскими и политическими правами». Это положение нагляднейшим образом иллюстрирует объективную общемировую тенденцию развития трудового права в направлении усиления частноправовых институтов (в направлении освобождения права на труд лиц, способных к высокоэффективному труду) и ослабления публично-правовых, направленных на реализацию ограничительных, реагирующих мер, включая меры социального обеспечения пострадавших и нетрудоспособных.

---

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 N 19-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" .... Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах"...

Тренд общемирового развития заключается не в том, чтобы все больше внимания и ресурсов направлять на защиту пострадавших и нетрудоспособных, а на то, чтобы пострадавших было как можно меньше, а каждый инвалид мог в полной мере реализовать имеющиеся способности к труду. Задача государства – создать условия для реализации этих способностей, а не создавать дополнительные и, чаще всего, надуманные препятствия, ограничения, запреты. К сожалению, трудовое право в России, солидарно с другими направлениями обеспечения «стабильности» пытается идти своим особым путем – по пути развития институтов так называемых «вредных» и «опасных» условий труда и обусловленных ими так называемых «гарантий и компенсаций».

Поскольку во всех иных сферах (за рамками трудового права) понятие «безопасность» однозначно связано с понятием «риск», то при логичном включении этого термина в сферу трудового права также придется обратиться к этому понятию. Что неотвратимо выводит нас на проблему установления оптимального соотношения между «свободой личности» в части «распоряжения своими способностями к труду» и обязанностями государства по обеспечению социальной защищенности лиц, утративших трудоспособность в процессе труда.

В этом, собственно и заключается основное противоречие трудового права – противоречие между частноправовыми отношениями, проистекающими из свободы выбора вида занятий и способа выполнения работы любым лицом (за исключением запрещенных законом) и публично-правовыми отношениями, связанными с социальной ответственностью государства за неблагоприятные последствия труда, вышедшие за рамки приемлемого (согласованного сторонами) риска.

В экономической сфере это противоречие отражается в противоречии между интересами экономического развития и социальной стабильности. В нынешний период развития России государственный интерес к проблемам экономического развития существенно слабее интереса к обеспечению социальной стабильности. В силу указанной очевидной тенденции интересы ученых-правоведов в сфере трудового права, сосредоточены именно в праве социального обеспечения (социальная защита), а не в конкурирующей сфере предпринимательского трудового права (социальное развитие<sup>2</sup>). Почему-то не пользуется достаточным вниманием тот факт, что предпринимательство – это тоже труд (тяжелый, вредный и, даже, опасный), и предприниматели

---

<sup>2</sup> Показательным является и учет господствующей тенденции в наименовании министерства: в начале нулевых годов – «Министерство труда и социального развития», а с 2012 года – «Министерство труда и социальной защиты»

также имеют право на труд и на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации [1].

При этом аспекты, связанные с реализацией большей свободы в реализации права на труд (расширение прав предпринимателей и устранение административных барьеров, уменьшение государственного вмешательства в деятельность хозяйствующих субъектов, расширение свободы трудового договора, расширение возможностей для заключения гражданско-правовых договоров между юридическими лицами и гражданами) как правило вызывают среди юристов негативную реакцию.

Как справедливо заметил Рене Декарт «люди избавились бы от половины своих неприятностей, если бы смогли договориться о значении слов». Анализ публикаций в сфере безопасности труда убедительно подтверждает: среди правоведов отсутствует ясное понимание правовой сущности понятия «безопасность» применительно к сфере трудовых отношений. А каким образом в Конституцию РФ попало слово «гигиена» можно только догадываться.

Например, можно предположить, что это стало следствием не вполне корректного перевода устоявшегося англоязычного словосочетания «occupational safety and health» (OSH) употребляемого в документах МОТ или аналогичного ему словосочетания «occupational health and safety» (OHS), употребляемого в международных стандартах. Однако если в сфере стандартизации выражение «occupational<sup>3</sup> health and safety» понимается как «безопасность и здоровье на производстве», то в сфере труда название документа МОТ (ILO Convention No. 155. Occupational Safety and Health Convention, 1981) почему-то перевели как «Конвенция N 155 Международной организации труда "О безопасности и гигиене труда и производственной среде"».

Таким образом в первоисточнике ст.37 Конституции РФ речь шла о «сохранении здоровья работников», а не о соблюдении ими правил «гигиены». Однако все исследователи пытаются понять или, даже, объяснить к чему относится термин «гигиена»: то ли к мытью рук перед едой, то ли к правилам пользования общественными туалетами.

Невозможно в этом смысле не согласиться с мнением А.Я. Петрова [2], который также предлагает название Раздела X ТК РФ в соответствии ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ. С одним замечанием: термин «гигиена

---

<sup>3</sup> Слово *occupational* (англ.) переводится как *профессиональный, трудовой, производственный, связанный с занятостью*. А слово *health* (англ.) можно перевести и как *гигиена* и как *здоровье*. В связи с чем однозначный перевод выражения *occupational safety and health* не представляется возможным. Что не исключает возможности его понятного и логичного толкования: конечно же в Конвенции МОТ речь идет не о *гигиене*, а о *здоровье*.

труда» в названии раздела изначально является лишним (как было показано ранее – результат ошибочного перевода). Наиболее адекватное название для Раздела X ТК РФ – «Обеспечение безопасности труда», где определение термина «безопасность труда» привести в следующем виде: «Безопасность труда – свойство трудового процесса, характеризующееся *отсутствием недопустимого риска* для жизни и здоровья работника, обусловленного факторами производственного процесса».

В настоящей работе термин «гигиена» по указанной ранее причине объектом исследования не является. Что позволяет более детально остановиться на анализе понятии «безопасность» и особенностях его употребления в сфере трудового права.

### **Ключевые проблемы безопасности и охраны труда в современной России**

*Первая проблема*, которая на самом деле, и находится в основании всех проблем «безопасности и гигиены труда» связана с такой показательной характерной (уникальной!) особенностью национального трудового права, как «охрана труда». Ретроспективный анализ этого понятия достаточно убедительно показывает, что в словосочетании «охрана труда» термин «труд» рассматривается в социально-экономическом контексте, как «источник добавочной стоимости», который нуждается в «охране» ... от капитала [3]. Понятно, что к этой (социально-экономической) сущности «труда» понятие «безопасность» или «гигиена» принципиально неприменимо. Кроме того, «охрана труда», конечно же, даже условно не может считаться «системой сохранения жизни» (ст.209 ТК РФ), просто потому что совершенно не является «системой» [4].

*Вторая проблема* связана с упомянутыми ранее *так называемыми* «вредными» и «опасными» условиями труда, с которыми связаны и, опять же, *так называемые* «гарантии и компенсации». Словосочетание «так называемые» употреблено здесь совершенно осмысленно, поскольку понятия «вредные условия труда» и «опасные условия труда», несмотря на законодательное утверждение процедуры специальной оценки условий труда (СОУТ)<sup>4</sup> до сих пор так и не удалось однозначно идентифицировать, а назначаемые в связи с этими условиями «гарантии и компенсации», на самом деле, не являются ни «гарантиями», ни «компенсациями»<sup>5</sup> [5, 6].

---

<sup>4</sup> Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

<sup>5</sup> Чтобы убедиться в этом достаточно обратиться к ст.164 ТК РФ.

Правовой (законодательный) институт классификации (на допустимые, вредные и опасные) и «специальной оценки» условий труда не имел и не имеет аналогов в мировой практике. И, к сожалению, этим «отличием» мы не можем гордиться.

Даже в рамках отрасли трудового права понятия «гарантии и компенсации» в совокупности с понятиями «вредные и опасные условия труда» представляют собой полный абсурд и вариант скрытой (совершенно субъективной) дискриминации в сфере труда. Но самое главное, что правоведы, как и ни одна из заинтересованных сторон, не желают не заметить очевидное противоречие между конституционным правом на труд «в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены» и законодательным дозволением наемного труда в «опасных» условиях, при которых *острое профессиональное заболевание или гибель работника законодателем фактически гарантируется даже в течение части рабочего дня* (см ч.5 ст.14 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»):

«Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника *воздействуют (!) вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части (!) способны создать угрозу жизни (!) работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск(!) развития острого (!) профессионального заболевания в период трудовой деятельности*».

Если это законодательное определение не вызывает у ученых-правоведов чувства ужаса, то какие еще аргументы следует привести для доказательства неестественности состояния той части трудового права, которая относится к вопросам обеспечения безопасности труда?

При этом, параллельно с усиленным вниманием именно к «условиям труда» (т.е. к объективным *следствиям* производственного процесса) полностью отсутствует внимание к системной деятельности, направленной на «обеспечение безопасности (самого) труда», как «*деятельности*» (т.е. к безопасности *самого* производственного процесса).

Таким образом, третья проблема связана с понятием «безопасность» применительно к сфере труда. В сферах так или иначе касающихся «охраны» и «безопасности» труда не только в правоведческой среде, но и в среде специалистов понятия «охрана труда», «техника безопасности», «безопасность труда», «безопасные условия труда» смешиваются без строгого разделения как по понятиям «безопасность», так и по понятию «труд».

Словосочетание «безопасность труда» обозначает только *одно из свойств* трудового процесса, которое, к тому же не является главным и уступает по социальной значимости такому свойству, как «производительность» (эффективность). А если мы рассматриваем *общественное* производство (в рамках трудовых *отношений*), то «трудовой процесс» совершенно нелогично рассматривать изолированно от «производственного процесса», который включает в себя не только «наемного работника» и «условия труда», но и здания, сооружения, оборудование, инструменты, сырье и материалы, технологии и организацию труда (менеджмент). Отметим, что все перечисленное (от слова «здания») к отечественной «охране труда» не имеет ровно никакого отношения на основании ч.3 ст.1 и ч.3 ст.4 Федерального закон "О техническом регулировании" от 27.12.2002 N 184-ФЗ.

В сфере технического регулирования, к которой относится понятие «безопасность производственного процесса» «безопасность ... - состояние (продукции и связанных с ней процессов, *прим авт.*), при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с причинением вреда жизни или здоровью граждан, имуществу физических или юридических лиц, государственному или муниципальному имуществу, окружающей среде, жизни или здоровью животных и растений».

В сфере «охраны труда» существует термин «безопасные условия труда» (ст.209 ТК РФ). Этот *термин* формально существует, но связанное с ним *понятие* фактически не существует, поскольку отсутствует как содержание этого понятия, так и его объем:

во-первых, определение этого понятия фактически соответствует концепции абсолютной безопасности (нулевого риска), что в принципе недостижимо. Можно ли обеспечить «нулевой риск» для работника, если все элементы производственного процесса заведомо (принцип технического регулирования) имеют неустранимый остаточный риск?

во-вторых, в сфере трудового права отсутствует процедура установления такого юридического факта как «наличие безопасных условий труда». Установить или опровергнуть наличие «безопасных условий труда» невозможно даже формально.

Завершая краткий анализ третьей проблемы (проблемы «безопасности» труда») достаточно остановиться на том, что понятие «безопасность труда» в сфере трудового права вообще не применяется, поскольку, по меньшей мере, не существует и какое-либо осмысленное понимание понятия «безопасность».

## Сущность понятия «безопасность» в сфере труда

Объективно говоря, «охрана труда» совершенно не может считаться «системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности», хотя бы потому, что согласно принципу государственного управления «охраной труда» (ст.210 ТК РФ) находится под узковедомственным *управлением* Минтруда России (ст. 216 ТК РФ). По этой простой причине «охрана труда» не включает в себя такие важнейшие составляющие «системы сохранения жизни работников», как пожарную и промышленную безопасность, санитарно-эпидемиологическую безопасность, технологическую безопасность (безопасность зданий и сооружений, оборудования, материалов, технологий) и корпоративную деятельность по обеспечению безопасности производственных процессов, на основе оценки и управления производственными рисками организации. С другой стороны (по тем же узковедомственным основаниям) МЧС России, Минздрав, Минобрнауки, Минстрой, Минэнерго России, Ростехнадзор, Роспотребнадзор и др. ведомства не имеют ровно никакого отношения к «охране труда» как органической части трудового права, единолично управляемой Минтрудом России.

Как уже упоминалось, «безопасность труда» - одно из неотъемлемых свойств *трудового процесса*, который, в свою очередь, в условиях общественного производства неотделим от *производственного процесса*. Если в сфере охраны труда «трудовой процесс» характеризуется только его «тяжестью» и «напряженностью», то в сфере собственно «труда» трудовой процесс выступает той частью производственного процесса, которая связана с непосредственным участием человека. По мере развития роботизации и цифровой экономики, *трудовые процессы будут постепенно исчезать*, что само по себе создает критическую угрозу для развития личности человека. В отличие от составителей Трудового кодекса РФ и подавляющей части юристов в сфере трудового права, автор является сторонником той точки зрения, что общественно значимый труд является в большей степени «полезным» для личности человека, чем «вредным» и «опасным».

Применительно ко всем элементам производственного процесса понятие безопасность трактуется одинаково: безопасность - отсутствие недопустимого риска. При этом, понятие «допустимый риск» трактуется как «риск, который в данной ситуации считают приемлемым при существующих общественных ценностях» (ГОСТ Р 51898-2002)<sup>6</sup>. В данной

---

<sup>6</sup> ГОСТ Р 51898-2002 Аспекты безопасности. Правила включения в стандарты (принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 5 июня 2002 г. N 228-ст).

ситуации (для целей оценки и принятия решений) «безопасность» рассматривается не как «свойство», а как «состояние», которое можно и нужно однозначно идентифицировать: если «безопасно» - работать можно, а если «небезопасно» - работать нельзя. Поэтому тот же ГОСТ Р 51898-2002 требует, чтобы слова «безопасность» и «безопасный» применялись «только для выражения уверенности и гарантий риска» и не допускает употребления этих терминов в качестве описательного прилагательного предмета, так как они не передают никакой полезной информации. Более того, в сфере технического регулирования употребление слова «безопасный» в описании продукции рассматривается как введение в заблуждение. В связи с чем рекомендуется всюду, где возможно, эти слова «безопасность» и «безопасный» заменять признаками предмета, например: «защитный шлем» вместо «безопасный шлем» или «нескользящее покрытие для пола» вместо «безопасное покрытие».

Из чего также следует очевидный вывод, что словосочетание «безопасный труд» годится только для безответственных деклараций или лозунгов, но все же не должно употребляться в научных работах без детального описания процедур и критериев, посредством которых можно установить данный *юридический факт*.

Тем не менее, эти совершенно доступные и разумные требования в сфере «охраны труда» до сих пор неизвестны. Поэтому уже после почти 15 лет с момента вступления в силу Федерального закона от 26.12.2002 №184-ФЗ «О техническом регулировании» в Трудовом кодексе РФ сохраняется рудиментарный остаток «единого социалистического народного хозяйства», не имеющий ни единого соответствия в действующем законодательстве (ст.215) и полностью противоречащий законодательству о техническом регулировании:

*«Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машин, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия».*

В этом абзаце все – *неестественно и противозаконно* (противоречит законодательству о техническом регулировании, являющемся частью



гражданского законодательства). Но, на содержании этого абзаца основываются возрождаемые из небытия «Правила техники безопасности и промышленной санитарии» бывшего СССР. Правда, под новой обложкой – «Правила по охране труда»

«Охрана труда», как сфера социально-правовая, безусловно касается и вопросов безопасности труда. Однако нормы трудового права не касаются и не могут касаться собственно «безопасности труда» как *свойства* или *состояния* производственного процесса (это другая отрасль права – гражданское право, законодательство о техническом регулировании). Охрана труда может регулировать *только социально-трудовые отношения* между работником и работодателем в части «обеспечения безопасности труда», причем как безопасности «условий труда» (на чем заиклена отечественная «охрана труда»), так и собственно безопасности самого труда (деятельности, за которую работник получает заработную плату).

Можно было бы считать вполне приемлемым (в качестве основы для обсуждения) определение «охраны труда», приведенное в ст.1 "Основ законодательства Российской Федерации об охране труда" (утв. ВС РФ 06.08.1993 N 5600-1) (ред. от 18.07.1995): «Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, ...». Продолжение этого определения не приведено, чтобы не портить впечатление от вполне приличного начала.

Действительно, «охрана труда» (от капитала) не может обойти стороной и вопросы *обеспечения* безопасности производственного (и, соответственно, трудового) процесса. У работника должна быть не только уверенность в том, что его не обманут с заработной платой, но и в том, что он каждый день будет возвращаться домой живым, невредимым, здоровым. Хоть, возможно, и уставшим.

В том, что касается обеспечения безопасности труда «охрана труда», как сфера социально-правовая, может только касаться вопросов «обеспечения»<sup>7</sup> т.е., в конечном итоге, финансирования работодателем дополнительных затрат, направленных на уменьшение рисков травматизма и заболеваемости. Что не исключает и возложения дополнительных обязанностей работников по соблюдению требований безопасности (не «охраны труда»!), установленных работодателем, для *обеспечения* которых работодатель потратил *свои ресурсы*.

Требование соблюдения *требований «охраны труда»* работником является нелогичным потому что, изначально «охрана труда» и направлена

---

<sup>7</sup> Обеспечить - снабдить чем-н. в нужном количестве, предоставить достаточные материальные средства к жизни, сделать вполне возможным, действительным, реально выполнимым (Толковый словарь Ожегова). Обеспечить – означает выделить ресурсы.

на защиту интересов работников т.е. против интересов работодателей. Это очевидное положение объясняет, почему работодатели так не горят энтузиазмом в поддержке «охраны труда». В чем интересы работников и работодателей совпадают, так это в *обеспечении «безопасности труда» и «безопасности производства»*. Но, увы, эти понятия в Российской Федерации в настоящее время вне закона и являются нейтральной зоной между сферами полномочий надзорных органов [7].

В связи с объективным историческим содержанием понятия «охрана труда» (как «охрана труда от капитала») логичность наличия Раздела X «Охрана труда» в Трудовом кодексе РФ вызывает серьезные сомнения. Согласно ст.1 ТК РФ «основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения *оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства*». Из этого принципиального положения явным образом следует, что Трудовой кодекс РФ должен содержать три вида правовых норм, направленных: на защиту интересов наемных работников (т.е. на «охрану труда» от притязаний капитала), на защиту интересов работодателей (на «охрану капитала» от притязаний человека труда) и на защиту интересов государства (и общества). Возможно, если в ТК РФ есть раздел «охрана труда», то должны быть и соответствующие разделы «охрана капитала» и «охрана общественных интересов»?

На самом деле, конечно же, существо проблемы кроется в неподходящем термине «охрана труда», в совершенно неадекватном определении этого понятия в ст.209 ТК РФ («охрана труда – система мероприятий») и в непонимании законодателем сущности понятия «безопасность», роли и ответственности участников трудовых отношений в обеспечении «охраны труда», «безопасности производства» и «безопасности труда». В этом, к слову, кроется и основная причина того, что с 2003 года не удается внести изменения в *Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций*" (утв. постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29), поскольку совершенно непонятно, кого, кому, чему, зачем и за чей счет учить, если честно не ответить на вопрос: а «охрана труда» это что?

При этом, определение «допустимого риска» в сфере трудовых отношений следует также привести в виде, соответствующем его действительному социально-правовому содержанию (в сфере труда): «Допустимый риск (для жизни и здоровья работника) – риск получения работником травмы или заболевания, обусловленного факторами производственного процесса, *при условии соблюдения требований*

нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, условий трудового договора и установленной технологии выполнения работ».

Следует отметить, что с точки зрения совершенствования трудового права проблема ответственности за обеспечение безопасности труда и производства является не просто сложной. К решению этой проблемы пока никто серьезно не приступал (что следует из анализа публикаций, размещенных в научной электронной библиотеке *elibrary.ru*). Сложность проблемы заключается в том, что для ее системного решения необходимы такие же системные знания в самых разных областях законодательства, относящихся, не только к сфере трудового права: о техническом регулировании, об обеспечении единства измерений, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, об аккредитации, о стандартизации, в сфере градостроительного законодательства и законодательства об образовании. Без привлечения прочных, проверенных на практическом опыте знаний хотя бы нескольких из перечисленных отраслей права исследование проблемы *обеспечения безопасности труда* будет поверхностным.

### **Проблема так называемых «гарантий и компенсаций» за так называемые «вредные» условия труда**

Понятие «гигиена труда» Трудовом кодексе РФ не упоминается, за исключением цитирования конституционных гарантий и в части санитарно-гигиенических норм и мероприятий. При этом, согласно ст.386 ТК РФ «государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора». Что однозначно выводит это понятие из сферы трудового права (охраны труда) в сферу санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Тем не менее, некоторое отношение к «гигиене труда» имеют «условия труда» на рабочем месте, хотя это соответствие ни в одном нормативном правовом акте и не установлено. Поскольку, как было показано ранее, «безопасность труда» фактически не входит в сферу охраны труда, то вся деятельность по охране труда фактически и сосредоточена не вокруг собственно *труда*, а вокруг *условий труда*. Конкурирующий интерес к оценке регулированию и надзору в сфере условий труда проявляют два

ведомства: Минтруд России и Роспотребнадзор. Оба ведомства устанавливают некоторые критерии для факторов производственной среды и трудового процесса, благоразумно не называя их при этом, «гигиеническими нормативами условий труда»<sup>8</sup>. Роспотребнадзор именует эти критерии «гигиеническими нормативами воздействия физических факторов в условиях производственной среды» (а также - предельно допустимые уровни, ПДУ)<sup>9</sup>, а Минтруд России если и упоминает о «ПДУ, установленных нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда», то только со ссылкой на документы Роспотребнадзора<sup>10</sup>.

Таким образом, пусть и неявно, но оба ведомства в качестве «нормативов (гигиенических нормативов) условий труда» подразумевают некие ПДУ, установленные в документах Роспотребнадзора, которые практически все «родом из СССР» и имеют сомнительный правовой статус (не являются безусловно действующими НПА).

При этом, имея в виду один и тот же фактор и его ПДУ оба органа относятся к этому принципиально по-разному:

с точки зрения Роспотребнадзора (согласно ст.ст.24, 25 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения») превышения ПДУ принципиально не допускаются, а нарушения подлежат санкциям как правонарушения (по ст.6.3 КоАП РФ);

с точки зрения Минтруда России (СОУТ) превышения ПДУ допускаются, поскольку только превышение ПДУ гарантирует работникам право на труд в условиях, ... обеспечивающим им получение так называемых «гарантий и компенсаций» за так называемые «вредные» и «опасные» условия труда.

Следует отметить, что по некоторым факторам (шум, вибрация, электромагнитные поля) работа во в «вредных условиях труда» допускает превышение ПДУ до 100 и более раз. И это в сфере охраны труда не считается правонарушением (т.е. не является нарушением государственных нормативных требований охраны труда). Но самое интересное, что «опасные условия труда» (в которых также можно работать весь трудовой стаж) не имеют границы по уровню фактора и превышение ПДУ (предельно допустимых уровней!) в сфере трудового права *допускается в тысячи,*

---

<sup>8</sup> Что означает этот термин в сфере права и какой орган власти должен определить и установить «гигиенические нормативы условий труда» до сих пор не ясно. Имеются только мнения и рекомендации.

<sup>9</sup> СанПиН 2.2.4.3359-16 "Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах", п.1.4.

<sup>10</sup> Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению"

*миллионы и миллиарды раз.* И все это «как бы» направлено на обеспечение конституционного права каждого «на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены». Тем не менее, в подавляющем большинстве научных публикаций и в выступлениях высших должностных лиц федеральных органов исполнительной власти институт «специальной оценки условий труда» (СОУТ) оценивается как деятельность, направленная на реализацию конституционного права на труд «в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены».

Однако все специалисты, которые участвуют в этой очередной национальной забаве на практике прекрасно знают, что дело обстоит с точностью до наоборот:

во-первых, полностью (на 100%) *отсутствуют методики* измерений и оценок, позволяющих *объективно оценить* условия труда хотя по физическим, химическим и физиолого-эргономическим факторам производственной среды и трудового процесса. В связи с чем объективно невозможно установить, соответствуют ли условия труда каким-либо законодательно установленным «нормативам (гигиеническим нормативам) условий труда»;

во-вторых, до сих пор легитимно не установлены эти самые «нормативы (гигиенические нормативы) условий труда». Правительством РФ до сих пор даже не определен орган власти, который должен будет их установить (см. ст.3 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). А как можно установить наличие или отсутствие «вредных» и «опасных» условий труда, если эти понятия опираются именно на несуществующие «нормативы (гигиенические нормативы) условий труда» (см. ст.14 этого же закона);

в-третьих, сами работники и их представители (профсоюз), практически всегда выступают против субъективного «улучшения условий труда», если в результате они теряют вполне объективные блага (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск или повышенную оплату труда). Нередки случаи, когда сами работники умышленно нарушают работоспособность средств коллективной защиты (прежде всего, вытяжки и системы вентиляции), чтобы требовать восстановления своего права на труд «во вредных (опасных) условиях труда».

На самом деле СОУТ имеет только одну фактическую цель – подтверждение *наличия* или *отсутствия права* работника на получение так называемых «гарантий и компенсаций» за так называемые «вредные» условия труда. Иными словами процедура СОУТ направлена на сохранение

условий, препятствующих реализации конституционного права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

В силу перечисленные ранее причин (которые, на самом деле были очевидны еще в 2013 году [5]) СОУТ, по существу, является предельно бюрократизированной, противоречивой, нормативно и методически не обеспеченной, а потому и абсолютно *субъективной* формализованной процедурой *согласования интересов* конфликтующих сторон (работодателей, работников и государства) в отношении так называемых «гарантий и компенсаций» за так называемые «вредные» и «опасные условия труда». При этом *улучшение условий труда* (с последующим лишением работников их привычных «гарантий и компенсаций»), в абсолютном большинстве организаций рассматривается как крайне рискованный исход, который грозит масштабными социальными конфликтами.

Несмотря, на множество научных публикаций, касающихся общетеоретических проблем «гарантий и компенсаций» в сфере трудового права практические, конкретные и вполне очевидные проблемы правоведами не поднимаются. Хотя они являются вполне ощутимыми, поскольку связаны с налогообложением.

Например, по результатам СОУТ работникам могут быть предоставлены следующие виды так называемых «гарантий и компенсаций»<sup>11</sup>: повышенная оплата труда работника (работников), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, молоко или другие равноценные пищевые продукты, лечебно-профилактическое питание, право на досрочное назначение страховой пенсии, проведение медицинских осмотров.

Отметим, что с учетом ст.164 Трудового кодекса РФ все перечисленное совершенно *точно не является «компенсациями»*, по меньшей мере, просто потому, что первый пункт в полном объеме подлежит налогообложению, а остальные не являются «денежными выплатами». И достаточно логичное определение «гарантий», приведенное в той же ст.164 ТК РФ, не позволяет все перечисленное отнести именно к «гарантиям», поскольку «гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений», а не сами права и, тем более, не «блага».

---

<sup>11</sup> Приложение №3 к приказу Минтруда России от 24 января 2014 г. N 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», стр.040.

Поэтому выражение «предоставить работнику гарантии» (т.е. «средства, способы и условия») выглядит не вполне логичным, поскольку «гарантии» реализуются посредством взаимосвязанных правовых норм, *декларирующих* права, *обеспечивающих* права и устанавливающих *ответственность* за нарушение прав.

Именно поэтому законодатель, не желая разбираться в хитросплетениях «охраны труда» и понимая, что все перечисленное не является *ни гарантиями, ни компенсациями* объединил эти понятия в одно – «гарантии&компенсации» (или «гарантокомпенсации»).

### **Заключение**

Очевидно, что положения Конституции РФ (ст. 37), гарантирующие каждому гражданину право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены и на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, должны быть реализованы в законодательстве более детально и конкретно. Но прежде необходимо определиться со стратегическим направлением реализации этих принципов.

Возможны два совершенно противоположных направления:

прогрессивное, согласованное с общемировой тенденцией «социального *развития*», расширения прав личности свободно распоряжаться своими способностями к труду, уменьшения явной и скрытой дискриминации в сфере труда (на основе субъективной классификации условий труда), приближения норм трудового права к нормам гражданского права, сопровождающееся развитием личности, повышением уровня образования, укреплением общественных институтов;

архаичное, ориентированное на «социальную защиту», усиление государственного регулирования и поддержание патернализма в трудовых отношениях, сохранение института так называемых «гарантий и компенсаций» за так называемые «вредные» условия труда, на застой в трудовых отношениях, в развитии личности, общества, экономики и государства.

Следует всего лишь выбрать верное направление...

### **Список литературы:**

1. Гибадуллин Р.В., Буйских В.И. Право на труд и на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, как основное право предпринимателя// Права человека в диалоге государственной власти и гражданского общества. Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции «Право на устойчивое развитие», посвященной Дню прав человека. Уфа, 15 декабря 2016 г. Институт права Башкирского государственного университета. 2016 Статья в сборнике трудов конференции с. 6-12.

2. Петров А.Я. Охрана труда: о новой концепции института трудового права России// Право. Журнал высшей школы экономики.- №1. – 2016. – С.58-71.

3. Федорец А.Г. «Безопасность» и «охрана труда» в современных правовых условиях//Журнал «Безопасность и охрана труда», №3, 2015, стр. 44-56.

4. Федорец А.Г. Типовое положение о СУОТ: кто, чем и каким образом управляет// Журнал «Охрана труда и социальное страхование», №4, 2017, с. 86-98; №5, 2017 с.76-85.

5. Федорец А.Г. Законопись. Анализ итоговой концепции проекта Федерального закона "О специальной оценке условий труда"// Журнал «Безопасность и охрана труда», №3 (56). - 2013. – с. 22-32.

6. Федорец А.Г. Вредные условия труда - понятие или виртуальный термин?// Журнал «Безопасность и охрана труда», №2, 2013. – стр.26-41

7. Федорец А.Г. Актуальные проблемы нормативно-правового регулирования безопасности строительного производства// В сборнике «Безопасность в строительстве: материалы III Междунар. науч.-практ. конф.; 23–24 ноября 2017 г. / под общ. ред. Е. И. Рыбнова; СПбГАСУ. – СПб., 2017. – С. 134-141.