

«Вредные условия труда»:

это «понятие» или виртуальный «термин»?

А.Г. Федорец, директор АНО «ИБТ», ктн, доцент

Введение

В настоящее время ни один информационный повод, ни один документ, касающийся вопросов пенсионной реформы, охраны труда, улучшения условий труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, управления профессиональными рисками не обходится без упоминания словосочетания «вредные условия труда», «вредные работы», «вредные производства», «вредные рабочие места», «вредные профессии» и пр. В каждом случае журналисту, разработчику документа или лицу, принимающему соответствующее решение, кажется, что ему точно известно, о чем идет речь и, что все адресаты соответствующих норм понимают «вредные условия труда» точно так же.

Однако, в правовом поле Российской Федерации однозначно понимаемое *понятие*¹ «вредные условия труда» как никогда не существовало, так и сегодня не существует в принципе. Присутствуют только совершенно ничего не обозначающие *термины*: «вредные (особо вредные)», «опасные», «особые», «особые температурные», «тяжелые (особо тяжелые)» – условия труда, а также «тяжелые работы», работы, связанные с загрязнением» (чего?, прим. АНО «ИБТ»), «работы, связанные с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов».

Все эти многократно «всуче» упоминаемые в трудовом праве *термины*, являются исключительно виртуальными, не имея ни определений, ни критериев.

Что именно эти *термины* означают, как отличить «вредные» условия труда от «безвредных», а «опасные» от «безопасных», не говоря уже о том, как объективно отличить «тяжелую» работу от «легкой», убедительного ответа нет. Не дает ответа на эти вопросы ни аттестация рабочих мест по условиям труда (АРМ), не даст и планируемая «специальная оценка условий труда» (СОУТ), если не дать четкого и однозначно понятного определения «вредных условий труда».

В настоящей работе не рассматриваются термины «опасные», «тяжелые», «особые» условия труда и работы, как частные случаи рассматриваемой общей проблемы. Остановимся только на одном термине – «вредные условия труда», так как он упоминается в Трудовом кодексе РФ наиболее часто. Причем это упоминание, чаще всего носит форму безусловной правовой гипотезы, т.е. объективного, однозначно понимаемого условия, при котором данная правовая норма вступает в силу.

Целью настоящей статьи является предоставление и обоснование убедительных правовых и логических доказательств:

¹ Понятие (по Г. Гегелю) – «прежде всего синоним действительного понимания существа дела, а не просто выражение любого общего, любой одинаковости объектов созерцания. В понятии раскрывается подлинная природа вещи, а не её сходство с другими вещами, и в нём должна, поэтому, находить свое выражение не только абстрактная общность (это лишь один момент понятия, роднящий его с представлением), а и особенность его объекта».

- отсутствия в правовом поле Российской Федерации *понятия* «вредные условия труда»;
- невозможности правового определения и классификации «вредных условий труда» в существующем ныне условно понимаемом смысле – в смысле допущения «многократного, регулярного или постоянного нарушения санитарно-эпидемиологического законодательства и законодательства об охране здоровья граждан»;
- ошибочности Концепции Федерального закона «О специальной оценке условий труда», ориентированной на установление, легализацию и классификацию объективно не определяемых и антигуманных «вредных (опасных) условий труда»;
- принципиальной ошибочности курса на решение проблем досрочного пенсионного обеспечения на основе классификации одних только «условий труда», без учета содержания и характера труда, объективной статистики заболеваемости и травматизма, социальной значимости «неблагоприятных» производств и профессий, и других факторов, не подлежащих инструментальному измерению или произвольной (якобы, «экспертной») оценке.

Следует обратить внимание, что предложение автора о признании недопустимости «вредных условий труда» в нынешнем их понимании не означает предложения запретить в один день работу во всех т.н. «вредных условиях труда», существующих сегодня исключительно «по понятиям» и в воображении!

Признание недопустимости «вредных условий труда» также не означает игнорирование того очевидного факта, что определенные виды деятельности в настоящее время действительно связаны с **наличием** повышенных уровней «неблагоприятных» факторов производственной среды и трудового процесса. Для этих видов деятельности должны разрабатываться усиленные защитные меры для исключения повышенного уровня **воздействия** вредных факторов на организм работника. А для мотивации занятости в этих условиях должны предусматриваться улучшенные социальные пакеты (но не «компенсации»!).

И это не только шахтеры и сталевары. Можно ли каким-либо объективным методом точно **измерить** насколько конкретно (в установленных единицах измерения) труд шахтера **вреднее** (или, может быть, **тяжелее?**), чем труд медсестры в самом современном интернате для безнадежно больных детей?

Речь в настоящей работе идет только о том, что с точки зрения государственного управления не должно быть двойного понимания закона: «нельзя, но ... можно». Не должно быть дублирования систем нормирования одних и тех факторов или установления требований к одним и тем же объектам по различным ведомствам.

Проблема учета «отличающихся от нормальных» условий труда в затратах труда, в себестоимости и заработной плате, в рентабельности и конкурентоспособности – это отдельная частная проблема нормирования труда, которая может решаться и без использования термина «вредный».

В настоящей работе проблема «вредных условий труда» рассматривается исключительно как терминологическая и правовая, а не медицинская или социальная. Хотя и эти стороны проблемы учитываются.

Направляя эту работу заинтересованным сторонам, АНО «ИБТ» предлагает подойти к решению проблемы «вредных условий труда» конструктивно,

полагая, что без ее решения дальнейшее развитие трудового законодательства, социально-экономическое развитие страны невозможно.

1. О содержании и правовом статусе понятия «вредные условия труда» в современной России

Термины, связанные с «вредностью труда» в Трудовом кодексе РФ используются очень широко. Настолько широко, что для «полезности труда» в трудовом законодательстве совершенно не остается места. В связи с этим само понятие «труд» законодателями рассматривается исключительно как неиссякаемый источник различных «вредностей» или повод для «эксплуатации человека человеком». Ни в одной стране мира «вредностям» и другим негативным следствиям «труда» не уделяется столько внимания как в трудовом законодательстве России.

Термин «вредный» применительно к «труду» встречается в Трудовом кодексе РФ более 50 раз. При этом, словосочетание «вредные условия труда» в качестве гипотезы правовой нормы содержат 26 статей Трудового кодекса РФ (ст.ст. 57, 92, 94, 116, 117, 121, 124, 125, 126, 146, 147, 186, 210, 212, 213, 216.1, 219, 220, 221, 222, 224, 225, 253, 265, 282, 283).

О «вредных условиях труда» идет речь и в ст.27 Федерального закона от 17.12.2001 №173-ФЗ и в Постановлении Правительства РФ от 18.07.2002 № 537 «О Списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

На основе термина «вредные условия труда» выстроено и постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870. Минздравсоцразвития России было поручено в 6-месячный срок после вступления в силу указанного постановления (до июня 2009) установить размеры и, самое главное - **условия!** предоставления упомянутых в постановлении «компенсаций» в зависимости от класса условий труда.

Однако, постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870 до сих пор (уже 4 года!) не выполнено. И это не удивительно, так как «вредных условий труда», равно как и «опасных условий», «тяжелых работ» и других, упомянутых в указанном постановлении «**условий**», в правовом поле России нет. То есть их необходимо еще **определить** (т.е. дать определения, установить критерии и процедуры). А вот, например, к «особым» условиям труда можно было бы отнести вообще любые условия труда, отличающиеся ... от «нормальных», если бы не одна проблема: определение термина «нормальные условия труда» также отсутствует (за исключением перечисления части условий «для выполнения норм выработки», перечисленных в ст.163 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, задача определения правовых «условий» предоставления так называемых «компенсаций» (которые, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, «компенсациями», увы, не являются) неразрывно связана с формированием ясного понимания – что есть «вредные (и/или иные особые) условия труда»?

Следует также иметь в виду, что, несмотря на отсутствие «условий» для применения этого постановления, на хозяйствующие субъекты оказывается массивное внеправовое давление со стороны надзорных органов с безусловным принуждением предоставлять работникам «все» или, «хотя бы неко-

торые» (?), «компенсации», предусмотренные этим постановлением и, «хотя бы» в минимальном размере.

Но с какой стати? Адресат правовой нормы по п.1 данного постановления не указан, а Трудовой кодекс РФ также явным образом не определяет сторону, ответственную за **обеспечение** перечисленных в постановлении т.н. «компенсаций». А вот пункт 2 постановления, точно указывает на адресата, который должен **установить**, что же это такое «вредные условия труда» или «опасные» или «тяжелые работы», а также «кому», в зависимости «от чего», и «что» положено. Но этот пункт адресатом указанной нормы до сих пор не выполнен, да и самого прежнего адресата уже нет, а новый адресат пока не установлен...

От АНО «ИБТ» в адрес Председателя Правительства РФ и Президента России в свое время направлялись предложения по отмене указанного постановления как ошибочного. Это предложение мы оставляем в силе. Текст законопроекта «О специальной оценке условий труда» также свидетельствует о признании ошибочности этого постановления и о необходимости его явной (официальной) скорейшей отмены, так как в некоторых субъектах Российской Федерации оно несмотря ни на что - применяется. Следовательно, т.н. «компенсации», ошибочно (безосновательно) назначенные на основании этого постановления, придется как-то отменять и, чем позже, тем больней...

Президент России В.В. Путин своим поручением от 26.12.12 обязал Правительство России до 01.09.13 подготовить и внести в Государственную Думу проект федерального закона, регулирующего «порядок проведения специальной оценки рабочих мест на предмет их соответствия требованиям пенсионного законодательства Российской Федерации, а также соотношение размера страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемых работодателями в отношении работников, занятых **на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**, с результатами этой оценки».

Однако, возможность выполнения этого поручения (реального решения проблемы, а не формального доклада о выполнении) вызывает сомнения по той же причине, по которой до сих пор не выполнено и постановление Правительства России от 20.11.2008 №870, а именно – по причине отсутствия в Российской Федерации общепризнанных (правовых) понятий - «вредных условий труда», равно как и «опасных условий» или «тяжелых работ».

Более того, пока готовился данный отчет, опубликованы для общественного обсуждения Федеральный закон (проект) «О специальной оценке условий труда» и связанные с этим изменения в иные законы. Не утруждая себя детальным анализом терминологии, законотворцы к иным «особым условиям труда» решили отнести **только** условия труда с «вредными» и «опасными» классами (3.1. – 4), совершенно забыв о тех, которые указаны в пп. 3-18, п.1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 №173-ФЗ.

Концепцией Федерального закона «О специальной оценке условий труда» было предусмотрено **введение в правовое поле терминов «вредные условия труда», «опасные условия труда», «классы условий труда».**

С одной стороны, это является формальным доказательством факта отсутствия этих понятий в современной правовой базе. С другой стороны, намеченное Концепцией направление развития трудового и пенсионного законодательства, основанное на признании допустимости и классификации «вредных»

(т.е., недопустимых, противозаконных) условий труда, по нашему мнению, является тупиковым. Это направление может быть реализовано только путем введения в заблуждение как общества, так и высшего руководства страны подспудным протаскиванием правовых норм с еще более запутанной и противоречивой терминологией.

Таким образом, с появлением Концепции Федерального закона «О специальной оценке условий труда» можно, наконец-то, явным образом признать теперь уже совершенно очевидный и бесспорный факт, что в российской правовой системе **понятие «вредные условия труда» на сегодняшний день отсутствует**. Следовательно, не могут применяться и правовые нормы, обусловленные якобы наличием «вредных (и иных виртуальных) условий труда».

В России определение понятия «вредные условия труда» и порядок установления «вредных классов условий труда» сегодня дает только единственный ведомственный нормативно-методический документ Роспотребнадзора Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом России 29.07.05, далее – *Руководство Р 2.2.2006-05*):

«вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство».

Однако, это Руководство а) не является нормативным правовым актом и б) не имеет отношения к трудовому законодательству. Все приведенные в нем определения, критерии и нормативы являются рекомендательными. Ссылки на необходимость или, хотя бы, возможность применения этого Руководства для установления «вредных условий труда» в нормативных правовых актах отсутствуют.

В связи с этим «вредные условия труда» в смысле Руководства Р 2.2.2006-05, по нашему мнению, это совершенно не те «вредные (опасные) условия труда» и/или «тяжелые работы», о которых идет речь в Трудовом кодексе РФ. Точно так же, совершенно различным содержанием наполнено само слово «труд» в смыслах: «охрана *труда*», «производительность *труда*» и «роль *труда* в эволюции человека». Кроме этого, неоднозначность терминологии, принятой в Руководстве Р 2.2.2006-05, условно допустимая для ведомственного документа или для документа добровольного применения, не позволяет получить на основе этого документа однозначно понимаемые и бесспорно принимаемые всеми сторонами трудовых отношений результаты.

Приведенное выше определение «вредных условий труда» не может применяться в качестве правовой нормы, поскольку:

во-первых, в определении использованы не поддающиеся однозначному толкованию и, тем более, объективной оценке, термины «вредный фактор» и «неблагоприятное воздействие»;

во-вторых, проблематично доказательство и оценка **вреда для организма конкретного работника и, тем более, его потомства** в конкретных условиях применения правовой нормы (на рабочем месте конкретного работника).

Однако, самая главная проблема связана с неоднозначным пониманием казалось бы совершенно понятного и очевидного термина **«гигиенический**

норматив». К сожалению, в рамках данного определения «вредных условий труда» возможны следующие совершенно несопоставимые толкования этого термина, каждое из которых выводит на совершенно различные результаты и выводы:

1. «Гигиенический норматив - норматив безвредности (безопасности)»: *«гигиенический норматив - установленное исследованиями допустимое максимальное или минимальное количественное и (или) качественное значение показателя, характеризующего тот или иной фактор среды обитания с позиций его безопасности и (или) безвредности для человека»* (ст.1 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», далее – **Федеральный закон 52-ФЗ**).

В неискаженном, естественном понимании приведенного здесь определения термина «гигиенический норматив» соответствующее определение «вредных условий труда» фактически будет соответствовать нынешним «допустимым» условиям труда. Это очевидно, поскольку выше установленного исследованиями **доказанного** уровня «безвредности (безопасности)» не может сразу же следовать **доказанный** уровень «вредности». Так в природе и в жизни просто не бывает, всегда есть некоторый промежуток: между «очаровательным» и «безобразным», между «счастьем» и «несчастьем», между «вредным» и «полезным», между «опасным» и «безопасным»!

И это промежуточное пространство называется «обычная жизнь», «обычные условия труда».

Поэтому логично предположить, что за доказанным уровнем «безвредности» следует уровень «условно вредный» = «условно безопасный», т.е. - «допустимый». Во всяком случае, приведенное определение не содержит указания на **доказанную** «вредность» или «недопустимость».

2. «Государственный (обязательный, правовой) гигиенический норматив - санитарно-эпидемиологическое требование» - «Санитарно-эпидемиологические требования - обязательные требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания, условий деятельности юридических лиц и граждан, ..., которые устанавливаются **государственными** санитарно-эпидемиологическими правилами и **гигиеническими нормативами** (далее - *санитарные правила*)...» (ст. 1, Федерального закона 52-ФЗ).

Анализ этого определения позволяет заключить, что упомянутые ранее «установленные исследованиями гигиенические нормативы» после проведения соответствующей **социально-экономической экспертизы** (и возможной корректировки с учетом прогнозирования их социально-экономических последствий) при необходимости вводятся в действие нормативными **правовыми** актами (ст.39, Федерального закона 52-ФЗ). Только после этого они подлежат **обязательному** соблюдению в качестве «**санитарно-эпидемиологических требований**». Работодатель должен обеспечить контроль их постоянного соблюдения (ст.25, 52-ФЗ), а в случае их нарушения на рабочих местах – работодатель обязан прекратить или приостановить работу на этих местах (ст.24, 52-ФЗ).

Отсюда следует, что продолжительная работа (за исключением случайных, кратковременных отклонений) в условиях нарушения именно этих «гигиенических нормативов» невозможна, так как не допускается законодательством. О каких еще «гигиенических нормативах» может идти речь при оценке условий

труда, осуществляемой в целях государственного регулирования, как не о гигиенических нормативах, установленных нормативными правовыми актами?

А какой может быть рациональный смысл в измерении и оценке **кратности** нарушения законодательства (нормативных правовых актов), если санкции уже определены за **простое нарушение** обязательных, государственных «гигиенических нормативов» (ст. 6.3 «Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ): «Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся **в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов**, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на ... юридических лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или **административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток**».

Неужели этого недостаточно, что за простое нарушение гигиенических нормативов (а не 10...40 кратное) работодателю грозит приостановление деятельности на срок до 90 суток?

3. «Гигиенический норматив условий труда» - «гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) - уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью.

Примечание. Гигиенические нормативы (по контексту - «гигиенические нормативы **условий труда**», прим. АНО «ИБТ») обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с территориальными управлениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и **обязательного соблюдения гигиенических нормативов**» (Руководство Р 2.2.2006-05, п.3).

Судя по дальнейшему содержанию Руководства Р 2.2.2006-05 становится очевидным, что в рассматриваемом определении «вредных условий труда» допущена грубая ошибка: использован термин «гигиенический норматив» вместо предполагаемого по контексту термина «**гигиенический норматив условий труда**». Однако, по молчаливому согласию всех заинтересованных сторон именно понятие «гигиенический норматив условий труда» имеется в виду при толковании термина «вредные условия труда» в соответствии с данным Руководством. В том числе и при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

Что касается последнего уточнения, касающегося «**обязательного соблюдения гигиенических нормативов**», то совершенно не понятно о каких нормативах здесь идет речь, так как эта фраза полностью противоречит остальному содержанию Руководства Р 2.2.2006-05. Особенность современной классификации условий труда заключается в том, что если «вредные условия

труда» установлены в соответствии с Руководством Р 2.2.2006-05, то «гигиенический норматив» по этому фактору точно нарушен. А нарушение «гигиенических нормативов» далеко не всегда приводит к нарушению «гигиенических нормативов условий труда» и установлению «вредных условий труда».

И даже если закрыть глаза на все противоречия приведенного определения «гигиенических нормативов условий труда», остается открытым вопрос: на какие именно «гигиенические нормативы» следует ориентироваться при установлении «гигиенических нормативов условий труда»: «гигиенический норматив безвредности (безопасности)» (вариант 1) или «гигиенический норматив недопустимости» (вариант 2)?

На самом деле, Руководство Р 2.2.2006-05 эти два вида «гигиенических нормативов» и не разделяет. Более того, и в государственной системе гигиенического нормирования эти нормативы также явно не разделены. Единственный формальный критерий, по которому это нормативы можно разделить – соответствие документа, содержащего конкретный норматив, требованиям Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ (ст.39), а также Указа Президента РФ от 23.05.1996 № 763 и постановления Правительства РФ от 13.08.1997 № 1009, определяющих порядок введения в действие нормативных правовых актов.

Проект Федерального закона «О специальной оценке условий труда» также вносит лепту в гигиеническое нормирование, предлагая свое определение: «гигиенические нормативы условий труда – **утвержденные уполномоченным** федеральным органом исполнительной власти предельные значения показателей факторов производственной среды и трудового процесса, воздействие которых на организм работника при **ежедневной** (кроме выходных дней) работе в течение **8 часов**, но не более **40 часов** в неделю, в течение **всего рабочего стажа** не вызывает заболеваний или отклонений в состоянии здоровья работника, выявляемых с использованием современных методов диагностики».

Следует обратить внимание на следующее словосочетание: «утвержденные уполномоченным федеральным органом исполнительной». Каким именно «органом» и «кем уполномоченным»? Обычно, в таких местах применяется длинный бюрократический штамп «федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере...(?)».

Но из данной формулировки можно сделать предположение, что «федеральному органу исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, ... санитарно-эпидемиологического благополучия населения...» (Минздраву России) в этом «специальном» гигиеническом нормировании роль и место не предусматривается...

Есть основания для подозрений, что «гигиеническое нормирование» в сфере труда будет осуществляться Минтрудом России и это нормирование будет независимым от санитарно-эпидемиологического законодательства, от Минздрава России и Роспотребнадзора. Очевидно, всю полноту ответственности за научную доказанность и приемлемые социально-экономические последствия установления этих нормативов в течение 8 часов в день, 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа также примет на себя Минтруд России, как наиболее компетентный в области гигиенического нормирования орган власти.

Поскольку в тексте определения зачем-то упомянуты «современные методы диагностики», значит должно быть и определение «диагностики» и способ,

которым можно отличить «современные методы диагностики» от «устаревших». На самом деле, это замечание приведено с целью обратить внимание на недопустимость разработки новых федеральных законов и иных нормативных правовых актов методом «копирования и вставки» из других нормативных документов авторами, даже поверхностно не знакомыми с предметной областью, подлежащей регулированию.

Недобрые предчувствия вызывает также малозаметное слово «утвержденные»... Вероятно, среди авторов законопроекта уже существует опасение, что пройти регистрацию в Минюсте России эти «гигиенические нормативы условий труда», возможно (скорее всего), не смогут, статус нормативного правового акта не получат, а об успешном выполнении поручения Президента России надо будет **доложить** в срок. В этом случае, сгодится и сырой нормативный документ.

Однако без присвоения этим нормативам статуса нормативного правового акта полностью утрачивается смысл «специальной оценки условий труда» в целях государственного регулирования.

Несмотря на то, что в последние 2-3 года в сфере «охраны труда» понимание сущности «нормативного правового акта» и его отличие от «официального документа» все более распространяется, однако, до сих пор значительная часть специалистов в этой сфере убеждена, что «государственные стандарты безопасности труда» являются обязательными, а их несоблюдение преследуется по закону. В связи с этим реальным состоянием правового сознания в сфере «охраны труда» признано необходимым дать краткое пояснение точки зрения АНО «ИБТ» на правовое регулирование в сфере труда.

Государственная регистрация нормативных актов министерств и ведомств РФ, затрагивающих права и законные интересы граждан или носящих межведомственный характер, впервые введена с 15 мая 1992 года Постановлением Правительства РФ от 08.05.1992 №305 «О государственной регистрации ведомственных нормативных актов». В почти неизменном виде система введения в действие правовых норм, формируемых органами исполнительной власти, существует с 1996 года (Указ Президента РФ от 23.05.1996 № 763 (ред. от 17.11.2011) «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти»).

В настоящее время нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий, как не вступившие в силу, и не могут служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний. На указанные акты нельзя ссылаться при разрешении споров (п.10. Указа Президента РФ от 23.05.1996 № 763).

Следовательно, во всем, что касается государственных предписаний, которые какая-либо из сторон государственно-общественных отношений считает «общеобязательными», следует, в первую очередь, выяснить: является ли содержащий эти предписания документ «нормативным **правовым** актом», вступившим в законную силу? Точно так же, термины, которые применяются в качестве гипотез (условий применения) правовых норм также должны быть либо

однозначно и однообразно понятны всем адресатам нормы, либо должны быть определены в нормативных **правовых** актах. Это утверждение справедливо, даже, если Федеральный закон упоминает только о некотором «утверждении» документа, ничего не говоря ни о правовом статусе, ни о государственной регистрации, ни об официальном опубликовании.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия» указано: «6. Обратить внимание судов на то, что в силу ч. 3 ст. 15 Конституции РФ не могут применяться законы, а также любые иные **нормативные правовые акты**, затрагивающие права, свободы, обязанности человека и гражданина, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения. В соответствии с указанным конституционным положением суд не вправе основывать свое решение на **неопубликованных нормативных актах**, затрагивающих права, свободы, обязанности человека и гражданина».

К сожалению, это совершенно справедливое требование Пленума Верховного Суда не воспрепятствовало тому же Верховному Суду РФ в своем Решении от 14.01.2013 № АКПИ12-1570 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующими пункта 1 постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, пунктов 1 и 4 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 №273/П-20» **сослаться** на «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (*упоминавшееся ранее Руководство 2.2.2006-05*, прим. АНО «ИБТ»), утвержденное Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека 29 июля 2005 г.».

Напомним, что указанное Руководство является «неопубликованным нормативным актом» или, иными словами, «нормативным документом добровольного применения», а не «нормативным правовым актом, содержащим общеобязательные предписания», т.к. не проходило ни процедуры государственной регистрации, ни официального опубликования.

Посему, вообще говоря, на него не следовало бы «ссылаться при разрешении спора»...

Таким образом, точка зрения автора и АНО «ИБТ» на проблему «вредных условий труда» является однозначной:

- в настоящее время в России **в правовом**, общеобязательном смысле этого выражения, **«вредных условий труда» нет**, несмотря на обильную правотворческую пену, вызываемую многократным употреблением этого термина и на очевидное существование значительного числа рабочих мест с действительно «неблагоприятными, проблемными, нервными, неприличными, недостойными,...» и др. «нехорошими» условиями труда и работами;

- правовые нормы, включающие в качестве гипотезы ссылку на наличие «вредных условий труда», являются ничтожными (напомним, только в Трудовом кодексе РФ, по меньшей мере, 26 таких норм). На несуществующие условия ссылается также и постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870. Аналогами несуществующих правовых гипотез подобных «вредным условиям

труда» также могли бы быть, например, следующие: «для работников старше 200 лет» или «при условии занятости более 25 часов в сутки»;

- попытка определить «вредные условия труда» (под другим названием или вообще оставить без названия («по понятиям»)) и установить порядок их выявления и подтверждения с целью последующей классификации в качестве «условно допустимых» неминуемо вступит в противоречия с самим Трудовым кодексом РФ, санитарно-эпидемиологическим законодательством, Конституцией России, нормами международного права;

- попытка решить проблемы досрочного пенсионного обеспечения по пп. пп. 1...18 п.1, ст.27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» на основании подтверждения и классификации «вредных (тяжелых) условий труда» (включая в эти понятия и «особые» условия труда) в рамках Федерального закона «О специальной оценке условий труда» обречена на неудачу по тем же, ранее перечисленным, причинам – «разруха берет свое начало в головах», т.е. в понятиях, в терминологии.

Определение термина «вредные условия труда» это не рабочий момент разработки Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Это самая главная и, можно сказать, краеугольная проблема национальной охраны труда в ее нынешнем состоянии.

Судя по официально опубликованному для обсуждения варианту проекта Федерального закона «О специальной оценке условий труда» разработчики пытаются незаметно обойти этот крайне важный момент умолчанием, скрыть под беспорядочным нагромождением разнообразных похожих терминов.

2. О «вредных условиях труда» в бывшем СССР

Следует признать, что проблема «вредных условий труда» берет свое начало в бывшем СССР. Однако, также следует заметить, что в СССР термины «вредные (опасные, тяжелые, особо вредные, особо опасные, особо тяжелые) условия труда (работы)» не несли совершенно никакого определенного содержания. Эти термины использовались для обозначения заранее выделенных категорий работников с одинаковыми наборами «социальных пакетов» в качестве идентификаторов («ярлыков»).

В СССР существовал довольно значительный контингент работников, которые имели определенные «льготы», «гарантии» и «компенсации» («социальные пакеты»), включая право на досрочное пенсионное обеспечение. Условиями получения этих «пакетов» являлась занятость на работах с *характером* и условиями труда, явно отличавшимися от большинства профессий. Эти *виды производств и работ* (но не *условия труда на рабочих местах!*) идентифицировались на основе комплексного анализа *рабочих мест*, а также исходя из социальной значимости отдельных профессий и видов деятельности.

Относительно упомянутого ранее термина «*рабочее место*» следует уточнить, что в СССР понятие «рабочее место» включало такие элементы как: технические средства, трудовая деятельность, работа (рабочая операция), исполнитель (группа исполнителей) (по ГОСТ 19605-74. Организация труда. Основные понятия. Термины и определения). Действующий Трудовой кодекс РФ термином «рабочее место» определяет только «*места*», где работник «*бывает*» по заданию работодателя.

Возможно, исходя из этого определения, в тех нормах Трудового кодекса РФ, где появляются слова «работа» и «труд», к ним сразу же автоматически добавляются слова «вредные», «тяжелые», «опасные», «неблагоприятные». Поэтому, например, грузчику заработная плата полагается по профессии (за «рабочее место», за выход на работу, за те места, где он вынужден бывать по заданию работодателя). А за каждый наклон (более 30° !?), подъем, удержание и перемещение ему полагается доплата за «вредность» или, возможно, «тяжесть» труда.

Термины: «на тяжелых (особо тяжелых) работах», «работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными), тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда» не имели (и сейчас не имеют) никакого конкретного, содержательного смысла. Это просто идиомы (здесь, *идиома* - устойчивый оборот речи, значение которого не определяется значением входящих в его состав слов). В этих словосочетаниях не стоит искать какой-либо смысл, какие-либо «вредности», «опасности» или «тяжести». Акцент в этих идиомах – на слове «работы», а не «условия».

Попытки определить идиомы через поиск смысла входящих в них слов иногда приводят к необычным или, даже курьезным, результатам.

Например, в одном из рабочих проектов ныне действующего Порядка АРМ была предпринята попытка дать определение «особых» условий труда: «К **особым** относятся условия труда, связанные с постоянным повышенным риском <*> для жизни и здоровья работников.. <*>Повышенный риск – это риск, определяемый вероятностью того, что «несчастный случай, **не исключаящий смертельный исход**, скорее всего, произойдет или **почти обязательно произойдет**» и связанной с **невозможностью работника самостоятельно уклониться от риска** на рабочем месте». Чем не характеристика «особых условий труда» камикадзе?

В приказе Минздравсоцразвития России от №175н от 22 марта 2010 г. (отозван с регистрации в Минюсте России) приводилось определение **тяжелых работ**: «работы (рабочие места), при выполнении которых (на которых) на работника воздействуют только (?) **факторы тяжести труда**, уровни которых превышают предельно допустимые значения, установленные действующим (!) законодательством (далее – **тяжелые работы**)».

В Положении о порядке проведения АРМ (утв. постановлением Минтруда России от 14.03.1997 №12) было приведено «научное» определение «тяжелых работ»: «Тяжелые работы - работы, отражающие преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма, выполнение которых связано с вовлечением более чем 2/3 мышечной массы человека». Возможно, это определение и приемлемо с научной, медицинской точки зрения. Но его практическая реализация в конкретных условиях рабочего места вызвала бы определенные затруднения при непосредственном *взвешивании* одной только *мышечной массы* тела без остальных его составляющих. В представлении сразу же возникают сцены из фильмов К. Тарантино...

Новые термины в нормативные правовые акты вообще не следует вводить без их тщательного, всестороннего обсуждения и научного обоснования. При серьезном, профессиональном подходе к законотворчеству новый термин и его определение - результат тщательной, высококвалифицированной научной работы. Термин совместно с определением должен предельно точно определять именуемую им сущность. Конечно, если эта сущность (*понятие*) вообще существует. В связи с этим при концепту-

альном проектировании применяется принцип, известный под названием «брита Оккама» - «Не множить сущности без надобности».

Поэтому в СССР и не пытались дать определения или установить критерии «тяжелых работ», «тяжелых условий труда», «особо тяжелых условий труда» или «особо вредных условий труда». Определение «вредных условий труда» ввели только в самом конце существования СССР – полулегальное, неоднозначное и противоречивое. Ошибочность этого определения, его «вредность» для государственного управления оценить уже не успели...

Таким образом, в СССР классификация профессий, работ, производств по видам и размерам «социальных пакетов» (по «Спискам...» и «Перечням...») производилась не на основе результатов случайных замеров (причем, 1 раз за пятилетку) и субъективных оценок. Эта классификация проводилась на основе комплексного двустороннего (Совмин СССР и ВЦСПС) социально-экономического анализа структуры занятости, особенностей производства, статистических показателей заболеваемости, объективного содержания и характера работ, планов развития и реконструкции. Возможно, в некоторых случаях учитывались и измеримые показатели характерных заранее известных (проектных) условий труда. И только потом соответствующим контингентам работников присваивались условные обозначения (ярлыки) «социальных пакетов» - для «занятых на тяжелых работах», для «занятых на работах с вредными и опасными условиями труда» и др.

Иначе, как можно было быть уверенным, что в **любом** случае, во **всех** организациях, при использовании **любого** оборудования, **любой** тары и **любых** технологий выполнения работ, при разгрузке (погрузке) **определенных** грузов условия труда **в обязательном порядке будут «вредными»** без каких-либо подтверждений в виде измерений и оценок (см., например, постановление Госкомтруда СССР № 460, Секретариата ВЦСПС № 26-60 от 03.11.1986, которым утвержден «Перечень грузов, погрузка и разгрузка которых оплачивается по повышенным тарифным ставкам в связи с **вредными** условиями труда»).

Также интересно было бы узнать: какими конкретными отличиями в условиях труда (а именно, какими объективно оцененными «вредностями» и «тяжестями» и на каком объективном основании) обусловлена принадлежность к различным Спискам (соответственно, №1 и №2) работников следующих профессий: *агломератчики* (1020100а-10041) и *аспираторщики* (2030000а-11136), *бункеровщики, занятые на выдаче горячего агломерата и окатышей* (1020100а-11289) и *выгрузчики на отвалах* (2030000а-11543), *дозировщики, занятые на завалке в дробильных отделениях* (1020100а-11858) и *бункеровщики* (2030000а-11289), *грохотовщики-шуровщики* (1020100а-11766) и просто – *грохотовщики* (2030000а-11765)? Несмотря на то, что характерные отличия в условиях и характере их труда, несомненно, были, но сопоставлением их условий труда по «граммам», «децибелам», «люксам» или «градусам Цельсия» никто конкретно не занимался.

Нельзя сказать, что такой «экспертный», двусторонний подход к классификации работ и условий труда на вредные, опасные, тяжелые, **особо** вредные (опасные, тяжелые) был безупречным.

В качестве примера сомнительного, с позиций сегодняшнего дня, отношения отдельных контингентов работников к категории «вредников» можно привести Приложение 2 к Приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579. Это Приложение содержит «Перечень работ с **неблагоприятными**

условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим *с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда*». В числе упомянутых в этом Перечне «Видов работ с **тяжелыми и вредными условиями труда** (одновременно, прим. АНО «ИБТ»), на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов» находим: «**1.164. Работа за дисплеями ЭВМ**» (?)

Как видно из приведенного примера, в СССР не особенно задумывались о содержании терминов, которые служили простым идентификатором для заранее отобранной категории работников. Напомним, что эти категории формировались по широкому полю критериев, учитывали множество факторов, включая социальные и психологические, а не только измеренные и оцененные «условия труда». Поскольку управление всем народным хозяйством в СССР было не правовым, а административным, то несовершенство терминологии большой проблемы не составляло. Все нестыковки решались «в рабочем порядке».

Как известно, классифицировать «вредные условия труда» по **кратности превышения предельно (!) допустимых** уровней и концентраций в СССР догадались только в 1986 году, за 5 лет до распада страны.

Нельзя утверждать, что именно введение классификации «вредных условий труда» по степени (кратности) нарушения гигиенических нормативов ускорило распад СССР. Однако, совершенно очевидно, что одной из причин этого события стало разрушение жесткой системы государственного управления, проявившееся, в том числе, и в сфере гигиены труда: когда один нормативный документ категорически запрещает, другой – «как бы» разрешает, а третий – напоминает, о том, что ответственность за нарушения всё-таки остается:

1) о **принципиальной недопустимости** работы во «вредных условиях труда» однозначно сказано в ГОСТ 12.1.005-88 «Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» (несоблюдение стандартов в СССР преследовалось по закону):

«3.1. Содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны **не должно превышать предельно допустимых концентраций** (ПДК), используемых при проектировании производственных зданий, технологических процессов, оборудования, вентиляции, для контроля за качеством производственной среды и профилактики неблагоприятного воздействия на здоровье работающих.

3.2. Содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны подлежит систематическому контролю для **предупреждения возможности превышения предельно допустимых концентраций** - максимально разовых рабочей зоны (ПДК_мр.рз) и среднесменных рабочей зоны (ПДК_сс.рз)».

2) «Гигиеническая классификация труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» (утв. зам. Главного государственного санитарного врача СССР 12 августа 1986 г. № 4137-86) **условно допускала случайное нарушение санитарных норм и правил** (превышение ПДК и ПДУ):

«III класс - вредные и опасные условия и характер труда, при которых **вследствие нарушения санитарных норм** и правил **возможно воздействие** опасных и вредных факторов производственной среды в значениях, **превышающих гигиенические нормативы**, и психофизиологических факторов трудовой деятельности, вызывающих функциональные изменения организма, которые

могут привести к стойкому снижению работоспособности и/или нарушению здоровья работающих».

3) Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. №387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» **разрешает** превышения ПДУ и ПДК и, на этой основе классифицирует доплаты с учетом степени нарушения гигиенических нормативов (уже не упоминая о **случайном** характере возможных нарушений), **но** тут же напоминает: «1.3. ...Превышение ПДК и ПДУ на рабочих местах считается нарушением норм и правил по охране труда, что **не исключает** возможности использования техническими инспекторами труда профсоюзов представленных им **прав...**».

Могло ли долго существовать государство с таким стилем государственного управления? Нечто подобное наблюдается и сейчас, когда один федеральный орган исполнительной власти вводит свои правовые нормы в области гигиенического нормирования, а другой – претендует на право вводить свои в своих собственных, в лучшем случае – узковедомственных, интересах...

Между **легализацией** классификации **недопустимых условий** труда и распадом СССР действительно есть связь – через разрушение жесткой системы государственного управления и замены ее размытой (нечеткой), через утрату цели управления. К этому рубежу подошло и трудовое законодательство современной России...

Безусловно, подход, применявшийся в СССР, в современной России неприменим. Не потому, что «списочный подход» плох, а АРМ безупречна.

Это невозможно по той же причине, по которой в современных условиях невозможно и «государственное управление охраной труда» (в смысле ответственности государства за «сохранение жизни и здоровья» каждого рыбака и оленевода) или «специальное» управление «профессиональными рисками» на всех рабочих местах национальной экономики, осуществляемое из «специального» министерского кабинета по «специальной» программе.

Эта причина – многоукладность экономики, распределение предпринимательского риска по хозяйствующим субъектам и, как следствие, не административное **управление** социально-экономическими процессами, а их правовое **регулирование**.

3. «Вредные условия труда» и аттестация рабочих мест по условиям труда

В последние годы активно муссируется идея, что только аттестация рабочих мест по условиям труда (АРМ) является единственным инструментом, способным дать точный ответ о наличии или отсутствии на конкретном рабочем месте (у конкретного работника) «вредных условий труда».

Автор, обладающий личным многолетним (более 10 лет) опытом проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, ответственно утверждает, что аттестация рабочих мест по условиям труда (АРМ), как правило, не давала, не дает и при существующей нормативно-методической базе не может дать результаты, пригодные для **объективной и бесспорной** оценки условий труда.

Фундаментальными причинами случайного и субъективного характера результатов измерений и оценок производственных факторов в ходе АРМ являются:

1) нестабильность производственного процесса на подавляющем большинстве рабочих мест и обусловленная этим нестабильность основных производственных факторов (многостаночные цеха советских ткацких фабрик, со стабильным характером работы, с которых, вероятно, срисовывалась действующая схема АРМ, не являются сегодня типичными производствами);

2) нестабильность условий труда на рабочих местах в зависимости от времени года, суток и, тем более, в течение всего (!) «рабочего стажа»;

3) преобладающее значение субъективного (экспертного) фактора при оценке времени воздействия фактора, характера выполняемой работы, а особенно, при оценке факторов тяжести и напряженности труда;

4) отсутствие унифицированных методик проведения измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса, **предназначенных именно для целей оценки условий труда** и/или установления «вредных условий труда», что не позволяет получить бесспорные результаты измерений и оценок;

5) неудовлетворительное качество действующего Порядка АРМ как нормативного документа, содержащего неоднозначные положения, невыполнимые требования, внутренние противоречия и противоречия с иными действующими правовыми нормами, что не позволяет провести АРМ безусловно «правильно», т.е. в соответствии с Порядком АРМ;

6) проведение АРМ на одном рабочем месте с периодичностью 1 раз в 5 лет.

Процедура АРМ в ее нынешнем качественном состоянии пригодна исключительно для предоставления справочной информации для планирования мероприятий по улучшению условий труда и дифференциации вознаграждения за труд в зависимости от затрат труда (с учетом условий труда) на добровольной, согласительной основе (в локальных актах организаций). Возможно также выявление в ходе АРМ нарушений государственных нормативных требований охраны труда, которых, вообще говоря, быть не должно. Во всяком случае, работу в условиях «постоянного нарушения государственных нормативных требований охраны труда» вряд ли можно считать «характерной».

Пересмотр концепции АРМ, приведение этой процедуры в соответствие законодательным целям (даже без внесения изменений в Трудовой кодекс РФ) это реально решаемая задача. Однако, смешивание задач АРМ и специальной оценки условий труда для решения проблемы досрочных пенсий – это, по мнению АНО «ИБТ», путь глубоко ошибочный. В результате будет окончательно загублена и такая «привычная» процедура как АРМ и пенсионная проблема решена не будет.

Однако, на совершенно безосновательной, ложной **гипотезе объективности и бесспорности результатов нынешней АРМ** выстраивается и планируемая реформа пенсионного законодательства в отношении работников, занятых в «нехороших» условиях труда.

Все перечисленные проблемы АРМ без анализа и решения в полном составе переносятся и в планируемую процедуру «специальной оценки условий труда».

На сегодняшний день проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, как обязательного мероприятия «охраны труда», предусмотрено Трудовым кодексом РФ. Обязанность по «обеспечению» (финансовому и организационно-техническому) проведения АРМ возложена (ст.212 Трудового кодекса РФ) на работодателя (хозяйствующий субъект).

Законодатель установил следующие **две (!)** цели аттестации рабочих мест по условиям труда (ст.209 Трудового кодекса РФ):

цель 1 - **выявление вредных и (или) опасных производственных факторов** (т.е., в современной терминологии, - «выявление и идентификация опасностей» для информирования работников, последующей оценки рисков и разработки мер управления рисками);

цель 2 - **приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда** (иными словами, «выявление и устранение (немедленное) нарушений государственных нормативных требований охраны труда»). В целом, требование понятное и выполнимое. Но, вообще говоря, **«соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда»** должно поддерживаться всегда, а не 1 день в 5-летку, как это предусмотрено процедурой АРМ.

Установление «вредных условий труда» законодательными целями аттестации рабочих мест не предусмотрено!

Но и это еще не все.

Практически все специалисты, занятые проведением аттестации рабочих мест, представители работодателей и работников в аттестационных комиссиях и даже официальные должностные лица федеральных органов власти уверены – в ходе аттестации рабочих мест устанавливаются «вредные условия труда», с которыми связаны вполне определенные «гарантии» и «компенсации».

Однако, внимательный, беспристрастный анализ содержания Порядка аттестации рабочих мест (приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 №342н) дает совершенно неожиданный результат: действующий Порядок аттестации рабочих мест по условиям труда действительно **не выходит за рамки законодательных целей** аттестации рабочих мест, предписанных ст.209 Трудового кодекса РФ, и не предусматривает установление «вредных условий труда»!

В ходе аттестации рабочих мест (в соответствии с действующим Порядком) правовой факт наличия (отсутствия) на рабочем месте «вредных условий труда» не устанавливается! Действующий Порядок АРМ этой процедуры и записи о соответствующем выводе просто не предусматривает.

О том, что в ходе аттестации рабочих мест «некоторым образом» ранее **устанавливались** «вредные (опасные) условия труда» **специалисты** в этой сфере неожиданно для себя узнали только с выходом приказа Минтруда России от 12.12.2012 №590н. Этот приказ «уточнил» условия проведения повторной аттестации (п.8) в следующей формулировке: « а) на рабочих местах, указанных в пункте 4 Порядка, где *по результатам предыдущей аттестации установлены вредные и (или) опасные условия труда ...*» .

Вывод, что в ходе предыдущей аттестации рабочих мест устанавливались «вредные и (или) опасные условия труда» - результат заблуждения разработчи-

ков приказа или попытка выдать желаемое за действительное. На самом деле: ни приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 №342н, ни приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №569 не содержат положений, на основании которых можно было бы сделать вывод, что в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливаются (устанавливались) именно **«вредные (опасные) условия труда»**. Оба документа тщательно обходят эту прямую формулировку так же как и явный вывод о наличии на рабочем месте «безопасных условий труда», который позволил бы отменить ранее назначенные «компенсации».

Не будем здесь приводить доказательство, доверив читателю самому **внимательно!** и **беспристрастно!** Прочитать действующий Порядок проведения АРМ, а заодно и действовавший ранее (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №569).

Безусловно, в тексте обоих Порядков проведения аттестации рабочих мест словосочетание «вредные (опасные) условия труда» встречается неоднократно, но (!) как заранее (до проведения аттестации) известная или предполагаемая, или возникающая из ниоткуда данность. Совместно со словами «вредный» и «опасный» в Порядке АРМ применяются и другие идиомы: «тяжелые работы» и «особые условия труда», которые в ходе АРМ точно не выявляются.

Тогда, по каким результатам оценок аттестационные комиссии делают вывод о необходимости назначения различных «компенсаций» работникам, занятым в их организации во «вредных», в «особых» условиях труда или на «тяжелых работах»? По тем же, по которым отбираются и «вредные факторы», подлежащие измерению и оценке, т.е. - по устоявшимся, всем привычным «понятиям».

Только постановление Минтруда России от 14.03.1997 №12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда» содержало соответствующее положение: «3.4.6. В случаях, когда на рабочем месте фактические значения опасных и вредных производственных факторов превышают *существующие (?) нормы* или требования по травмобезопасности (?) и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты (?) не соответствуют *существующим (?) нормам*, условия труда на таком рабочем месте относятся к вредным и (или) опасным».

Противоречивость этого определения (при внимательном прочтении) очевидна, но указанное постановление Минтруда России не комментируется, т.к. даже в своё время оно не являлось нормативным правовым актом (по заключению Минюста России от 28 апреля 1997г. № 07-02-541-97 в государственной регистрации не нуждается), т.е. носило рекомендательный характер. К настоящему времени «Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (утвержденное указанным постановлением) утратило силу даже как нормативный документ (приказ Минздравсоцразвития России от 27 августа 2008 г. № 454н). Также истек и 5-летний срок действия материалов АРМ, оформленных в соответствии с этим Положением.

Таким образом, в настоящее время в России нет ни одного рабочего места с «вредными условиями труда», установленными в результате аттестации рабочих мест по условиям труда в полном соответствии с нормативными правовыми актами.

Чем же тогда занимаются аттестующая организация и аттестационная комиссия в ходе аттестации рабочих мест, если в итоге:

- *вредные производственные факторы* выявляются только в отношении крайне незначительной части факторов, подлежащих измерению и оценке. При том, что однозначная процедура обоснования необходимого и достаточного состава нескольких оцениваемых факторов из нескольких тысяч потенциально имеющихся на рабочем месте Порядком АРМ не предусмотрена;
- *опасные производственные факторы* не выявляются (за исключением выявления нарушений государственных нормативных требований охраны труда, установленных нормативными правовыми актами, но без идентификации опасностей, связанных с этими нарушениями);
- «*вредные условия труда*» и «*безопасные условия труда*» явным образом не устанавливаются?

В соответствии с действующим Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда аттестующая организация только проводит измерения случайно («по понятиям») отобранных «вредных производственных факторов», произвольно (без унифицированных методик) оценивает их на соответствие гигиеническим нормативам (без учета их правового статуса) и классифицирует условия труда в соответствии с некоторой, заранее неизвестной классификацией. И еще: аттестующая организация оказывает работодателю помощь в выполнении *государственного* долга, возможности для самостоятельного исполнения которого работодатель *лишен ...*

Это и есть нынешняя АРМ, которая по мнению АНО «ИБТ», действительно нуждается в реформировании, в возвращении из нелегитимного в правовое поле, но только не в связи с решением пенсионных проблем. «Охрана труда» - это предотвращение ущербов, а досрочные пенсии – это «компенсация» недоработок «охраны труда».

Выводы:

1. Процедура АРМ, предусмотренная приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 №342н (с изменениями, введенными приказом Минтруда России от 12.12.2012 №590н), не содержит требований и процедур установления «вредных условий труда» и «безопасных условий труда». В соответствии с текстом Порядка АРМ «вредные (опасные) условия труда, тяжелые работы», как и во времена СССР, предполагаются известными заранее, до проведения аттестации рабочих мест.

2. Действующая процедура АРМ с 2007 года находится в явном противоречии с действующей правовой системой Российской Федерации, не подкреплена ссылочными нормативными правовыми актами и методическими документами и ввиду неопределенности результатов оценки является неиссякаемым источником социальных конфликтов на предприятиях. Опыт работы специалистов АНО «ИБТ» в составе аттестационных комиссий организаций убедительно свидетельствует о том, что проблемы, создаваемые проведением АРМ, при **ответственном, профессиональном** подходе являются в принципе не разрешимыми. Спокойно себя чувствуют только те организации (и аттестующие, и заказчики АРМ), которые не открывали, и не изучали текста Порядка АРМ, довольствуясь устным «официальным разъяснением».

Однако, в тексте проекта Федерального закона «О специальной оценке условий труда» наглядно просматриваются все те же неоднозначные формулировки, логические противоречия и правовые ошибки действующего Порядка АРМ, многократно усиленные множественными сомнительными нововведениями.

4. Возможные варианты толкования термина «вредные условия труда» на основе действующего законодательства

В каком бы виде, или с какой бы позиции не рассматривалось понятие «вредные условия труда», не удастся обойти базовый термин оценки условий труда – «гигиенический норматив» в различных его словоформах, в условных «понятиях» и в вариациях «от лукавого».

Анализ приведенных в разделе 1 настоящего отчета определений Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ показывает, что в России, как и в других цивилизованных странах, фактически (хоть и неявным образом) принято деление всей шкалы уровней факторов окружающей среды на три класса:

«безвредный, безопасный» класс, который ограничен **научно** доказанными «гигиеническими нормативами», соблюдение которых **гарантирует** сохранение здоровья для всех лиц, исключая лиц с особой чувствительностью (например, аллергия) к отдельным факторам. Применительно к рабочим местам безопасный (безвредный) уровень соответствует **оптимальным** (по нынешней классификации) условиям труда;

«вредный (опасный)» (**недопустимый!**) класс характеризуется выходом за правовое поле, нарушением «санитарно-эпидемиологических требований», установленных «**государственными** санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами» (нормативными правовыми актами), превышением ПДК или ПДУ (**предельно допустимых** концентраций или уровней) и содержит доказанную угрозу жизни или здоровью человека, угрозу возникновения и распространения заболеваний;

«допустимый» (условно безопасный) класс, занимающий среднее (промежуточное) положение между **доказанным** «безвредным (безопасным)» уровнем фактора и **доказанным** «вредным (опасным)» уровнем. Границей между «допустимым» и «вредным» классами является ПДУ – предельно «допустимый» уровень фактора. «Допустимый класс» занимает 90-95% всего жизненного пространства современного человека (в т.ч. и среднестатистического работника). Допустимые уровни факторов являются **характерными** и для обычной жизни, и для подавляющего большинства рабочих мест. Отклонения факторов рабочей среды и трудового процесса от допустимых условий в область «вредных условий труда», конечно, полностью исключить невозможно. Наверное, следует допустить возможность случайного, нерегулярного, кратковременного «нарушения санитарных правил» как на работе, так и в быту, на отдыхе. Первое, с чего начинается жизнь гражданин России - с нарушения гигиенических нормативов по шуму в учреждениях здравоохранения.

Работники организаций должны быть о таких ситуациях информированы и знать, как действовать в этих случаях, чтобы избежать «вредного» воздействия на свой организм или его минимизировать.

Очевидно, что в правовом государстве все законы и нормативные правовые акты должны выполняться всеми лицами, всегда и безусловно. Поэтому, наличие «вредных условий труда», при которых постоянно (регулярно, предна-

меренно) не соблюдаются **«государственные санитарно-эпидемиологические требования»**, должно быть исключено, а возможные нарушения этого общего правила должны рассматриваться именно как допустимые, случайные, непредумышленные, кратковременные нарушения санитарных правил.

Именно в таком контексте рассматривались «вредные условия труда» и в СССР: «вредные и опасные условия труда - это условия и характер труда, при которых, вследствие **нарушения** санитарных норм и правил, **возможно** воздействие опасных и вредных факторов производственной среды в значениях, превышающих гигиенические нормативы, ...» (Гигиеническая классификация условий труда, утв. Минздравом СССР 12 августа 1986 г. № 4137-86).

Таким образом, «характерные» для работы (производства, профессии) «вредные условия труда» должны быть законодательно признаны недопустимыми. Если «вредные условия труда» случайно выявятся в процессе непрерывного внутреннего мониторинга, они подлежат немедленному устранению (чтобы избежать санкций), а если будут установлены в процессе государственного контроля – безусловному применению санкций.

Также недопустимыми должны быть признаны и какие-либо ссылки на «льготы» и «компенсации», обусловленные работой во «вредных условиях труда». Если курение в общественных местах запрещено, то какие могут быть **компенсации** за **необходимость** курения в общественных местах? Что касается «опасных» условий труда, то их увязывание с длительным многократным нарушением гигиенических нормативов (в десятки раз!) вообще преступно.

Проект Федерального закона «О специальной оценке условий труда» дает следующее **бесчеловечное** определение «опасных условий труда»: «опасные условия труда (4 класс) – условия труда, характеризующиеся (!!!) наличием факторов производственной среды и трудового процесса, уровни которых способны в течение рабочего дня (рабочей смены) (или их частей) (!!!) создать угрозу для жизни работника, а последствия из воздействия обеспечивают высокий риск развития острых профессиональных поражений (!!!)».

Комментировать **это** не обязательно, достаточно просто **это** внимательно прочитать, чтобы не доверять компетентности авторов законопроекта от первой до последней строчки. При этом надо помнить, что за **постоянную** работу в «опасных» условиях труда работнику гарантируется (если доживет) досрочный выход на пенсию...

Правда, действующий Порядок аттестации рабочих мест гласит, что если на рабочем месте выявлены «опасные» условия труда, то должны быть **«незамедлительно»** проведены мероприятия, снижающие класс условий труда ... до «вредного».

«Незамедлительно» это, конечно, хорошо. Но не забудем, что аттестация рабочих мест проводится 1 раз в 5 лет. Значит работник до этого (возможно) работал в этих (опасных!) условиях целых 5 лет! И каждый день он подвергал свою жизнь угрозе, рисковал получить острое профессиональное поражение или вообще не вернуться домой с работы!

С другой стороны, если, «опасные» условия труда начинаются, например, с 10-кратного превышения ПДК, а при аттестации рабочего места выявлено превышение ПДК в 11 раз (класс «опасный!»), то можно снизить концентрацию вредного вещества на 10% (до превышения ПДК в 9,9 раза) и... продолжать эксплуатировать рабочее место при «вредных» (теперь уже «условно допустимых») условиях труда. В отношении самого работника, при этом, можно проявить «гу-

манизм» и бесплатно поить его молоком («за вредность») или, вместо молока выдать денежную компенсацию для приобретения самим работником более любимого им напитка.

Это и есть реальная **забота о здоровье работника** в нынешней охране труда!

Выражение «опасные условия труда» при вдумчивом, а не «всуе» произнесении вызывает внутренний протест – труд не должен и не может быть опасным! **Служба** – может быть «и опасна, и трудна...», на рабочем месте **могут быть «опасности»** (и всегда есть), а сам **труд может быть только безопасным!**

«Безопасный труд» может осуществляться даже в условиях повышенной опасности, оставаясь при этом «безопасным». В терминологии Концепции приемлемого риска «безопасные условия труда – условия труда, при которых отсутствует недопустимый риск для жизни и здоровья работника». Труд в таких условиях и является безопасным. Повышенные уровни опасностей (повышенные риски) просто компенсируются дополнительными или более действенными (иногда говорят – *эффективными*) мерами защиты таким образом, чтобы уровень фактического риска не превышал допустимого (приемлемого) уровня.

Даже в условиях аварийной ситуации должны быть предусмотрены все меры, исключаящие **«повышенную»** опасность (недопустимый риск) для жизни и здоровья работника, профессиональная деятельность которого связана именно... с повышенным риском. Но и в этом случае, труд также должен быть «безопасным», т.е. не превышать уровень допустимого для данной профессии риска.

Однако, для реализации Концепции приемлемого риска в «охране труда» необходимо изменить главный принцип гигиенического нормирования – нормировать не уровень **присутствия** фактора в среде, а уровень **воздействия** фактора на организм с учетом защитных мер. Это и будет практическим воплощением Концепции приемлемого риска в гигиеническом нормировании.

С позиций Концепции приемлемого риска, работа пожарного (при тушении пожара), горноспасателя (при спасении работников из аварийной шахты), космонавта (при устранении поломки или аварии в открытом космосе), водолаза при работе на глубине в несколько сотен метров, каскадера, отработывающего новый трюк, ученого-исследователя штаммов опасных вирусов или опасных явлений осуществляется в «нормальных» (для данной профессии) условиях.

Повышенный риск при выполнении таких работ, конечно же, признается обеими сторонами трудовых отношений и принимается самим работником добровольно (в процессе профориентации, обучения и заключения трудового договора), а также учитывается в повышенной оплате труда или улучшенным социальном пакете. Могут также применяться дополнительные **предупреждающие** (а не **компенсирующие!**) меры: сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, усиленное питание – цель которых не допустить увеличения риска для жизни работника выше допустимого уровня вследствие физической усталости, потери внимания. Повышенные затраты труда в неоптимальных для человека условиях (например, в условиях повышенной или пониженной температуры) «компенсируются» повышенной заработной платой (повышенной платой за повышенные затраты труда, расход энергии, но не за «вредность труда»!).

В XXI веке пора бы уже прекратить эксплуатировать тему «компенсаций» за вред, нанесенный здоровью работника в результате санкционированного «охраной труда» планомерного несоблюдения санитарно-эпидемиологического

законодательства. В брошюре Субрегионального Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, выпущенной к «Международному дню охраны труда» об этом сказано достаточно откровенно:

«На ранней стадии промышленного развития за вредную и потенциально опасную работу трудящиеся получали более высокие выплаты. Таким образом работникам частично компенсировали риски и вред их здоровью. Однако в современном обществе эта система практически изжила себя и в основном больше нигде не используется, за исключением стран СНГ и некоторых стран Восточной Европы».

Концепция Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (п.2, ст.5), оставаясь приверженной принципам «охраны труда» середины XX века, продолжает тему о «полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, **компенсациях**».

Компенсации, по своему экономическому, гражданскому смыслу, по смыслу ст. 164 Трудового кодекса РФ полагаются абсолютно **всем** работникам, точно в размере **ущерба** (до копейки), после нанесения **ущерба!**

Задача современной «охраны труда» - не допустить ущерба! Как можно осуществить «переход от **реагирования** на страховые случаи «post factum» к **управлению рисками** повреждения здоровья работников», не отказавшись от главенствующей, центральной роли «компенсаций» за вред, уже! нанесенный здоровью работника?

Проведенные АНО «ИБТ» исследования терминологической проблемы «вредных условий труда» позволяют сделать вывод, что **возможны только три варианта** решения терминологической проблемы «вредных (аналогично и иных **особых**) условий труда» (в случае введения этих терминов в правовое поле):

а) «вредные условия труда» - недопустимые условия труда, при которых нарушаются гигиенические нормативы, установленные нормативными правовыми актами (санитарно-эпидемиологические требования). **Работа во вредных условиях труда ЗАПРЕЩАЕТСЯ**. Следовательно, с *вредными условиями труда* не могут быть связаны какие-либо льготы, гарантии, компенсации и другие виды *дискриминации* в сфере труда (предложение АНО «ИБТ»). Только с этой точки можно начинать отсчет «перехода от реагирования на страховые случаи «post factum» к управлению рисками повреждения здоровья работников»;

б) «вредные условия труда» - допустимые (условно безопасные) условия труда, соответствующие гигиеническим нормативам, установленным правовыми нормами. Соблюдение этих гигиенических нормативов не исключает возможности нанесения *вреда* здоровью отдельных работников. Для защиты здоровья граждан существуют предварительные при приеме на работу медицинские осмотры. Слабых здоровьем не возмущает же тот факт, что «таких не берут в космонавты»? **Работа во «вредных (т.е. обычных) условиях труда» РАЗРЕШАЕТСЯ**. Возможна добровольная, произвольная классификация «вредных условия труда» по уровню связанных с ними рисков самими хозяйствующими субъектами в своих интересах, с учетом уровней и масштабов локальных производственных рисков. При таком подходе практически на всех рабочих местах условия труда фактически являются «вредными». «Вредность» труда в этом случае обусловлена самим характером *труда* - превращение «затрат здоровья» в «деньги» с последующим восстановлением здоровья и приобретением

иных благ. Управление рисками заключается в недопущении, даже случайного, даже кратковременного, выхода за пределы ПДУ (ПДК).

Введение в **правовое** поле термина «вредные условия труда» в данном смысле представляется нецелесообразным (бессмысленным). В этом случае термин «вредность труда» можно оставить только для разговоров на кухне;

в) **оставить как есть** (вариант, предлагаемый проектом Федерального закона «О специальной оценке условий труда»), т.е. ввести в правовое поле общепринятое, «привычное» (хотя пока еще и не правовое) определение «вредных условий труда», взятое из Руководства Р 2.2.2006-05, практически в неизменном виде, со всеми его двусмысленностями и противоречиями: «**Вредные условия труда** – условия труда 3 класса, характеризующиеся наличием факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих **неблагоприятное воздействие** на организм работника, а уровни их воздействия **превышают гигиенические нормативы условий труда...**».

Это определение концептуально сводится к следующей, весьма характерной для нынешнего состояния трудового законодательства схеме:

в принципе - **запрещено**, но при выполнении некоторых формальных условий (например, наличия «индульгенции» в виде предоставления «компенсаций» работникам, оплаты повышенных тарифов в государственные внебюджетные фонды) - условно **разрешено**, при этом, применение предусмотренных законом административных санкций ... **«как бы» и не практикуется, но и «как бы» и не исключается**».

Отличная характеристика «благоприятного, предсказуемого» инвестиционного климата! Подспудно возникает непреодолимое желание как можно больше инвестировать в экономику такого надежного и предсказуемого правового государства!

Когда говорят об «инвестициях» с высоких трибун, обычно имеют в виду крупнейшие мировые компании и инвестиции «хотя бы» в миллиарды долларов. На самом деле, создание каждого (первого и следующего) рабочего места индивидуального предпринимателя это – ИНВЕСТИЦИЯ. Причем, существенно более рисковая, чем инвестиция многомиллиардная. В настоящее время, в том числе благодаря нашему трудовому законодательству, лимит законопослушных, «порядочных», доброжелательных по отношению к работникам работодателей (в смысле – «предпринимателей») в России исчерпан. В нашем «инвестиционном климате» могут выжить только «примороженные» работодатели. В связи с чем, авторам различных популистских поправок в Трудовой кодекс РФ не плохо было бы иногда вспоминать, что «Газпром», «РЖД» и «Росатом» не в состоянии трудоустроить всех граждан России.

Создание рабочих мест – это и есть суть «предпринимательства». Для России, с ее трудовым законодательством, это еще и очень рискованные инвестиции.

С точки зрения правовой системы государства, здравого смысла и одного из провозглашенных направлений государственной политики в области охраны труда – приоритета жизни и здоровья работника - единственно приемлемый, разумный вывод очевиден: и «вредные» и «опасные» условия (как термины) труда в трудовом законодательстве должны быть поставлены вне закона.

Иначе, утрачивает смысл вся система санитарно-эпидемиологического благополучия населения и охраны здоровья граждан, при которой «гигиенические нормативы», установленные нормативными **правовыми** актами, нарушать

позволено будет абсолютно всем и везде, многократно и неограниченно во времени, несмотря на доказанный недопустимый вред здоровью работника. При условии, конечно, что эти нарушения будут «компенсированы» молоком, или доплатами к заработной плате, или обещанием досрочной пенсии или, по меньшей мере, ежегодной грамотой.

Однако, опубликованный вариант проекта Федерального закона «О специальной оценке условий труда» вводит определение «вредных условий труда», опираясь на «гигиенические нормативы условий труда», которые будут просто «утверждаться» пока не установленным федеральным органом исполнительной власти.

Следует обратить внимание, что в столь тщательном и подробном обосновании необходимости законодательного признания недопустимости «вредных условий труда» (т.е. труда в условиях нарушения ПДУ или ПДК), речь шла исключительно о проблемах «вредных условий труда» и допустимости нарушения «гигиенических нормативов» только в *трудовом* законодательстве.

Что касается санитарно-эпидемиологического законодательства, то здесь никакого противоречия нет (см. гл. III, Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»):

«Статья 24. Санитарно-эпидемиологические требования к эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта

1. При эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта должны ...обеспечиваться **безопасные** для человека условия труда, ...в соответствии с **санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами** Российской Федерации.

2. Индивидуальные предприниматели и юридические лица **обязаны приостановить либо прекратить свою деятельность** или работу отдельных цехов, участков, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, транспорта, выполнение отдельных видов работ и оказание услуг в случаях, **если при осуществлении указанных деятельности, работ и услуг нарушаются санитарные правила.**

Статья 25. Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда

1. Условия труда, рабочее место и трудовой процесс **не должны оказывать вредное воздействие** на человека. Требования к обеспечению **безопасных** для человека условий труда устанавливаются **санитарными правилами** и иными **нормативными правовыми актами** Российской Федерации.

2. Индивидуальные предприниматели и юридические лица **обязаны осуществлять** санитарно-противоэпидемические (профилактические) **мероприятия по обеспечению безопасных для человека условий труда** и **выполнению требований санитарных правил и иных нормативных правовых актов** Российской Федерации к производственным процессам и технологическому оборудованию, организации рабочих мест, ...».

Предлагаемая (в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») замена термина «санитарные правила» в ст. 24 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ на термин «гигиенические нормативы условий труда», на первый взгляд мало что меняет. Если не иметь в виду, что «гигиенические нормативы условий труда» - производные от «гигиенических

нормативов». А сами «гигиенические нормативы» в смысле ст.24 Федерального закона 52-ФЗ – только часть «санитарных правил»!

Замена явно не равноценная! Caveat emptor!

Заключение

Представленные в настоящей работе результаты исследований и выводы затрагивают только одну нерешенную и пока еще не озвученную проблему «охраны труда» и трудовых отношений вообще – проблему «вредных условий труда».

С этим виртуальным термином связаны не только права работников на досрочное пенсионное обеспечение или получение некоторых «компенсаций» за доказанный вред, нанесенный их здоровью в результате санкционированного государством нарушения санитарно-эпидемиологического законодательства.

Неназванное – не существует. Однако, это «неназванное» активно применяется в правовых нормах. Несуществующими «вредными условиями труда» обусловлены права и обязанности по проведению медицинских осмотров, обучению работников безопасным методам выполнения работ, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты за счет работодателя. Несуществующими «вредными условиями труда» обусловлены ограничения в приеме на работу женщин и несовершеннолетних.

Статья 219 Трудового кодекса РФ неожиданно ограничивает право на компенсации, предусмотренные ст.164 Трудового кодекса РФ только кругом работников, занятых во «вредных (и иных виртуальных) условиях труда». В то время как статья 164 совершенно очевидно распространяет свое действие на всех работников без исключения.

Неадекватность категориально-понятийного аппарата Трудового кодекса РФ является действительно глобальной проблемой всего трудового законодательства. «Вредные условия труда» - только один наиболее из характерных примеров.

Однако, не только терминология трудовой сферы нуждается в квалифицированном обновлении. Существует и множество других очевидных проблем трудовых отношений, которые, тем не менее, прямо или косвенно связаны и с проблемами терминологического характера:

Однако, главной, наиболее яркой и заметной проблемой трудовых отношений современной России, признание и разумное решение которой неотвратимо приведет к осознанию необходимости пересмотра и принципиального реформирования всего трудового законодательства, является проблема безусловной, всеобъемлющей и неизбывной «вредности» труда. До тех пор, пока главенствующим принципом трудовых отношений вместо идеи «вредности труда» не станет идея «полезности труда» все разговоры о социально-экономическом развитии России, о создании миллионов новых высокопроизводительных рабочих мест, о развитии предпринимательской инициативы и инноваций так и останутся благими намерениями.

«Труд не вреден. Труд – полезен!» - чем это не новая национальная идея, которую все никак не могут изобрести наши политологи?