

А.Г. Федорец

г. Москва, Автономная некоммерческая организация

«Институт безопасности труда»

«БЕЗОПАСНОСТЬ» И «ОХРАНА» ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ ПРАВОВЫХ УСЛОВИЯХ

Цзы-лу спросил: «Вэйский правитель намеревается привлечь вас к управлению. Что вы сделаете прежде всего?» Учитель ответил: «Необходимо начать с исправления имен». Цзы-лу спросил: «Вы начинаете издали. Зачем нужно исправлять имена?» Учитель сказал: «Как ты необразован, Ю! Благородный муж проявляет осторожность по отношению к тому, чего не знает. Если имена неправильны, то слова не имеют под собой оснований. Если слова не имеют под собой оснований, то дела не могут осуществляться. Если дела не могут осуществляться, то ритуал и музыка не процветают. Если ритуал и музыка не процветают, наказания не применяются надлежащим образом. Если наказания не применяются надлежащим образом, народ не знает, как себя вести. Поэтому благородный муж, давая имена, должен произносить их правильно, а то, что произносит, правильно осуществлять. В словах благородного мужа не должно быть ничего неправильного».

Конфуций, «Суждения и беседы»

1. Общие положения

Всем специалистам в области охраны труда хорошо известно, что «охрана труда» это *система* сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя *мероприятия*. С одной стороны, это определение Трудового кодекса РФ претендует *на всеобъемлющий характер «охраны труда»*, в сферу которой попадают абсолютно все условия и факторы, которые могут представлять угрозу для жизни или здоровья работника. С другой стороны, из определения видно, что «охрана труда» это организационная система, сущность которой составляют, прежде всего, мероприятия, которые не мыслятся без «системы документов». Именно в документах «охраны труда» содержатся: состав и описания мероприятий, роли, функции, полномочия и ответственность сторон (участников) «охраны труда».

Термин «безопасность труда» в настоящее время практически полностью вышел даже из обихода, не говоря уже о нормативных и, тем более, о правовых актах (за исключением упоминания в стандартах ССБТ и «стандартах безопасности труда», попавших в Трудовой кодекс РФ по недоразумению). В некоторой степени (частично) аналогом этого термина является термин «техника безопасности», который до 2014 года использовался в Уголовном кодексе РФ (ст.143 УК РФ) и в ст.264 Налогового кодекса РФ. С 2014 года термин «техника безопасности» исключен из Уголовного кодекса РФ, оставив статью 143 практически не действующей...

В Трудовом кодексе РФ содержатся требования, касающиеся обучения *безопасным методам и приемам* выполнения работ (ст.212, 214, 225 и др.) а также требования, касающиеся обеспечения «безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов». В самом Трудовом кодексе РФ, в иных нормативных правовых актах сферы трудовых отношений эти положения (термины) не раскрываются и, следовательно, не регулируются. Из чего можно сделать вывод, что авторы Трудового кодекса РФ либо не до конца понимали место и роль «безопасности труда» в сфере «охраны труда», либо понимали, что эти сферы разные.

Отмеченные противоречия обусловлены тем, что между понятиями «охрана труда» и «безопасность труда», между областями деятельности, связанными с этими понятиями, действительно имеется глубокое, принципиальное различие как по содержанию деятельности, так и по правовым областям, субъектам и объектам регулирования. Однако, это различие проявляется только при объективном, профессиональном и, главное, **беспристрастном** анализе этих понятий. Пристрастный подход, конечно же, оставит за собой позицию – «охрана труда – это всеобъемлющая система сохранения вечной молодости и бессмертия...».

2. «Охрана труда», как она есть

«Если на клетке слона прочтешь надпись
«буйвол», - не верь глазам своим!»
(К. Прутков)

Охрана труда – это, прежде всего, часть *трудового права*. И уже одним этим определяются ее реальные цели и возможности. Просто невозможно обеспечить сохранение жизни и здоровья каждого рыбака, оленевода или космонавта исключительно правовыми мерами. Даже *специальная оценка условий труда*, представляющая собой совершенно иное законодательство («законодательство о специальной оценке условий труда») *вохрану труда* не входит (или *охрана труда* не входит в *специальную оценку условий труда*?).

Определение «охраны труда», приведенное в Трудовом кодексе РФ - типичный пример *софизма*¹. Попробуйте, например, хотя бы построить соответствия *мероприятий* по охране труда (ст.212 ТК РФ) их группам (видам), указанным в определении *охраны труда* (ст.209 ТК РФ) или доказать, что этой «системы мероприятий» вполне достаточно для обеспечения гарантий «сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности» (т.е. полностью исключить травмы, заболевания и ... недомогания).

Исходя из этого заключения, было бы совершенно не логично выстраивать какие-либо понятийные или логические конструкции с термином «охрана труда», основываясь на определении *охраны труда*, приведенном в Трудовом кодексе РФ. Например, попытаться определить профессиональную сферу деятельности «специалиста по *охране труда*». Получится нечто, вроде «специалиста по документообороту» или, в лучшем случае, - «специалиста по социальной защите». До сих пор сложно ответить на вопрос – «обучение по охране труда» это что и зачем? Понятно, что к «сохранению жизни и здоровья в процессе тру-

¹**Софизм** (от [греч.](#) σοφισμα, «мастерство, умение, хитрая выдумка, уловка, мудрость») — ложное высказывание, которое, тем не менее, при поверхностном рассмотрении кажется правильным. Софизм основан на преднамеренном, сознательном нарушении правил логики.

довой деятельности» содержание этого обучения имеет очень отдаленное отношение.

Правильное определение термина играет важнейшую роль в создании выстраиваемых вокруг этого термина организационных систем. Например, точно также, как и в ситуации с *охраной труда* принципиально невозможно построение реальной *системы управления профессиональными рисками*, основанной на совершенно ошибочном законодательном определении *профессионального риска*.

Законы в наше время издаются в большей степени в целях удовлетворения потребностей законодателей в написании законов, а их практическое понимание и применение обязательно необходимо преломлять через здравый смысл и логику.

Таким образом, проблема именованной некоторой сущности далеко не праздная. Любая предметная область (область науки, деятельности) основывается на **понятийном** аппарате. Существуют различные трактовки термина "понятие", которые в целом сводятся к тому, что "понятие" — отображённое в мышлении единство существенных свойств, связей и отношений предметов или явлений (их сущностей). Иными словами, "понятие" — есть продукт сознания, мысль или система мыслей. Может ли существовать "понятие" само по себе (без сущности, без *объёма*)? "Науке это не известно... Наука не в курсе дела". Философы спорят уже сотни лет (известный спор между «реалистами» и «номиналистами»), но спор не закончен... Но совершенно очевидно, что в правовых нормах, в целях государственного управления такие (*безобъёмные*) понятия применяться не должны.

Наиболее пригодным для практики можно считать определение "понятия" по Г. Гегелю, в соответствии с которым **"понятие — прежде всего синоним действительного понимания существа дела, ...»**.

На этой методологической основе интересно проанализировать составное понятие "охрана труда", которое состоит из двух понятий "охрана" и "труд". "Охрана" - отглагольное существительное от слова "охранять":

"ОХРАНЯТЬ" (по словарю Даля) - охранить что, кого, стеречь, беречь, оберегать, СТОРОЖИТЬ, караулить; боронить, защищать, крыть (!), отстаивать, заступать, ... держать в целости, сохранно, спасать. ОХРАНА — 1. Действие по гл. охранять. Охрана лесов. Охрана памятников старины. Охрана границ от покушений врага. Охрана материнства и младенчества. Охрана порядка милицией. 2. Отряд, организованная группа или военная... .. (Толковый словарь Ушакова).

ОХРАНЯТЬ, -яю, -яешь; несов., кого-что. 1. Оберегать, относиться бережно. О. природу. Охраняемые животные, растения. 2. То же, что стеречь (в 1 знач.). О. имущество. О. стадо от волков. *Охрана труда (система правовых, технических и санитарных норм, обеспечивающих условия работы, безопасные для жизни и здоровья)*. Охрана природы (система государственных (?) мер, обеспечивающая рациональное использование, сохранение и воспроизводство природных ресурсов). (Толковый словарь Ожегова).

Заметим, что во всех случаях, когда идет речь об «охране», точно известно и понятно (ощутимо, видимо) "ЧТО именно охранять" и примерно - "от КОГО". К сожалению, в Словаре Ожегова не до конца осмыслен термин "охрана труда" и словарь не удержался от упрощенного цитирования Трудового кодекса, так и не указав *какой именно труд* и *от кого именно* следует охранять.

Понятие «труд» имеет множественные трактовки, которые, тем не менее, не позволяют выбрать хотя бы одну из них для адекватной подстановки в термин «охрана труда»: это «труд», способствовавший превращению обезьяны в человека, «труд», о котором идет речь в «производительности труда», «труд» как инструмент преобразования природы в интересах человека, или это любое насилие самого человека над собой в интересах достижения некоторой желаемой цели?

В брошюре «Охрана труда» И.С. Вегера (зав. отделом охраны труда Народного комиссариата труда, 1918 год) имеется по этому поводу интересное замечание: «рабочий класс завоевал себе право и возможность **самому охранять свой труд – свое единственное достояние**. Только теперь, только после ок-

тябрьского переворота это стало возможным». Отсюда вывод – «охрана труда» - охрана *единственного достоинства* наемного работника (способности к труду), но также не понятно – от КОГО? В этом ракурсе, отметив, что наибольший вред *способности к труду* наносит себе сам человек (лень, вредные привычки), зададимся вопросом: не должна ли «охрана труда» защищать работника и от него самого, устанавливая требования и санкции в отношении работника, если он недостаточно обучен или не следит за своим здоровьем?

А если мысленно напрячься (умственное напряжение - это тоже *труд*, отличающийся *повышенной напряженностью*, следовательно, ... «*вредностью!*») и совершенно отвлеченно (абстрактно) «представить» *понятие «охрана труда»*? (*понятие* в мышлении человека формируется в результате *представления*). Представляем: вот ТРУД, который ОХРАНЯЮТ? Кто охраняет? В самом деле, неужели «специалист по охране труда», а может, «работодатель» (юридическое лицо) или непосредственный начальник («воспитатель, нянечка»)? ОТ КОГО охраняют? Может, от работодателя (от юридического лица, от начальника - такого же работника, от других работников)? Но наемного *труда* без работодателя и не бывает... Убери работодателя и... нет наемного труда. И охранять нечего... От факторов труда? Так без них также нет труда... От «вредных» факторов труда? Строгий анализ показывает, что каким-либо известным науке способом объективно отличить *вредный* фактор от *невредного (полезного)* мы пока не научились... Несмотря на многолетнее увлечение аттестацией рабочих мест и их *специальной* оценкой.

Вообще говоря, диалектический подход, позволяет посмотреть на проблему не просто с разных сторон, а, «вывернув проблему наизнанку», увидеть то же самое, совершенно другими глазами, объемно. Принято считать, что на рынке труда наемный работник выступает в качестве продавца (рабочей силы, способности к труду), а работодатель - в качестве покупателя. В процессе совершения сделки осуществляется обмен: работник обменивает свои способности к труду на деньги. Обратим внимание: деньги – вещь счетная, вполне конкретная и осязаемая, а способности к труду – можно оценить только после за-

ключения сделки. Кто в данном случае больше рискует: продавец «кота в мешке» или покупатель?

Но эту же ситуацию можно рассмотреть и с другой стороны: работодатель – продавец, а наемный работник - покупатель. Что нужно работнику, если у него действительно есть некоторая способность к некоторому труду. Например, работник может копать. Или может не копать. Другого он не умеет. Более сложный случай – бухгалтер – собственно, ничего не меняет. Работнику необходимо куда-то свои способности «пристроить». Малозначимые случаи самозанятости (индивидуального предпринимательства) или натурального хозяйства опускаем. Даже «самозанятость» в сетевом маркетинге, это на самом деле наемный труд с высокой степенью самостоятельности, который без управления трудом (организации снабжения и системы расчетов) невозможен. Обычному наемному работнику жизненно необходима **услуга по управлению его способностями к труду**, без которой он обречен на голодную смерть или преступный образ жизни. Такую услугу ему предоставляет работодатель (продюсер, управляющий, директор). Работник должен с ним расплатиться за услугу. Чем может расплатиться человек, у которого ничего нет? Естественно, самим собой, точнее своей способностью к труду, реализованной (овеществленной) в виде части созданной им в процессе труда добавочной стоимости.

Эта часть добавочной стоимости, о которой К. Маркс говорил, как о «преступно присваиваемой» буржуазией, на самом деле является честной «оплатой услуги по управлению рабочей силой и способностями к труду».

Так «чей труд» в данном случае следует «охранять» и «от кого»?

Почему-то принято считать, что «труд» это только физический труд. Имея большую практику как труда физического, так и умственного, автор должен признать, что наиболее «тяжелый труд» - «труд по управлению рабочей силой». Особенно, в России, особенно с ее косным Трудовым кодексом РФ, написанным под транспарантом: «Не дадим в обиду наемного работника, основу нашего электората!».

Проводя неявным образом политику пожизненной занятости (строго по закону уволить нерадивого, бездарного работника невозможно, если он строго соблюдает Правила внутреннего трудового распорядка) законодатели оказывают обществу «медвежью услугу». У подавляющего большинства «устроившихся» работников сразу же пропадает мотивация к труду. Значительная часть вновь принятых работников (речь идет о Москве и других крупных городах) на второй день после заключения трудового договора сразу же приступают к поиску новой работы (полегче, ближе к дому и поденежней).

Принцип «больше работать, чтобы больше зарабатывать» – это не наша национальная идея. Кроме того, в силу застойных явлений в экономике у работодателя далеко не всегда имеется возможность предложить работнику больше (труда и денег), чем изначально планировалось. А возможности оперативно исправить ошибку, допущенную на рынке труда у работодателя нет. От этого страдают: сам работодатель, безработный гражданин, который, возможно, мечтает именно об этом рабочем месте, коллеги этого нерадивого работника, связанные с ним одной цепью в одном проекте или процессе. И работник сам тоже страдает: постепенно деградируя без должной мотивации (риска быть уволенным за отсутствие роста), утрачивает даже имевшиеся способности к труду, не говоря уже об отставании от непрерывно меняющихся и усложняющихся запросов рынка труда. «Нужно бежать со всех ног, чтобы только остаться на месте, а чтобы куда-то попасть, надо бежать как минимум вдвое быстрее!» - этот принцип (Л. Кэррол, «Алиса в зазеркалье») должен быть положен в основу трудового законодательства иначе страна обречена на вечное и неуклонное отставание.

Понятие «безопасный труд» хоть и не имеет в России ни содержания, ни объема, тем не менее не вызывает недоумения. А вот «охраняемый труд» - наводит на грустные мысли... Хотя, как говорится, «от сумы...»...

В представлении автора при словах «охрана труда» возникают образы: «*трудна* плантации, а вокруг - *охрана* на лошадях». Или ближе к нашей истории: «исправительно-*трудо*вое учреждение, колючка в три ряда и *охрана* (на

вышках)». В специализированных учебных кабинетах принято вывешивать портреты наиболее известных деятелей в соответствующей области: в математическом - Пифагор; в физическом - Ньютон, в химическом - Менделеев. В таком случае в кабинетах «охраны труда» следует вывешивать портреты самых известных организаторов «охраны труда» в России (СССР): Г.И. Ягоды, Н.И. Ежова и Л.П. Берии.

Однако, шутки в сторону, несмотря на то, что в каждой шутке...только доля шутки.

На самом деле, с самого своего зарождения «охрана труда» позиционировалась как система **правовых норм и общественных институтов**, целью которых является защита интересов наемных работников **в трудовых отношениях**.

Основными объектами регулирования «охраны труда» были и остаются уже в течение более чем 200 лет:

- продолжительность рабочего времени;
- продолжительность оплачиваемого отпуска;
- выходные дни и внеурочная занятость;
- особые гарантии для женщин и несовершеннолетних;
- социальное страхование.

Наиболее значимое место в «охране труда» занимают вопросы заработной платы – достойного вознаграждения за труд. В «охрану труда» частично входят и вопросы «условий труда», хотя последнее понятие включает в себя не только шум, освещенность или микроклимат (смотрите, например, содержание ст.163 Трудового кодекса РФ - обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки)

В развитых странах недовольство работников условиям труда обусловлено, прежде всего, недостаточным уровнем комфорта на работе, по сравнению с условиями проживания. В России эти проблемы обусловлены, объективной отсталостью технологий, на большинстве производств, практически не менявшихся в течение последних 50-70 лет. При том, что «вредные» условия труда на

работе, часто, увы, объективно лучше, чем условия проживания. С учетом фактического отсутствия общеобязательных гигиенических нормативов условий труда в настоящее время проблема «вредных (неблагоприятных)» условий труда все больше переходит в область измышлений и социальной конфронтации.

Международная организация труда совершенно справедливо и обоснованно продвигает идею «достойного труда». При том, что еще в СССР эта идея практически реализовывалась в жизнь: практически любой труд считался **достойным**, а среди наиболее достойных – труд шахтера, сталевара, строителя... Может быть в СССР эти профессии отличались особо **комфортными** условиями труда?

Охрана труда – это, прежде всего, область деятельности профсоюзов, которая не пересекается ни с технологиями, ни с производственными процессами, ни с безопасностью производственного оборудования, ни с управлением рисками, ни с менеджментом организации (в том числе и в вопросах безопасности). **Охрана труда** всегда стоит на страже интересов работника **против** интересов *работодателя* (о безопасности труда, мы пока не говорим). Не стоит забывать, что **работодатель** это не столько «эксплуататор», сколько - хозяйствующий субъект, первичная основа экономики, национального благосостояния, конкурентоспособности, заработной платы и... национальной безопасности. Дальнейшую логическую цепочку развивайте сами.

Однако, *охрана труда* в современной России – не только одно из главных препятствий на пути социально-экономического развития, но и основной источник социальной конфронтации. Если провести аналогию, то «охрана труда» для бизнеса, такое же «приятное» понятие, как для профсоюзов – «предпринимательская прибыль».

Тем не менее, автор нисколько не умаляет роль и значение «охраны труда», как важного элемента «системы сдержек и противовесов». Прежде всего, конечно, - именно *сдержек*. Безусловно, в трудовых отношениях, имеется явная «асимметрия договора» в пользу работодателя, которая и компенсируется дополнительными правовыми гарантиями защиты прав работни-

ка, реализованными в виде норм «охраны труда», и общественными институтами в виде профсоюзов и иных объединений работников.

Таким образом, по истории возникновения и развития «охраны труда» (labourprotection), по её месту и роли в политической системе других стран, по субъектам, объектам и целям деятельности, **«охрана труда» была, есть и остается деятельностью социально-политической**, а не организационно-технической.

При этом, конечно же, в понятие «охрана труда» частично входят и «условия труда», а в последние - «уровень безопасности технологии и оборудования». В охране труда «безопасность труда» находит отражение на уровне отношений (роли, обязанности, права, полномочия и ответственность). Но сами «требования безопасности технологиям и оборудованию» в «охрану труда» не входят.

Однако, для более строгого анализа понятий «охрана труда» и «безопасность» труда на первом этапе исследования их следует принципиально размежевать.

3. Охрана труда в правовой системе Российской Федерации

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.216) в Российской Федерации реализовано *государственное управление* «охраной труда». Но что именно в данном случае подразумевается под термином «охрана труда», не ясно, т.к. определение Трудового кодекса РФ для ответственного толкования непригодно ввиду отсутствия *определимого объема этого понятия* и совершенно различных его трактовок в соответствии с ситуацией.

Кратко это определение можно было бы выразить также следующим эквивалентным образом: «охрана труда – это сохранение жизни и здоровья», т.е. «система обеспечения вечной молодости и бессмертия». Пока человек работает он жив, здоров и молод и, вообще говоря, должен быть счастлив.

Более разумным (адекватным) можно было бы считать определение охраны труда, приведенное в ст.1 «Основ законодательства РФ об охране труда» (в ред. Федерального закона от 18.07.95 N 109-ФЗ): «Охрана труда - **система обеспечения** безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия».

Действительно, «охрана труда» как социально-политическая деятельность своим объектом фактически имеет отношения, возникающие между работником и работодателем, касающиеся всех вопросов трудовых отношений, так или иначе влияющих на жизнь и здоровье работника. Включая вопросы, собственно, безопасности труда. Но здесь речь идет не об установлении требований безопасности, а о принципах установления и обеспечения соблюдения этих требований.

Управление *охраной труда* в масштабе государства осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В настоящее время эти функции осуществляет Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд России).

Роли сторон трудовых отношений (главных субъектов «охраны труда») ограничены на уровне «учета мнения».

В целях государственного управления *охраной труда* Правительство Российской Федерации и Минтруд России обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда. Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 №1160 утверждено «Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

Из постановления Правительства РФ от 27.12.2010 №1160 с очевидностью следует, что содержание(состав норм и требований) «охраны труда» ограничено

следующими видами документов: правила и инструкции по охране труда, стандарты безопасности труда, санитарные правила, включая гигиенические нормативы). При этом состав документов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, ограничивается только теми из них, которые имеют статус действующего нормативного **правового** акта (НПА) и относятся к сфере, регулируемой Минтрудом России.

Строго говоря, этим требованиям в полной мере сегодня отвечают не более десятка документов. Остальные документы, которые по сложившимся понятиям считаются относящимися к сфере охраны труда, либо никогда и не были НПА, либо их срок действия (как НПА) истек, либо они относятся к другим сферам регулирования.

Неоднозначность термина и содержания «охраны труда» также не позволяет однозначно толковать положения Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании» (ст.3): «Действие настоящего Федерального закона не распространяется на социально-экономические, организационные, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные **меры в области охраны труда**, ...». (в ред. Федеральных законов от 01.05.2007 № 65-ФЗ, от 01.12.2007 № 309-ФЗ, от 21.07.2011 № 255-ФЗ, от 03.12.2012 № 236-ФЗ). По сравнению с определением «охраны труда» (ст.209 Трудового кодекса РФ) в этом определении отсутствуют «правовые» (?) и «технические» меры, на которые, как следует из логики, действие 184-ФЗ, возможно, распространяется. Кроме этого, вместо термина «мероприятие» (в трактовке Трудового кодекса РФ) использован более адекватный для целей технического регулирования, но совершенно не равнозначный ему термин «мера».

Именно благодаря таким неточностям это положение Федерального закона №184-ФЗ трактуется в официальной «охране труда» следующим образом:

«...меры *охраны труда* в сферу технического регулирования не входят, следовательно, стандарты ССБТ (за исключением правовых (?) и технических) в систему технического регулирования также не входят, следовательно, эти стандарты входят в систему *охраны труда*, но поскольку все требования *охра-*

ны труда являются обязательными, то и все стандарты ССБТ являются обязательными, со всеми вытекающими отсюда нормативными правовыми последствиями...». (*Найдите ошибку в логике...*)

Неудачная попытка Минздравсоцразвития России провести эту ложную логическую цепочку в законодательство (Федеральный закон от 18.07.2009 №206-ФЗ) привела к появлению в Трудовом кодексе РФ нового вида нормативного правового акта, содержащего государственные нормативные требования охраны труда - «стандарт безопасности труда».

Это событие внесло еще большую путаницу в нормативную базу: теперь у нас имеется **Система стандартов безопасности труда**, содержащая «**стандарты безопасности труда**», не являющиеся «**стандартами безопасности труда**» - нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. И есть 1 (пока единственный) «**стандарт безопасности труда**» - нормативный правовой акт, содержащий государственные нормативные требования охраны труда, но не имеющий отношения к «**стандартам безопасности труда**» **Системы стандартов безопасности труда** (ССБТ) и, вообще, носящий название - «правила»...

Таким образом, фактически:

«охрана труда» - часть системы **трудовых отношений**, регулирующая отношения между наемным **работником** и **работодателем** (хозяйствующим субъектом);

«охрана труда» - система **правовых** норм, установленных и поддерживаемых государством (нормативно-технические требования, рекомендации и документы добровольного применения в систему «охраны труда» изначально не входят и могут быть включены в рамках организации добровольно);

«охрана труда» - сфера нормативного правового регулирования **Минтруда России** (документы и правила других ведомств к охране труда отношения не имеют);

нормативная правовая база «охраны труда» на текущий момент практически иссякла. Полностью легитимным (и то с некоторыми условностями) сего-

дня является 1 (один) нормативный правовой акт, содержащий государственные нормативные требования охраны труда – «Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (приложение № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н).

Это состояние является убедительным индикатором возвращения «охраны труда» к своему действительному социально-политическому содержанию из которого, она и вышла в начале 1990-х годов. Цикл развития замкнулся (на более высоком уровне понимания, но пока без реализации этого понимания).

И при всем этом, Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ внесена поправка в ст.143 УК РФ, которая, фактически, лишает эту статью действия.

.....

Предлагаемое автором обобщенное определение понятия «охрана труда», соответствующее его истории и нынешнему положению в зарубежных странах, трактовке Международной организации труда (МОТ) следующее:

«охрана труда – система правовых норм и общественных институтов, направленных на защиту прав и интересов наемных работников в трудовых отношениях».

Из этой системы выстраиваются и «мероприятия», и «деятельность». Оказывает ли влияние «охрана труда» на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности? Безусловно! Можно ли считать «охрану труда» «системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности»? Конечно, нет! В лучшем случае – «охрана труда» - часть этой системы и, при том, весьма незначительная.

«Охрана труда» - деятельность односторонняя, направлена на работника, против интересов работодателя. Этот факт следует просто признать, со всеми вытекающими отсюда последствиями. Работодатель заинтересован в сохранении жизни и здоровья работника в качестве ресурса, капитала предприятия, фактора труда, но не в рамках государственной неэффективной «охраны труда», которая

воспринимается как вынужденная мера, принуждение, насилие, а в рамках собственного менеджмента безопасности производства.

Главная часть «системы сохранения жизни и здоровья работников *в процессе трудовой деятельности*», действительно, находится не в «охране труда», а в самом *процессе производства* и называется эта часть – «обеспечение безопасности труда (производства)», «обеспечение безопасности производственных процессов и технологий». Правда, эта часть «*системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности*» в Российской Федерации пока официального признания не получила поскольку ... неподвластна государственному управлению, надзору и, поэтому, не представляет бизнес-интереса для государственно-частного партнерства по оказанию услуг в сфере «охраны труда» (т.е. по защите работников от работодателей за счет работодателей).

Проблема «охраны труда» (защиты интересов пролетариата от эксплуататоров) в СССР не были актуальны, так как власть в СССР принадлежала трудящимся (по Конституции) – «*рабочий класс завоевал себе право и возможность самому охранять свой труд – свое единственное достояние*» (см. ранее). В связи с чем, вопросы собственно «охраны труда» в СССР особенно не афишировались, в ССБТ отражения практически не нашли и были включены туда, судя по всему, исключительно по настоянию ВЦСПС в целях демонстрации мировому сообществу наличия в СССР профсоюзов и деятельности по «охране труда».

С распадом СССР и постепенным формированием многоукладной экономики, возрождения класса предпринимателей («эксплуататоров») в противовес наемным работникам («пролетариату») проблема «охраны труда» снова получила актуальность. Более того, если в СССР *охрана труда* была социально-политическим довеском к *безопасности труда (технике безопасности)*, то в современной России «охрана труда» стала во главе деятельности по обеспечению «безопасности труда». Причем, «охрана труда» расширилась настолько, что в начале понятия «безопасность труда» и «техника безопасности» были поглощены «охраной труда», а впоследствии, к сегодняшнему дню, эти термины и

понятия из сферы «сохранения жизни и здоровья работников» были вытеснены практически полностью.

4. Безопасность труда в СССР и в России

По аналогии с «охраной труда» проведем семантический анализ термина «безопасность труда». Уже Конституция РФ (ч.3 ст.37) использует (подразумевает) термин *безопасность труда*: «Каждый имеет право на *труд* в условиях, отвечающих требованиям *безопасности* и гигиены...».

К сожалению, трактовка понятия *безопасность труда* Трудовым кодексом РФ практически исключает реализацию конституционного требования (ст.209): «Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов».

В отношении каких-то непонятных «нормативов» можно что-то пофантазировать. Но в отношении полного гарантированного отсутствия на рабочем месте каких-либо вредных и (или) опасных производственных факторов – то это абсолютно невозможное условие.

Для термина «безопасность труда» можно даже подобрать подходящее определение слова «труд» - «труд- целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества. В процессе этой деятельности человек при помощи орудий труда осваивает, изменяет и приспособливает к своим целям предметы природы...» («Энциклопедия социологии»). Из этого определения следует, что «труд» далеко не всегда бывает «наемным», поэтому к любому труду применимо определение «безопасный» (но не «охраняемый»).

Существует огромное множество определений термина «безопасность» (применительно к жизни и здоровью человека), которые, в общем случае сводятся только к двум **понятиям**:

Безопасность – **полное отсутствие риска** для жизни и здоровья человека (Концепция абсолютной безопасности);

Безопасность – *отсутствие недопустимого риска* для жизни и здоровья человека (Концепция приемлемого риска).

Поскольку, ввиду многократно доказанной ошибочности, Концепция абсолютной безопасности давно и бесповоротно отвергнута цивилизованным человечеством и всеми сферами безопасности современной России (за исключением «охраны труда»), остановимся на втором определении.

С точки зрения современных взглядов (на выбор читателя) :

«безопасность труда - *состояние* условий труда, при котором отсутствует *недопустимый риск* для жизни или здоровья человека (любого иного представителя живой природы)»

или

«безопасность труда – *свойство* трудового процесса соответствующее состоянию защищенности работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов в рамках *допустимого риска* для его жизни и здоровья».

В трудовых отношениях *допустимый риск* соответствует условиям, при которых соблюдаются государственные нормативные требования безопасности (не только «охраны труда») и условия трудового договора.

Соотношение понятий «охрана труда» и «безопасность труда» очень наглядно иллюстрирует название и содержание одного из наиболее известных стандартов ССБТ советского периода: ГОСТ ССБТ (Система стандартов *безопасности* *труда*) 12.0.004-1990.

Организация обучения *безопасности труда*. *Occupational safety* standards system. Organization of training for *labour safety*.

Как видим в русскоязычном написании дважды используется один и тот же термин- «безопасность труда», в то время как в англоязычном переводе термины разделены: *occupational safety* и *labour safety*. Ошибки здесь нет, что подтверждает более серьезное отношение к нормотворчеству в СССР и более высокую квалификацию разработчиков нормативных документов.

Действительно, «система стандартов безопасности труда» разработана для применения во всех сферах деятельности, независимо от вида социальных

отношений. В СССР требования стандартов ССБТ были обязательными к применению не только в сфере наемного (государственного) труда, но и в кооперативах, в колхозах, в артелях, в которых наемный труд (*labour*) как правило, отсутствовал. Именно в этих целях применен термин *occupational safety* - «безопасность *занятости*² (вообще)» независимо от вида социальных или производственных отношений. Выражение *training for labour safety* относится исключительно к отношениям, в которых присутствует наемный труд, работник, работодатель, трудовой договор: *training for labour safety* - «обучение безопасным методам и приемам труда для работы по найму».

В последнем случае мы действительно видим не вопросы (требования) «безопасности», а вопросы «отношений» в части обеспечения безопасности.

Следует отметить, что указанный ГОСТ очень четко разделяет объекты, субъекты и цели обучения «охране труда» и «безопасности труда»:

«3.2. Учебные программы **по безопасности труда** должны предусматривать *теоретическое* и *производственное* обучение. **Теоретическое обучение** осуществляют в рамках специального учебного предмета "**Охрана труда**" или соответствующего раздела по спецтехнологии в объеме не менее 10 ч. Предмет "Охрана труда" следует преподавать при подготовке рабочих по профессиям, к которым предъявляют дополнительные (повышенные) требования безопасности труда

3.4. **Производственное обучение безопасным методам и приемам труда** проводят **в учебных** лабораториях, мастерских, участках, цехах, на полигонах, рабочих местах, специально создаваемых на предприятиях, **в учебных** заведениях под руководством преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения или высококвалифицированного рабочего. При отсутствии необходимой учебно-материальной базы **в порядке исключения допускается** проводить обучение на существующих рабочих местах предприятия».

²*Занятость*, в общем случае включает в себя следующие виды труда: наемный труд, самозанятость (предпринимательство, натуральное хозяйство), служба (государственная, военная, специальная...). В отдельный вид занятости можно отнести – творческий труд, но он, как правило, характеризует не форму занятости, а отношение человека к труду.

Из представленной выдержки становится совершенно очевидно, что обучение «безопасности труда» (обучение безопасным методам и приемам труда) должно проводиться **в специальных учебных заведениях и учебных подразделениях предприятий.**

Обучение безопасности труда – неотъемлемая часть обучения профессии, не имеющая к «охране труда» и к обязанностям работодателя ровно никакого отношения. Именно к этой части проблемы относится и понятие «профессиональный риск» - риск, относящийся к профессии, владельцем которого является работник. «Управление профессиональным риском» - владение безопасными методами и приемами труда по *профессии*³.

В связи с чем, совершенно абсурдным выглядит требование ст. 225 Трудового кодекса РФ: «Для **всех поступающих на работу лиц**, а также для работников, переводимых на другую работу, **работодатель** или уполномоченное им лицо **обязаны...организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ...**».

Тема «обучения безопасным методами и приемам труда» не получила развития ни в Трудовом кодексе РФ, ни в известном постановлении Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», ни в так и не состоявшемся приказе Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012 г. № 570н «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда» (в настоящий момент отменен).

В переводе на понятный язык требование ст.225 Трудового кодекса РФ в отношении **обучения безопасным методам и приемам выполнения работ** означает: «принимая на работу водителя автомобиля (электросварщика, водолаза,...), работодатель обязан организовать/обеспечить его обучение методам

³ Определение понятий «профессиональный риск», «управление профессиональным риском» в ст.209 Трудового кодекса РФ, как и предлагаемое определение «системы управления охраной труда» - также типичные примеры *софизмов* (см. сноску 1)

безопасного вождения автомобиля (выполнения электросварочных работ, проведения водолазных работ,..)».

Что на самом деле имели в виду авторы этой нормы сейчас уже неизвестно. По умолчанию (на практике), «обучение безопасным методам и приемам выполнения работ» приравнивают либо к «обучению по охране труда», либо к проведению «стажировки на рабочем месте». При этом, вследствие этой нормативно-терминологической неопределенности, не только *обучению*, но, хотя бы *контролю обученности безопасным методам и приемам выполнения работ*, на предприятиях в 99,9% случаев внимания совершенно не уделяют. И именно, этот пробел является одной из основных причин производственно обусловленной заболеваемости и травматизма.

Отсутствие внимания к «безопасности труда» со стороны государства понятно – «безопасность труда» - это не «охрана труда», «предмет темный» исследованию и управлению не подлежит, переходящими красными вымпелами и знаменами не завешивается...

Кроме того, заниматься «охраной труда» в общегосударственном масштабе существенно легче, поскольку какие-либо специальные знания для этого не требуются.

В связи с последним замечанием ситуация, связанная с деградацией системы «охраны/безопасности труда» в современной России, находит неожиданную аналогию с экономической «теорией лимонов».

5. «Теория лимонов» в «охране труда»

Проблема «лимонов» описана на Web-сайте, посвященном лауреатам Нобелевской премии (www.nobel.se/economics/laureates/2001/public.html).

Нобелевский лауреат Джордж Акерлоф описал особенности проблемы ложного выбора и ее влияния на эффективность рынка на основе аналогии - . проблемы «лимонов» на рынке подержанных автомобилей. Потенциальные покупатели подержанных автомобилей зачастую не могут оценить качество машины, т.е. определить, достаточно ли исправен и надежен автомобиль, либо это — так называемый «лимон», который будет постоянно ломаться и создавать лишние проблемы владельцу. По-

этому цена, которую платит покупатель, должна соответствовать среднему качеству автомобиля на рынке, т.е. находиться на среднем уровне между низкой реальной ценой «лимона» и высокой ценой хорошего автомобиля (на автомобильном жаргоне – «персик»).

Владелец подержанного автомобиля гораздо лучше, чем покупатель, знает, что продается — «персик» или «лимон». Если автомобиль — «лимон», то продавец будет счастлив продать этот товар по средней цене, превышающей его истинную цену. Однако если автомобиль — «персик» и его владелец знает, что средняя цена слишком низка для такого автомобиля, он может отказаться от продажи вовсе.

Из-за проблемы ложного выбора предложение хороших подержанных автомобилей на рынке будет очень незначительно. В результате среднее качество подержанных автомобилей на рынке снизится, и лишь немногие покупатели захотят приобретать "лимона", поэтому уровень продаж упадет. В итоге рынок подержанных автомобилей будет функционировать плохо, если не исчезнет вовсе.

В ситуации с деградацией «техники безопасности» до уровня «охраны труда» мы видим ту же картину. Безответственная декларация «охраны труда – система сохранения жизни и здоровья (включающая в себя ВСЁ)» позволила под этим термином собратся как квалифицированным инженерам, специалистам в области обеспечения безопасности производства, так и совершенно случайным людям, быстро усвоившим основные принципы «охраны труда» - содержать в порядке документацию и уметь налаживать отношения с надзорными органами.

Стоимость этой (неквалифицированной) рабочей силы существенно ниже, чем стоимость квалифицированного инженера, кроме того, государственное управление «охраной труда» практически исключает необходимость применения профессиональных знаний, поскольку все принципиальные решения относительно обеспечения безопасности труда каждого рыбака и оленевода принимаются на уровне федерального министерства. В результате сочетанного действия этих двух факторов квалифицированные специалисты из сферы безопасности практически ушли, а их место заняли «лимона», специализирующиеся на периодическом (1 раз в 5 лет) переутверждении инструкций по охране труда и выдаче молока за «вредность».

Понятно, что это состояние не могло не оказать обратного влияния и на уровень нормотворчества в сфере «охраны труда», что, в конце концов, привело к полной невостребованности знаний инженеров по «Безопасности технологических процессов и производств» в сфере «охраны труда». Их вполне успешно (а, часто, даже лучше!) заменяют филологи, социологи, библиотекари и воспитатели детских садов.

Теория «лимонов» очень хорошо проявила себя и в системе «аттестации рабочих мест по условиям труда». Отсутствие фактической ценности этой «услуги» вообще не предусматривает применения к ней понятия «качество». В связи с чем, уровень цен за аттестацию одного рабочего места более-менее поддерживался только до момента, когда предложение услуги (количество участников рынка) превысило возможности (желание) рынка по потреблению этой услуги. В настоящем рынке это привело бы к разорению наиболее слабой части аттестующих организаций («лимонов»). Однако, необычный рынок аттестации рабочих мест (по существу – фискальной услуги) повел себя совершенно по другому: именно «лимоны» оказались наиболее устойчивыми и жизнеспособными и продолжают печатать комплекты материалов аттестации по цене почти в 10 раз ниже, чем 10 лет назад! Тем не менее, наступивший крах рынка аттестации и всей системы аттестации рабочих мест совершенно очевиден...

6. Существо и особенности «безопасности труда»

«Безопасность труда» не попадает в сферу прямого государственного регулирования и обеспечивается: учебными заведениями профессионального образования, конструкторами (проектировщиками) оборудования и инструмента, разработчиками технологий и организаторами производственных процессов.

В общем случае, «производственный процесс» включает в себя следующие элементы:

средства производства (включая производственное оборудование, машины, здания и сооружения, производственную инфраструктуру...);

средства труда (включая инструменты и приспособления, механизмы, оснастку, органы управления...)

сырье и материалы, заготовки и полуфабрикаты...;

производственная среда (воздух, физические поля);

систему управления (производством и отношениями, включая все остальные элементы производственного процесса).

«Безопасность труда» включает в свою сферу все элементы производственного процесса, которые могут влиять на здоровье и работоспособность работника. Иными словами, «безопасность труда» относится к той части производственного процесса, которая осуществляется с непосредственным участием человека.

«Безопасность труда» достигается не социально-политическими инструментами, не комиссиями и собраниями, а профессиональными знаниями, ответственными организационными и техническими решениями.

Именно поэтому система стандартов безопасности труда настолько разнообразна (в настоящее время действуют около 450 национальных стандартов ССБТ). При этом, в составе ССБТ стандарты по «охране труда» появились уже в 2000-х годах.

Система стандартов безопасности труда (ССБТ) создавалась в СССР как часть системы централизованного управления единой социалистической экономикой. Фактически ССБТ в СССР – это система локальных стандартов единого работодателя (предприятия), из чего вытекала обязательность их применения во всех организациях (подразделениях) СССР.

В сфере «безопасности труда» новые документы практически не появлялись уже более 20 лет. Среди организационных документов из сферы «безопасности» (не «охраны»!) труда следует отметить национальный стандарт ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента **безопасности труда** и охраны здоровья. Требования».

В разработке Минтруда России находятся несколько проектов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования

охраны труда(т.е. «как-бы» из сферы «охраны труда»). Но на самом деле они в большей степени относятся к обеспечению «безопасности производства», вторгаясь в сферу, находящуюся за рамками трудовых отношений – в техническое регулирование и технологию. При этом, несоблюдение этих требований будет грозить санкциями, а соблюдение – застой и дальнейшее отставание в экономическом развитии страны.

Вместе с тем в области обеспечения «безопасности труда» (точнее – «безопасности технологических процессов и производств» или «производственной безопасности») работа в России в настоящее время проводится только в рамках Технических регламентов, содержащих рамочные требования к основным параметрам продукции в части ее безопасности для потребителя. Этого тоже крайне мало.

Как известно (ст.1 Федерального закона от 27.12.2002 №184-ФЗ) сфера технического регулирования «регулирует отношения, возникающие при:

разработке, принятии, применении и исполнении **обязательных** требований **к продукции**, в том числе зданиям и сооружениям (далее - продукция), или к продукции и связанным с требованиями к продукции процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации;

разработке, принятии, применении и исполнении на **добровольной** основе **требований к продукции**, процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнению работ или оказанию услуг; оценке соответствия».

Таким образом, отношения, возникающие при «разработке, принятии, применении и исполнении на добровольной основе требований к ...процессам... производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнению работ или оказанию услуг» входят в сферу технического регулирования.

7. Заключение

«Прежде, чем объединяться, и для того, чтобы объединиться, мы должны сначала решительно и определенно размежеваться». (В. И. Ленин)

Неверно было бы воспринимать положения и выводы настоящей статьи как отрицание роли и значения безусловно важной социально-политической деятельности как «охрана труда». До тех пор, пока существует такой специфический вид отношений как *трудовые отношения* без «охраны труда» не обойтись. Но для действительного улучшения ситуации с сохранением жизни и здоровья работников необходимо отделить «охрану труда» от деятельности по защите работников от воздействия вредных и опасных факторов производственного процесса, т.е. от обеспечения «безопасность труда». По меньшей мере, необходимость и этой деятельности (наряду с *охраной труда*) следует хотя бы обозначить. «Прежде, чем объединяться, и для того, чтобы объединиться, мы должны сначала решительно и определенно размежеваться» (В.И. Ленин, «Искра», 1900г.).

Административными мерами, увеличением штрафов, созданием «глобальной централизованной системы управления специальными рисками», общественными советами, плакатами и транспарантами проблему снижения травматизма и заболеваемости на работе не решить. Единственный действенный метод - повышение фактической (материальной!) ответственности за нанесение вреда, установление взвешенной «цены» жизни в сфере трудовых отношений (и не только).

В качестве положительного и весьма знакового примера можно привести уже реализованную законодательную норму (не имеющую отношения к «охране труда», но имеющую отношение к обеспечению *безопасности строительства*, а значит и к «безопасности труда»). В соответствии с ч.3 ст.60 Градостроительного кодекса РФ (Федеральный закон от 29 декабря 2004 года № 190-ФЗ) слу-

чае причинения **вреда личности** (не только «работнику» по трудовому договору) вследствие нарушения **требований безопасности** (не только и, даже, не столько «охраны труда») **при строительстве** возмещение этого вреда осуществляется **застройщиком или техническим заказчиком** (не обязательно *работодателем*) (или иными сторонами, с учетом особенностей отношений).

При этом, установленный законом минимальный размер возмещения вреда вполне соответствует современным реалиям:

«1) родственникам потерпевшего (родителям, детям, усыновителям, усыновленным), супругу в случае смерти потерпевшего - в сумме три миллиона рублей;

2) потерпевшему в случае причинения тяжкого вреда его здоровью - в сумме два миллиона рублей;

3) потерпевшему в случае причинения средней тяжести вреда его здоровью - в сумме один миллион рублей....».

В то же время невозможно обойти вниманием и опрометчивые нововведения в Уголовный кодекс РФ, предусмотренные ст.4 проекта Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда». Этими изменениями предусматривается фактическое исключение из Уголовного кодекса Российской Федерации ответственности за нарушение требований «безопасности» (техники безопасности):

«Статья 143. **Нарушение требований охраны труда**

1. Нарушение **требований охраны труда**, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их выполнению, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, - наказывается

Примечание. Под **требованиями охраны труда** в настоящей статье понимаются **государственные нормативные требования охраны труда**, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых

актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, и **требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями**».

Несмотря на то, что используемый в настоящее время в этой статье термин «техника безопасности» в российском праве действительно не определен, его применение при проведении следственных действий затруднений не вызывало – «любые нарушения установленных и признанных требований»: охраны труда, безопасности при строительстве или при эксплуатации, технологии, должностных обязанностей и пр.

Опрометчивое исключение из ранее действовавшей нормы термина «техника безопасности» (без замены этого термина на приемлемый понятный всем эквивалент) исключает и уголовную ответственность виновного лица в случае, если ущерб здоровью или гибель людей наступили в результате нарушения: технического регламента, СНиПа, стандарта предприятия, руководства по эксплуатации, технологии выполнения работ, и пр. «не правил» и «не инструкций», тем более, «не охраны труда». Или, по меньшей мере, добавит работы следствию и судам...

Имена должны быть правильными...