

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 издалека. 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»

Аннотация

«Охрана труда (от капитала)» в историческом и современном международном понимании – это деятельность по защите интересов наемных работников в трудовых отношениях с работодателями. «Охрана труда» наряду с «предпринимательской прибылью» в течение уже более 200 лет были и остаются антагонистами, основными источниками социальной конфронтации. В России «охрана труда» ограничена только рамками трудового законодательства и административными полномочиями Минтруда России. В настоящее время «охрана труда» практически не имеет отношения к обеспечению «безопасности труда». В то же время, деятельность по «обеспечению безопасности труда» в современной России пока не получила официального признания. Для того, чтобы начать реальную деятельность в сфере «безопасности труда», соответствующую современным правовым и цивилизационным условиям, необходимо отделить социально-политическую деятельность по «охране труда от капитала» от организационно-технической деятельности «по обеспечению безопасности труда». Обоснованию этого предложения и посвящена настоящая статья.

Ключевые слова: Охрана труда, охрана труда от капитала, безопасность труда, охрана труда и прибыль

Annotation

“Protection of labor from capital (labor protection)” in contrast to the “labor safety” in the historical and contemporary international understanding is an activity for the protection of the interests of employees in labor relations with the employers. “Labor protection” along with the “business profit” for over 200 years has been and remains antagonists, the main sources of social confrontation. In Russia, the “protection of labor” is limited only by the scope of the labor legislation and administrative authority the Ministry of Labor of Russia. Currently, the “protection of labor” has almost no relation to safety at work. At the same time, activities to ensure the “labor safety” in modern Russia has still not received official recognition. In order to start the real activity on the “safety and health of workers at work”, corresponding to modern civilization and legal conditions it is necessary to separate social and political activity on “labor protection from the capital” from the organizational and technical activities in an “occupational health and safety”. This article devoted to rationale for this proposal.

Key words: Labor protection, protection of labor from capital, labor safety, occupational health and safety, labor protection and business profit.

1. Введение

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, оставляет 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») в *охрану 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, на основании этого определения попытаться определить профессиональную сферу деятельности и компетенции «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 трудовой деятельности» содержание этого обучения имеет очень отдаленное отношение. Если это обучение направлено на повышение квалификации работников в защите их прав и интересов от работодателя, то почему это удовольствие оплачивает работодатель, а не профсоюз?

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*.

«Писатель – не тот, кто умеет (может) писать, а тот, кто не может не писать». Законы в наше время издаются в большей степени в целях удовлетворения потребностей законодателей в написании законов и потребностей органов исполнительной власти в издании «подзаконных нормативных правовых актов (НПА)». Поэтому их практическое понимание и применение обязательно необходимо преломлять через здравый смысл и логику.

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.

Таким образом, проблема именованя 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; оборонять, 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 октябрьского переворота это стало возможным». Из этого тезиса следует, что «охрана труда» - охрана **единственного достояния** наемного работника (способности к труду), но также не понятно – от КОГО (чего): от работодателя или, собственно, от труда (факторов труда)? 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 и, 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 быть, труд охраняет «работодатель»** (юридическое лицо) или непосредственный начальник? ОТ КОГО охраняют? От самого работника? Весьма возможно... Но тогда в качестве «охранника» выступает Минтруд России... Может, это профсоюзы охраняют труд от работодателя: от юридического лица, от хозяйствующего субъекта национальной экономики? Но наемного *труда* без работодателя и не бывает... Убери работодателя и... нет наемного труда. Или - от администрации (от начальников) – таких же работников, или от других работников? 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 заключения 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.

Таким образом, 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 нашим косным Трудовым кодексом РФ, написанным под девизом: «Не дадим в обиду наемного работника, основу нашего лояльного 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, поденжной и ближе к дому).

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 личностного 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 оставаться на месте, а чтобы куда-то попасть, надо бежать как минимум вдвое быстрее!» - этот принцип (Л. Кэрролл, «Алиса в зазеркалье») должен быть положен и в

основу трудового **законодательства**. **Иначе** страна обречена на вечное и неуклонное отставание. **И периодические острые социально-политические кризисы...**

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: «*труд* на плантации, а вокруг – *охрана труда* на лошадях». Или ближе к нашей истории: «исправительно-*трудо*вое учреждение и ... *охрана труда* 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. А кто может предложить иные, не менее широко известные в охране труда кандидатуры?

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**. Вопрос – «охрана – от кого?» не был «вопросом» во времена К. Маркса и Ф. Энгельса, когда окончательно и сформировалось понятие «охрана труда».

Понятно – «охрана труда от капитала»! Поскольку именно противоречие «**между трудом и капиталом**» было открыто К. Максом и заложено в основу **марксистско-ленинской политэкономии, донныне являющейся методологической основой национального трудового законодательства**.

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

- «справедливая»² заработная плата;
- продолжительность рабочего времени;
- продолжительность оплачиваемого отпуска;
- выходные дни и внеурочная занятость;
- особые гарантии для женщин и несовершеннолетних;
- социальное страхование.

Конечно же, наиболее значимое место в «охране труда» занимают вопросы заработной платы – достойного (*справедливого*) 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).

² Монография о сущности и инструментах реализации «справедливости» в нормотворчестве пока в работе. Здесь же кратко резюмируем: заработная плата «справедливая» - значит, установленная в рамках законодательства и в соответствии с «честным» (понятным) договором. В кратком виде (препринт) смотри на сайте <http://ohsi.ru/o-nas/novosti/214/>

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, предрассудков 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** (как она есть) 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.

Отсюда следует и вывод, что *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» и желанное 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 работника, 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» (**labor protection**), 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 к 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 определяемого *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 счастлив³.

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, главное, - *обеспечения* соблюдения этих требований.

Можно сколько угодно спорить по поводу того, кто что имеет в виду, говоря об «охране труда», а можно просто внимательно прочитать Трудовой кодекс РФ. Даже не весь Трудовой кодекс РФ, а только статьи 210, 211, 216, 216.1. И сразу же станет ясно, что наша, российская «охрана труда» это и не общемировая «охрана труда» (labor protection), и к предупреждению травм и заболеваний (т.е., к «безопасности труда») никакого отношения не имеет. Непроизвольно возникает ассоциация с морской свинкой, которая и на свинью не похожа и воды боится....

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.

³ Здоровье – это состояние физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов (из преамбулы Устава ВОЗ). Иными словами, «здоровье» – это и есть счастье.

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.

Следует признать, что в ст.211 Трудового кодекса РФ до сих пор содержится совершенно неадекватное современной правовой системе России требование, до сих пор не исключенное в целях приведения в соответствие Федеральному закону «О техническом регулировании»:

«Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда».

Выделенное здесь уточнение «...в том числе...» можно трактовать двояко:

А) это просто уточнение, которым можно пренебречь и поставить точку после слов «...любых видов деятельности». И это будет совершенно справедливо;

Б) это недобросовестная уловка законодателей, попытка ввести в заблуждение относительно того, что «требования охраны труда (Минтруда России) должны быть учтены проектировщиками, производителями (вне сферы трудовых отношений, охраны труда) **«при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов».** В том числе это требование касается и иностранных производителей, которые прежде чем выпускать новый вид механизма (степлера для бумаг, например) должны проверить, не придумал ли что-либо по этому поводу Минтруд России?

Последний вариант применительно к современным правовым условиям – полный абсурд. Просто Трудовой кодекс РФ (и это положение) разрабатывался в 1999-2001 годах, а закон «О техническом регулировании» - в 2001-2002 годах. Вот и не срослось...

В том, что до сих пор это положение Трудового кодекса РФ за истекшие 12 лет так и не приведено в соответствие Федеральному закону «О техническом регулировании» (чтобы не вводить в заблуждение переписчиков Правил по охране труда) нет ничего удивительного. Благодаря ведомственной разобщенности специалисты в сфере «охраны труда» (включая Минтруд России и переписчиков Правил по охране труда) практически ничего не знают о «техническом регулировании», а специалисты в сфере технического регулирования (прежде всего, проектировщики, конструкторы) ничего не знают о распространяющихся на их проекты требованиях «охраны труда».

Уважаемые переписчики Правил по охране труда (т.е. советских Правил по технике безопасности)! Ну не должны проектировщики зданий, машин и оборудования, иных материальных объектов учитывать ведомственное мнение Минтруда России, изложенное, например, в Правилах по охране труда! Требования к продукции и процессами ее проектирования изготовления эксплуатации и утилизации – сфера вневедомственная! Иначе наша экономика вернется в те времена, когда первые Правила по технике безопасности и были написаны, т.е. – во времена коллективизации и индустриализации.

Технические регламенты не должны содержать требований, касающихся социальных взаимоотношений работников и работодателей, компенсаций и выдачи молока «за вредность». Точно также, и в Правилах по охране труда не должны содержаться требования к объектам, конструкции машин, механизмов и другого оборудования, к технологическим процессам, организации производства и труда. За исключением тех, которые уже содержатся в Трудовом кодексе РФ.

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**, ...». 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 положение ст.3 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 *охраны 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»...

Теперь со «стандартами безопасности труда» Вам всё понятно?

И это при том, что постановление Правительства РФ от 13.08.1997 №1009 явным образом запрещает издание НПА в виде, например, «стандартов» (п.2): «Нормативные правовые акты издаются федеральными органами исполнительной власти в виде **постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций и положений**». Но разве уследишь за всеми постановлениями и иными НПА, если они издаются примерно по 65 штук каждый день, включая выходные и праздники!

Таким образом, исходя из содержания фактически:

«охрана труда» - часть системы трудового права, регулирующая **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ** между наемным работником и работодателем (хозяйствующим субъектом);

«охрана труда» - сфера нормативного правового регулирования одного единственного федерального органа исполнительной власти – **МИНТРУДА России** (документы и правила других ведомств к охране труда отношения не имеют);

«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);

нормативная правовая база (собственно, **правовые нормы**) «охраны труда» на текущий момент практически иссякла. Полностью легитимным (и то с некоторыми условностями) сегодня являются 2 (два) нормативных правовых акта, содержащих 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) и Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2013 г. № 328н «Об утверждении Правил по охране

труда при эксплуатации электроустановок», «Правила по охране труда при работе на высоте» (утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 28.03.2014 № 155н).

На подходе к вступлению в силу еще несколько документов (на момент написания работы):

«Правила по охране труда на судах морского и речного флота» (утв. приказом Минтруда России от 05.06.2014 № 367н);

«Правила по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов». Приложение к приказу Минтруда России от 17.09.2014 N 642н (Зарегистрировано в Минюсте России 05.11.2014 N 34558) (вступают в силу с 01.07.2015);

Особенностью разрабатываемых ныне «правил по охране труда» является то, что они ...практически не имеют отношения к «охране труда». Это банальный «ремейк» бывших советских «Правил по технике безопасности и производственной санитарии», переизданных уже в наше время совершенно без учета произошедших за последние 25 лет «некоторых» социально-политических изменений в бывшем СССР... Вследствие чего «Правила по охране труда» бесцеремонно внедряются на территорию «технического регулирования», устанавливая правовые требования не к работодателю, а к оборудованию, технологиям, материалам и т.п., т.е. – к проектировщикам, технологам, производителям. Разработчики новоявленных «Правил по охране труда» искренне не догадываются, что тем самым они практически закрывают легальные возможности для развития техники и технологий, включая их закупку за рубежом. Читая «Правила по охране труда» образца 2015 года невозможно избавиться от впечатления, что их авторы предполагают, что здания, оборудование, оснастку и пр. продукцию производят сами работодатели методом «самостроя», «на коленке» или путем «рационализаторских улучшений» современной иностранной техники.

Действительное состояние нынешней официальной (государственной) «охраны труда» является убедительным индикатором полной утраты ориентиров государственной политики в сфере как «охраны труда», так и «безопасности труда и производства». Цикл развития «охраны и безопасности труда» замкнулся на уровне 1993 года без какого-либо прогресса не только в реальном деле, но и в понимании сущности этого объекта.

Предлагаемое автором обобщенное определение понятия «охрана труда», соответствующее его истории, 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 от работодателя».

Необходимо, наконец-то назвать вещи своими именами. Из этой трактовки выстраиваются и «цели», 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 текущих интересов работодателя. Если «охрана труда» и положительно влияет на цели работодателя (бизнеса), обеспечивая устойчивость (сбалансированность) системы государственного управления, то только в долгосрочной перспективе (в 20-40 лет). В этом смысле «охрана труда» может рассматриваться как «институт», т.е. элемент «институциональной» модели развития России, которая пока официально отвергается. Вне сбалансированной институциональной модели и «охрана труда» не может иметь положительного влияния на социально-экономическое развитие и может рассматриваться только в качестве еще одного «инструмента сдержек». Этот факт следует просто признать, со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Заинтересован ли реально *работодатель* (точнее, не «юридическое лицо», а предприниматели, собственники, бизнес) в «сохранении жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности»? При такой (некорректной) постановке вопроса – и «да» и «нет»... Бизнес безусловно заинтересован в сохранении трудового ресурса («капитала») предприятия, фактора труда. Но это касается только квалифицированного, лояльного персонала. Каким образом можно наилучшим образом обеспечить «сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности»? Очевидно – прекратить производство, сохранив или, лучше, повысив существующую заработную плату. Всякий труд в своей основе имеет «работу», а любая «работа» - это затраты энергии. Преобразовывая внутреннюю энергию в труд, человек временно (до обеда, до ужина, до выходных, до отпуска и т.д.) теряет в здоровье. Заработная плата – это «компенсация» за «затраты здоровья». Труд и заработная плата – это физика и экономика и ничего личного.

Что касается работы в так называемых «вредных» условиях труда, то это отдельная большая тема, уже рассмотренная автором ранее [<http://ohsi.ru/vse-o-cout/nashi-razrabotki/82/>]. Увеличение числа занятых в так называемых «вредных» условиях труда – одновременно и косвенный индикатор увеличения доли занятых неквалифицированным трудом (в ущерб созданию «новых высокоэффективных рабочих мест»), и роста люмпенизации населения. Конечно, все так называемые «вредные условия труда» - это юридическая фикция, поэтому вся связанная с этим так называемая статистика – тоже фикция. Тем не менее, в данном случае важна не столько сама фикция (иллюзия), сколько отношение работников и работодателей к этой иллюзии. Из этого отношения следует, что развивать и обновлять производство (улучшая при этом условия труда) в России в ближайшее время особого стремления ни у бизнеса, ни у работников (профсоюзов) нет. И это точно не вина бизнеса, поскольку реальный бизнес живет в рамках реально действующих законов экономики, а не придуманных «нормативных правовых актов».

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 техно-

логий». 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).

Бизнесу (в нормальных условиях) интересно обеспечить наиболее эффективное использование рабочей силы. В эту задачу также входит и сокращение затрат труда (здоровья) на производство единицы продукции (повышение производительности труда, но не за счет его интенсивности). Предупреждение травм и заболеваний – это также путь сокращения непроизводительных потерь рабочего времени. В правовых государствах еще и цена жизни и здоровья человека слишком высока, чтобы предприниматель мог рассматривать рабочую силу как расходный материал. Именно поэтому в развитых странах забота о сохранении жизни и здоровья работника переложена с государства на бизнес, но этому предшествовало становление правового государства и гражданского общества. В России такая задача даже формально пока не ставится. Поэтому в качестве наиболее действенной меры сохранения жизни и здоровья работников на производстве на полном серьезе рассматривается ... повышение штрафов за нарушение порядка обучения работников по «охране труда» (по типовой программе 1 раз в 3 года) и нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда.

Наша страна для внедрения каких-либо реальных, действенных систем сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда пока не готова, прежде всего, в *правовом* (иначе – в *цивилизационном*) плане. Но констатация этого факта, конечно же, не означает, что с извечной отсталостью мы (граждане России) должны смириться, бережно *охраняя труд от капитала, а работника – от труда...*

4. «Безопасность труда»: из прошлого – в будущее... мимо настоящего

Проблема «охраны труда» (защиты интересов пролетариата от эксплуататоров) в СССР не была актуальна, 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». Достаточно оценить место, которое отводится «обучению охране труда» по сравнению с «обучением безопасности труда» в советском ГОСТ 12.0.004-90 (см. далее).

В то же время вопросы «техники безопасности» (ныне – «применения безопасных методов и приемов выполнения работ» или «соблюдения установленной технологии производства работ») занимали если и не главное, то значимое (после выполнения плана) место в управлении производством. Система стандартов безопасности труда содержала более 500 стандартов, каждый из которых подлежал обязательному безусловному применению («Несоблюдение стандарта преследуется по закону»!).

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

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 доверием 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 «охраной труда» поглощены, а впоследствии, к сегодняшнему дню, эти термины и понятия из сферы «сохранения жизни и здоровья работников» были изжиты и вытеснены практически полностью.

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, кем-то «установленных нормативов» можно ещё 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»). В то время как «охрана труда» относится только к наёмному труду.

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 (Трудовой кодекс РФ, 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**, как минимум, соответствует условиям, при которых соблюдаются государственные нормативные требования безопасности (не только «охраны труда») и условия трудового договора. Следующий шаг в развитии понятия «допустимого риска» в рамках Концепции приемлемого риска: риск признается допустимым, если **реальные затраты** на его исключение или уменьшение существенно превышают величину предотвращаемого **вероятного ущерба**.

Незаметная подмена «безопасности труда» и «техники безопасности» на всеобъемлющую «охрану труда» произошла в 1999 году с принятием Федерального закона от 17 июля 1999 г. №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Именно этот закон впервые ввел в обиход «эту нелепую фразу»: «охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия».

А что было до этого? До этого действовали «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда» (утв. ВС РФ 06.08.1993 N 5600-1), утратившие силу в связи с принятием Федерального закона от 17 июля 1999 г. №181-ФЗ. В терминологии «Основ...» привычная нам «охрана труда» выглядела на порядок более разумно и осмысленно: «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». Заметьте, не «**система сохранения** вечной молодости и бессмертия» как сейчас, а как «**система обеспечения...**»⁴.

В 1999 году «техника безопасности», а с ней и «безопасность труда» фактически приказали всем нам жить долго и счастливо, «сохраняя жизнь и здоровье в процессе трудовой деятельности» с помощью «охраны труда».

Таким образом, через это определение 20-летней давности мы снова возвращаемся к истокам «охраны труда» как **системе обязанностей работодателя** по отношению к наемному работнику, установленной законами, соглашениями, договорами...

⁴ **Обеспечивать** – предоставляя, организуя всё необходимое, делать что-либо возможным, достижимым, предоставлять всё необходимое для жизни или работы

Однако, и «охрана труда» как всеобъемлющая система сохранения «вечной молодости и бессмертия в процессе труда, охраняемого федеральным органом исполнительной власти» фактически просуществовала не очень долго – только до 01.07.2003 (едва отметив свое 4-х-летие). После этого (и по настоящее время) «охрана труда» только имитирует свою «глобальность», фактически ужавшись, как «шагреновая кожа», до X Раздела Трудового кодекса РФ и нескольких действующих нормативных правовых актов.

Начало эры «технического регулирования» выбило из «охраны труда» *технические меры обеспечения безопасности*, реализуемые в оборудовании, инструментах, проектах организации строительства и производства работ, в сырье и материалах, в технологиях. Эта глобальная перемена в статусе «охраны труда» отчетливо осознавалась тогдашним государственным руководством «охраны и гигиены труда» (А.П. Починок и Г.Г. Онищенко). Иначе, чем можно объяснить, что именно в первом полугодии 2003 года перед самым вступлением в силу Федерального закона от 27.12.2002 №184-ФЗ «О техническом регулировании» Минтрудом России можно сказать в авральном порядке выпущено (и зарегистрировано в качестве нормативных правовых актов) около 30 «правил по охране труда», а Госсанэпиднадзором России около 80 санитарных правил (санитарных норм и гигиенических нормативов)? После этого нормотворческого всплеска последовал длительный (десятилетний застой), вызванный безрезультатным процессом осмысления роли указанных федеральных органов исполнительной власти в системе государственного управления в эру «технического регулирования» и начавшимся в конце 90-х годов переходом к «правовому государству».

Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 №1160 вывело из «охраны труда» нормы «промышленной безопасности». Пожарная безопасность к «охране труда» отношения никогда и не имела. Разделение Минздравсоцразвития РФ на Минтруд РФ и Минздрав РФ, передача полномочий по гигиеническому нормированию Роспотребнадзору - фактически вывело из «государственных нормативных требований охраны труда» - санитарные правила. «А» упало, «Б» пропало - что осталось **на труде**»?

Справедливости ради следует отметить, что к настоящему времени, указанные ведомства постепенно возобновляют свою нормотворческую деятельность, ... оставаясь методологически и организационно «в лихих 90-х годах», а ментально – «в светлых и радужных 70-х».

В связи с изложенным перспективы осмысленной практической реализации части 3 ст.37 Конституции РФ о праве каждого на «труд в условиях, отвечающих требованиями **безопасности** и гигиены» выглядят более чем призрачно. Однако, как оптимисты, мы должны быть уверены – когда-нибудь «охрана труда» освободит из нормативно-терминологического заключения «безопасность труда» и инженеры в области «безопасности технологических процессов и производств» оставят свои нынешние рабочие места (барные стойки и торговые залы магазинов), сменят нынешних «специалистов по охране труда» и поднимут уровень безопасности и эффективности отечественной экономики на недостижимую высоту.

Умышленное уклонение государства от создания осмысленной и строгой государственной системы регулирования в сфере обеспечения безопасности труда и производства обусловлено существенно более высокой сложностью задач обеспечения безопасности, по сравнению с задачами рутинной «охраны труда». Для работы в сфере безопасности необходимо соответствующее образование и практические знания, которые необходимо постоянно обновлять. Государство (при живой экономике) просто не успеет регулировать безопасность технологических процессов непосредственно, бесцеремонно влезая в управление предприятием.

«Безопасность труда» не попадает в сферу прямого государственного регулирования еще и потому, что обеспечивается не соблюдением «условий труда на рабочем месте» и «правил охраны труда», написанных при строительстве «Днепрогэса» и регулярно обновляемых каждые 10 лет. «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.

При этом сам «производственный процесс», в общем случае, 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» достигается не социально-политическими инструментами, не комиссиями и собраниями, вымпелами и переходящими знаменами, 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 только в 2000-х годах.

В сфере «безопасности труда» действительно 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», а также разработанное на основе OHSAS 18001:1999 Руководство MOT ILO-OSH 2001 «Guidelines on occupational safety and health management systems» (название которого почему-то настойчиво переводят как «системы управления охраной труда»).

Под эгидой Минтруда России разработаны 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 следует из изложенного ранее **безопасность труда**, как одно из свойств производственного процесса обеспечивается:

- учебными заведениями профессионального образования;
- конструкторами (проектировщиками) оборудования и инструмента;
- разработчиками технологий;
- организаторами производственных процессов (менеджерами).

Иными словами, **безопасность труда** обеспечивается исключительно квалификацией персонала как непосредственно выполняющего работу, так и квалификацией проектировщиков и организаторов производственного процесса.

Минтруд России здесь совершенно ни при чём.

5. Проблемы обучения «охране труда» и «безопасности труда»

Соотношение понятий «охрана труда» и «безопасность труда» очень наглядно иллюстрирует название и содержание одного из наиболее известных и до сих пор почитаемых (хоть и не применяемых фактически) 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.

Действовавшая в СССР «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*⁵ (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».

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 специально (методически) подготовленными преподавателями и инструкторами.**

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*⁶.

Этот тезис следует считать принципиальным: владение работником безопасными методами и приемами выполнения его трудовой функции – забота и обязанность самого работника, как и «спасение утопающих...». В связи с чем, совершенно

⁵ *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.

⁶ 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)

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 ...**».

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 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.

По изложенным ранее глубоко фундаментальным (правовым) причинам 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).

Очевидно, что проблема обучения безопасным методам и приемам труда должна решаться государством путем воссоздания ныне фактически полностью разрушенной системы профессионального образования рабочих и специалистов со средним специальным образованием. Однако, как водится: «Ищут не там, где потеряли, а где легче искать», - то есть переложили эту проблему на работодателей. Причем не только на крупнейших, но и на индивидуальных предпринимателей. Бизнес спасает только то, что «переложили – и забыли». А вот рабочих – такая забывчивость не спасает от травм и заболеваний, обусловленных их низким профессиональным уровнем.

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 и, даже, в «мировом 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».

6. Реализация «теории лимонов» в охране труда

Проблема «лимонов» наглядно описана нобелевским лауреатом Джорджем Акерлофом (www.nobel.se/economics/laureates/2001/public.html).

В своей работе Джордж Акерлоф описал особенности проблемы ложного выбора и ее влияния на эффективность рынка на основе аналогии - проблемы «лимонов» на рынке поддержанных автомобилей. Потенциальные покупатели поддержанных 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. Поэтому 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 поддержанного 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 поддержанных автомобилей на рынке будет очень незначительно. В результате среднее качество поддержанных автомобилей на рынке снизится, и лишь немногие покупатели захотят приобретать "лимона", поэтому уровень продаж упадет.

В итоге рынок поддержанных 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 «охрана 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) перепечатывании и переутверждении инструкций по охране труда и разливу молока за «вредность».

Понятно, что это состояние не могло не оказать обратного влияния и на уровень нормотворчества в сфере «охраны труда», то есть подгонки уровня нормотворчества

под соответствующий «контингент». Эта тенденция, в конце концов, привела к полной не востребоваемости на рынке труда инженеров по специальности «Безопасность технологических процессов и производств» в сфере «охраны труда». Их вполне успешно (а, часто, даже лучше!) заменяют *профессиональные* филологи, психологи, социологи, бухгалтеры, библиотекари и воспитатели детских садов и социальные работники. В этом году и сама подготовка специалистов в сфере «безопасности труда» прекращается и им на смену придут «бакалавры».

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 снизили цену комплекта материалов аттестации почти в 10 раз ниже, чем 10 лет назад! И это при среднем росте заработной платы за этот период почти в 10 раз....

Не стоит ожидать, что аттестация так называемых экспертов новорожденной специальной оценки условий труда, введенной Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ каким-либо образом повлияет на «качество» этой такой же фискальной услуги, поскольку существо ее по сравнению с аттестацией рабочих мест не изменилось, а нормативное качество регулирующих документов резко ухудшилось.

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 «безопасности 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 заболева-

емости на работе не решить. Единственный действенный метод - повышение фактической (гражданской, 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) случае 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 Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда». Этими изменениями уголовная ответственность за нарушение требований «безопасности» (техники безопасности) фактически исключена:

«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».

Несмотря на то, что использовавшийся до 2014 года в ~~настоящее время~~ в этой статье термин «техника безопасности» в российском праве действительно не определен, его применение при проведении следственных действий затруднений не вызывало, это – «любые нарушения установленных и признанных требований»: охраны труда, безопасности при строительстве или при эксплуатации, технологии, должностных обязанностей и пр. Теперь адвокат обвиняемого первым делом должен выяснить: несоблюдение какого **конкретно** пункта федерального закона или

действующего **нормативного правового акта** стало **непосредственной** причиной несчастного случая или аварии. А как было показано ранее таких актов – единицы.

Опрометчивое исключение из ранее действовавшей нормы термина «техника безопасности» (без замены этого термина на приемлемый понятный всем эквивалент, например, «требований безопасности при выполнении работ») 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 правовых актов» и, тем более, «не охраны труда». Или, по меньшей мере, добавит работы следствию и судам...

А всё из-за того, что авторы новой статьи УК РФ, наивно полагали, что «охрана труда» действительно настолько многогранна и всеобъемлюща, что включает в себя абсолютно все аспекты обеспечения «безопасности труда и производства». Вот к чему приводит отношение к терминам и понятиям «по понятиям»

...Имена должны быть правильными... (Конфуций).