

«Параллельное плавание»

Право на жизнь и охрану здоровья относится к числу общепризнанных основных неотчуждаемых прав и свобод человека, подлежащих государственной защите. Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь человека (ст. 2 и 7, ч. 1 ст. 20, ст. 41 Конституции РФ). Вот почему, выходя «на поле охраны труда», на котором каждая травинка имеет отношение к охране здоровья, нужно семь раз отмерить, прежде чем отрезать.

В системе охраны труда далеко не последнее место для сохранения здоровья работающих принадлежит санитарно-гигиеническому направлению, а оно, в свою очередь, является составной частью медицины труда, что подчеркивает его значение. Вместе с тем ни основных понятий, ни каких-либо норм, параметров, позволяющих раскрыть содержание этого направления, за исключением понятия «условия труда», в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) нет. Попробуем разобраться.

Понятие «условия труда» как один из факторов среды обитания присутствует в Федеральном законе от 30.03.99 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»: «факторы среды обитания - биологические (вирусные, бактериальные, паразитарные и иные), химические, физические (шум, ви-

брация, ультразвук, инфразвук, тепловые, ионизирующие, неионизирующие и иные излучения), социальные (питание, водоснабжение, условия быта, труда, отдыха) и иные факторы среды обитания, которые оказывают или могут оказывать воздействие на человека и (или) на состояние здоровья будущих поколений;».

Содержание понятия «условия труда» раскрыто в ТК РФ: «Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника».

В Руководстве по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса Р 2.2.2006-05 (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ) понятие раскрывается несколько иначе: «Условия труда - совокупность факторов

трудового процесса и рабочей среды, в которой осуществляется деятельность человека».

Можно спорить (лучше специалистам-лингвистам) о сходстве или различии приведенных определений понятия «условия труда», но следует отметить, что Руководство Р 2.2.2006-05 составляли профессионалы из Российской академии медицинских наук. Определение, которое приводится в Руководстве, учитывает большой опыт «эксплуатации» человеческого организма во вредной среде обитания и ее воздействие на состояние здоровья будущих поколений.

Если бы «условия труда» существовали сами по себе в чистой теории, то... пусть себе плывут. Но они влияют на здоровье и связаны с предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда. Это и есть точка соприкосновения и одновременно - конфликта двух направлений: санитарно-гигиенического и трудового.

Теоретически эти направления входят в одну систему - «охрана труда» - и должны взаимодействовать и дополнять друг друга. На деле - наблюдаем «параллельное плавание».

Поскольку условия труда оказывают влияние на здоровье человека, то и защита здоровья должна строиться с учетом такого влияния. Если понятие «условия труда» больше из медицины труда, чем из

трудового законодательства, то защиту и механизмы такой защиты должны выстраивать медики-гигиенисты, санитарные врачи. Такие предпосылки есть. В Федеральном законе «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (в ст. 25, которая называется «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда») введены следующие нормы:

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

2. Индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны осуществлять санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия по обеспечению безопасных для человека условий труда и выполнению требований санитарных правил и иных нормативных правовых актов Российской Федерации к производственным процессам и технологическому оборудованию, организации рабочих мест, коллективным и индивидуальным средствам защиты работников, режиму труда, отдыха и бытовому обслуживанию работников в целях предупреждения травм, профессиональных заболеваний, инфекционных заболеваний и заболеваний (отравлений), связанных с условиями труда».

МНЕНИЕ

Стремление объективно оценивать условия труда и по результатам такой оценки предоставлять компенсации заложено в трудовом законодательстве давно. Мало кто помнит, даже пользуясь каждодневно списками на льготное пенсионное обеспечение (постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.91 № 10 «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение»), что досрочная пенсия должна предоставляться по результатам аттестации рабочих мест:

«2. Установить, что в соответствии с Законом СССР “О пенсионном обеспечении граждан в СССР” применение Списков № 1 и 2 производится с учетом аттестации рабочих мест.

3. Руководителям предприятий (объединений), организаций обеспечить своевременную подготовку к введению в действие Списков № 1 и 2. Провести аттестацию рабочих мест и принять необходимые меры к улучшению условий труда. Определить перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей, работникам которых в соответствии с настоящими Списками установлено льготное пенсионное обеспечение, и ознакомить с ними трудящихся».

О том, что Списки применяются «с учетом аттестации рабочих мест», все забыли.

Принятое в 1997 г. Положение о проведении аттестации рабочих

мест по условиям труда (постановление Минтруда России от 14.03.97 № 12) не связало аттестацию и предоставление компенсаций работникам, в том числе и назначение досрочной пенсии. Аттестация рабочих мест существовала сама по себе, а компенсации предоставлялись на основании Списков.

Движение началось в 2006 г. Федеральным законом № 90-ФЗ в ТК РФ была введена норма, связывавшая аттестацию рабочих мест и предоставление компенсаций: «В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются».

В дальнейшем была предпринята еще одна попытка связать аттестацию рабочих мест и предоставление компенсаций. В 2008 г. вышло постановление Правительства № 870, в котором, во-первых, предписывалось предоставлять три вида компенсаций (ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени и повышенный размер оплаты труда) только на основании результатов аттестации рабочих мест.

Во-вторых, Министерству здравоохранения и социального развития РФ (в ту пору оно «заведовало» вопросами трудовых отношений) было поручено в течение шести месяцев

установить размеры и порядок предоставления указанных видов компенсаций. В силу не названных публично причин в Минздравсоцразвития России не выполнили поручение Правительства РФ.

Необходимость решить проблемы, связанные с предоставлением компенсаций, не исчезала, но все попытки решить эту проблему на уровне подзаконных нормативных правовых актов не удались. Не в последнюю очередь это связано с тем, что санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса) относятся к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда. Обойти нормы, принятые в санитарно-эпидемиологических правилах и нормативах, можно было только на уровне федерального закона, что и было сделано.

В 2012 г. было воссоздано Министерство труда и социальной защиты РФ. Можно предположить, что первоочередной задачей в сфере трудовых отношений для него было - разрешить проблему предоставления компенсаций, в том числе встроить объективную оценку условий труда в пенсионное законодательство в части предоставления досрочной пенсии.

Досрочное назначение трудовой пенсии предусмотрено Федеральным законом от 17.12.01 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Согласно ст. 27 указанного закона «...*трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста мужчинами 60 лет и женщинами 55 лет отдельным категориям лиц*».

Если мы ведем речь о предоставлении досрочной пенсии тем, кто трудится во вредных и (или) опасных условиях труда, то принципиально такая пенсия сохранена. Но, как и при других видах компенсаций, в последнее время на этом направлении происходят существенные изменения.

Например, применение Списков, в соответствии с которыми работники выходили на досрочную пенсию, с 2013 г. ограничено. Законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» приняты нормы, в соответствии с которыми работники могут претендовать на досрочную пенсию при выполнении следующих условий: первое - работодатель выплачивает за работника страховые взносы на финансирование досрочной пенсии; второе - результаты специальной оценки условий труда должны подтвердить, что на его рабочем месте есть вредные и/или опасные условия труда.

Федеральным законом от 15.12.01 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» были установлены дополнительные тарифы страховых

взносов в Пенсионный фонд РФ на финансирование досрочной пенсии. На 2013-2015 гг. дополнительные тарифы установлены в размере 4, 6 и 9 % в отношении выплат на каждого работника из Списка № 1 и в размере 2, 4 и 6 % - из Списка № 2. На собственника (не работодателя!) легла существенная дополнительная финансовая нагрузка - списочников у нас много (по Списку № 1 - 584 тыс. чел.; по Списку № 2 - 1,36 млн; по малым спискам - 370 тыс. чел.).

По данным Минтруда России, объем взносов на финансирование досрочной пенсии для «списочников» в 2014 г. составит 50,8 млрд руб., в 2015 г. - 80,5 млрд руб.

Чтобы подсластить горькую пилюлю, собственникам были предложены механизмы снижения финансовой нагрузки, позволяющие снизить объем указанных взносов в Пенсионный фонд РФ в 2015 г. до 59,1 млрд руб. Таких механизмов не-сколько.

Во-первых, есть возможность снижения дополнительных тарифов страховых взносов в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда. Законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» включены мотивационные механизмы для снижения класса условий труда: «Для страхователей, в зависимости от выявленного класса условий труда по результатам специальной

оценки условий труда... применяются следующие дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд...

4-й класс (опасные, экстремальные условия труда) - 8 %;

3.4 (4-я степень 3-го класса) - 7 %;

3.3 (3-я степень 3-го класса) - 6 %;

3.2 (2-я степень 3-го класса) - 4 %;

3.1 (1-я степень 3-го класса) - 2 %».

Здесь видна принципиальная позиция Минтруда России – работать при 4-м классе условий труда можно! Опасные (экстремальные) условия труда, или 4-й класс, характеризуются наличием факторов, которые в течение одной смены или даже ее части лишают человека жизни или делают его инвалидом. Тем не менее, в Минтруде России даже установили щадящий страховой тариф для 4-го класса - снизили его на 1 % от максимального.

Во-вторых, это экономия на выплатах, связанных с ежегодным оплачиваемым дополнительным отпуском. Простой арифметический расчет показывает, что для шахты, на которой правом на ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск пользовались 1 тыс. чел., экономия денег по выплатам за отпуск составит около 4 % от фонда оплаты труда этих работников. Фактически дополнительные выплаты в Пенсионный фонд РФ перекрываются экономией от неоплаты дополнительного отпуска.

В-третьих, это практическое исчезновение сокращенной продолжитель-

ности рабочего времени для работников, занятых во вредных условиях труда. Для работников, занятых во вредных условиях труда, согласно закону № 421-ФЗ (спутнику Федерального закона от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») внесены изменения в ст. 92 ТК РФ. В соответствии с ними продолжительность рабочего времени для работников с подклассами условий труда на рабочем месте 3.1 и 3.2 не сокращается, а для остальных «вредников» устанавливается 36 и даже 40 ч.

Если на начало 2014 г. для шахтеров Кузбасса большинство рабочих мест имело 2-ю степень 3-го класса (подкласс 3.3, по данным государственной экспертизы условий труда, установлен только на 20 % рабочих мест, а подкласс 3.4 - на 3 % рабочих мест), то по результатам специальной оценки класс условий труда улучшится как минимум на одну степень (подкласс) - на большинстве рабочих мест будет установлен класс 3.1. Работникам с 1-й или 2-й степенью 3-го класса сокращенная продолжительность рабочего времени не положена.

Для тех работников, которым установлен класс условий труда вредный 3-й или 4-й степени, а также 4-й (опасный, экстремальный), в ст. 94 Трудового кодекса РФ установили продолжительность ежедневной работы (смены): «...Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где

установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 ч; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 ч.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей ст. 92 настоящего Кодекса: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 ч; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 ч».

Специалисты могут сослаться на то, что при 30-часовой рабочей неделе остается 6-часовая смена, но 30-часовая рабочая неделя законодательно закреплена только на уровне федеральных отраслевых соглашений.

Например, для работников угольной отрасли в п. 3.1.2 Отраслевого

соглашения на 2013-2016 гг. содержится норма: «Стороны пришли к согласию сохранить ранее установленную продолжительность рабочего времени для рабочих, занятых на подземных работах на действующих и строящихся угольных шахтах с вредными и (или) опасными условиями труда, - 30 ч в неделю, а для горных мастеров, занятых на подземных работах этих шахт, - 35 ч в неделю без учета времени, затрачиваемого указанными Работниками на передвижение в шахтах к рабочему месту и обратно, если иная продолжительность рабочей недели для данной категории Работников не установлена действующим законодательством Российской Федерации».

При установлении иной продолжительности рабочей недели в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации изменение продолжительности рабочего времени производить в соответствии с согласованными с Профсоюзом планами мероприятий».

Анализируя нормы ст. 92 и 94 ТК РФ, а также п. 3.1.2 Отраслевого соглашения по угольной промышленности, можно отметить следующее. Во-первых, нормы ТК РФ в отношении продолжительности рабочего времени во вредных условиях труда весьма туманны; во-вторых, из вредных условий труда ст. 92 почему-то исключены 1-я и 2-я степени 3-го (вредного) класса условий труда.

Вместе с тем законодательно закреплена (без оговорок) возможность трудиться при 4-м классе (опасные, экстремальные условия труда), а 30-часовая рабочая неделя, по согласованному с профсоюзом плану мероприятий, может уйти в прошлое.

Было время, когда для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, установленная ТК РФ нормальная продолжительность рабочей недели (40 ч) сокращалась без уменьшения размера оплаты труда, а рабочее время уменьшалось независимо от характера трудовой функции работников, вида экономической деятельности, вида и формы собственности организации, где они работают.

Эта норма до 1 января 2014 г. являлась императивной, и работодатель (независимо от формы собственности организации) не мог ее увеличить. После вступления в силу с 01.01.14 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» («О СОУТ») ситуация изменилась. Норма как бы присутствует, но размыта и позволяет при любом классе вредности увеличивать продолжительность рабочей смены до 40 ч.

При указанных обстоятельствах для отмены компенсаций не обязательно полное устранение вредных условий труда, - достаточно привести условия труда к 1-й степени 3-го класса - и ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск не предоставляется, а если подкласс условий

труда 3.1 или 3.2, то не устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

При этом работодатель вправе в одностороннем порядке исключить условия трудового договора, предусматривающие предоставление соответствующих гарантий за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

О предстоящих изменениях работники должны быть предупреждены не менее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). В течение указанного срока работникам должны предоставляться соответствующие гарантии, предусмотренные трудовым договором. Если предоставление компенсаций не прописано в трудовом договоре, то работодатель по результатам СОУТ сразу может устанавливать размеры компенсаций, которые установлены нормами ТК РФ.

По неофициальным данным, в ОАО «СУЭК» для проведения СОУТ еще летом 2013 г. - когда Федеральный закон «О СОУТ» только обсуждался - заложили в бюджет на 2014 г. проведение СОУТ и составили расписание по шахтам - не потерять ни одного дня! А работники и не знают, что для них в отношении предоставления компенсаций многое изменилось.

Представительство профсоюзов в комиссии по разработке проекта Федерального закона «О СОУТ» не в счет. В обсуждении концепции закона не принимали участия те, кого

это непосредственно затрагивает: рассуждали специалисты, кроме медиков-гигиенистов, и заинтересованные должностные лица, а диктовали - собственники крупных компаний.

Профсоюзы не выполнили своих обязательств и не довели до своих членов информацию о тех последствиях, которые принесет Федеральный закон «О СОУТ». Оценивая направления, которые реализуются в сфере трудовых отношений в целом и в вопросе предоставления компенсаций в частности, можно уверенно сказать, что остатки социалистического наследия уступают последние позиции. При этом одна из сторон трудовых отношений - работники - пока не очень представляет себе, что произошло и как это повлияет на ее дальнейшее существование. Работникам надо выбирать линию поведения, соответствующую современным реалиям, а они надеются на кого угодно, но только не на себя.

Сокращенная продолжительность рабочего времени, как еженедельная, так и сменная, по всей видимости, уходит в прошлое. Есть возможность в соответствии с нормой ст. 92 ТК РФ даже для 4-го класса (опасные, экстремальные условия труда) устанавливать 36- или даже 40-часовую рабочую неделю. Дело за малым - провести СОУТ и «уговорить» работника написать заявление.

В результате применения норм, регулирующих предоставление до-

полнительного отпуска и сокращение продолжительности рабочего времени, работодатель (собственник) получит существенную финансовую выгоду, а работники практически лишатся возможности использовать «защиту временем».

Защита временем не отменяется, но применяться будет избирательно и весьма ограниченно, в том числе и потому, что в Федеральный закон «О СОУТ» введены механизмы, которые позволят «приподнять» класс условий труда при проведении СОУТ. Для «улучшения» класса условий труда в законе «О СОУТ» по сравнению с Руководством Р 2.2.2006-05 было основательно снижено число параметров для оценки тяжести и напряженности труда.

Например, если раньше напряженность труда оценивалась по 23-м параметрам, то в соответствии с нормами Федерального закона «О СОУТ» - по шести. Если раньше общий класс условий труда по напряженности мог «добраться» до 3.3, то по нормам закона «О СОУТ» - только до 3.2. Это яркое проявление тенденции - проигнорировать то, что уже есть правила игры на федеральном уровне (санитарно-гигиенические), и написать свои, по которым будут играть и предоставлять компенсации.

Компенсации - это задача трудового законодательства, а нормирование (классификация) условий труда - задача для санитарных вра-

чей. Можно использовать их классификацию, но подправлять - нет! Что если в ответ предложить санитарным врачам написать нормы для предоставления компенсаций? Сбудется такое - и будет у нас не федеральное, а федеративное законодательство.

Еще одна возможность улучшить класс условий труда - оценка применения средств индивидуальной защиты. Она состоит в том, что по результатам раздумий эксперта организации, проводящей СОУТ, можно улучшить класс (подкласс) условий труда на одну степень, а по согласованию с территориальным органом Роспотребнадзора - даже на две. Эти нормы содержатся в п. 6 и 7 ст. 14 Федерального закона «О СОУТ».

Для реализации этой нормы Минтруд России привлек Роспотребнадзор в «сообщники» по улучшению условий труда. Интересно, давал ли на это согласие Роспотребнадзор? Деятельность эксперта, проводящего оценку применения средств индивидуальной защиты, возносится на необыкновенную высоту. Можно сказать, что это коррупционная норма. По данным Росстата, в 2012 г. работодатели израсходовали только на компенсации и СИЗ 141 млрд руб. (из них 36,2 % - расходы на СИЗ). Работодателю можно поднапрячься и один раз в пять лет, в момент проведения СОУТ, выдать наилучшие СИЗ, - затраты окупятся сторицей.

Повторим: от всех этих механизмов и оценок реальное количество рабочих мест с вредными условиями труда не уменьшится, а затраты работодателя на компенсационные выплаты сократятся. Не подтвердив норму санитарно-гигиенического законодательства - что работа в условиях труда, не соответствующих гигиеническим нормативам, является нарушением законодательства, - разработчики закона «узаконили» работу как во вредных, так и в опасных условиях труда.

При этом в Федеральном законе «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (ст. 1) устанавливается: «санитарно-эпидемиологические требования - обязательные требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания, условий деятельности юридических лиц и граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, используемых ими территорий, зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования, транспортных средств, несоблюдение которых создает угрозу жизни или здоровью человека, угрозу возникновения и распространения заболеваний и которые устанавливаются государственными санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее - санитарные правила), а в отношении безопасности продукции и связанных с требованиями к продукции процессов ее производства, хранения, перевозки, реализации, эксплуатации,

применения (использования) и утилизации, которые устанавливаются документами, принятыми в соответствии с международными договорами Российской Федерации, и техническими регламентами;».

Повторяется ситуация: санитарные врачи запрещают, а чиновники Минтруда России разрешают работать в условиях труда даже 4-го класса, которые приводят работника к инвалидности за одну смену. Не наметив никаких путей для реального снижения количества рабочих мест с вредными условиями труда, закон «О СОУТ» дал работодателю (вернее, собственнику) мощные рычаги для снижения затрат, связанных с компенсационными выплатами.

Написав (переписав) правила для себя, о чем мы говорили выше, разработчики Федерального закона «О СОУТ» затронули фундаментальное, конституционное право работников на рабочее место, которое отвечает требованиям безопасности и гигиены. В ст. 37 Конституции РФ записано: «Каждый человек имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены». Это право подтверждается в ст. 219 ТК РФ: «Каждый работник имеет право на: ...рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;». В ст. 220 ТК РФ зафиксированы государственные гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

В целях реализации конституционных гарантий необходимо ввести соответствующие механизмы, процедуры, закрепленные в нормативных правовых актах. Указом Президента РФ от 09.10.07 № 1351 утверждена Концепция демографической политики РФ на период до 2025 г. В частности, в Концепции предусматривается: «...сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками (включая информирование работников о соответствующих рисках, создание системы выявления, оценки и контроля таких рисков), а также за счет экономической мотивации для улучшения работодателем условий труда».

Вместо разработки реальных механизмов для снижения профессиональных рисков в Минтруде России для реализации положений Указа Президента стали бороться с показателями - с количеством рабочих мест с вредными условиями труда – статистика важнее, чем реальная борьба с профессиональными рисками. Оставив «на потом» создание систем управления охраной труда и профессиональными рисками, министерство заинтересовало работодателей в том, чтобы показать улучшение условий труда работников. Существовавшая система предоставления компенсаций была сломана, а новая система, базирующаяся на санитарно-гигиени-

ческом нормировании и социальном согласии, не построена.

Можно посмотреть на проблему еще с одной стороны. В 2010 г. в РФ была ратифицирована Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда». В связи с этим были взяты следующие обязательства: разрабатывать национальную политику в области безопасности и гигиены труда; создавать, поддерживать и развивать национальную систему безопасности и гигиены труда; разрабатывать и следить за выполнением национальной программы по безопасности и гигиене труда.

Прошло два года с момента воссоздания Минтруда России, но ни национальной программы, ни системы не просматривается. Игнорируя системный подход, который вытекает, в том числе, из международных обязательств, в министерстве демонстрируют ситуационный подход, решая частные задачи, - улучшают показатели в сфере охраны труда.

Введение механизмов экономического стимулирования (не мотивации!) работодателя на голом месте, игнорирование санитарно-гигиенического законодательства приведут к попыткам любой ценой получить финансовую выгоду, используя для этого результаты СОУТ. В то же время, по данным, приведенным в итоговом докладе «О состоянии условий и охраны труда в Российской Федерации

за 2012 г.», количество рабочих мест с вредными условиями труда составило 29,2 %. Это очень много, но еще более удручает то, что за последние 10 лет динамика изменения числа рабочих мест с вредными условиями труда отрицательна (их число выросло с 14 до 30 %).

Количество профессиональных больных, выявляемых за год, удалось снизить с 9 тыс. в 2003 г. до 5,5 тыс. в 2012 г. Сопоставление данных о количестве рабочих мест с вредными условиями труда и количестве профбольных подталкивает задать вопрос чиновникам Минтруда России - какие данные реальные - первые или вторые?

Вызывает сомнения и следующая информация. По данным, приведенным специалистами Роспотребнадзора по Кемеровской области на семинаре «Реализация закона «О специальной оценке условий труда»» (был проведен Департаментом труда и занятости Кемеровской области 19.02.14), количество профбольных, выявляемых в области, чьи рабочие места характеризуются классом 3.1, составляет 14 % от общего количества профбольных.

В Кемеровской области зарегистрированы 15-20 % профбольных от их общего количества по России. Следует сравнить эти данные с аналогичными данными из других регионов. После такого анализа не придет в голову отменять дополнительный отпуск и сокращать рабочее время даже для 1-й степени 3-го класса.

Вернемся еще раз к стыковке Закона «О СОУТ» и санитарно-гигиенического законодательства. В законе есть отсылка к санитарному законодательству. В ст. 3 закона целью объявлено: «*Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников*».

Разработчики закона «О СОУТ» разрешили медикам-гигиенистам (хотя никто и не запрещал) разрабатывать гигиенические нормативы, а на себя взяли право пренебрегать этими нормативами и убирать их из правового поля.

Анализируя провозглашенную цель, можно поставить несколько вопросов:

1. Каким образом производится оценка уровня воздействия на работников вредных факторов? В законе не предполагается оценивать воздействие вредных факторов на работника. Может быть, оценка уровня воздействия состоит в том, что из Пе-

речня подлежащих предоставлению компенсаций были исключены некоторые степени (подклассы) третьего, вредного класса условий труда?

2. Если речь идет о санитарно-гигиеническом нормировании и применении норм санитарного законодательства, то почему в законе «О СОУТ», в Методике проведения СОУТ (приказ Минтруда России от 24.01.14 № 33н) предусмотрена собственная классификация условий труда? При этом классификация в законе и классификация в Методике не совпадают. К тому же они не совпадают с классификацией, установленной санитарным законодательством. Тем не менее, в законе «О СОУТ» (ст. 3) содержится отсылка к санитарно-гигиеническому законодательству, которое в законе не признается.

Курс был взят не на взаимодействие и дополнение трудового законодательства санитарно-гигиеническим, а на расхождение; на решение не общих проблем, а корпоративных. Может быть, по этой же причине не ратифицируют Конвенцию МОТ № 121 «О пособиях в случаях производственного травматизма» (1964 г.) и откладывается ратификация Конвенции МОТ № 161 «О безопасности и гигиене труда».

Конвенция № 161 была принята на сессии МОТ в 1988 г., несколько лет стоит в плане работы Российской трехсторонней комиссии, но так почему-то и не отправлена на ратификацию. Конвенция № 121 регламенти-

рует три системы связи заболеваний с работой: по списку профессиональных заболеваний; по общему понятию «профзаболевание»; по списку, дополненному общим определением.

В России действует первая система, в Финляндии - вторая, в Германии и Франции - третья. Рекомендация МОТ от 02.06.02 № 194 предлагает третью систему как обеспечивающую наилучшую социальную защиту пострадавших работников.

Действующий в России список профессиональных заболеваний (первая система) дает по сравнению с другими системами заниженную на порядок статистику профессиональных заболеваний. Вот почему существует громадная разница (в десятки раз) в количестве выявляемых профессиональных больных в РФ и в развитых странах. Эту разницу нужно, мягко говоря, завуалировать.

Конвенция МОТ № 161 в этом не поможет, а, напротив, даст почву для объективной оценки связи условий труда с профзаболеваниями. В ст. 5 Конвенции определены функции службы гигиены труда: *«Не затрагивая ответственности каждого работодателя за здоровье и безопасность работников, которым он предоставляет работу, и учитывая должным образом необходимость участия работников в решении вопросов охраны здоровья и безопасности труда, службы гигиены труда выполняют следующие функции, достаточные и*

учитывающие потенциальные опасности на предприятии:

а) выявление и оценка риска от воздействия опасных для здоровья факторов, возникающих на рабочем месте;

б) наблюдение за факторами производственной среды и производственных операций, которые могут неблагоприятно влиять на здоровье работников, включая санитарное оборудование, пункты питания и помещения, отведенные для них работодателем;».

Это не полный перечень функций, но даже из перечисленного можно сделать вывод, что цели службы - профилактика, выявление проблем, в том числе профессиональных заболеваний, на ранней стадии.

Например, Франция, где количество выявляемых профбольных в разы больше, чем в РФ, ратифицировала Конвенцию МОТ № 161. Как следствие - на предприятиях с численностью свыше 200 чел. есть служба гигиены труда. Что очень важно - эта служба не подчиняется работодателю, и работодатель не имеет права уволить ее представителей, поэтому у такой службы нет причин скрывать факты или «лакировать» действительность.

Как можно было «не разойтись» трудовому и санитарно-гигиеническому законодательству? Первое и главное - в ТК РФ необходимо раскрыть «санитарно-гигиеническое» направление, которое пока хранится в

базовом понятии «охрана труда», но не работает.

Далее, необходимо определить законодательно, что работа во вредных условиях труда является нарушением государственных нормативных требований охраны труда, а при 4-м классе («опасные, экстремальные условия труда») - недопустима (можно не запрещать, но тогда для работников, которым установлен 4-й класс, следовало бы установить ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью 364 дня). Для целей предоставления компенсаций ни в коем случае нельзя выбрасывать те или иные степени 3-го класса; необходимо вернуть оценку напряженности труда в рамки санитарно-гигиенического законодательства.

Почему-то семь дней дополнительного отпуска стали «священной коровой» для чиновников Минтруда России. Если, посоветовавшись с санитарными врачами, для подкласса 3.1 установить, например, дополнительный отпуск в три-четыре дня; для 3.2 - семь дней (может быть, шесть); для 3.3 - 14; для 3.4 - 25, то это будет логично и справедливо. В таком случае для работодателя включится реальная мотивация.

Напомним, что при работе в условиях подкласса 3.2 профессиональное заболевание развивается за 13-15 лет, а подкласса 3.4 - за 2-3 года. Разница в 7 раз, поэтому и дополнительный отпуск должен быть привязан к этой разнице.

Необходимо исключить из закона «О СОУТ» введение механизмов, позволяющих «приподнять» класс условий труда. О напряженности труда уже сказано, а для оценки применения СИЗ нужно ввести заградительные барьеры. Безусловно, убрать возможность улучшения класса условий труда на две степени (подкласса), а решение эксперта об эффективности средств защиты и улучшении класса условий труда по такому основанию - визировать не комиссией, проводящей СОУТ, а в Роспотребнадзоре.

Принятие справедливой нормы - дифференциации возраста выхода на досрочную пенсию в зависимости от класса условий труда - отложено. Минтруду России в этом вопросе необходимо занять четкую позицию и разъяснить, что если дополнительные страховые взносы на финансирование досрочной пенсии дифференцированы в зависимости от класса условий труда, то и возраст выхода на досрочную пенсию должен быть разным. Суммы страховых взносов, собранных для финансирования досрочной пенсии работников с разными, но вредными условиями труда, будут отличаться в разы.

Нелогично, что возраст выхода на досрочную пенсию, а следовательно, и пенсионные выплаты будут одинаковыми. Напомним, что страховые взносы на финансирование досрочной пенсии в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий

труда, составляют от 2 до 7 %. Будет справедливо, если и возраст выхода на пенсию станет разным. Останется только обсудить, кому какая полагается скидка (надбавка) для определения возраста досрочной пенсии и как постепенно вводить эту норму.

Чиновниками Минтруда России заявлено, что пока в сфере пенсионного законодательства для «списочников» все остается как есть. Это не совсем так. Можно еще раз напомнить норму из Федерального закона о трудовых пенсиях: право на досрочную пенсию подтверждается результатами СОУТ. Но даже такое состояние не может длиться долго. Осуществляется переход от тарифно-квалификационных справочников к профессиональным стандартам.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ: *«...если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов».*

Предполагается принять 800 профессиональных стандартов, тогда как в тарифно-квалификационных справочниках около 7500 позиций.

Что будет с досрочными пенсиями для тех, кому пенсия назначена по Спискам, а их профессии, должности не упомянуты в профессиональных стандартах?

Даже сегодня специалисты в области трудовых отношений отмечают, что работникам, имеющим право на досрочный выход на пенсию, бывает сложно доказать это право, так как в действующем квалификационном справочнике нет профессий и должностей, на которых они выполняли работу. Можно предположить, что норма ст. 57 ТК РФ будет изъята, и основанием для предоставления досрочной пенсии будут только результаты СОУТ.

Разрабатывая систему компенсаций, необходимо базироваться на санитарно-гигиенической классификации, а не выбрасывать без объяснения причин из этой классификации какие-то части и даже выстраивать собственную классификацию. Если идти по такой дороге, дело останется за малым: подправить гигиенические нормативы - и вообще не будет вредных условий труда!

Развивая идею, заложенную в сегодняшней редакции закона «О СОУТ», можно дойти до полного абсурда: «нарисовать», что у нас нет вредных условий труда, а профессиональные больные на самом деле появляются из-за неправильного образа жизни и собственного поведения.

Е. ЛЯКИН,
В. ВЛАСОВ,
г. Кемерово



ГОРОДСКОЙ ЦЕНТР МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ «СТОЛИЦА»

**Проведение периодических и предварительных
медицинских осмотров с выездом на предприятия
и в своей поликлинике.**

Лицензия Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения
и социального развития № 77-01-003306

Строгое соответствие Приказу Минздравсоцразвития
Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н

Флюорография. Современный малодозовый цифровой флюоромобиль.
Выполнение флюорографических исследований для любого количества пациентов.

**Вестибулометрия, ЭКГ, ФВД, аудиометрия, полное исследование зрения,
маммография, лабораторные анализы.**

Водительская комиссия.

Оформление личных медицинских книжек.

Квалифицированные врачи всех специальностей.
Организация медпунктов на предприятиях, предрейсовые осмотры водителей.
Государственные расценки.
Бесплатное утверждение результатов медосмотра в Роспотребнадзоре.

тел.: 8 (495) 995-80-42, факс: 8 (499) 164-46-60

105122, Москва, Сиреневый бульвар, д. 3, корп. 3, e-mail: info@profosmotr.ru www.profosmotr.ru

РЕКЛАМА