

УДК 349.2

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА И СТРАТЕГИЯ ЗАКОНОТВОРЧЕСТВА

В. В. Артамонов

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 21 декабря 2016 г.

Аннотация: *обсуждается проблема создания благоприятных условий труда, факторы, влияющие на ее состояние, правовое регулирование охраны труда, здоровья и работоспособности работника.*

Ключевые слова: *благоприятные условия труда, охрана труда, здоровье, работоспособность.*

Abstract: *the article discusses the problem of creation of favorable working conditions, factors affecting its condition, legal regulation of occupational safety, health and efficiency of the employee.*

Key words: *favorable condition of work, occupational safety, health, efficiency.*

Становление рынка труда в России проходит отнюдь не гладко. Несмотря на официальное объявление человека главной производительной силой общества, отношение к работникам по «остаточному принципу», характерное для командно-административной системы, не только сохранилось, но и усилилось в условиях рыночной экономики. К этому добавились еще и новые проблемы: невыплата заработной платы, безработица¹. «На государство возлагается обязанность проведения такой политики на рынке труда, которая позволила бы реализовывать право каждого гражданина на защиту от безработицы». Конвенция № 122 МОТ «О политике в области занятости», ратифицированная СССР 22 сентября 1967 г.², определяет в качестве целей этой политики «обеспечение того, чтобы имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу».

В ст. 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»³ провозглашается, что государство проводит политику полной и продуктивной занятости. В то же время создается впечатление, что государство, по сути, устранилось от регулирования рынка труда и проведения конкретных действий. К сожалению, в России преобладает социальный подход к безработице, что было характерно для развитых стран в начале XX в. Безработица воспринимается как неизбежное зло, а не как резуль-

¹ См.: Плакся В. И. Безработица : теория и современная российская практика. М., 2004. С. 3–4.

² Указ Президиума Верховного Совета СССР от 5 августа 1967 г. // ВВС СССР. 1967. № 32. Ст. 442.

³ Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 17. Ст. 1915.

тат неэффективного функционирования экономики и рассматривается в контексте социальной политики и социальной помощи населению⁴.

Статья 1 ТК РФ определяет в качестве одной из целей трудового законодательства создание благоприятных условий труда. Применительно к этому занятость предполагает не только удовлетворение потребности трудоспособного населения в сфере общественного и личного труда, но и такое их распределение в территориальном и отраслевом разрезах, по сферам приложения и видам деятельности, которое создает возможность в каждый период получать наибольший прирост материальных и духовных благ.

В связи с этим рассмотрим термин «содействие занятости»⁵, который достаточно часто встречается как в российских законодательных и иных актах, так и в международно-правовых документах. Однако нигде не расшифрован. В словарях русского языка и подобных изданиях термин «содействие» как гарантия или ручательство не рассматривается; «содействие», «содействовать» – способствовать успеху, «содействие» – помочь, помогать⁶. Из сказанного следует, что государство не должно дистанцироваться от управления в указанной сфере хотя бы потому, что «управление – система прямых и обратных связей, организующих сознание и деятельность в качестве целостного человеческого существования и развития»⁷. На сегодняшний день повторяется тревожная ситуация на рынке труда, имевшая место в начале 90-х гг. прошлого столетия. Тогда, по данным социологических исследований НИИ Труда, не менее 80 % наших работников имели деградированное трудовое сознание, из которого было вытеснено всё, что имело отношение к общественно полезному смыслу трудовой деятельности, к развитию профессиональных качеств и даже пониманию необходимости интенсивно трудиться ради приличного заработка⁸.

Управление имеет специфическое выражение, состоящее в целеполагании поведения и деятельности, т.е. в способности на базе знания и опыта предвидеть, прогнозировать, программировать, проектировать и планировать способы и технологии создания благоприятных условий труда в России.

Создание благоприятных условий труда – цель, вызванная потребностями и интересами, идеалами и ценностями, важными для людей.

Одна из проблем правового регулирования трудовых отношений в России обусловлена тем, что неблагоприятные условия труда существуют на вредных и опасных работах. До конца 2013 г. к их числу относились и тяжелые работы. Тяжелые работы – это такие работы, которым присущи чрезмерные физические нагрузки, динамические (масса груза) или статические

⁴ См.: *Джиоев С. Х.* Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2006. С. 4.

⁵ См.: *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. М., 1964. С. 732.

⁶ См.: *Александрова З. Е.* Словарь синонимов русского языка / под ред. Л. А. Чешко. Изд. 2-е, стереотип. М., 1969. С. 505.

⁷ *Атаманчук Г. В.* Управление : сущность, ценность, эффективность : учеб. пособие для вузов. М., 2006. С. 16.

⁸ См.: *Беляева Н.* Наш человек как субъект рыночных отношений // *Деловой мир*. 1992. 8 окт.

(рабочая поза, наклоны туловища). Однако упоминание о таких работах было исключено из ТК РФ Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»⁹. Как следует из ст. 13 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»¹⁰ работы, ранее именуемые тяжелыми, могут быть отнесены как к вредным, так и опасным работам (тяжесть и напряженность трудового процесса).

Вредные работы, или работы с вредными условиями труда, характеризуются наличием таких вредных производственных факторов, воздействие которых на работника может привести к его заболеванию.

Опасными считаются условия труда, воздействие производственных факторов которых может привести к травме работника. Соответственно, безопасными условиями труда считаются такие, при которых:

- воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено;
- либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ч. 3–5 ст. 209 ТК РФ).

Кроме того, государственное бюджетное финансирование охраны труда во вредных производствах прекращается и становится уделом работодателей.

Необходимо обратить внимание на то, что создание благоприятных условий труда – это не только охрана труда и безопасность производства. В подтверждение данного довода:

- Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Здесь необходимо анализировать, удовлетворен ли интерес государства в результатах использования трудового потенциала работников; удовлетворен ли интерес работодателя в высококвалифицированной рабочей силе; созданы ли благоприятные условия труда для работника. Еще Карл Маркс в «Капитале» отмечал: «... владелец денег лишь в том случае может превратить свои деньги в капитал, если найдет на товарном рынке свободного рабочего, свободного в двояком смысле: в том смысле, что рабочий – свободная личность и располагает своей рабочей силой как товаром и, что, с другой стороны, он не имеет для продажи никакого другого товара, гол, как сокол, свободен от всех предметов, необходимых для осуществления своей рабочей силы»¹¹. А если работник не гол, как сокол, захочет ли он заключить трудовой договор и работать на тех условиях, которые созданы на предприятии?

- С января 2016 г. введено новое понятие трудового договора, по которому работник обязуется лично выполнять определенную этим согла-

⁹ Рос. газета. 2013. 31 дек.

¹⁰ Там же. 30 дек.

¹¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 179.

шением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя¹².

Таким образом, чтобы были созданы благоприятные условия труда и не было негативного влияния на работоспособность, здоровье и т.д., работодатель *должен управлять трудом и контролировать его процесс*.

Представляется, что понятие «создание благоприятных условий труда» шире понятия «охрана труда». В него входит создание благоприятной психологической среды, в которой сводится к минимуму возникновение стрессов, не допускается применение психологического или физического насилия со стороны руководства и коллег, где нет места сексуальным домогательствам¹³.

Работодатель должен предусмотреть в локальных нормативно-правовых актах бесконфликтную среду в его организации, привлечение к ответственности лиц, виновных в соответствующих нарушениях¹⁴.

Создание благоприятных условий труда достигается посредством регулирования как государством, так и конкретным предприятием, в рамках которого осуществляется труд работника. Впрочем, сам работник тоже имеет отношение к созданию благоприятных условий труда, поскольку состояние здоровья и работоспособность напрямую зависят от него самого, как и приоритеты его развития. По рекомендации ВОЗ при оценке здоровья следует учитывать такие компоненты, как удовлетворенность работой, семьей, доходами, состоянием здоровья.

Еще одна проблема создания благоприятных условий труда связаны с тем, что до 2016 г. в Трудовом кодексе РФ не было понятия «заемный труд»; на законодательном уровне это никак не регулировалось. Для защиты интересов таких работников Трудовой кодекс РФ дополнили ст. 56.1, запрещающей с 2016 г. использовать заемный труд. Однако возможность направлять работников к другому работодателю осталась. Но для этого необходимо соблюдать ряд условий, прописанных в новой главе 53.1 Трудового кодекса РФ – предоставление сотрудников другому работодателю может быть только временным, на срок не более 9 месяцев, и допускается только в случаях, если это: заведомо временная работа, связанная с расширением производства или объема услуг; замещение временно отсутствующего штатного сотрудника; обслуживание и помощь по ведению домашнего хозяйства гражданам.

При этом компания-аутстаффер может заключать трудовые договоры с условием о временном предоставлении с лицами, не планирующими работать постоянно: студенты очной формы обучения; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей; освобожденные из исправительных учреждений.

¹² Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 октября 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1. Ст. 56.

¹³ См.: Козырев Г. И. Введение в конфликтологию. М., 2002. С. 15.

¹⁴ См.: Черпенкова Н. В. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе. М., 2011.

Внештатных работников разрешено направлять в компанию-заказчика на тех же условиях, что и при заключении срочного трудового договора. Трудовой кодекс РФ прямо запрещает брать временный персонал в случае: замены бастующих работников; выполнения работ во время простоя, осуществления процедуры банкротства, ведения режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников; замена работников, отказавшихся от выполнения обязанностей, в том числе из-за задержки зарплаты более чем на 15 дней; выполнения отдельных видов работ **на объектах I и II классов опасности; выполнения работ на местах, условия труда на которых отнесены к 3-й или 4-й степени вредности, либо к особо опасным условиям труда**; замещения тех работников, наличие которых является условием получения лицензии, условием членства в СРО или выдачи свидетельства о допуске к определенному виду работ; выполнения работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река – море) плавания.

Предоставлять персонал в аренду могут только компании, прошедшие аккредитацию в Федеральной службе по труду и занятости. Это возможно при соблюдении следующих условий: уставный капитал компании не менее 1 млн рублей; нет задолженности по налогам и взносам; руководитель имеет высшее образование и стаж работы в компании не менее 2 лет; отсутствие у руководителя компании судимости за совершение преступлений против личности или в сфере экономики; применение общей системы налогообложения¹⁵.

Итак, анализ трудового законодательства показывает, что усиление договорного и локального регулирования трудовых отношений – характерная особенность современного периода развития трудового законодательства. Превалирование договоренностей между работодателем и работником и уменьшение вмешательства государства в эти процессы декларируются ч. 2 ст. 1 ТК РФ: «...основными задачами трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства». Провозгласив согласование интересов основных субъектов, законодатель, тем не менее, выбор правовых средств, т.е. совершение необходимых юридических действий, связанных с реализацией трудовых отношений, предоставляет работодателю.

¹⁵ См.: Казарян Г. Не все то черное, что белым выглядит // Трудовое право. 2016. № 7. С. 45.

Воронежский государственный университет

Артамонов В. В., кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права

E-mail: vladimir_artamonov_2013@mail.ru

Тел.: 8(473) 220-84-74

Voronezh State University

Artamonov V. V., Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Labour Law Department

E-mail: vladimir_artamonov_2013@mail.ru

Tel.: 8(473) 220-84-74