

## **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА НА ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЬНЫХ РАБОТАХ**

**Алексеева Людмила Васильевна**

стажер кафедры трудового права ИГП РАНП, Председатель Белгородской областной организации профессионального союза работников лесных отраслей, РФ. Белгород

### **Current issues in the field of labor for the logging operations**

***Lyudmila Alekseeva***

*intern at the Department of labour law, IGP APNG, Chairman of Belgorod regional organization of trade Union of workers of forest industries of the Russia, Belgorod*

**Аннотация.** В настоящее время Трудовой кодекс РФ закрепляет только минимальные размеры компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры таких компенсаций в зависимости от класса условий труда должны устанавливаться нормами отраслевых соглашений, коллективных договоров, трудовых договоров или локальных актов работодателя. В статье рассматривается необходимость централизованного нормативно-правового регулирования предоставления таких компенсаций.

**Abstract.** Currently, the Labor code establishes only the minimum amount of compensation for work in harmful and (or) dangerous working conditions. The amount of such compensation depending on the class of working conditions should be established by the standards of sectoral agreements, collective agreements, labor contracts or local regulations of the employer. The article discusses the need for a Central legal regulation providing for such compensation.

**Ключевые слова:** вредные (опасные) условия труда, правовое регулирование, коллективный договор, лесозаготовительные работы.

**Keywords:** harmful (dangerous) working conditions, legal regulation, collective agreement logging.

Конституция РФ закрепляет положение о том, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а ст. 210 ТК РФ в первую очередь называет обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

Сокращенное рабочее время и предоставление дополнительного отпуска – это не просто «привилегии» для отдельных категорий работников, а меры их правовой защиты. Их предоставление уменьшает риск возникновения профессиональных заболеваний, и при этом не должно быть никакой нестабильности, вариативности регулирования.

Регулирование этих, равно как и ряда других гарантий и компенсаций, появление которых в трудовом законодательстве было обусловлено заботой об охране здоровья работников, должно

в соответствии с положениями Конституции РФ и Трудового кодекса быть предметом деятельности государственных органов, а не работодателя.

Некоторые авторы, наоборот, приветствуют «усиление коллективно-договорного начала в установлении норм, направленных на создание безопасных и здоровых условий труда с совершенствованием практики локального и корпоративного уровней социального партнерства» [2, с.24].

Но проблема, особенно на лесозаготовительных работах, как раз и состоит в том, что практика локального регулирования весьма несовершенна. На множестве малых и средних лесозаготовительных предприятий нет даже профсоюзов, которые могли бы заниматься совершенствованием коллективно-договорного регулирования. Поэтому работодатель волен устанавливать любые удобные ему правила, либо вообще не устанавливать никаких.

Нельзя не согласиться с Е.В. Кряжевым, который говорит, что признание права человека на жизнь и здоровье в качестве основного личного неимущественного права граждан, неотчуждаемого от них, естественным образом ограничивает свободу ведения предпринимательской деятельности [4, с.16].

Поэтому недопустимо закрепление в действующих отраслевых соглашениях по лесопромышленному комплексу [6] рекомендательного характера предоставления большинства гарантий и компенсаций. Распространенная формулировка «*при наличии финансовой возможности*» противоречит законодательным положениям о приоритете охраны здоровья работников перед иными потребностями организаций.

По словам А.С. Макевкиной, правовая охрана труда является частицей права в целом, но это один из тех институтов, где особенно ярко столкновение по сути антагонистических интересов работников и работодателей. Охрана труда призвана обеспечить баланс интересов в данной области, что способствует сохранению стабильности, устойчивости в обществе [5, с.25].

Действительно работодатель заинтересован в том, чтобы, повышая прибыль, уменьшать стоимость мероприятий по охране труда и всех сопутствующих расходов, а работник в свою очередь заинтересован в сохранении здоровья и получении всех предусмотренных законом гарантий и компенсаций. Во всем мире признана необходимость государственного регулирования для сдерживания стремления предпринимателей к максимизации прибыли. Поэтому необходимо отказаться от приоритета локального регулирования вопросов охраны труда и обеспечить их должное централизованное правовое регулирование.

Если же признать незыблемым приоритет локального регулирования, то необходимо, как предлагают ученые, на законодательном уровне установить порядок разработки, принятия, государственной регистрации нормативных актов локального характера, регулирующих охрану труда, органами государственной инспекции труда. Причем данный вид локального регулирования должен быть не правом, а обязанностью работодателя. Тем самым будет обеспечен предупредительный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства [1, с.11].

### **Список литературы:**

1. Губенко М.И. Правовое регулирование охраны труда, надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003. – 11 с.
2. Гудов А.Б. Организационно-правовые формы охраны труда: трудовая правовая аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.Б. Гудов. – М., 2012. – 24 с.
3. Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г. (с изм. от 30.12.2008 г., 5.02.2014 г.) // СЗ РФ. 2014. № 9. Ст. 851.

4. Кряжев, Е.В. Правовые аспекты охраны труда в Российской Федерации: состояние и перспективы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.В. Кряжев. – СПб., 1997. – 16 с.
5. Макевкина, А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.С. Макевкина. – Томск, 2005. – 25 с.
6. Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2015-2017 годы. Утв. Профсоюзом работников лесных отраслей РФ, Общероссийским отраслевым объединением работодателей целлюлозно-бумажной промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей мебельной и деревообрабатывающей промышленности 19.12.2014 г. // Солидарность. 16-23.09.2015. № 34.
7. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (документ официально опубликован не был) // СПС «КонсультантПлюс».
8. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 3.10.1986 г. № 387/22-78 (с изм. от 4.06.2013 г.) «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 2.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 3.07.2016 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.