

**ПРОБЛЕМЫ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ
И ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ТРАНСПОРТЕ***Е. Ю. Вылегжанина***REGULATORY ISSUES AND SAFETY ON INDUSTRIAL TRANSPORT***E. Yu. Vylegzhanina*

В статье анализируется состояние нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда на промышленном транспорте с учетом современных тенденций, затрагивается проблема актуальности совершенствования законодательства в данной отрасли, необходимость формирования новых правовых норм, расширения сферы централизованного регулирования трудовых отношений лиц, занятых на работах в сфере промышленного транспорта и необходимостью принятия законодательного акта, который бы заложил правовую основу принципов функционирования всех ветвей управления в формировании системы социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических основ и нормативного обеспечения вопросов охраны труда.

This article analyzes the state of the legal framework for occupational health and safety on industrial transport, taking into account the current trends, and addresses the issue of the relevance of improving legislation in this sector, the need for a new law expanding the scope of centralized regulation of labour relations of people engaged in work in the field of industrial transport and the need for legislation, which would lay the legal basis for the principles of functioning of all branches of Government in the formation of a system of socio-economic, organizational, technical, sanitary, medical and regulatory frameworks to ensure occupational health and safety issues.

Ключевые слова: субъект трудового права, специальный субъект трудового права, правовой статус, трудовая правоспособность, трудовая дееспособность, охрана труда, вредные и опасные условия труда, аттестация рабочих мест, безопасность труда.

Keywords: subject of labor law, employment law, special subject of labour law, legal status, legal capacity, labour ability, labour protection, harmful and dangerous working conditions, certification of workplaces, occupational safety.

Вопрос о специальном субъекте трудового правоотношения относится к числу дискуссионных. В свете реформирования российской правовой системы данный вопрос приобретает большую актуальность. Для рассмотрения понятия «специальный субъект» трудового правоотношения важно обратиться к выработанным общей теорией права важнейшим характеристикам субъекта права. Одной из таких характеристик является правосубъектность.

«Правосубъектность, – пишет С. С. Алексеев, – это способность лиц (граждан, коллективов граждан) быть субъектами права, т. е. участниками правоотношений, носителями субъективных юридических прав и обязанностей. Она включает в себя как способность обладания правами и обязанностями, так и способность к самостоятельному их осуществлению» [1, с. 145].

Правосубъектность как реальное правовое явление имеет отраслевой характер. Она определяет, какими качествами должны обладать субъекты правоотношения для того, чтобы иметь права и исполнять обязанности в соответствующей отрасли права. Отраслевая правосубъектность выступает как закрепленная правом способность лица иметь и реализовывать конкретные (в соответствии с отраслями права) юридические права, обязанности и законные интересы. Признавая лицо правосубъектным, относительно определенного круга отраслевых права и обязанностей, государство превалирует его способность к определенному виду сознательной деятельности [3, с. 89 – 90].

Содержание правосубъектности раскрывается через такие понятия, как правоспособность, дееспособность и деликтоспособность.

Поскольку права и обязанности закрепляются в нормах различных отраслей права, и возникает необходимость в характеристике субъекта с точки зрения какой-то отдельной отрасли, то юридическая наука использует понятие отраслевой правоспособности, которая является составной частью общей. К числу отраслевых относится и трудовая, представляющая собой возможность (способность) субъекта иметь любые права и обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

Объем правоспособности того или иного конкретного субъекта не является постоянным. В разные периоды одни возможности возникают, другие исчезают с различными событиями, актами и т. д. Так, по достижении 14 лет у подростка появляется возможность получить работу в свободное от учебы время, в 15 лет работать в качестве постоянного работника на не запрещенных видах работ, после окончания вуза – возможность работать по полученной профессии, специальности и т. д.

Ввиду того, что объем правоспособности непостоянен, следовательно она различна у того или иного субъекта. Например, для сравнения можно взять объем правоспособности мужчин и женщин. На женщин не возлагается обязанность несения военной службы. В составе правоспособности мужчин нет возможности обладать правом на получение, например, дорожного отпуска.

Объем конкретной правоспособности находится в прямой зависимости от объема прав и обязанностей, которые может иметь субъект: чем больше, тем шире правоспособность, чем меньше, тем правоспособность уже.

Что же касается исключительно прав и обязанностей, то они наряду с правоспособностью входят в содержание более емкого понятия – правового статуса.

Проблема правового статуса работника является актуальной как с теоретической, так и с практической точек зрения. Правовой статус работника как особая категория трудового права охватывает сферу отношений между работником и работодателем, а также и иными субъектами трудового права. Исходя из анализа ст. 61 ТК РФ основанием для возникновения правового статуса работника является трудовой договор. С момента заключения трудового договора физическое лицо приобретает статус работника и на него начинает распространяться законодательство о труде.

Таким образом, субъекту права присущи три основных свойства:

- способность быть носителем субъективных прав и обязанностей;
- свобода воли лица, т. е. свобода выбора своих поступков и способность принимать адекватные решения, способность участвовать в правоотношениях (дееспособность);
- обязательность признания лица субъектом права юридическими нормами.

Все субъекты права равны перед законом, но это не исключает дифференциации их правового регулирования и соответственно наличия в российском трудовом праве специальных субъектов.

Действующий Трудовой кодекс РФ учитывает далеко не все особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Кроме того, труд отдельных категорий обладает определенной спецификой, но тем не менее остается за пределами регулирования нормами кодифицированного законодательного акта. К числу таких категорий относятся медицинские работники, работники органов внутренних дел, государственные служащие, надомники, руководители организаций.

Современному состоянию общественных отношений на сегодняшний день присущ процесс специализации и в этой связи обращение к категории «специального субъекта права» является достаточно актуальным.

Специальный субъект трудового права – это такое лицо, которое способно обладать и пользоваться правами, а также иметь обязанности в рамках институтов трудового права и участвовать в трудовых правоотношениях. В этой связи специальному субъекту трудового права присущи некоторые особенности:

- специальный субъект трудового права – это представитель определенной обособленной социальной группы (по возрасту, состоянию здоровья, роду деятельности, занимаемой должности и т. д.);
- наличия специальной правоспособности;
- чтобы стать специальным субъектом права необходимо наступление определенных юридических

фактов (обретение статуса руководителя организации на основе соответствующего приказа, решения, достижения требуемого возраста и т. д.);

– специальный субъект трудового права – это индивид (физическое лицо), которому нормами трудового права установлен определенный комплекс прав и обязанностей, а также возможность своими действиями приобретать эти права и обязанности в правоотношениях специального вида;

– специальный субъект трудового права – работник, на которого распространяются специальные нормы трудового законодательства, имеющие в дополнение к общему статусу специальный правовой статус.

Известно, что специальные нормы, в отличие от общих норм, отражают дифференциацию трудового права. Специальный трудовой правовой статус субъектов трудового права не оторван от их общего трудового правового статуса, а дополняет его.

Следует особо подчеркнуть, что необходимость дальнейших исследований особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, обусловлена существенными различиями в условиях конкретных видов трудовой деятельности. Данное обстоятельство нельзя не учитывать в целях обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

В рамках предмета исследования настоящей работы рассматриваются вопросы организации и обеспечения охраны труда работников промышленного транспорта.

Известно, что любой транспорт – источник повышенной опасности. Для того, чтобы обеспечивать безопасность промышленного транспорта, а также осуществлять мероприятия по охране труда персонала предприятий, работающих на нем, необходима четкая нормативная база. Не имея четкого ответа на вопрос что такое промышленный транспорт, сложно на федеральном или локальном уровне сформировать нормативную базу по охране труда и безопасности этого вида транспорта.

1 июня 1992 года Госстроем СССР были введены в действие СНиП 2.05.07-91 «Промышленный транспорт», где установлено, что промышленный транспорт – это комплекс сооружений, устройств и технических средств транспорта, обеспечивающих внешние и внутренние перевозки грузов (исключая перемещение в пределах технологических агрегатов), эксплуатацию и техническое обслуживание транспортных средств, а также производство транспортных погрузо-разгрузочных операций на предприятиях и в организациях. При этом предусматривается, что независимо от отрасли экономики, ведомственного подчинения и форм собственности к промышленному транспорту относятся:

- промышленный железнодорожный транспорт;
- промышленный автомобильный транспорт;
- гидравлический транспорт;
- канатно-подвесной транспорт;

– конвейерный транспорт.

На сегодняшний день нормативная база по охране труда и безопасности данных видов транспорта существенно изменилась, особенно с появлением Федерального закона от 27 декабря 2002 года № 184-ФЗ «О техническом регулировании» [11] с последующими изменениями. Тем не менее, четкого нормативно-правового толкования термину «промышленный транспорт» не дано ни в выше названном Федеральном законе, ни в Положении о Министерстве транспорта РФ, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 30.07.04 № 395 [8], ни в Постановлении Правительства от 18.05.01 № 384 «О программе структурной реформы на железнодорожном транспорте».

Транспортная отрасль является одной из тех отраслей экономики нашей страны, где влияние на работников вредных и опасных факторов остается весьма высоким. В этой связи важным является четкое нормативно-правовое обеспечение процедуры учета и расследования транспортных происшествий на промышленном транспорте.

В целях реализации требований Федерального закона от 10.01.03 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» [10], Министерством транспорта РФ был утвержден приказ от 25.12.06 № 163 «Об утверждении Положения о порядке служебного расследования и учета транспортных происшествий и иных, связанных с нарушением правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта событий» [9].

Улучшение работы железнодорожного транспорта помимо мер экономического, производственно-технического характера требует также обеспечения занятости в отрасли, создания для всех работников здоровых и безопасных условий труда, повышения заработной платы и многое другое. Но главное – это создание надежного правового механизма, который бы учитывал особенности правового положения работников железнодорожного транспорта, условия их труда. Целесообразно разработать единый нормативный акт об особенностях рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой. Следует согласиться с мнением Ю. И. Клепаловой о необходимости установления в законодательстве запрета на установление ненормированного рабочего дня для всех работников железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют трудовую деятельность непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой [5, с. 7, 9].

Полномочия Минтранса России по принятию нормативно-правовых актов в сфере социально-трудовых отношений промышленного транспорта, к сожалению, законодательством не предусмотрены.

На Федеральном уровне не полностью решены вопросы финансирования мероприятий по охране труда работников промышленного транспорта, что затрудняет проведение предупредительных мер по охране труда, особенно по аттестации рабочих мест. В

то же время с аттестацией рабочих мест по условиям труда связано решение многих проблем охраны труда – предоставление льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых и вредных условиях труда, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день и т. д.

Учитывая отсутствие четкой нормативно-правовой базы по промышленному транспорту в сфере безопасных условий и охраны труда следует на сегодняшний день значительную часть вопросов охраны труда и здоровья работников решать через систему коллективных договоров. Это документ, где взаимные обязательства работников и работодателей можно наполнить конкретным содержанием.

Целесообразно в содержание коллективных договоров включать вопросы, связанные с оплатой, условиями и охраной труда, режимом труда и отдыха, механизмом регулирования оплаты труда, исходя из уровня цен, инфляции и прожиточного минимума; доплатами компенсационного характера; профессиональной подготовки и переподготовки; организацией охраны здоровья работников на производстве путем создания благоприятных условий для работы и отдыха, и обеспечения соответствующей окружающей среды; мерами защиты работников на случай временной приостановки производства.

Необходимо добиться, чтобы каждая организация сферы промышленного транспорта разработала и внесла в свой коллективный договор максимально подробный план мероприятий по охране труда и обеспечила их выполнение.

Как показывает анализ содержания коллективных договоров, есть немало таких, где разделы «Охрана труда» содержат лишь переписанные из законодательных актов нормы и положения, которые и так подлежат обязательному исполнению со стороны работодателя.

Таким образом, осуществляя функции по разработке нормативно-правового регулирования в сфере промышленного транспорта в течение семи лет, прошедших с момента проведения административной реформы, Минтранс России не очень продвинулся в этом направлении. Министерство обходит молчанием вопросы о том, когда и как будет формироваться нормативная база по промышленному транспорту, включающая вопросы безопасности и охраны труда, обеспечения занятости в отрасли, повышения заработной платы, особенности правового положения работников промышленного транспорта и многое другое.

В области рассматриваемого института существует достаточно много проблем, требующих дальнейшего, в первую очередь законодательного, разрешения.

Решение этих проблем должно осуществляться не только путем изменений и дополнений в конкретные нормативно-правовые акты, регулирующие труд работников транспорта, но и в общие начала Трудового кодекса, в частности в главу 51 ТК РФ. Важной задачей реформирования законодательства в сфере промышленного транспорта является необходимость обновления методов правового регулирования в вопросах безопасности и охраны труда. Нормы трудо-

вого права, регламентирующие охрану труда и безопасность на промышленном транспорте должны обладать свойством динамизма – способностью приспособиться к новым экономическим и общественным реалиям. В целях решения этой задачи предопределяется необходимость эффективности сочетания разных уровней правового регулирования, основные из которых – централизованный, региональный и локальный.

К сожалению, на сегодняшний день в системе промышленного транспорта нет законодательного акта, который бы заложил правовую основу принципов

функционирования всех ветвей управления в формировании системы социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических основ и нормативного обеспечения вопросов охраны труда.

В науке трудового права практически отсутствуют современные исследования, посвященные правовому регулированию труда работников промышленного транспорта. Это отрицательно сказывается на уровне и содержании норм о труде и практике их применения в отношении указанной категории работников.

Литература

1. Алексеев, С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С. С. Алексеев. – М., 1966.
2. Бегичев, Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б. К. Бегичев. – М.: Юридическая литература, 1972. – С. 63.
3. Витрук, Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н. В. Витрук. – М., 1979.
4. Крутова, Л. А. Работодатель как субъект трудового права: автореф. дис. ... канд. юр. наук / Л. А. Крутова. – М., 2000. – С. 12.
5. Клепалова, Ю. И. Особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта: автореф. ... канд. юр. наук / Ю. И. Клепалова. – Екатеринбург, 2007.
6. Рожников, Л. В. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права: автореф. дис. ... канд. юр. наук / Л. В. Рожников. – М., 1999.

Нормативно-правовая литература

7. Межотраслевые правила по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта (напольный, безрельсовый, колесный транспорт), ПОТ РМ-008-99, утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 07.07.99 № 18.
8. Положение о Министерстве транспорта РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.07.04 № 395.
9. Приказ Министерства транспорта от 25 декабря 2006 г. № 163 «Об утверждении Положения о порядке служебного расследования и учета транспортных происшествий и иных, связанных с нарушением правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта событий» (зарегистрирован Минюстом России от 24.01.07, регистрационный номер 8840).
10. Федеральный закон от 10.01.03 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации».
11. Федеральный закон от 27.12.02 № 184-ФЗ «О техническом регулировании» с изменениями.

Информация об авторе:

Вылегжанина Елена Юрьевна – старший преподаватель кафедры гражданского процесса, экологического и трудового права КемГУ, ecollaw@kemsu.ru.

Elena Yu. Vylegzhanina – Senior Lecturer at the Department of Civil, environmental and labor law Kemerovo State University.