

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Олег ЛАКИЗА,
соискатель

Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития
Национальной академии правовых наук Украины

SUMMARY

Analyzing the main features of certification of workplaces on working conditions, the author highlighted the following: protective consists in the implementation of measures aimed at the preservation of life, health and disability of the employee; safety – aimed at identifying and eliminating the causes and conditions conducive to the formation of workplace hazardous and dangerous factors of production and the labour process; compensation – is to eliminate or mitigate adverse effects and their impact on life, health and disability of that person; organizational-technical – provides assessment of the technical and organizational level of the workplace. In the end, the author notes the need for further studies specified the Institute and the implementation of measures designed to create a safety and healthy working conditions.

Key words: certification of workplaces, conditions of work, functions, institute of labour law.

АННОТАЦИЯ

Анализируя основные функции аттестации рабочих мест по условиям труда, автором были выделены следующие: защитная – состоит в осуществлении мер, направленных на сохранение жизни, здоровья и трудоспособности работника; предохранительная – направлена на выявление и устранение причин и условий, способствующих формированию на рабочем месте вредных и опасных факторов производственной сферы и трудового процесса; компенсационная – состоит в устранении или ослаблении негативных последствий и их влияния на жизнь, здоровье и трудоспособность этого лица; организационно-техническая – предусматривает оценку технического и организационного уровня рабочего места. В итоге автор отмечает необходимость дальнейшего исследования указанного института и осуществление мероприятий, предназначенных для создания безопасных и здоровых условий труда.

Ключевые слова: аттестация рабочих мест, условия труда, функции, институт трудового права

Постановка проблемы. Любое явление социальной действительности может реализовать свое назначение, только если оно будет функционировать. В зависимости от того, какие функции оно осуществляет, каким образом происходит реализация этих функций и с какой эффективностью, можно судить о самом явлении, о его основных характеристиках, значении в жизни общества и места среди подобных социальных явлений, а также о перспективах его существования и развития.

Цель статьи заключается в исследовании основных функций аттестации рабочих мест по условиям труда с последующим анализом их содержания.

Изложение основного материала. Д.М. Трошин исследуемую категорию понимает как «внутренние и внешние связи данной системы, которые обеспечивают ее относительную устойчивость и взаимодействие с другими системами» [1, с. 71]. Рассматриваемый термин присущий для характеристики любых динамических структур.

«Функция» является одной из важнейших категорий общей теории права и государства, что дает возможность раскрыть содержание и структуру как права в целом, так и любой его части. Согласимся с В.И. Прокопенко, по мнению которого правовые функции выражают направленность воздействия права на общественные отношения, а поэтому показателем их реализации служат социально-экономические, политические, идеологические и другие последствия, произошедшие в результате действия права [2, с. 23]. Функции правовых явлений обусловлены свойствами последних. Поэтому эти свойства должны определять не только сферу их возможного использования и назначение, но и способствовать извлечению их среди дру-

гих правовых явлений. При этом функция права должна рассматриваться как более широкая категория, чем метод правового регулирования, и именно в функциях находят свое отражение определенные аспекты метода.

Соответственно, как утверждает В.И. Щербина, функции трудового права – это деятельность трудового права с эффективным упорядочения и урегулирования отношений, связанных с использованием способности человека к труду, путем установления и реализации на основных (магистральных) направлениях норм права [3, с. 66].

Кроме функций, присущих трудовому праву в целом, следует выделить функции, характерные для отдельных его институтов, в том числе аттестации рабочих мест по условиям труда.

Система функций аттестации рабочих мест по условиям труда является закрепленная актами законодательства о труде совокупность магистральных направлений правового воздействия на соответствующую категорию общественных отношений, в которых проявляется юридическая природа аттестации рабочих мест по условиям труда и благодаря которым реализуется ее назначение по созданию безопасных и здоровых условий труда.

Основными функциями аттестации рабочих мест по условиям труда являются следующие:

1. Защитная – состоит в осуществлении мер, направленных на сохранение жизни, здоровья и трудоспособности работника.

В.Ф. Цвих говорит, что в буквальном смысле понятие «безопасность» связывается с необходимостью совершения действий, которые нужны для восстановления справедливости после ущемления прав и интересов людей.

Однако защита, которая сводится лишь к корректировке неправильно принятых мер, которые привели к ущемлению прав и интересов, является реакцией на уже устоявшуюся незащищенность. Она носит восстановительный и поэтому запоздалый характер, что не позволяет полноценно отстаивать права и интересы наемных работников на всех стадиях их развития. Правовед доказывает, что защите следует толковать шире, включая в нее процессы зарождения, формирования, развития, стабилизации и угасания потребностей, интересов и прав. Это предусматривает осуществление защиты не после того, как совершены действия, затрагивающие права и интересы людей, а к их осуществлению. Учитывая это, более правильнее защиту определять как «действия, направленные на прекращение или недопущение нарушения прав и интересов людей» [4, с. 184–185].

Главной социальной ролью трудового законодательства со времен его возникновения была и остается организация защиты наемного труда человека. Любое производство ничего не стоит без работника, он – главная движущая сила производства. Человек является гарантом достижения поставленных целей, самым ценным достоянием для работодателя.

С.О. Иванов делает вывод, что защитная функция выражается в воздействии на ту группу отношений, которые связаны с защитой здоровья работников, их физических и моральных сил через установление высокого уровня условий труда, с защитой их трудовых прав и интересов [5, с. 50]. Соглашается с ним и В.И. Щербина: «Защитная функция выражается в правовом воздействии на те группы отношений, которые связаны с обеспечением надлежащей социальной среды для человека, находящегося в трудовых отношениях, защитой здоровья работника, поддержанием его физических и моральных сил, с установлением высокого уровня условий труда и решением его социальных проблем» [3, с. 128].

Закономерно, что согласно Преамбуле Закона Украины «Об охране труда» [6] законодательный акт, а значит и все другие нормативные документы, принятые в его развитие, определяют основные положения по реализации конституционного права работников на охрану их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда, регулирует при участии соответствующих органов государственной власти отношения между работодателем и работником по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды и устанавливает единственный порядок организации охраны труда в Украине. Целью Общегосударственной социальной программы улучшения состояния безопасности, гигиены труда и производственной среды на 2014–2018 гг. [7] признано комплексное решение проблем в сфере охраны труда, формирование современной безопасной и здоровой производственной среды, минимизация рисков производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий на производстве, что будет способствовать устойчивому экономическому развитию и социальной направленности, сохранению и развитию трудового потенциала Украины. А выполнение этой Программы среди прочего позволит выполнить такие задания: а) сформировать современную безопасную и здоровую производственную среду; б) минимизировать риски производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий на производстве.

Согласно Закону Украины «Об охране труда» вредный производственный фактор – это фактор, воздействие кото-

рого на работника при определенных условиях приводит к заболеванию или снижению трудоспособности. В зависимости от уровня и продолжительности воздействия вредный производственный фактор может стать опасным.

Вредными производственными факторами являются:

- а) физические факторы – температура, влажность, скорость движения воздуха, атмосферное давление, вибрация, шум, инфразвук, ультразвук; неионизирующие излучения;
- б) химические факторы – вредные химические вещества;
- в) факторы трудового процесса – тяжесть труда, напряженность труда, рабочая поза.

Оценка состояния условий труда производится на основании аттестации рабочих мест, результаты которой отражаются в картах условий труда на каждое учебное рабочее место или группу аналогичных мест, и утвержденного приказом руководителя перечня рабочих мест, профессий, работ и должностей на предприятии, занятость работников в которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда дает право на льготы и компенсации за работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Аттестацию проводят на всех предприятиях, где технологический процесс, используемое оборудование, сырье и материалы являются потенциальными источниками вредных и опасных производственных факторов, которые могут неблагоприятно влиять на состояние здоровья работников, а также на их потомков как теперь, так и в будущем. Аттестация имеет центральную задачу защитить жизнь, здоровье работника, а также его работоспособность от вредных условий труда или максимально минимизировать их негативное влияние.

2. Предохранительная функция предполагает согласованную и скоординированную деятельность, направленную на выявление и устранение причин и условий, способствующих формированию на рабочем месте вредных и опасных факторов производственной сферы и трудового процесса.

Как известно, охрана трудовых прав, кроме прочего, предусматривает предотвращение их нарушения, в том числе и путем устранения причин, им способствующих. «Новый большой энциклопедический словарь» толкует указанное понятие так: «Предупреждать – это сообщить, дать знать заранее, сделать что-то скорее, или успешнее принять предварительные меры, устранить, отклонить, избавиться заранее» [8, с. 611]. Профилактическая направленность многих трудо-правовых норм выступает гарантией обязательности, принудительности и действенности этой отрасли законодательства.

Согласно статьям 4 и 5 Конвенции МОТ №155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» [9] (ратифицирована Украиной 2 ноября 2011 г. [10]) каждое государство разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную национальную политику в области безопасности и гигиены труда и производственной среды. Цель этой политики – предупредить несчастные случаи и нанесение ущерба здоровью, возникающие в результате работы, связанные с ней или в ходе нее, минимизируя настолько, насколько это является обоснованно и практически возможным, причины опасностей, свойственных производственной среде. Во время проведения указанной политики принимаются во внимание такие основные сферы деятельности:

- разработка, испытание, выбор, замена, монтаж, размещение, использование и обслуживание материальных элементов труда (рабочих мест, производственной среды,

инструментов, механизмов и оборудования, химических, физических и биологических веществ и агентов, трудовых процессов);

- связей между материальными элементами труда и лицами, которые выполняют или контролируют работу, а также приспособление механизмов, оборудования, рабочего времени, организации труда и трудовых процессов к физическим и психическим способностям работника;

- профессиональной подготовки, в частности необходимой дальнейшей подготовки, квалификации и стимулирование лиц, которые так или иначе участвуют в достижении адекватных уровней безопасности и гигиены труда;

- связи и сотрудничества на уровне рабочей группы и предприятия и на всех других соответствующих уровнях до национального уровня включительно;

- защиты работников и их представителей от дисциплинарных мер в результате совершенных ими надлежащим образом действий в соответствии с указанной политикой.

От работодателей требуется настолько, насколько это обосновано практически возможным, обеспечение безопасности рабочих мест, механизмов, оборудования и процессов, которые находятся под их контролем, и отсутствия угрозы здоровью с их стороны. А.Н. Обушенко выделяет такие профилактические обязанности работодателя по охране труда, как выполнение необходимых профилактических мер в соответствии с изменяющимися обстоятельствами; устранение причин, приводящих к несчастным случаям, профессиональным заболеваниям, и осуществление профилактических мер, определенными комиссиями по итогам расследования этих причин; принятие мер к устранению опасных и вредных для здоровья производственных факторов; получение работниками сельского хозяйства, с учетом уровня их образования и языковых различий, достаточной и соответствующей профессиональной подготовки и понятных инструкций по безопасности и гигиене труда [11, с. 186].

Рабочее место по условиям труда оценивается с учетом влияния на работников факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных гигиенической классификацией труда, совокупных факторов технического и организационного уровня условий труда, степени риска повреждения здоровья. На основе комплексной оценки рабочие места относят к одному из видов условий труда: а) с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда; б) с вредными и тяжелыми условиями труда; в) с вредными условиями труда.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда используются для разработки мероприятий по улучшению условий труда и оздоровления работающих. Они являются основой для разработки и реализации организационных, технических, экономических и социальных мероприятий коллективного договора по улучшению условий трудовой деятельности. По результатам этой процедуры определяются неотложные мероприятия на улучшение условий и безопасности труда, разработку и внедрение которых не нужно привлекать сторонние организации и специалистов.

Таким образом, согласимся с Д.В. Гордиенко, который заявляет: «Отмечу, что меры по уменьшению влияния вредных факторов могут значительно улучшить условия трудовой деятельности и состояния здоровья работников и по результатам внеочередной аттестации рабочее место может быть отнесено к такому, что имеет оптимальные или допустимые условия труда. А расходы на улучшение усло-

вий труда могут быть значительно меньше, чем на выплату компенсаций за воздействие вредных производственных факторов на здоровье работников» [12, с. 18].

3. Компенсационная – состоит в совершении в отношении работника, который подвергся воздействию вредных и опасных факторов производственной сферы и трудового процесса, действий, направленных на устранение или ослабление отрицательных последствий их влияния на жизнь, здоровье и трудоспособность этого лица.

Общеизвестно, что исходя из целевого назначения мер защиты в трудовом праве, они подразделяются на меры, восстанавливающие прежнее состояние субъекта трудового права, и меры, направленные на принудительное исполнение обязанностей. Первые из них носят название компенсационных.

«Новый толковый словарь украинского языка» указывает, что компенсация – это возмещение, уравнивание, вознаграждение за что-либо, а также сумма, что ее платят как возмещение, вознаграждение; покрытие расходов, потерь [13, с. 874]. Такая компенсация в определенной степени способствует устранению негативных последствий правонарушения, предоставляет возможность приобрести вместо утраченного блага другое. В отношении указанного долга следует согласиться с П.М. Рабиновичем, который отмечает следующее: во-первых, эта обязанность имеет, прежде всего, общесоциальную природу, поскольку коренится в социуме, в реальных общественных отношениях (хотя потом, при определенных условиях, он может приобрести и юридический характер); во-вторых, реализовываться эта обязанность может вполне добровольно, так сказать, «естественным» образом (а не только под угрозой государственного принуждения или же вследствие его применения); в-третьих, его реализация возможна не только путем уплаты денежных средств, но и любым другим способом, в том числе не связанным с финансовыми затратами [14, с. 4].

Еще М.В. Молодцов в 1984 г. настаивал на выделении в системе трудового права института компенсаций [15, с. 161]. Его позиция была поддержана О.Е. Сониным, который предложил выделение в структуре Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) отдельной главы, которая содержала нормы, устанавливающие основания и порядок выплаты компенсаций. По его мнению, такая концентрация правовых норм, которые сегодня разбросаны в КЗоТ, других актах законодательства о труде, позволит достичь большего единства в правовом регулировании соответствующих общественных отношений и облегчит правоприменение [16, с. 29].

По результатам аттестации работники, занятые на рабочих местах с вредными условиями труда, получают право на а) льготное пенсионное обеспечение, б) ежегодный дополнительный отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, г) доплаты рабочим за условия труда, д) молоко или равноценные пищевые продукты и другое. Так, работникам, занятым на работах, связанных с негативным влиянием на здоровье вредных производственных факторов, по Списку производств, цехов, профессий и должностей, утвержденному Кабинетом Министров Украины, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда продолжительностью до 35 календарных дней. При этом конкретная продолжительность этого отпуска устанавливается трудовым или коллективным договором. В случае, когда коллективный договор на предприятии не заключен, владелец или

уполномоченный им орган обязан согласовать эти вопросы с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющий интересы большинства работников, а в случае его отсутствия – с другим уполномоченным на представительство органом.

Результаты аттестации используются также при обосновании предложений о внесении изменений и дополнений в списки № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение. Ходатайство предприятий о внесении изменений и дополнений в указанный список 2, после их предварительного рассмотрения органами Государственной экспертизы условий труда, вносятся в Минсоцполитики Украины, которое готовит и подает предложения в Кабинет Министров Украины.

4. Организационно-техническое – предусматривает оценку технического и организационного уровня рабочего места.

Аттестация рабочих мест не ограничивается только гигиенической оценкой условий труда, но и включает оценку технического и организационного уровня рабочего места.

Оценка технического уровня рабочего места проводится путем анализа следующих факторов:

а) соответствия технологического процесса, зданий и сооружений проектам, оборудование – нормативно-технической документации, а также характера и объема выполненных работ, оптимальности технологических режимов;

б) технологической оснащённости рабочего места (наличия технологической оснастки и инструмента, контрольно-измерительных приборов и их технического состояния, обеспеченности рабочего места подъемно-транспортными средствами);

в) соответствия технологического процесса, оборудования, оснастки инструмента и средств контроля требованиям стандартов безопасности и нормам охраны труда;

г) влияния технологического процесса, что происходит на других рабочих местах.

При оценке организационного уровня рабочего места анализируются такие показатели:

а) рациональность планирования (соответствие площади рабочего места нормам технологического проектирования и рационального размещения оборудования и оснащения), а также соответствие его стандартам безопасности, санитарным нормам и правилам;

б) обеспеченность работников спецодеждой и спецобувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты и их соответствие стандартам безопасности труда и установленным нормам;

в) организация работы защитных сооружений, устройств, контрольных приборов.

Выводы. Подытоживая вышеизложенное, следует акцентировать внимание на том, что институт аттестации рабочих мест является важным средством для обеспечения реализации государственной политики в сфере социальной защиты работников. Однако для более правильного и качественного понимания указанного института следует,

прежде всего, понимать и функции, которые он должен выполнять. Таким образом, основные функции аттестации рабочих мест по условиям труда дают возможность корректировки мероприятий, предназначенных для создания безопасных и здоровых условий труда.

Список использованной литературы

1. Трошин Д.М. Методологические проблемы современной науки : [монография] / Д.М. Трошин. – М. : Высшая школа, 1966. – 175 с.

2. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

3. Щербина В.І. Функції трудового права : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.І. Щербина ; Акад. митної служби України. – Дніпропетровськ, 2008. – 423 с.

4. Цвих В.Ф. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика : [монографія] / В.Ф. Цвих. – К. : ВПЦ «Київський ун-т», 2002. – 376 с.

5. Иванов С.А. Функции советского трудового права / С.А. Иванов // Сов. гос-во и право. – 1976. – № 12. – С. 48–54.

6. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

7. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки : Закон України від 04.04.2013 р., №178-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 10. – Ст. 112.

8. Новый большой энциклопедический словарь. – М. : РОСТ, 1999. – 1097 с.

9. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище : Конвенція МОП від 22.06.1981 р. № 155 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999–. – Т. 2 : 1965–1999 рр. – 1999. – С. 1186–1192.

10. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 155 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище : Закон України від 02.11.2011 р. № 3988-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 23. – Ст. 233.

11. Обушенко О.М. Правове регулювання охорони праці в Україні : монографія / О.М. Обушенко. – К. : Хай-Тек Прес, 2014. – 372 с.

12. Гордієнко Д. Атестація робочих місць / Д. Гордієнко // Праця і закон. – 2008. – № 10 (106). – С. 18.

13. Новый тлумачний словник української мови : в 3 т. / уклад.: В.В. Яременко, А.М. Сліпущко. – вид. 2-ге, виправл. – К. : Аконт, 2008–. – Т. 1 : А–К. – 826 с.

14. Рабінович П.М. Здійснення прав людини: проблеми обмежування : [монографія] / П.М. Рабінович, І.М. Панкевич. – Львів : Астрон, 2001. – 108 с.

15. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде : [монография] / М.В. Молодцов. – М. : Юрид. лит, 1984. – 176 с.

16. Сонін О.Є. Компенсація за трудовим правом : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.Є. Сонін / Таврійський нац. ун-т ім. В.І. Вернадського. – Сімферополь, 2003. – 190 с.