

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ

Розглядається питання охорони праці та пов'язаних з нею питань атестації робочих місць. Показано, що атестація робочих місць дозволяє поставити нові задачі перед керівництвом та колективом в боротьбі за поліпшення умов праці, технічного рівня, направити зусилля на вирішення соціальних питань.

The questions of labour security and evaluation of working places are under the author's consideration in the article. It is shown that evaluation of working places allows to define new tasks for management and workers in their struggle for bettering labour conditions, technical level, and to direct efforts towards solution of social problems.

Вступ. Україна вступила у період нарощування економічного потенціалу. Зростають обсяги виробництва, збільшується кількість робочих місць, підвищується добробут наших громадян. Нинішній етап реформ надзвичайно відповідальний у плані практичної реалізації базових принципів, покладених в основу розвитку нашого суспільства, серед яких найважливішим є забезпечення конституційного права громадян на належні, безпечні і здорові умови праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вирішення цих питань перебуває у полі зору Президента України та Уряду, про що свідчать відповідні рішення, особливо за останні роки. Реалізація зазначених рішень дасть змогу значною мірою стабілізувати стан безпеки праці на виробництві. Проте нерозв'язаних проблем у цій сфері залишається ще багато. Зокрема, велику занепокоєність викликає наростаючий процес старіння основних виробничих фондів, на відновлення яких поки що, на жаль, бракує коштів. У цій ситуації власники підприємств разом з відповідними державними службами нагляду зобов'язані своєчасно визначати межі, за якими подальша експлуатація технічних споруд і устаткування становитиме реальну загрозу виникнення аварій та нещасних випадків. У той же час в технічних публікаціях практично відсутні статті відомих спеціалістів та підприємств про досвід проведення атестації.

Постановка завдання. Завданням даної статті став аналіз атестації та пов'язаних з нею питань охорони праці. Тим більше, що вдосконалення вимагає діюча система надання пільг та компенсацій за несприятливі умови праці, яка не

спонукає роботодавців, та й самих працівників вживати заходів щодо їх поліпшення. Водночас плата за працю у шкідливих і небезпечних умовах суттєво позначається на собівартості товарної продукції, призводить до збитковості підприємств. Необхідно вирішення також питання мінімізації і компенсації техногенних і професійних ризиків, удосконалення економічного механізму управління охороною праці шляхом диференціювання страхових внесків на загальнообов'язкове державне страхування від нещасних випадків та професійних захворювань залежно від ступеня ризику виникнення нещасних випадків, професійних захворювань і фактичного стану охорони праці на виробництві.

Виклад досліджень. Контроль за створенням безпечних умов праці на виробництві повинен бути більш дієвим та ефективним. Невідворотність відповідальності за незабезпечення таких умов, яка передбачена законодавством, повинен відчувати кожен керівник виробництва [1].

Для здійснення цих завдань органи нагляду мають достатньо повноважень, напрацьований досвід, кваліфікованих спеціалістів та підтримку уряду. Важливою подією у сфері соціальної політики держави стало утворення Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, завдяки якому виплати потерпілим на виробництві стали регулярними. Уряд вжив заходів для наповнення бюджету зазначеного Фонду, і це призвело до суттєвих позитивних результатів у такому важливому напрямі роботи, як профілактика нещасних випадків на виробництві.

Найвищою цінністю суспільства є здоров'я і життя людей. Це повинно бути не лозунгом, а принциповою позицією уряду, який повинен наполегливо здійснювати політику щодо створення власниками підприємств дійсно безпечних і здорових умов праці, усвідомлюючи, що це важливий чинник подальшого розвитку виробництва – основи економічного зростання України.

Про необхідність посилення профілактичної роботи щодо попередження нещасних випадків на виробництві сказано і написано вже немало. Однак, незважаючи на певні позитивні зрушення, існуючий рівень виробничого травматизму залишається досить високим. Лише минулого року під час виконання трудових обов'язків в Україні отримали ушкодження здоров'я понад 23 тис. осіб.

Що ж необхідно зробити, щоб змінити ситуацію на краще, щоб число людських втрат звести до мінімуму? Україна повільно, але впевнено йде цим шляхом. Наша Конституція гарантує право на працю, а держава реалізує комплекс програм, спрямованих на забезпечення безпеки праці. У статті 43 Конституції України записано: "Кожний має право на належні, безпечні та здорові умови праці...".

Але чи може держава стовідсотково гарантувати право на безпечну працю? Чи можливі взагалі гарантії подібного роду? Здавалось би, логічно, що металург, шахтар чи сторож, йдучи на суспільно корисну роботу, тобто виконуючи необхідну роботу, повинен мати право на відповідну винагороду, але й на право повернутися з виробництва живим і здоровим. Так, це логічно. Але хто може гарантувати цю "логічність"? Чи досить внести відповідний пункт у законодавчу базу, щоб раз і назавжди припинити виробничий травматизм у країні? На жаль, ні. Безпечна праця, по суті, є негарантованим правом, ступінь реалізації якого визначається не тільки законодавчою базою, але й загальним рівнем цивілізованості, виробничої культури і соціально-економічного розвитку суспільства. Завжди були і будуть професії з підвищеним ризиком, не прогнозовані техногенні фактори та природні катаклізми. Але, крім того, ще є шахтарі, які палять сигарети в метанонебезпечній шахті, і керівники сільських господарств, які часто не бачать або не хочуть бачити пияцтво механізаторів і сторожів у робочий час. Якщо ми дійсно цивілізоване суспільство, що увійшло у третє тисячоліття, то зобов'язані звести до мінімуму ступінь ризику там, де рівень розвитку науки і техніки не дає змоги унеможливити його повністю, і робити все, щоб рівень ризику був мінімально можливим.

Умови праці на робочому місці повинні бути не шкідливими і безпечними для працівника. Атестація робочих місць, яка проводиться не рідше одного разу на 5 років, є важливою умовою і важливим фактором забезпечення питань охорони праці. У кожного працівника повинно

бути своє робоче місце, яке дає йому можливість заробити на задоволення своїх потреб та сім'ї, але при цьому на робочому місці повинні бути створені умови, необхідні для виконання конкретних службових завдань [2].

Протягом останніх років постійно зростають ризики виникнення техногенних аварій, загибелі або травмування чи завдання шкоди здоров'ю громадян внаслідок недосконалості техніки і технологій, зношеності діючого обладнання, масових порушень правил експлуатації технічних засобів. Виникає необхідність у створенні більш досконалих заходів попередження і запобігання виникнення кризових ситуацій, які є, як правило, при сучасній техніці з важкими наслідками.

Управління охороною праці являє собою підготовку, прийняття рішень щодо здійснення технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, які повинні бути направлені на забезпечення безпеки праці як працюючих, так і збереження навколишнього середовища та здоров'я людей, що живуть в безпосередній близькості від об'єктів підвищеної небезпеки. Одним із найважливіших елементів цього процесу управління охороною праці є рівень підприємства, в т. ч. атестація робочих місць. Проведення атестації піднімає рівень відповідальності як самого керівника підприємства, так і його структурних підрозділів. Під час проведення цієї важливої ступені виявляються робочі місця з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо поліпшення.

Підприємство може планувати добровільно за свій рахунок виплачувати будь-які компенсації своїм працівникам на умовах колективного договору, або пенсію – тоді за наслідками атестації складається перелік робочих місць таких працівників. Перелік буде підставою для передбачених колективним договором витрат. Атестація "закриває" підприємству питання з надання працівникам гарантій та виплат компенсацій і зменшення звернень до суду для відшкодування матеріального та морального збитку [3].

Специфіка виробництва може бути пов'язана з факторами підвищеної небезпеки, шкідливості і т. д. У таких випадках роботодавець повинен компенсувати працівникові "шкідливість" його роботи, виходячи з норм чинного законодавства, наприклад:

- надати йому додаткову відпустку;
- установити підвищену оплату праці;
- забезпечити видачу спецодягу й засобів індивідуального захисту;
- видавати мило, знешкоджуючі засоби, а також молоко і лікувально-профілактичне харчування;
- організувати обов'язкові медогляди.

Крім того, "шкідливість" робочого місця забороняє роботодавцеві залучати на таку роботу жінок і неповнолітніх. Що стосується інтересів працівників, то працівник може отримати пенсію

за віком на пільгових умовах, якщо доведе, що певний період часу пропрацював у небезпечних і шкідливих умовах.

Виявити шкідливі й небезпечні фактори виробництва, які служать підставою для виконання роботодавцем своїх обов'язків, а працівникам дозволяють претендувати на пільгову пенсію, можна тільки одним шляхом – проводити атестацію робочих місць за умовами праці.

Тобто мета проведення атестації – оформити правові підстави надання на підприємстві передбачених законом гарантій і компенсацій для працівників із шкідливими й небезпечними умовами праці.

Правовою підставою для проведення таких атестацій служать нормативні акти з питань охорони й гігієни праці, а також списки виробництв, робіт, професій та посад із шкідливими і небезпечними умовами праці.

Для того, щоб з'ясувати, чи потрібно проводити атестацію, підприємство з небезпечним або шкідливим виробництвом вивчає норми охорони та гігієни праці щодо свого виробництва, а також:

- списки виробництв, професій і посад, що дають право на пільги при отриманні пенсії за віком;
- переліки робіт, на яких устанавлюється підвищена оплата праці;
- список виробництв, робіт, цехів, професій і посад, робота на яких дає право на додаткову відпустку у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці;
- перелік професій, що передбачають обов'язковий медогляд;
- перелік, що містить назви хімічних речовин, при роботі з якими рекомендується видавати молоко.

Знайшовши в цих документах роботи, фактори, професії, які є на робочих місцях його підприємства, роботодавець проводить атестацію таких місць. Причому атестація повинна проводитися незалежно від того, є роботодавець юридичною особою чи приватним підприємцем.

Але не все залежить від керівника. Сама специфіка виробництва може бути пов'язана з факторами підвищеної безпеки, шкідливості і т. д. У таких випадках роботодавець повинен компенсувати працівникові “шкідливість” його роботи, виходячи з норм чинного законодавства, наприклад надати йому додаткову відпустку, установити підвищену оплату праці, забезпечити видачу спецодягу і засобів індивідуального захисту, видавати мило, знешкодуючі засоби, а також молоко і лікувально-профілактичне харчування, організувати обов'язкові медогляди.

Крім того, “шкідливість” робочого місця зобов'язує роботодавця залучати на таку роботу жінок і неповнолітніх.

Що стосується інтересів працівників, то працівник може отримати пенсію за віком на пільго-

вих умовах, якщо доведе, що певний період часу пропрацював у небезпечних і шкідливих умовах.

Як же виявити шкідливі і небезпечні фактори виробництва, які служать підставою для виконання роботодавцем своїх обов'язків, а працівникам дозволяють претендувати на пільгову пенсію? Відповідь очевидна: проводити атестацію робочих місць за умовами праці.

Отже, мета проведення атестації – оформити правові підстави надання на підприємстві передбачених законом гарантій і компенсацій для працівників із шкідливими і небезпечними умовами праці.

Роботодавець повинен організувати на своєму підприємстві атестацію робочих місць, якщо його виробництво (техпроцеси, обладнання, сировина, продукція) є потенційним джерелом шкідливих і небезпечних факторів, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників. Визначення шкідливих і небезпечних умов праці наведено в п. 4 Гігієнічної класифікації, затвердженої Наказом МОЗ № 528. Правовою підставою для проведення таких атестацій служать нормативні акти з питань охорони і гігієни праці, а також списки виробництв, робіт, професій та посад із шкідливими і небезпечними умовами праці.

Перелік робочих місць, що складається за умовами атестації та за якими підтверджено пільги і компенсації у зв'язку із шкідливими і небезпечними умовами праці, підписується головою комісії та затверджується наказом керівника підприємства. На підприємстві він зберігається 50 років. Причому за кожним працівником, чия посада або робота внесені до цього переліку, підприємство повинне зробити витяг з наказу і додати до його трудової книжки.

Крім визначеного переліку, складається перелік робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо поліпшення.

Якщо підприємство планує добровільно за свій рахунок виплачувати будь-які компенсації працівникам на умовах колективного договору або виплачувати за свій рахунок пенсію на умовах Закону, тоді за наслідками атестації складається перелік робочих місць таких працівників. Цей перелік і буде підставою для передбачених колективним договором виплат.

Як вище вказувалось, атестація робочих місць проводиться не рідше одного разу на 5 років, але частіше атестація може проводитися, якщо це прямо передбачено колективним договором підприємства. Позачергова атестація може бути проведена в тому випадку, якщо умови праці на підприємстві істотно змінилися.

Для санітарногігієнічних досліджень при атестації залучаються санітарні лабораторії, у кращому випадку це можуть бути лабораторії місцевих санепідстанцій, які мають відповідний досвід, апаратуру та всю необхідну дозвільну документацію.

У процесі атестації робочих місць, на наш погляд є показник напруженості праці, який дає можливість встановити пріоритетність у здійсненні оздоровчих заходів та як фактор, що може спричинити порушення адекватної регуляції функцій організму та призвести до прискорення розвитку і збільшення частоти виробничо зумовлених захворювань нервової та серцево-судинної систем, органів травлення. Напруженість праці сприяє також посиленню несприятливого впливу на організм інших шкідливих факторів, тому значення показників враховують при встановленні зв'язку розвитку відповідного захворювання з умовами праці, тобто кваліфікації його як професійного. Мало того, високе нервове навантаження може привести до зниження надійності оператора та підвищення у зв'язку з цим аварійності, відмов у роботі, підвищення частоти травматизму.

У процесі атестації комісія заповнює карту умов праці за кожним робочим місцем. Така карта підписується головою та членами атестаційної комісії.

У результаті атестації повинні бути оформлені відповідні документи, але необхідно мати на увазі окремі положення, пов'язані з атестацією, серед яких викладені нижче.

По-перше, якщо атестація не проводилася, але підприємство несе затрати на виплату компенсацій і надання гарантій працівникам (додаткові

відпустки, підвищена оплата праці, спецодяг і т. д.), при перевірці можуть виникнути питання з приводу правомірності таких виплат, а також проблеми з оподаткуванням таких виплат.

По-друге, якщо підприємство не проведе атестацію і не надаватиме належні працівникам гарантії та виплачуватиме компенсації, то кожний "шкідливий" працівник, який працює в шкідливих і небезпечних умовах праці, може звернутися до суду і вимагати відшкодування матеріального і морального збитку. У такому разі не проведення атестації не тільки не врятує роботодавця від відповідальності, але, навпаки, стане доказом його провини.

По-третє, не проведення атестації робочих місць є порушенням законодавства про охорону праці. Порушник – керівник підприємства може бути притягнений до адміністративної відповідальності у вигляді сплати штрафу від 2 до 5 неоподаткованих мінімумів заробітної платні.

Висновок. Атестація робочих місць сприяє критичній оцінці та виявленню слабких місць та дозволяє підняти рівень охорони праці на кожному підприємстві.

Перспективи подальших досліджень, у нашому розумінні, повинні бути направлені на поширення процесів атестації та створення широкого спектру лабораторій з потужним арсеналом технічних засобів для забезпечення процесу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Постанова КМУ від 16.01.03 р. № 36 "Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятості в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах".
2. Постанова КМУ від 01.08.91 р. № 442 "Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці".
3. Постанова КМУ від 17.11.97 р. № 1290 "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятості працівників, у яких надається право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці".

Стаття надійшла до редакції 27.11.2008 р.