

УДК 331.436 (574)

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Еселханова Г.А., Танабаева А.Е.

РГКП «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан», Астана, e-mail: us@rniiot.kz

Проведен анализ нормативно-правового регулирования и практического предоставления гарантии, в виде дополнительного трудового отпуска и сокращенного рабочего времени работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда. Изучены недостатки предоставления гарантий на примере работников ферросплавного завода, в разрезе профессий. По результатам исследования было известно, что предоставление одинакового количества дней дополнительного отпуска и не сокращение рабочего времени в связи с неблагоприятными условиями труда, является необоснованным, так как влияние вредных и опасных факторов производства которые могут сопровождаться с риском возникновения профессиональных заболеваний и повышенной вероятностью вредного влияния работы на общее состояние здоровья работников различна. Поэтому и меры по уменьшению пребывания их в неблагоприятных условиях труда должны быть разные.

Ключевые слова: вредные условия труда, государственные гарантии, дополнительный трудовой отпуск, сокращенный рабочий день

THE EFFECTIVENESS OF NORMATIVE-LEGAL REGULATION OF LABOR EMPLOYEES INTERESTED IN HARMFUL AND DANGEROUS WORKING CONDITIONS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Esselkhanova G.A., Tanabaeva A.E.

Republican scientific and research Institute of protection on labor of the ministry of healthcare and social development of the republic of kazakhstan, Astana, e-mail: us@rniiot.kz

Take the analysis of normative-legal regulation and practical pledging of security, in the form of additional labour leave and reduced action time to employees interested in adverse working conditions. explored the shortcomings of pledging of securitys on the examples of the workers of Ferroalloy plant, in the context of professions. According to the research it was known that the provision of the same number of days of additional vacation and no reduction of working conditions, which is unjustified, because the impact of harmful and hazardous factors of production may be accompanied with the risk of occupational diseases and the increased probability of harmful work influence on the of workers is different. Therefore, measures to reduce their stay in adverse working conditions must be different.

Keywords: harmful working conditions, state guarantee, additional working vacation, half day

Известно, что существующий уровень развития техники и технологии не может гарантировать всем работникам надлежащие условия труда и исключить воздействие вредных производственных факторов на организм человека.

В этой связи в целях защиты или смягчения воздействия вредных производственных факторов, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, используется предоставление ряда гарантий. Одними из них являются дополнительный оплачиваемый трудовой отпуск и сокращенная продолжительность рабочего времени. Считается, что эти виды гарантии предназначены для уменьшения времени пребывания работников во вредных условиях производства и создания дополнительных возможностей для воспроизводства жизненных сил.

В Республике Казахстан данные государственные гарантии устанавливаются согласно Списку производств, цехов, профес-

сий и должностей с вредными условиями труда (далее -Список) [1].

Впервые право на дополнительный отпуск было установлено еще в 1918 году [2]. В том же году Народным Комиссариатом Труда был составлен «список работающих во вредных производствах и на вредных работах вредных производств». До 1960 года, дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день для работников, занятых в неблагоприятных условиях труда, устанавливались отдельными нормативными документами по спискам профессий. Списки профессий первоначально составлялись по предприятиям, а позднее – по отраслям. В 1974 году на основе объединения соответствующих нормативных документов был составлен и утвержден Список, сохранивший значение до настоящего времени.

В соответствии со списком продолжительность дополнительного отпуска дифференцировалась по профессиям и устанавливалась – от 6 до 36 рабочих дней. В случае,

когда вредность работы на производстве уменьшалась или устранялась, по согласованию с Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, ВЦСПС и Министерством здравоохранения СССР, гарантия отменялась, либо продолжительность дополнительного отпуска сокращалась [3].

Списочный подход, верный для своего времени, в настоящее время потерял свою актуальность и перестал соответствовать современным реалиям.

Вместе с тем, в связи с техническим прогрессом, заменой и модернизацией оборудования, внедрением новейших методов и средств коллективной и индивидуальной защиты, развитием дистанционных методов управления процессами не только изменились как условия труда, так и профессиональная структура.

Изменившиеся условия были учтены в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС). Однако в Список изменения не были внесены, так что наименования профессий, дающих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, остались в действующем Списке без изменений. В результате многие предприятия, которые усовершенствовали технологические процессы, но сохранили штатные профессии, оказались заложниками этих списков.

Только, начиная с 2000 года, Список производств, цехов, профессий и должностей Республики Казахстан, начал корректироваться. Для отдельных категорий работников была снижена продолжительность сокращенного рабочего времени; для работников занятых на горных работах, предприятиях и организациях угольной и сланцевой промышленности, дополнительный отпуск был увеличен на 6 дней, а для работников некоторых профессий и должностей – на 12 и 16 календарных дней, без обоснования изменений результатами научных исследований. Несмотря на внесенные изменения, наименования профессии в Списке не пересматривались.

В итоге, между действующим в республике Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Списком производств, цехов, профессий и должностей, сложилось явное несоответствие.

Так, например, сравнительный анализ профессий и должностей ферросплавного производства по Списку и ЕТКС (выпуск №7 раздел «ферросплавное производство») показал, что из 46 профессий работников ферросплавного производства, рассмотренных по Списку лишь 14 профессий (30%)

совпали с наименованиями профессий согласно ЕТКС (выпуск 7), а 32 наименований профессий (70%) вовсе отсутствуют.

При этом в Списке среди профессий работников ферросплавного производства есть такие профессии, которые отсутствуют в наименованиях профессий этого производства в ЕТКС № 7, а в ЕТКС охарактеризованы профессии, которых нет в Списке (например, «аппаратчик по производству ванадия»).

В свою очередь из 31 наименований профессии работников алюминиевого производства, рассмотренных по Списку лишь 18 (58%) совпадают с наименованиями профессий и должностей в ЕТКС (выпуск № 8), а 13 профессий (42%) в ЕТКС отсутствуют. Проведенный анализ профессий работников горной отрасли показывает, что из 82 профессий, рассмотренных по Списку лишь 50 профессий (77%) соответствуют ЕТКС (выпуск № 4, раздел «Общие профессии горных и горнокапитальных работ»), а 32 профессий (23%) в ЕТКС отсутствуют.

Выявленные в ходе сравнительного анализа несоответствия наименований профессий в нормативно-правовых документах, осложняют их практическое использование. Так, например, для того, чтобы обеспечить социальные гарантии, предусмотренные Списком, приходится присваивать неверные наименования, профессиям рабочих, фиксируя несоответствующие приведенным в ЕТКС наименованиям в трудовых книжках работников. В отдельных случаях условия труда работников попадают под различные категории, указанные в Списке, что также затрудняет практическое решение вопросов улучшения условий труда и назначения гарантий.

Помимо установленного несоответствия наименований профессий Списков с ЕТКС, применение Списка как такового, на наш взгляд не отвечает реалиям сегодняшнего дня и на практике, зачастую не совпадают с фактическими условиями труда на том или ином рабочем месте.

К тому же исторически менялась и продолжительность основного ежегодного трудового отпуска. В 1974 году, когда был утвержден Список, она составляла 15 рабочих дней, а в настоящее время составляет не менее 24 календарных дней, что автоматически увеличило продолжительность трудового отпуска работников, занятых во вредных и опасных условиях производства.

В новом Трудовом Кодексе РК, вступившем в силу с 1 января 2016 г., списочный подход к предоставлению гарантий частично сохранен. С одной стороны, дополнительный оплачиваемый ежегодный

трудоустрой (ст. 89) и сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 69) предоставляются работникам на основании результатов аттестации производственных объектов по условиям труда (далее - аттестация) [4]. С другой стороны – в случае не проведения работодателем аттестации, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется в полном объеме согласно Списку. Вместе с тем, Список, в ходе подготовки нового Трудового Кодекса, был пересмотрен (Приказ от 28.12.2015 г. №1053), однако он ничем не отличается от прежнего.

Кроме того, конкретный механизм зависимости продолжительности дополнительного отпуска и сокращенной продолжительности рабочего времени от подтвержденного аттестацией неблагоприятного воздействия вредных производственных факторов, до настоящего времени законодательно не закреплён.

Это приводит к тому, что на практике продолжительность дополнительных отпусков, несмотря на объективные различия в степени тяжести и вредности труда работников, дифференцируется весьма условно, либо устанавливается одинаково для всех работников.

Это подтверждается результатами анализа условий предоставления гарантий на исследуемых предприятиях.

Так, например, анализ продолжительности дополнительного трудового отпуска, предоставляемого работникам, ферросплавного завода, занятым во вредных и опасных условиях труда, в разрезе профессий показывает, что различным профессиям предоставляется одинаковое количество дней дополнительного отпуска, без учета условий труда.

Анализ условий труда работников завода показывает, что в плавильных цехах (№№1,2,4,6) работники таких профессий, как плавильщики, горновые ферросплавных печей, машинисты разливочных машин, огнеупорщики работают непосредственно в плавильных отделениях цеха и выполняют операции, связанные с подготовкой печей к работе, плавкой, выпуском расплавленных литейных сплавов (расплавов) из печей и их металлургической обработкой (дегазацией, рафинированием, модифицированием и др.). Операции плавки руды в печах сопровождаются выделением конвекционного и лучистого тепла, а также вредных газов (окиси углерода CO, сернистого ангидрида SO₂, окислов азота, диоксида марганца, кремний диоксида и др.). Температура воз-

духа рабочей зоны вышеперечисленных профессий, по степени превышения гигиенических нормативов по вредности оцениваются как вредный 4 степени 3 класса (3.4). В таких условиях труда у работников могут возникнуть выраженные формы профессиональных заболеваний, обостриться хронические патологии и повыситься уровень заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Доказано, что при работе в условиях нагревающего микроклимата класса 3.3, патологические состояния развиваются в среднем через 15,5 лет, а в условиях 3.4 – через 8 лет стажа работы (Руководство Р.2.2.755–99) [5]. Кроме того, с целью защиты временем при работе в условиях нагревающего микроклимата в Руководстве Р.2.2.755–99 даны рекомендации по допустимой продолжительности дежурств работников в течение смены в термическом напряжении, которая не должна превышать от 1 до 7 часов, в зависимости от класса вредности условий труда. Если учесть, что около 90 работников плавильных цехов исследуемого ферросплавного завода заняты в условиях нагревающего микроклимата, с установленным классом вредности условий труда 3.2, 3.3 и 3.4, то необходимо предусмотреть сокращение рабочего дня работникам основных профессий.

Вместе с тем, несмотря на это, на предприятии, работникам вышеперечисленных профессий рабочий день не сокращается, так как сокращение рабочего дня не предусмотрено Списком, а количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемых работникам этих профессий завода, составляет 12 календарных дней. Как показывает анализ, величина предоставляемых гарантий на данном предприятии установлена согласно Списку.

Наряду с вышеперечисленными профессиями, такие профессии как машинист крана, контроллер в производстве черных металлов также получают 12 дней дополнительного отпуска. Хотя при сопоставлении характеристик работ данных профессий согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику, были выявлены существенные различия. Машинист крана управляет грузоподъемными кранами разных конструкций, оснащенными различными грузозахватными приспособлениями, при выполнении работ по обслуживанию производственного процесса в ферросплавных цехах. Выполняет погрузочно-разгрузочные работы, уборочных и вспомогательных работ при ремонтах металлургических агрегатов. Проверяет правильность крепления тросов грузозахватных приспособ-

блений, регулирует тормоза и действия предохранительных устройств. Выявляет и устраняет неисправности в работе обслуживаемого крана, участвует в его ремонте. Контроллер в производстве черных металлов осуществляет поточный контроль отдельных технологических операций производства и отделки черных металлов и труб, контроль качества угля, шихты, кокса и химических продуктов, промежуточных продуктов, сварных швов труб, качества выпускаемой продукции.

Характер работ и условия труда вышеперечисленных профессии различен. Если плавильщик работает непосредственно вблизи плавильных печей, раскаленных металлов, сплавов, то работа машиниста крана осуществляется в кабине грузоподъемной машины, хотя и сопровождается напряженностью и монотонностью труда, а контроллер в производстве черных металлов занимается разбраковкой, аттестацией и отгрузкой готовой продукции в соответствии с техническими условиями и государственными стандартами и т.д.

Предоставление одинакового количества дней дополнительного отпуска и не сокращение рабочего времени в связи с неблагоприятными условиями труда, считаем необоснованным, так как влияние вредных и опасных факторов производства которые могут сопровождаться с риском возникновения профессиональных заболеваний и повышенной вероятностью вредного влияния работы на общее состояние здоровья работников различна. Поэтому и меры по уменьшению пребывания их в неблагоприятных условиях труда должны быть различны.

Таким образом, проведенный анализ нормативно-правового регулирования и практического предоставления дополнительного отпуска и сокращенной продолжительности рабочего времени работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, свидетельствует о двойственном подходе. Наряду с результатами аттестации допускается предоставление гарантий по Списку. Это приводит к искажению зависимости гарантий от реального воздействия на организм работников вредных и опасных

факторов производства и ухудшает возможности воспроизводства трудовых ресурсов. До настоящего времени не разработан конкретный механизм зависимости продолжительности дополнительного отпуска и сокращенной продолжительности рабочего времени от подтвержденного аттестацией неблагоприятного воздействия вредных производственных факторов, законодательно не закреплен.

Практическое назначение гарантий затрудняет и имеющееся несоответствие между Списком и ЕКТС.

В сложившихся условиях для эффективного управления производственными рисками необходимо устранить имеющиеся в законодательстве двойные стандарты для назначения гарантий, отказаться от назначения гарантий по Списку и обеспечить их предоставление строго в соответствии с результатами аттестации. Установление взаимосвязи и зависимости продолжительности дополнительного трудового отпуска от фактической занятости работника в неблагоприятных условиях труда позволит минимизировать влияние вредных факторов производственной среды, предупредить профессиональные заболевания и тем самым стимулировать приток высококвалифицированных работников на такие рабочие места.

Список литературы

1. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053.
2. Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик. [Электронный ресурс]. www.libussr.ru.
3. «Инструкция о порядке применения списка производств, цехов, профессий, и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 17 июня 1960 г. № 611.
4. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1057. «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда».
5. Руководство Р.2.2.755–99 «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса».