**Оценка условий труда: исторические проблемы современного свойства**

Великое дело законодательства состоит в том, чтобы создавать общественное благо из наибольшего числа частных интересов.

[*Пьер Буаст*](http://www.slovonevorobei.ru/aforizm/aforizm_48_1.shtml)*,*

*французский лексикограф*

*(1765-1824)*

Незнание закона не освобождает от ответственности. А вот знание - нередко освобождает.

[*Станислав Ежи Лец*](http://www.slovonevorobei.ru/aforizm/aforizm_13_1.shtml)*,*

*польский поэт, писатель, философ*

*(1909-1966)*



История представления работникам социальных гарантий и компенсаций за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных, берёт своё начало с 1918 года. Именно тогда правительством Советской России приняты два основополагающих документа:

- Декрет о выдаче молока голодающим рабочим Путиловского завода в Петрограде, подписанный председателем Совнаркома В.И. Лениным;

- постановление Совнаркома о предоставлении двухнедельного отпуска занятым в особо вредных производствах и на особо вредных работах.

К слову сказать, в сравнении с нынешними преференциями, гарантированными государством за работу во вредных условиях труда, гарантии столетней давности весьма скромны.

Достаточно заметить, что полагались они весьма ограниченному кругу лиц, чья работа была сопряжена с «вредностью», отнесённой к особой или критической (например, отсутствие дневного света, воздушное давление, повышенная температура воздуха, воздействие разлагающихся или инфицированных органических веществ).

Что касается предоставления дополнительного отпуска, то при условии его приобщения к основному, регламентированному постановлением Совнаркома от 14 июня 1918 года «Об отпусках», общая его продолжительность составляла лишь четыре недели (две – основной отпуск, две – за работу в особо вредных условиях труда).

Воспользоваться этой возможностью смогли далеко не все работники, поскольку уже спустя 3 месяца, к концу 1918 года, в связи с ухудшением экономической и политической ситуации в стране, постановление об отпуске было отменено.

Судьба же первой социальной гарантии – «молока за вредность» оказалась куда более жизнестойкой. 4 августа 1921 года Декретом Совнаркома «О снаб­жении рабочих молоком и жирами» узаконены нормы дополнительного питания уже для всех рабочих страны – 0,769 литров молока (что соответствовало 1 бутылке) или 49 гр. масла (из расчёта 11 ½ золотников).



Весьма занятной представляется преамбульная – «…во избежание вероятности голодного бунта рабочих» и содержательная части Декрета «...признать необходимым снабжение ра­бочих молоком с заменой его жирами, в случаях, когда потребление таковых веществ настоятельно требуется характером произ­водимой работы».

Более того, в 1922 года эта норма внесена в состав КЗоТов, вначале в виде выдачи жи­ров (лицам, занятым в производстве, связанном с опасностью профессионального отравления, в качестве противоядия), а впоследствии, после войны, молока.

С 1925 года берёт своё начало ещё одна мощная мера социальной защищённости «вредников» – льготное пенсионирование работников. Вначале оно распространялось исключительно на народных учителей (постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 19.06.1925) затем, в начале 30-х годов — на медицинских, ветеринарных работников, агрономов, работников гражданского воздушного флота.

В 1932 году был утвержден первый «Временный Список вредных профессий, дающих право на понижение стажа и повышение пенсий». Список состоял из 136 профессий, а право на досрочные пенсии возникало при достижении мужчинами и женщинами возраста 50 лет при наличии 20-летнего трудового стажа, из которых не менее 10 лет должно было приходиться на подземные или другие вредные работы.

В 1947 году система досрочных пенсий распространилась на угольную промышленность, геологию и черную металлургию, в 1948 — на асбестовую, химическую, рыбную промышленность, цветную металлургию, промышленность районов Севера, в 1949 — на золотоплатиновую, алмазную, нефтедобывающую и нефтеперерабатывающую промышленность, железнодорожный транспорт и отдельные сельскохозяйственные профессии.

К 1956 году система досрочных пенсий охватила связь, морской и речной флот, энергетику и электрификацию, промышленность искусственного волокна, электротехническую, кинопленочную, торфяную, лесную и бумажную промышленность.

Наконец, в 1972 году были разработаны показатели предоставления досрочных пенсий на основе гигиенической классификации условий труда, на основании которых в Списки 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на досрочные пенсии, дополнительно включили свыше 500 профессий и должностей.

Таким образом, со временем сформировалась некая константа видов социальных гарантий и компенсаций, полагающихся работникам, занятым во вредных условиях труда, в их числе:

- **оплата труда в повышенных размерах;**

**- молоко и лечебно-профилактическое питание;**

**- дополнительный оплачиваемый отпуск;**

**- сокращенная продолжительность рабочей недели;**

**- льготное пенсионное обеспечение**.

Но возникла новая проблема, механизм реализации которой призван был расставить все точки над i, а именно -

**кому, за что и в каком размере?**

Так появилось понятие – оценка условий труда, определённое постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года №387/22-78, коим было утверждено Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах.

Этим документом, пожалуй, впервые выстроена чёткая вертикаль, заключающаяся в последовательной реализации процедур (измерения вредных производственных факторов → сравнение результатов с гигиеническими нормативами → определение степени (класса) вредности → установление доплат за работу во вредных условиях труда).

Нельзя сказать, что положение охватывало полный спектр потенциально вредных факторов. К примеру, им не предусматривалось проведение измерений факторов световой среды и оценки напряженности трудового процесса. Тем не менее, позитивная роль этого документа в становлении процедуры оценки рабочих мест очевидна.



По прошествии 5 лет, на заре 1992 года родилась аттестация рабочих мест по условиям труда, далее – АРМ (приказ Минтруда России от 8 января 1992 года №2), просуществовавшая без малого 22 года и канувшая в лету на пороге года 2014.

Чем же интересна она нам сегодняшним, погружённым в хитроспления законодательства и подзаконных актов РФ о специальной оценке условий труда (далее – СОУТ).

Прежде всего тем, что некоторое время нам придётся жить «под результатами АРМ» (максимальный «срок жизни» материалов АРМ – 5 лет со дня подписания протокола о её завершении).

Но не это главное. На сегодня мы должны уверенно ориентироваться в законодательных нюансах переходных от АРМ к СОУТ положений, с тем, чтобы неминуемая интеграция разноплановых процедур прошла для сторон партнёрства как можно более безболезненно.

Итак, обращаясь к «зерну» оценки условий труда и её следствию, обратимся к исходным терминам:

**٧** АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ – процедура более благоприятная по отношению к работнику, в большей мере охватывающая комплекс потенциально вредных факторов производственного процесса и трудовой среды.



Вместе с тем, класс, установленный по её результатам, влиял лишь на установление оплаты труда в повышенном размере и бесплатную выдачу молока. Социальные гарантии же предоставлялись на основании соответствующих подзаконных актов. Единственным основанием являлось наименование профессии (должности), а не установленный по результатам АРМ класс условий труда.

В декабре 2014 года вышел Федеральный закон № 426-ФЗ, который ввел понятие СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА - по сравнению с АРМ процедура оценки условий труда, в некоторой мере, усечённая (не подлежат измерениям электромагнитное излучение, генерируемое ПЭВМ, коэффициент пульсации от источников света, отдельные показатели, характеризующие напряжённость труда, не подлежит оценке травмоопасность рабочего места) и жёсткая (стали выше предельно-допустимые значения по шуму, вибрации).



При этом класс, установленный по результатам СОУТ, влияет на предоставление (отмену) практически всех видов социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Что касается дифференциации социальных гарантий и компенсаций работникам в зависимости от фактических условий труда – несомненно, законотворческая мысль, по своей сути, разумная, ведь не секрет, что занятость в одноимённой профессии далеко не всегда предполагает работу под воздействием аналогичных производственных факторов, не говоря уже об их фактически измеренных значениях. Другое дело, что процесс практической реализации этой мысли начал сразу же давать сбои, спровоцированные, прежде всего, столкновением интересов сторон партнёрства:



→ сторона работодателя, экономически (причём, на государственном уровне!) заинтересованная в минимизации социальных гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда;

→ сторона работника, исторически привыкшая к различным формам компенсаций за «вредный» труд;

→ сторона оценивающей организации, главной задачей которой является объективная оценка условий труда на рабочих местах.

Добрую «ложку дёгтя» добавляет работа в условиях чрезвычайного несовершенства законодательных и подзаконных актов РФ вкупе с «запредельной» направленностью на снижение издержек и экономию бюджетных средств.

Вот уж поистине, где вспоминается правило «золотой середины» или разумной умеренности. Согласитесь, непростая задача для оценивающей организации, результат работы которой должен удовлетворить стороны, преследующие различные по своей социальной природе интересы.

Ещё одна важная деталь – цена вопроса. Она, как правило, правит балом, подчас низвергая новорожденную процедуру оценки условий труда, изначально нацеленную на объективность, до формулировки «договорная СОУТ». Понятно, что договариваются при этом стороны, заключающие договор оказания услуг по проведению СОУТ – работодатель и оценивающая организация.

Ведущие «помощники» в этом деле – Федеральные законы о тендерах, аукционах, закупках, вполне законным путём «выталкивающие» с рынка добрый сегмент организаций, готовых оказать услугу качественно, квалифицированно, путём проведения реальных измерений, корректно реализуя требования методик проведения измерений.

Элементарный анализ цен, по которым работают счастливчики, «взявшие» тендер (200-500 рублей за рабочее место), характеризует собой всю масштабность проблемы, изящно решаемой работодателем, убивающем на ходу нескольких зайцев:

- существенная экономия на самой процедуре проведения СОУТ;

- «прикрытие документом», в котором нет места социальным гарантиям;

- отсутствие (или крайняя минимизация!) расходов на выплату социальных гарантий и компенсаций работникам;

- минимизация издержек на проведение периодических медицинских осмотров, выдачу средств индивидуальной защиты и т.д.

Пожалуй, для работодателя немало! Но с чем же в итоге остаётся работник?



И ещё об одной проблеме, как правило, возникающей позднее того момента, когда можно что-либо откорректировать или исправить. Речь идёт о компетентности членов комиссии организации, в которой проводится СОУТ.

К слову, в состав комиссии в обязательном порядке входят представители сторон работодателя и работника.

Существует мнение, что проводит СОУТ организация, с которой заключается договор на оказание услуг, в обязанности же аттестационной комиссии входит лишь обеспечение некоторых организационных моментов, связанных с подготовкой рабочих мест к проведению на них оценки.

Это не совсем так. Вернее сказать, в случае, если аттестационная комиссия заинтересована в объективности и достоверности проведения измерений, и, соответственно, оценки – это не должно быть ограничено решением организационных вопросов.

Первое, с чего нужно начать – с обучения членов комиссии основам проведения СОУТ. К сожалению, на сегодняшний день это не является обязательной нормой, вместе с тем, практика нашей работы показывает, что отсутствие элементарных знаний в вопросах проведения СОУТ очень часто приводит к результату, далёкому от истинной картины, сложившейся на рабочих местах.

Далее, очень важным (а подчас, определяющим!) аспектом является непосредственное участие членов комиссии в работе по проведению СОУТ.

В данном случае, от членов комиссии требуется:

- на этапе проведения идентификации – полное владение информацией о рабочих зонах, вредных производственных факторах, под воздействием которых работают лица, занятые на рабочих местах;

- на этапе проведения измерений факторов производственной среды - создание стандартных условий, присущих конкретному рабочему месту (по шуму, вибрации, освещённости, химическому фактору и др.);

- на этапе проведения оценки – предоставление перечня рабочих мест с разбивкой по зонам и времени воздействия вредных факторов производственной среды и трудового процесса (некий аналог хронометража рабочего времени).

Вроде бы мелочи, но именно они позволяют оценивающей организации корректно и обоснованно установить класс условий труда, соответствующий реалиям.

 Как бы нам ни хотелось, работа в рынке «свободного доступа» диктует свои жёсткие правила, пренебрежение которыми может свести «на нет» любое благое начинание. Вспоминаем «правило качелей», состоящее в управляемом чередовании действий и противодействий в целях взаимного удовлетворения интересов.

Уверены в том, что один из достойнейших путей решения злободневных вопросов проведения СОУТ в нынешних условиях несовершенства законодательной базы - это консолидация усилий аттестационных комиссий и оценивающих организаций, как заинтересованных партнёрских сторон.



С уважением к коллегам -

Маргарита Соболева,

исполнительный директор

ООО «Центр экспертизы условий труда», г.Ангарск

8 914 000 14 46,

(395-5) 59 40 53

E-mail: arm@ceut38.ru

www: ceut38.ru

 ЦЭУТ.РФ