

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЇЇ РЕЗУЛЬТАТІВ

Розглянуто проведення атестації робочих місць та шляхи підвищення її ефективності.

Перехід до ринкової економіки обумовлює необхідність пошуку нових форм і методів підвищення ефективності організації праці, забезпечення безпечного ведення робіт та охорони праці.

В даний час у нашій країні чимало працівників працюють в контактi з шкідливими виробничими чинниками, вплив яких може стати причиною погіршення стану здоров'я і, як наслідок, розвитку професійних захворювань. Так, недостатня освітленість позначається на функціональному стані органів зору, а також може стати причиною психоемоційного перенапруження і травм на робочому місці. Вплив виробничого шуму призводить до погіршення слуху, нервових і нервово-судинних захворювань, захворювань травної системи. Нераціональні режими праці та відпочинку, зокрема відсутність регламентованих внутрішньозмінних перерв, призводять до вегетативних і нервових розладів, психосоматозів. Монотонна праця призводить до захворювання серцево-судинної і травної систем, важка праця – до хвороб серцево-судинної системи та опорно-рухового апарату і так далі.

Стаття 7 Закону України «Про охорону праці» встановлює, що працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безкоштовно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно - оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, які надаються в порядку, визначеному законодавством. Ці пільги надаються за підсумками атестації робочих місць відповідно до умов праці [1].

Порядок і періодичність проведення атестації робочих місць визначені постановою Кабінету міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442 «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці».

Атестація робочих місць дає комплексну оцінку всіх виробничих і соціально-економічних чинників, що впливають на здоров'я і працездатність працівників, дозволяє врегулювати відносини між ними та власником у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, гарантовані статтею 43 Конституції України. Атестацію робочих місць необхідно проводити на всіх підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності і господарювання, де присутні шкідливі виробничі фактори. Терміни передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років. У випадку корінних змін умов праці працівників внаслідок впровадження нової технології або технічного переозброєння, необхідна позачергова атестація [2].

Атестація має важливе соціально-гігієнічне значення, тому що дозволяє своєчасно виявити шкідливі і небезпечні фактори виробничого середовища і трудового процесу, визначити пріоритетні напрями модернізації обладнання та технологічних процесів, розробити і впровадити цілеспрямовані санітарно-гігієнічні та медико-профілактичні заходи, виходячи із специфіки умов праці на конкретних підприємствах.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації робочих місць покладається на роботодавця (керівника) підприємства, організації. У колективні

договори обов'язково повинні включатися переліки професій, посад працівників, зайнятих у шкідливих умовах праці, яким за результатами атестації підтверджено право на той чи інший вид пільг і компенсацій. Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки праці, поліпшення їх умов та виробничого середовища також є обов'язковою складовою частиною розділу «Охорона праці» колективного договору. Фінансування їх здійснюється відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці».

При укладанні трудового договору роботодавець зобов'язаний під розписку проінформувати працівника про умови праці, про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права на пільги і компенсації (стаття 5 Закону України «Про охорону праці»).

Державний контроль за забезпеченням соціального захисту працівників, зайнятих у шкідливих умовах, покладено на Державну експертизу умов праці. На підставі п. 8 статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» повноваження з контролю за охороною праці, дотриманням підприємствами термінів проведення атестації, її якістю, правильністю застосування списків на надання пільгових пенсій, додаткових відпусток та інших компенсацій, гарантованих державою, делеговані управлінню праці та соціального захисту населення.

Атестація робочих місць утвердилася у виробничій практиці як один з основних і дієвих механізмів охорони праці, який на новому якісному рівні дозволяє вирішувати проблеми безпеки праці працюючих.

Фахівці з охорони праці по достоїнству оцінюють корисність атестації робочих місць. Разом з тим у деяких організаціях сприймають атестацію як непотрібну витрату фінансових і трудових ресурсів. Наслідком такого ставлення є формальний підхід до проведення атестації та її низька результативність на окремих підприємствах.

У наш час важливо знати, в чому полягає корисний потенціал атестації робочих місць і наскільки ефективно він використовується.

Основною метою атестації є поліпшення умов праці на робочих місцях. У процесі атестації виявляються невідповідності фактичного стану вимогам безпеки, що дозволяє провести заходи щодо їх усунення. Найчастіше, план заходів щодо поліпшення умов праці, що розробляється за результатами атестації, на багатьох підприємствах зводиться до заходів, спрямованих на усунення виявлених недоліків. Такий підхід до реалізації результатів атестації є поверхневим і неефективним. Отже, необхідно не просто усувати виявлені недоліки, а встановлювати причини і передбачати заходи щодо їх ліквідації. Реалізація результатів атестації з метою поліпшення умов праці повинна здійснюватися на принципах профілактики, тобто необхідно не тільки усувати виявлені порушення вимог безпеки, але також запобігати можливі подібні порушення надалі, що значно підвищить ефективність використання корисного потенціалу атестації.

Інша мета використання результатів атестації – застосування адміністративно-економічних санкцій до винних посадових осіб у зв'язку з порушенням законодавства про охорону праці. Атестація не передбачає виявлення і встановлення порушників вимог безпеки. Залучення до різних видів відповідальності посадових осіб, винних у порушенні вимог безпеки, є чинником, що стимулює дотримання вимог охорони праці. Разом з тим, санкції потрібно застосовувати зважено і лише в разі крайньої необхідності, тому що це додасть відтінок інспекційної, наглядової функції атестації, що може негативно відбитися на якості атестації, яка визначається не тільки професіоналізмом фахівців, які її проводять, але і достовірністю наданої підприємством інформації. Тому атестація повинна зберігати статус аудиту охорони праці. Застосування санкцій до посадових осіб доцільно у разі порушень, пов'язаних з

організацією та проведенням атестації і при невиконанні заходів щодо поліпшення умов праці.

Більш важливим і актуальним результатом атестації, в порівнянні з застосуванням санкцій у разі порушення вимог безпеки, може бути оцінка діяльності служби охорони праці та роботодавця з охорони праці, тобто сертифікація робіт з охорони праці. Сам факт проведення своєчасної та якісної атестації робочих місць характеризує діяльність роботодавця та служби охорони праці підприємства, їх роль у забезпеченні нешкідливих і безпечних умов праці. Очевидно, що між атестацією робочих місць за умовами праці та сертифікацією робіт з охорони праці має бути зв'язок, а саме – аналіз матеріалів атестації робочих місць на підприємствах.

Гідністю атестації робочих місць є додання правового статусу інформації про умови праці на робочому місці. Це важливо з точки зору інформування працівників про умови праці на робочих місцях. Ознайомлення працівника під розпис з картою атестації є одним з ключових аспектів реалізації результатів атестації, а статус документа дозволяє використовувати матеріали атестації для вирішення питань відшкодування шкоди, заподіяної життю чи здоров'ю працівника.

У цілому, корисний потенціал атестації робочих місць за умовами праці використовується не повною мірою. Основні причини цього наступні: недоліки та недосконалість власне системи атестації робочих місць; відсутність методів аналізу інформації, що отримується в процесі атестації та чітких критеріїв оцінки діяльності роботодавця і служби охорони праці за результатами атестації робочих місць на підприємстві.

Аналіз матеріалів атестації робочих місць необхідно здійснювати в напрямках:

- виявлення параметрів виробничого середовища і трудового процесу, що мають найбільше значення у формуванні шкідливих і небезпечних умов праці;
- складання номенклатури шкідливих і небезпечних виробничих факторів, які можна усунути і які неможна;
- усунення причин невідповідності фактичного стану умов праці нормативам безпеки;
- виявлення недоліків системи управління охороною праці, що сприяють формуванню шкідливих і небезпечних умов праці на робочих місцях;
- визначення перспективних напрямків діяльності служби охорони праці і фінансових інвестицій;
- оцінки діяльності роботодавця і служби охорони праці щодо забезпечення нешкідливих і безпечних умов праці.

Атестація робочих місць за умовами праці є перспективним напрямком охорони праці. Існують можливості підвищення ефективності використання результатів атестації, які полягають у вдосконаленні методів атестації, у розробці методів аналізу матеріалів атестації, що дозволить оцінювати діяльність з охорони праці та здійснювати профілактичні заходи щодо забезпечення нормальних, безпечних умов праці на підприємстві.

Доцільним може бути використання зарубіжного досвіду. Наприклад, широке застосування одержав кваліфікаційний підхід, в рамках якого оцінка робочих місць ототожнюється з оцінкою складності робіт. Проводиться комплексна оцінка робочих місць, яка спрямована на виявлення та приведення в дію наявних резервів по ефективному використанню виробничого потенціалу шляхом проведення більш глибокого аналізу процесів виробництва, розгляду їх стану в розрізі робочого місця кожного працівника, детального визначення невикористовуваних можливостей технічного, технологічного, організаційного, економічного і соціального характеру.

Цілями комплексної оцінки, проектування та паспортизації робочих місць є:

- визначення оптимальної кількості і раціоналізація робочих місць;
- забезпечення необхідної кількості та якості продукції;
- забезпечення ефективного використання обладнання, збільшення часу його роботи і фондівддачі;
- підвищення продуктивності праці працівника, збільшення ступеня його зайнятості продуктивною працею;
- вдосконалення планування чисельності персоналу, професійно-кваліфікаційного складу працівників;
- вдосконалення нормативної документації, що забезпечує функціонування робочих місць [3].

Таким чином, комплексний підхід до атестації робочих місць включає в себе аналіз виробничого процесу, проектування і паспортизацію робочих місць, а також їх регулярну оцінку, що дозволяє не тільки виявити шкідливі виробничі фактори, але також резерви зростання продуктивності праці і підвищення ефективності використання робочого часу.

Атестація робочих місць дає можливість підприємствам об'єктивно визначити конкретні робочі місця з шкідливими умовами праці за окремими факторами виробничого середовища, недоліки в забезпеченні травмобезпеки робочих місць і забезпеченості працівників засобами індивідуального захисту, що, у свою чергу, на основі цілеспрямованих організаційних і гігієнічних рекомендацій дозволяє визначити черговість виконання заходів, виключити необґрунтовані матеріальні та фінансові витрати. Виконання розроблених за підсумками атестації заходів дає підприємствам можливість поліпшити умови праці працівників і за рахунок цього скоротити втрати робочого часу в результаті зниження захворюваності з тимчасовою втратою працездатності. Крім того, результати атестації дозволяють визначити або уточнити список професій і конкретних працівників, які мають право на компенсації за роботу в шкідливих умовах праці, а також встановлювати або знімати обмеження на використання на окремих роботах праці жінок і неповнолітніх.

Атестація робочих місць за умовами праці дозволяє удосконалювати роботу по забезпеченню безпеки праці, зниженню ризику для життя і здоров'я працюючих. Успішне її проведення свідчить, що роботодавець, усвідомлюючи свою соціальну відповідальність за здоров'я працівників перед державою і суспільством, сумлінно виконує свої зобов'язання перед працівником, передбачені вимогами чинного законодавства про охорону праці.

Крім того, розвиток економіки України вимагає інтенсифікації виробництва шляхом залучення наявних резервів накопиченого виробничого і трудового потенціалу. У вирішенні цього завдання важливе значення може мати атестація і раціоналізація робочих місць, яка забезпечить підвищення продуктивності праці і якості продукції, ефективність використання трудових ресурсів, основних фондів та інвестиційних вкладень.

Література

1. Закон України «Про охорону праці» // zakon.rada.gov.ua.
2. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442.
3. Иванов Ю., Белова С., Корнеева Е. Комплексный подход к оценке рабочих мест // www.top-personal.ru.