

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩИХ ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА В БЕЛАРУСИ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

В.П. Кляуззе,

кандидат искусствоведения, зав. отделом НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь,

В.Г. Локтев,

кандидат технических наук, доктор экономических наук, зав. кафедрой экономики труда Белорусского государственного экономического университета

Общая характеристика компенсаций, предоставляемых за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

Полное обеспечение здоровых и безопасных условий труда в современном производстве часто является недостижимым идеалом. Поэтому там, где внедрение безопасных технологий либо невозможно, либо экономически нецелесообразно, учет человеческого фактора в производственных социотехнических системах происходит по пути предоставления компенсаций за работу во вредных и опасных условиях. В нашей стране система компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда¹ создавалась исходя из положения, что необходимо возмещать риск возможного и фактического повышенного износа рабочей силы. Известно, что производственные условия оказывают негативное воздействие на организм работника. Поэтому считается, что фактический износ рабочей силы в таком случае выражается в более ранней, по сравнению с нормальными условиями труда, потере работоспособности и здоровья. В своей основе эта система опирается на принципы, сформированные еще в СССР. В странах СНГ она либо действует в прежнем виде, либо ее функции осуществляются через механизм коллективно-договорного регулирования. Правовой основой в решении вопро-

сов возмещения вреда являются ст. 46, 47, 61 Конституции Республики Беларусь [1] и нормы Трудового кодекса Республики Беларусь [2]. В соответствии с п. 7 ст. 11 Трудового кодекса, работник имеет право на социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности. Пунктом 13 ст. 226 установлена обязанность нанимателя возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, а в соответствии со ст. 224, работники подлежат обязательному страхованию нанимателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Вопросы государственного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в настоящее время регулируются Указом Президента Республики Беларусь «О страховой деятельности» от 25 августа 2006 г. № 530 [3].

Трудовой кодекс Республики Беларусь (в том числе с учетом изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3) предусматривает различные виды компенсаций работникам для возмещения дополнительных затрат энергии и сил при выполнении ими вредных и тяжелых работ [2; 4]. Этому посвящены следующие статьи: ст. 113 «Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными и или опасными условиями труда», ст. 157 «Дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы», ст. 224 «Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»,

¹ В нормативных правовых актах Республики Беларусь, регламентирующих сферу труда работников, условия, не отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, обозначаются различными понятиями. Эти условия могут определяться как «вредные и (или) опасные», либо как «вредные (особо вредные) и тяжелые (особо тяжелые)», либо как «особые» условия труда. Данные понятия в рамках статьи даются в том виде, в котором они используются в соответствующих документах.

ст. 225 «Право на компенсацию по условиям труда». Последняя является обобщающей статьей, в которой объединены все применяемые в стране компенсации. В соответствии с ней, работник, занятый на таких работах, имеет право на пенсию по возрасту за работу в особых условиях труда, оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. Здесь же определено, что перечни профессий и категорий работников, имеющих право на компенсации по условиям труда, их виды и объемы устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Затраты на компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, установленные согласно действующему законодательству, включаются в себестоимость продукции (работ, услуг), а в бюджетных организациях данные затраты покрываются за счет средств бюджета. Наниматель за счет собственных средств может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, которые компенсируют вредное влияние на него производственных факторов и не предусмотрены законодательством.

Сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск

Согласно ст. 13 Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. Сокращенный рабочий день выполняет функцию защиты временем - уменьшает воздействие вредных условий труда на работающих за счет снижения времени воздействия вредных факторов, вывода работников на время из зоны их действия. В результате снижается излишнее расходование рабочей силы, облегчается ее воспроизводство. Дополнительный отпуск выполняет функцию реабилитации временем - за предоставляемый отпускной период (вместе с основным отпуском) работник дол-

жен восстановить свои возможности выполнения трудовых обязанностей.

В настоящее время идет интенсивная работа по реформированию условий применения данных видов компенсаций с тем, чтобы они отвечали реальным требованиям сегодняшнего дня, были более тесно увязаны с состоянием условий труда в организациях, стали элементом механизма стимулирования нанимателя и работников к улучшению условий труда. Данная норма вводится в действие в соответствии с изменениями к Трудовому кодексу Республики Беларусь [4]. Предоставляться указанные компенсации работникам будут в обязательной связи с аттестацией рабочих мест по условиям труда.

Пенсии по возрасту за работу в связи с особыми условиями труда

В 2006 г. трудовые пенсии по возрасту за работу в связи с особыми условиями труда получало около 245 тыс. чел. В целом, затраты на этот вид пенсий составили 4,5-5% от средств общей пенсионной системы, или 5,5-5% расходов на трудовые пенсии. Расходы на досрочные пенсии финансируются из средств Фонда социальной защиты населения, предназначенных для выплаты трудовых пенсий (средств общей пенсионной системы).

Правовой базой предоставления досрочного пенсионного обеспечения по возрасту в связи с особыми (вредными и опасными) условиями труда являются ст. 12-16 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» [5]. Такая пенсия назначается на основании аттестации рабочих мест по условиям труда и является единообразным процессом для всех организаций и других субъектов хозяйствования независимо от форм собственности. В настоящее время введены в действие новые Списки производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда [6].

Оплата труда в повышенном размере

Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на оплату труда в повышенном размере.

Во-первых, в соответствии с Инструкцией о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь [7], коэффициенты повышения тарифных ставок (окладов) рабочих по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям, которые во многом подразумевают работу во вредных и (или) опасных условиях, устанавливаются в зависимости от сложности, технологии выполняемых работ, вида производства, отраслевой принадлежности. Эта норма косвенно касается работ, связанных с воздействием вредных производственных факторов при дезактивации территорий, на химических производствах, при очистке и хлорировании вод, производстве нефтепродуктов, резиновых и пластмассовых изделий, стекловолокна, в горнодобывающей промышленности и т. д., а также при проведении отдельных работ, например связанных с дефектоскопией, ручным трудом и т. п.

Во-вторых, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от степени их вредности устанавливаются доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам.

При определении размера минимально гарантированных доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда применяется тарифная ставка первого разряда, устанавливаемая Советом Министров Республики Беларусь. Наниматель не имеет права устанавливать размер доплат ниже минимально гарантированных. В случае применения нанимателем тарифной ставки первого разряда, превышающей размер установленной Советом Министров Республики Беларусь, расчет сумм доплат производится от применяемой нанимателем тарифной ставки первого разряда с отнесением на себестоимость продукции (работ, услуг) выплаченных сумм доплат в полном объеме.

Лечебно-профилактическое питание

В некоторых производствах воздействие неблагоприятных производственных факторов на организм человека не всегда удается предотвратить с помощью технических мер, средств индивидуальной и коллективной защиты, организации труда и отдыха. В таких

случаях их воздействие ослабляется или устраняется другим путем - выдачей лечебно-профилактического питания, молока или равноценных пищевых продуктов.

Вопросы выдачи молока регулируются Правилами бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами [8] и Перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов [9].

При решении вопросов бесплатного обеспечения работников молоком следует помнить, что к работе с вредными веществами относится любая профессиональная деятельность, обуславливающая контакт работника с ними, в том числе при их производстве, применении, хранении, транспортировке, эксплуатации, ремонте и очистке технологического оборудования, тары, инвентаря, средств защиты и других производственных процессах, а также работа с открытыми радионуклидными источниками с активностью на рабочем месте, соответствующей работам I и II класса.

41:

Проблемы современного периода

За последние годы количество работников, пользующихся компенсациями, имеет устойчивую тенденцию роста по большинству позиций, что наиболее характерно проявляется в промышленности Республики Беларусь (см. график).

Особенно растет количество работников, получающих доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, которые в настоящее время можно рассматривать как одну из наиболее применяемых компенсаций. Удельный вес работников, пользующихся этим видом компенсаций, с 1991 г. увеличился в 1,5 раза.

Рассмотрим ситуацию в Российской Федерации. На фоне общего снижения смертности на производстве сохраняется тенденция к росту числа работников, условия труда которых не отвечают санитарно-гигиеническим нормам. Удельный вес таких работников в России от общей численности занятых во всех видах экономической деятельности увеличился с 18,8% в 2001 г. до

22,2% в 2005 г. [10]. Доля работников, занятых тяжелым физическим трудом, за период с 2003 по 2005 г. выросла с 4,6 до 5,9%. В 2005 г. в сравнении с 2004 г. на 4% увеличилось абсолютное количество работающих на оборудовании, которое не отвечает требованиям охраны труда. Численность работников, которым установлен хотя бы один вид компенсации (41,4% в 2004-2005 гг.), превышает численность занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (33,2% в 2004 г. и 34,9% в 2005 г.), растут также расходы на компенсации работникам [10]. Отмечается, что все это является следствием замены системной работы по обеспечению охраны труда предоставлением тех или иных компенсаций и подтверждает отсутствие заинтересованности у нанимателей в конкретных мерах по устранению воздействия на работников вредных и опасных условий труда.

В Российской Федерации, при формальном упоминании в нормативных правовых актах о целесообразности проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, для подтверждения права на предоставление пенсии за работу во вредных и (или) опасных условиях труда или введения доплат за такую работу результаты аттестации не требуются. В связи с установленной законодательно хозяйственной самостоятельностью предприятий констатация на основе аттестации наличия нормальных условий труда в то же время не дает юридического права на отмену компенсаций, предоставляемых на основании соответствующих списков и перечней. Наниматели в целом негативно относятся к аттестации, но если и проводят ее, то не в целях упорядочения предоставляемых компенсаций. Этот механизм дает возможность при проведении сертификации работ по охране труда снижать страховые тарифы, уплачиваемые в системе обязательного страхования работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Работники также настороженно относятся к аттестации, рассматривая ее как предлог к отмене компенсаций.

Согласно ч. 2 ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Перечень тяжелых работ, работ с вредными либо опасными или иными особыми условиями труда должен определяться Правительством Российской

Федерации. Но поскольку такой перечень в настоящее время отсутствует, это дает формальный повод ориентироваться на типовые перечни профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, и типовые перечни работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утвержденные в 1986 г. Госкомтрудом СССР и ВЦСПС.

Сложившаяся ситуация дает основание полагать, что сохранение действующих у нас и в России механизмов компенсации является одним из серьезнейших препятствий к улучшению условий труда. Существующий хозяйственный механизм не стимулирует улучшение факторов производственной среды и сокращение на этой основе численности работников, пользующихся какими-либо компенсациями, а также связанных с этим затрат. Поэтому система компенсаций не обременительна для предприятий, слабо отражается на экономических показателях их работы. И работники, и наниматели не желают улучшения условий труда, которое бы привело к потере льгот - работники удовлетворены получением какого-то дополнения к основной заработной плате, а наниматели часто используют их в целях привлечения и закрепления кадров.

Серьезным недостатком системы компенсаций является и то, что, не решая в целом проблему социальной защиты работающих от неблагоприятных воздействий факторов производственной среды, она не побуждает к деятельности по улучшению условий труда. Этим объясняется то, что неблагоприятные условия труда в значительной мере сохраняются как на действующих, так и на вновь вводимых предприятиях.

Чрезмерная централизация этой системы снижает ответственность и ограничивает самостоятельность нанимателя. Списки и перечни профессий, должностей, работ, производств, которые являются правовой основой для предоставления компенсаций, слабо связаны с объективностью оценки условий труда на конкретном рабочем месте, поэтому компенсации предоставляются, как правило, по формальному признаку, без учета изменений в условиях труда.

Ни в одной стране Евросоюза подобной системы нет уже почти полвека. Общемировые процессы глобализации заставляют адекватно соотносить правовые и административные структуры своих общественных систем с развитием техники и экономики. Здоровье уже не рассматривается как сфера безвозвратного вложения средств - капиталовложения в охрану труда ведут к увеличению человеческого капитала и будут приносить социальный доход на всем протяжении жизни нынешнего и последующих поколений. Установлено, что страны, вкладывающие наибольшие средства в охрану труда и повышение его безопасности, имеют наивысшую производительность труда и конкурентную экономику.

Рост конкуренции в мировом масштабе ведет к ситуации, когда наниматели вынуждены стремиться к минимизации расходов на мероприятия по охране труда, в том числе и на различные компенсации. Объективно это предполагает установление принципов адресной выработки мероприятий, необходимость осуществлять контроль над расходами по предупреждению травматизма и заболеваемости относительно каждого отдельного субъекта.

Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не используются в странах Запада не потому, что там не понимают возможностей такого рода стимулирующих выплат, а исключительно из принципиальных соображений. Считается, что использование экономического стимулирования для принятия риска, известного работнику и нанимателю, даже если это результат справедливо заключенного контракта, - аморальное действие, которое возможно, если у работника есть равноценная альтернатива в выборе работы. Вот почему в западных странах не ставится вопрос об участии нанимателя в компенсировании воздействия вредных производственных факторов. Более того, например, в Правиле 4 Этического кодекса государственных промышленных гигиенистов США (редакция 1995 г.) считается неэтичным предлагать материальное вознаграждение или иную ценную компенсацию за работу в опасных условиях, что является развитием этического принципа непричинения зла [И]. В качестве альтерна-

тивного варианта этичным считается принимать предупредительные меры против производственных опасностей для здоровья, что включает правдивую информацию о них - работники имеют право отказаться от работы во вредных и опасных условиях, и санкции против них запрещены. Эта норма закреплена в Конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» и, соответственно, применяется в нашем законодательстве [12].

Деятельность нанимателя, подразумевающая сохранение здоровья и работоспособности работников, направлена на повышение эффективности производства путем снижения страховых затрат и компенсаций рабочим. Эти соображения оказывают влияние на выбор мероприятий, в результате чего нередко возникает дилемма: как с точки зрения затрат сбалансировать меры, оптимальные для отдельного работника, с мерами, наиболее эффективными для всего предприятия. Обеспечение работников средствами защиты, лечение и предоставление услуг по укреплению здоровья позволяет снижать расходы путем экономии на страховых выплатах. Зависимость между реабилитационными мероприятиями и страховыми выплатами может устанавливаться в тарифных соглашениях между нанимателем и представительными органами работников. Участие нанимателя в компенсировании воздействия вредных производственных факторов может заключаться в создании оздоровительных программ по месту работы. На государственном уровне разработаны подходы к их планированию и внедрению. Результаты оценки большинства осуществленных программ свидетельствуют об их высокой эффективности.

В западных странах аналогом принятого у нас лечебно-профилактического питания выступают программы питания, которые чаще всего являются составной частью общих оздоровительных программ. Информационные материалы, касающиеся вопросов питания, в виде листовок, записок, плакатов, бюллетеней и сообщений по электронной почте предоставляются как работникам, так и членам их семей. Хозяйки семейств, формирующие вкусы членов семьи, приглашаются на специализированные занятия и се-

минары. В связи с этим важно, чтобы работники имели в пунктах питания доступ к соответствующим блюдам, указанным в рекомендациях диетолога. Многие наниматели частично или полностью субсидируют имеющиеся на работе пункты питания.

Еще одним из направлений регламентирования рисков является указание производств, имеющих опасность раковых заболеваний. Согласно прогнозам, в следующем десятилетии рак станет основной причиной смертности во многих промышленно развитых странах. Нанимателями проводится полное медицинское обследование работников, которые подвергаются воздействию канцерогенных веществ, анализируются причины их нетрудоспособности и смертности. Борьба с вредными факторами включает в себя устранение влияния потенциальных канцерогенов на рабочих местах или, по возможности, снижение их воздействия, а также предусматривает определенную маркировку канцерогенных материалов и постоянное обучение работников правилам работы, хранения и утилизации таких материалов.

В системах страхования, принятых в развитых странах, работникам, получившим травму или профессиональное заболевание на производстве, предоставляется медицинская помощь или выплачивается денежная компенсация. Однако между системами, принятыми в разных государствах, имеются различия в отношении их подчиненности, сферы действия, порядка выплаты страховых сумм, типов страховых пособий, степени заинтересованности в предотвращении несчастных случаев и технического обеспечения. В США каждый штат имеет свою независимую систему страхования, где важная роль принадлежит частным страховым компаниям. Во Франции же, напротив, система страхования полностью подчинена государству и является частью системы административных органов, ведающих вопросами охраны труда.

В Германии установление гарантий за повреждение здоровья в результате работы во вредных и (или) опасных условиях труда осуществляется в рамках института страхования. Принятие решений и урегулирование проблем, касающихся травматизма и профзаболеваемости на производстве, берут на

себя страховые компании, тесно связанные с профессиональными союзами. Система страхования от несчастных случаев - это одна из пяти отраслей социального страхования, установленная законом. Она является достаточно самостоятельной системой с правом принимать собственные правила и нормы, конкретизировать и формировать превентивные меры.

Актом производственной безопасности и здоровья США (The US Occupational Safety and Health Act), принятым в 1970 г., предусматривается, что наниматели и работники обладают самостоятельными, но взаимозависимыми ответственностью и правами в деле достижения безопасных и здоровых условий труда. В последнее десятилетие в США стала популярной оценка степени риска для здоровья (HRA). Данная оценка способствует осознанию работниками важности охраны здоровья и осознанию руководством необходимых действий по достижению дайной цели. По ней определяется так называемая «норма жизни», которая ориентируется на оптимальную для данной категории населения продолжительность жизни. При этом используется индивидуальный подход, учитывающий особенности конкретного человека. Так, например, человек с нормальным кровяным давлением и низким уровнем холестерина в крови, имеющий хороший генетический анамнез, занимающийся физическими упражнениями и выполняющий все требования безопасности на своем рабочем месте, может получить хорошую оценку степени риска независимо от опасностей данного рабочего места. Ответственность за проведение HRA обычно возлагается на руководителя, отвечающего за охрану труда, или на отдел кадров. В настоящее время этими вопросами все больше занимаются общественные организации или двусторонние комитеты по охране труда, представляющие интересы работников и нанимателя. В этой связи мы также возлагаем большие надежды на институт комитетов по охране труда (предлагаемый согласно проекту Закона Республики Беларусь «Об охране труда»).

Безусловным аргументом для проведения мероприятий по охране труда являются случаи потери трудоспособности работниками, в отношении которых судами была на-

значена компенсация в пользу работника, в том числе, если суд признал нанимателя ответственным за преждевременный выход работника на пенсию вследствие потери трудоспособности в связи с работой в неблагоприятных условиях. Подобная аргументация распространяется и на те случаи, когда работникам была выплачена денежная компенсация вследствие нанесенного вреда. Наниматели по закону несут ответственность за оказание медицинской помощи и потери в заработке в том случае, если можно доказать, что травма или заболевание имеет отношение к работе. Эта система помощи оправдана в отношении рабочих с тяжелыми травмами или заболеваниями, потому что роль условий труда в таких случаях очевидна. Поэтому наниматель заинтересован в своевременном и эффективном лечении, чтобы работник смог вернуться на свое место как можно быстрее, не прибегая к помощи судебных инстанций.

Следует отметить, что когда страны бывшего СССР и Восточной Европы вступают в Евросоюз, правовые нормы, касающиеся предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях, отменяются, так как противоречат действующей в нем идеологии охраны труда. Как правило, серьезного сопротивления со стороны профсоюзов, каких-либо масштабных акций и выступлений это не влечет. У нас же по-прежнему считается невозможным, чтобы человек, работающий во вредных условиях, не получал компенсаций. Некоторое время назад в Российской Федерации был проведен эксперимент по внедрению европейских систем охраны труда на ряде предприятий в Вологде [13]. Условия работы на них принципиально улучшились, но компенсации работникам все равно сохранили.

Перспективы

И настоящее время, в связи со взятым в Республике Беларусь курсом на ориентирование системы компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях на принципы, действующие в рамках системы страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, основным критерием дифференциации в области оплаты труда считаются про-

фессиональные риски. Нахождение работника в этих условиях обуславливает возможность стабильного воздействия на него профессиональных рисков, свойственных конкретным производственным условиям. Поэтому естественным представляется построение системы компенсаций в тесной взаимосвязи с определенными производствами и технологическими процессами.

В этом случае рассматриваемая производственная деятельность должна быть идентифицирована с работами, регламентированными Перечнем «Виды работ с вредными и (или) опасными условиями», утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 марта 2006 г. № 38 [14] (далее - Перечень). Остановимся подробнее на этом основополагающем документе.

Принципы классификации отраслей, видов экономической деятельности, производств и видов работ, действующие в стране, заложены в Общесоюзном классификаторе «Отрасли народного хозяйства» (ОКОНХ) и Общегосударственном классификаторе Республики Беларусь «Виды экономической деятельности» (ОКЭД), который в перспективе должен заменить ОКОНХ. Данные классификаторы являются составной частью Единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации (ЕСКК ТЭСИ) Республики Беларусь. В основу разработки ОКЭД положен классификатор видов экономической деятельности Европейского союза (КДЕС).

В настоящее время существующая статистика экономики страны базируется на ОКОНХ, тарифы на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний также установлены в разрезе ОКОНХ; большая часть Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей служащих (ЕКСД) сформирована также с учетом ОКОНХ.

Все известные классификаторы, как правило, строятся по иерархически выстроенной системе целей и результатов от простой к сложной системе и, соответственно, представляют собой древообразную структу-

ру определенного набора объектов. Вверху этой структуры - объединяющая единая классификация - корневой нод², который относится ко всем объектам данной классификации. Ноды, находящиеся ниже корневого, являются более специфическими классификациями, которые относятся к поднаборам общего набора классифицируемых объектов.

В разработанном Перечне применены принятый в мировой практике иерархический метод классификации и серийно-порядковый метод кодирования. Глубина классификации имеет 3 уровня. Длина полного кода включает 7 цифровых десятичных знаков. В зависимости от уровня классификации кодирование объектов классификации осуществляется двумя, четырьмя и семью знаками:

1-й уровень (раздел) - отраслевой уровень обобщения квалификационных характеристик профессий (специальностей) - представляет собой рубрики, сформулированные на основании наименований выпусков ЕТКС и ЕКСД, обозначение состоит из двухцифровой группы (например, «02 Металлообрабатывающие производства»);

2-й уровень (группа) - производственный уровень обобщения квалификационных характеристик профессий (специальностей) - представляет собой наименования разделов выпусков ЕТКС и ЕКСД, обозначение группы состоит из обозначения раздела и номера группы, т. е. по отношению к предыдущему уровню дополняется еще одной двухцифровой группой (например, «0201 Литейные работы»);

3-й уровень (подгруппа) - вид работ с вредными и опасными условиями труда, обозначение подгруппы состоит из обозначения предыдущего уровня и трехцифровой группы, представляющей собой номер, присвоенный по порядку (например, «0201001 Обслуживание автоклавов»).

Основной принцип любой классификации заключается в том, что единицы, отнесенные к одному классу, разнятся между собой меньше, чем единицы, отнесенные к разным группам и классам. В данном случае единицей совокупности является вид работ

с вредными и (или) опасными условиями труда. Объединение единиц в класс производится по определенному классификационному признаку, который служит основанием классификации. В Перечне основанием классификации выступает отраслевая и производственная общность признаков условий труда. Выделение видов работ с вредными и опасными условиями труда производилось на основе анализа квалификационных характеристик профессий, сгруппированных в соответствующие выпуски ЕТКС и ЕКСД. Таким образом, удалось полностью охватить все виды производств и работ с вредными и (или) опасными условиями всех отраслей экономики Республики Беларусь. Этот признак - качественный, а потому может быть основанием классификации.

Необходимость интеграции нашей экономики в общемировую экономическую систему диктует необходимость придерживаться единых принципов по упорядочению деятельности в сфере охраны труда. Ее градиент должен быть направлен на единообразное использование общих механизмов, повышающих заинтересованность нанимателя и работника в улучшении условий труда в рамках системы социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и отказа в перспективе от системы компенсаций за работу во вредных и опасных условиях. Сближение с нормами, принятыми в экономически развитых странах, может быть проведено поэтапно. *Первый этап* реформирования системы компенсаций путем введения в действие вышеназванного Перечня пройден.

Предусматриваемые ст. 225 Трудового кодекса Республики Беларусь перечни профессий и категорий работников, имеющих право на компенсации по условиям труда, разработаны не для всех видов компенсаций, а имеющиеся (за исключением Списков № 1, № 2) не увязаны между собой и не приведены в соответствие с изменившимися нормативными правовыми документами и условиями производства. Поэтому с введением данного Перечня появляется возможность упорядочения всей системы гарантий и компенсаций, что позволяет рассматривать его в качестве системообразующего документа, предназначенного для классифицирования производств, видов работ,

² Корневым иодом в Перечне будет являться, например, «02 Металлообрабатывающие производства».

на которых могут устанавливаться все виды компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях. Проводимая систематизация отраслей, производств, видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда позволит обеспечить единый подход к предоставлению гарантий и компенсаций за работу в таких условиях.

Необходимость во *втором этапе* обуславливается стремлением к упорядочению всей совокупности компенсаций. В настоящее время компенсации могут предоставляться вне зависимости от того, какие из них уже получены работником, что размывает их компенсирующую функцию. Как альтернатива, все компенсации должны быть связаны в единую цепочку, в которой факт применения одних зависит от того, какие другие компенсации уже были предоставлены. Для этого следует разработать и ввести нормативные ограничения и критерии по каждому виду компенсаций. Если же параметры производственной среды выходят за пределы установленных критериев, компенсирование возникающих новых рисков производится путем применения бонусов в виде некоторых компенсаций, предназначенных для дополнения основных компенсаций. На этом этапе должны быть предложены механизмы замены одних компенсаций на другие, в том числе на денежный эквивалент.

Аттестация рабочих мест по условиям труда здесь становится единственным механизмом для обоснования права на предоставление самих компенсаций и для установления объема их комплексирования. Но уже имеющийся опыт показал, что такое понимание аттестации рабочих мест понижает ее основное назначение — анализ производства с целью улучшения условий труда. Распространение ее на все виды компенсаций может служить лишь в качестве временной меры по ограничению стихийно разрастающихся объемов их предоставления.

Поэтому на последнем, *третьем этапе* предстоит перейти от превентивного компенсирования производственных рисков к адресному возмещению реального повреждения

здоровья в соответствии с принципами социального страхования работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда. Степень вредности и опасности работ должна найти адекватное отражение при адресном установлении размеров страховых тарифов.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что *современным подходом к предоставлению компенсаций является объединение усилий и увязывание в общую систему всех механизмов, компенсирующих воздействие вредных и (или) опасных условий труда. Поэтому предоставление действующих в Республике Беларусь государственных гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях должно иметь своей целью не столько констатирующий, сколько профилактический характер, упреждающий производственный травматизм и профессиональную заболеваемость.*

Удельный вес численности работников, пользующихся отдельными компенсациями в промышленности Республики Беларусь



ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). Минск: Амалфея, 2006.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. Минск: НЦПИ, 1999.
3. Указ Президента Республики Беларусь «О страховой деятельности» от 25 августа 2006 г.

№ 530 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь (НРПА РБ). 2006. № 143, 1/7866.

4. *Закон Республики Беларусь* «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» от 20 июля 2007 г. № 272-3 // Звезда. 2007. 25 июля.

5. *Закон Республики Беларусь* «О пенсионном обеспечении» от 17 апреля 1992 г. № 1596-XII // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. 1992. № 17, ст. 275.

6. *Список производств, работ, профессий, должностей и показателей* на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда (Список № 1); *Список производств, работ, профессий, должностей и показателей* на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда (Список № 2): утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2005 г. № 536 // НРПА РБ. 2005. № 87, 5/16012.

7. *Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки* работников Республики Беларусь: утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г. № 123 (действует в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 декабря 2006 г. № 162) // НРПА РБ. 2007. № 43, 8/15743.

8. *Постановление Совета Министров Республики Беларусь* «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами» от 27 февраля 2002 г. № 260 // НРПА РБ. 2002. № 29, 5/10048.

9. *Перечень вредных веществ*, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов: утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19 марта 2002 г. № 34/12 // НРПА РБ. 2002. № 43, 8/7942.

10. *Александрова Е.* Трудовые в запасе // Коммерсантъ - Business Guide (Охрана труда). 2006. 7 нояб. С. 8.

11. *Laxerrence D. Kornreich.* Надзор за окружающей средой на предприятии // Энциклопедия по охране и безопасности труда. Женева: МОТ, 1998. С. 164.

12. *Закон Республики Беларусь* «О ратификации Конвенции 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» Международной организации труда» от 5 мая 1999 г. // НРПА РБ. 1999. № 36, 2/28.

13. *Хусберг Викинг.* В России просто не регистрируются все несчастные случаи // Коммерсантъ - Business Guide (Охрана труда). 2006. 7 нояб. С. 11.

14. *Предоставление доплат за работу во вредных и опасных условиях труда* / Сост.: В.Н. Байдаков, Т.Н. Волошина, И.И. Грицкевич, В.П. Кляуззе. Минск: НИИ труда, 2006.



□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.