

О ЗНАЧЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КОМПОНЕНТЫ В СТРУКТУРЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ «УСЛОВИЯ ТРУДА»

Якушева Л.В.,

к.и.н., доцент кафедры государственного и муниципального
управления Владимирского филиала РАНХиГС

В исследовании социально-трудовых отношений категория «условия труда» - одна из основных, которым социологи уделяют пристальное внимание. Структуру условий труда как предмета социологии труда принято представлять в следующих составляющих: социально-производственные условия; социально-экономические условия; социально-гигиенические и социально-психологические условия. Странно, что в этом ряду, как правило, не декларируются в качестве самостоятельной компоненты организационные условия. Социологи уж точно не воспринимают организационные отношения самими собой разумеющимися или самими по себе и легко выстраиваемыми. И все же эта составляющая пока не включена в структуру условий труда как социологической категории.

В сложившемся на сегодняшний день подходе к структурированию понятия «условия труда» просматривается отношение к нему, скорее, как к категории теории управления, менеджмента или экономики труда, но никак не социологии труда. Учитывая же, что в настоящее время методологическое развитие управленческих и других наук об обществе предполагает широкое их взаимодействие и взаимопроникновение, есть смысл акцентировать внимание на социологическом смысле организационной компоненты в обеспечении достойных условий человеку, занятому социально-значимой предметной деятельностью. Организационные условия в аспекте социологического подхода к трактовке категории «условия труда» обеспечивают:

- социальные связи, отношения и взаимодействия в процессе формирования, принятия и утверждения законодательных норм и подзаконных актов об обеспечении достойных социально-производственных, социально-экономических, социально-гигиенических и социально-психологических условий труда;
- социальные связи, отношения и взаимодействия по обеспечению экспертизы, в том числе – общественной, содержания проектов и действующих законов и других нормативных актов;
- социальные связи, отношения и взаимодействия по реализации законодательно закрепленного и утвержденного нормативного порядка обеспечения работнику достойных условий труда;
- социальные связи, отношения и взаимодействия

по обеспечению мониторинга, в том числе – общественного, состояния условий труда в конкретных организациях и контроля, в том числе – общественного, над деятельностью по реализации законодательства в сфере обеспечения работникам достойных условий труда.

Практика общественной правозащиты в Российской Федерации позволяет говорить о весьма значимой роли общественных правозащитных организаций, сориентированных на конструктивную тактику, в проведении общественной экспертизы, мониторинга и контроля по проблемам социально-трудовых отношений. Именно общественные организации зачастую и обнаруживают незаконные, нелогичные или неэтичные связи, отношения и взаимодействия в организационных процессах по обеспечению достойных условий труда на рабочих местах.

Так, Общественная комиссия по правам человека при губернаторе Владимирской области (далее – Комиссия) в конце 2012 года исследовала вопрос о правоприменении в регионе законодательства, регламентирующего порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, гарантированы человеку Международными документами, подписанными и ратифицированными Российской Федерацией. Аналогичная норма закреплена статьей 37 Конституции Российской Федерации.

Проблемам обеспечения безопасных условий и

охраны труда, в том числе путем проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда посвящены статьи 209 и 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда установлен и утвержден соответствующим Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 26.04.2011 г. № 342н.

Проведенный Комиссией анализ законодательства в области охраны труда, мониторинг состояния условий труда в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, беседы с работодателями позволили прийти к выводу, что в настоящее время работодатели и работники не защищены от неправомерных действий по оценке условий труда со стороны организаций, осуществляющих аттестацию рабочих мест. Не защищены они из-за недостатков в организационно-правовом порядке отношений и взаимодействия аттестующих организаций и контрольных служб.

В настоящее время государственную услугу по аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, осуществляет Минтруд России в соответствии с ч. 3 ст. 217 Трудового кодекса РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 01 апреля 2010 года № 205 «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда», зарегистрированному в Министерстве юстиции РФ 29 июня 2010 года за № 17648.

Вместе с тем, как говорится в письме заместителя министра труда и социальной защиты губернатору Владимирской области от 13.02.2013 года, нормами указанного выше Приказа Минздравсоцразвития не предусмотрены порядок проведения контроля над деятельностью аттестующих организаций, как и порядок отзыва у них или приостановления аккредитации. [Текущий архив Комиссии по правам человека при губернаторе Владимирской области. Документы к заседаниям Комиссии. – Док. 586, 25.02.2013. 1915-01/02 – 25. С. 1.] В письме сообщается, что «...компетентность и независимость организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, подтверждается аттестатами аккредитации, выданными Росаккредитацией». [Там же. С. 2.]

Итак, на федеральном уровне не разработан порядок приостановления или отзыва аккредитации аттестующих организаций. При этом предусмотренный законодательством штраф за недостоверность проведенных исследований незначителен по сравнению с теми суммами, которые платит аттестующей организации работодатель для оценки условий труда на рабочем месте. Более того, ответственность за недостоверность проведенных исследований согласно закону несет не аттестующая организация,

а солидарно: аттестующая организация и работодатель. Аттестующие организации компетентны и независимы, что подтверждается аттестатами аккредитации. В обязанности того же работодателя находится и организация всей аттестационной и сертификационной деятельности по условиям труда. Проверки аккредитованных аттестующих организаций осуществляет Федеральная служба по труду и занятости. Логика представленной здесь системы связей, отношений и взаимодействий по оценке и охране условий труда не воспринимается однозначно конструктивной.

В ходе подготовки вопроса к заседанию Комиссия установила, что на территории региона инспекторы службы по труду и занятости работают активно и добросовестно. Однако после проведения плановой проверки в случае установления неправомерных действий аттестующих организаций они имеют лишь возможность вынести предписание об устранении нарушений трудового законодательства по проведению процедуры аттестации рабочих мест в адрес работодателя. Неправомерные действия аттестующих организаций остаются безнаказанными.

Разумеется, что социально-трудовые отношения регулируются не только правовыми, но и этическими нормами. Однако, по мнению Комиссии, в рассматриваемом вопросе отсутствие законодательно установленного механизма приостановления или отзыва у организаций аккредитации на проведение аттестации рабочих мест создает условия к развитию дезорганизационных процессов:

- снижается эффективность деятельности федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих проверку аккредитованных аттестующих организаций;

- из-за безнаказанности в деятельности аттестующих организаций просматривается стремление в большей степени к минимизации расходов, чем к повышению качества исследований условий труда;

- как следствие сохраняются и развиваются обстоятельства ухудшения условий труда на производстве вплоть до угрожающих здоровью и жизни людей;

- формируются условия для появления фактов коррупционной направленности в сфере оказания услуг по оценке условий труда. В частности, могут иметь место случаи вступления в сговор работодателя и аттестующей организации по присвоению класса условий труда, не соответствующего действительности, что позволяет работодателю избегать выплаты компенсации работникам за вредные и (или) опасные условия труда (или наоборот).

При сохраняющемся несовершенстве организационно-правовых условий труда по-настоящему заинтересованными должном качестве аттестации рабочих мест остается сам работник и профессиональные союзы.

Результаты проведенной Комиссией проверки правоприменения во Владимирской области за-

конодательства о проведении аттестации рабочих мест были представлены губернатору области Н.В.Виноградову. По просьбе Комиссии все данные полученных результатов Н.В.Виноградов изложил в письме министру труда и социальной защиты М.А.Топилину. В ответе заместителя министра было отмечено, что в Министерстве разрабатывается проект приказа по вопросам осуществления функций контроля над деятельностью аккредитованных организаций, а также порядку приостановления или отзыва аккредитации недобросовестных аттестующих организаций. Тем же структурам, которые

выявят факты нарушения аттестующими организациями требований нормативных правовых актов при оказании услуг по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, рекомендовано направлять полученные сведения в Минтруд России для принятия соответствующих мер в отношении данных организаций. Не самая быстрая связь предложена, по крайней мере, не совсем соответствующая формирующемуся ноосферному будущему. Однако организационные условия следует включить в структуру категории «условия труда».