DOI: 10.17117/na.2016.11.01.384

<http://ucom.ru/doc/na.2016.11.01.384.pdf>

Поступила (Received): 03.11.2016

Босиков В.И.

Нетипичность места осуществления надомным работником трудовых функций

Bosikov V.I.

The atypical location for home-based employee job functions

В статье обосновывается необходимость подхода к регулированию труда надомных работников, обусловленного следующими факторами: особым значением надомного труда как способа организации труда вне территории организации, позволяющим рационально использовать людские ресурсы; в трудовых отношениях изменяются личностный, организационный и имущественный признаки; различными условиями и организацией труда надомных работников

Ключевые слова: правовое регулирование, труд надомных работников, способ организации труда, людские ресурсы, рабочие места, рациональное использование людских ресурсов, специфика трудовой деятельности, структура занятости населения

The article substantiates the necessity of approach to the regulation of homeworkers, due to the following factors: the particular significance of home-based work as a way of organizing labor outside of the organization, making rational use of human resources; labor relations change personal, organizational and property characteristics; different terms and organization of homeworkers

Key words: regulation, homeworkers, a way of work organization, human resources, jobs, rational use of human resources, labour activities, employment structure of the population

Босиков Виктор Игоревич

Магистрант

Северо-Кавказский горно-металлургический институт

г. Владикавказ, ул. Космонавта Николаева, 44

Bosikov Victor Igorevich

Master

North Caucasian institute of mining and metallurgy
Vladikavkaz, Cosmonavta Nikolaeva st., 44

Процесс становления в России постиндустриального общества неизбежно влияет на существующие социально-трудовые отношения. В «Стратегии развития России до 2020 года» отмечено, что формирующаяся социально-экономическая политика должна быть основана на решении трех основных задач: первая, создание равных возможностей для людей; вторая, формирование мотивации к инновационному поведению; третья, радикальное повышение эффективности экономики, прежде всего на основе роста производительности труда.

Переход к инновационной экономике неизбежно приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения, будет сопровождаться сокращением излишних рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости.

В связи с стремительным развитием информационных технологий выполнение работы на дому приобрело обширный характер. Если 10-15 лет назад типичного работника-надомника характеризовала принадлежность к социально уязвимым слоям населения: пенсионеры, инвалиды, лица с пониженной трудоспособностью, женщины, имеющие несовершеннолетних детей, и т.д., выполняющие физическую, главным образом, ручную и низкоквалифицированную работу в сфере производства, то в последнее время помимо традиционного надомного труда возникло и все более расширяется "новое" надомничество, участниками которого, как правило, являются высококвалифицированные специалисты, к примеру, в области информационных технологий.

Одной из черт надомного труда стало игнорирование принципов охраны труда: при одинаковых профессиональных рисках травматизм среди надомников выше, чем у постоянных работников. Их или вообще не обучают безопасным приемам труда или подходят к этому, формально.

В странах Евросоюза давно осознали: чтобы профессиональные риски, связанные с новыми формами организации труда, не привели к необратимым результатам, необходима адекватная политика социальной защиты трудящихся.

Недаром 95% нормотворческих рекомендаций руководства ЕС (в форме директив) органично входят в законодательную базу его государств-членов. В документах ЕС подчеркивается необходимость обеспечения безопасной занятости, хороших условий труда, недопустимость дискриминации женщин, мигрантов и инвалидов. Одним из приоритетов, выделенных Еврокомиссией, названы усилия по анализу и предотвращению рисков, возникающих с введением новых форм организации труда.

В 1998 г. Европейское агентство по охране труда на производстве провело конференцию, посвященную "меняющемуся миру труда". Особо рассматривались вопросы обеспечения безопасности труда и здоровья работников, подчеркивалось значение сотрудничества основных субъектов, действующих на рынке труда. В 2000 г. на встрече глав государств и правительств стран-членов Евросоюза в Лиссабоне был одобрен важный документ – "Социальная повестка дня для Европы", выработаны меры, касающиеся создания рабочих мест и улучшения их качества в связи с расширением использования новых форм организации труда. Намеченная стратегия в области охраны труда на производстве предписывает странам ЕС реагировать на новые типы рисков (таких, например, как стрессы, связанные с работой); предлагать, новые стандарты и обмениваться положительным опытом; способствовать применению правил охраны труда на предприятиях малого и среднего бизнеса, принимая во внимание особые угрозы, с которыми им приходится сталкиваться; развивать обмен положительным опытом между национальными инспекциями труда.

Нетипичность места осуществления надомным работником трудовых функций накладывает свой отпечаток и на режим охраны труда. Этот вопрос существенен и потому, что ранее действовавшие правила, полностью освобождавшие работодателя от обязанности осуществлять контроль за охраной труда надомников, в современных условиях, очевидно, неприемлемы. В истории

надомничества были периоды, когда в нормативном порядке прямо закреплялись изъятия из общих правил по охране труда, если речь шла о труде на дому. Эти изъятия основывались на том, что работодатель не в состоянии нести ответственность за соблюдение работником правил охраны труда, поскольку не может постоянно осуществлять соответствующий контроль ввиду оторванности надомника от основного производства. На практике же работодатель вообще освобождался от обязанности обеспечить надомнику безопасные условия труда.

Обязанность работодателя обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, предусмотренная в ТК РФ и других нормативных актах, сохраняется и в области регулирования надомного труда. Работы, поручаемые надомникам, должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 311 ТК РФ). Для выполнения этого требования необходимо обратиться к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 14.03.1996 №90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и регламентах допуска к профессии»¹¹², в соответствии с которым для выполнения определенных видов работ нужно проходить предварительный и периодический медосмотры. Работодатель не имеет права допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29113. Для выполнения этого требования следует ориентироваться на нормы гл. 34 ТК РФ. В частности, согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан: – контролировать состояние условий труда на рабочих местах (п. 9 Положения позволяет работодателю проводить обследование жилья); – проверять правильность использования средств индивидуальной защиты; – проводить инструктаж по охране труда: вводный, первичный и повторный. Пункт 12 Положения запрещает поручать надомнику выполнение таких работ, которые создавали бы неудобства для проживающих рядом соседей, например с повышенным уровнем шума или загрязнением. При необходимости надомных работников следует обеспечить средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а также обучить безопасным методам и приемам выполнения работ. Надомникам не могут предоставляться такие виды работ, которые создают неудобства для соседей (п. 12 Положения об условиях труда надомников).

Вместе с тем, в литературе высказывалось мнение, что при выполнении работником работы на дому не могут полностью осуществляться требования ТК РФ и иных действующих норм об охране труда, технике безопасности и промышленной санитарии, что в этом сказывается специфика трудовых отношений с лицами, выполняющими работу в надомных условиях, в том смысле, что регламентация обязанностей сторон трудового правоотношения проявляется в них слабее, чем в правоотношениях с лицами, работающими в общих мастерских цехах и т.п.

Список используемых источников:

1. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М: Госюриздат, 1955. 176 с.
2. Аксенов И.С. Особенности правового регулирования труда надомников // Право и государство: теория и практика. М.: Право и государство, 2010, № 4 (64). С. 68-71.
3. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового, права // Сов. Государство и право. 1971 № 10.
4. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения С. Пб.: Юрид. центр Пресс, 2004. 226 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Авт. колл.: М.О: Буянова, К.Н. Гусов, М.Л.Захаров и др. Под ред. К.Н. Гусова. 8-е изд., перераб. и доп., науч. М.: Проспект; ТК Велби, 2010. 928 с.
6. Сенаторова Н.В. Регулирование труда надомников // Журнал Трудовые споры. №11, ноябрь 2005.

© 2016, Босиков В.И.

Нетипичность места осуществления надомным работником трудовых функций

© 2016, Bosikov V.I.

The atypical location for home-based employee job functions