

Шрамко О. В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Я. Мудрого

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМ АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ В КРАЇНАХ КОЛИШНЬОГО СРСР

Актуальність теми обумовлена тим, що при всьому різноманітності оцінок процесу атестації робочих місць за умовами праці – від захоплених до відверто негативних – слід визнати, що в чинній на сьогоднішній день державну систему управління охороною праці цей захід є центральним.

В жодній розвиненій країні світу така процедура, як атестація робочих місць за умовами праці, включаючи обов'язкове вимірювання і оцінку всіх виробничих факторів на робочих місцях, під пильним контролем держави, не проводиться. Замість цього застосовуються процедура виявлення небезпек і оцінки ризиків, інформування працівників про ризики до підписання контракту і управління цими ризиками. Управління ризиками передбачає проведення доцільних заходів щодо запобігання виявлених небезпек, які можуть привести до неприйнятної збитку для здоров'я працівника, а отже, і для бюджету роботодавця. Усуваються тільки ті небезпеки, які явно визначені законодавством або передбачуваний (ймовірний) збиток від яких явно перевищує витрати на усунення небезпеки.

МОП ставиться з розумінням того факту, що наше трудове законодавство поки не дозріло для ринкових відносин. В одній з брошур Субрегіонального Бюро МОП для країн Східної Європи і Центральної Азії, випущеної до Міжнародного дня охорони праці, говориться: «На ранній стадії промислового розвитку шкідливої і потенційно небезпечну роботу трудящі отримували більш високі виплати. Таким чином, працівникам частково компенсували ризики і шкода їх здоров'ю. Однак в сучасному суспільстві ця система практично віджила себе і в основному більше ніде не використовується, за винятком країн колишнього СРСР і деяких країн Східної Європи "[1].

Дійсно, в деяких республіках колишнього СРСР (Україна, Казахстан, Білорусь) атестація робочих місць за умовами праці також проводиться, хоча і з деякими особливостями, які дозволяють вважати цей процес більш розумним і доцільним.

Наприклад, в Україні основна мета атестації полягає в регулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові і безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 N 442, зі змінами від 05.10.2016 зобов'язав керівників підприємств та організацій незалежно від форм власності й господарювання провести атестацію робочих місць, визначити за її результатами перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням та ознайомити з ним трудящих. Не дивлячись на законодавчі обов'язки, сам процес є внутрішньою справою організації, силове нав'язування послуг «атестування організацій» не проводиться[2].

У трудовому законодавстві Республіки Білорусь передбачено, що роботодавцем повинна бути проведена атестація робочих місць за умовами праці тільки в цілях визначення права працівників на додаткову відпустку і скорочену тривалість робочого часу за роботу зі шкідливими і (або) небезпечними умовами праці. Оцінка умов праці здійснюється за спрощеною методикою і не на всіх робочих місцях, а тільки на тих, на яких атестаційна комісія передбачає наявність шкідливих (небезпечних) виробничих факторів, що дають право на зазначені «компенсації»[3].

У Республіці Казахстан атестації за умовами праці піддаються не робочі місця, а виробничі об'єкти (відповідно до Правил про-

ведення обов'язкової періодичної атестації виробничих об'єктів за умовами праці, затверджені наказом Міністра праці та соціального захисту населення Республіки Казахстан від 23.08.2007 N 203-п). У звітних матеріалах (протоколах, планах заходів) фігурують об'єкти, ділянки, приміщення[4].

Такий підхід суттєво спрощує і здешевлює процедуру атестації і полегшує формування плану заходів щодо поліпшення умов праці. Результати атестації можуть використовуватися для «обґрунтування оплати праці і надання пільг і компенсацій працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, передбачених трудовим законодавством Республіки Казахстан», однак головною метою атестації виробничих об'єктів є приведення умов праці у відповідність нормативам. Для атестації можуть залучатися і «спеціалізовані організації», але, як і в інших країнах колишнього СРСР, державне нав'язування їх послуг не практикується.

Вантаж нашої вітчизняної атестації є дуже великим через надання великої кількості пільг, тому більш раціонально було б проводити не атестацію робочих місць, а саме виробничих об'єктів по типу розвинених країн, а виплати повинні здійснювати страхові компанії. Найбільшою проблемою яка постає перед законодавцем є те, що власники підприємств не мають зацікавленості в вищезазначених змінах, адже у такому разі створення і здача у експлуатацію виробничих об'єктів зросте. Тому власники підприємств охоче лобюють зацікавленість у виплатах пільг саме державою. Крім того проведення атестації робочих місць це одна з складових корупції, що несе в собі загрозу погіршення умов праці та неналежного виконання державою контролю за умовами праці.

Список використаних джерел:

- 1.Безопасный труд – право каждого человека. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда – 2009 [Электронный ресурс] Доступ: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312015.pdf
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. N 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці»
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь 26 июля 1999 г. №296-З
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 23.08.2007 №203-п «Об утверждении Правил проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда».