Аналитическая записка по вопросу доплат за особо вредные условия труда на ГСП «ЧАЭС»

(Продолжение. Начало в №1 (738) от 03.01.2013, стр. 2)

Часть вторая. Почему так происходит?

Любой незашоренный человек, ознакомившись с проблемой доплат за особо вредные условия труда персоналу ГСП «ЧАЭС», поневоле задаёт себе вопрос: *«Почему на протяжении двух лет проблема так и не нашла своего нормативно-правового решения?»* Он удивится ещё более, если узнает, какую «лапшу на уши вешает» администрация ГСП «ЧАЭС» персоналу предприятия по этому вопросу! Одним из многочисленных примеров такой «лапши» является следующее:

Выступая перед работниками предприятия с обоснованием необходимости отмены доплаты за особо вредные условия труда, Генеральный директор ГСП «ЧАЭС» любит приводить такой пример: *«Когда я встречаюсь с прокурором, то он мне спрашивает, почему я неэкономно расходую бюджетные средства, ведь доплата за радиационный фактор уже включена в 150% МЗП, получаемой всеми работающими в Зоне отчуждения. А двойная оплата за один и тот же фактор вредности незаконна. и добавляет при этом: «Я пока молчу, но если мне дадут соответствующую команду, то я тебя отдам под суд».*

Первое, что сразу же бросается в глаза в этой импровизации Генерального директора, это то, что он никогда не конкретизирует ни фамилию, ни должности этого уникального прокурора. Уникального потому, что этот прокурор видит, что нарушается Закон, но не принимает никаких мер по восстановлению законности, а ждёт, когда ему дадут соответствующее указание! Возможно, в тех кругах, в которых вращается Генеральный директор ГСП «ЧАЭС», такое выборочное применение закона является обычным делом, но хотелось бы знать фамилию и должность этого цинично откровенного прокурора, чтобы узнать у него, какому Закону он служит!

Но поскольку позицию (но не доводы) Генерального директора ГСП «ЧАЭС» поддерживают руководящие чиновники Администрации Зоны отчуждения и Министерства по чрезвычайным ситуациям, то логично предположить, что, кроме доводов директорской «лапши», у этих чиновников существуют более серьёзные причины отстаивать данную позицию.

Автор является членом профкома ППО ЧАЭС по квоте Славутичской профсоюзной организации неработающих пенсионеров, а также членом комиссии по охране труда профкома ППО ЧАЭС. По личному поручению председателя профкома он с марта 2012 года занимается проблемой аттестации рабочих мест на предприятии, частью которой является и проблема доплаты за особо вредные условия труда. В результате детального изучения этих проблем, а также их многочисленных обсуждений с руководством станции и Зоны отчуждения у автора сложилось собственное представление о глубинных причинах той путаницы, сознательной или бессознательной, которая сложилась вокруг них. С ними он и хочет поделиться как с членами профкома ППО ЧАЭС, так и со всеми небезразличными работниками ГСП «ЧАЭС».

Базовыми причинами, обусловившими ту негативную для персонала политику, которую начала проводить с начала 2011 года администрация ГСП «ЧАЭС» в вопросах доплаты за особо вредные условия труда, являются (в порядке их значимости) следующие три:

Первая. Всёвозрастающее давление трудовых коллективов Зоны отчуждения на Администрацию и профком Зоны с требованием ввести их работникам доплату за особо вредные условия труда, аналогично имеющей место на ГСП «ЧАЭС», поскольку все они находятся в одном и том же ведомстве.

Вторая. Двойственность и незавершённость нормативно-правового обеспечения аттестации рабочих мест по условиям труда в Зоне отчуждения

Третья. Нормативно-правовая «хрупкость» системы льгот и компенсаций, выстроенной руководством МЧС для работников предприятий, организаций и учреждений Зоны отчуждения.

Краткий причинно-следственный анализ глубинной сущности перечисленных причин показывает следующее:

По первой причине.

Трудовые коллективы и профсоюзные организации Зоны отчуждения требуют – и это абсолютно оправдано с моральной точки зрения! – доплаты за особо вредные условия труда, как это делается на ГСП «ЧАЭС». Администрация Зоны отчуждения, которая оказалась профессионально неспособной положительно и в нормативно-правовом поле решить этот вопрос, заняла сугубо оборонительную позицию. На этапе, когда ЧАЭС была в составе Минэнерго Украины, её ответ на это требование был до предела простым, точнее – до предела упрощённым, и заключался в следующем: «ЧАЭС находится в другом ведомстве, где свои правила оплаты труда, отличные от МЧС». Такой ответ в то время в какой-то мере снимал напряжённость по данному вопросу в трудовых коллективах Зоны отчуждения. Но, как оказалось впоследствии, эта простота относится к разряду той простоты, которая «хуже воровства». Действительно, после передачи Чернобыльской станции из состава Минэнерго в состав МЧС этот довод полностью потерял свою убедительность и проблема вновь обострилась.

В этих условиях у Администрации Зоны отчуждения было четыре пути снятия этой напряжённости:

Путь первый – опереться на Закон Украины №309-12 от 1998 года, согласно которому за работниками ЧАЭС сохраняются льготы, действующие на АЭС Украины, в том числе и доплата за особо вредные условия труда, на весь период снятия с эксплуатации энергоблоков ЧАЭС и преобразования объекта «Укрытие» в экологически безопасную систему.

Путь второй – добиться введение в действие на предприятиях, организациях и учреждениях Зоны отчуждения «Положения об оценке условий труда на рабочих местах на предприятиях и организациях Минатомэнерго СССР и порядок применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (приложение к приказу №01-208 Минатомэнерго от 21.07.1987 г.), что сразу же выравнивало бы доплату за особо вредные условия труда для работников Зоны отчуждении и работников ГСП «ЧАЭС». Здесь необходимо подчеркнуть, что данное положение Минатомэнерго СССР действовало в своё время в производственном объединение «Комбинат», юридическим преемником которого, в определённом смысле, является Администрация Зоны отчуждения. Но если руководство ЧАЭС смогло сохранить эти доплаты, то руководство Зоны их потеряло.

Путь третий – передать ГСП «ЧАЭС» в состав Минэнерго Украины и тем самым восстановить статус-кво.

Путь четвёртый – уравнять доплаты за особо вредные условия труда всем работающим в Зоне отчуждения путём их отмены на ГСП «ЧАЭС».

Дадим обобщённую оценку каждого из этих путей.

Первый путь – законный, но морально небезупречный, поскольку продолжает сеять раздор между трудовыми коллективами Зоны отчуждения и трудовым коллективом ГСП «ЧАЭС».

Второй путь – и законный, и морально безупречный, но требует колоссальных личных усилий и высочайшего профессионализма от руководящих работников Зоны отчуждения.

Путь третий – промежуточный между первым и вторым и формально самый простой, но требует принятие соответствующего решения на самом высоком уровне, что под силу далеко не всем руководителям среднего звена управления, а также требует всестороннего и откровенного, а значит, и опасного для руководителей Администрации Зоны отчуждения, обсуждения всех связанных с этим причин как объективного, так и субъективного характера.

Путь четвёртый – и незаконный, и аморальный, но не требует особых усилий и особого профессионализма, поскольку является голым волюнтаризмом.

Как ни странно (хотя, возможно, наоборот, – вполне ожидаемо!..) для человека, хорошо знакомого с управленческой кухней Зоны отчуждения, Администрация Зоны отчуждения выбрала именно четвёртый путь выравнивания доплаты за вредные условия труда работающим в Зоне. То есть путь волюнтаристского обрезания доплаты за особо вредные условия труда персоналу ГСП ЧАЭС. Как говорится, «у нас у всех хватает сил пережить чужое несчастье».

Объективности ради надо особо подчеркнуть, что данное решение принято не администрацией ГСП ЧАЭС , а именно Администрацией Зоны Отчуждения. Руководство станции здесь выступает исключительно в роли послушного исполнителя указаний вышестоящего руководства. Именно этим объясняется та неуклюжесть, с которой оно выступает перед персоналом станции, объясняя причину отмены доплаты за особо вредные условия труда, притягивая при этом за уши мифического прокурора и тому подобное. Но ещё более удивительно поведение в этом вопросе профкома Зоны отчуждения, который всемерно поддерживает Администрацию Зоны и оказывает бешеное давление, вплоть до шантажа, на профком ППО ЧАЭС. Как говорится, «своя рубашка к телу ближе»...

Вопрос о том, можно ли ещё отказаться от четвёртого пути в пользу одного из трёх предыдущих, требует всестороннего и высокопрофессионального анализа, поскольку на этом пути совершено слишком много ошибок и «наломано очень много дров». Хотя, по мнению автора, такой подход ещё окончательно не утерян.

По второй причине.

В отличие от ситуации по данному вопросу в Советском Союзе, где система доплат за вредные и особо вредные, тяжёлые и особо тяжёлые условия труда была, по крайней мере, формально полностью сбалансированной и завершённой, в Украине такой уровень пока ещё не достигнут. В подтверждение сказанного в части, относящейся к рассматриваемой здесь проблеме, приведём только два следующих примера.

Пример первый. В КЗоТ Украины, в ст. 100, говорится, что ***«на тяжёлых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, на работах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья устанавливается повышенная оплата труда. Перечень таких работ определяется Кабинетом Министров Украины»***. Но нормативно-правового документа, определяющего порядок установления и размер таких доплат и утверждённого соответствующими государственными институтами Украины, до настоящего времени не существует, по крайней мере, в отношении доплаты за особо вредные условия труда в Зоне отчуждения. Следовательно, собственники предприятий и профсоюзные организации всех уровней каждой отрасли должны искать свой взаимоприемлемый механизм решения данного вопроса.

Для ГСП «ЧАЭС» и других предприятий Зоны отчуждения таким механизмом, как показал опыт ЧАЭС на протяжении последних двадцати лет, было бы использование соответствующего механизма определения величины доплат за особо вредные условия труда, принятого на атомных станциях и предприятиях атомной промышленности Украины. Такой подход тем более уместен, поскольку отраслевой профсоюз у них общий. Но в любом случае вопрос требует тщательной и всесторонней проработки.

Пример второй. В постановлении №36 КМУ от 16.01.2003г. говорится: ***«Утвердить... Список №1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда, занятость на которых полный рабочий день даёт право на пенсию на льготных условиях».*** Формальное понимание данного Списка следующее: если производство, на котором работник трудится, работа, которую он выполняет, его профессия/должность и относящиеся к ним соответствующие показатели находятся в данном Списке и работник занят на этих работах полный рабочий день, то он имеет право уйти на льготную пенсию по этому Списку. Под полным рабочим днём принято считать 80% рабочего дня установленного на данном производстве. Отсюда следует, что право на льготную пенсию наступает у работника только при одновременном выполнении всех перечисленных в Списке условий, то есть:

а) производство;
б) работа;
в) профессия/должность;
г) показатели;
д) полный рабочий день.

Как видно из перечисленного, формально здесь ничего не говорится непосредственно о рабочем месте. Но в ст. 13 Закона Украины о пенсионном обеспечении говорится, что ***«на льготных условиях имеют право на пенсию по возрасту независимо от последнего места работы: а) работники, занятые полный рабочий день на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда, – по списку №1 (36-2003) производств, работ, профессий, должностей и показателей, утверждённым Кабинетом Министров Украины и по результатам аттестации рабочих мест...»*** Таким образом, в соответствии с пенсионным законом попадание в Список №1 ещё не является гарантией выхода на льготную пенсию по этому Списку. Необходимо выполнение ещё одного условия, а именно: проведения аттестации рабочих мест. Поскольку статус закона выше, чем статус постановления правительства, которым утверждён Список №1, то Пенсионный фонд резонно требует от руководителей предприятий Зоны отчуждения проведения аттестации рабочих мест как обязательного предварительного условия для оформления льготной пенсии и, в принципе, имеет право проверки качества её проведения. Здесь налицо явная коллизия двух нормативно-правовых актов. Ещё более существенное значение имеет внутренняя коллизия этой статьи Закона, заключающаяся в двойственном понимании союза «и». Для нашего случая данную статью Закона изложим в той житейской форме, как её понимают непрофессионалы в данной проблеме, а именно следующим образом: ***«работники имеют право на льготную пенсию по Списку №1 лишь в том случае, если они заняты на особо вредных работах, указанных в соответствующем разделе Списка №1, и по результатам аттестации их рабочих мест».*** В такой форме двойственность понимания этого ключевого для персонала Зоны отчуждения положения пенсионного закона становится значительно более рельефней. Как известно из логики, союз «и» может пониматься в двух значениях: а) в строго соединительном, то есть в форме амперсанда (&) и б) в соединительно-разделительном, то есть в форме и/или. В практическом отношении это означает следующее: в случае а) – обязательно одновременное выполнение обеих из перечисленных условий; в случае б) – достаточно выполнения хотя бы одного из перечисленных условий.

(Продолжение следует)

В. Г. ЩЕРБИНА,
лауреат Государственной премии Украины,
лауреат Премии Совета Министров СССР,
член комиссии по охране труда профкома ППО ЧАЭС