Коммерсантъ
КОММЕРСАНТЪ. ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ

1$	26.7218 р.	(+0.0211)	Москва	-3...4
1€	34.0917 р.	(-0.0158)	С.-Петербург	0...3
1£	50.8783 р.	(-0.0746)	Киев	2...8

ВЕСЬ НОМЕР Ъ УКРАИНА Ъ В РЕГИОНАХ ВЛАСТЬ ДЕНЬГИ АВТОПИЛОТ ENG PDA
поиск по номеру... >>

ПОДПИСКА
РЕКЛАМА
АРХИВ / ДОКУМЕНТЫ
ПОИСК ПО СЕРВЕРУ
ЛИЧНЫЙ РАЗДЕЛ
ФОТО / PHOTO

власть

Кто травит народ?
На прошлой неделе несколько российских политиков и чиновников заявили, что алкогольные отравления населения суррогатом -- это спланированная акция. Павел Бородин, госсекретарь союза России и Белоруссии. Во всем виновата слабость законодательной базы. В Белоруссии подпольный выпуск воды, вина или водки просто невозможен. Там за попытку массовых отравлений сажают минимум на восемь лет всех

... открыт

Коммерсантъ - Business Guide (Охрана труда) // от 07.11.2006

Архив

BUSINESS GUIDE (ОХРАНА ТРУДА) от 07.11.2006

... другие приложения

География трудовой опасности

Международная организация труда увеличила оценку числа людей, ежегодно погибающих от работы, на 10% -- до 2,2 млн человек. Основная причина производственной смертности в каждом регионе своя: от сердечно-сосудистых заболеваний в Латинской Америке до инфекций в Индии. Однако наиболее опасными для жизни отраслями везде остаются сельское хозяйство, горнорудная промышленность и строительство.

>>

Трудное детство

Я понимаю растерянность российских работодателей и чиновников. За 15 лет им пришлось в корне изменить мировоззрение, сделать из госплановой системы рыночную экономику, ...

>>

Ситуация с безопасностью труда в различных странах мира (по оценкам Международной организации труда; МОТ)

>>

"В России просто не регистрируются все несчастные случаи"

В Международной организации труда (МОТ) считают возможным полностью побороть смертность ...

>>

Кошелек или жизнь

Глобальные экономические потери от производственных травм и профзаболеваний оцениваются ...

>>

"Мы поставим охрану труда на научную основу"

Одними из первых в России к экономическим расчетам в области охраны и безопасности ...

>>

Трудовые в запасе

Количество работников в России, которые получают компенсации за работу во вредных условиях, на 20% превышает число действительно работающих в таких условиях. И ...

>>

Коммерсантъ
КОММЕРСАНТЪ. ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ

1$ 26.7218 р. (+0.0211) Москва -3...4
1€ 34.0917 р. (-0.0158) С.-Петербург 0...3
1£ 50.8783 р. (-0.0746) Киев 2...8

ВЕСЬ НОМЕР Ъ УКРАИНА Ъ В РЕГИОНАХ ВЛАСТЬ ДЕНЬГИ АВТОПИЛОТ ENG PDA
поиск по номеру... >>

ПОДПИСКА
РЕКЛАМА
АРХИВ / ДОКУМЕНТЫ
ПОИСК ПО СЕРВЕРУ
ЛИЧНЫЙ РАЗДЕЛ
ФОТО / PHOTO

За дополнительной информацией обращайтесь к официальным дилерам BMW
Горячая линия BMW: 781-3400
www.bmw.ru

Коммерсантъ - Business Guide (Охрана труда) // от 07.11.2006

"В России просто не регистрируются все несчастные случаи"

В Международной организации труда (МОТ) считают возможным полностью побороть смертность на производстве. Как это можно сделать в России, BUSINESS GUIDE рассказал главный специалист в области охраны труда субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии ВИКИНГ ХУСБЕРГ.

BUSINESS GUIDE: Как можно оценить ситуацию с охраной и безопасностью труда в России по сравнению с другими развивающимися странами и с Европой?

ВИКИНГ ХУСБЕРГ: Сразу оговорюсь, что по международной классификации Россия относится не к развивающимся странам. Мы ее включаем в группу стран с переходной экономикой. Это большая разница, в том числе применительно к охране труда. В развивающихся странах, например в ряде африканских государств, совсем другие проблемы. В России много высококвалифицированной рабочей силы, есть институт охраны труда, политическое желание улучшать условия работы. Надо только организовать системный подход. Охрана труда в нашем понимании – широкое понятие, которое включает также вопросы здоровья на производстве. Раньше, во времена СССР, для этого существовал термин "гигиена труда". Что касается оценки ситуации, то почти везде провести ее достоверно трудно. Всегда есть несчастные случаи на производстве, не учтенные по тем или иным причинам, даже когда речь идет о случаях со смертельным исходом. МОТ разработала специальную методику таких оценок и исследовала ситуацию в мире. Данные были опубликованы в прошлом году. Если взять пример России, то можно увидеть, что официальные данные говорят о 4 тыс. смертельных случаев на производстве в год. МОТ оценивает реальную цифру в 6 тыс. смертей.

BG: Почему возникает такое расхождение?

В. Х.: Разница складывается как из сокрытых случаев, так и тех случаев, которые не регистрируются как смерть на производстве, например – в больнице из-за заболевания по причине плохих условий труда. Еще сложнее сравнивать несчастные случаи без смертельного исхода. Так, в России регистрируется около 120 тыс. несчастных случаев на производстве в год. В Финляндии – примерно столько же. Это нереально, если сравнивать величину населения двух стран. Соответственно, дело в очень значительной погрешности измерений и недостоверности данных. Специалисты понимают – это значит, что в России просто не регистрируются все несчастные случаи. Эти данные сравнивать так же трудно, как и, например, информацию об уровне доходов.

BG: Методика едина для всех?

В. Х.: Мы хотим посмотреть, как можно адаптировать ее конкретно для России. Для этого начат небольшой проект на северо-западе, уточнить схему расчетов нам помогают петербургские специалисты. Сейчас мы проводим сравнения по регионам официальной статистики и данных МОТ. По завершении проекта финальная методика может быть предложена российским госструктурам для использования в других регионах страны. В последние три-шесть месяцев я участвовал в ряде конференций и совещаний по вопросам охраны труда в России. И всегда представители министерств и ведомств открыто признавали, что официальные данные не совсем адекватно отражают реальную ситуацию. Так что наши методики могут быть востребованы.

BG: Каковы, на взгляд МОТ, основные проблемы России в области охраны труда?

В. Х.: В России до сих пор очень сильны традиции времен СССР. Речь идет о том, что вопросы охраны труда регулируются слишком большим количеством законов, которые слишком плохо выполняются. Для России очень важно, как именно работает система охраны труда – от государственных инспекторов до соответствующих служб на предприятиях. Это трудный вопрос. После перестройки все организации и службы охраны труда предприятий, которые не давали очевидной прибыли, были, по сути, ликвидированы. Конечно, ситуация меняется: в стране начаты серьезные реформы, в том числе в области безопасности труда. Но результаты их, судя также по европейскому опыту, можно ощутить только по прошествии времени.

BG: Что нужно сделать, чтобы сократить этот срок?

В. Х.: В первую очередь работодатели должны комплексно подойти к вопросам охраны труда, определить свои цели и политику, внедрять системы управления безопасностью труда. Важно, чтобы на предприятии существовал комитет по охране труда, в который входят представители администрации и работников. Комитет должен определять риски и возможности их минимизации, в том числе за счет внедрения новых технологий. Без этого не может быть достигнут устойчивый результат. Если же система охраны труда существует только на бумаге, ситуация не улучшится в течение долгих лет. Одни инспекторы труда, даже очень строгие, положение не изменят. Инспектор при его объеме работы может побывать на каждом предприятии раз в пять лет, в лучшем случае – раз в три года. Он выдает замечания, выписывает штрафы, а потом все идет как идет. Опыт Северной Европы показывает, что после введения на предприятиях

Содержание

- География трудовой опасности
- Трудное детство
- Ситуация с безопасностью труда в различных странах мира (по оценкам Международной организации труда; МОТ)
- **"В России просто не регистрируются все несчастные случаи"**

- Кошелек или жизнь
- "Мы поставим охрану труда на научную основу"
- Трудовые в запасе
- Судебно-трудовые отношения
- Последняя линия трудовой обороны
- Защита в норме

комитетов по охране труда с участием уполномоченных работников ситуация кардинально изменилась. Люди начали думать об охране труда каждый день. Вообще формирование культуры охраны труда – очень длительный процесс, он может занимать пять-десять лет. Но реальные результаты можно получить через несколько лет после начала активной работы.

BG: В России этот процесс в какой стадии?

В. Х.: На законодательном уровне все установлено еще шесть-семь лет назад. Но исполняются законы формально. Как ни парадоксально, очень мешает улучшению ситуации до сих пор действующая в стране система компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда. Понятно, что работники хотят получать дополнительные деньги за опасную работу. Но на ситуацию можно взглянуть и с другой стороны. Если я получаю дополнительные доходы, нет стимула улучшать условия труда – ни у меня, ни у работодателя, который вместо масштабных вложений в модернизацию и дополнительные средства защиты отделывается умеренными компенсациями. Это очень сильный тормоз. Ни в одной стране Евросоюзе подобной системы нет уже почти полвека. Когда страны бывшего СССР и Восточной Европы вступают в ЕС, соответствующие нормы и законы обязательно отменяются. Они противоречат идеологии охраны труда в ЕС.

BG: Вы пытались донести аргументы против системы компенсаций до российских чиновников?

В. Х.: Неоднократно. Первая реакция всегда отрицательная – это же невозможно, чтобы человек, работающий во вредных условиях, не получал компенсаций, говорят представители государства. В ходе дискуссии многие с нами соглашались, однако все равно не понимали, как это сделать с политической точки зрения. Некоторое время назад мы провели эксперимент по внедрению новых систем охраны труда на ряде предприятий в Вологде. Условия работы на них принципиально улучшились. Но компенсации работникам все равно сохранили.

BG: Когда компенсации отменялись в странах, которые вступали в Евросоюз, это вызывало протест работников?

В. Х.: Серьезного сопротивления со стороны профсоюзов, каких-либо масштабных акций и выступлений не было. Хотя процесс отмены шел постепенно, в течение нескольких лет.

BG: Какие еще нормы, действующие в России, вступают в противоречие с практикой Евросоюза?

В. Х.: В Европе по-другому работают инспекторы труда. Раньше они, как и сейчас в России и странах СНГ, выполняли преимущественно надзорные функции и иногда действовали как полицейские – фиксировали нарушения, устанавливали штраф и прощались до следующей проверки. Но мы начали изменять эту систему 20-25 лет назад. Инспектор должен быть в первую очередь специалистом по охране труда, который может разъяснить те или иные положения законодательства – почему предъявляются те или иные требования и какие есть технические решения для их соблюдения. Он помогает предприятию системно выявить и устранить производственные риски, определить необходимый объем инвестиций и их эффективность.

BG: Российские работодатели жалуются, что многие мероприятия по охране труда им приходится финансировать из прибыли, потому что законодательство не позволяет относить их на себестоимость. В Европе существует такая проблема?

В. Х.: По законодательству Евросоюза безопасность труда обязан обеспечивать работодатель. И расходы на это – часть его затрат на производство, то есть они полностью относятся на себестоимость продукции. Именно поэтому мы все время говорим, что охрана труда представляет собой часть системы управления производством, а не какую-то отдельную статью расходов предприятия. Она необходима для того, чтобы люди нормально и эффективно работали. В России понятия вложений в производство и в охрану труда разделены.

BG: Насколько отличается от европейской структура направлений, в которых проводятся основные мероприятия по охране труда?

В. Х.: В России велика сырьевая составляющая в экономике и, соответственно, много промышленных предприятий. Оборудование на них не такое современное, как в Европе. Соответственно, серьезнее стоит вопрос чисто механических причин несчастных случаев. В Европе больше сервисных предприятий, поэтому в первую очередь встает проблема заболеваний опорно-двигательного аппарата и психологического давления, например агрессии в коллективе. Так, в новом законодательстве Евросоюза по охране труда уже оговорено, что психологическая атмосфера на предприятии должна быть хорошей. Это принципиально новый уровень охраны труда – даже стрессы стали в Европе устаревшей проблемой.

BG: Какова была в Европе эволюция ценностей в области охраны труда?

В. Х.: Стадию механических травм как главную проблему безопасности труда Европа прошла еще в 70-х и начале 80-х. Речь шла о техническом совершенстве машин и механизмов. Теперь оборудование безопасно. В 80-х и 90-х мы смогли в большей степени сконцентрироваться на человеческом факторе: как организовать работу на предприятии, чтобы избежать стресса. В частности, решалась проблема самостоятельного определения человеком темпов его работы, чтобы избежать конвейера и полной зависимости от механизмов. Сейчас мы начали смотреть на атмосферу в трудовых коллективах, на социальное благополучие человека. Чтобы каждый работник чувствовал себя полноправным членом трудового коллектива, чтобы избежать групповой травли, нападок, изоляции отдельных сотрудников.

BG: Может ли Россия пройти путь Европы за более короткий срок?

В. Х.: Безусловно. Поэтому для нас очень важна возможность работы с российскими специалистами. Мы рассказываем о своем опыте и своих ошибках, демонстрируем, как организована охрана труда в Европе. Иногда очень важно, чтобы люди все увидели своими глазами. И в России много собственных очень интересных инициатив. Если 12 лет назад российские специалисты почти ничего не знали о том, что происходит в области охраны труда в Европе, то сейчас ситуация складывается с точностью до наоборот: в Европе мало информации о том, что делают в этом направлении в России, сколько здесь хороших примеров и квалифицированных специалистов по безопасности труда. Сейчас мы стараемся активно работать с российскими регионами. Так, недавно в Карелии принято принципиальное решение о том, что республика будет применять на уровне региона подходы, определяемые новой рамочной конвенцией МОТ по охране труда. Дело в том, что охрана труда в России все более децентрализуется, переходит в компетенцию регионов. В Карелии будет реализовываться пилотная программа, опыт республики планирует использовать и администрация Ленинградской области.

Интервью взяла Рената Ямбаева

Викинг Хусберг

Родился в 1969 году в Финляндии. Имеет степень магистра инженерных наук. Работал инженером по

технике безопасности министерства здравоохранения и социальных вопросов Финляндии, главным техническим консультантом проекта МОТ по охране труда в Африке, участвовал в проекте Евросоюза TACIS в странах Восточной Европы и России. С 2002 года – главный специалист по охране труда субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Международная организация труда

История МОТ (International labour organisation, ILO) берет начало в общественных движениях XIX века. В 1905-1906 годах Швейцария организовала в Берне конференции по техническим вопросам и международному праву, на которых были приняты два первых международных соглашения по труду – о ночной работе женщин и об использовании белого фосфора в производстве спичек. Устав МОТ в 1919 году утвердила комиссия по международному трудовому законодательству, созданная в рамках Версальского договора. Устав начинался словами: "Всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости". Он стал частью договора. Первые нормы МОТ касались как раз условий труда – 8-часового рабочего дня и 48-часовой рабочей недели. В 1944 году делегаты Международной конференции труда приняли Филадельфийскую декларацию в качестве приложения к уставу. Она и послужила образцом при выработке Устава ООН и Всеобщей декларации прав человека. В 1969 году МОТ получила Нобелевскую премию мира.

Сегодня в МОТ входят 178 государств. Основным принципом ее организации является трехсторонняя структура, объединяющая в исполнительных органах представителей правительств, работодателей и трудящихся. Каждая из стран-членов имеет право направить четырех делегатов на ежегодную Международную конференцию труда в Женеве – двух от правительства и по одному представителю трудящихся и работодателей, каждый из которых может выступать и голосовать независимо. Конференция определяет общую политику МОТ и каждые два года утверждает двухлетнюю программу ее деятельности и бюджет (он финансируется государствами-членами).

Между конференциями деятельностью МОТ руководит административный совет, в который входят 28 членов правительств и по 14 представителей трудящихся и работодателей. Он проводит сессии трижды в год, также в Женеве. Гарантированные десять мест в совете занимают представители властей Бразилии, Китая, Франции, Германии, Индии, Италии, Японии, России, Великобритании и США. Остальные участники совета переизбираются ежегодно. Текущую работу МОТ осуществляет ее бюро во главе с гендиректором. Общая численность персонала организации – 2500 человек.

вернуться к содержанию >>

на главную >>

Контакты | Редакция | Е-Редакция | Об ИД "Коммерсантъ" | Награды ИД "Ъ" | Правовая информация | Республикация

© 1991-2006 ЗАО "Коммерсантъ. "Издательский Дом"" , all rights reserved.

Коммерсантъ
КОММЕРСАНТЪ. ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ

1$ 26.7218 р. (+0.0211) Москва -3...4
1€ 34.0917 р. (-0.0158) С.-Петербург 0...3
1£ 50.8783 р. (-0.0746) Киев 2...8

ВЕСЬ НОМЕР Ъ УКРАИНА Ъ В РЕГИОНАХ ВЛАСТЬ ДЕНЬГИ АВТОПИЛОТ ENG PDA
поиск по номеру... >>

ПОДПИСКА
РЕКЛАМА
АРХИВ / ДОКУМЕНТЫ
ПОИСК ПО СЕРВЕРУ
ЛИЧНЫЙ РАЗДЕЛ
ФОТО / PHOTO

За дополнительной информацией обращайтесь к официальным дилерам BMW
Горячая линия BMW: 781-3400
www.bmw.ru

Коммерсантъ - Business Guide (Охрана труда) // от 07.11.2006

География трудовой опасности

Международная организация труда увеличила оценку числа людей, ежегодно погибающих от работы, на 10% – до 2,2 млн человек. Основная причина производственной смертности в каждом регионе своя: от сердечно-сосудистых заболеваний в Латинской Америке до инфекций в Индии. Однако наиболее опасными для жизни отраслями везде остаются сельское хозяйство, горнорудная промышленность и строительство.

Группы рабочего риска

На последней конференции Международной организации труда (МОТ) в конце прошлого года были приведены новые оценки производственной смертности. По сравнению с предыдущим исследованием МОТ (2002 год) цифры увеличились на 10% – до 2,2 млн человек. Причинами роста количества связанных с работой несчастных случаев и заболеваний в МОТ называют увеличение общего числа работников (экономически активного населения), а также коррекцию методики расчетов. Как поясняют в организации, оценка проведена в первую очередь на основе данных отчетности о частоте смертельных несчастных случаев (количество смертей на 100 тыс. работников), полученных от государств–членов МОТ по трем секторам экономической деятельности: сельскому хозяйству, рыболовству и лесоводству; промышленному производству и строительству; сфере услуг.

Данные о частоте смертельных случаев были соотнесены с общей занятостью. Количество несмертельных несчастных случаев на производстве МОТ оценила с использованием наиболее вероятного предполагаемого соотношения числа смертельных и несмертельных несчастных случаев, приведших к отсутствию на работе в течение трех и более дней. По данным специалистов МОТ, это соотношение составляет примерно 1:1000, то есть каждый тысячный несчастный случай имеет смертельный исход. Но в разных странах соотношение разное. 1:1000 наблюдается в США и Финляндии. В Германии оно составляет 1:1200, а по травмам, в результате которых работник отсутствует на рабочем месте более одного дня,– 1:2400. Соотношение числа смертельных случаев и травм, требующих оказания первой медицинской помощи, равно 1:5000. При этом в МОТ отмечают, что предпосылки к несчастным случаям на производстве возникают гораздо чаще. На каждый случай со смертельным исходом регистрируется 70 тыс. случаев возникновения предпосылок к происшествию на производстве.

В результате в данных МОТ по смертности из-за производственных факторов более чем в 190 странах (см. таблицу) можно выделить три основных группы. В первой наблюдается смертность в диапазоне 160-168 человек на 100 тыс. работников. В основном это страны Ближнего Востока и Северной Африки, например Оман, Сирия, Йемен, Египет, Тунис, Саудовская Аравия, Алжир и Израиль. Кроме того, условно к ней можно отнести страны Африки (например, Конго, Гвинею, Эфиопию, Гамбию, Эритрею, Мадагаскар), по которым МОТ приводит данные не об общем количестве работников, а только об экономически активном населении. Здесь смертность составляет примерно 150 человек на 100 тыс. работников. И наконец, наблюдаются единичные случаи существенно большей смертности, например 586 – в Того, 398 – в Чаде, 244 – в Намибии.

Во вторую группу со смертностью 100-108 человек на 100 тыс. работников попадают практически все бывшие социалистические страны. Приближается к ней Индия со смертностью 90 человек на 100 тыс. работников. Однако в МОТ признаются, что именно по Индии оценки весьма приблизительны, поскольку данных по стране очень мало.

И, наконец, третья группа – страны со смертностью 70-80 человек на 100 тыс. работников. Это вся Западная Европа, США, страны Центральной и Южной Америки (например, Аргентина, Мексика, Чили, Уругвай, Венесуэла), а также государства Юго-Восточной Азии и Океании (например, Новая Зеландия, Индонезия, Таиланд, Япония, Филиппины, Пакистан, Шри-Ланка).

"Реакции человеческого организма на внешние факторы воздействия одинаковы в любой части планеты, при этом большая часть трудовых процессов носит универсальный характер,– поясняют в МОТ.– Не существует также заметных различий между реакциями женского и мужского организма на основные факторы, определяющие безопасность и гигиену рабочего места". Тем не менее выявлен ряд географических, отраслевых и гендерных факторов, которые оказывают влияние на уровень смертности, связанной с трудовой деятельностью.

По странам и контингентам

По данным МОТ, в странах с рыночной экономикой основной проблемой являются раковые заболевания, связанные с условиями труда. Однако, например, в Китае число случаев заболевания раком вследствие производственных факторов также высоко. В МОТ это связывают с применением асбеста и пассивным курением на работе. В бывших социалистических странах и на Ближнем Востоке наиболее распространены сердечно-сосудистые заболевания вследствие производственных факторов. Индия и страны Африки, расположенные южнее Сахары, добавляют в МОТ, страдают в основном от инфекционных заболеваний, связанных с трудовой деятельностью. В Латинской Америке и Карибском бассейне "распространены все

Содержание

- **География трудовой опасности**
- Трудное детство
- Ситуация с безопасностью труда в различных странах мира (по оценкам Международной организации труда; МОТ)
- "В России просто не регистрируются все несчастные случаи"

- Кошелек или жизнь
- "Мы поставим охрану труда на научную основу"
- Трудовые в запасе
- Судебно-трудовые отношения
- Последняя линия трудовой обороны
- Защита в норме

основные причины", но ведущее место принадлежит раковым и сердечно-сосудистым заболеваниям.

Наряду с географическими можно выделить и отраслевые различия в трудовых рисках. В МОТ констатируют, что "некоторые отрасли экономики значительно более опасны, чем другие". К числу наиболее опасных для жизни и здоровья работников в МОТ причисляют сельское хозяйство, горнорудную промышленность и строительство. В сельском хозяйстве в настоящее время заняты примерно 1,3 млрд человек – почти половина численности рабочей силы на планете. По оценкам МОТ, в мире каждый год погибает до 170 тыс. сельхозрабочих. Это значит, поясняют в МОТ, что работающие в сельском хозяйстве подвержены риску гибели почти вдвое больше, чем работники других отраслей. "Причем ввиду широко распространившейся практики неполного учета и регистрации смертных случаев, травм и профессиональных заболеваний вследствие труда в сельском хозяйстве в реальности эта отрасль, судя по всему, является даже более опасной, чем это описывается данными официальной статистики",– добавляют в МОТ.

В горнодобывающей промышленности занято менее 1% рабочей силы в мире, но на долю этой отрасли приходится до 5% несчастных случаев со смертельным исходом (по меньшей мере 15 тыс. в год, или 40 случаев ежедневно). При этом, отмечают в МОТ, большое число работников отрасли страдает от заболеваний профессионального характера (пневмокониоза, потери слуха, последствий воздействия вибрации), которые приводят к ранней инвалидности и даже смерти.

В строительстве, по данным МОТ, по меньшей мере 60 тыс. человек ежегодно получают смертельные травмы, а "несколько сотен тысяч работников" – серьезные увечья и расстройства здоровья. "На деле эти оценки не отражают реального положения,– уточняют в МОТ.– Во многих странах сообщается лишь менее чем о 20% случаев травм при строительных работах, а долгосрочные последствия профессиональных заболеваний почти не принимаются во внимание". К числу основных причин смертности в отрасли относятся: падение с высоты, обрушение конструкций, падение предметов, а также поражение электрическим током. Основными проблемами, связанными со здоровьем работника, в МОТ называют глухоту, вибрационные синдромы, травмы позвоночника, прочие расстройства опорно-двигательного аппарата, а также последствия воздействия опасных веществ, пыли и фибры. "Все чаще причиной травм становятся стрессовые состояния, особенно если они обусловлены действием других факторов, например страха падения с высоты,– поясняют в МОТ.– Кроме того, строительные рабочие, особенно в развивающихся странах, зачастую подолгу живут вне дома, во временных и мало приспособленных для жилья помещениях. Соответственно, резко увеличивается риск заболевания туберкулезом, холерой, лихорадкой денге, малярией и ВИЧ/СПИДом".

Среди других опасных отраслей МОТ выделяет рыболовство, особенно для отдельных стран. "В Австралии, например, в 1982-1984 годах смертность среди рыбаков была в 17,6 раза выше, чем в среднем в мире,– уточняют в МОТ.– В Дании в 1989-1996 годах уровень смертности среди рыбаков в 25-30 раз превышал этот показатель среди тех, кто работал на суше. За 1996 год в США уровень смертности среди рыбаков был в 8 раз выше, чем среди водителей автотранспорта, в 16 раз выше, чем среди пожарных и работников полиции, и в 40 раз выше общенационального уровня".

На фоне этих данных становится понятной одна из основных причин устойчивого снижения смертельного травматизма в промышленно развитых странах – изменение структуры занятости. "В таких опасных отраслях, как сталелитейная промышленность, судостроение и утилизация судов, сельское хозяйство, лесоводство и горная промышленность, в развитых странах работает все меньше людей, а все больше работников приходит в относительно безопасную сферу услуг,– поясняют в МОТ.– Напротив, в развивающихся странах индустриализация зачастую сопровождается резким ростом смертельных и несмертельных несчастных случаев". В то же время в МОТ отмечают, что в развитых странах лучше налажена отчетность в области безопасности труда, они официально сообщают о большем количестве профзаболеваний. При этом в странах, где более серьезно поставлен учет производственной смертности, травматизма и профзаболеваний, лучше организована и система охраны труда.

АЛЕНА БАРСУКОВА

СТРУКТУРА ОБЩЕЙ СМЕРТНОСТИ, СВЯЗАННОЙ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ (ПО РЕГИОНАМ МИРА)
ИСТОЧНИК: МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА.

СТРУКТУРА СМЕРТНОСТИ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ (ПО РЕГИОНАМ МИРА)
ИСТОЧНИК: МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА.

вернуться к содержанию >>

на главную >>

Контакты | Редакция | Е-Редакция | Об ИД "Коммерсантъ" | Награды ИД "Ъ" | Правовая информация | Республикация

Коммерсантъ
КОММЕРСАНТЪ. ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ

1$ 26.7218 р. (+0.0211) Москва -3...4
1€ 34.0917 р. (-0.0158) С.-Петербург 0...3
1£ 50.8783 р. (-0.0746) Киев 2...8

ВЕСЬ НОМЕР Ъ УКРАИНА Ъ В РЕГИОНАХ ВЛАСТЬ ДЕНЬГИ АВТОПИЛОТ ENG PDA
поиск по номеру... >>

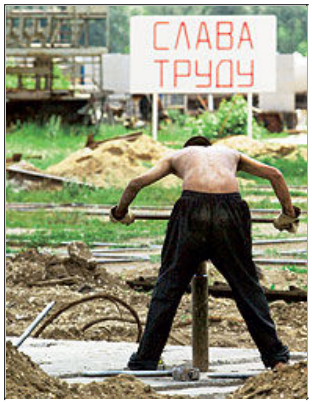
ПОДПИСКА
РЕКЛАМА
АРХИВ / ДОКУМЕНТЫ
ПОИСК ПО СЕРВЕРУ
ЛИЧНЫЙ РАЗДЕЛ
ФОТО / PHOTO

ДЕНЬГИ
Чиновники ополчились против отравителей
Глава Минздравсоцразвития Михаил Зурабов и главный госсанврач Геннадий Онищенко назвали "спланированной акцией" появление в России суррогатного алкоголя и массовые случаи отравления им. "Должны быть приняты самые жесткие карательные меры, чтобы наказать виновных,-- заявил господин Онищенко.-- Я уверен, что это спланированная акция в 12 субъектах РФ против усилий государства вытеснить с рынка производителей

...
откры

Коммерсантъ - Business Guide (Охрана труда) // от 07.11.2006

Кошелек или жизнь



Глобальные экономические потери от производственных травм и профзаболеваний оцениваются в 4% от мирового ВВП, что сопоставимо с темпами его ежегодного роста. Для ВВП развивающихся стран эта цифра и того больше – до 10%. Но если в Европе и США трудовые потери уже 20 лет считают не только макроэкономисты, но и руководители компаний, то в России эта практика пока находится в зачаточном состоянии. Как и экономические методы стимулирования охраны труда.

Трудовые потери ВВП

По данным исследования Кристофера Мюррея (Гарвардский университет) и Алана Лопеса (Всемирная организация здравоохранения), 5% бремени болезней в странах с установившейся рыночной экономикой связано с трудовой деятельностью. При этом, отмечают господа Мюррей и Лопес, один несчастный случай со смертельным исходом приводит к потере в среднем 14 лет жизни.

"Роль связанного с работой бремени болезней растет по мере промышленного развития и является показателем успешной борьбы с инфекционными заболеваниями и выхода на первый план связанных с работой неинфекционных заболеваний",– поясняют в Международной организации труда (МОТ), отмечая, что это влияет на потери глобального ВВП, которые вызваны факторами, связанными с работой. В МОТ их оценивают в размере 4% от ВВП, то есть более $1640 млрд. Эта величина сопоставима с ежегодным ростом мирового ВВП.

В МОТ говорят, что с возросшей необходимостью повышать эффективность и продуктивность бизнеса многих работодателей все больше заботит проблема отсутствия работников на рабочем месте вследствие несчастных случаев и в особенности из-за хронических заболеваний. По расчетам специалистов МОТ, в среднем каждый день 5% рабочей силы не выходит на работу. Эта цифра может варьироваться от 2 до 10% в зависимости от сферы деятельности, типа работы и культуры управления. "Использование системы управления охраной труда на предприятии может радикально сократить количество невыходов на работу, вызванных несчастными случаями, профессиональными и связанными с работой заболеваниями, стрессом и недостаточной мотивацией",– считают в МОТ.

В странах Евросоюза жертвами несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, ежегодно становятся 5 млн человек, погибают еще 5,5 тыс. человек. По данным Европейского агентства охраны и гигиены труда, общие потери составляют 150 млн рабочих дней, а страховые выплаты компаний и предприятий достигают €20 млрд. В целом же экономические потери, связанные с производственными травмами, в 15 основных странах Евросоюза составили €55 млрд в год.

По мнению МОТ, скорее всего, эта цифра занижена. "Она не учитывает затраты на связанные с работой заболевания, которые вызывают временную нетрудоспособность, в 1,6-2,2 раза превышающую нетрудоспособность вследствие несчастных случаев, и то, что количество людей с продолжительными проблемами со здоровьем на работе в 2,4 раза выше,– поясняют в МОТ.– Также было установлено, что в результате различных проблем и нетрудоспособности вследствие связанных с работой заболеваний трудовые возможности работника могут оказаться вдвое меньшими, чем после несчастных случаев на работе".

В США подсчитали, что работники, частично утратившие работоспособность в результате производственной травмы, в течение пяти лет теряют около 40% доходов. Потери по одной травме оцениваются в $8 тыс. за десять лет, при этом женщины лишаются большей доли доходов, чем мужчины. Зачастую члены семьи вынуждены бросать работу, чтобы ухаживать за пострадавшим работником. По данным исследования американской RAND Corporation, в США потери от пребывания дома членов семьи для ухода за пострадавшими составляют 6,2 млн рабочих дней в год, а в денежном исчислении – $162 млн. В целом американские компании тратят $170,9 млрд в год на выплаты, связанные с несчастными случаями и заболеваниями на производстве.

Затратная пирамида

Пионером в области оценки материальных последствий несчастных случаев считается Г.-У. Гейнрих. В 30-40-х годах прошлого века он провел для Travelers Insurance Company исследование, итогом которого стала знаменитая "пирамида Гейнриха" (иногда ее еще называют "треугольником Гейнриха"). Теория Гейнриха гласит, что на одну тяжелую травму или смерть на производстве приходится 29-30 несчастных случаев с менее тяжелыми последствиями и 300-330 небольших инцидентов, которые могут пройти практически незамеченными.

При этом, проанализировав 550 тыс. несчастных случаев, Гейнрих разделил материальные последствия компании в результате несчастного случая на прямые, которые могут быть легко отслежены системой мониторинга, действующей в компаниях, и косвенные, которые неочевидны и требуют сложных комплексных оценок. По оценкам Гейнриха, косвенные потери в четыре раза превышают прямые.

Содержание

- География трудовой опасности
- Трудное детство
- Ситуация с безопасностью труда в различных странах мира (по оценкам Международной организации труда; МОТ)
- "В России просто не регистрируются все несчастные случаи"

- **Кошелек или жизнь**
- "Мы поставим охрану труда на научную основу"
- Трудовые в запасе
- Судебно-трудовые отношения
- Последняя линия трудовой обороны
- Защита в норме

Любопытно, что, несмотря на целый ряд других исследований, проведенных вслед за работой Гейнриха, она до сих пор остается классической и наиболее цитируемой. А во многих случаях – именно его простой коэффициент "один к четырем", не вдаваясь в более серьезные расчеты. Правда, в 60-70-х годах теорию Гейнриха слегка модифицировал Франк Берд. Во-первых, он расширил основание "пирамиды" до 500-600 инцидентов. Во-вторых, по оценкам исследователя, соотношение между прямыми и косвенными потерями составляет примерно один к шести.

Более развернутые модели по расчетам потерь от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний начали появляться только в 90-е годы. Наиболее активно этими исследованиями занимались в Северной Европе. В Финляндии, например, под эгидой министерства социального обеспечения и здравоохранения страны десять лет назад была разработана так называемая модель TUTA по анализу экономического воздействия производственной среды для выяснения размеров потерь, которые могут причинить предприятиям несчастные случаи, абсентеизм (невыходы на работу) и текучесть рабочей силы. При этом не менее важным показателем, чем сокращение потерь в связи с уменьшением числа невыходов на работу и несчастных случаев, финские специалисты называют прибыль, которую получают предприятия в результате совершенствования условий труда и контроля за производственными процессами.

Финские специалисты отмечают, что оценка соотношений прямых и косвенных потерь является "легкой альтернативой". "Однако проблема этого метода в том, что соотношение между прямыми и косвенными потерями очень сильно колеблется в зависимости от характера несчастного случая,– отмечают создатели модели TUTA.– Но мы предлагаем методы, при использовании которых пропорции косвенных потерь подсчитываются отдельно применительно к разным видам несчастных случаев. Как следствие, вместо одного соотношения, которое надо выводить для каждого вида несчастных случаев, получается типовое, применяемое для целого ряда сходных несчастных случаев".

Вместе с тем, еще в конце 90-х в Европе шли активные дискуссии по поводу оценки экономики охраны труда. Первая Европейская конференция по вопросам экономической эффективности мероприятий по охране труда прошла только в 1997 году, и на ней было много споров. "Сутью дискуссии является оценка того, стоит ли вкладывать деньги в охрану труда на предприятии в краткосрочной и долгосрочной перспективе,– поясняется в материалах конференции.– Во многих странах дебаты по этому вопросу не прекращаются. За некоторыми аргументами в дискуссии стоит мнение, что предприятие не должно нести издержек по охране труда. Большая часть этих дебатов ведется на почве идеологии и ничем не обоснованной веры. Возможно, новые исследования предоставят материал, подтверждающий или опровергающий эту веру".

Впрочем, в МОТ уверяют, что на сегодняшний день дискуссии уже практически закончены. "В Европе модели по экономике охраны и безопасности труда начали активно развиваться около 10-15 лет назад,– поясняют в МОТ.– Сейчас в Евросоюзе уже всем очевидно, что работодатели не настолько богаты, чтобы позволить себе проблемы с безопасностью труда. Ведь кроме прямых затрат на ликвидацию последствий несчастных случаев для крупных предприятий они чреваты огромным репутационным вредом. Имидж сейчас в бизнесе очень важен. Во-первых, для мотивации собственного персонала предприятий. Во-вторых, этот фактор играет все большую роль на рынке слияний и поглощений. Известны случаи, когда транснациональные компании отказывались от покупки интересующих их предприятий именно потому, что там были проблемы с охраной труда".

В МОТ рассказывают, что на национальном уровне сейчас используется целый ряд моделей расчетов по экономике охраны труда. Так, в Великобритании работает достаточно простой калькулятор, который может использовать каждый для расчета прямых и косвенных потерь от несчастного случая. Подробнее о британской методике можно узнать в интернете на сайте организации Health and Safety Executive – www.hse.gov.uk. Правда, ряд европейских специалистов опасается, что, имея данные о реальных затратах, связанных с абсентеизмом, компании начнут жесткий отсев персонала по состоянию здоровья, причем максимальному риску при этом подвергнутся нештатные работники.

Тем не менее МОТ решила стать проводником европейских моделей экономики труда в России. В рамках проекта "Совершенствование системы управления охраной труда на северо-западе России" организация внедряет "Методику оценки затрат предприятия, возникающих вследствие несчастных случаев на производстве". В подготовленной методичке дается примерная таблица статей расходов и потерь и приводится ряд конкретных расчетов (см. справки).

Бедность не оправдание

"Распространено мнение, что бедные страны и бедные компании не могут позволить себе 'роскошь' реализации мер по безопасности и гигиене труда,– говорят в МОТ.– Однако совершенно не очевидно, что какая-либо страна или компания в итоге получит прибыль от низкого уровня безопасности и гигиены труда". Действительно, последние исследования в рамках Всемирного экономического форума и Lausanne Institute of Management показывают, что наиболее конкурентоспособные страны являются также наиболее безопасными с позиций охраны труда. "Очевидно, что выбор стратегии выживания с низким уровнем безопасности труда, гигиены труда и доходов не может привести к высокой конкурентоспособности или устойчивому экономическому развитию",– констатируют в МОТ.

В частности, конференция экспертов под эгидой Inter-American Development Bank пришла к выводу, что "в результате недооценки проблемы и неэффективного исполнения законодательства в области охраны труда до 80% стремительно растущей рабочей силы стран Латинской Америки становится жертвой несчастных случаев и заболеваний в связи с трудовой деятельностью, при этом потери составляют ежегодно $76 млрд". И хотя из-за неточных отчетов и неполной регистрации травм и заболеваний эксперты не располагали полной информацией, конференция показала, что развивающиеся страны несут огромные потери по причине заболеваний, несчастных случаев и смертей, связанных с профессиональной деятельностью – и эти потери достигают 10% ВВП.

В России официально декларируемые экономические потери от смертности и травматизма на производстве гораздо ниже. В комитете Госдумы по труду и социальной политике их оценивают в 1,9% от ВВП, или в 407,8 млрд руб. Однако и госчиновники, и независимые эксперты сходятся во мнении, что эта оценка может быть занижена – как вследствие несовершенства методики расчета, так и из-за неполноты данных о потерях.

"Экономические потери не всегда сопоставимы с числом несчастных случаев,– отмечают в МОТ.– Чем беднее страна или регион, тем более чувствительными для их экономики будут любые финансовые потери, в том числе из-за несчастных случаев и заболеваний, связанных с трудовой деятельностью. С другой стороны, более богатые страны, как правило, более четко регистрируют и выплачивают компенсации по большему числу несчастных случаев и сумма компенсаций там выше".

Кнут больше пряника

О необходимости стимулировать работодателей к улучшению ситуации в области охраны труда в мире

заговорили еще 15-20 лет назад. В МОТ приводят пример из опыта США, который свидетельствует о возможностях подобных мероприятий. Так, 864 американские компании участвуют в добровольных программах защиты – так называется введенный государством в США механизм поощрения предприятий с образцовой системой охраны труда. Среди этих компаний регистрируется в среднем на 54% меньше травм и заболеваний и на 60-80% меньше потерь рабочих дней, чем среди других родственных компаний в тех же отраслях. В результате, как подсчитали члены Ассоциации участников добровольных программ защиты, с 1982 года эти компании сэкономили более $1 млрд.

Опыт Швеции показывает, что мероприятия по охране труда могут обусловить положительные финансовые результаты деятельности компании. Исследование, проведенное в 108 компаниях, показало, что капиталовложения в охрану труда привели к снижению числа невыходов на работу по болезни, и повышению производительности. Срок окупаемости мероприятий составлял в среднем три года.

Между тем и в России, и за рубежом одним из основных способов принуждения и работодателей, и работников к улучшению безопасности труда является жесткое законодательство и более или менее суровые санкции при его нарушении. В 2005 году и первом полугодии 2006 года отечественные инспекции труда провели 218,4 тыс. проверок. По допущенным нарушениям наложено 72 311 административных штрафов на граждан, должностных и юридических лиц на общую сумму около 246,3 млн руб. Кроме того, в связи с выявленными нарушениями по охране труда в судебные органы были направлены требования о ликвидации (прекращении деятельности) 83 организаций.

Проблема этого метода состоит в том, что за время существования Федеральной инспекции по труду в России существенно увеличилась численность предприятий. Штат же государственных инспекторов, который в 1995 году составлял более 5000 человек, а в 2006 году уменьшился до 3553 человек. (сокращение на 31,6% по сравнению с 1995 годом). Кроме того, и чиновники, и те, кого они проверяют, официально признают, что в этой сфере до сих пор сильна коррупция и виновным часто удается уходить от ответственности. Невелика и сумма штрафов.

Во многих странах экономическое стимулирование работодателя в вопросах охраны труда существует в форме прямых субсидий. Например, при приобретении и установке новых безопасных видов оборудования, не оказывающих вредного и опасного воздействия на здоровье работников; при внедрении компаниями новейших методов производства и организации труда. В ряде государств помимо субсидий применяются налоговые скидки. В России такая практика практически отсутствует.

Однако самая распространенная форма стимулирования связана с размерами страховых тарифов. Сокращение или повышение размеров страховых тарифов в зависимости от того, принимает ли компания меры по обеспечению безопасности труда и предотвращению потери трудоспособности или нарушает требования охраны труда, служит орудием непосредственного финансового воздействия на кошелек предпринимателей.

Страховкой по карману

В России действует закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". Принят он был еще в 1998 году, вступил в силу в 2000-м. Ежегодно принимается закон "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", которым устанавливаются страховые тарифы на следующий год. В соответствии с ними предприятия, учреждения и организации уплачивают взносы в Фонд социального страхования (ФСС).

Согласно российскому законодательству, пострадавшими на производстве считаются те, кто работает на предприятии и получил травму при исполнении трудовых обязанностей либо по пути на работу и с работы на транспорте предприятия. То есть если вы ехали в служебном автобусе, попали в аварию и получили травму, это тоже будет производственной травмой. И даже если человек проработал хоть один день и пострадал на производстве, то он получит компенсацию, потому что каждый работодатель независимо от формы собственности платит взносы социального страхования из фонда оплаты труда. Причем льготы и компенсации выплачиваются не из единого социального налога, а из страховых взносов по страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Страховые тарифы делятся по видам экономической деятельности в зависимости от класса профессионального риска. На 2006 год законом установлено 32 класса профессионального риска с размерами страховых тарифов от 0,2% (1-й класс) до 8,5% (32-й класс) от фонда оплаты труда предприятия. Какой вид экономической деятельности относится к тому или иному классу риска, определяется специальными правилами, утвержденными постановлением правительства. Понятно, что страховой взнос за офисного работника гораздо меньше, чем взнос за тех, кто работает на шахтах и рудниках. К 1-му классу риска относится более 700 видов профессий, а к 32-му – всего 12 (от разведения диких животных до добычи и обогащения вредных руд и цветных металлов). По информации Счетной палаты РФ, среднеотраслевой тариф на 2006 год определен в размере 0,63% от фонда оплаты труда, который, по прогнозам правительства, в целом составит по России 5917 млрд руб.

Сбор и перераспределение страховых взносов осуществляет ФСС. В ФСС считают, что российская система страхования от несчастных случаев "достаточно удачна". "Сегодня это вид страхования, где страховые принципы работают так, как они должны работать,– поясняют в фонде.– Правда, при этом большой проблемой остаются 'серые' зарплаты. Хотя средний страховой тариф у нас самый низкий в Европе, работодатели тем не менее стараются с помощью 'серых' зарплат на нем экономить. При этом ни они, ни сами работники не задумываются о том, каким будет размер страхового обеспечения, если человек получит на работе увечье".

Между тем в целом цена вопроса высока. По данным Счетной палаты РФ, в законопроект о бюджете ФСС на 2006 год заложены доходы фонда по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на уровне около $1,4 млрд (26,76% от общих доходов ФСС). Правда, расходы по тому же направлению достигнут $1,49 млрд.

Во многих странах Европы, например в Финляндии и Португалии, сбором и распределением занимаются частные страховые компании. В России же они пока работают лишь с добровольным страхованием от несчастных случаев на производстве. Российские страховщики уверены, что передача в страховые компании части социального налога может повысить эффективность системы. "Мировая практика показывает, что страховые компании управляют этими средствами более эффективно, чем государственные социальные фонды",– поясняет директор управления страхования от несчастных случаев "Росгосстраха" Алексей Юрьев.

В "Росгосстрахе" говорят, что добровольное страхование от несчастных случаев чаще всего выбирают крупные предприятия с иностранным участием. "Своим сотрудникам они обычно предлагают не только высокую зарплату, но и социальный пакет, куда входят добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, а иногда и страхование жизни,– поясняет Алексей Юрьев.– При этом не имеет принципиального значения, идет ли речь о производстве, где риски выше, или об офисной работе. Включение страхования от несчастного случая в социальный пакет находится в прямой зависимости от

оборота и прибылей компании-страхователя. Где больше денег, где больше зарплата, там шире социальный пакет".

По данным страховщика, предложения значительного соцпакета со стороны российских работодателей встречаются реже. В ФСС уточняют, что именно поэтому обязательное страхование для нашей страны остается наиболее эффективным. "Частные страховщики вряд ли будут заинтересованы в договоре о страховании от производственного травматизма и профзаболеваемости с небольшими предприятиями, потому что у них есть риск убытков",– уверены в фонде.

Обратный отсчет

Основой системы стимулирования через государственное страхование является право использовать 20% от страховых взносов на профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости внутри компании. Исходя из бюджета ФСС, в идеале работодатели могли бы получить на охрану труда дополнительно почти $280 млн.

Однако далеко не все обращаются к этому механизму. Так, в 2005 году, по данным ФСС, эту возможность использовали 14 250 страхователей – на 20% больше, чем в 2004 году. Треть этих средств расходуется на приобретение средств индивидуальной защиты, около 40% – на санаторно-курортное лечение работников. В целом, по оценкам ФСС, на профилактику несчастных случаев в прошлом году было потрачено в полтора раза больше средств, чем годом раньше. В качестве примера в фонде называют Центральный банк России, который отправляет на медосмотр своих сотрудников, работающих на компьютере. "Электромагнитное излучение все равно существует, хотим мы этого или нет,– отмечают в ФСС.– Поэтому такая забота вполне оправданна. За счет таких средств можно послать работника на санаторно-курортное лечение. Другие тратят эти деньги на аттестацию рабочих мест". Поэтому, считают в фонде, и удалось снизить травматизм и профессиональную заболеваемость.

Кроме того, в прошлом году стал активно действовать механизм экономической заинтересованности страхователей в улучшении условий труда с помощью системы скидок и надбавок к страховым тарифам. "Если на производстве хорошо обстоят дела с охраной труда и невысокий профессиональный травматизм, может быть установлена скидка к страховому тарифу – до 40%,– поясняют в ФСС.– Эти средства работодатели могут использовать на свое усмотрение. Страхователи хорошо знают эти законы и используют их, будьте уверены".

В целом экономия для страхователей могла бы составить почти $560 млн. Но работодатели отмечают, что добиться получения скидок трудно – гораздо легче оказаться среди штрафников. Статистика ФСС это подтверждает. В прошлом году надбавками к тарифу были "наказаны" почти 6 тыс. предприятий с высоким уровнем травматизма. Скидки же получили всего 911 страхователей (хотя это на 7% больше, чем в 2004 году).

В фонде признаются, что система скидок и надбавок к страховым тарифам нуждается в совершенствовании. Например, в системе расчета скидок не учитываются случаи со смертельным исходом. "Нам тяжело в этом признаваться, но всего сразу не учтешь, а поправки проводить очень трудно,– признаются в ФСС.– Следует помнить, что мы работаем только с 2000 года, в том числе и с теми пострадавшими, которые были фактически брошены до этого работодателями и старой советской системой, и за это время сделано уже очень многое. Объем средств на предупредительные меры вырос с 370 млн руб. в 2001 году до 2338 млн руб. в 2006 году. На предприятиях, где работают по программе предупредительных мер, везде снизилось количество случаев производственного травматизма и вновь выявленных профзаболеваний". Как уверяют в ФСС, один из результатов совершенствования программы – снижение в прошлом году несчастных случаев на производстве на 10%.

ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВА

Несчастный случай на $67

Женщина инженер-технолог (среднемесячная зарплата – 7000 руб.) получила растяжение голеностопного сустава при падении на скользком полу в туалете. В этот день она не работала четыре часа, на следующий день вышла на работу и, задержавшись, выполнила работу, недоделанную в день происшествия. Затраты работодателя на доставку пострадавшей в травмпункт и оттуда домой (водитель предприятия на транспорте предприятия) составили 100 руб. (с учетом зарплаты водителя и стоимости горючего). По результатам расследования несчастного случая проведен внеплановый инструктаж работников отдела, в котором трудится пострадавшая. Девять инженеров были отвлечены от работы на полчаса (зарплата каждого – 7000 руб. в месяц). Заменено покрытие пола в туалете. Стоимость замены – 1250 руб. Инженер по охране труда (зарплата – 5000 руб. в месяц) провел расследование инцидента, занявшее два часа. **В целом несчастный случай стоил предприятию 1788 руб.**

Несчастный случай на $220

На оптовом складе пищевых продуктов водитель автопогрузчика (зарплата – 12 000 руб. в месяц) при следовании на работу на автобусе предприятия в результате падения при резком торможении получил ушиб левого тазобедренного сустава. Пострадавший был доставлен в травмпункт транспортом предприятия (100 руб.) и отсутствовал на работе в этот день. Из-за отсутствия водителя со склада не был отпущен товар, что привело к потере компанией прибыли в размере 5 000 руб. **В целом несчастный случай стоил предприятию 5830 руб.**

Несчастный случай на $340

Бухгалтер (зарплата – 16 000 руб. в месяц), придя утром на работу, обнаружила на потолке у окна протечку, которой со стены на стекло смыло побелку. Женщина решила протереть окно. Поставив стул на стол, она встала на него и потянулась вверх. Стул сдвинулся с места, и бухгалтер упала на стол, столкнув при этом монитор и принтер на пол. В результате падения бухгалтер сломала руку. В травмпункт ее доставили на скорой помощи. Пострадавшая находилась на больничном 15 рабочих дней, после этого приступила к работе, но на работу и с работы в течение 22 рабочих дней ее возил водитель (50 руб. в день). На время нетрудоспособности бухгалтера ее обязанности выполнял другой бухгалтер, получая сверхурочные в размере 144 руб./час. Монитор был признан не подлежащим ремонту и заменен новым (11 990 руб.), принтер был отремонтирован в течение пяти рабочих дней, стоимость ремонта составила 4260 руб., на период ремонта сервисный центр предоставил напрокат другой принтер (100 руб./сутки). Из суммарной стоимости потерь вычтена зарплата в размере 12 000 руб., не выплаченная пострадавшей. **В целом несчастный случай стоил предприятию 8990 руб.**

Несчастный случай на $2945

В результате неправильной строповки металлическая балка во время транспортировки сорвалась с

мостового крана и упала на ногу одному из работников. На скорой помощи он был доставлен в больницу. Из-за перелома ноги провел месяц на больничном. Время отсутствия пострадавшего на работе составило 310 часов (зарплата работника – 100 руб./час). Объем работ, потерянный за период нетрудоспособности, был частично компенсирован за счет дополнительно нанятого работника. Обеспечение его средствами индивидуальной защиты и проведение соответствующих инструктажей обошлось в 1280 руб. Кроме того, были организованы сверхурочные работы в объеме 40 часов. Затраты, связанные с дополнительной трудовой нагрузкой, составили 50 руб./час. Затраты времени инженера по охране труда (зарплата – 60 руб./час) на проведение расследования составили четыре часа. Уборка производственного участка, на котором произошел несчастный случай, заняла 12 часов, была произведена двумя подсобными рабочими предприятия (зарплата каждого – 50 руб./час). Происшедшее в результате падения повреждение металлической балки оказалось невозможно устранить. Стоимость балки составляет 8 тыс. руб. При падении балка разбила сварочный аппарат стоимостью 50 тыс. руб. Из-за падения балки шесть работников были вынуждены прервать работу на один час (зарплата четырех из них – 100 руб./час, двух – 120 руб./час). По результатам расследования с ними был проведен внеплановый инструктаж, занявший один час. Из суммарной стоимости потерь вычтена зарплата пострадавшего за время невыхода на работу в размере 30,6 тыс. руб. **В целом несчастный случай стоил предприятию 78,060 тыс. руб.**

Несчастный случай на $3846

Водитель транспортной компании (зарплата – 20 тыс. руб. в месяц), осуществляя междугороднюю перевозку груза заказчика, попал в аварию, в результате которой получил перелом бедра и сотрясение головного мозга. Доставлен в больницу на скорой помощи. По заключению ГИБДД, водитель не был виноват в аварии. Груз не был поврежден, но доставлен заказчику с опозданием на восемь суток. Это повлекло штрафные санкции в размере 7,5 тыс. руб. Ремонт автомобиля обошелся в 44,8 тыс. руб. Пострадавший пробыл на больничном три месяца. Через две недели после несчастного случая компанией был нанят новый водитель со своим автомобилем (зарплата – 20 тыс. руб. в месяц, амортизация автомобиля – 5 тыс. руб. в месяц), проработавший до выхода пострадавшего на работу. За время поиска нового водителя компания упустила два заказа, что привело к потере прибыли на сумму 45 тыс. руб. Из суммарной стоимости потерь вычтена зарплата, не выплаченная пострадавшему, в размере 60 тыс. руб. **В целом несчастный случай стоил предприятию 101,92 тыс. руб.**

вернуться к содержанию >>

на главную >>

Контакты | Редакция | Е-Редакция | Об ИД "Коммерсантъ" | Награды ИД "Ъ" | Правовая информация | Республикация

Премия Рунета 2006

УЧАСТНИК Rambler's TOP 100 РЕЙТИНГ 292524660 mail.ru 310644 30599 KMiNDEX

© 1991-2006 ЗАО "Коммерсантъ. "Издательский Дом"" , all rights reserved.

Коммерсантъ
КОММЕРСАНТЪ. ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ

1$ 26.7218 р. (+0.0211) Москва -3...4
1€ 34.0917 р. (-0.0158) С.-Петербург 0...3
1£ 50.8783 р. (-0.0746) Киев 2...8

ВЕСЬ НОМЕР Ъ УКРАИНА Ъ В РЕГИОНАХ ВЛАСТЬ ДЕНЬГИ АВТОПИЛОТ ENG PDA
поиск по номеру... >>

ПОДПИСКА
РЕКЛАМА
АРХИВ / ДОКУМЕНТЫ
ПОИСК ПО СЕРВЕРУ
ЛИЧНЫЙ РАЗДЕЛ
ФОТО / PHOTO

Коммерсантъ
Крутые горки
// оазисы
С развитием рынка загородной недвижимости направления и районы Подмосковья приобретают свою специализацию. Рублево-Успенское шоссе уже прочно закрепилось на рынке как место расселения элиты, а вот другие территории сейчас только определяются

... открыт

Коммерсантъ - Business Guide (Охрана труда) // от 07.11.2006

Судебно-трудовые отношения

В России около 64,7 млн работников. Но только 1,13% из них решаются на судебные конфликты с работодателями, несмотря на сложившуюся практику решения споров в пользу работников. Причина – в сохранившейся системе "серых" зарплат, которые не позволяют сделать сумму исков высокой. Так что в ближайшее время эта проблема не будет для работодателей острой. Зато с принятием поправок к Трудовому кодексу гораздо серьезнее встанет вопрос о коллективных спорах.

Всеобщая "серость"

Любой адвокат подтвердит, что подавляющее большинство индивидуальных трудовых споров, которые доходят до суда, заканчивается победой работника. Поэтому может показаться странным, что споров таких мало. По данным судебного департамента при Верховном суде России, в 2005 году районные суды рассмотрели больше 93 тыс. дел, вытекающих из трудовых правоотношений (4,9% общего числа дел, рассмотренных районными судами). Мировые судьи рассмотрели еще почти 624 тыс. трудовых споров (12,9%).

Однако следует отметить, что эффективность таких разбирательств для истцов не всегда очевидна. По искам об оплате труда на один удовлетворенный иск в среднем взыскивалось 27,8 тыс. рублей, по трудовым спорам о восстановлении на работе – 32,5 тыс. рублей, о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей,– 48,1 тыс. рублей, а о возмещении вреда, нанесенного увечьем или смертью кормильца при исполнении им трудовых обязанностей,– 91,6 тыс. руб. Для сравнения: по каждому удовлетворенному иску о защите прав потребителя, вытекающих из договоров с финансово-кредитными учреждениями, в тот же период взыскано 135,3 тыс. рублей, а по каждому потребительскому иску в сфере торговли и услуг – 56,2 тыс. рублей. Иными словами, выступая в качестве потребителя, гражданин выигрывает больше, нежели в качестве работника. В чем причина такого дисбаланса?

Основная причина небольшого размера возмещения – "серые" зарплаты, когда основная часть заработка выплачивается "в конверте", в то время как по бухгалтерии проходит значительно меньшая часть. Работодатель стремится минимизировать налоговые издержки, связанные с повышением прозрачности его бухгалтерии, поэтому работника вынуждают пренебречь своими финансовыми интересами. Прежде всего страдает накопительная часть его взноса в Пенсионный фонд. Другое неблагоприятное последствие – шаткость позиции в случае подачи исковых требований возмещения заработной платы, например за вынужденный прогул.

В отдельных случаях реальный размер заработка все же удается доказать. Например, тогда, когда работник при заключении трудового договора добивается письменного определения реального размера его оклада. В этом случае суд исходит из договорных обязательств работодателя, а не из размера среднего заработка, начисленного бухгалтерией. Косвенным доказательством реального размера зарплаты могут послужить и другие документы, например "справки в произвольной форме", которые банки запрашивают для решения вопроса о выдаче кредита. Если работодатель подписал хотя бы одну такую справку, работник может запросить в банке ее копию и представить в суд в качестве доказательства. Кстати, если суд установит более высокий уровень заработка, он может по ходатайству любой из сторон либо по собственной инициативе направить частное определение в адрес контролирующих органов, например в госинспекцию по труду или в налоговую инспекцию, с требованием проверить бухгалтерию работодателя.

Как правило, этот аргумент является решающим, когда работник пытается убедить работодателя пойти на уступки в процессе досудебного урегулирования споров. Впрочем, далеко не все работодатели, выплачивающие "серые" зарплаты, предоставляют справки для кредитов. Как ни странно, такой подход защищает их от вполне обоснованных претензий работников. Сотрудникам таких компаний остается надеяться лишь на профсоюзы, госинспекцию по труду или налоговиков – "естественных союзников" работников за легализацию зарплат. Но от чиновников работодатели давно научились откупаться, а отсутствие на большинстве российских предприятий эффективного профсоюзного движения западного образца мешает сторонам достичь партнерских отношений и тем самым обеспечить достойный уровень зарплат и социальных гарантий не в ущерб конкурентоспособности компании-работодателя.

Правовые пробелы

И, наконец, наиболее частой причиной небольших размеров компенсации является низкий уровень правовой культуры работников. Большинство боится защищать свои права в суде или жаловаться в инспекцию по труду. Нередко причиной необращения в суд работники называют несовершенство судебной системы. Действительно, в отдельных судах трудовые споры тянулись годами. Однако введение института мировых судей позволило значительно снизить нагрузку на судебную систему. Благодаря этому большинство трудовых споров теперь рассматривается в установленные законом сроки.

Более существенной проблемой является высокая вероятность того, что это будет пиррова победа: работника, решением суда восстановленного на работе и получившего положенную компенсацию, тут же увольняют по сокращению штатов. Или вынуждают его уйти, создав условия, в которых невозможно работать.

Другая причина, из-за которой большинство несправедливо уволенных работников не стремится обращаться в суд,– казус с "порчей" трудовой книжки. При увольнении в трудовой книжке делается соответствующая запись, и даже после восстановления на работе или изменения формулировки

Содержание

- География трудовой опасности
- Трудное детство
- Ситуация с безопасностью труда в различных странах мира (по оценкам Международной организации труда; МОТ)
- "В России просто не регистрируются все несчастные случаи"

Коммерсантъ ДЕНЬГИ

Чиновники ополчились против отравителей

... открыт

Глава Минздравсоцразвития Михаил Зурабов и главный госсанврач Геннадий Онищенко назвали "спланированной акцией" появление в России суррогатного алкоголя и массовые случаи отравления им. "Должны быть приняты самые жесткие карательные меры, чтобы наказать виновных,-- заявил господин Онищенко.-- Я уверен, что это спланированная акция в 12 субъектах РФ против усилий государства вытеснить с рынка производителей алкоголя, которые не хотят платить налоги и производят фальсифицированную продукцию". По его словам, "представители Роспотребнадзора выявляют в регионах места продажи суррогатного алкоголя", причем "в основном это квартиры и дома в селах, часто продажи происходят ночью". Чиновник считает, что "на внятную, совершенно четкую и

- Кошелек или жизнь
- "Мы поставим охрану труда на научную основу"
- Трудовые в запасе
- **Судебно-трудовые отношения**
- Последняя линия трудовой обороны
- Защита в норме

увольнения по решению суда запись об увольнении "по порочащим основаниям" остается. Более того, иногда там делается запись о том, что предыдущая запись аннулирована решением суда. Для кадровика, рассматривающего вопрос о принятии на работу такого сотрудника, это равнозначно сигналу: "Кандидат – сутяжник, в случае чего побежит в суд". Понятно, что подобные записи равносильны волчьему билету. Именно поэтому, если начальство предлагает работнику "уйти по-хорошему", в большинстве случаев он соглашается подать заявление об уходе "по собственному желанию". В суд идет лишь тот, у кого запись об увольнении за нарушение трудовой дисциплины или по иным нежелательным основаниям (например, в связи с утратой доверия) уже есть.

Таким образом, несмотря на то, что у работника имеется множество прав, возможностей их реализовать не так уж много. Казалось бы, такая ситуация выгодна работодателям. Однако это не совсем так. Дело в том, что в условиях дефицита работников определенной квалификации дисбаланс в правоприменительной практике легко устраняется. И тогда реальных прав у работника становится гораздо больше, чем это необходимо для социального партнерства во имя конкурентоспособности компании. Это наглядно видно по некоторым корпоративным конфликтам. Юридически подкованные команды высшего менеджмента с успехом используют свои трудовые права, лишая собственника (или акционеров, то есть группу собственников) возможности участвовать, например, в принятии решений о смене менеджмента, препятствуя выводу активов.

Сила коллектива

Как учит марксистская теория, трудовые конфликты неизбежны – их причина в самой сущности взаимоотношений труда и капитала: и работодатель, и работник тянут одеяло на себя. Администрация, пытаясь снизить себестоимость производства, использует и такие методы, как снижение расходов на содержание персонала и повышение производительности труда, а работники, разумеется, стремятся получать за свою работу максимально возможное вознаграждение.

Если это противоречие касается отдельного работника и он оказывается востребованным на рынке труда, то конфликта не возникает. Просто человек находит себе другое место работы. Когда же большинство работников уже не хочет получать прежнюю зарплату, а податься им некуда (например, по причине неэластичности рынка труда для данной специальности), то компания фактически вступает в предзабастовочный период. В зависимости от того, сумеют ли организоваться работники и как поведет себя администрация, удастся либо избежать забастовки, либо оказаться под угрозой крупных убытков, как прямых, так и косвенных. Внесенные этим летом в Трудовой кодекс поправки облегчили для работников возможность использования коллективных трудовых споров.

Согласно ст. 398 Трудового кодекса (ТК), коллективный трудовой спор, высшей формой проявления которого является забастовка, может касаться только неурегулированных разногласий между работниками и работодателями по поводу условий труда, например зарплаты или иных вопросов коллективных трудовых договоров. Из этого следует, что забастовки по политическим мотивам или так называемые забастовки солидарности (в защиту прав того или иного работника) незаконны.

Согласно ст. 413 ТК, забастовки запрещены во время военного или чрезвычайного положения. Кроме того, не могут проводить забастовки военнослужащие, иные сотрудники организаций, ведающих вопросами обеспечения обороны и безопасности, сотрудники правоохранительных органов. Лишены права на забастовку служащие аварийно-спасательных, поисково-спасательных и прочих организаций по предупреждению или ликвидации чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий, станций скорой и неотложной помощи, а также организаций, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, если забастовка на них создает угрозу обороне и безопасности, жизни и здоровью.

Однако эти ограничения касаются только традиционных забастовок, то есть полного прекращения работы. Что такое "итальянская" забастовка (работа в замедленном темпе, которая особенно эффективна при повременной оплате труда персонала) или забастовка "строго по правилам", когда сотрудники неукоснительно выполняют инструкции, наше законодательство не знает, а значит, и бороться с ними не может.

Как провести забастовку

До начала забастовки работники, их представители, которыми являются профсоюзы или иные выборные органы (например, советы трудовых коллективов), должны сформулировать требования к работодателю (ст. 399 ТК). Затем эти требования утверждаются на собрании или конференции работников. Для наличия кворума на общем собрании достаточно присутствия простого большинства, а на конференции – не менее двух третей делегатов. Решение о выдвижении требований принимается простым большинством. Если работодатель отклоняет требования, начинаются примирительные процедуры, которые завершаются либо разрешением коллективного трудового спора, либо общим собранием работников, на котором принимается решение о проведении забастовки.

Здесь стоит обратить внимание на изменившуюся роль первичных профсоюзных организаций. Новой редакцией ст. 30 ТК устанавливается, что именно они и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы членов соответствующих профсоюзов. В случаях и порядке, установленных ТК,– интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Поправки к ст. 31 вызвали недовольство профсоюзных лидеров. В новой редакции этой статьи указывается, что в случае отсутствия первичной профсоюзной организации на предприятии или если ни одна из профсоюзных первичек не охватывает больше половины работников, они на общем собрании вправе избрать другого представителя или представительный орган (например, комитет, совет трудового коллектива). В старой редакции право профсоюзов представлять интересы работников презюмировалось. Более того, уточненная редакция этой нормы мешает профбоссам засылать профсоюзных активистов из центра для раздувания коллективного трудового конфликта, подстрекательства к забастовкам.

В то же время по новой редакции ст. 410 ТК начать забастовку будет легче. Если согласительные процедуры не дали эффекта, работники вправе принять решение о проведении забастовки. Но если раньше кворум собрания работников, принимающего решение об объявлении забастовки, составлял две трети работников, то теперь требуется не меньше половины, то есть не квалифицированное большинство работников, участвующих в собрании, а простое.

Кроме того, уточненные нормы ТК позволяют затянуть примирительные процедуры. По новым правилам забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения о ее объявлении. Если она не начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, стороны трудового спора автоматически возвращаются к проведению примирительных процедур.

Как не допустить забастовки

До момента пока работники не утвердили свои коллективные требования, работодатель может методами грамотного кадрового менеджмента не допустить назревания коллективного трудового спора. Но если конфликт перешел в стадию выдвижения коллективных требований, на помощь кадровикам должны прийти юристы, чтобы, выражаясь военным языком, "измотать противника". Можно, например, попытаться сорвать собрание. Хотя следует помнить, что отказать в предоставлении помещения для его проведения работодатель не вправе.

Есть и другие способы. Некоторые работодатели устраивают корпоративный праздник как раз в день собрания, иногда в каком-нибудь клубе, ресторане в другом конце города. Понятно, что часть работников едет на вечеринку, а не на собрание. Есть и более изощренные методы – из арсенала корпоративных войн: накануне собрания является судебный пристав с определением суда о запрете проведения собрания, либо милиция вдруг начинает искать бомбу в помещении, где предстоит его провести, либо в этом помещении ни с того ни с сего возникают проблемы с электричеством. Сразу отметим, что и в корпоративных войнах, и в коллективном трудовом споре эти приемы работают плохо, если оппонент юридически подкован. В этом случае никакого эффекта, кроме раздражения и, следовательно, срыва конструктивного диалога, такие меры не дадут.

Однако это палка о двух концах: без соблюдения процедур и сроков, установленных законом, работники не могут проводить забастовку, что неоднократно подтверждала судебная практика. Если профсоюзные активисты все-таки рискнут, забастовка будет признана незаконной, что позволяет применить к ее участникам меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные ТК,– например, наказать за прогул. Кроме того, с организаторов незаконной стачки можно взыскать убытки, причиненные их действиями. Так что в интересах работодателя в полной мере использовать механизмы примирительных процедур, а не уклоняться от них. Тем более что за такое уклонение предусмотрен штраф (ст. 5.32 Кодекса об административных правонарушениях).

У работодателя есть три рабочих дня для того, чтобы отреагировать на предъявленные работниками требования (ч. 2 ст. 400 ТК). Если он принимает требования, конфликт считается исчерпанным. Но если работодатель игнорирует требования работников либо полностью или частично выражает несогласие с ними, то начинаются примирительные процедуры. Сначала стороны обязаны создать примирительную комиссию, которая в течение пяти рабочих дней с момента формирования обязана попытаться урегулировать спор.

Если это не удалось, стороны по своему выбору могут призвать посредника для урегулирования спора либо обратиться в трудовой арбитраж – временный орган, создаваемый сторонами, участвующими в конфликте, и службой по урегулированию коллективных трудовых споров при Министерстве труда. В трудовой арбитраж можно обратиться и после того, как попытки посредника примирить работников и работодателей потерпят крах. В соответствии со ст. 406 ТК дело передается в трудовой арбитраж вне зависимости от воли работодателя, если он, несмотря на угрозу штрафов, не желает создавать примирительную комиссию или не участвует в ее работе.

Различие между посредником и арбитражем в следующем. Посредник только помогает сторонам найти компромисс и заключить взаимоприемлемое соглашение. Он может рекомендовать, но не приказывать. Решение же трудового арбитража обязательно для обеих сторон. Для организаций, в которых забастовки запрещены, арбитраж – последняя инстанция в коллективном трудовом споре. Если арбитраж рекомендовал удовлетворить требования работников, а работодатель это решение не исполняет, на последнего может быть наложен штраф до 4 тыс. рублей (ст. 5.33 КоАП), а работники в соответствии со ст. 406 ТК могут начать забастовку.

Эффективность забастовки

Предупредительная часовая забастовка допускается после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. Часовая забастовка должна продемонстрировать работодателю решимость трудового коллектива отстаивать свои требования. Более продолжительная забастовка возможна лишь после исчерпания всех средств примирения, то есть если примирительные процедуры не возымели действия или работодатель уклоняется от исполнения заключенного соглашения. Забастовку возглавляет представительный орган работников (профком, совет трудового коллектива). На него возлагается обязанность уведомить работодателя о начале забастовки не меньше чем за десять календарных дней до ее начала.

Во время забастовки работодатель не может наказать участвующих в ней работников, запрещены локауты, то есть массовые увольнения бастующих, однако и платить зарплату за время забастовки он не обязан. Конечно, далеко не все работники готовы бороться, отказавшись от зарплаты. Однако совсем не обязательно, чтобы бастовали все. Достаточно, чтобы отказались работать сотрудники, выполняющие ключевые операции, без которых невозможно продолжение производственного цикла. Производство встанет, однако работники, которые из-за забастовки вынуждены простаивать, могут написать заявление о начале простоя в связи с невозможностью выполнять работу, и работодатель обязан выплатить им компенсацию за это время (ст. 414 ТК). Таким образом, грамотная организация забастовки может увеличить убытки работодателя и сделать его более покладистым.

Свои и чужие

Правильно организованный коллективный трудовой спор способен нанести серьезный ущерб компании-работодателю. И если работники и их представительный орган соблюдали трудовое законодательство, администрация не может требовать с них возмещения убытков от забастовки. При этом работодатели должны учитывать, что конкуренты могут весьма плодотворно сотрудничать с профсоюзами на их предприятиях. С помощью профсоюзов умный игрок может либо посредством забастовки сократить выпуск продукции конкурента и потеснить его с рынка, либо значительно увеличить его издержки на оплату труда и социальные гарантии, что отразится на себестоимости продукции и сделает ее неконкурентоспособной.

Насколько опасным может быть игнорирование требований работников, наглядно демонстрируют примеры автомобилестроителей. В 2000 году АвтоВАЗ, крупнейший российский производитель легковых автомобилей, вел с компанией General Motors переговоры об организации совместного сборочного производства автомобилей Opel Astra. Однако в том же году на АвтоВАЗе прошли две забастовки. Сначала забастовал цех по производству сидений и 12 тыс. "шестерок" вышли с завода недоукомплектованными. А чуть позже рабочие главного конвейера провели часовую предупредительную забастовку. В том же году переговоры с иностранцами были прерваны на неопределенный срок. В 2006 году с угрозой забастовки столкнулся сборочный завод "Форд" во Всеволожске. Даже "итальянская" забастовка способна причинить компании существенный ущерб и сорвать производственные планы.

Однако "карманный" профсоюз на собственном предприятии дает работодателю неоценимые преимущества. С его помощью можно безболезненно разрешить коллективный трудовой спор и дать самым недовольным выпустить пар. Можно даже согласиться на забастовку, особенно когда склады ломятся от готовой продукции. Так часто поступали администрации некоторых угольных шахт, спасаясь от

затоваривания. А если спровоцировать забастовку целой отрасли, как это делали те же угольщики, то удастся на некоторое время взвинтить цены, ведь рынок столкнется с дефицитом производимого бастующими товара. Хороший предприниматель должен уметь пользоваться трудовым законодательством. Тогда и бизнес не будет страдать от трудовых конфликтов, и работники будут довольны.

МАКСИМ ЧЕРНИГОВСКИЙ

Типичные ошибки работодателя в судебном споре

Наиболее распространенной ошибкой работодателя в судебном споре является неправильное составление или отсутствие локального нормативного акта в сфере трудовых правоотношений. К таким локальным актам относятся, в частности, правила внутреннего распорядка, правила проведения аттестации сотрудников, должностные инструкции. В случае если работник привлекается к дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего распорядка, которые не были надлежащим образом оформлены, либо если данный пункт правил противоречит Трудовому кодексу или иному нормативному акту трудового законодательства, то приказ о дисциплинарном взыскании юридически ничтожен. И если впоследствии работника увольняют за систематическое нарушение трудовой дисциплины, то такое увольнение будет признано незаконным.

Внутреннее расследование и издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания требуют соблюдения определенных правил. У работника должно быть взято письменное объяснение, а если он отказывается давать объяснения, об этом должен быть составлен соответствующий акт. С приказом о вынесении работнику дисциплинарного взыскания работник должен быть ознакомлен и расписаться в этом. Если он отказывается расписаться под приказом, составляется соответствующий акт. Отсутствие подписи или актов – гарантированное поражение в судебном споре.

Но самая глупая ошибка – невнимательное отношение к срокам исковой давности. Например, трудовым законодательством установлено, что иск о восстановлении на работе может быть подан работником в течение месяца с момента вручения ему копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки (в зависимости от того, что наступит позже). Но если он опоздает, суд не вправе отказать бывшему работнику в принятии заявления, но применить последствия пропуска сроков исковой давности и отказать в иске судья может только в том случае, если ответчик укажет на это обстоятельство в своих возражениях по иску. Подсказать это сделать судья не вправе, иначе он рискует тут же быть отчисленным из судейского корпуса по одной только жалобе бывшего работника в квалификационную коллегию судей.

"Трудовые нормы удалось приблизить к мировым стандартам"

О том, как в целом отразились последние изменения в Трудовом кодексе на регулировании отношений работника и работодателя, BUSINESS GUIDE рассказал председатель Координационного совета объединений работодателей России (КСОРР), зампред комитета Госдумы по труду и социальной политике ОЛЕГ ЕРЕМЕЕВ.

BUSINESS GUIDE: Недавно вступили в силу поправки к Трудовому кодексу. Насколько они повлияют на положение работодателей?

ОЛЕГ ЕРЕМЕЕВ: Внесены изменения более чем в 300 статей Кодекса, в его тексте появилось 13 новых статей. КСОРР активно работал в процессе принятия этих поправок, благодаря этому устранены правовые пробелы и противоречия кодекса, учтен четырехлетний опыт его применения. Я считаю, нам удалось существенно приблизить наши трудовые нормы к общепринятым международным стандартам и во многом обеспечить необходимый баланс интересов всех сторон социального партнерства.

BG: Удовлетворены ли вы достигнутым компромиссом с профсоюзами, которые активно лоббировали свои поправки?

О. Е. Практика показывает: наименьшая безработица и наиболее развитый рынок труда наблюдаются в странах с наиболее либеральным трудовым законодательством. При этом нельзя копировать или брать за основу какую-то готовую модель, в том числе трудового права других стран. Каждая страна имеет свои специфические черты, традиции и менталитет. Главное, чтобы трудовое законодательство, обеспечивая баланс интересов всех субъектов трудовых отношений, стимулировало формирование гибкого рынка труда. В связи с этим важно, что в рассмотрении предложений о поправках участвовали не только депутаты, но и представители правительства, профсоюзов и предпринимателей, вошедшие в специально созданную в Госдуме постоянно действующую рабочую группу. Каждая норма – результат переговоров и компромиссов. Поэтому Трудовой кодекс в его нынешнем виде выгоден и работодателю, и работнику.

BG: Какие поправки, на ваш взгляд, наиболее актуальны для работодателей?

О. Е. Во-первых, существенно улучшился правовой статус индивидуальных предпринимателей. Раньше они были лишены права самостоятельно регистрировать трудовые договоры и вести трудовые книжки. В этом участвовали органы местного самоуправления – то есть не только заключение или расторжение трудового договора, но и малейшее уточнение его условий требовало регистрации в этих органах. Внесение записи в трудовую книжку об изменении наименования должности или повышении в должности также требовало прихода индивидуального предпринимателя в местную администрацию. Конечно, это отнимало много времени и способствовало процветанию в малом бизнесе трудовых отношений, закамуфлированных под гражданско-правовые. Кроме того, принятые поправки расширят возможности работников и работодателей самостоятельно решать отдельные вопросы организации труда на основе коллективных договоров и соглашений. Так, появилась возможность увеличения в соответствии с колдоговором ежедневной продолжительности рабочего времени сотрудников, работающих во вредных условиях, при соблюдении установленной для этой категории работников продолжительности рабочего времени в неделю. Многие поправки обеспечивают оптимальное сочетание защитной и производственно-экономической функций Кодекса, повышают гибкость трудовых норм, исключают во многом излишнюю заорганизованность трудовых отношений. Это позитивно отразится и на гибкости и мобильности рынка труда.

BG: Каким образом?

О. Е. Например, это касается поправок, регулирующих практику заключения срочных трудовых договоров. В результате повышается возможность трудоустройства наименее конкурентоспособных на рынке труда граждан (низкой квалификации, молодежи, пенсионеров). Одновременно изменения, внесенные в Кодекс, будут способствовать сокращению масштабов бездоговорных отношений, прежде всего в малом бизнесе, в сфере торговли, бытового обслуживания. Исходя из производственной практики, интересов работника и работодателя, ряд поправок направлен на определенную либерализацию действующих норм по вопросам работы по совместительству. Это касается разрешения работнику работать полный рабочий день в свободное от основной работы время, увеличения максимальной нормы рабочего времени по

совместительству с 16 до 20 часов в неделю, возможность внутреннего совместительства по одной профессии или должности.

BG: Не отразится ли высокая либеральность трудового законодательства на конкурентоспособности российских производителей?

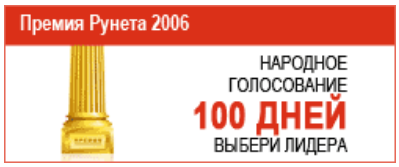
О. Е. Сейчас основная проблема рынка труда – низкий уровень доходов граждан. При этом дешевизна рабочей силы в России перестала быть ее конкурентным преимуществом, и это объективно: еще великие экономисты говорили, что дешевый труд – это в конечном счете очень дорого, поскольку влечет за собой потери от замедления модернизации производства, сдерживания внедрения новых технологий. Если говорить о реальном, инновационном секторе экономики, то его развитие невозможно с дешевой и полулегальной рабочей силой. Что касается теневого сектора, то неисполнение трудового законодательства, незаключение трудовых договоров пока еще дают возможность для развития. Ведь в таком случае у работодателя отсутствуют социальные обязательства, соответственно, нет отчислений на пенсии и социальное страхование, нет расходов на больничные, для работников не существует ограничений по количеству рабочего времени, условия труда не соответствуют нормам законодательства по охране труда. И это касается в основном таких сегментов, как торговля, значительная часть малого бизнеса, строительство, сфера услуг, сельское хозяйство. Здесь зачастую используется труд низкоквалифицированной рабочей силы, а также нелегальных мигрантов. Бизнес, нацеленный на инновационное развитие, на повышение своей эффективности, заинтересован и создает условия для развития рабочей силы, для повышения ее качества, постоянно улучшает условия труда.

Интервью взял Максим Черниговский

вернуться к содержанию >>

на главную >>

Контакты | Редакция | Е-Редакция | Об ИД "Коммерсантъ" | Награды ИД "Ъ" | Правовая информация | Републикация



© 1991-2006 ЗАО "Коммерсантъ. "Издательский Дом"" , all rights reserved.