21.08.2010
Октябрьский нефтяник- газета города Октябрьский (oz.com.ru) (Республика Башкортостан)

Один инспектор ничего не решит, или Не обеспечивая право на достойный труд, мы будем терять людей

Интервью с государственным инспектором труда Р. Р. ШАНГАРЕЕВЫМ

Рустам Раисович, в последнее время в средствах массовой информации как-то меньше стали говорить об охране труда на предприятиях. Может, действительно ситуация улучшилась? Нельзя ли сравнить состояние дел в этой сфере с положением в развитых странах, к уровню развития которых мы стремимся?

— В экономически развитых странах давно осознали, что травматизм на производстве и профессиональные заболевания, а также общая заболеваемость работников не могут являться непременными спутниками бизнеса. Скажем, на каждый доллар США, вложенный в улучшение условий труда, например, по программе «Ситибанк», предполагается сберечь 4,56 доллара.

В России смертность трудоспособного населения в 4,5 раза превышает аналогичный показатель в развитых странах и в 1,5 раза — в развивающихся. Уровень мужской смертности в России в 2—4 раза выше аналогичного показателя в экономически развитых странах. Среди умерших мужчин работники в возрасте от 20 до 50 лет составляют 80 процентов. Согласно прогнозу ООН при сохранении существующих демографических параметров уровня смертности и рождаемости к середине текущего столетия численность населения страны может уменьшиться со 142,7 до 101 миллиона. В США врачи ежегодно диагностируют более 420 тысяч профзаболеваний против 9—12 тысяч в России. Смертность от профзаболеваний в результате трудовой деятельности в России, к сожалению, не регистрируется. Если мы не изменим отношения к охране труда, то эта проблема в нашей стране может перейти в разряд проблем национальной безопасности.

Поэтому Минздравсоцразвития РФ разработало новую систему охраны труда, основанную на оценке профессиональных рисков, которая действует с 2008 года. О ее актуальности говорит тот факт, что, по оценкам министерства, ежегодные экономические потери, связанные с плохими условиями труда, оцениваются в 407,8 млрд. рублей. Из них потери ВВП в сумме более 56 млрд. рублей связаны со смертностью на производстве. Программа «Безопасный труд», по сути, первая со времен перестройки попытка изменить систему охраны труда, перейти от работы по факту к предотвращению и управлению рисками. Ее реализация разбита на три этапа. На первом (2008—2010 годы) планируется снизить смертность трудоспособного населения, общий и производственный травматизм, а также профзаболеваемость минимум на 8—10 процентов. На

втором (2011—2015 годы) — снизить количество несчастных случаев на производстве со смертельным исходом на тысячу работающих до 0,1 и количество рабочих мест с опасными условиями труда — до 18—20 процентов (сейчас — 41 процент). К 2025 году должны быть достигнуты показатели стран ЕС: рабочих мест с опасными условиями труда — 3—5 на тысячу. Результативность программы будет контролироваться Правительством Российской Федерации с помощью территориальных комиссий.

Звучит здорово. Действует ли она в Октябрьском и кто должен ее воплощать в жизнь?

— Территориальные комиссии. Как они работают, я пока не информирован. У меня немного другая область деятельности. Статистика же говорит, что травматизм на производстве с 2003 года снижается, и не только в нашем городе, в западном регионе Республики Башкортостан, который я обслуживаю, но и в целом по стране.

Однако медики фиксируют большое число травм!

— Да, когда в лечебные учреждения обращаются люди с травмами, медики заполняют утвержденные Минздравсоцразвитием извещения и направляют в трудинспекцию и следственный комитет прокуратуры. Однако когда начинаешь разбираться — получаешь объяснительные пострадавшего, что все произошло в быту. И вопрос автоматически закрывается.

А зачем скрывать, чего бояться руководителям, скажем, промышленного предприятия, если травма небольшая?

— Если несчастный случай произошел на производстве, то надо провести расследование. А в его ходе инспектор может выявить новые нарушения в охране труда. Тогда будут оштрафованы руководители, предприятие, появятся обязательные к исполнению предписания об устранении недостатков. Соответствующие мероприятия потребуют серьезных материальных вложений.

Проще и дешевле уговорить рабочего и оформить все как бытовую травму?

— По всей видимости, да. Но не надо думать, что все поступают таким образом. В основе цивилизованных трудовых отношений должно лежать три главных принципа: наличие трудовых договоров, достойный уровень оплаты и безопасность труда. Отрадно, что в Октябрьском многие руководители не снижают затрат на мероприятия по охране труда (НПФ «Пакер», «Октябрьскгаз», НГДУ «Туймазанефть», ОЗНПО, «Уралнефтегазпромсервис», ОУЭН, ОУРНПО, ОУПКРС, ОЗНА, «СНЭМА», «Инвестподряд» и др.), сохраняют в своем штате службу охраны труда и ее материально-техническую базу, обеспечивая безопасность производства, организацию и

проведение инструктажей, медосмотров, обучение безопасным методам и приемам труда, профилактику и анализ предпосылок несчастных случаев.

В то же время, к сожалению, отношение к работникам работодателей определенных предприятий («Электронефтегазстрой», «Блокжилкомплект», «Интеграл», являющийся учредителем «Роснефтемаша», и др.), в том числе микропредприятий, индивидуальных предпринимателей, является вредоносным и разрушительным для общества, экономики и жизни людей. Реализация программы охраны труда у таких субъектов или отсутствует, или становится разовой акцией или мероприятиями, проводимыми от случая к случаю. Нарушается законодательство в части оплаты труда. Тарифы на газ, тепло и электроэнергию подняли, на них не сэкономишь (не заплатишь — отключат, производство остановится). Значит, единственное, на чем можно «экспериментировать», — на рабочей силе, на людях, не платить заработную плату и так далее….

Многие работодатели сегодня или вообще не заключают с работниками трудовой договор, или незаконно пытаются подменить его гражданско-правовым. Ситуация на рынке занятости вынуждает работников добровольно соглашаться с предложенными неблагоприятными условиями (отсутствие трудовых договоров, «серые» выплаты, ненормированный рабочий день и т. д.). Конечно, не отчисляя страховые и пенсионные взносы, размер зарплаты можно увеличить, но размер пенсий граждан в будущем окажется минимальным, также данному работнику не будут производиться страховые выплаты в случае заболевания, травмы на производстве.

Порочная практика «экономии на работниках» становится все более распространенной. Этим достигается снижение издержек на труд, а значит, конкурентное преимущество. Но если такие методы и дают какие-то выгоды, то даже в очень недалекой перспективе просматриваются другие результаты: скрытые формы сопротивления работников, которые приведут или к проверкам органами надзора, или к судебному разбирательству. При справедливом решении работодателю придется нести значительные издержки, платить большие штрафы за нарушения…

Правда, работник не так часто рискует вступать в трудовой спор. Если он один раз обратился в суд, у него есть два пути: либо постоянно судиться с «хозяином», поскольку тот со своим проигрышем никогда не смирится, либо уходить из организации. Ведь работник никогда не будет равен работодателю по своим правам и обязанностям...

В развитых странах сегодня баланс между интересами работника и работодателя соблюдается профсоюзом. А в России, пока вот этой достаточной профсоюзной подушки не будет, работодатель всегда будет довлеть над работником и требовать, чтобы выполнялись только его распоряжения, но никак не Трудовой кодекс. Поэтому самое главное сейчас — создать действенную систему регулирования конфликтов с помощью профсоюзов. Государственные

органы разрубят узел, привлекут к ответственности. Но конфликт-то останется… Независимые профсоюзы с юристами и другими структурами, которые за тебя побеспокоятся, — это единственный инструмент в мировой практике, который способен в полном объеме защищать социально-трудовые права. А человек, который проработает с десяток лет председателем такого профсоюза, — это готовый депутат городского, республиканского или федерального законодательного органа. Если в Думе лидеров профсоюзов будет большинство, то, соответственно, во главу угла законов будет поставлен человек, можно реально на что-то влиять…

Но ведь СМИ, в том числе и «ОН», сообщают о наказаниях руководителей вплоть до их дисквалификации.

— По Конституции в России человек имеет достаточно прав, но механизм их реализации несовершенен. Тут и кроется главная причина того, что происходит в области охраны труда. Например, практически невозможно привлечь к ответственности собственника. Типичный пример — ООО «Роснефтемаш». Директора, которых здесь за последнее время сменилось немало, — те же наемные работники, только более высокого ранга. Ушел один — на его место пришел другой. Но никаких изменений, потому что собственника по закону сегодня наказать нельзя.

По недавно принятому закону контрольные органы не могут, если нет жалоб, проверять предпринимателей и предприятия три года. Поработает частник с «букетом» нарушений этот срок — и переименует, переоформит свой бизнес. И снова три года его нельзя трогать. И никто не обращает внимания на то, что у нас в стране таким образом нарушаются нормы Конвенции **Международной организации труда**.

А как же деятельность Гострудинспекции, которая призвана защищать интересы наемных работников?

— Федеральная инспекция труда — это «трудовая прокуратура», она всегда будет на страже интересов работников. В Гострудинспекции в Башкортостане на сегодняшний день работают 56 человек. До 2013 года планируется поэтапное сокращение федеральных госслужащих на 20 процентов. Не считаю этот шаг верным, потому что глубоко убежден в том, что трудовую инспекцию надо расширять, повысить ее роль и статус, статус государственного инспектора труда! Целесообразнее строить работу инспекций труда по территориально-функциональному принципу, как, например, в Алтайском крае, в Московской области.

Вопрос о наделении государственного инспектора дознавательскими функциями, об участии государственных инспекторов в работе трудовых судов после того, как они будут созданы и начнут работать в полную силу, рано или поздно предстоит решить. В рамках проводящейся в стране

судебно-правовой реформы изменить существующее сегодня положение будет непросто, не затрагивая инспекцию труда. Это значительный пласт именно судебно-правовой реформы, а не реформы исполнительной власти. Реализация компетенции федеральной инспекции труда должна отражать главное ее предназначение — охрану (предупреждение правонарушений) трудовых прав с концентрацией работы на проведении комплексных проверок, в том числе на расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

Из всего сказанного выше выходит, что спасение утопающих у нас — дело рук самих утопающих?

— К сожалению, зачастую именно так. Конечно, не задача людей — знать законы, но жизнь настолько жестока, что заставляет их знать, обращаться в инспекцию труда, прокуратуру, в суд. Проблема еще и в том, что штрафы за нарушения трудового законодательства невысоки, не всегда удается доказать умысел в действиях работодателя и возбудить уголовное дело, а решения судов, принятые в пользу работников, не исполняются.

Допустим, на предприятии вводится процедура наблюдения, затем банкротства, и зарплата людям, если еще останется конкурсная масса, может быть выплачена только во вторую очередь. В первую очередь — текущие платежи, судебные расходы, зарплата и вознаграждение конкурсному управляющему и его работникам. У судебных исполнителей есть право исполнять решения судов, скажем, в отношении физических лиц. Они могут прийти домой, даже если никого нет, выломать дверь, взять понятых, забрать телевизор, заставить заплатить штраф либо еще что-то. Но права прийти на предприятие, взломать ворота, вынести оттуда станки, продать их с молотка, либо прийти в банк, арестовать счета, вагоны с грузом, еще с чем-то, продать и в первую, а не вторую очередь отдать людям то, что они заработали, у них нет…

Получается, что не закон сейчас определяет правила нашей жизни, а именно то, как он применяется. По действующему законодательству при разрешении трудовых споров граждане в отправлении правосудия не участвуют, хотя имеют на это право. В 2008 году Верховным судом РФ было принято постановление о том, что в случае возникновения спора участникам процесса разъясняется их право создать и обратиться в третейский суд. Таким образом, если на уровне федерального, региональных, отраслевых профессиональных соглашений будет создан орган по рассмотрению трудового спора, он будет функционировать по закону, у работника появится право выбора — пойти в государственный суд или в третейский. Будет конкуренция, право выбора в защите трудовых прав, и профсоюз в этом станет активно участвовать — все будет работать по закону. Думаю, в будущем профсоюзы внесут основную лепту в создание такого третейского суда, который отправляет правосудие, и правоприменение станет функцией гражданского общества…

Но профсоюзы в ряде организаций у нас существуют, не так ли?

— Они не столь боевые и не так рьяно защищают интересы трудового класса, как западные профсоюзы. Наши я бы назвал осколками советской эпохи. Хорошо, что они существуют, как-то решают вопросы своих членов, находят общий язык с работодателями. Но сейчас нужна организация более боеспособная.

Откуда взять таких людей — организаторов, защитников?

— Все развитые страны шли по пути создания профсоюзов, активизации их деятельности. Другого на сегодняшний день в мире нет. Появятся и у нас боевые, достойные лидеры.

Г ВАСИН
http://oz.com.ru/new/st.php?id=17228&sl=4