

СЛОЖНАЯ СУДЬБА ОХРАНЫ ТРУДА

В середине ноября прошлого года «Вертикаль» при поддержке РСПП провела Международную практическую конференцию «Охрана труда в ТЭК России: базовая ценность работника, компании, государства».

По традиции преследовалась цель не только отразить отраслевую, корпоративную и профсоюзную практику охраны труда в стране, но и выделить существующие проблемы с «базовой ценностью». Стоит заметить, что большая часть участников форума представила благостные презентации — мол, охрана труда на высоте и для этого делается все возможное: совершенствуется законодательная база, улучшаются условия труда, да и разнообразными льготами пользуются все, кто работает в условиях тех или иных промышленных и экологических рисков... Но среди участников были и те, кто предпочитает смотреть правде в глаза. И эти эксперты полагают, что «бумажная» безопасность, в сторону которой развернулось государство с ведома профсоюзов, еще аукнется сокращением или потерей работниками отрасли имеющихся трудовых привилегий. А смена идеологии, с ведома профсоюзов, — переход от концепции абсолютной безопасности, т.е. полного устранения факторов, способных оказать нежелательное воздействие на человеческий организм, к доктрине приемлемого риска, — предоставит и государству, и работодателю индульгенцию на производственные жертвы. Мол, любая деятельность потенциально опасна, невозможно обеспечить нулевой риск. На войне как на войне? Но тогда с кем Минтруд России воюет?

У ряда работодателей и топ-менеджеров, считают критики формируемой системы, словосочетание «охрана труда» не вызывает положительных эмоций. Это направление деятельности, с их точки зрения, имеет довольно затратный характер и не дает прямой ощутимой выгоды для компании. Кроме того, оно

С их точки зрения, охрана труда больше нужна для оправдания работодателя перед надзорными органами, чем для обеспечения реальной безопасности лиц, работающих на производстве. Дескать, у каждого работника есть

инстинкт самосохранения и он не будет опрометчиво рисковать своей жизнью и здоровьем. С огорчением следует признать, что такой нигилистический подход не является особой редкостью и во многом обусловлен тем примером, который по отношению к охране труда дало государство.

Избыточная охрана труда

Более 10 лет назад, в 2004 году, по результатам административной реформы функция, связанная с охраной труда, была признана избыточной для всех федеральных органов исполнительной власти, за исключением одного ведомства. В этой связи ранее существовавшие там и сям службы охраны труда были ликвидированы.

Теперь на государственном уровне только Минтруд России обязан заботиться об охране труда различных категорий работников промышленности, транспорта, сельского хозяйства, водозаборов и летчиков, спортсменов и шахтеров, собственно говоря, работников всех отраслей экономики.

В то же время в соответствии со статьей 209 Трудового кодекса РФ

Нигилистический подход работодателя не является особой редкостью и во многом обусловлен тем примером, который по отношению к охране труда дало государство

содержит в себе массу различных формальностей в виде подписей о прохождении инструктажей в замусоленных журналах или зачетов в различных инструкциях.



Затраты на приобретение СИЗ, руб.

Год	Россия	Электроэнергетика	Металлургия	Нефть и газ
2009	2 989	3 898	4 014	9 451
2010	3 703	3 016	4 403	10 937
2011	4 680	6 008	6 555	13 572
2012	5 454	6 409	6 026	14 566
2013	5 976	6 634	7 882	15 920

«охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия».

Любая система, в том числе система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, может эффективно работать, если все ее звенья, как шестеренки в коробке передач, четко выполняют свою функцию. Устоявшаяся ранее система была основательно разрушена, в результате все отдано на откуп работодателю. Такой подход сложно назвать системным и правильным.

Получается, что Министерству энергетики РФ, которое осуществляет государственную политику и нормативное регулирование в ТЭК, сегодня безразлично, как его организаторская деятельность отразится на здоровье и жизни работников отрасли. Не потому ли в Положении о Минэнерго РФ, утвержденном постановлением Правительства РФ от 28 мая 2008 года №400, отсутствует какое-либо упоминание об охране труда?

Индальгенция безответственности только радует руководителей федеральных министерств, служб и агентств, ибо им не надо персонально отвечать за ситуацию с гибелью, травмированием и профессиональными заболеваниями работников подведомственной отрасли.

Сегодня все должно решаться работодателем, он должен быть больше всех заинтересован в охране труда, сам устанавливать все правила игры на этом поле. Такой подход является ошибочным и в определенной степени смахивает на не оправдавший себя лозунг о том, что рынок все расставит по своим местам.

Ставка на работодателя

Если говорить о работодателях, то они сегодня бывают разные. Есть те, кто знает производство и действительно ставит охрану труда, сбережение кадрового потенциала во главу угла. Они не на словах, а на деле стремятся к нулевому травматизму, создают систему охраны труда и делают все возможное, чтобы она работала.

С этой целью в таких компаниях активно осуществляется но-

вое строительство, внедряются передовые технологии, применяется современное оборудование, у всех работающих воспитывается культура безопасности. Такой подход требует не только громадных финансовых средств, но и определенной стабильности в бизнесе и предсказуемости в политике.

В 2004 году функция государства, связанная с охраной труда, была признана избыточной для всех федеральных органов исполнительной власти, за исключением одного ведомства

С удовлетворением следует отметить, что целый ряд российских и зарубежных компаний, в первую очередь работающих в ТЭК, действительно много делают по созданию современных и высокотехнологичных рабочих мест, обеспечению работников качественными и комфортными средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Это, прежде всего, следует отнести к предприятиям нефтегазового комплекса.

Наиболее наглядно это видно при анализе затрат на приобретение СИЗ в расчете на одного работника, который сделан Ассоциацией разработчиков, изготовителей и поставщиков СИЗ (см. «Затраты на приобретение СИЗ»).

Но, к сожалению, не на всех предприятиях осознают важность охраны труда. Это идет либо от профессиональной некомпетентности руководства и менеджмента, среди которого в последнее время появилось много экономистов и юристов, не знающих особенностей производства, либо, прямо скажем, от их жадности. Отдельные работодатели стремятся всячески увеличить собственные сбережения, живя на старом багаже и не вкладывая средства в улучшение условий труда работников, в создание высокотехнологичных и комфортных рабочих мест.

Охранять или лукавить?

В нашей стране, по данным Минтруда, 71,4 млн работающих,



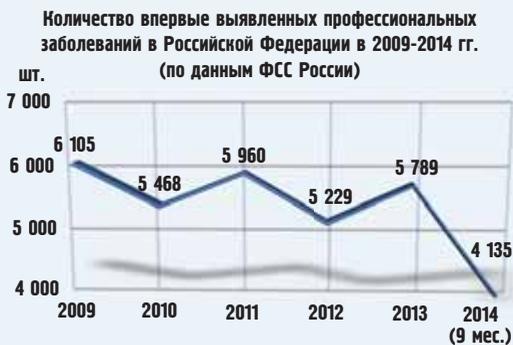
СИСТЕМА ОХРАНЫ ТРУДА: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ИЗ ПРЕЗЕНТАЦИИ ВЛАДИМИРА СОЛДУНОВА,

начальника отдела охраны труда Департамента условий и охраны труда Минтруда РФ



Количество впервые выявленных профессиональных заболеваний в Российской Федерации в 2009-2014 гг. (по данным ФСС России)



Предпосылки реформирования системы охраны труда

ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ВО ВРЕДНЫХ (ОПАСНЫХ) УСЛОВИЯХ ТРУДА В БАЗОВЫХ ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ

2013 г.
32,2 %



2012 г.
31,8 %



2011 г.
30,5 %



2010 г.
29,0 %



2009 г.
27,5 %



ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ПРОИЗВОДСТВА – 33,4%
НА ТРАНСПОРТЕ – 35,1%
ДОБЫЧА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ – 46,2%

В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ –
48,7 МЛН РАБОЧИХ МЕСТ,
НА КОТОРЫХ ЗАНЯТО
71,7 МЛН РАБОТНИКОВ

Концепция абсолютной безопасности – полное устранение факторов, способных оказать нежелательное воздействие на организм



БЫЛО!

Концепция абсолютной безопасности – полное устранение факторов, способных оказать нежелательное воздействие на организм

Любая деятельность потенциально опасна – невозможно обеспечить нулевой риск

НЕОБХОДИМО!

Переход от доктрины абсолютной безопасности к оценке приемлемого риска





из них каждый третий (32,2% в 2013 году) трудится во вредных и или опасных условиях труда (см. «Из презентации В.Солдунова»). Возникает резонный вопрос: можно ли реально сократить количество рабочих мест с вредными, тяжелыми и опасными работами?

Полностью исключить наличие таких рабочих мест невозможно, ибо ряд специфических производств и технологий, применяемых в настоящее время, не позволяет это сделать, поэтому реально не устранимые вредные и опасные факторы будут существовать еще долго. Существенную роль здесь также играет суровый российский климат и особенности работы.

Например, труд пожарных всегда будет связан с риском и опасностью. Но существенно сократить количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда на производстве возможно. Это вполне реальная задача — не случайно руководством страны поставлена цель по созданию 25 млн

новых комфортных и высокотехнологичных рабочих мест.

Житейский опыт убеждает, что достичь сокращения количества рабочих мест с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда можно двумя способами. Первый — это действительно проводить модернизацию производства, тем самым, ликвидируя «грязные» технологии, заменяя устаревшее оборудование и т.д. Это требует средств, напряжения, и новаторского подхода.

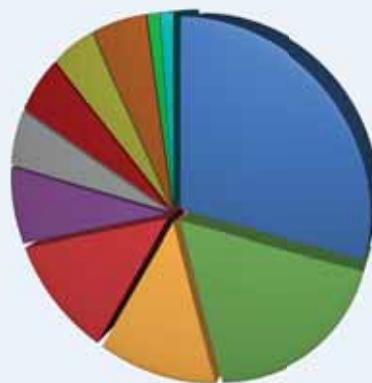
Есть и второй подход к решению проблемы — он сводится к тому, чтобы на бумаге изменить показатели отнесения тех или иных рабочих мест к категории вредных, тяжелых или опасных. Вчера было вредно, а сегодня, ничего не изменив, это уже можно считать нормальными условиями труда, скорректировав в нужную сторону, например, показатель вредности по шуму, освещенности, напряженности труда и т.д.

Каждый идет своим путем. При этом складывается впечатление,

Численность пострадавших со смертельным исходом в Российской Федерации (по данным Роструда)



Данные о количестве погибших в результате несчастных случаев на производстве по видам экономической деятельности в 2013 г.



- Строительство — 646 чел.
- Обрабатывающие производства — 472 чел.
- Сельское хозяйство — 316 чел.
- Транспорт и связь — 307 чел.
- Добыча полезных ископаемых — 207 чел.
- Производство и распределение электроэнергии — 147 чел.
- Оптовая и розничная торговля; ремонт трансп. средств, бытовых изделий и др. — 145 чел.
- Государственное управление и военная безопасность — 109 чел.
- Предоставление социальных, коммунальных и др. услуг — 73 чел.
- Образование — 42 чел.
- Финансовая деятельность — 20 чел.

Экономические затраты, связанные с неблагоприятными условиями труда в 2013 г.



В конце прошлого года рынок труда в России окончательно рухнул. Только за декабрь количество официальных безработных, которые зарегистрированы в службах занятости, выросло на 10%, достигнув 885,6 тыс. человек. Реальная же безработица, по оценкам экспертов, в ноябре-декабре увеличилась как минимум вдвое. Теперь люди на поиск новой работы в среднем тратят на 50% времени больше, чем до кризиса. Выпускники без опыта работы — еще больше.

Первый вице-премьер Игорь Шувалов на Всемирном экономическом форуме в Давосе предупредил, что нужно готовиться к масштабной безработице. Однако в Минтруда продолжают сохранять олимпийское спокойствие. Глава ведомства Максим Топилин заявил, что серьезных изменений на рынке труда нет, а небольшой прирост безработицы в январе объясняется временем года. Дескать, зимой всегда меньше работы...

(по сообщениям российских СМИ, «МК», январь, 2015)

что чиновники, не несущие никакой ответственности за реальное состояние охраны труда, выбрали второй путь. Так легче и быстрее достичь формального результата. Можно рапортовать и трубить о том, что в результате их «титанической» работы количество рабочих мест с тяжелыми, а значит, с плохими условиями труда, резко сократилось.

Не на всех предприятиях осознают важность охраны труда: это либо следствие некомпетентности, либо корысть

За примером далеко ходить не надо. Многие годы в Трудовом кодексе РФ, в постановлениях Правительства РФ и других нормативных актах использовалось выражение «тяжелые работы».

Можно проводить модернизацию производства, тем самым ликвидируя «грязные» технологии, а можно на бумаге изменить показатели отнесения тех или иных рабочих мест к категории вредных, тяжелых или опасных

С 1 января 2014 года это выражение Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ исключили из Трудового кодекса РФ. Сейчас у нас в стране нет тяжелых работ, это теперь разновидность вредных работ, дескать, если тяжело, значит, вредно. Так одним росчерком пера мы решили проблему тяжелых работ.

Складывается впечатление, что все те, кто ранее готовил и принимал Трудовой кодекс РФ,

постановления Правительства РФ, запрещающие труд подростков и женщин на тяжелых работах, другие подобные документы, были людьми недалекими, они не могли различить, что такое тяжело, а что такое вредно.

Сегодня с этим, образно говоря, «разобрались» и в одночасье решили проблему. Это свидетельство того, что наши чиновники стали более изворотливыми и хитрыми в создании иллюзии благополучия для лиц, работающих непосредственно на производстве, именно для той категории работников, чьим непосредственным трудом создаются и приумножаются материальные блага.

Приведенным выше официальным данным по количеству работников, работающих во вредных условиях труда, сложно доверять, ибо они базируются, главным образом, на основании данных об аттестации рабочих мест, которую в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ до 1.01.14 должен проводить и, подчеркнем, оплачивать каждый работодатель.

А теперь зададим себе наивный вопрос: заинтересован ли работодатель в выявлении всех недостатков в охране труда персонала своего предприятия, принимая во внимание, что эти недостатки выявляет коммерческая структура, которой он оплачивает выполненные услуги?

Отмытая охрана труда

Это равносильно тому, что у школьника спросить, заинтересован ли он ставить сам себе неудовлетворительные оценки по результатам контрольной работы. Надо прямо признать, что выявлять у себя недостатки и выставлять их напоказ, то есть «вы-

носить сор из избы», никто не хочет. Почему?

При выявлении рабочих мест с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда у работодателя возникает масса проблем. Он должен производить доплату работникам, работающим в таких неподобающих условиях труда, что прямо бьет по его карману. Он также обязан производить дополнительные отчисления в Фонд социального страхования РФ, иметь определенные проблемы при взаимоотношениях с органами государственного контроля и надзора (государственной инспекцией труда, Роспотребнадзором, Ростехнадзором и т.д.).

Нужно ли ему это? Наверное, нет, поскольку затратно и такой подход далеко не всем под силу. Не случайно в ряде отраслей экономики износ основных фондов, в том числе машин и оборудования, достигает 60% и более.

В условиях рыночных отношений ресторанный принцип «кто платит, тот и заказывает музыку» никто не отменял. Его суть состоит в сговоре работодателя и организации, которая проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Многие аттестующие организации, по признанию их работников, вынуждены занимать соглашательскую позицию с работодателем и выполнять его требования, не замечая или приукрашивая реальное положение дел на производстве.

В частной беседе один из руководителей аттестующей организации поведал такую историю. Его компания заключила договор на выполнение работ по проведению аттестации рабочих мест с солидным по местным масштабам предприятием. После

проведения значительного объема измерений и оформления всех необходимых документов, результаты аттестации рабочих мест были представлены руководителю предприятия.

Он ознакомился с ними и в ультимативной форме потребовал внести существенные правки: большинство рабочих мест с вредными условиями труда должны стать нормальными, то есть невредными. В противном случае он расторгает договор и мобилизует весь потенциал своей юридической службы на отказ от оплаты за выполненные работы. И самое главное, он предупредил, что делает аттестующей организации такую рекламу, что с ней в этом населенном пункте больше никто не захочет иметь дело.

Как руководителю аттестующей организации объяснить своим работникам, что они поработали хорошо, но при этом зарплату не получают? Получается, что принципиальность проявлять хорошо, но ее на хлеб не намажешь. А в этой связи при коммерческом подходе к проведению аттестации рабочих мест сложно ожидать получения объективных данных.

Это, к сожалению, наши реалии, и с ними нельзя не считаться. Любая аттестующая организация — это коммерческая структура, живущая за счет выполнения заказов. В такой ситуации сложно говорить о ее принципиальности и строгом соблюдении всех нормативов. На рынке оказания услуг по проведению аттестации рабочих мест реально существовал демпинг цен. Недобросовестные аттестующие организации за счет низкого качества работ, непроведения необходимых замеров и т.д. оказывались

в выигрыше и становились востребованными.

Смена вывески

Осознав ситуацию с неэффективностью механизма аттестации рабочих мест, наши чиновники не растерялись. Они сумели вложить в уста руководства страны выражение «специальная оценка условий труда». Это, дескать, та палочка-выручалочка, которая позволит улучшить ситуацию с охраной труда, явится эффективным средством для сокращения рабочих мест с неблагоприятными или опасными условиями труда. А дальше, как говорится, пошло-поехало.

В пожарном порядке был подготовлен и принят ФЗ «О специальной оценке условий труда». Это та же аттестация рабочих мест, но с более громким и впечатляющим названием. Если раньше об аттестации только упоминалось в Трудовом кодексе РФ, а вся процедура регулировалась приказами Минтруда России или Минздравсоцразвития России, пока в течение восьми лет в стране вообще не было Минтруда, то теперь статус аттестации, названной специальной оценкой условий труда, существенно возрос.

Закон, какой бы он ни был — хорош или плох, подлежит обязательному и неукоснительному исполнению. В этой связи хотелось бы обратить внимание на несколько принципиальных моментов. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» №426-ФЗ и Федеральный закон-спутник «О внесении изменений и дополнений в законодательные

акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» были приняты 28 декабря 2013 года, через несколько дней опубликованы в печати, а с 1 января 2014 года изложенные в них требования вступили в силу.

В условиях рыночных отношений ресторанный принцип «кто платит, тот и заказывает музыку» никто не отменял. Его суть состоит в сговоре работодателя и организации, которая проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда

Такой блицкриг содержал мало полезного, ибо для того чтобы реально требования закона начали работать, было необходимо подготовить и издать не один десяток подзаконных нормативных правовых актов, как на уровне правительства РФ, так и на уровне Минтруда России.

Прошел год, некоторых нормативных актов, в том числе такого принципиального документа, как

Осознав ситуацию с неэффективностью механизма аттестации рабочих мест, наши чиновники не растерялись. Они сумели вложить в уста руководства страны выражение «специальная оценка условий труда»

Методика снижения класса условий труда при применении средств индивидуальной защиты, до настоящего времени нет. В рамках Российской трехсторон-

РАДИ ЧЕГО?

Любое действие предполагает цель, во имя чего оно осуществляется. С какой целью была введена специальная оценка условий труда:

- ⊙ любым способом добиться благостной картины с количеством рабочих мест, которые относятся к категории опасных и вредных, ибо при всем несовершенстве и порой необъективности ранее существовавшей аттестации рабочих мест, она давала возможность увидеть печальную картину условий труда, в которых трудятся работники многих предприятий?
- ⊙ оставить в прошлом Списки №1 и №2, в соответствии с которыми работникам, работающим во вредных, тяжелых и опасных условиях труда предоставлялась досрочная пенсия?
- ⊙ или позитивно повлиять на ситуацию с количеством льготников, которым предоставляются различные компенсации и льготы (молоко, лечебно-профилактическое питание, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, доплата за работу во вредных условиях труда)?
- ⊙ и создать механизм, при помощи которого можно оценить условия труда работника на конкретном рабочем месте?

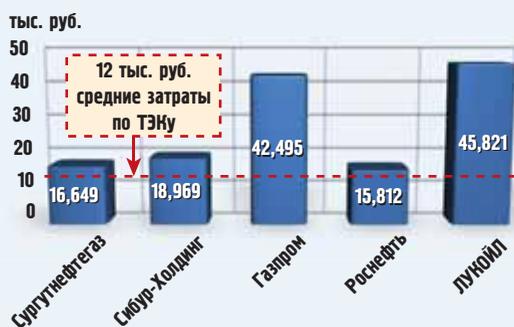
ОХРАНА ТРУДА В НЕФТЕГАЗОВОМ КОМПЛЕКСЕ РОССИИ

ИЗ ПРЕЗЕНТАЦИИ АЛЕКСАНДРА ВОЛКОВА,

заведующего отделом охраны труда, здоровья и экологии, Нефтегазстройпрофсоюз России



Затраты на мероприятия по охране труда за 2013 г. по основным нефтегазовым компаниям России в расчете на одного работника



Уровень травматизма и профзаболеваемости за 2013 г. в основных нефтегазовых компаниях России



Условия труда: число работающих в условиях труда, не соответствующих гигиеническим нормативам, % от общего числа работающих

	Роснефть	Газпром	СИБУР	Сургутнефтегаз
Не соответствуют гигиеническим нормативам	25,9	37,7	55,5	9,5
Нормальные гигиенические условия труда	74,1	62,3	44,5	90,5
Тяжелые и вредные условия труда (из 49%)	32,55	32,1	49,5	50
Нормальные условия труда (из 49%)	67,65	67,9	50,5	50

Гарантии и компенсации: число работающих, которым установлены льготы, % от общего числа работающих

	Роснефть	Газпром	СИБУР	Сургутнефтегаз
Прочие льготные пенсии за иные особые условия труда	13,5	0,44	0,12	0,19
Список №1, льготные досрочные пенсии	3,02	1,04	22,13	0,05
Список №2, льготные досрочные пенсии	21,9	10,6	17,1	25,8
Пенсии по старости по общему основанию	61,58	87,56	60,65	73,96
Число работающих, получающих хотя бы один вид компенсации	32,8	35,7	64,45	52,9
Число работников, обеспеченных СИЗ	32,5	35,9	66,8	11,4
Число работающих, имеющих сокращенную продолжительность рабочего времени	1,03	30,2	7,65	0,2
Число работающих, получающих молоко	22,4	7,9	31,6	3,9
Число работающих, получающих ЛПП	0,3	0	13,15	0
Число работающих, имеющих повышенную оплату труда	19,1	30,2	60,7	11,4



ней комиссии, в которой принимают участие работодатели, профсоюзы и Минтруд России, где неоднократно обсуждался этот нормативный правовой акт, найти согласие не удавалось.

Приходилось наблюдать ситуацию, которая сродни персонажам некогда популярной басни про лебедя, рака и щуку. Минтруд России не мытьем, так катаньем пытается убедить стороны социального партнерства в необходимости смириться и принять документ, существенно ущемляющий права работников, которые трудятся во вредных условиях.

Если упрощенно говорить об идеологии этого документа, то она очень коварна. В ситуации, когда работодатель выдал работнику спецодежду или другие СИЗ, можно снижать класс условий труда, а значит, лишать работника льгот, доплат и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Нововведения, прямо касающиеся жизни и здоровья всех категорий работников, должны быть особо продуманы — не кавалерийским наскоком, но плавно, взвешенно и научно обоснованно, и не по отношению к представителям офисного планктона или других беловоротничковых профессий, а, в первую очередь, к рабочим специальностям. Ведь именно этой категории работников больше всего и чаще всего приходится работать во вредных и опасных условиях.

Трудовой лохотрон

Новый закон «О специальной оценке условий труда» и принятые в его развитие подзаконные нормативные правовые акты позволили «подкорректировать» ситуацию с вредными факторами.

Ключевым лицом в специальной оценке условий труда в соответствии с упоминавшимся Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» является эксперт.

Так, первый эксперт, который на законных основаниях может приступить к работе, появился только октябре 2014 года. Ему первый заместитель министра труда и социальной защиты Рос-



сийской Федерации С.Ф.Вельмайкин торжественно вручил свидетельство о сдаче испытаний и аккредитации.

В стране сотни организаций, бизнесом которых являлась ранее аттестация рабочих мест, а теперь специальная оценка условий труда. Как в течение полутора лет эти организации могли существовать, если аттестация рабочих мест с середины 2013 года приказала долго жить, а правила проведения специальной оценки условий труда до настоящего времени в полном объеме не появились?

Они должны были либо прекратить свою работу, либо заниматься обещаниями и быть лохотроном для некомпетентных работодателей. Есть еще вариант, о котором упоминалось выше, — идти на соглашение с недобросовестными работодателями, превращая имеющиеся у них рабочие места с вредными условиями труда в якобы нормальные и пригодные для постоянной работы без какого-либо ущерба для жизни и здоровья работников (см. «Ради чего?»).

Оппоненты сказанного выше и, в первую очередь, чиновники могут возмутиться. Дескать, эксперты и организации, осуществляющие специальную оценку, независимы, несут ответственность за качество выполненных услуг и т.д.

Но, к сожалению, они не смогут привести ни одного судебного решения, в соответствии с которым аттестующие организации за не-

качественно выполненные работы понесли уголовную, материальную или даже административную ответственность. Самое тяжелое наказание для них — это исключение из реестра организаций, которым предоставлено право оказания услуг по охране труда.

Новый закон «О специальной оценке условий труда» и принятые в его развитие подзаконные нормативные правовые акты позволили «подкорректировать» ситуацию с вредными факторами

Можно с уверенностью сказать, что две последние цели (см. «Ради чего?») вряд ли будут достигнуты, поскольку объективность механизма оценки условий труда по ряду позиций вызывает сомнение.

Через пару-тройку лет количество работающих во вредных условиях существенно сократится. Частично, действительно, за счет модернизации производства, но в большей степени за счет различных манипуляций на бумаге, в том числе с использованием потенциала организаций, осуществляющих специальную оценку условий труда. Утверждение о том, что они являются независимыми, в условиях рыночных отношений воспринимается с определенным недоверием.

По выражению популярного обозревателя «Литературной газеты» Юрия Беляйчева, «деньги



не пахнут, потому что их отмы-
вают». Используя его примени-
тельно к нашей ситуации, можно
смело сказать, что «результаты
специальной оценки условий тру-
да не пахнут, потому что их отмы-
вают», в том числе некачествен-
ными замерами, неправильной
оценкой результатов, соглаша-
тельством с работодателями и,
конечно же, деньгами, полагают
критики.

В ответ на доклад

В докладе А.Волкова (Нефте-
газстройпрофсоюз России) пред-
ставлена ситуация по наличию
рабочих мест с вредными усло-
виями труда в различных органи-
зациях нефтегазового комплек-

Несмотря на сложную судьбу охраны труда, не следует опускать руки, а наоборот, необходимо, умело пользуясь предоставленными возможностями, разумно отстаивать свои права и интересы...

са. В разных нефтегазодобываю-
щих компаниях, являющихся чле-
нами профсоюза, при примерно
равных условиях функциониро-
вания ситуация с количеством
рабочих мест с вредными усло-
виями труда складывается по-
разному (см. «Охрана труда в
нефтегазовом комплексе Рос-
сии»), считают критики.

Представленная информация
показывает, что в нефтегазовом
комплексе количество рабочих
мест с условиями труда, которые
нельзя отнести к категории ком-
фортных и безопасных, довольно
велико.

Критики формируемой систе-
мы охраны труда рекомендуют ру-
ководителям, специалистам,
профсоюзному активу и, в пер-
вую очередь, всем работникам
компаний и предприятий серьез-
но отнестись к проведению спе-
циальной оценки условий труда,
которая будет осуществляться на
предприятии.

С этой целью не следует зани-
мать позицию стороннего наблю-
дателя и полностью полагаться на
добросовестность работодателя
или организации, проводящей
специальную оценку условий тру-
да. Необходимо внимательно
смотреть, где и как производятся
замеры вредных факторов, что
отражается в протоколах измере-
ний и т.д.

Сегодня российское законода-
тельство дает работниками и их
представителям широкий арсе-
нал средств защиты своих трудо-
вых прав. Приказом Минтруда
России от 12.08.2014 года №54н
утвержден Порядок проведения
государственной экспертизы
условий труда.

Этот нормативный акт, про-
шедший правовую экспертизу и
государственную регистрацию в
Минюсте России, предусмотрел,
что «государственная экспертиза

условий труда в целях оценки фак-
тических условий труда работни-
ков осуществляется органами ис-
полнительной власти субъектов
Российской Федерации в области
охраны труда бесплатно».

Если у работника возникли со-
мнения в том, что специальную
оценку условий труда провели не-
верно и его по ее результатам ли-
шили льгот или компенсаций ли-
бо их изменили в невыгодную для
него сторону, то ему необходимо
обратиться с заявлением для про-
ведения экспертизы в государст-
венную инспекцию труда субъ-
екта РФ.

Этот орган государственного
надзора призван защищать тру-
довые права работников, в том
числе при нарушении их прав,
связанных с пенсионным обес-
печением, предоставлением ра-
ботникам установленных законом
льгот и компенсаций, необеспече-
нием СИЗ, нарушением режима
труда и отдыха.

Дополнительным импульсом
для осуществления действенного
контроля за состоянием охраны
труда на предприятиях отрасли
явился Федеральный закон «Об
основах общественного контроля
в Российской Федерации» от 21
июля 2014 года №212-ФЗ.

Так что, несмотря на сложную
судьбу охраны труда, не следует
опускать руки, а наоборот, не-
обходимо, умело пользуясь пре-
доставленными возможностями,
разумно отстаивать свои права и
интересы...