

ТРИ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ ДОКЛАДА ПО ЭКОНОМИКЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Питер Дорман
г. Женева, апрель 2000 г.

Каким образом экономический анализ может быть использован для целей создания безопасных и безвредных для здоровья условий труда? В нижеследующих докладах рассматриваются три большие темы: расчет экономических затрат, связанных с несчастными случаями и ущербом для здоровья, использование экономических стимулов в общенациональных программах по охране труда на производстве, а также пределы, в рамках которых расходы по созданию адекватных условий работы могут рассматриваться как инвестиции в развитие предприятия.

Глава 1: Расходы, связанные с несчастными случаями и профзаболеваниями

К измерению этих расходов наблюдается повышенный интерес, однако до сих пор нет единого мнения в отношении того, что и каким образом следует измерять. Я предлагаю четыре категории различий: экономические и неэкономические потери (в зависимости от того, подлежат ли они измерению с точки зрения экономики), постоянные и переменные (в зависимости от того, изменяются ли они в зависимости от возникновения несчастных случаев и заболеваний), прямые и косвенные (в зависимости от того, становятся ли известно о них лицам, ответственным за принятие решений т.е. руководителям компаний, во время их каждодневной деятельности) и внутренние и внешние расходы (в зависимости от того, оплачиваются ли они лицами, ответственными за принятие решений (или, можно сказать, предприятиями по решению их руководства), или другими сторонами).

Согласно экономической теории расходы, которые в финансовом отношении вынуждают предприятия заботиться об улучшении условий труда, являются экономическими, переменными, прямыми и внутренними. Исследования на уровне отдельных предприятий показывают, что косвенные расходы (или потери) могут существенно превышать прямые, в то время как исследования на общенациональном уровне свидетельствуют о том, что подавляющее большинство расходов для предприятий являются внешними. По консервативной оценке, общие экономические потери, связанные с производственным травматизмом и профзаболеваемостью, составляют 3 % от ВВП типичного государства с развитой экономикой. Едва ли не все экономические потери, возникающие в результате травматизма и профзаболеваемости в неофициальном секторе экономики и на предприятиях малого и среднего бизнеса, относятся на счет работников или общества.

Глава 2: Роль экономических стимулов в охране труда на производстве

Проблема отнесения расходов к внешним является основной для экономического анализа охраны труда на производстве. Если предприятия руководствуются только экономическими стимулами, наличие внешних расходов приводит к более низкому уровню охраны труда, чем тот, который был бы оправдан для общества чисто экономическими мотивами. Естественно, далеко не одна экономическая заинтересованность принимается в расчет предприятиями и обществом, однако

напряженность конкуренции способна усилить их влияние. В связи с этим, а также ввиду того, что эта заинтересованность в большей степени сочетается с целями эффективности производства, специалисты, отвечающие за разработку политики, вновь начинают проявлять к экономическим стимулам повышенный интерес. В данной главе рассматриваются различные инструменты, благодаря которым относятся к внутренним расходы, вызванные опасными условиями труда, - такими как плата за риск, судебная ответственность работодателя и компенсационные выплаты работникам. Пожалуй, наиболее многообещающими подходами сегодня являются те, в которых мероприятия по предотвращению травматизма связываются с экономическими стимулами.

Глава 3: Инвестиции в охрану труда на производстве

С точки зрения экономики расходы на улучшение условий труда являются инвестициями. Они осуществляются с тем, чтобы в дальнейшем получить значительную выгоду. Опыт показывает, что ценность таких инвестиций, как правило, значительно выше, чем предполагается изначально, и не только в связи со скрытой и долгосрочной выгодой для здоровья и благосостояния работников, но также ввиду способности предприятий использовать новшества, которые одновременно повышают качество продукции, сокращают отходы и улучшают условия труда. На уровне экономики в целом это является важным компонентом процесса развития. Тем не менее, предприятия, которые могли бы получать выгоду от таких инвестиций, не вкладывают средства их из-за потенциальной возможности проиграть в конкурентной борьбе. Эту мысль наглядно демонстрирует аналитический прием под названием "дилемма заключенного". В конечном итоге, хотя инвестиции в улучшение условий труда должны осуществляться из чисто экономических соображений, руководителей компаний все больше интересует расчет чистых расходов, т.е. затрат на профилактику травматизма за вычетом тех, которых удалось избежать благодаря этим мероприятиям.

Глава 1: Расходы, вызванные несчастными случаями и профзаболеваниями

При любой оценке общей стоимости производственного травматизма и профзаболеваемости основное внимание должно уделяться человеческим потерям, т.е. боли и страданиям, утрате трудоспособности, ухудшению качества жизни и преждевременной смерти. Вместе с тем, в последние годы наблюдается повышение интереса к экономическим потерям в результате плохих условий труда. Это вызвано несколькими причинами. Во-первых, экономические потери важны сами по себе. Вред, причиненный работникам, оказывает громадное побочное влияние на предприятие и даже на экономику в целом, и признание этого придает дополнительное значение необходимости в совершенствовании охраны труда. Во-вторых, ключевые решения в этой сфере принимаются фирмами и их руководством, и основная мотивировка в таких случаях носит экономический характер. Анализ структуры экономических расходов дает нам возможность глубже понять поведение таких фирм, а также разрабатывать правила, которые способны эффективно воздействовать на управление процессом принятия решений. И, наконец, хотя правительства призваны реагировать на моральные аспекты охраны труда, глобальный уровень конкуренции приковывают их внимание также и к экономике охраны труда.

В данной главе мы рассмотрим проблему выявления расходов, связанных с производственным травматизмом и профзаболеваемостью, причем не только общий уровень этих расходов, но также и их структуру, поскольку, как мы выясним, различные виды расходов показывают значительное влияние на охрану труда на производстве. С точки зрения логики, те виды затрат, которые рассматриваются в данной главе, следует расценивать как дополнение к известным нам человеческим потерям, а не как альтернативу таковым.

Современные исследования потерь в связи с несчастными случаями берут начало с работ американца Х.Хейнриха в 20-х годах нашего столетия. Он проанализировал тысячи несчастных случаев и пришел к выводу, что руководство компании в громадной степени недооценивает реальные потери, связанные с травматизмом на производстве. В течение всей своей долгой карьеры он неустанно боролся за усиление внимания к этим потерям и за повышение ответственности руководства, в частности, за охрану труда. К сожалению, многие из его требований были преувеличены, а использовавшиеся им категории потерь нуждались в гораздо более четком определении.

В последние десятилетия появился целый ряд альтернативных систем учета расходов: контролируемые/неконтролируемые, постоянные/переменные, страхуемые/нестрахуемые, и разные исследователи зачастую используют собственную методику классификации. Более того, взаимоотношения расходов на уровне компании и на уровне государства редко бывают четко очерчены. В будущем при их анализе потребуется большая степень ясности и стандартизации.

Начать же следует с четкого понимания рассматриваемых понятий. В данной главе мы будем подразделять расходы на экономические и неэкономические, постоянные и переменные, прямые и косвенные, а также внутренние и внешние. Каждое такое разграничение имеет важные последствия для нашего анализа.

Экономические потери и стимулы для совершенствования охраны труда

Наиболее серьезные потери в связи с несчастными случаями и профзаболеваниями являются неэкономические издержки. Они включают прямые физические потери для пострадавшего, эмоциональный стресс для его семьи и общины, а также ущерб таким общественным ценностям, как правосудие и солидарность. Делаются попытки придать этим потерям денежное выражение (и такие попытки неизбежны при выяснении степени вреда в суде), однако в конечном итоге никакие цифры не могут отразить урон, который невозможно восполнить деньгами. (Дорман, 1996 г.) По определению, однако, экономическими потерями являются именно те, которые *могут* подлежать исчислению, по крайней мере в принципе. Они касаются убытков в виде товаров или услуг, которые либо имеют рыночную стоимость, либо могут быть приблизительно оценены квалифицированным специалистом. Они включают финансовые затраты для работника, утрату бытовых услуг, которые имеют рыночную стоимость, или стоимость которых может быть оценена, убытки, понесенные предприятием, а также утрату производственных мощностей, имеющихся у общества. При расчетах этих издержек важно избежать двойного исчисления: если, например, страховая компания оплачивает стоимость расходов на лечение травмированных работников, и работодатель выплачивает им зарплату, расходы следует относить только на одного плательщика, как правило, конечного, т.е. в данном случае – на предприятие. С другой стороны, не совсем правильно говорить, что все экономические потери в конечном итоге сводятся к нереализованному производству, хотя это объясняется тем, что, как правило, наблюдается спад как на уровне предприятия (что экономисты называют "х-неэффективностью"), так и на уровне

экономики в целом (ресурс безработных). Однако спад едва ли может вобрать в себя большую часть расходов, связанных с травматизмом и заболеваемостью, как впрочем и потребности в замене утративших трудоспособность работников нельзя расценивать в качестве сколь-нибудь серьезного уменьшения спада, поэтому основная часть потерь в отношении членов общества в конечном итоге проявится в виде сокращенного объема производства.

В сфере расходов весьма важно проводить разграничение между расходами, которые главным образом постоянны независимо от уровня травматизма или заболеваемости, и теми, которые изменяются от случая к случаю. Накладные расходы в связи со страхованием, к примеру, являются для общества сравнительно постоянными - его основная часть или даже весь страховой взнос предприятия может не зависеть от числа производственных травм или профзаболеваний, которые фактически имеют место. Если расходы в связи с конкретным несчастным случаем или проблемой охраны труда могут быть отнесены к постоянным затратам в соответствии с правилами бухгалтерской отчетности, у руководителей компаний не оказывается соответствующего финансового стимула для снижения профессиональных рисков. Подобную мотивацию обеспечивает только переменный компонент расходов, как, например, затраты в связи с отдельными несчастными случаями или выплаты страховых взносов по более высоким ставкам ввиду роста числа предъявляемых исков по возмещению вреда травмированным.

Прямые и косвенные потери

Связанными с разграничением на постоянные и переменные расходы и вместе с тем несколько отличающимися от них являются прямые и косвенные потери. В литературе по анализу потерь каждый автор, как правило, проводит это разграничение по-своему. Наиболее распространенный подход заключается в том, вначале перечисляются потери, которые определяются как прямые, а все остальные принято относить к косвенным. Поскольку каждая отрасль уникальна характерными для нее издержками, а также каналами, по которым они оплачиваются, отнюдь не удивительно, что такие перечни никогда не совпадают. Наш подход является более общим и основывается на попытке найти ответ на следующий вопрос: занимается ли руководитель частной компании выявлением потерь и их учетом ради опыта предприятия в области охраны труда на производстве *при отсутствии дополнительных затрат времени и ресурсов на их расчеты и распределение?* Или же, что равносильно, находят ли суммы потерь и их причины свое отражение в системе бухгалтерского учета предприятия в обычном порядке? Если да, такие расходы мы будем считать прямыми, если нет – косвенными. Данный вопрос задается с целью выяснения, насколько вероятным является то, что эти потери прежде всего воспринимаются и надлежащим образом оцениваются.

Хотя и не совсем в точности, но перечни прямых и косвенных потерь, которые составляются на основе такого подхода, будут аналогичны перечням, встречающимся в большинстве работ по этой тематике. Страховые взносы, затраты на судебное урегулирование и прямые выплаты врачам, как правило, являются типичными примерами прямых расходов на уровне компании. Косвенные потери не менее реальны, однако они должны выводиться на основе тщательных наблюдений и расчетов. Таким образом, если срок службы станка сократился в результате производственной аварии, это "твердые" экономические потери, однако они могут остаться незамеченными, если кто-нибудь не уделит дополнительное время на то, чтобы оценить и распределить ущерб. Перечень возможных косвенных потерь на уровне компании приведен в Таблице 1. Пользуясь подобным перечнем, важно помнить, что в некоторых ситуациях потери может

переноситься из одной статьи в другую в зависимости от особенностей платежных механизмов и системы бухгалтерского учета.

Таблица 1

Потенциальные косвенные потери в связи с несчастными случаями на производстве на уровне компании

Нарушение производственного процесса непосредственно после несчастного случая
Моральное воздействие на коллег по работе
Привлечение персонала к расследованию и освещению несчастного случая
Расходы по найму и обучению новых работников
Ущерб оборудованию и материалам (если он не указывается в качестве распределенного в рамках обычных процедур бухгалтерского учета)
Снижение качества продукции после несчастного случая
Сокращение производительности травмированных работников, которые переведены на более легкую работу
Расходы на содержание резервных мощностей для покрытия потерь, связанных с несчастными случаями

Если компания не выявит и не примет во внимание эти потери, это может иметь далеко идущие последствия для ее готовности инвестировать средства в охрану труда на производстве. По разным расчетам соотношение косвенных и прямых издержек варьируется от менее чем 1:1 до более чем 20:1 в зависимости от отрасли и методологии, используемой исследователем. В общем, однако, предприятие, которому не удастся полностью подсчитать потери, которое оно несет из-за плохих условий труда, функционирует под воздействием ошибочного мнения, что у него не имеется стимулов для исправления такого положения. Без понимания этого предприятие может подрывать свое экономическое и физическое благополучие. Приложение 1 предлагает пример "полного учета издержек" применительно к охране труда, а также демонстрирует несоразмерность прямых и полных фактических потерь.

Приложение 1: Измерение потерь в связи с производственным травматизмом в двух финских лесозаготовительных компаниях

Косвенные потери, вероятно, будут большими в условиях промышленного производства, где процесс труда является в значительной степени взаимозависимым. В добывающих отраслях косвенные потери играют не столь существенную роль, хотя игнорировать их полностью не следует. Тщательное исследование потерь в связи с производственным травматизмом на финских предприятиях лесной промышленности было проведено Кленом (1989). Оно продемонстрировало, как абстрактные категории постоянных/переменных и прямых/косвенных расходов могут быть преобразованы в реальный опыт.

Клен опросил работников и мастеров двух крупных лесозаготовительных компаний в южной части Финляндии и перепроверил их ответы путем сравнения данных по обеим фирмам между собой и с архивами государственных учреждений. В его примере представлены 473 несчастных случая, приведшие к временной потере трудоспособности. (Случаи со смертельным исходом и хронические травмы не рассматривались.)

Потери лесозаготовительных компаний Клен разделил на три группы:

1. *первичные прямые расходы*:: Они представляют собой выплаты по возмещению вреда травмированным работникам, осуществления которых требует законодательство. Они включают затраты на транспортировку пострадавшего в больницу и медицинские расходы, но большую часть составляет компенсация заработной платы, которая покрывается страховкой. Страховые премии в этих фирмах основываются на предшествующем опыте, и потому фирмы безотлагательно могут отслеживать уровень травматизма, отраженный в расходах по страхованию.
2. *вторичные прямые расходы*: Это прочие выплаты, будь то пострадавшему или правительству. Они включают заработную плату, выплачиваемую в течение срока, пока работник лишен возможности трудиться (в том числе частичная выплата в день, когда произошел несчастный случай), накладные расходы в связи с такой заработной платой, а также страховые взносы, выплачиваемые учреждению страхования от несчастных случаев на производстве.
3. *косвенные потери*: Это потери, которые подлежат исчислению, но не принимают формы прямых денежных затрат. Перечень Клена весьма полезен. Он включает в этот перечень изначальные затраты на заполнение формуляра компенсации за несчастный случай, расследование несчастного случая, расходы на посещение пострадавшего дома, нарушение производственного процесса для других работников, административные накладные расходы в главном представительстве фирмы, ущерб, причиненный оборудованию, а также затраты по уплате процентов за срок между выплатой компанией своих страховых взносов и урегулированием своих требований страховой компанией. Кроме того, Клен также попытался собрать данные в отношении затрат по найму и обучению нового персонала, а также покрытию его низкой производительности в процессе обучения на новом месте, но фирмы не представили этих сведений. Он также выяснил, что обе компании имеют кадровый резерв, однако установить, какая часть этого резерва предназначена именно для замены травмированных работников, а не для подмены сотруddников, находящихся в отпусках, Клену не удалось.

Деление потерь на прямые и косвенные в конечном итоге зависит от системы бухгалтерского учета предприятия. Если только предприятием не используется какая-то необычайно сложная система бухгалтерского учета, большинство издержек, рассматриваемых Кленом в качестве "вторичных прямых", вероятно, окажутся косвенными. С другой стороны, степень зависимости расходов этих лесозаготовительных компаний по страхованию от предшествующего опыта и отсутствие каких-либо общих накладных расходов по охране труда (как то, кадровый резерв) приводит в данном случае к тому, что все издержки относятся к категории переменных. Применяя эти рассуждения к данным Клена, мы обнаруживаем, что полные издержки на один несчастный случай (выраженные в финских марках) имеют следующую разбивку:

Прямые	673
Косвенные	925
Общие	1598

Косвенные потери у этих компаний сравнительно низки, поскольку работники трудятся индивидуально или очень небольшими группами, и нанесение ущерба оборудованию

встречается редко. Вместе с тем, в соответствии с определениями, используемыми в данной главе, почти три пятых от общих экономических издержек фирмы являются косвенными.

Почему большинство предприятий не рассчитывает косвенные потери? Причины разные, но в число общих факторов входят:

1. *проблемы оценки*: Оценка таких издержек может быть сложной и дорогостоящей. Даже при самых благоприятных условиях значительное количество времени может уйти на выяснение подробностей, установление цены на вышедшее из строя оборудование и т.д. Кроме того, фирма может не располагать персоналом, подготовленным для выполнения такого рода задач.
2. *перегруженность руководства*: Руководство имеет ограниченные возможности для восприятия новой информации. Такой подход к решению проблем теории называют "ограниченной рациональностью". Внимание руководителей зачастую занято существующими предложениями и отчетами, и его незначительных остатков не хватает для такого сложного вопроса, как косвенные потери и расходы на охрану труда.
3. *погрешности методов бухгалтерского учета*: Стандартные бухгалтерские процедуры менее приспособлены для учета таких явлений, как инвестиции в кадровые ресурсы или их истощение, чем для традиционных активов в виде кирпича или стали. (Блэр, 1995 г.) Данная погрешность в сторону "твердой" нежели "мягкой" оценки активов вызывает проблемы для многих программ по укреплению кадров, включая программы по охране труда. Даже если само руководство осознает важность подобного рода мероприятий, сторонние участники проектов (инвесторы или кредиторы) нелегко поддаются убеждению. Это указывает на необходимость в новых стандартах отчетности, которые могли бы лучше отражать возможности и способности работников, а не только материалы, с которыми последним приходится трудиться.
4. *проблемы распределения*: По своей сути бухгалтерский учет решает одну простую задачу: выявление финансовых последствий принятых решений и помощь в оценке последствий решений будущих. Применительно к сфере охраны труда на производстве для этих целей важно, чтобы затраты на создание адекватных условий труда правильно распределялись между подразделениями, которые за это отвечают. Одно из затруднений, возникающих на этом пути, заключается в том, что подразделение, которое является субъектом таких расходов, далеко не всегда оплачивает их, и потому причинно-следственную связь необходимо отслеживать и отражать в учетной документации. Хуже того, многие предприятия не прилагают достаточных усилий для распределения затрат на охрану труда между отдельными подразделениями. Как правило, затраты по выплате работникам компенсационных сумм распределяются между подразделениями в зависимости от размеров заработной платы, а не на основании опыта фактически предъявленных требований. (Хопкинс, 1995 г.) При такой постановке вопроса расходы на неудачные попытки улучшить условия труда остаются невидимыми.
5. *заниженный статус служб охраны труда*: Работа по расчетам и распределению средств на охрану труда на производстве, как правило, выпадает на долю соответствующей службы на предприятии. Способность службы охраны труда

выполнять эту работу с достаточной степенью эффективности и довести ее результаты до внимания высшего руководства частично зависит от того места, какое служба охраны труда занимает в общей структуре предприятия. Очень часто положение этой службы вследствие ее низкого статуса не позволяет требовать необходимые ресурсы или участвовать в разработке стратегии предприятия. Важным аспектом эффективной "культуры безопасности труда" является повышение статуса службы охраны труда в структуре предприятия.

6. *"не говори и не спрашивай"*: На некоторых предприятиях в отношении условий труда существует заговор молчания. Руководство опасается, что сам факт регистрации истинных финансовых последствий травматизма и заболеваемости может вызвать в рядах работников недовольство и привести к предъявлению дополнительных требований со стороны профессиональных или иных аналогичных союзов. Данная стратегия заключается в том, чтобы совершенно избегать обсуждения этой темы и заставить специалистов по охране труда относиться к своим обязанностям не более чем формально. (Фрик, 1996 г.)

Таковы препятствия, которые приходится преодолевать на уровне предприятия, если принимается решение придать вопросам охраны труда должное внимание. При этом следует учесть, что многие из них имеют особую актуальность для предприятий малого и среднего бизнеса, т.е. для компаний, в которых вопросы охраны труда стоят особенно остро и требуют обязательного решения.

Внутренние и внешние расходы

Не менее важным, чем подразделение на постоянные/переменные и прямые/косвенные расходы на уровне предприятия, с общественной точки зрения является разграничение на внутренние и внешние. Для ясности приведем такой пример. Допустим, в компании каждый год наблюдается некоторое количество случаев профессиональных заболеваний ввиду использования для окраски какого-то вредного вещества, и возможным средством исправления такого положения является замена этого вещества на более безопасное, но и более дорогостоящее. Для упрощения предположим, что все расходы, возникающие в связи с этими заболеваниями, являются переменными. Проводя анализ, руководство поняло, что предприятие несет дополнительные затраты на медицину и страховые выплаты в объеме миллиона долларов. Этих издержек можно избежать, изменив состав краски. Данная идея может послужить, а может и не послужить стимулом для перемен. Если фирма заботится только о прибылях и не чувствует за собой моральных обязательств оберегать здоровье своих работников, ее решение будет зависеть от того, вписываются ли расходы на замену краски в рамки дополнительных затрат в размере одного миллиона долларов. А теперь представьте себе, что эта компания наймет группу специалистов по технике безопасности, которым в результате обследования всех аспектов, приведенных в Таблице 1, удастся установить, что косвенные, но весьма ощутимые расходы в связи с этими заболеваниями составляют еще 2 миллиона. Вполне возможно, что эти новые данные (которые вполне реальны для приблизительных расчетов такого типа) изменят баланс: инвестиции, которые казались невыгодными, когда можно было сэкономить лишь один миллион, становятся выгодными, когда речь заходит о трех миллионах. Хотя, возможно, это и не произойдет. Предположим, замена краски требует 4 миллионов долларов. В этом случае предприятие *никогда* не будет с финансовой точки зрения заинтересовано в решении своей проблемы подверженности потенциальным рискам. Вместе с тем, основная часть расходов в связи с травматизмом и профзаболеваемостью приходится не на работодателя, а оплачивается работниками, их семьями и обществом, в котором они живут, причем в дополнение к неэкономическим потерям, которые по

определению не могут быть отражены в учетной документации предприятий. Допустим, что такие дополнительные расходы составляют еще 3 миллиона, что вдвое повышает общую сумму общественных затрат. Итак, 4-миллионные инвестиции вместо 6-миллионных расходов – неплохой вариант для общества, но не для самой фирмы, поскольку она несет меньшие убытки. В данном примере прямые внутренние расходы составляют 1 миллион, косвенные внутренние – 2 миллиона, а внешние – 3 миллиона долларов.

Экономическая теория подсказывает, что существование внешних расходов проводит непреодолимую границу между стимулами тех, кто принимает решения (т.е. отдельными предприятиями), и интересами общества в широком смысле. В качестве примера зачастую приводится загрязнение окружающей среды, однако расходы, связанные с травматизмом и заболеваемостью, также вполне подходят для этого случая. При внимательном их рассмотрении становится ясно, что подавляющее их большинство приходится не на работодателя, а на работников и общество в целом. В Таблице 2 приведен неполный перечень внешних расходов. Не забывайте, что они являются только составляющими экономических затрат и не включают человеческие потери, которые не поддаются денежному выражению.

Таблица 2

Характерные компоненты внешних расходов в связи с несчастными случаями и профзаболеваниями на производстве

Утраченная заработная плата пострадавшего (на текущий момент и в будущем), не возмещенная по программе компенсации работников
 Медицинские расходы пострадавшего, не возмещенные по программе компенсации работников или иным страхованием, которое оплачивает работодатель
 Время и средства, затраченные близкими пострадавшего на уход за ним и его выздоровление
 Участие в бытовой жизни, утраченное пострадавшим
 Государственные медицинские субсидии, используемые на здравоохранение, которые получены пострадавшим
 Загрязнение окружающей среды в районе предприятия
 Производительность, более недоступная обществу ввиду преждевременной смерти (если не учтено в утраченной заработной плате)

Предпоследний пункт в этом перечне – загрязнение окружающей среды – заслуживает особого внимания, поскольку наблюдается тенденция не придавать особого значения взаимосвязи между рабочим местом и более обширной экосистемой. Вредные вещества не знают преград типа "частная собственность" или "вход воспрещен". Они беспрепятственно перемещаются между промышленными объектами и жилыми районами. Риск осложняется тем, что заводы, шахты и прочие центры занятости, как правило, обрастают жилыми кварталами. Это особенно характерно для развивающихся стран, где индустриализация и урбанизация являются частями одного процесса. Результатом может быть ужасная катастрофа, как это случилось в индийском городе Бхопале, где авария на химическом комбинате унесла в буквальном смысле тысячи жизней. Но даже обычные утечки загрязняющих веществ также способны вызывать коварнейшие проблемы,

подрывая здоровье работников в их собственном жилище. (См. обсуждение в ВОЗ комплекса Улсан/Онсан в Республике Корея, 1992 г.) Значение анализа издержек заключается в следующем: в зависимости от используемых методов производства и способов контроля одни и те же факторы, которые вызывают риск травматизма и заболеваемости на рабочих местах, также создают опасность за пределами производства, и за редким исключением эти расширенные экологические издержки следует относить к категории внешних. Принцип "виновный в загрязнении платит" чаще соблюдается лишь в случае нарушения, и даже в тех случаях, когда всеобщее внимание вынуждает компанию оплачивать некоторые из прямых издержек экологической катастрофы, как это было в случае бхопальской трагедии, такие выплаты только частично покрывают истинные убытки. Однако даже из самых лучших побуждений зачастую бывает трудно проследить результаты экологического воздействия до конкретных предприятий или методов производства. Такие издержки, которые все шире признаются серьезными, в основном приходится нести семьям и обществу, а не предприятиям.

Для большинства работников главным объектом воздействия экстраполяции издержек является их семейный бюджет. Нередко случается, что сочетание потерянного заработка, некомпенсированных медицинских расходов и ограничение возможностей для получения работы в будущем обрекает семью заболевшего или травмированного работника на нищету. Такое положение является практически правилом, а не исключением в развивающихся странах, где возмещение выплачивается редко, да и никакой иной поддержки со стороны работодателя ожидать не приходится, и где рабочие семьи и без того в большинстве своем находятся в бедственном положении. Но даже в благополучных странах индустриально развитого мира значительная доля большинства прямых финансовых издержек ложится на пострадавших и их семьи. Это подтверждается, если мы рассмотрим опыт США (Приложение 3), а также проявляется и в исследованиях травматизма среди датских рабочих. (Лингз и др., 1984 г.) В зависимости от того, как разрешается двусмысленность результатов обследования, к разряду внешних там было отнесено от 44 до 89 % финансовых издержек, приблизительно 20 % из которых приходится непосредственно на работника.

Тем не менее, хотя отнесение расходов к категории внешних везде представляет собой проблему, в некоторых случаях это проявляется особенно явно. Некоторыми из факторов, которые способны повысить степень ответственности за покрытие издержек именно обществом, а не работодателем, являются:

1. *интенсивность рыночной конкуренции*: На некоторых рынках, для которых характерна интенсивная конкуренция, отдельные компании, вероятно, будут стремиться избежать расходов, связанных с охраной труда. Этот принцип применим к целым государствам, отдельным отраслям и секторам хозяйства. Поэтому экстраполяция издержек более вероятна для открытых, нежели закрытых экономических систем, для отраслей, в которых преобладает конкуренция, а не концентрация, а также для мелких и средних предприятий, нежели для крупных компаний. (См. Приложение 2 ниже.)
2. *безработица*: Если уровень безработицы высок, у предприятий больше возможностей перекладывать издержки на своих работников. В связи с этим экстраполяция расходов имеет тенденцию возрастать при спадах деловой активности, в регионах с экономической депрессией и в странах, где имеются большие резервы незанятой или не полностью занятой рабочей силы.

3. *программы перераспределения и социального страхования*: Государства с высокоразвитыми программами общественного благосостояния более уязвимы для экстраполяции издержек, поскольку такие программы либо концентрируют риски (перекладывая риск на предприятие), либо перераспределяют часть бремени среди налогоплательщиков. Примером могут служить оплачиваемая из общественных фондов система здравоохранения, которая покрывает значительную долю расходов, связанных с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

Все эти факторы являются и останутся явлениями повседневной жизни, и нет оснований ожидать каких-либо вызванных внешними издержками нарушений, которые со временем могут их ослабить.

Масштабы внешних расходов, обозначенные в Таблице 2, показывают, что во многих случаях сокращение профессиональных рисков в большей степени отвечает интересам общества, а не отдельных предприятий. Но поскольку именно предприятие, в принципе, играет главную роль как в создании этих рисков, так и в их ограничении, возникающие в результате травматизм и заболеваемость существенно превышают уровень, который можно было бы экономики оправдать. Что можно сделать? Во-первых, принять меры по сокращению разрыва между внутренними и общими расходами, переложив на работодателя большее финансовое бремя. Такова была общая тенденция реформаторов на начальном этапе промышленной революции, и она вновь начинает проявляться во многих национальных системах охраны труда. Во-вторых, общество может установить систему правил, вынуждающих предприятия заботиться об улучшении условий труда в большей степени, чем это соответствует их собственным финансовым интересам. Поодиночке каждый из этих подходов ничего не даст, но вместе они способны сделать очень многое для удовлетворения насущных потребностей трудящихся в организации охраны труда. В следующей главе мы рассмотрим стратегию "интерполяции внешних издержек", а пока достаточно сказать, что, по нашему мнению, экономическое стимулирование и усовершенствованное законодательство являются необходимыми компонентами эффективной стратегии защиты трудящихся. В ближайшие годы мы станем свидетелями значительного укрепления национальных систем на обоих фронтах, а также усиления тенденции на их гармонизацию в мировом масштабе.

Приложение 2: Экстраполяция расходов и малые и средние предприятия

В последние годы все большее внимание уделяется особым проблемам охраны труда на предприятиях малого и среднего бизнеса. (Гласс, 1999 г.) Помимо признания того, что малым и средним предприятиям приходится сталкиваться со своими характерными трудностями и разрабатывать собственную политику для их решения, важно также принимать во внимание существующую в их среде тенденцию стремиться отнести к числу внешних большую часть расходов на охрану труда. Это напрямую зависит от того факта, что малые и средние предприятия в большей степени подвержены быстрым изменениям в соотношении рыночных сил. В отличие от крупных компаний, имеющих более стабильное положение на рынке и менее стесненных в финансовых ресурсах, существование малых и средних предприятий зависит от результатов их ежемесячной, а порой и каждодневной деятельности на рынке. Любые расходы, которое могут быть отсрочены (к примеру, дорогостоящие инвестиции в улучшение условий труда), вероятнее всего будут отсрочены и, возможно, на неопределенное время. Поддержка пострадавших от несчастных случаев в виде дополнительных выплат или содействия в поиске новой работы (в том числе новой

работы на том же предприятии), которая характерна для большинства крупных корпораций, совершенного невозможна в случае мелких и средних компаний, которые тщательно следят за и без того невысокими показателями прибыли. Мелкие компании едва ли будут заниматься обеспечением своих работников медицинским обслуживанием, а зачастую даже не предоставляют медицинского страхования. Однако ведь затраты, связанные с травматизмом и болезнями, никуда не исчезают. Кто-то ведь должен оплачивать издержки в связи с потерей дохода, медицинским обслуживанием, восстановлением здоровья и возвратом в ряды работников, не говоря уже о более серьезных финансовых потерях, которые приходится нести семьям погибших от несчастных случаев на производстве. Чем меньшую долю из всего этого берут на себя малые или средние предприятия, тем больше достается работникам, их семьям и обществу. Точно также как здоровая экономика, основанная на мелком бизнесе, требует наличия учреждений, способных сообща интерполировать затраты на профессиональную подготовку работников, научно-исследовательские разработки и прочие продуктивные инвестиции (Пиор и Сабель, 1984 г.), существует необходимость в аналогичного рода сотрудничестве по интерполяции издержек, связанных с охраной труда на производстве. Например, малые и средние предприятия какой-то отрасли или региона могут объединять свои усилия для предоставления услуг, которые помогут пострадавшим работникам вернуться на свои рабочие места. При такой договоренности травмированный сотрудник фирмы А может быть переведен на более легкую работу в фирму В, при этом фирма А признает за собой обязанность оказать аналогичную поддержку в будущем. Участие предприятий в подобных программах можно стимулировать государственным субсидированием (которое способно снизить общие обязательства общества по несению внешних расходов) или путем объединения поддержки работников с другими ценными услугами, которые предоставляются малым предприятиям. В противном случае возникает ситуация, которая уже сейчас характерна для большинства развивающихся стран: обилие мелких фирм и микроскопических предприятий, которые впадают в жалкое существование на границах рынка, практически полная экстраполяция расходов на охрану труда, всеобщая нищета частично по причине того, что на семьи ложится нагрузка по поддержке и уходу за родными, а также из-за отсутствия коммунальных услуг, которые правительство ввиду отсутствия средств не в состоянии обеспечить.

В Таблице 3 приведены различные категории расходов, которые обсуждались выше, а также их экономическое значение. Главная мысль заключается в том, что даже на начальном этапе простого перечисления расходов недостаточно. Внимание следует обратить на то, какие издержки для нас важны, и какое значение они имеют для общественных интересов.

Таблица 3

Различия в расходах, связанных с несчастными случаями и заболеваемостью на производстве

Различие	Критерии	Значение
экономические/ неэкономические	в зависимости от того, принимают ли издержки ущерб товаров или услуг, который выражен или может быть выражен	определяет экономическую основу для форму вмешательства в отличие от моральных и медицинских основ

постоянные/переменные	ценной в зависимости от того, определяет экономический стимул для остаются ли издержки отдельных руководителей принимать постоянными, несмотря на меры по снижению частоты несчастных различия в происшествиях и случаев или серьезности заболеваний серьезность травм и заболеваний
прямые/косвенные	в зависимости от того, определяет, будет ли лицо, ответственное оцениваются и распределяются за принятие решений воспринимать ли издержки в обычном реально существующие экономические порядке ведения стимулы бухгалтерского учета
внутренние/внешние	в зависимости от того, определяет расхождение между оплачиваются ли издержки тем экономическим стимулом для отдельного экономическим руководителем и соответствующим подразделением, которое стимулом для общества отвечает за их возникновение

Количественная оценка потерь в связи с травматизмом и заболеваемостью на производстве

Мы уже знаем, как постоянные/переменные и прямые/косвенные различия проявляют себя при анализе конкретного случая издержек, связанных с охраной труда на уровне компании. В Приложении 3 описывается чрезвычайно сложная попытка рассчитать общие экономические потери из-за профессиональной заболеваемости и производственного травматизма в США за 1992 г. Чтобы оценить эту информацию в рамках контекста, учтите, что 3 % ВВП достаточно для предоставления каждому работнику полуторанедельного оплачиваемого отпуска или для финансирования трети всех инвестиций (нерезидентских, долгосрочных) в экономику США в течение 1992 г. Обратите внимание: помимо громадных размеров общей суммы поразительное большинство этих издержек перекладывается на работников и потребителей. Даже при очень приблизительных подсчетах эта разбивка свидетельствует о том, что и самые лучшие из возможных систем учета издержек не обеспечивают предприятиям экономической мотивации для решения большинства проблем, связанных с техникой безопасности и здравоохранением на производстве.

Приложение 3: Потери в связи с производственным травматизмом и профзаболеваемостью в Соединенных Штатах Америки (1992 г.)

1. Получив грант от Национального института охраны труда на производстве США (NIOSH), группа исследователей провела наиболее полное исследование экономических потерь в связи с производственным травматизмом и профзаболеваемостью из всех, которые когда-либо проводились на общенациональном уровне. (Ли и др., 1996 г.) Широко используя многочисленные общественные и частные источники информации и перепроверяя свои расчеты по работам своих предшественников, исследователи из группы NIOSH методично вывели общие суммы потерь в 1992 г. вследствие травматизма или смертности, по источникам затрат и по конечным плательщикам. (Исследование концентрировалось скорее на частоте этих случаев, нежели на распределении расходов: члены группы рассматривали потери, возникшие в течение 1992 г., и принимали во внимание те периоды, в которые они должны были фактически оплачиваться.)

Исследование такого рода невозможно провести без большого количества предположений, причем многие из них будут весьма приблизительными, и работа NIOSH не была исключением. Особенно рискованные предположения были сделаны в отношении профессиональных заболеваний, косвенных потерь в связи с заболеваемостью и смертностью, а также в отношении той степени, до которой работодатели в состоянии переложить на других затраты по выплате работникам компенсационных премий. Во многих случаях члены группы подходили с консервативных позиций, т.е. стремились намеренно занижить цифры расходов в связи с травмами и профзаболеваниями, предполагая, что потенциальная критика должна, как правило, исходить от тех, кто считает эти расходы низкими. Если бы предположения были нейтральными, что все равно ставилось бы под сомнение теми, кто изначально считал такие издержки слишком низкими или слишком высокими, итоговые цифры могли бы быть на 25-50% выше. Мы проанализируем исследование NIOSH в три этапа. Во-первых, мы рассмотрим его расчеты по частоте возникновения, а также потери в связи с имевшими место в США несчастными случаями и заболеваниями, которые привели и не привели к смертельному исходу. Затем мы посмотрим, как эта статистика, связанная с охраной труда, отразилась на экономических потерях. И, наконец, обсудим, кто оплачивает эти расходы, т.е. до какой степени они приходится на самого работника, на общество в целом и на работодателя.

1. Заболеваемость и смертность. Чтобы оценить частоту возникновения смертельных и несмертельных травм, группа исследователей NIOSH начала с данных, накопленных Бюро трудовой статистики (BLS) и прочими государственными организациями, а затем скорректировала цифры по ранее выявленным расхождениям. Более трудной оказалась проблема определения коэффициента частоты профессиональных заболеваний. Исследователи выбрали шесть групп заболеваний, которые были оценены на предмет потенциальной профессиональной этиологии: рак, сердечно-сосудистые и церебрососудистые заболевания, хронические респираторные заболевания, пневмокониозы, расстройства нервной системы и болезни почек. Итоговые цифры по стране в целом для каждой группы перемножались на как правило заниженные оценки степени профессиональной этиологии. За исключением пневмокониозов (заболевания легких у шахтеров), которые на 100 % были признаны профессиональным заболеванием, ни одна из прочих групп не набрала более 10 %. Общие результаты, включая экономическое бремя, приведены в нижеследующей таблице:

Категория	Количество	Потери (млрд.\$)
Травмы		
Смертельные	6 529	3.8
Несмертельные	13 247 000	144.6
Профзаболевания		
С летальным исходом	60 290	19.5
С нелетал. исходом	862 200	5.8
Итого		173.9

2. Экономическая стоимость. Вторым этапом заключался в расчетах экономических потерь в связи с травмами и профзаболеваниями различных видов. Травмы в целом исследователи NIOSH разделили на смертельные и несмертельные, а вторую группу – на стандартные (для США) категории компенсации работников: без потери трудоспособности и с потерей трудоспособности. В последнюю группу вошли травмы с постоянной полной потерей трудоспособности, постоянной частичной, временной полной и частичной потерей трудоспособности, а также травмы, приведшие к потере трудоспособности на 1-7 рабочих дней. Усредненные данные по каждой из них накладывались на группу расчетов издержек, охватывающих как прямые, так и косвенные потери. Из нижеследующие таблицы видно, что их определение прямых потерь отличается от того определения, которое используется в данном отчете. Ли и его группа определяли потерь как прямые, если они принимали форму денежных выплат независимо от того, были ли они внутренними или внешними, а также от того, относились ли они к охране труда в обычном порядке системой ведения бухгалтерского учета предприятия. Напротив, косвенные потери в отчете NIOSH были теми, которые могли быть оценены только как потери по неиспользованным возможностям. В данном отчете они также могли быть отнесены к косвенным потерям с тем лишь исключением, что, по мнению исследователей NIOSH, они включают как внутренние, так и внешние расходы.

Общие прямые потери	50.1
медицинские расходы	25.1
программы частного страхования, трансферты медстрахования	5.7
расходы рабочей компенсации (т.е. фактически предпринимателя), частного страхования, трансферты страхования по возмещению ущерба	8.9
имущественный ущерб	8.7
полицейская и пожарная службы	0.8
прямые издержки третьих сторон, не имеющих отношения к травме	0.9
Общие косвенные потери	98.2
утраченные заработки (включая дополнительные выплаты)	82.5
утрата возможности полноценного участия в домохозяйстве	8.2
обучение на рабочем месте, перераспределение кадров, нарушение производственного процесса	5.2
временные отсрочки	0.3
косвенные потери не имеющих отношения к несчастному случаю третьих сторон	2.0
Общие прямые и косвенные потери	148.4

Расчеты потерь в связи с профессиональными заболеваниями оказались более простыми. Прямые потери в данном случае состоят только из медицинских выплат независимо от того, осуществляются ли они путем компенсации работнику, самим работником или правительством. Косвенные потери представляются собой общую сумму заработной платы, не полученную работником ввиду утраты трудоспособности или преждевременной смерти, которая рассчитывается на основе средней степени тяжести по каждой категории несмертельных заболеваний и среднего возраста смерти для смертельных заболеваний. Эти данные приведены ниже:

Прямые потери	10.7
Косвенные потери	9.0
Общие потери	19.7

По расчетам группы NIOSH, в совокупности общие экономические потери, прямые и косвенные, по профессиональным заболеваниям и травматизму в 1992 г. составили приблизительно 3 % от ВВП США. Данная сумма значительно превышает соответствующие затраты на борьбу со СПИДом в США в течение того же года, хотя примерно равна затратам на лечение болезней органов кровообращения.

3. Кто платит? Многие категории издержек уже отнесены к той или иной группе. Например, можно предположить, что компании несут затраты в связи с остановками производства, в то время как расходы на полицейскую и пожарную службы оплачивает правительство. Сферами, которые остаются под сомнением, однако, привлекают наибольшее внимание: расходы на лечение и расходы на возмещение заработной платы. Необходимо ответить на два вопроса: какая часть этих издержек должна оплачиваться из фонда компенсации работников (американский эквивалент фонда социального страхования. - прим. перев.), а какая часть компенсации работников передается от работодателя другим общественным группам? Для ответа на первый вопрос исследовательской группой NIOSH были смоделированы расчеты процентного отношения медицинских и компенсационных расходов, оплачиваемых из фонда компенсации работников. Выяснилось, что фонд компенсации покрывает приблизительно 45 % всех медицинских расходов, возникающих в связи с производственными травмами. Исследователи применили такое же процентное отношение к медицинским расходам по профзаболеваниям (сделав смелое предположение, что тенденция фонда компенсации работников переплачивать за одну и ту же услугу компенсирует значительно меньшую долю профессиональных заболеваний, расходы по которым из него покрываются) и предположили, что 22,5 % заработной платы, потерянной ввиду травм или заболеваний (половина от 45 %), возмещалась за счет фонда компенсации. (Истинная величина, почти наверняка, значительно ниже.) Доля медицинских расходов и потерянной заработной платы, которая не покрывается из фонда компенсаций работников, приходится на самих работников, третьи стороны и правительство. (Интересно, по их данным 46 % расходов на медицинское обслуживание в Соединенных Штатах оплачивается за счет государственных субсидий, которые являются обычным источником для экстраполяции расходов в странах с развитыми программами социального обеспечения.)

Что касается общего бремени на оборотный капитал, исследователи NIOSH предположили, что работодатели с успехом перекадывают 10 % этих расходов на

потребителя в виде завышенных цен и 80 % на работников в виде заниженной заработной платы, что оставляет им самим лишь 10 %. Возможно, это является преувеличением степени перераспределения расходов. На основании своих предположений исследователи заключили, что в конечном итоге их бремя распределяется следующим образом:

Категория	млрд.\$	%
Работатель	19.12	11
Потребитель	15.64	9
Работник	139.06	80

Такой поразительный результат базируется не только на анализе перераспределения расходов фондом компенсации, который был сделан Ли и его группой. Поскольку выплаты из фонда компенсации составляют около 28 % от их общей суммы, каждое 10-процентное изменение в оценке смещения расходов меняет распределение всего экономического бремени только на 2,8 %. Таким образом, если работодатели на самом деле покрывают не десятую часть, а половину расходов фонда компенсации работников, их доля в общих экономических расходах все равно составляет меньше четверти. Несмотря на впечатляющие результаты исследования, важно помнить, что почти на каждом его этапе исследователи основывались на предположениях, направленных на занижение расчетов экономических затрат. Например, анализ расходов в связи с профессиональными заболеваниями включает только шесть вышеназванных категорий. Иными словами, исследование предполагает, что все остальные виды профессиональных заболеваний либо не существуют, либо не требуют никаких расходов. Еще один пример: рассмотрим методологию, использовавшуюся для перевода потери экономических ресурсов в экономические единицы. Самая большая доля издержек, по оценке исследователей NIOSH, составляла потерянный заработок, который был принят за меру утраченной производительности. Сложность данного подхода демонстрируется разницей между потерями в связи с травмами и профзаболеваниями, понесенными мужчинами и женщинами. Поскольку женщины в среднем зарабатывают меньше мужчин, их утраченная производительность была оценена как более низкая. Если разница в оплате отражает дискриминацию при найме на работу, которая заключается в том, что женщинам поручают несоразмерно низкооплачиваемую и низкопроизводительную работу, тогда в экономических расчетах нет ошибки, чего не скажешь о справедливости системы найма. С другой стороны, если сама разница в оплате является дискриминационной, т.е. женщинам платят меньше за равную работу, тогда методология исследователей NIOSH будет недооценивать экономический урон, относимый на счет потери трудоспособности женщинами и их преждевременной смерти. Используя данное исследование в качестве основы для экстраполяции глобального экономического бремени профессионального травматизма и заболеваемости, мы не создавали бы скрытый источник инфляции. Более того, наиболее важным ограничением любого исследования подобного рода является то, что экономические потери составляют лишь часть и далеко не самую важную часть общих человеческих потерь, связанных с утратой трудоспособности и преждевременной смертью.

Заключение

Как бы ни были важны эти расчеты, они обращены в прошлое. Все они показывают нам, каковы были издержки, связанные с травмами и заболеваниями, в прошлом. А как же

будущее? Чего нам ожидать – увеличения или сокращения экономического бремени? В какой-то степени это является задачей наших расчетов по отношению к охране труда. Здесь мы хотим сделать паузу и рассмотреть вероятные будущие тенденции в экономических аспектах, т.е. степень, до которой ухудшения в сфере охраны труда будут также вызывать экономические потери. Большинство прогнозов довольно рискованны, однако почти наверняка ясно одно: ощутимые экономические потери в связи любым конкретным несчастным случаем или профзаболеванием в мировом масштабе будут расти. Тому есть несколько причин:

1. *совершенствование расчетов*: Как мы поняли, большинство расходов являются косвенными и/или внешними. Это означает, что без точной количественной оценки невозможно установить их правильное распределение. Деятельность по оценке и распределению этих расходов по-прежнему находится лишь на этапе становления. В будущем она будет выполняться с большей частотой и точностью. Важным уроком прошлого является то, что, в принципе, по мере совершенствования нашей способности оценивать затраты на охрану труда их общая величина возрастает. Кроме того, развивающиеся страны будут играть большую роль в выявлении экономического бремени, и потому все меньший объем их собственных издержек будет оставаться скрытым от оценки.
2. *повышение роли человека в производстве*: По мере развития технологий наблюдается тенденция роста выполнения все больших объемов повседневного труда, будь то ручного или умственного, машинами, в то время как работникам остаются задачи, требующие принятия решений, чувствительности и навыков. Каждый по-своему, зарождающиеся стили руководства признают это и в большей степени полагаются на работников в решении проблем и определении особенностей производственного процесса. И чем больше эта зависимость, тем значительнее издержки для предприятия и общества, если работник неожиданно либо исключается из производства в связи с травмой, либо его участие в этом процессе ослабляется болезнью. Лучше всего это иллюстрируется на примере методов "своевременного" производства. При такой системе запасы сырья минимальны, и каждая рабочая станция непосредственно зависит от качества и потока работы предшествующей ей на технологической линии другой станции. Задача заключается не столько (или даже не главным образом) в сокращении расходов на перевозку сырья, сколько в поддержании высокого уровня производительности на каждом этапе производственного процесса, пренебрегая мерами безопасности. При такой системе несчастный случай способен разрушить всю производственную систему и привести к ее полной остановке. Последствия временной или постоянной потери работника, который регулярно вкладывает свои значительные навыки и опыт, может быть менее драматичной, но в далекой перспективе гораздо более дорогостоящей.
3. *уменьшение спада деловой активности*: В начале данной главы было сказано, что наличие спада деловой активности, как на уровне предприятия, так и на уровне общества, частично скрывает экономическое воздействие травматизма и профзаболеваемости на производстве. Со временем этот спад будет почти неминуемо снижаться. Он снизится на уровне предприятия, поскольку системы управления будут становиться все более сложными независимо от того, одержит ли в конечном итоге верх "вялая" или "социотехническая" модель. (Аппельбаум и Батт, 1994 г.) Безработица в макроэкономических масштабах также будет сокращаться, будь то благодаря целенаправленной политике, как в развитых государствах, или ввиду расширения официального сектора экономики, как в

развивающемся мире. Сомнительно, что человечество будет долго продолжать мириться с существующим уровнем человеческих потерь.

4. *повышение медицинских расходов*: Хотя быстрый рост траектории затрат на медицинские нужды в индустриально развитых странах, пошел на убыль, достижения в области технологии все-таки имеют более сильную тенденцию к увеличению расходов, а не к экономии средств. Однако основная часть этих расходов будет все же приходиться на развивающиеся страны, где доступ к новейшей (а значит и самой дорогостоящей) медицинской технике будет продолжать расширяться. В будущем жертва любого несчастного случая в Джакарте или Лиме будет пользоваться медицинскими услугами, сопоставимыми с теми, которые сегодня предоставляются в Осака или Франкфурте.

Рассуждая о будущих расходах в связи с травмами и профзаболеваниями, важно еще раз вспомнить, что они меркнут на фоне того, в какие средства обходятся плохие условия труда, т.е. человеческие потери для работников и их семей. Вместе с тем, размеры экономических потерь и сегодня и в будущем свидетельствуют еще и том, что главные устремления человечества находятся под угрозой, а также что в своей основе экономическое развитие не только может быть совместимым с охраной труда на производстве, но также может и нуждаться в них.

Мы ожидаем, что экономические факторы будут играть значительную роль в государственной политике, и по мере того, как сведения об экономических потерях из-за неадекватных условий труда будут распространяться все шире, постепенно сложится консенсус мнений: охраной труда нельзя поступаться, и ее обеспечение нельзя откладывать на будущее. Оправдательные ссылки на "экономику" перестанут быть приемлемыми.

Список литературы

- Appelbaum, Eileen and Rosemary Batt. 1994. *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States*. Cornell (NY): ILR Press.
- Blair, Margaret. 1995. *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty-First Century*. Washington: The Brookings Institution.
- Dorman, Peter. 1996. *Markets and Mortality: Economics, Dangerous Work, and the Value of Human Life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Frick, Kaj. 1996. Why Can't Managers See any Profit in Health and Safety at Work? Contradictory Views and their Penetrations into Working Life. Unpublished manuscript.
- Glass, Bill. 1999. Small Enterprises and Occupational Health and Safety. *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*. Geneva: ILO.
- Hopkins, Andrew. 1995. *Making Safety Work: Getting Management Commitment to Occupational Safety and Health*. Sydney: Allen & Unwin.
- Klen, Tapio. 1989. Costs of Occupational Accidents in Forestry. *Journal of Safety Research*. 20(1): 31-40.
- Leigh, J. Paul, Steven Markowitz, Marianne Fahs, Chonggak Shin, and Philip Landrigan. 1996. *Costs of Occupational Injuries and Illnesses*. NIOSH Report U60/CCU902886.
- Lings, Svend, Jørn Jensen, Søren Christensen, and Jens T. Møller. 1984. The Consequences to the Injured of Occupational Accidents: A Follow-up Study of an Emergency Department Material. *Scandinavian Journal of Social Medicine*. 12: 25-9.

Piore, Michael and Charles Sabel. 1984. *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.

World Health Organization. 1992. *Report of the Panel on Industry*. Commission on Health and Environment.

Глава 2: Роль экономического стимулирования в обеспечении охраны труда

I. Внешние затраты и вопрос экономического стимулирования

В Главе 1 мы видели, что большая часть, возможно, самая большая часть затрат на травмы, полученные на рабочем месте, и профзаболевания носят внешний характер по отношению к работодателю. Эти затраты несут работники, их семьи и общины, но они не включены в обычный расчет прибыли и потерь предприятий. Если бы работодатели решали, какие условия безопасности труда они будут обеспечивать исключительно основываясь на прибыли, и если бы не было никакого влияния общественной политики, то рабочие места были бы слишком опасными.

Это иллюстрирует рис.1. По горизонтальной оси мы измеряем уровень безопасности на рабочем месте слева направо; в начальной точке опасность очень велика, тогда как в правом углу диаграммы работа совершенно безопасна. Вертикальная ось показывает стоимость, как стоимость производственных травм и профзаболеваний, так и стоимость их предупреждения.

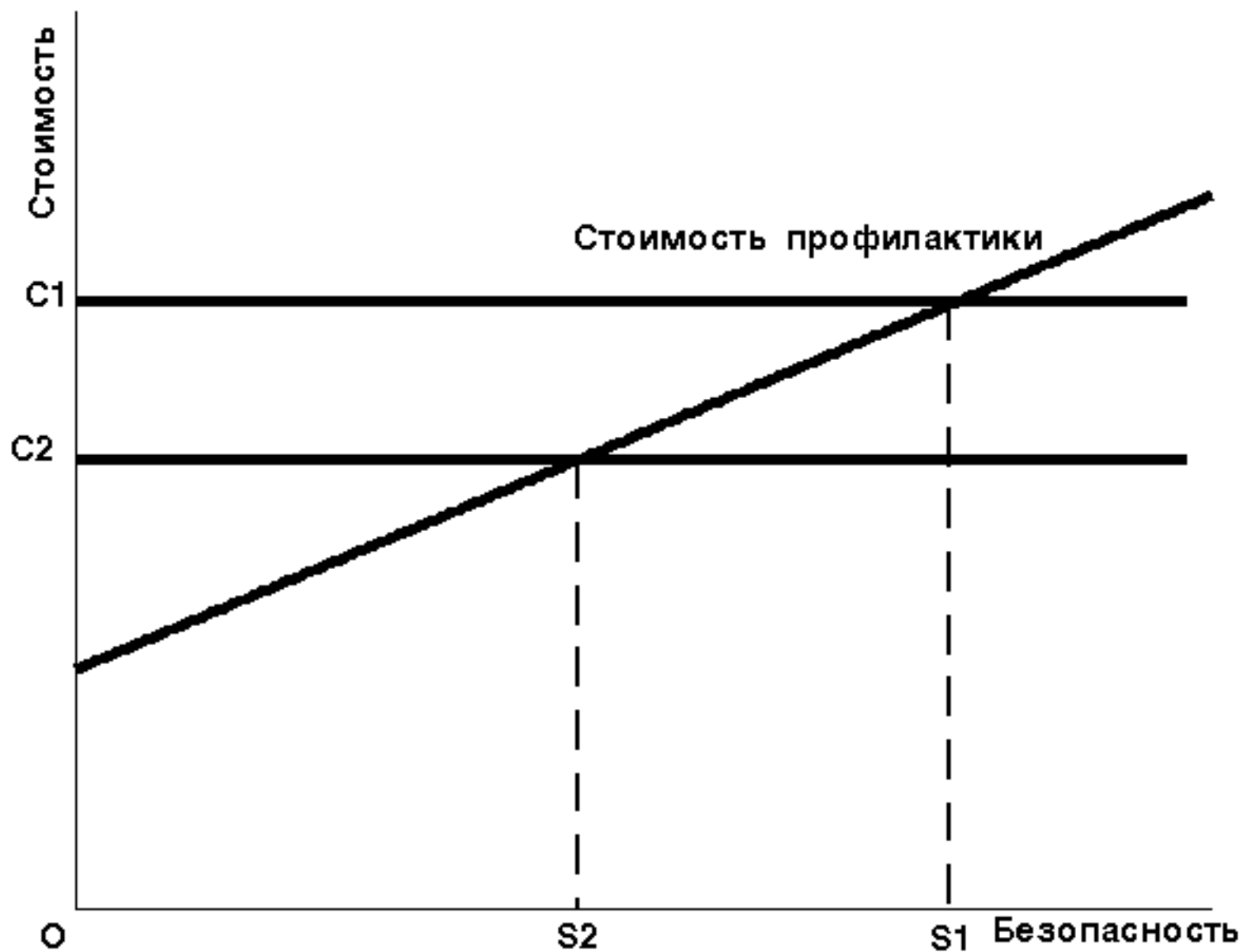
Рисунок 1

Стоимость несчастных случаев, профилактических мер и обеспечения безопасности труда

Допустим, что несчастный случай средней тяжести или профзаболевание имеет определенную общую стоимость, измеряемую как C_1 .

Мы можем предположить, что эта стоимость – постоянна, независимо от уровня безопасности или риска, и представлена абсолютно горизонтальной маргинальной кривой стоимости. Эта кривая показывает, что любая травма работника дает стоимость C_1 , также следующая и т.д. до точки, где работа становится абсолютно безопасной и никто больше не получает травм. Таким образом, вертикальная высота этой линии измеряет (постоянную) растущую стоимость обеспечения безопасности и охраны здоровья. Мы можем также предположить, что она измеряет всю соответствующую стоимость

Рисунок 1. Стоимость несчастных случаев, профилактических мер и обеспечение безопасности труда.



независимо от того, на что она используется, является ли она результатом остановки производства, стоимостью медицинского обслуживания, стоимостью потерянного рабочего времени, бременем для семьи или же травмой и неудобством, от которых страдает сам работник.

Однако, мы уже определили, что большая часть этой стоимости носит внешний характер. Это не затраты работодателя. Более низкая стоимость, C_2 представляют ту часть общей стоимости, которую несет работодатель. Она включает повреждение материалов, потерянное рабочее время, выплаты за опасную ситуацию и возможное отрицательное воздействие на моральное состояние и ритм работы. Эти затраты существенны, но они все же меньше, чем вся стоимость, внешняя и внутренняя. Разница $C_1 - C_2$ измеряет внешнюю стоимость. Как и с общей стоимостью, предполагается, что внешняя стоимость постоянна при всем диапазоне рисков на рабочем месте.

Третья кривая на Рисунке 1 представляет стоимость профилактики риска на рабочем месте. Здесь мы предполагаем, что эта стоимость увеличивается по мере усиления безопасности работ. В конце концов, когда никакого внимания не уделяется вопросам безопасности труда и охране здоровья, часто есть возможность найти простые и недорогие пути для улучшения ситуации. Однако, когда решены очевидные проблемы, дальнейшее улучшение ситуации будет стоить дороже. Когда работа становится безопасной, достижение более высоких стандартов становится более трудной задачей. Здесь кривая идет вверх, показывая более высокую стоимость по мере осуществления большего объема профилактических мер. (Во многих случаях, возможно избежать высокой стоимости обеспечения безопасности переходом на новую технологию, как описано в Главе 3).

Если затраты на предупреждение травмы меньше, чем затраты при получении травмы, то логически верно предположить, что профилактические меры оправданы – но чьи затраты учитываются здесь? Если это общие социальные затраты, C_1 , то безопасность следует определить как S_1 , потому что нет слишком много или слишком мало безопасности (в затратных терминах). Однако, если компании сами будут принимать решения, то они будут ориентированы на достижение S_2 . Разрыв между ними может быть очень высоким. Одним из показателей размера потенциального разрыва является минимальный уровень профилактики травматизма в странах, где нет действующих программ по охране труда. Если мы предполагаем, что компании в действительности максимально увеличивают свою прибыль, при высоком уровне несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, то внешние затраты, $C_1 - C_2$, должны быть очень высокими.

Тогда как аналитические методы, такие как кривые на Рисунке 1, помогают проиллюстрировать природу проблемы, они обеспечивают довольно слабую опору для определения абсолютно «правильного» уровня безопасности, если такой уровень действительно существует. Это происходит из-за того, что технически трудно или даже невозможно рассчитать такие кривые и из-за того, что они основаны на предположениях, которые, вероятно, не верны. Главные проблемы являются следующими:

1. Определение причин профессиональных заболеваний: В отличие от травм, большая часть профессиональных заболеваний возникает через довольно долгий промежуток времени после воздействия. И у многих сложные и не однозначные причины. Неспособность правильно соотнести эти заболевания с факторами, существующими на рабочем месте, приведут к неправильному измерению C_1 .
2. Определение стоимости травматизма и заболеваний: нет опробованных методов для

определения в денежном выражении стоимости безопасности и охраны здоровья, однако это необходимо для сравнения затрат. Обычно применяемая техника, как выручка и желание платить, дает низкие значения потерь для низкооплачиваемых работников, включая жертвы дискриминации.

3. Определение стоимости охраны труда: Расчетная стоимость улучшения безопасности и охраны здоровья часто значительно отличается от фактической стоимости. Это особенно вероятно тогда, когда улучшения предполагают изменения в методах производства, что мы и проиллюстрируем в следующей главе.
4. Неэкономические факторы: В конечном итоге невозможно свести все последствия травм или заболеваний к денежному эквиваленту. Учесть социальные и психологические трудности невозможно, как невозможно деньгами измерить ощущение при нарушении основных прав человека.

Рисунок 1 предлагает другой взгляд на проблему небезопасных условий труда, отличный от того, который основывается, прежде всего, на характеристике условий труда. С точки зрения безопасности труда и промышленной гигиены, факторы, ведущие к потере трудоспособности и смерти на рабочем месте, включают плохое техническое обслуживание оборудования, неадекватное обучение работников, воздействие вредных веществ и т.д. Ответом на такую ситуацию будет или добровольная помощь или обязательные для выполнения директивы, направленные на исправление ситуации. Анализ, показанный на Рисунке 1, однако, указывает на другую, более отдаленную причину: внешний характер затрат. С этой точки зрения, логически верно было бы определить такую политику, которая бы предполагала, что все затраты, C_1 , скорее чем C_2 , несет тот, кто определяет условия труда, что иногда определяется как принцип «платит работодатель». Ожидания заключаются в том, что подстегнутый желанием избежать этих затрат, работодатель будет совершенствовать условия труда – технически соответствующим способом обслуживать оборудование, проводить обучение и содержать или заменять опасные химические вещества, которые могут быть самой прямой причиной травм или заболеваний.

Такой подход позволяет просто определить стратегию экономического стимулирования для развития работы в области охраны труда: она состоит из политики, которая сосредоточена на внутренней стоимости опасных условий труда, так что большая часть затрат лежит на работодателе. На самом деле, экономическое стимулирование можно использовать для определения большей стоимости чем C_1 , если есть впечатление, что нужен более высокий уровень безопасности труда. Логически рассуждая, цепь причин выстраивается следующим образом: (1) работодатель стремится к снижению стоимости производства; (2) общественная политика может привести к тому, что для работодателя травматизм и профзаболевания на производстве будут стоить дорого и (3) работодатели предпримут прямые меры, необходимые для снижения профессионального риска. Таким образом, экономическое стимулирование противоречит стратегии регулирования и саморегулирования, которые скорее сконцентрированы на пункте (3), чем на пункте (2).

Определению внутренних затрат могут способствовать различные типы проводимой политики; они включают более высокие заработные платы рабочим, подвергающимся риску, вводя ответственность работодателей по искам в соответствии с законодательством по гражданским правонарушениям, привязывая выплаты работодателей по системе оплаты к их работе по обеспечению охраны труда и оказывая давление со стороны

потребителей и других членов сообщества на те компании, где высоки коэффициенты частоты травматизма и смертности.

Мы рассмотрим практику работ и предложения в этой области, но сначала, вероятно, захотим задать вопрос, зачем вообще использовать экономическое стимулирование? Так как этот подход с помощью предоставления стимулов можно рассматривать в качестве косвенного, тогда как существует прямой, нацеленный на самые опасные условия труда, зачем нам стремиться использовать “окружной” путь? Этому вопросу столько же лет, сколько и самой индустриальной революции. Уже с первых лет девятнадцатого века реформаторы спорят о преимуществах прямого регулирования и косвенных средств: налогов и субсидий. В этой главе мы осветим историю вопроса, но прежде чем мы начнем, было бы полезным напомнить себе о потенциальных преимуществах экономического стимулирования, так как в политике в области промышленной безопасности и охраны труда во всем мире уделяется большое внимание силе регулирования.

1. Экономическое стимулирование легко привлекает внимание руководства. В мире, наполненном правилами, не все из которых выполняются должным образом, для компаний достаточно легко игнорировать те правила, с помощью которых полагается контролировать производственный процесс. Эта проблема приобретает особое значение из-за того, что правила в охране труда особенно детальные и касаются конкретных условий. Так как в результате новых условий появляются новые правила, то они накапливаются, и только профессионалы, работающие в области охраны труда, могут в них разобраться. Основной потенциал экономического стимулирования - более общий характер и меньше сложности, но, что самое важное: язык экономического стимулирования – это язык бизнеса. Руководители могут легко увидеть влияние, которое экономическое стимулирование оказывает на работу компании и они реагируют на него также, как на любой другой источник затрат или получения прибыли.

2. Потенциал экономического стимулирования в том, что оно действует снизу вверх по шкале безопасности и охраны здоровья: любой остающийся риск в области охраны труда может иметь свой собственный тип экономического стимулирования независимо от уровня, достигнутого компанией в этой области в прошлом. В этом самое большое отличие от большей части правил, которые определяют минимальный уровень принимаемых мер, чтобы обеспечивать соответствующий уровень безопасности труда. При достижении такого минимума правила считаются выполненными и не требуется дальнейшей работы по совершенствованию условий труда.

3. Экономическое стимулирование легко применяется к новым классам риска по мере их возникновения. Благодаря тому, что оно не сосредоточено на процессе, в результате которого зарождается риск, а только на результатах, экономическое стимулирование легко применяется как к новым, незнакомым классам риска, так и к старым. Что касается правил, новый класс риска требует новых правил и этот процесс очень громоздкий, медленный и политически неоднозначен. Это преимущество экономического стимулирования по сравнению с разработанными правилами приобретает все большее значение по мере ускорения технологических изменений.

4. Экономическое стимулирование - гибкое, позволяющее фирмам найти эффективные решения проблем охраны труда. Экономические подходы, основываясь на результатах, а не методах, способствуют решению проблем и инновациям и позволяют с большей эффективностью использовать знания, как накопленные на рабочих местах, так и специальные. Регулирование, напротив, всегда стоит перед выбором между самым высоким уровнем, что максимально способствует усилению контроля, и простотой и

обобщенностью, что способствует принципам управления и соответствия правилам. Обязательные для выполнения правила сейчас рассматриваются как мешающие и менее эффективные, особенно в отношении стратегий управления, в которых подчеркивается значение децентрализации и быстрого реагирования.

Эти преимущества, как мы увидим, не являются абсолютными. У экономического стимулирования есть и ограничения и сильные стороны. Для обеспечения эффективной системы безопасности и охраны здоровья требуется использование различных инструментов.

II. Экономическое стимулирование первого поколения: Плата за риск и ответственность работодателя

Форма и эффективность экономического стимулирования зависит, в значительной мере, от институтов управляющих занятостью и производством. В данной главе мы предполагаем наличие какой-либо формы рыночной экономики: частный предприниматель нанимает рабочих и продает свои товары на рынке. За пределами такого упрощенного описания возможны различные варианты. Приведенный ниже краткий обзор систем стимулирования учитывает различные институты, управляющие развитыми рыночными экономиками. Так как мы рассматриваем влияние данного обзора на будущую политику в области охраны труда, мы уделяем особое внимание развивающимся странам, чьи работники составят большинство рабочей силы, которая будет занята в производстве в XXI веке. В то же время мы должны помнить о том, что в различных институциональных контекстах экономическое стимулирование будет принимать новые формы.

Начинаем с Англии, где более двух веков назад, вероятно, зародилась самая первая форма экономического стимулирования создания лучших условия труда – плата за риск. В такой системе работодатель платит рабочим более высокую заработную плату за предполагаемый более высокий риск травматизма или профзаболевания. Плата за риск имеет два желательных эффекта. Первое, она является стимулом для работодателей повысить уровень охраны труда, так как это позволит сэкономить деньги на оплате труда – больше не надо будет платить деньги за риск. Второе, такая оплата является компенсацией рабочим за самый большой риск, и тогда общая оплата труда, доход и риск распределяются более справедливо.

Стимулом для оплаты риска могут быть чувство озабоченности и ответственности со стороны работодателя, однако, основная причина – давление конкуренции на рынке рабочей силы. Там, где нанять необходимую рабочую силу трудно из-за ее общей нехватки или из-за потребности в специалистах каких-то определенных профессий, где рабочие могут выбирать из различных вариантов занятости, будет и самая высокая необходимость платить за риск. В таких условиях ни один рабочий не согласится на рисковую работу, если за нее не будет получать больше денег. Адам Смит в “Богатстве Наций” рассматривает плату за риск как нормальное состояние дел в рыночной экономике. На протяжении всего девятнадцатого века, английское и американское законодательство основывалось на предположении, что плата за риск это норма и что у рабочих нет законных дополнительных требований к работодателям в случае получения травмы или смертельного исхода.

Тем не менее, опыт показывает, что плата за риск больше исключение, чем норма, и что даже когда она используется, часто это далеко не полная компенсация за риск, который

берут на себя рабочие. Статистические исследования взаимосвязи между риском и заработной платой на рынках рабочей силы в развитых странах показывают несбалансированное распределение платы за риск; для некоторых категорий рабочих более высокая степень риска ассоциируется с меньшей заработной платой (Leigh, 1995; Duncan и Holmlund, 1983; Dorman и Hagstrom, 1998). Эта ситуация напоминает нам о продолжающейся проблеме подпольных цехов, предприятий, где работает самая незащищенная часть рабочих с самой низкой заработной платой и самыми тяжелыми условиями труда.

Есть как экономические, так и политические причины того, что плата за риск имеет относительно небольшое значение в большей части отраслей промышленности. К первой категории относятся такие факторы как хроническая безработица и динамика долгосрочных отношений в среде занятости; во второй – социальные нормы, определяющие, какой тип риска приемлем при гарантии компенсации, и какой – без нее. Таким образом, многие профсоюзные федерации выступают против нее в принципе. Несмотря на это, плата за риск продолжает играть определенную роль в некоторых чрезвычайно сложных и опасных видах работ, и это находит отражение в установлении заработной платы в горнодобывающей промышленности в зависимости от места работы – на поверхности или под землей. Или в строительстве – на лесах или на земле.

Так как сомнения по поводу оплаты риска в течение XIX века росли, суды стали с большей вероятностью выносить решения в пользу получивших травму рабочих или их семей, которые подавали иски на работодателей.

К концу века британские и американские судьи однозначно отвергали точку зрения, что рабочие принимают весь риск, соглашаясь с предложением выполнять определенную работу. В результате были вынесены определения по выплате денежных компенсаций, что создало новую форму экономического стимулирования для обеспечения охраны труда. Опасаясь такого рода исков, работодатели чаще шли на улучшение условий труда. Таким образом, система ответственности обеспечивает такую же форму стимулирования и компенсации, как и плата за риск, и отличие только в том, что плата за риск имеет место до получения рабочим травмы или профзаболевания, а ответственность наступает после.

Тем не менее, растет всеобщее недовольство по поводу судебных разбирательств. Такой процесс может быть очень дорогостоящим из-за судебных издержек и задержек, результат неясен – от огромных выплат рабочим и их семьям до абсолютно никакой компенсации. Более того, работодатели перед лицом возможного судебного разбирательства будут защищать себя, сокращая объемы стимулирования для уменьшения риска. Основанные на профессиональном риске страховые выплаты не улучшают ситуацию, потому что страховым компаниям слишком дорого и трудно проводить инспекцию и оценку условий труда. Высокие страховые выплаты не распространяются на страхователей (предприятия), на которых риски малы (владельцы которых ожидают небольшое количество исков). В результате это приводит к более высокой стоимости исков (экономисты страховых компаний называют это проблемой неблагоприятного выбора), а конкуренция между страховыми компаниями – к тому, что их агенты по продаже полисов большее значение уделяют высоким уровням продаж, а не более тщательной проверке покупателей. Все эти вместе взятые факторы ведут к возникновению тенденции в страховых компаниях многих стран стандартизировать свои ставки, а в результате – к снижению уровня стимулирования работодателей, покупающих страховые полисы для повышения уровня охраны труда.

III. Второе поколение экономического стимулирования: компенсации работникам

Неудовлетворенность платой за риск и ответственностью работодателей средствами компенсации риска для работников привело к возникновению обязательных общественных программ страхования. Первая такая программа была введена в Германии Бисмарком в 1884 году. Придя к выводу, что большая часть конфликтов в промышленности сводится к спорам об условиях труда, Бисмарк надеялся, что введение универсальной системы, равное удовлетворение исков поможет создать позитивные производственные отношения. Другие промышленные страны скопировали немецкую модель, адаптируя ее к своим национальным системам, и ко времени Первой мировой войны компенсации рабочим стали рассматриваться в большей части стран мира как неотделимый компонент социальной политики.

Фундаментальный принцип всех компенсационных систем для рабочих - это замена ответственности работодателя программой гарантированных выплат при травме рабочему или его семье. Рабочие теряют право подавать иски против работодателей, но получают право на выплаты из регулируемой государством системы страхования. Работодатели финансируют систему за счет своих взносов, размеры которых зависят от количества работников. Общественные органы определяют, на кого данная система распространяется, уровень компенсации, количество собранных средств, процедуры разрешения споров. Таким образом, все системы компенсационных выплат рабочим представляют собой сочетание чисто функций страхования и государственного регулирования.

Сегодня, компенсация рабочим может быть разных видов и размеров.

В большинстве промышленных стран принята единая национальная система, но в Канаде, Австралии и США она развита на уровне провинций или штатов.

Во всех странах, имеющих подобные программы, страховые взносы, выплачиваемые работодателями, соотносятся с профессиональными рисками, но классы риска для разных отраслей промышленности или профессий в отдельной компании различны.

Согласно правилам, действующим в системах страхования некоторых стран, размеры страховых взносов изменяются автоматически, снижаясь или повышаясь в размере до 50% ставки страхового взноса, в зависимости от выполнения компанией правил охраны труда. В других странах компании должны подавать заявку на перерасчет страхового взноса (если они хотят его уменьшить) и принять на себя бремя доказательств того, что заслуживают более низких взносов. В некоторых системах законодательств опыт компании не столь важен. В Испании, например, позволено изменение уровня ставок страховых взносов в промышленности в пределах 10%. В Финляндии подход другой. Работодатели могут выбирать между средними по промышленности ставками и ставками, которые они определяют на основе своей собственной работы с исками, но не сочетать оба подхода. Франция использует сложную систему расчетов, включающую разнообразные способы стимулирования для отдельных мер по снижению риска. Благодаря такому разнообразию в подходах на национальном уровне, есть хорошая возможность сравнить процедуры и результаты и узнать об эффективности различных типов систем стимулирования. К сожалению, в этой области проводилось мало исследований.

Существуют два основных направления стимулирования, оказывающих влияние на все компенсационные системы: стимулирование работников, чтобы они избегали травм, и

стимулирование компаний с целью снижения профессиональных рисков. Обе системы горячо обсуждаются.

1. Стимулирование работников. Во всем промышленно-развитом мире компенсации непосредственно работников обходятся все дороже. Этому есть три возможных объяснения: работники хорошо знают как оформлять иски, увеличилось число несчастных случаев и профзаболеваний по которым выплачиваются компенсации, увеличились затраты на каждый подаваемый иск. (Эти факторы не являются взаимоисключающими). В общем можно сказать, что, так как уровень травматизма во многих развитых странах сокращается, то, вероятно, причину следует искать в двух оставшихся факторах (Dogman, 1997). В отношении исков, ряд работ подтвердил, что к ним часто прибегают в результате либерализации процедур и выплат. Полученные результаты являются темой бурных обсуждений. Одна из предлагаемых гипотез сводится к тому, что увеличение количества исков можно рассматривать как форму мошенничества. Те, кто выступает за снижение компенсационных выплат работникам, зачастую предполагают, что это единственная правдоподобная интерпретация. (Butler and Worrall, 1991; Meyer и др., 1995).

Противоположная точка зрения сводится к тому, что увеличение размеров компенсационных выплат ведет к снижению уровня исков, которые по закону должны были бы быть предъявлены, но часто не подаются. Как мы скоро сможем убедиться, несоблюдение законодательства в этом вопросе представляет серьезную проблему в сфере компенсационных выплатах работникам. Вероятно, что оба фактора оказывают свое влияние, но в каких пропорциях?

Вопрос стоимости каждого иска включает два основных элемента. Первый - это изменение в содержание исков - растет число более дорогих. Например, в большинстве развитых стран наблюдается переход от исков по легко поддающимся лечению заболеваний, как например, раны, к хроническим, более дорогостоящим по лечению заболеваниям, как например, травм в результате повторяющихся стрессов.

Во-вторых, само медицинское обслуживание стало более сложным и дорогим. В этом смысле увеличение компенсационных выплат работникам связано с общим удорожанием медицинского обслуживания.

Сочетая эти два фактора, мы можем с уверенностью предсказать, что компенсационные выплаты будут продолжать оказывать основной экономический эффект на предприятия и общество в течение многих лет в будущем. Люди все в большей мере требуют высоких стандартов физического здоровья, и лечение производственных травм и профзаболеваний становится более сложным и дорогим. Единственное приемлемое решение видится в приверженности к процессу усовершенствования производственной среды с тем, чтобы вместо ликвидации последствий несчастных случаев принимать меры по их профилактике.

2. Со стороны работодателей существуют достаточно путанные свидетельства эффективности компенсационных выплат работникам. В исследованиях, проведенных в нескольких странах ОЭСР, руководителям компаний был задан вопрос, являются ли выплаты по возмещению вреда, нанесенного работникам, стимулом для затрат на улучшение охраны труда. Обычно ответом является "да". Однако, как показал статистический анализ, нет постоянства в определении уровней взносов, оценок размеров выплат и измеряемых результатов улучшения охраны труда. В некоторых исследованиях определен небольшой эффект стимулирования, в других работах – нет. Ни одно из

проведенных исследований не подтвердило достаточно большого эффекта, чтобы эти стимулы стали причиной создания системы компенсационных выплат как основного механизма обеспечения охраны труда.

Существуют несколько факторов, помогающих объяснить полученные результаты. (1) Компенсируются только экономически измеряемые стоимости травм и профзаболеваний, но они составляют лишь часть от общей стоимости. (2) Трудно включать профессиональные заболевания из-за проблем их идентификации и соотнесения. В США было подсчитано, что профессиональное заболевание с фатальным исходом имеет только одну сотую вероятности компенсации. По сравнению с травмами с летальным исходом, профессиональных заболеваний с летальным исходом в десять раз больше (Leigh и др., 1996) (3) Только часть потерянного работником дохода компенсируется, для того чтобы сохранить разумное стимулирование. (4) Опыт по определению размеров выплат ограничен, как мы убедились выше. Это особенно относится к малым и средним предприятиям из-за больших перемен из года в год, тогда как на этих предприятиях сохраняется тенденция к самому высокому уровню травматизма. (5) Компании могут реагировать на компенсационное стимулирование работников не снижением риска, а другими мерами, направленными на снижение числа исков. Эти меры могут включать снижение числа несчастных случаев или уменьшение числа пострадавших в них работников, преждевременный возврат на рабочее место пострадавших в результате травм, а также штрафные санкции против тех, кто подает иск. (Hopkins, 1995)

Следует отдельно упомянуть проблему сокрытия фактов травматизма работниками, так как она оказывает влияние на ключевую функцию процесса их компенсации и на функцию стимулирования. В отличие от программ регулирования, компенсация работников оставляет инициативу по такому действию за работником, а не за управляющим. Если работники не подают иск, то компенсацию они не получают. В результате число несчастных случаев, в результате которых должна выплачиваться компенсация в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев, обычно превышает число поданных исков, часто - значительно. Leigh и др., например, подсчитал, что более половины производственных травм со смертельным исходом, которые должны компенсироваться в США, не компенсируются.

Приводятся в качестве примера другие исследования, показывающие такие же результаты по травмам без летального исхода, вред по которым должен возмещаться работникам в соответствии с установленными правилами. Степень отсутствия компенсации для работников школьного возраста даже выше.

Это указывает на существование важного противоречия в системе компенсационных выплат работникам: большой опыт в определении размеров, необходимый для применения стимулов по обеспечению охраны труда со стороны работодателей, может привести в итоге к низкому уровню компенсации. Об этом не следует забывать, когда предлагается реформировать систему выплат в рамках компенсационных систем.

IV. Третье поколение экономического стимулирования: интегрированное стимулирование и системы защиты

В последние годы в промышленных странах проведено большое количество реформ. Различаясь по своей специфике, большая часть из них направлена на преодоление

границы между стимулированием и прямой защитой здоровья работника. В некоторых реформах это достигается путем соединения систем стимулирования с правилами охраны труда; в других случаях эта связь не прямая, а только потенциальная.

Одно из самых последних нововведений и, в то же время самых старых, это налог на травмы. Британский реформатор общественной системы охраны труда Эдвин Чадуик предложил систему налогов на травмы более полутора столетий назад. Во время его жизни идея не укоренилась и ее почти забыли, пока в 1980-х годах она снова не возродилась. Прежде всего экономисты склонны рассматривать налог на травмы как самый прямой подход к созданию эффективного стимулирования, так как система штрафов не ограничивается рамками страхования, которое обеспечивает компенсационные выплаты работникам. Налоги на определенные типы травм могут устанавливаться на любом уровне, отвечающим целям стимулирования. Деньги, получаемые в результате сбора этих налогов, могут использоваться для выплат работникам или для поддержки исследований и регулирования в вопросах охраны труда.

Интересен тот факт, что этот подход возрождается почти по воле случая. В некоторых странах бюджеты организаций охраны труда были сокращены, и их функции стали сводиться к проведению случайных инспекций. Эти организации отреагировали тем, что стали проводить инспекции, в основном, после тяжелых несчастных случаев. Если обнаруживалось нарушение законодательства, что обычно и происходит, налагались штрафы, размеры которых пропорционально соответствовали тяжести несчастного случая. Таким образом, без заранее разработанных планов эти меры по обеспечению охраны труда знаменовали собой отход от регулирования условий труда и стали подменяться практикой специального налогообложения.

Программы, возникающие в результате описанного выше, далеки от совершенства. Часто предписанные штрафы намного ниже полной внутренней стоимости и часто их применение - это реакция на общественное или политическое давление. Существует общее нежелание штрафовать малые и средние предприятия, так как это может быть причиной их выхода из бизнеса. Более того, налоги и штрафы обычно более регулярно используют в случаях с травмами, а не профзаболеваниями из-за проблемы идентификации последних и определения причинной связи с производством. Все это - в дополнение к присущему недостатку, заключающемуся в том, что системы штрафов вводятся в действие после получения работниками травм, а не до того, когда следует принимать превентивные меры.

Тем не менее, тот факт, что организации, отвечающие за регулирование системы охраны труда, имеют штрафные функции, дает некоторый потенциал для улучшения ситуации.

Например, наделенные властью устанавливать правила по охране труда организации могут применять систему возрастающих штрафов к фирмам, которые, как выясняется, занимаются фальсификацией отчетов по компенсациям или оказывают давление на работников с целью заставить их отказаться от подачи иска, или же они могут позволить фирмам возместить часть своих штрафов дополнительными затратами на мониторинг и обеспечение охраны труда.

Пришло время для возрождения интереса к реформам систем компенсации работников. Одно из направлений, которое может использоваться немедленно, это расширение опыта в ранжировании малых и средних предприятий, объединяя их в небольшие группы, как в Нидерландах. Это может привести к созданию системы ответственности, в которой

каждое предприятие группы осуществляет мониторинг деятельности других с целью снижения общих затрат. Участникам может также помочь создание общих ресурсов по обеспечению охраны труда, с тем, чтобы все они могли пользоваться одинаковыми с крупными компаниями экономическими возможностями. В принципе, этот подход может применяться и на уровне микропредприятий.

Пересматриваются также и принципы ранжирования (оценки). В ответ на то разочарование, которое возникло в результате оценок на основе опыта, в некоторых системах законодательств экспериментируют с другими подходами. Один из лидеров в этом направлении – провинция Онтарио, где применяется система ранжирования штрафов. Так высокие штрафы налагаются на компании с плохими показателями, но если компания предпринимает предписанные органами власти действия к исправлению ситуации, штраф не взимается. Взимание штрафа может быть отложено, если компания представит разумное объяснение своим действиям. В противном случае, компании должны будут выплатить 100% своих компенсационных платежей в первый штрафной год и по 25% в каждый последующий до тех пор, пока не будет достигнуто улучшение ситуации или 200% определенного потолка.

Философия этого подхода заключается в том, что невозможно заставить работодателей сделать многое для обеспечения безопасности при использовании системы поощрений и наказаний, если наказания недостаточно велики, чтобы оказать эффект. В этом случае ранжирование штрафов гораздо эффективнее ранжирования по опыту. Пока полученные данные подтверждают эту философию. Среднее число несчастных случаев и их стоимость значительно снизились после определения величины штрафа. (Leigh, 1997)

Германия, пионер в организации страхования и выплатам компенсаций травмированным работникам, разработала систему, которая включает и страхование и регулирование. Специалисты в области охраны труда работают с компаниями с высоким уровнем исков, помогая им снизить затраты. Система включает программу «гуманизации работ», которая обеспечивает субсидирование разработок систем производства, направленных на обеспечение охраны труда. Производственные товарищества социального страхования помогают отдельным компаниям внедрять такие технологии и, в общем, поощряют их, назначая более низкие тарифы страховых взносов при инвестировании средств в охрану труда или претворение в жизнь изобретений, снижающих профессиональные риски ниже уровня, требуемого законодательством, установление новых или дополнительных ограждений на механизмах, создании кружков безопасности и т.д. За время работы этой программы в Германии наблюдается постоянное и значительное снижение зарегистрированных травм и профзаболеваний (Coenen and Meffert, 1996).

Многие из этих элементов были включены в недавнее предложение Европейского фонда за улучшение условий жизни и труда (1994). Фонд начал свою деятельность со следующего политического ограничения: ни одна действующая в настоящее время на рынке фирма не должна нести большие затраты на выполнение работ в результате любой реформы, при условии, что ее деятельность осуществляется в рамках закона. Это ликвидирует возможность наложения штрафов или предварительных выплат. Основные элементы этого предложения значатся в перечисленных ниже предложениях под цифрой 3.

Элементы предложенной модели экономического стимулирования Европейским фондом за улучшение условий жизни и труда

1. Экономическое стимулирование должно быть направлено на классы производственного риска, допускаемого законом. Незаконные действия регулируются путем обычного инспектирования и преследуются по закону.
2. Между административным учреждением, ответственным за экономическое стимулирование, и регулирующей организацией, отвечающей за исполнением норм охраны труда должно быть тесное сотрудничество.
3. Впредь до какого-либо снижения компенсационные выплаты работникам должны основываться на отраслевой классификации компании и профессиональном риске работника. Небольшая часть (основа) этих выплат будет уравнена в соответствии с существующими экономическими условиями и представлять из себя накладные расходы и случайный компонент риска.
4. Можно снизить размеры страховых взносов, выплачиваемых компаниями, в качестве поощрения за предпринятые сверх предписываемых законом усилия по укреплению охраны труда. Это правило применимо в случае претворения в жизнь в рамках отрасли промышленности или профессии технических усовершенствований, дополнительного обучения персонала или создания кружков безопасности.
5. Дополнительная поддержка будет оказана малым и средним предприятиям, объединенным в группы, чтобы эффективно использовать эту поддержку. Затраты на такие специальные консультативные услуги по обеспечению охраны труда будут оплачиваться из средств компенсационной системы.
6. Кредиты по концессионным ставкам будут выдаваться квалифицированным работникам, выразившим желание достигать улучшения в обеспечении охраны труда выше тех, которые определены как обязательные.
7. Будет создана добровольная система маркировки товаров, позволяющая работникам, достигшим выше средних норм по обеспечению охраны труда, использовать специальные знаки при маркетинге продукции.

Источник: Европейский фонд за улучшение условий жизни и труда, 1995

Подход в Японии к экономическому стимулированию безопасности на рабочем месте значительно отличается от европейского и североамериканского и основан на традициях экономических институтов страны.

Большая часть японских фирм, за исключением небольшого сектора по предоставлению услуг, связана с различными внешними компаниями.

Они могут быть организованы в *keiretsus* (сети взаимной помощи) или близко связаны с отдельным клиентом или поставщиком. Они, также, вероятно, связаны с каким-либо крупным банком и через одну или несколько таких объединений - с государственными планирующими органами.

Руководящая философия японского экономического регулирования – это консенсус: акционеры обсуждают альтернативы и приходят совместному плану действий, с которым все согласны.

Социальное давление и желание наслаждаться плодами сотрудничества заменяют бюрократические и судебные формы управления, и систему иногда называют системой направляемых рынков. В такой среде вопросы охраны труда выступают как еще одна область совместного планирования.

Профессиональные союзы и общественное мнение часто выступают инициаторами оказания давления в отношении улучшения условий труда. Принимая во внимание эти мнения и интерес работодателей, государственные учреждения определяют цели в области охраны труда, становящиеся частью общих стандартов работы компании, которые они, как ожидают, будут соблюдать их в обмен за поддержку их деятельности в других областях. Государственные инспекции проводятся, в основном, с целью нахождения дополнительных возможностей усовершенствования деятельности предприятий, и неофициальные консультации между социальными партнерами заменяют большую часть форм прямого общественного контроля. (Wokutch, 1992)

Основная проблема при таком подходе заключается в том, что в процессе нахождения консенсуса зачастую уделяется недостаточное внимание вопросам охраны труда, необходимым на рабочем месте. При большом количестве вопросов, подлежащих обсуждению, и акционеров, запросы которых нужно удовлетворить, очень легко упустить некоторые аспекты безопасности труда. Это помогает объяснить, например, почему в Японии все еще продолжается борьба против *karoshi* (*кароши*) - смерти от чрезмерного труда. Были созданы группы анти-*karoshi*, но трагедии продолжают и необходимо изменить политику компаний и стандарты, установленные японской системой компенсации работников для утверждения исков против *karoshi*. (Tabb, 1995)

Японский опыт недооценивает важность признания того факта, что даже в не столь направляемых рыночных системах, у компаний много акционеров и значительную потенциальную роль играет общественное мнение. Хотя общественность и представлена в Японии через консультации с организованными группами, в менее структурированных экономиках, вероятно, основным средством будет отношение потребителей и общая сила общественного мнения. В целях мобилизации потребителей сейчас уделяется много внимания использованию стандартных ярлыков для распространения информации об условиях труда, использовании детского труда и других аспектах производства. Использование стандартных ярлыков широко применяется на международной арене, однако есть потенциал и для использования их на национальном рынке. Вполне возможно, что именно это станет важным механизмом продвижения вопросов охраны труда в развивающихся странах, которые не могут позволить себе ввести более сложную систему регулирования и инспекции.

Ярлыки не обязательно должны изготавливаться в общественном секторе, но требуют определенной степени стандартизации для того, чтобы они успешно применялись. Во-первых, должны существовать постоянные, известные общественности критерии, позволяющие присваивать продукту ярлык качества о области охраны труда. Если эти ярлыки не приняты соответствующими кругами и потребителями в целом, они не будут эффективными. Во-вторых, должна существовать беспристрастная система сертификации, чтобы потребители могли доверять ярлыку. Эти задачи могут выполнять государственные агентства или представители частного сектора, при условии, что сертификационная компания не слишком тесно связана с интересами работодателей или данным разделом рынка.

Еще один источник экономического стимулирования для улучшения условий труда, доступный на всех уровнях развития экономики, это сам государственный сектор.

Правительство является крупным потребителем частным образом производимых товаров и услуг во всех системах экономики и играет особенно важную роль в определенных отраслях промышленности, где риск получения травм и заболеваний выше среднего, например, в строительстве. Сила заказчика может использоваться для установления более высоких норм и стандартов в области охраны труда для предприятий - подрядчиков, требуя, например, чтобы приоритет отдавался тем предприятиям, которые выполняют законы об охране труда. По мере постепенного улучшения условий будут повышаться установленные нормы. Для оказания помощи предприятиям, особенно малым и средним, желающим улучшить свои показатели ради получения возможности получения государственных контрактов, им может быть оказана финансовая поддержка со стороны государства. По нашим сведениям, такой подход пока нигде не использовался, хотя для получения государственных заказов применялись другие методы, способствующие повышению качества работ.

V. Уроки на будущее

Из-за того, что многие расходы в области производственного травматизма и профзаболеваний не являются внутренними, потребность в программах экономического стимулирования будет продолжать существовать. По мере накопления знаний эти программы будут становиться более эффективными. Мы должны лучше понять, как компании фактически включают финансовые расчеты в принятие решений по охране труда. На данный момент информация по малым и средним предприятиям и другим частным секторам отсутствует. Приоритетом должно стать проведение исследований в этих областях для использования полученных данных в качестве основы для реформы в области политики. Однако уже сейчас существует значительный опыт, накопленный методом проб и ошибок, и есть возможность отобрать наиболее эффективные идеи, возникшие в различных национальных системах.

Самые эффективные нововведения касаются более четко направленного стимулирования и сочетания стимулирования, регулирования и внешних подходов. Компании более восприимчивы к поддержке извне, когда они стоят перед возможностью увеличения штрафов или компенсационных выплат рабочим, и участие представителей нормативных органов может помочь компании перейти от управления исками к снижению рисков.

Важен гибкий подход, если мы хотим чтобы программы стимулирования дошли до сектора малых и средних предприятий, являющиеся сосредоточием самых высоких классов риска с точки зрения охраны труда.

Тем не менее, экономическое стимулирование никогда не даст полного ответа на вопросы охраны труда на производстве. Такого рода стимулирование позволит только приблизительно увидеть отсутствие определения внутренней стоимости, так как полный расчет стоимости производственных травм и профзаболеваний невозможен. Даже самые компетентные и наилучшим образом финансируемые организации не в состоянии перевести все действия работодателя в русло стимулирования в целях снижения риска.

Однако забота о безопасных условиях труда не может быть сведена только к финансовым подсчетам; следует принять во внимание неэкономические возможности работников, состояние и интересы общества.

Подводя итог, мы хотели бы сказать, что экономическое стимулирование будет приобретать более сложные формы и будет широко применяться, но в тоже время оно будет рассматриваться только как одна из трех опор в работе по обеспечению охраны

труда. Регулирование и саморегулирование будут продолжать играть ключевые роли в улучшении условий труда.

Список литературы

- Butler, Richard J., and John D. Worrall. 1991. Claims Reporting and Risk Bearing Moral Hazard in Workers' Compensation. *Journal of Risk and Insurance*. 58(2): 191-204.
- Coenen, Wilfried and Karlheinz Meffert. 1995. The Preventive Approaches of the Statutory Accident Insurance System and Their Effectiveness. *International Journal of Occupational Safety And Ergonomics*. 2(1).
- Dorman, Peter. 1997. Internalizing the Costs of Occupational Injuries and Illnesses: Challenge or Chimera? Presented at the European Conference on the Costs and Benefits of Occupational Safety and Health, the Hague, May. ---- and Paul Hagstrom. 1998. Wage Compensation for Dangerous Work Revisited. *Industrial and Labor Relations Review*. 52 (1): 116-35.
- Duncan, Greg J. and Bertil Holmlund. 1983. Was Adam Smith Right after All? Another Test of the Theory of Compensating Wage Differentials. *Journal of Labor Economics*. October, I: 366-379.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1995. *An Innovative Economic Incentive Model for the Improvement of the Working Environment in Europe*.----. 1994. *Catalogue of Economic Incentive Systems for the Improvement of the Working Environment*.
- Hopkins, Andrew. 1995. *Making Safety Work: Getting Management Commitment to Occupational Safety and Health*. Sydney: Allen & Unwin.
- Leigh, J. Paul. 1995. Compensating Wages, Value of a Statistical Life, and Inter-industry Differentials. *Journal of Environmental Economics and Management*. 28(1): 83-97.
- Steven Markowitz, Marianne Fahs, Chonggak Shin, and Philip Landrigan. 1996. *Costs of Occupational Injuries and Illnesses*. NIOSH Report U60/CCU902886.
- Meyer, K., W. Kip Viscusi, and D. Durbin. 1995. Workers' Compensation and Injury Duration: Evidence from a Natural Experiment. *American Economic Review*. 85(2): 322-340.
- Tabb, William.. 1995. *The Postwar Japanese System: Cultural Economy and Economic Transformation*. Oxford University Press.
- Wokutch, Richard E. 1992. *Worker Protection, Japanese Style: Occupational Safety and Health in the Auto Industry*. Ithaca (NY): ILR Press.

Глава 3: Инвестиции в охрану труда на производстве

1. Можно ли контролировать затраты, связанные с травматизмом и заболеваемостью на производстве?

Как показала Глава 1, экономические потери, связанные с производственным травматизмом и профзаболеваемостью весьма ощутимы и составляют в индустриально развитых государствах более 3 % ВВП. Впрочем, следует отметить, что они были еще выше на более ранних этапах истории. Хотя улучшению ситуации в этой области

способствовало много причин, одним из важнейших факторов стало развитие системы слежения и контроля за опасными условиями труда. Таким образом, история подсказывает нам, что затраты в связи с несчастными случаями и профзаболеваниями на производстве *можно* контролировать.

В этом случае уместно говорить об *инвестициях* в охрану труда в традиционном смысле текущих расходов, которые с течением времени могут принести большие преимущества. Если издержки достаточно низки, а доходность достаточно велика, такие инвестиции способны в буквальном смысле окупаться, хотя далее мы еще поспорим, могут ли они быть оправданными при отсутствии доходности. В данной главе мы познакомимся поближе с этими вложениями и преимуществами, намечая их размеры и пытаясь разделить на фактические и видимые нагрузки, которые ими создаются.

Принципиальным достижением программ охраны труда на производстве, естественно, являются потери, которых удастся избежать. По оценке Мирового банка, 70 % всего периода активной жизни в настоящее время зависит от состояния охраны труда на производстве. Этот процент можно было бы сократить путем надлежащего контроля и регулирования охраны труда. Тем не менее, озабоченность ростом затрат на программы обеспечения безопасности труда продолжает расти как на уровне предприятий, так и на уровне отдельных государств. Скептики опасаются, что негативные экономические последствия могут превысить преимущества и привести предполагаемых получателей, т.е. работников и их семьи, к еще худшему положению. В данной главе мы рассмотрим некоторые из таких возражений. По нашему мнению, плохо организованная программа может привести к таким нежелательным результатам, однако, следуя лучшим образцам предприятия и государственные учреждения способны продемонстрировать достоинства инвестирования средств в охрану труда на производстве.

II. Инвестиции в охрану труда на производстве на уровне компании

Когда бы ни предлагались новые правила, касающиеся охраны труда, работодатель неизменно выражает озабоченность расходами. Поскольку контроль за уровнем расходов является основополагающей задачей руководства, эта озабоченность воспринимается спокойно. Вместе с тем, опыт показывает, что в большинстве случаев оценка издержек до введения новой системы контроля бывает завышенной. Крупномасштабное исследование методики прогнозирования издержек, проведенное по заказу Администрации по охране труда США бывшим Управлением по оценке технологий Конгресса США, вскрыло, что предварительные расчеты зачастую завышаются. Были проанализированы восемь нормативных стандартов. Из шести случаев, в отношении которых имелось достаточное количество информации по издержкам, исследователи обнаружили, что в трех случаях фактические затраты оказывались в пределах от половины до четверти ожидавшихся. (В одном случае издержки были чуть завышены, в двух остальных остались без изменения.) Более того, четыре регулируемые отрасли добились значительных успехов в производительности по крайней мере частично благодаря своей реакции на новые нормативные требования. Один из примеров – введение норматива, ограничивающего воздействие хлопковой пыли – приводится ниже.

Ограничение воздействия хлопковой пыли.

Расходы и преимущества для текстильной промышленности США

В 1978 г. Администрация по охране труда США обнародовала нормативы воздействия хлопковой пыли на работников текстильной промышленности. Отрасль опротестовала

нормативы, утверждая, что их соблюдение экономически неосуществимо. OSHA рассчитала годовые издержки по соблюдению нормативов в размере 280 млн. долларов (1982 г.) на тех основаниях, что они соблюдались бы путем переоснащения существующего оборудования более совершенными вентиляционными и фильтрационными устройствами и более надежными уплотнительными прокладками. Вместе этого отрасль, подгоняемая наряду с нормативами еще и зарубежными конкурентами, произвела реконструкцию или замену своих производственных мощностей. Новые технологии позволили одновременно достичь более высоких скоростей, более рационального использования помещений, повышения производительности, а также... превосходного контроля за хлопковой пылью, который соответствовал требованиям OSHA. В конечном итоге, годовые издержки по соблюдению нормативов составили всего 83 млн. долларов (1982 г.). (Источники: Конгресс США, Управление по оценке технологий, 1995 г.)

Свойство фактических издержек по контролю в итоге составлять лишь часть заранее ожидаемых затрат отнюдь не проявление волшебства. Здесь действуют вполне понятные экономические силы. Во-первых, те, кто опасаются затрат по обеспечению ораны труда на рабочем месте, недооценивают возможности предприятия по обновлению. Слишком часто калькуляция издержек бывает основана на корректировках существующей технологии, в то время как потенциалы новых, более безопасных и более эффективных методов остаются за пределами видимости. Почти настолько же опасна западня частичного подхода, при котором различные аспекты выправления производственного процесса, вызванного необходимостью соблюдения норм охраны труда, анализируются каждый по отдельности, и для каждого из них рассчитываются свои издержки. Ведь совсем нередко можно подвергать реконструкции одновременно несколько участков производственной системы, тем самым решая множество задач, как по охране труда, так и в сфере конкуренции, с гораздо меньшими расходами. По этим причинам хорошо управляемое предприятие, как правило, приходит к выводу, что соблюдение повышенных нормативов в области охраны труда в значительной степени более осуществимо, чем этого можно было ожидать.

Однако это сравнение предварительных и фактических издержек вскрывает более глубокую характеристику нормативов по охране труда. Компании с безупречной репутацией в этой области зачастую также отличаются вялыми, малоэффективными производственными процессами, причем по аналогичным причинам. Работники, т.е. их навыки и прочие потенциальные слагаемые, включая здоровье, не ценятся. Высокий уровень отходов, в том числе нерациональное использование людских ресурсов, вполне допустим. Надлежащий контроль в отношении самого производственного процесса отсутствует, и за такими проблемами, как выбросы химических веществ, беспорядочное хранение товарно-материальных запасов и неисправное оборудование никто не следит. Экстремальный случай – это предприятие с потогонной системой труда, которое описано в работе Пиора (1990 г.). Здесь, как правило, сочетаются низкая производительность и безучастное отношение к работникам, и решение первой проблемы обычно кроется в решении второй.

Многие выводы были сделаны из общего соотношения между определенными мерами по обеспечению охраны труда на производстве и уровнем развития государства. Существует мнение, будто это соотношение требует, чтобы главным приоритетом государства было развитие, а хорошие условия труда – делом второстепенным. И все-таки есть вероятность, что хотя бы частично это соотношение строится на обратной причинной обусловленности – от условий труда к производительности. В любом развитом государстве фирмы-производители в тот или иной момент своей истории сталкивались с необходимостью

совершенствовать условия труда. Они реагировали на эту проблему так же, как они реагировали на проблему конкуренции – поиском более совершенных, более эффективных решений. Даже сегодня, как демонстрирует исследование Управления по оценке технологий США мы имеем возможность наблюдать этот процесс в действии. Естественно, многие предприятия продолжают опасаться новых, повышенных норм охраны труда, так же, как они опасаются новой конкуренции. Впрочем, как показывает опыт, выгодным может быть и то, и другое.

Есть и другая причина, по которой повышение нормативов охраны труда может иметь долгосрочную выгоду для работодателей: нормативы выравнивают игровое поле и позволяют компаниям проявлять большую заботу о своих работниках. Многие работодатели и хотели бы улучшить условия труда, но сделать это не позволяют жесткие условия конкуренции. Если они примут такие меры в одиночку, а конкуренты останутся безучастными, в результате может возникнуть серьезное отставание в конкурентной борьбе. Соответственно, у компаний есть соблазн ослабить друг друга, чтобы добиться конкурентного преимущества. Данная ситуация отражает парадокс, известный как "дилемма заключенного", который получил такое название по аналогии с искушением заключенных доносить друг на друга. Применительно к вопросу об охране труда дилемма заключенного способна продемонстрировать, как введение повышенных нормативов в отношении всех фирм может фактически пойти им на пользу.

Для иллюстрации подобной логики в доступной форме представим себе, что на рынке между собой конкурируют только две фирмы. Как работники, так и работодатели хотели бы ввести у себя более безопасные условия труда. У каждой фирмы есть две возможности: установить высокий или низкий уровень безопасности. В таком случае потенциально существует четыре пары решений: обе фирмы могут выбрать безопасность, обе могут отказаться от безопасности, либо одна выберет безопасность, а другая – нет. Возможные результаты по каждой паре решений можно представить в виде следующей таблицы:

		Фирма 2	
		безопасность	отсутствие опасности
Фирма 1	безопасность	обе фирмы выбрали безопасный путь и имеют равные перспективы для конкуренции	фирма 1 в безопасности, но лишена конкурентного преимущества; фирма 2 лишена безопасности, но имеет конкурентное преимущество
	отсутствие безопасности	фирма 1 лишена безопасности, но имеет конкурентное преимущество; фирма 2 в безопасности, но лишена конкурентного преимущества	обе фирмы лишены безопасности и имеют равные перспективы для конкуренции

Если и работодатели, и рабочие в каждой фирме предпочли бы более безопасные условия труда, но угроза проигрыша или соблазн выигрыша к конкурентной борьбе для них важнее, возникает парадоксальная ситуация. Осуществляя свой независимый выбор, каждая из фирм будет испытывать соблазн снизить уровень безопасности. Таким образом, если фирма 2 выберет безопасность, фирма 1 может получить преимущество на рынке, понизив уровень безопасности труда. Если фирма 2 предпочтет отказаться от безопасности, фирма 1 будет практически вынуждена последовать ее примеру, поскольку иначе она окажется в невыгодном положении. Иными словами, независимо от того, каким будет выбор фирмы 2, в интересах фирмы 1 будет снижение уровня безопасности. Аналогичный расчет применим для фирмы 2, поскольку результаты

симметричны. Результатом будет то, что ввиду конкурентной борьбы обе фирмы окажутся в нижнем правом углу, т.е. обе останутся на опасных условиях труда. Это определенно худший результат по сравнению с ситуацией в верхнем левом углу, поскольку в обоих случаях перспективы для конкуренции равны, но во втором случае обе фирмы имеют более высокий уровень безопасности труда. Иными словами, хорошие условия труда во всей отрасли, преимущество для обеих фирм оказываются побежденными рациональной реакцией каждой из фирм на напряженность конкуренции.

В реальной жизни данный парадокс может ощущаться еще сильнее. Фирм, как правило, бывает не две, а великое множество, что значительно затрудняет достижение договоренности о сотрудничестве. Более того, на рынке с высокой степенью конкуренции относительно свободно могут появляться новые фирмы, так что договоренности между уже существовавшими на нем фирмами может оказаться недостаточно, чтобы избежать дилеммы заключенного. К счастью, существует потенциальное решение: система отраслевых норм охраны труда, которая вынуждает все фирмы собраться в углу "безопасность-безопасность". И действительно, история применения норм охраны труда в индустриально развитых государствах показывает, что очень часто именно работодатели являются инициаторами кампаний за введение этих норм, чтобы иметь возможность инвестировать в улучшение условий труда без боязни быть обойденными в рыночной конкуренции. (Олдрич, 1997 г.)

Складывая вместе эти два аспекта – взаимосвязь между безопасностью труда и производительностью и так называемую "дилемму заключенного" – мы можем понять ту роль, которую нормы охраны труда играют в экономическом развитии. Компании, инвестирующие в охрану труда, вкладывают средства с будущее, в более рациональное использование людских ресурсов, а также в более эффективные и лучше управляемые методы производства. Однако, если игровое поле не выравнивается путем введения нормативов, конкуренция дает некоторые краткосрочные преимущества компаниям, которые не делают подобных инвестиций. Экономика может оставаться на низком уровне развития в течение неопределенного срока, пока такие краткосрочные преимущества продолжают действовать. В этой ситуации нормы охраны труда являются не предметом роскоши, допущенным развитием, а основой для самого развития.

III. Чистая стоимость инвестиций в охрану труда на производстве

Было бы отрадно полагать, что инвестиции в охрану труда на производстве всегда окупают себя с экономической точки зрения в долгосрочной перспективе, но мы знаем, что это не так. Бывает, что преимущества, полученные от улучшения условий труда, окупают расходы, но случается и по-иному. Впрочем, ошибочным было бы и считать, что необходимо осуществлять *только* экономически выгодные инвестиции.

Для разъяснения этой точки зрения мы хотели бы ввести понятие *чистой стоимости инвестиций в охрану труда на производстве*. Она может быть определена следующим образом:

Чистая стоимость охраны труда на производстве = Затраты на инвестиции – Расходы, связанные с обеспечением охраны труда на производстве – Обеспеченные преимущества и инвестиции в охрану труда, которых удалось избежать.

В данной формуле: затраты на инвестиции состоят из прямых и косвенных финансовых издержек; расходы на обеспечение охраны труда, которых удалось избежать, – это

сокращенные экономические расходы, связанные с производственным травматизмом и профзаболеваемостью, которые подлежат отнесению на счет инвестиций; а обеспеченные преимущества включают производительность, качество продукции и улучшение трудовых отношений, которые могут быть побочным продуктом инвестиций в обеспечение охраны труда на производстве. В реальных расчетах эти суммы подлежали бы дисконтированию до текущей стоимости.

При такой постановке вопроса становится ясно, что расчет чистых преимуществ существенно зависит от степени интерполяции издержек в соответствии с Главами 1 и 2. Если расходы, связанные с плохими условиями труда, экстраполируются на работников и общество в широком смысле, наблюдается тенденция к увеличению чистой стоимости инвестиций. Это означает, что интерполяция расходов, поддержка, оказываемая предприятиям для большего сокращения затрат на обеспечение охраны труда на производстве в расчете на один случай капиталовложений, а также поощрение технических и управленческих нововведений являются дополнительными элементами стратегии, каждая из которых способствует повышению уровня инвестиций в охрану труда на производстве. (Дисконтный компонент формулы, когда во внимание принимается текущая стоимость, также показывает, что благоприятные кредитные условия, особенно для средних, малых и микро-предприятий, с которых зачастую взимается процентная надбавка, также сокращают чистую стоимость.) В общем, основное внимание обращать следует именно на чистую стоимость, а не только на стоимость самих инвестиций.

Также важно признать, что в отличие от чисто финансовых инвестиций, чтобы оправдать себя, инвестиции в охрану труда на производстве не должны демонстрировать бешеные ставки дохода в силу того, что два важнейших результата этих инвестиций не поддаются экономическим расчетам: человеческие жертвы в форме потери трудоспособности и преждевременной смерти, а также социальное бремя конфликтов и взаимных упреков по поводу несчастных случаев и заболеваний на производстве. Напрашивается аналогия с медицинским обслуживанием. Можно говорить о чистых издержках, когда человека лечат от какого-то заболевания. Он несет расходы, оплачивает докторов или покупая лекарства, но сохраняет заработок, который был бы потерян, если бы человек продолжал болеть и не смог бы работать. В некоторых случаях чистые издержки могут составлять меньше нуля, однако было бы глупо обращаться за медицинской помощью *только* при подобных обстоятельствах. Обычно мы спрашиваем себя, стоит ли улучшение здоровья таких денег, и ответ скорее всего бывает положительным. То же самое происходит с инвестициями в охрану труда на производстве: полезно рассчитывать финансовые расходы и преимущества от инвестиций в улучшение условий труда, и если обнаруживается, что издержки оказываются выраженными положительной величиной, часто имеет смысл не скупиться. Особенно важно, чтобы те, кто по себе знает, что такие травмы и заболевания, непосредственно участвовали бы принятии решения, согласно которому расходы направлялись в нужное русло.

Список литературы

- Aldrich, Mark. 1997. *Safety First : Technology, Labor, and Business in the Building of American Work Safety, 1870-1939* (Studies in Industry and Society, 13). Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Piore, Michael J. 1990. Labor Standards and Business Strategies, in Stephen A. Herzenberg and Jorge F. Perez-Lopez (eds.), *Labor Standards and Development in the Global Economy*. Washington, D.C.: Bureau of International Labor Affairs, U.S. Department of Labor.
- U.S. Congress, Office of Technology Assessment. 1995. *Gauging Control Technology and Regulatory Impacts in Occupational Safety and Health: An Appraisal of OSHA's Analytic Approach*. Washington, DC: OTA-ENV-635.