



Международная
организация
труда

ПРАВА РАБОТНИКОВ НА КОМПЕНСАЦИЮ ПРИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ



Зачем нужна компенсация ущерба при несчастном случае?

Производственные травмы и профзаболевания ложатся тяжким бременем на трудящихся и на общество.

По оценкам Международной организации труда, ежегодно на рабочем месте погибает 2 миллиона человек – один смертельный случай каждые 15 секунд. Ежедневно на работе погибает более 5 тысяч человек – намного больше, чем погибло при нападении на Всемирный торговый центр 11 сентября.

По подсчетам МОТ, жертвами несчастных случаев ежегодно становятся 250 миллионов трудящихся, а заболеваниями, связанными с трудовой деятельностью, страдает около 160 миллионов человек.

В странах СНГ ежегодно на рабочих местах погибает более 12 тысяч человек.

Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания наносят ущерб не только непосредственно их жертвам, но и всему предприятию и обществу в целом. Согласно самым скромным оценкам, издержки, связанные с несчастными случаями и неудовлетворительными условиями труда, доходят до 4 процентов мирового ВВП.

Большую часть издержек неизбежно несут работники, испытывающие боль и страдания, утрачивающие трудоспособность и производительность. Эти утраты невозможно возместить. В развитых странах правительства и их социальные партнеры создали схемы социальной защиты, призванные частично возместить снижение дохода из-за несчастного случая на производстве или профзаболевания, а также покрыть расходы на лечение и реабилитацию, оказать финансовую помощь в случае потери кормильца.

Историческое развитие компенсационных схем

На ранней стадии промышленного развития за вредную и потенциально опасную работу трудящиеся получали более высокие выплаты. Таким образом, работникам частично компенсировали риски и вред их здоровью. Однако в современном обществе эта система практически изжила себя и в основном больше нигде не используется, за исключением стран СНГ и некоторых стран Восточной Европы.

На втором историческом этапе развития были приняты программы компенсации в случае производственной травмы. В соответствии с этими первыми схемами, работодатель должен был выплачивать компенсацию своим рабочим, получившим травмы. Однако, если предприятие испытывало экономические трудности или закрывалось, то утратившие трудоспособность работники не могли больше рассчитывать на стабильность своих доходов.

Сегодня же в большинстве стран схемы компенсации жертвам производственных травм и профессиональных заболеваний предусматривают объединение всех ресурсов работодателей. Это позволяет обеспечить более эффективную социальную защиту для всех, а также защитить работодателей от непомерно высоких затрат.

Конвенции МОТ № 102 и № 121

МОТ разработаны две важных конвенции (№ 102 и № 121) – о минимальных нормах социального обеспечения и о пособиях (компенсациях) при получении производственной травмы. Сегодня они признаются в качестве универсальных норм.

Конвенция № 102 касается всех сторон социального обеспечения – не только компенсации в случае производственной травмы или заболевания, но и пособий в случае болезни, безработицы, старости, семейных обстоятельств, рождения ребенка, утраты трудоспособности и потери кормильца, а также семейных пособий и пособий на лечение.

В Конвенции № 121 более детально прописаны принципы организации основных схем компенсации ущерба от несчастных случаев на производстве и заболеваний.

Эти конвенции устанавливают следующие принципы:

- выплаты при несчастных случаях на производстве и профзаболеваниях возлагаются на работодателя. Это единственный вид социального обеспечения, при котором ответственность несет лишь работодатель;
- компенсация должна выплачиваться на протяжении всего периода утраты трудоспособности. Выплату лишь единовременной компенсации данные конвенции не разрешают;
- минимальный уровень компенсации должен составлять 50% заработной платы для работника, имеющего семью (жену и двоих детей),

а в случае потери кормильца – 40% от его заработной платы;

- несчастные случаи, произошедшие по пути на работу и с работы, рассматриваются как произошедшие на производстве;

- страхование от несчастного случая или профзаболевания действует с первого дня выхода на работу. Этот вид страхования не зависит от минимальной продолжительности страхового стажа;

- ко всем работникам (гражданам страны и трудящимся-мигрантам) применяются одинаковые нормы и правила.

Кто получает и кто платит?

Компенсационная схема предполагает, что все работники застрахованы, и что в ней должны участвовать все работодатели. В некоторых странах в таких схемах могут участвовать и люди, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, если они самостоятельно выплачивают соответствующие взносы. Процент выплат в компенсационные фонды отличается в разных странах и составляет от 0,5 до 4 процентов от фонда заработной платы, выплачиваемой работодателем. В некоторых странах (Швеция), исходя из принципа солидарности, все работодатели платят по единой ставке, а в других она зависит от степени рисков, существующих в различных отраслях и на различных предприятиях (как во Франции).

Если кормилец семьи получает производственную травму, профессиональное заболевание или погибает на производстве, его семья сталкивается с финансовыми трудностями. Поэтому очень важно, чтобы сами работники требовали, чтобы компенсационные схемы предусматривали выплату пособия по случаю потери кормильца на регулярной основе, а не в виде единовременной суммы.

Лучше предотвратить, чем потом платить!

Хотя потери и лишения в результате несчастного случая на производстве несут в первую очередь сами пострадавшие, от серьезного косвенного ущерба страдает и работодатель в виде снижения производства, необходимости переобучения персонала и т. д. Обычно эти косвенные издержки в 4-5 раз выше, чем прямые потери работников в виде недополученной зарплаты.

В случае производственной травмы и профзаболевания действует общий принцип, предусматривающий выплату компенсации вне зависимости от установленной вины; это означает, что выплата производится вне зависимости от того, имела место вина работника или нет. Иногда расследование причин несчастного случая на производстве проводится с целью переложить вину на других, чтобы не выплачивать полную компенсацию. Это неверный путь: цель расследования – предотвратить подобные несчастные случаи, уберечь людей от страданий, а работодателей – от ненужных затрат.

В некоторых компенсационных схемах предусмотрено направление части собранных средств на *профилактику* несчастных случаев и профзаболеваний. Профилактика прежде всего содействует повышению уровня жизни работников; подобные инвестиции приносят и экономические выгоды: здоровые работники лучше работают. «Безопасность окупается» – это не пустые слова. Эта истина подтверждается на практике! Надбавки «за вредность», столь распространенные в странах СНГ, означают не только угрозу для здоровья трудящихся, но и бесполезную трату средств работодателя.

Получение компенсации – одно из основных трудовых прав

Основная задача компенсационных схем – обеспечить работнику гарантию определенного дохода в случае, если он становится инвалидом или теряет трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Подобная компенсация – одно из основных трудовых прав.

Международная организация труда (МОТ) – специализированное агентство системы ООН, которое ставит целью продвижение принципов социальной справедливости, международно признанных прав человека и прав в сфере труда.

МОТ разрабатывает международные трудовые нормы в форме конвенций и рекомендаций, устанавливая минимальные стандарты в области основополагающих трудовых прав.

МОТ обладает уникальной трехсторонней структурой, в которой объединения работодателей и трудящихся имеют равный голос с правительствами в работе руководящих органов МОТ.

Генеральный директор МОТ – Хуан Сомавия (Juan Somavia)

Штаб-квартира МОТ находится в Женеве, Швейцария

www.ilo.org

СУБРЕГИОНАЛЬНОЕ БЮРО МОТ
ДЛЯ СТРАН ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ И
ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

107031 Москва,
ул. Петровка, 15, оф. 23
тел. (+ 7 495) 933-08-10,
факс (+ 7 495) 933-08-20
E-mail: moscow@ilo.org
www.ilo.ru



ISBN 92-2-417900-2 (print)
92-2-417901-0 (web pdf)