

Ермаков Дмитрий Николаевич

д-р экон. наук, д-р полит. наук, профессор,
профессор, Почётный работник высшего
профессионального образования РФ,
Почётный работник науки и техники РФ
ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»

г. Москва

Суркова Галина Владимировна

магистр, аспирант
ГОУ ВО Московской области «Московский
государственный областной университет»

г. Москва

DOI 10.31483/r-11282

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ СНИЖЕНИЯ ПОТЕРЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В КОНТЕКСТЕ МИНИМИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ

***Аннотация:** конституции многих государств фиксируют обязанность со стороны правительства гарантировать четко функционирующую и надежную систему защиты от производственных травм. Организует ли правительство страхование компенсации работников непосредственно или когда это делегируется третьей стороне (специальные органы или страховые компании), правительство все равно отвечает за функционирование этой системы. Последнее имеет особую важность, поскольку урегулирование требований в области страхования компенсации работникам имеет долгосрочную природу. По мнению авторов статьи, эффективная система защиты от производственных травм и профессиональных заболеваний должна рассматриваться не только как вид страхования, но и как абсолютная потребность производственного сектора и как одна из основ социального мира и экономической стабильности.*

Ключевые слова: социальное страхование, несчастный случай на производстве, охрана труда, профзаболевание, класс профессионального риска, экономическая эффективность.

Страхование компенсаций работникам как компонент системы социального страхования имеет особую социо-политическую важность. Например, конституции многих государств фиксируют обязанность со стороны правительства гарантировать четко функционирующую и надежную систему защиты от производственных травм. Организует ли правительство страхование компенсации работников непосредственно, или, когда это делегируется третьей стороне (специальные органы или страховые компании), правительство все равно отвечает за функционирование этой системы. Последнее имеет особую важность, поскольку урегулирование требований в области страхования компенсации работникам имеет долгосрочную природу.

Эффективная система защиты от производственных травм и профессиональных заболеваний должна рассматриваться не только как вид страхования, но как абсолютная потребность производственного сектора и как одна из основ социального мира и экономической стабильности.

В странах, где вклады в страхование компенсаций работникам рассчитаны на основе «pay-as-you-go», «немедленная оплата» (солидарно-распределительная система), ответственность государства, реализуется, по-видимому, наиболее просто. В конце каждого года бремя от платежей по требованиям рассчитывается и распространяется среди застрахованных работников с поправками на классы рисков. Таким образом, застрахованные в будущем люди несут бремя текущего поколения. Здесь решающую роль играет «контракт между поколениями». Однако, когда бремя будущих страхователей достигает пределов их способности (по крайней мере в политическом смысле), результатом могут быть дефициты, которые должны быть покрыты из других источников (например, изъятиями из резервов более ранних лет, или правительственными субсидиями).

Важную роль в этом контексте играет солидарность или особенности субсидии, например, когда отдельные группы больше не в состоянии поглотить

бремя требований и платежи за более ранние поколения из-за структурного изменения в экономической системе. Классическим примером могут служить тяжелая и горная промышленности, где имеется устойчивое число оплачиваемых людей, в соединении с чрезмерным бременем от прошлых долгов, что обернулось в последние годы драматическим увеличением текущих вкладов для покрытия выплат предыдущим поколениям. Это потребовало дополнительных субсидий от других групп с более низкими рисками, например, от сектора обслуживания.

С другой стороны, в системах, где взносы в начале страхового периода – единственный источник финансирования страхования компенсаций работникам, другими словами, в системах с прямым или модифицированным полностью финансируемым подходом, очевидна важность и потребность их регулирования и оценки. В таких системах, где есть подлинный страховой риск, государство должно гарантировать, что расчеты финансирования соответствуют актуарным принципам. Входящие взносы должны быть адекватны рискам, связанным с покрытием бремени требований на рассматриваемый страховой период. Суть в том, что здесь нет перераспределения ответственности по требованиям, связанным с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями. Дело обстоит так, что и государство, если оно является страховым учреждением и третьи лица, частные страховые компании, принимают страховой риск.

Кроме того, правительственные органы могут часто использовать различные инструменты контроля выполнения законодательства для регулирования оценочного уровня на рынке.

Для достижения адекватных премиальных уровней в схеме компенсации работникам, необходим баланс между «слишком много» и «недостаточно» регулирования.

Пример Норвегии показывает, что правительственные правила, особенно в начальной фазе приватизации могут быть чрезвычайно полезными, так как частные страховщики часто испытывают недостаток в эмпирических данных и

поэтому склонны к недооцениванию проблем «длинного хвоста»; это, в свою очередь, приводит к недорезервированию.

Однако, следует иметь в виду, что чрезмерное регулирование также нежелательно, так как это может привести к нейтрализации эффективных механизмов рынка, приводя к недостатку конкуренции.

Нет никакого легкого ответа на вопрос о том, сколько необходимо надзора, чтобы гарантировать гладкое функционирование системы компенсаций работникам, или на вопрос, какой из описанных выше подходов предпочтительней.

Каждая схема компенсации работникам увязана в сложную систему социального страхования и имеет свои преимущества и недостатки, независимо от того, организована ли она на государственной или частной основе. Кроме того, социокультурные различия между различными странами и характерные особенности, которые развились за эти годы, делают трудным сравнение между различными системами. Также сложно ответить на вопрос о возможности передачи системы от одного рынка к другому.

Бельгийская система покрытия несчастных случаев на производстве – обязательная частная страховая система на основе полного финансирования. Страховые компании, уполномоченные работать в этом секторе, должны рассматриваться как часть в цепочке социального страхования, и должны быть интегрированы в систему. Покрытие распространяется на лиц, получающих зарплату, работающих для частных предпринимателей, а также обучающихся или являющихся учениками. Страхование компенсации работникам в Финляндии является частью системы социального страхования. Система компенсаций, введенная впервые в 1895, была оформлена по германской схеме, действующая система введена с 1948 года.

Она регулируется законом о Страховании занятых от несчастных случаев №608 от 20-ого августа 1948, и предусматривает обязательное страхование всех наемных работников, за исключением государственных служащих и сельскохозяйственных рабочих, которые имеют отдельное страховое покрытие.

Предприниматели платят взносы. Работающие не по найму люди могут получить добровольное покрытие.

Покрытие распространяется на несчастные случаи и профессиональные заболевания, которые происходят или развиваются на месте работы, или при выполнении трудовых обязанностей, и несчастные случаи на пути к или с работы. Выплаты компенсаций регулируются в соответствии с Законом 1990 года, с изменениями 2000 года, о компенсации несчастных случаев с наемными работниками. Система компенсации французским работникам предусматривает обязательное страхование всех наемных работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В соответствии со Статьей L 411.1 «Кодекса социальной защиты», каждый наемный работник имеет право на компенсацию в соответствии с инструкциями по страхованию компенсаций работникам. Страхование компенсации работникам с 1946 г. стало частью общей французской системы социального обеспечения. Системой управляют органы социального обеспечения. Есть специальные правила по самоуправлению для отдельных больших компаний, прежде всего государственных предприятий, и для сельскохозяйственного сектора. В целом, однако, 87% наемных работников покрыты общей системой компенсации работникам («основной режим»).

Покрытие распространяется на несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, с широким определением для несчастных случаев на производстве, которое включает несчастные случаи на пути к или с работы. В отличие от других областей социального страхования, страхование компенсации работникам обладает определенной степенью независимости, выплаты полностью финансируются компаниями в системе.

Французская система придает особое значение профилактике. Одно отражение этого – пособие, сделанное в системе оценки опыта требований каждой компании. Страховка компенсации установленным законом работникам в Германии – национальная обязательная страховая система, которая является organizedand, которой управляет децентрализованное публичное право «Berufsgenossenschaften». Все работающие по найму в соответствующих

секторах пользуются установленной законом страховой защитой от одного из 35 коммерческих и индустриальных «Berufsgenossenschaften», которые организованы во-первых согласно земли, и во-вторых согласно отраслям и профессиям. Есть также 21 сельскохозяйственный «Berufsgenossenschaften», «Морское Berufsgenossenschaft» несчастных случаев, связанных с морем и отдельный институт для государственной службы.

Вообще, установленная законом страховка защищает всех работающих за зарплату, стажеров и учеников, работающих не по найму фермеров и морских рабочих, школьников учеников и студентов во время их обучения. В отличие от других классов социального страхования, страховка компенсации установленным законом работникам полностью финансируется вкладами от работодателей, без любого участия работников. У работающих не по найму предпринимателей и супругов, занятых в их бизнесе, есть выбор получения добровольной страховой защиты. Покрываемое в Германии простирается на несчастные случаи, которые происходят на пути к или от работы, и несчастные случаи в ходе занятий по профессии, и также на профессиональные заболевания.

Дополнительно важный акцент делается на предотвращении несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Случаи требований по процедурам оплаты компенсации отрегулированы в Книге VII Социального Законного Кодекса. Это касается амбулаторного обслуживания, услуги восстановления, а также пенсии и урегулирования единовременно выплачиваемой суммы для нетрудоспособных или их иждивенцев. Страховая защита охватывает приблизительно 43 миллиона работающих по найму, с общей премией 8,64 миллиардов ЕВРО. Премии изменяются между 0.6% и 6.5% платежной ведомости, в соответствии с сектором промышленности. Средняя премиальная норма в 2001 составляла 1.31%, в отличие от 30 лет назад, когда это были 1.51 процентов.

Работающие на самих себя люди освобождены от обязательного страхования. Есть специальное регламентирование для государственных служащих.

В заключение можно, поэтому, сказать, что цель должна состоять в том, чтобы утвердить здоровый баланс между государственным наблюдением и

механизмами свободного рынка. Этот баланс должен рассматриваться как динамический процесс, потому что правила и область для маневра должны изменяться вместе с увеличением опыта рынка и развития поведения претендентов. Это сопровождается, в большинстве случаев, повышением качества статистической базы данных.

Соответственно, правила должны быть идеально разработаны, чтобы быть настолько гибкими насколько возможно. Одним из способов достижения этого, могло бы, например, стать включение их в своды правил, вместо того, чтобы жестко вставлять их в законодательство. Это позволило их и их количество оперативно изменять, чтобы отвечать новым специфическим требованиям.

Короче говоря, должны быть контроль и регулирование по мере необходимости, особенно на ранних стадиях работы схемы, в сочетании с возможно большей отменой госконтроля и расширением простора для маневра.

Список литературы

1. Ермаков Д.Н. Система пенсионного страхования в Российской Федерации [Текст]: Учебное пособие / Д.Н. Ермаков; Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Российский гос. социальный. ун-т», Фак. социального страхования, экономики и социологии труда. – М.: Вако, 2013. – 380 с.

2. Пенсионное страхование: философия, история, теория и практика. Пенсионное страхование: философия, история, теория и практика: Учебник / С.А. Хмелевская, Д.Н. Ермаков, М.М. Аранжереев, А.А. Кузин, В.А. Мачехин, И.Ю. Орлова, Е.В. Смольникова, В.В. Сосков, С.В. Хмелевский, В.В. Хмыров. – М.: Издательско- торговая корпорация «Дашков и К», 2018. – 720 с.

3. Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения: Коллективная монография к 60-летию НИИ труда / А.А. Разумов, Д.Н. Ермаков, Ю.П. Кокин, В.В. Куликов, В.Д. Роик, Р.А. Яковлев, Ф.И. Мирзабалаева, Л.Н. Широкова, Н.Н. Литовченко, Л.Л. Мосина, А.П. Поллак, В.А. Сковпень; под ред. А.А. Разумова. – М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и Ко, 2016.