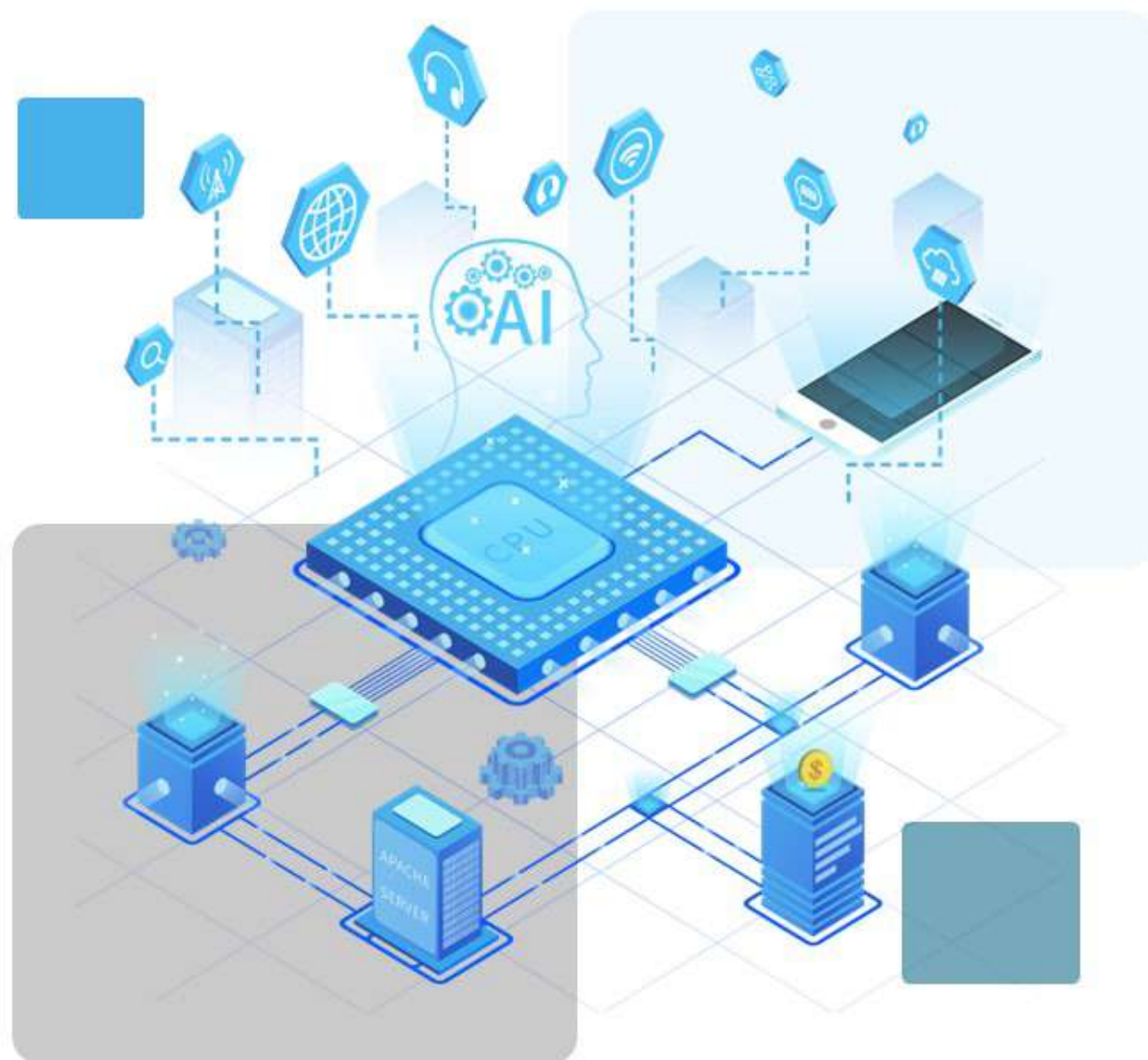


**ӨНДІРІСТЕГІ ЖАЗАТАЙЫМ ОҚИҒАЛАРДЫҢ
АЛДЫН АЛУДАҒЫ САҚТАНДЫРУДЫҢ
МОДЕЛЬДЕРІ, СХЕМАЛАРЫ ЖӘНЕ БАҒДАРЛАМАЛАРЫ
(ғылыми-апараттық басылым)**



**МОДЕЛИ, СХЕМЫ И ПРОГРАММЫ СТРАХОВАНИЯ
И ПРЕДОТВРАЩЕНИИ
НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ
(научно-информационное издание)**

Астана 2022

**«Өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алудағы
сақтандырудың модельдері, схемалары және бағдарлама лары»**

ғылыми-ақпараттық басылым

**«Модели, схемы и программы страхования в предотвращении
несчастных случаев на производстве»**

научно-информационное издание

Астана, 2022

ӘОЖ / УДК 368
КБЖ / ББК 65.2714
Ө46

Әзірлеуші ұйым / Организация – разработчик: «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК / РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан»

РЕЦЕНЗИЯЛАУШЫЛАР / РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Нурумов А.А. э.ғ.д/д.э.н., Сапарова Г.К. э.ғ.д/д.э.н., Баймагамбетова З.А. э.ғ.к/к.э.н.

АВТОРЛАРЫ / АВТОРЫ: Абикенова Ш.К. авторлық ұжымның басшысы, Бекмагамбетов А.Б., Насырова Г.А., Енсебаева А.Р., Нурмагамбетов Р.Г., Ошакбаева Ж.О., Телибекова И.М., Шевцова В.С., Батырбаева М.Ж., Коваль А.П., Шегай В.В., Казбекова Д.Б., Сарыбаева И.Е. / Абикенова Ш.К. руководитель авторского коллектива, Бекмагамбетов А.Б., Насырова Г.А., Енсебаева А.Р., Нурмагамбетов Р.Г., Ошакбаева Ж.О., Телибекова И.М., Шевцова В.С., Батырбаева М.Ж., Коваль А.П., Шегай В.В., Казбекова Д.Б., Сарыбаева И.Е.

Ө46 Өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алудағы сақтандырудың модельдері, схемалары және бағдарламалары - Астана «ҚР ЕХӘҚМ ЕҚРҒЗИ» ШЖҚ РМК, 2022. - 248 б. / Модели, схемы и программы страхования в предотвращении несчастных случаев на производстве - Астана: РГП на ПХВ «РНИИОТ МТСЗН РК», 2022. - 248 с.

ISBN 978-601-08-2793-6

Ғылыми-ақпараттық басылымда Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі қаржыландыратын «Қазақстан Республикасындағы қауіпсіз еңбектің экономикалық проблемалары және сақтандыру тетігін институционалдық қайта құру» тақырыбындағы ғылыми-техникалық бағдарламаны орындау шеңберінде өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесін іске асырудың әлемдік және Ұлттық тәжірибесіне талдау баяндалған / В научно-информационном издании изложен анализ мирового и национального опыта реализации системы страхования от несчастных случаев на производстве в рамках выполнения научно-технической программы на тему «Экономические проблемы безопасного труда и институциональные преобразования механизма страхования В Республике Казахстан» финансируемой Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

«Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК Ғылыми кеңесі қарады, мақұлдады және жариялауға ұсынды, 2022 ж. 30 қыркүйек №7 хаттама.

ISBN 978-601-08-2793-6

© «ҚР ЕХӘҚМ ЕҚРҒЗИ» ШЖҚ РМК, 2022 /
РГП на ПХВ «РНИИОТ МТСЗН РК», 2022

Мазмұны

КІРІСПЕ	5
1. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғаларды сақтандыру жүйесіндегі тәуекелдерді басқарудың әдістемелік негіздері.....	7
1.1. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғалардың алдын алу жөніндегі шаралар жүйесіндегі сақтандырудың орны мен рөлі.....	7
1.2. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың институционалдық инфрақұрылымы	11
1.3 Қызметкерлердің сақтандыру қатынастары саласындағы Халықаралық еңбек ұйымының реттеуші саясаты	25
2. Қазақстандағы және шетелдегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйелерін талдау	34
2.1. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғаларды сақтандырудың халықаралық стандарттары	34
2.2. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғаларды сақтандырудың заманауи модельдері мен схемалары	41
2.3. Кәсіптік қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру бағдарламаларында кәсіптік тәуекелді төмендетудегі алдын алу шараларының тетіктері мен құралдары	92
3. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды сақтандырудың алдын алу моделін дамытудың негізгі сценарийлері, болжамдары мен перспективалары.....	103
3.1. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың алдын алу моделінің мүмкіндіктері мен шектеулері	103
3.2 Қазақстандағы кәсіби қызметте жазатайым оқиғаларды сақтандыру бағдарламаларын дамыту бойынша ұсынымдар	109
ҚОРЫТЫНДЫ.....	120

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	123
1. Методические основы управления рисками в системе страхования несчастных случаев в профессиональной деятельности.....	125
1.1. Место и роль страхования в системе мер по предотвращению несчастных случаев в профессиональной деятельности.....	125
1.2. Институциональная инфраструктура страхования от несчастных случаев в профессиональной деятельности.....	129
1.3 Регуляторная политика Международной организации труда в области страховых отношений работников	143
2. Анализ систем страхования от несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в Казахстане и за рубежом.....	152
2.1. Международные стандарты страхования несчастных случаев в профессиональной деятельности.....	152
2.2. Современные модели и схемы страхования несчастных случаев в профессиональной деятельности.....	159
2.3. Механизмы и инструменты превентивных мер в снижении профессионального риска в программах страхования от несчастных случаев в профессиональной деятельности.....	214
3. Основные сценарии, прогнозы и перспективы развития превентивной модели страхования несчастных случаев на производстве.....	224
3.1. Возможности и ограничения превентивной модели страхования от несчастных случаев в профессиональной деятельности.....	224
3.2 Рекомендации по развитию программ страхования несчастных случаев в профессиональной деятельности в Казахстане	230
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	242

КІРІСПЕ

Сақтандыру әлеуметтік-экономикалық институт ретінде қоғам өмірінің қауіпсіздігін қамтамасыз етуде жетекші рөлдердің бірін атқарады. Бұл адамның күнделікті өмірінде ғана емес, ең алдымен оның экономикалық қызметі процесінде де көрінеді. Қазіргі жағдайда тарату, өтемақы және алдын алу сияқты сақтандырудың негізгі функцияларын орындау белгілі бір модернизацияға ұшырайды.

Жаңа технологиялық құрылымға көшу экономика мен қоғамдық өмірдегі қауіпті жағдайды айтарлықтай өзгертеді. Функциялардың бөлінуі шартты болады және олар өзара енуден, конвергенциядан өтеді және сақтандыруды бірыңғай механизм ретінде ұсынады. Мұндай жағдайда тәуекелді бөлу алдын-алу, алдын-алу жүйесіне айналады, өтемақыны жалпы Тұжырымдаманың кезеңі ретінде біріктіреді Тәуекел менеджменті, XX ғасырдың екінші жартысында кең таралған менеджмент бүгінде корпоративтік басқарудың ажырамас бөлігі болып табылады. Бұл экономикалық ортаны құрылымдауға, тәуекелдерді олардың қауіптілігі мен басқаруға бейімділігі тұрғысынан анықтауға және жіктеуге, олардың теріс әсерін азайтуға мүмкіндік береді.

Өндірістік қызметтегі тәуекелдерді басқару негізінен жұмысшылардың қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етумен байланысты болады. Бұл тұрғыда Қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыру өндірістегі жарақаттануды азайтудың негізгі факторына айналады. Тарихи нысаны ретінде өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру бір ғасырдан астам уақыт болды. Алайда, технологиялық процестердің күрделенуі және көптеген мамандықтардың тәуекелдік бейінінің сәйкесінше өзгеруі, сондай-ақ жұмыс берушілердің әлеуметтік жауапкершілігінің күшеюі жағдайында өндірістік қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру институты оны қайта қарау және алдын алу қызметін кеңейту бағытындағы тәсілдерді өзгерту қажеттілігін тудырады.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесін дамыту халықаралық және тарихи тәжірибені зерделеу негізінде Институционалдық база мен инфрақұрылымды алдын алудың және олардың тиімділігін бағалаудың кіріктірілген тетіктерінің болуы тұрғысынан мұқият зерттеуді талап етеді. Кез-келген ұлттық институционалдық жүйенің негізін халықаралық келісімдер, конвенциялар мен стандарттар құрайды, олардың басымдығы елдер мен аймақтық интеграциялық құрылымдардың заңнамалық базасын үйлестіруге мүмкіндік береді. Еңбек қатынастарын реттеу тұрғысынан Халықаралық еңбек ұйымының нормативтік құжаттары, сондай-ақ осы саладағы басқа да халықаралық актілер бастапқы нүктеге айналады.

Өндірістік қызметтегі қолданыстағы сақтандыру модельдері мен схемаларын талдау ең тиімді механизмдер мен құралдарды табуға мүмкіндік береді. Жазатайым оқиғалардан сақтандырудың әртүрлі ұлттық жүйелерін және кәсіптік тәуекелдерді басқарудағы тәсілдерді зерделеу осындай жүйелер мен модельдердің дамуының эволюциялық жолын қадағалауға мүмкіндік береді. Қолданылатын әдістер мен құралдарды техникалық түрде көшіру мүмкін емес.

Алайда, экономика мен өнеркәсіптің дамуының ұлттық ерекшеліктерін ескере отырып, өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кейіннен еңбек ету қабілетінен айырылу қаупін азайтудың және шектеудің өзіндік тиімді әдістерін іздеуге болады.

Қызметкерлердің кәсіби қызметін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан әлеуметтік сақтандыру жүйесін заманауи тетіктерді енгізу және жаңғырту құқықтық және ұйымдастырушылық, сондай-ақ қаржылық-экономикалық тұрғыдан көптеген аспектілерді пысықтауды талап етеді. «Қызметкер, жұмыс беруші және мемлекет» қатынастарын реттеудің барлық аспектілерін өзара байланыстыруды көздеу қажет. Қызметкерлерді өндірістік қызметтегі жазатайым оқиғалардан әлеуметтік сақтандыру жүйесінде жарақаттану қаупінің алдын алудың және төмендетудің кіріктірілген тетіктерін құру бағытында құқықтық, ұйымдастырушылық және қаржылық қатынастарды жетілдіру Қазақстанда шын мәнінде әлеуметтік бағдарланған мемлекет үшін жағдай жасауға мүмкіндік береді.

1. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғаларды сақтандыру жүйесіндегі тәуекелдерді басқарудың әдістемелік негіздері

1.1. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғалардың алдын алу жөніндегі шаралар жүйесіндегі сақтандырудың орны мен рөлі

Өндірістік жарақаттану және кәсіптік сырқаттанушылық әлемнің барлық елдерінде өзекті мәселе болып табылады. Көбінесе олар келесі себептерге байланысты пайда болады:

- қауіпсіздік талаптарын бұзу,
- жұмыс өндірісін қанағаттанарлықсыз ұйымдастыру,
- ғимараттардың, аумақтардың қанағаттанарлықсыз техникалық жай-күйі,
- еңбек қауіпсіздігін оқытудағы және жұмыс орындарын ұйымдастырудағы кемшіліктер,
- кәсіпорын қызметкерлерінің абайсыз әрекеттерімен,
- қажетті қорғаныс құралдарының болмауы немесе оларды дұрыс пайдаланбау және т. б.

Өндірістік жарақаттану және кәсіптік сырқаттану еңбек өнімділігіне, кәсіпорынның табыстылығына, бюджетке түсетін түсімдерге және т. б. теріс әсер етеді.

Жарақаттану және кәсіптік сырқаттану көрсеткіштері кәсіпорындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау жағдайының, оның әлеуметтік жауапкершілігінің маңызды индикаторы болып табылады.

Кәсіптік тәуекелдерді төмендетуді қамтамасыз ететін жүйе ретінде еңбекті қорғауды басқару еңбекті қорғау талаптарының сақталуын және жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларының жай-күйін бақылауды қамтамасыз етіп қана қоймай, сонымен қатар өндірістік жарақаттар мен кәсіптік аурулардың мониторингін, талдауын, тергеуін және есебін қамтамасыз етуі тиіс. Олармен қатар еңбекті қорғауды басқару жүйесінің шараларына жұмыскерлерді өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жөніндегі іс-шаралар кіреді.

Сақтандыру - тәуекелдерді басқару элементтерінің бірі ретінде пайда болу шарттары нақты Келісімде көзделген оқиғалардан туындаған залалдарды жабуды қамтамасыз етуге арналған. Осылайша, қаржылық жүктеме сақтандыру компанияларына толығымен немесе ішінара түседі. Алайда, сақтандыру тек өндірістік жарақат немесе кәсіптік ауру салдарынан жұмысшылардың өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеумен шектелмейді.

Сақтандыру қорғанысы тәуекел жағдайын диагностикалауды, оны ықтимал сақтандыру жағдайларының ықтималдығы мен ауырлығы тұрғысынан бағалауды қамтиды. Нақты өндірісті зерттеу барысында ықтимал тәуекелдерді анықтау үшін тәуекелдерді профильдеу жүзеге асырылады, кәсіпорынның тәуекел портреті жасалады. Сақтандыру қызметіндегі бұл бағытты маркшейдерлік қызметтер немесе жеке маркшейдерлер жүзеге асырады. Сюрвейер (ағылшын сөзінен алынған - surveyor) - тәуекелдерді бағалау бойынша сарапшы. Ол сақтандыру компаниясының өкілі немесе сақтандырушы

мен сақтанушыға тәуелсіз болуы мүмкін¹. Ол сақтандыруға ұсынылған объектілерді тексеруді, зерделеуді, талдауды, зерттеуді, тексеруді жүзеге асырады, тәуекелдерді сақтандыру бағдарламасы бойынша өз ұсыныстарын бере алады.

Объектіні зерттеу процесіндегі сюрвейерлер:

- тәуекел факторларын анықтайды,
- ықтимал тәуекелдерді талдайды,
- алдын алу іс-шараларын өткізу негізінде кәсіптік тәуекелдерді шектеу және азайту жөніндегі іс-шараларды ұсынады және әзірлейді;
- кәсіпорында ұсынылатын және қолданылатын тәуекелдерді басқару әдістерін зерделейді және бағалайды.

Жоғарыда айтылғандармен қатар, сақтандыру жағдайы басталған кезде, сюрвейерлер зақымдану жағдайын апаттық комиссар ретінде қарастыра алады, яғни зақымданудың себептері мен мөлшерін анықтай алады.

Сюрвейерлерден басқа, тәуекелдерді бағалауға сақтандыру брокерлері көмектеседі. Брокерлердің кәсіби қызметі сақтандыру компанияларының әлеуетті клиенттеріне делдалдық қызмет көрсетумен байланысты болады². Клиенттің жағында бола отырып, брокер оңтайлы сақтандыру бағдарламасын таңдайды. Заң шығарушы оны – «сақтанушының тапсырмасы бойынша сақтандырушымен сақтандыру шарттарын жасасуға және орындауға байланысты қатынастарда сақтанушының атынан өкілдік ететін немесе сақтанушының тапсырмасы бойынша сақтандыру шарттарын жасасу бойынша өз атынан делдалдық қызметті жүзеге асыратын заңды тұлға», - деп анықтаған. Сонымен қатар, егер әлемдік тәжірибені қарастыратын болсақ, сақтандыру брокерінің функционалы біршама кеңірек қамтылған.

Marsh & McLennan, Aon, Willis Towers Watson, HUB және тағы жиырмаға жуық трансұлттық компаниялар сияқты ірі әлемдік сақтандыру брокерлері бизнеске ұсынылатын негізгі қызмет бағыттарының ішінде тәуекелдерді басқару қызметтерін көрсетуді атап өтеді. Тәуекелдерді басқарудың заманауи инновациялық технологияларын қолдана отырып, кәсіпорындар тәуекелдерді анықтау және бағалау, тәуекелдерді қаржыландыру және бақылау және т. б. сияқты негізгі процестерге қатысты шешім қабылдауды қолдау үшін брокерлер ұсынатын аналитика мен салыстырмалы талдауды қолдана алады.³

Тұтастай алғанда, сақтандыру брокерлерінің қызмет түрлеріне клиенттер үшін сақтандыру компанияларын іздеумен, сақтандыру шарттарын жасасуға дайындықты ұйымдастырумен, шартты орындаудың барлық аспектілерін реттеумен қатар, олар тәуекелді бағалауды (менеджмент) жүргізеді, тәуекелдерді басқарудың оңтайлы жүйесін ұсына алады, сол арқылы алдын алу іс-шараларын енгізуді ұйымдастыра алады.

¹ Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 18 желтоқсандағы № 126 Заңы. "Сақтандыру қызметі туралы"// https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000126_

² Сол жерде

³ <https://www.hubinternational.com/products/risk-services/risk-management-information-system/>

Осылайша, сақтандыру тәуекелдерді басқару жүйесі ретінде залалды жабу ғана емес, сонымен қатар өндірісте жарақаттануға әкелуі мүмкін қолайсыз жағдайлардың алдын алу және алдын алу қызметтерінің кең спектрін ұсыну мүмкіндігіне ие. Сақтандырудың алдын алу функциясы тәуекелдерді басқару жүйесі ретінде оның негізгі орны мен өндірістегі және одан кейінгі кәсіптік аурулардағы жарақаттану түріндегі жағымсыз әсерлердің қаупін азайтудағы және шектеудегі рөлін анықтайды. Сақтандырудың кәсіпорындардың өндірістік-экономикалық қызметіне қосқан бұл үлесі залал мен шығынды өтеу есебінен ғана емес, сонымен қатар жұмысшылардың еңбегін қорғау және қауіпсіздік бойынша жағдай жасауға ықпал ете отырып, өнеркәсіптік авариялардың алдын алу арқылы тұрақтылықты қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Негізгі қызметпен қатар сақтандыру ұйымдары өнеркәсіптік кәсіпорындардың қаржы құралдарына (акцияларына, облигацияларына және т.б.) сақтандыру резервтері түріндегі уақытша бос қаражатты инвестициялайды. Бұған өнеркәсіптік өндірісті жаңғыртуды қаржыландыру және тиісінше еңбек жағдайларын жақсарту ықпал етеді.

Алайда, жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан сақтандырудың классикалық рөлі зақымдану пайда болған кезде – сақтандыру сағаттарында немесе жұмыс орнында және жұмыс уақытында болатын кенеттен болатын сыртқы оқиғадан туындаған ағзаның зақымдануы пайда болады. Шарттың талаптарында көзделген сақтандыру қамтамасыз етілуі белгілі бір дәрежеде қызметкердің денсаулығын қалпына келтіру және жұмыс орнына тезірек оралу үшін іс-шаралар ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Өндірістегі жарақаттанудан және кәсіптік аурулардан сақтандыру жұмысшылардың өмір сүру деңгейін қорғауда оң рөл атқарады және берік өндірістік қатынастарды сақтауға ықпал етуі мүмкін.

«Өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіптік сырқаттанушылықтың алдын алудағы сақтандыру бағдарламаларының рөлін күшейту» баяндамасында⁴ өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру бағдарламаларын жетілдіруге тұтас көзқарас туралы айтылады. Атап айтқанда, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру бағдарламалары үш функцияны орындайтыны атап өтілді:

- өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың санын азайту мақсатында алдын алу;
- зардап шеккен қызметкерлердің еңбек қызметіне мүмкіндігінше тезірек оралу мүмкіндігін қамтамасыз ету мақсатында оңалту;
- шығынға ұшыраған қызметкерлер үшін өтемақы.

Анық болғандай, тиімді сақтандыру бағдарламасы осы үш функцияны біріктіретін біртұтас тәсілге негізделген.

⁴ Өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіптік сырқаттанушылықтың алдын алудағы сақтандыру бағдарламаларының рөлін күшейту/ Лайықты еңбек мәселелері бойынша техникалық қолдау тобы және Шығыс Еуропа мен Орталық Азия елдері үшін ХЕҰ бюросы. - Мәскеу: ILO, 2016. 56 б.

Мысалы, Германияда өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру бағдарламаларының жетекші принципі келесідей: «оңалтуға дейінгі профилактика және өтемақы төленгенге дейін оңалту» болып саналады.

Алдын алу және қорғау – бұл өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларға қатысты ескеру қажет екі негізгі мәселе. Егер алдын алу шаралары қабылданбаса, зардап шеккендердің барлығы және олардың отбасылары дереу өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру жүйесіне жатады, бұл осы жүйенің қаржылық тұрақтылығына айтарлықтай зиян келтіруі мүмкін. Екінші жағынан, қолданыстағы сақтандыру жүйесінде көзделген әлеуметтік қорғау шаралары болмаған жағдайда, егер Өндірісте жазатайым оқиға орын алса немесе адам кәсіптік ауру алса, онда зардап шеккендердің өздері және олардың отбасылары қандай да бір әлеуметтік қорғаусыз қалады. Алдын алу және қорғау өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру жүйесінің толық жұмыс істеуі үшін қажетті екі негізгі тең компоненттер болып табылады. Бірінші қадам қауіп-қатерден, тәуекелдерден және жазатайым оқиғалардан таза қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау болуы керек.

Қызметкерлерді өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру кәсіпорындағы еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі шараларды жүргізуге ынталандырудың негізгі экономикалық құралы болып табылады және еңбекті қорғауды басқару жүйесінің ажырамас бөлігін білдіреді.

Қазақстандағы еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясат лайықты еңбектің негізгі факторы ретінде қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға бағытталған. Еңбекті қорғау саласындағы реттеу құралы ретінде сақтандыру қағидатын іске асыру 2005 жылғы 1 шілдеден бастап Қазақстан Республикасында «Жұмыс берушінің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру туралы» 07.02.05 ж. № 30-III Заңына сәйкес, қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға міндетті деп өзгеріс енгізілді. Соған қарамастан, негізгі заңнамалық актінің атауын өзгерту сақтандыру моделіне әсер еткен жоқ, осы уақытқа дейін ол жұмыс берушінің жауапкершілігіне негізделген.

Олардың алдын алу мақсатында кәсіптік тәуекелдерді бағалау мен басқаруға негізделген еңбекті қорғауды басқарудың заманауи жүйесі МемСТ 12.0.230–2007 (еңбекті қорғауды басқару жүйелері бойынша ХЕҰ-ның 2001 жылғы нұсқаулығымен бірдей) сипатталған. МемСТ 12.0.230–2007 мемлекетаралық стандартын 2007 жылы ТМД-ның барлық елдері (Грузияны қоспағанда) мақұлдады. МемСТ еңбекті қорғауды басқару жүйелері бойынша 2001 жылғы ХЕҰ Нұсқаулығы негізінде жасалған. Бұл жүйе жұмыс берушілер мен жұмысшылар үшін жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсарту жөніндегі бірлескен іс-қимылдардағы ең жақсы құрал болып табылады.

Сондай-ақ, стандартталған тәсілді еңбекті қорғау саласындағы қолданыстағы нормативтік-құқықтық актілермен біріктіру үшін 2020 жылы Еңбекті қорғауды басқару жүйесі туралы Үлгілік ереже⁵ және Кәсіптік тәуекелдерді басқару қағидалары⁶ енгізілді. Олардың енгізілуі Қазақстанда кәсіптік тәуекелдерді бағалауға негізделген еңбекті қорғауды басқарудың жаңа ұлттық жүйесін құруға септігін тигізді.

Әлеуметтік сақтандыру схемалары мен тиімді алдын алу шараларының үйлесімі әлемнің көптеген дамыған елдерінде өте сәтті модель ретінде көрсетті. Халықаралық деңгейде профилактика еңбек өнімділігін арттыруға және қызметкерлерді ынталандырудың өсуіне ықпал ететін экономикалық тиімді құрал ретінде танылды. Кәсіби қызметте жазатайым оқиғалардан сақтандыру институтын табысты іске асыру негізінен мінсіз институционалдық инфрақұрылымның болуымен айқындалады.

1.2. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың институционалдық инфрақұрылымы

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жұмысшыларды өндірістік жарақаттар мен кәсіптік аурулардан Әлеуметтік және қаржылық қорғаудың алғашқы және кең таралған жүйесі болып табылады⁷.

Кәсіптік тәуекелдерді әлеуметтік сақтандыру идеясы, Т.В. Куклиннің пікірінше, «Шет елдердегі кәсіптік тәуекелдерді сақтандыру модельдері» мақаласында көрсетілгендей, XX ғасырдың басында индустриалды дамыған елдерде тез таралды. Автордың пікірінше, Германиядағыдай ауыр өнеркәсіптік нысандарда жұмыс істейтін жұмысшыларды әлеуметтік қорғау жүйесін алғаш қабылдаған (басқа автор С.Н. Яшиннің жарияланымына сілтеме жасай отырып⁸), Өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңдар 1887 жылы Австрияда, 1894 жылы Норвегияда және 1895 жылы Финляндияда қабылданды. Автордың айтуынша, бүгінгі таңда өндірістегі жазатайым оқиғалардан әлеуметтік сақтандыру жүйесі әлемнің 165 елінде жұмыс істейді.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру, қазіргі кезеңде, функционалдық толықтығының (уақытша да, тұрақты да) ішінара немесе толық жоғалуына байланысты, еңбек (қызметтік, кәсіпкерлік және өзге де) қызметін

⁵ Еңбекті қорғауды басқару жүйесі туралы Үлгілік ереже, Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 27 тамыздағы № 30 бұйрығымен бекітілген

⁶ Кәсіптік тәуекелдерді басқару Қағидалары, Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 11 қыркүйектегі № 363 бұйрығымен бекітілген

⁷ «Шет елдердегі кәсіптік тәуекелдерді сақтандыру модельдері» авторы Куклин Т. В., мақала «Инновациялық экономика мәселелері» журналында жарияланған (<https://economic.ru/lib/100942>)

⁸ Сақтандыру маркалары, йеналары мен крондары. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандырудың шетелдік тәжірибесі /С. Н. Яшин// Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау. 2013. № 2 (55). 42-48 б.

атқару кезінде немесе кәсіптік ауруға шалдығу кезінде туындаған жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болу, жұмыс істейтін (ол қайтыс болған жағдайда, оның отбасы мүшелері) табысынан (табысының бір бөлігінен) айырылу тәуекелімен⁹ байланысты еңбек саласындағы қоғамдық қатынастарды реттеу құралы болып табылады.

Осы жүйемен төмендегі қаржыландыру көзделеді:

- өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алуға бағытталған алдын алу іс-шараларын жүргізу;

- зардап шеккен қызметкерлердің функционалдық толықтығын қалпына келтіруге бағытталған іс-шаралар,

- сондай-ақ оларға және қайтыс болған қызметкерлердің отбасы мүшелеріне жәрдемақы (өтемақы) төлеу.

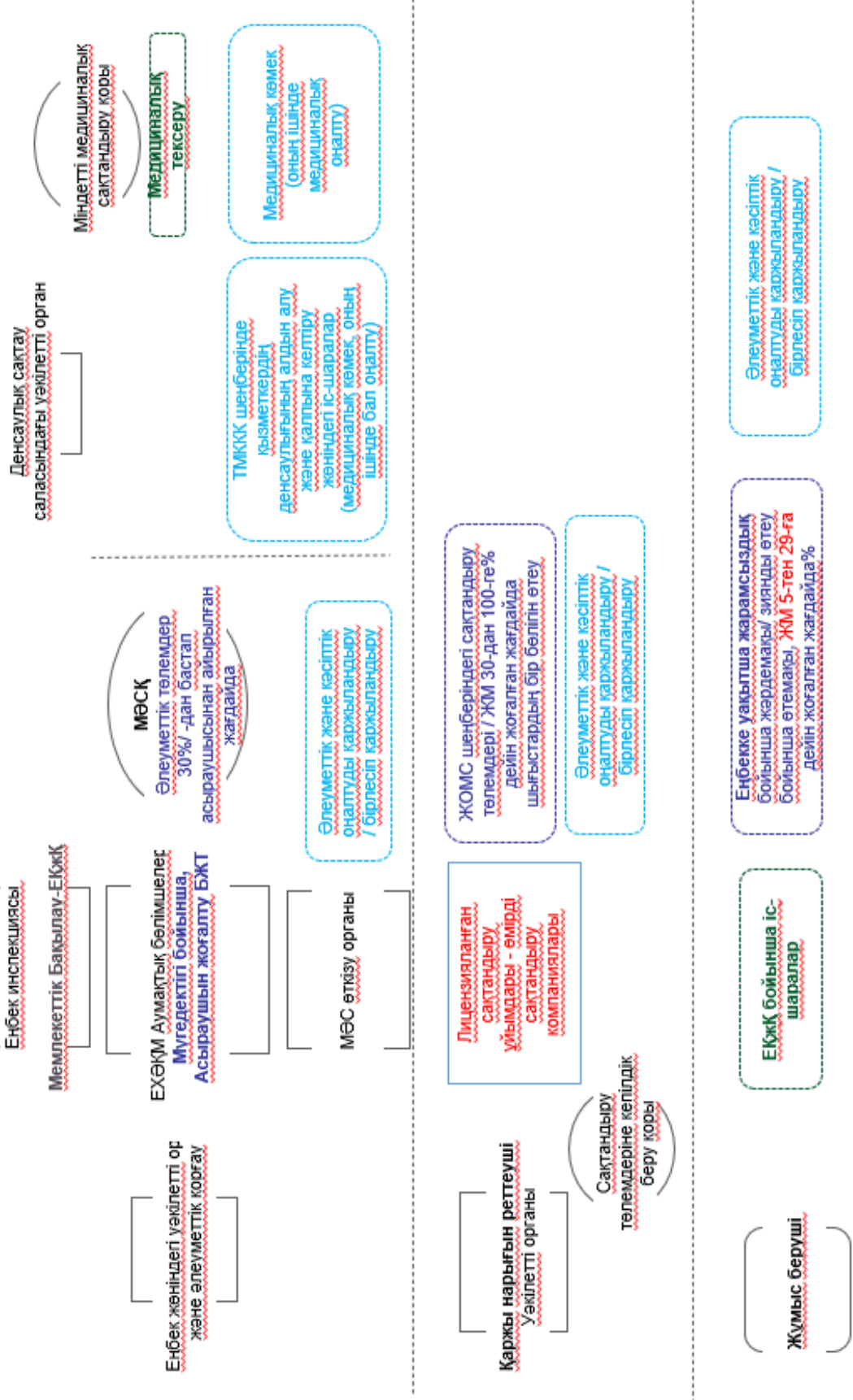
Еңбек қатынастары, денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру және сақтандыру саласындағы қолданыстағы ұлттық заңнамаға жүргізілген талдау «Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыруға жазатайым оқиға немесе кәсіптік ауру салдарынан өндірістік жарақаттану қаупінің алдын алуға бағытталған шаралар кешені ретінде, ол басталған жағдайда әлеуметтік және медициналық қамтамасыз ету» деген анықтаманы тұжырымдауға мүмкіндік береді.

Өз кезегінде, Еңбек кодексіне сәйкес, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға - қызметкердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік фактордың әсер етуі түсініледі, нәтижесінде өндірістік жарақат, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе қызметкердің улануы, оларды уақытша немесе тұрақты еңбекке қабілеттілік жоғалтуға немесе өлімге алып келу деп түсінік берілген.

Қазақстанда әлеуметтік сақтандырудың осы түрін іске асыру құрылған институционалдық инфрақұрылым арқылы қамтамасыз етіледі (1.1-сурет).

⁹ Бұл жерде «Жұмыс істейтін» деп табыс алу (алу) мақсатында еңбек, кәсіпкерлік немесе өзге де қызметті жүзеге асыратын адам түсінілуі тиіс.

1-Схема: өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандырудың институционалдық инфрақұрылымы



1.1- Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандырудың институционалдық инфрақұрылымы

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру бірден бірнеше саланың мемлекеттік реттелуіне жатады: еңбек, азаматтық, әкімшілік және қылмыстық заңнама, әлеуметтік қамсыздандыру және денсаулық сақтау саласындағы заңнама, Қаржы нарығы және сақтандыру. Тиісінше, жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан сақтандыру жүйесінің ұйымдық құрылымы келесідей:

1. Мемлекеттік реттеу негізінде:

1) еңбек қатынастары саласында (еңбек заңнамасы талаптарының орындалуын бақылау, жұмыс берушінің қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі міндеті/жауапкершілігі, қызметкердің еңбек тәртібі мен қауіпсіздік техникасы қағидаларын сақтау жөніндегі міндеті/жауапкершілігі және т. б.), халықты жұмыспен қамту (халықты жұмыспен қамтуды ынталандыру жүйесі, жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары), Әлеуметтік қамсыздандыру (базалық жәрдемақылар мүгедектігі бар және асыраушысынан айырылған адамдарға міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінен төленетін әлеуметтік төлемдер, қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде жазатайым оқиғаға/кәсіптік ауруға байланысты жоғалған табысының бір бөлігін өтеу бойынша өтемақы төлемдері) - Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау жөніндегі уәкілетті органымен;

2) халықты медициналық қамтамасыз ету (сақтандыру) саласында - кәсіптік аурулар тізбесін белгілеу, кәсіптік аурулар жағдайларын тіркеу және есепке алу, олардың профилактикасы мен емдеуі – Денсаулық сақтау жөніндегі уәкілетті органымен;

3) қаржы нарығының және қаржы институттарының (оның ішінде өмірді сақтандыру жөніндегі компаниялардың) қызметін ұйымдастыруға қойылатын талаптарды белгілеу бөлігінде – Қаржы нарығын реттеу және дамыту жөніндегі уәкілетті органымен жүзеге асырылады.

Еңбек заңнамасы талаптарының (оның ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың) сақталуын мемлекеттік бақылауды еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдар жүзеге асырады. Мемлекеттік бақылауды ұйымдастыру, қызметті үйлестіру және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның қызметін тексеруді жүзеге асыру еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның құзыретіне жатады.

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жергілікті органдардың еңбек инспекциясы жөніндегі құзыретіне жатады, бұл ретте кәсіптік аурулар жағдайларын тергеп-тексеруді жұмыс берушімен бірлесіп халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік орган жүргізеді. Бұл ретте жұмыскердің өз еңбек (қызметтік) міндеттерін не жұмыс берушінің мүддесі үшін өз бастамасы бойынша өзге де іс-қимылдарды орындауына байланысты кәсіптік аурулардың және (немесе) уланулардың, оның ішінде кәсіптік ауруларға және (немесе) улануларға күдіктердің қызметкерге зиянды өндірістік факторлардың әсер етуінен туындаған барлық жағдайларын Денсаулық сақтау субъектілері олардың орналасқан жері бойынша тіркеуге тиіс («Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» ҚР Кодексінің 106-бабының 1-тармағы).

Кәсіптік аурулардың тізбесін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындайды («Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» ҚР Кодексінің 7-бабының 98 тармақшасы).

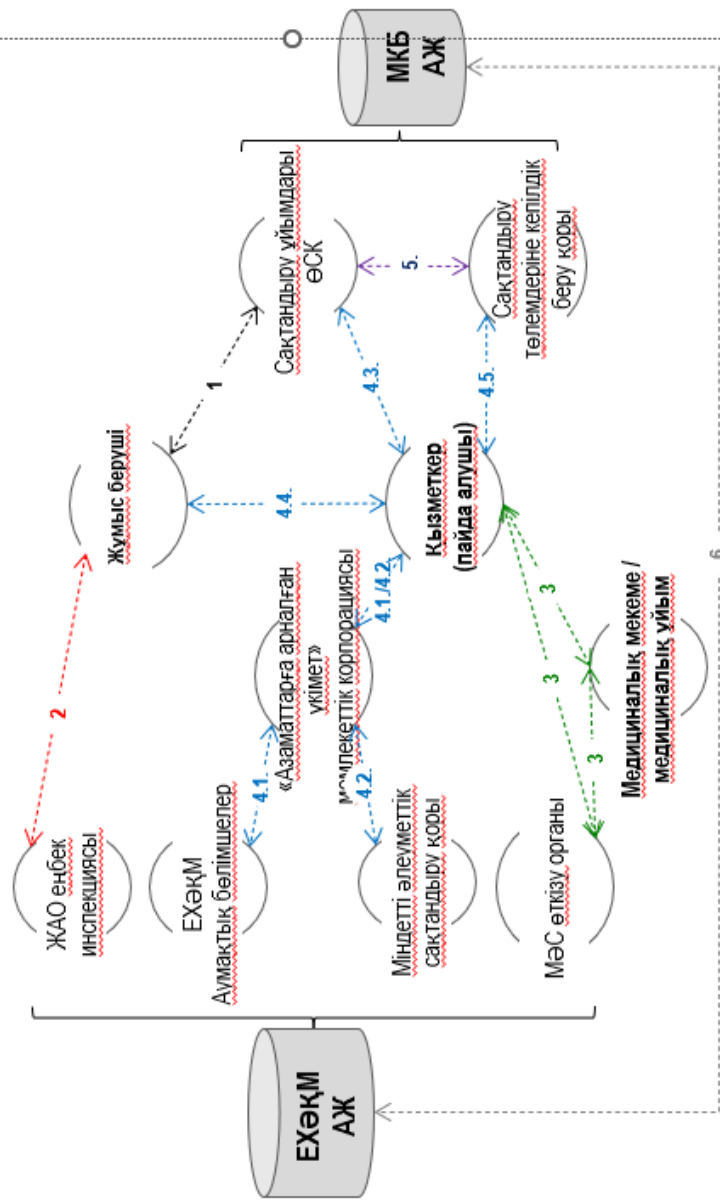
Жазатайым оқиға туындаған кезде-жұмыскерлердің еңбек қызметіне байланысты және олардың еңбекке жарамсыздығына не қайтыс болуына әкеп соққан денсаулығының зақымдану жағдайлары, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруді ұйымдастыру және тіркеу жұмыс берушінің жауапкершілігіне жатады.

Зардап шеккен қызметкерлерге медициналық көмекті (медициналық оңалтуды қамтитын) денсаулық сақтау субъектілері денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындайтын тәртіппен тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі (ТМККК) және міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру (МӘМС) шеңберінде көрсетеді. Медициналық көмек деп халықтың денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы Кодекске сәйкес-дәрілік қамтамасыз етуді қоса алғанда, халықтың денсаулығын сақтауға және қалпына келтіруге бағытталған медициналық қызметтер кешені түсініледі, ал денсаулық сақтау субъектілеріне денсаулық сақтау ұйымдары, сондай-ақ тиісті қызметті жүзеге асыруға лицензиясы бар жеке медициналық практикамен және фармацевтикалық қызметпен айналысатын жеке тұлғалар жатады. Медициналық көмек көрсететін денсаулық сақтау субъектілерінің есебін жүргізуді, ТМККК (бюджеттік бағдарламалар әкімшілері жүзеге асыратын төлемдерді қоспағанда) және МӘМС шеңберінде денсаулық сақтау субъектілеріне медициналық көмек көрсету кезінде көрсетілетін қызметтерді сатып алуды және төлеуді әлеуметтік медициналық сақтандыру қоры (бұдан әрі – ӘМСҚ) жүзеге асырады. ТМККК және ӘМСҚ шеңберіндегі медициналық көмектің тізбесін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындайды.

Егер жазатайым оқиға нәтижесінде алған жарақат (мертігу, ауру) уақытша болса, еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңінде жұмыс беруші еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы төлеуді зардап шеккен қызметкердің жалақысының 100% мөлшерінде жүзеге асыруға міндетті (1.2-сурет).

Егер жазатайым оқиға нәтижесінде денсаулық сақтау субъектілері диагностикалық, емдеу және оңалту іс-шараларын жүргізгеннен кейін зардап шеккен қызметкердің тыныс-тіршілігінің шектелуіне әкеп соғатын дене функцияларының тұрақты бұзылуы байқалса, зардап шеккен адам медициналық-әлеуметтік сараптамаға жіберіледі. Медициналық-әлеуметтік сараптаманы (МӘС) Халықты әлеуметтік қорғау саласындағы уәкілетті органның аумақтық бөлімшелері жүргізеді.

2-Схема: Зардап шеккен қызметкерлерге әлеуметтік (өтемақы) төлемдер



1. жазамайым оқиғадан сақтандыру шартын жасасу, сақтандыру сыйлықасын төлеу бойынша өзара іс-қимыл;
2. комиссияны ұйымдастыру және жазамайым оқиғаны тергеу-тексеру (ЖО), ЖО туралы Акт;
3. медициналық көмек көрсету, құжаттар мен ақпараттады МӘС органдарының қадағалау енгізу бойынша АҚЖҚТБ / мүгедектікті белгілеу бойынша өзара іс-қимыл;
4. қайтыс болған қызметкердің асырауындағы отбасы мүшелеріне еңбекке қабілеттілігін шынаса/толық жоғалту немесе жоғалған ұстау тәлімдерін жүзеге асыру бойынша өзара іс-қимыл;
- 4.1 ЕХӘҚМ және халықты әлеуметтік қорғау Комитетінің аймақтық бөлімшелері мүгедектігі немесе асыраушысынан айырылуы бойынша МКӘ тағайындайды (асыраушысының мүгедектігі немесе қайтыс болуы анықталған жағдайда);
- 4.2 ЕХӘҚТТ Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының филиалдары, сақтандырылған зардап шеккен қызметкерлерге/асыраушыларға ұлағайындайды (30% және одан жоғары МӨТ белгілеген немесе қызметкер қайтыс болған жағдайда);
- 4.3 зардап шеккен қызметкерлерге немесе асыраушыларға ҰҚ-дан жасалған шартта шенбеінде ӨСК-тен сақтандыру төлемдері (30-дан 100% -ға дейін немесе қызметкер қайтыс болған жағдайда); зардап шеккен қызметкердің функционалдык толықтығын қалпына келтіруге арналған шығыстардың бір бөлігін өтеу;
- 4.4 5-тен 29% -ға дейін ТЖКБ белгілеген жағдайда жұмыс берушінің тікелей төлемдері; сақтандыру төлемімен жабылмайтын жоғалған табыстың бір бөлігін өтеу белгілеген сақтандыру лимитінен асқан жағдайда); зардап шеккен қызметкердің функционалдык толықтығын қалпына келтіруге арналған шығыстардың бір бөлігін өтеу;
- 4.5 тәрәтипатын ӨСК сақтандыру портфелін беру кезеңінде сақтандыру төлемдерін ӨСВ жүзеге асырады;
5. белгілендірілген сақтандыру түрлері бойынша сақтандыру төлемдерін жүзеге асыру келімітесін қамтамасыз ету бойынша өзара іс-қимыл, ӨСК сақтандыру жарналарын төлеу;
6. ЖО жүзеге асырылатын сақтандыру төлемдерінен жасалған міндетті сақтандыру шарттары туралы мәліметтері қабылдауы беру

1.2-сурет-Зардап шеккен қызметкерлерге әлеуметтік (өтемақы) төлемдер.

МӘС өткізу қорытындысы бойынша мүгедектік (жалпы еңбек ету қабілетінен 30 пайыздан және одан жоғары тұрақты айырылу) белгіленген зардап шеккен қызметкерге:

1) мүгедектік тобына байланысты ең төменгі күнкөріс деңгейінің шамасына (1,04-тен 1,92-ге дейін) еселенген мөлшерде белгіленетін Мүгедектігі бойынша Мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы (мүгедектігі бойынша МЖӘ) төлеу. Мүгедектігі бойынша МЖӘ Халықты әлеуметтік қорғау саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыруды жүзеге асыратын мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелерімен тағайындалады, ал төлем «Азаматтарға арналған үкімет» коммерциялық емес акционерлік қоғамы (бұдан әрі – «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы) арқылы жүзеге асырылады;

2) Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінен жүзеге асырылатын еңбекке қабілеттілігінен айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем (бұдан әрі – МӘСҚ-тан төленетін әлеуметтік төлем). Бұл төлемді тағайындауды Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының (бұдан әрі - МӘСҚ) филиалдары жүзеге асырады. Бұл ретте төлем «Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы арқылы да жүзеге асырылады.

Қызметкер қайтыс болған жағдайда оның асырауындағы адамдарға төлем жүзеге асырылады:

1) асыраушысынан айрылу жағдайы бойынша Мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы, оның мөлшері асырауындағы адамдардың санына байланысты ең төменгі күнкөріс деңгейінің шамасына (0,86-дан 2,56-ға дейін) еселеп белгіленеді;

2) МӘСҚ-дан асыраушысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем, оның мөлшері қайтыс болған асыраушысының сақтандырылған табысына және асырауындағы адамдардың санына байланысты болады.

Егер МӘС қорытындылары бойынша зардап шеккен қызметкерге мүгедектік белгіленгеніне қарамастан, кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен тұрақты түрде айырылу (5 пайыздан және одан жоғары) белгіленсе, жұмыс берушінің кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен (КЕЖ) ішінара (толық) айырылуына байланысты жоғалған табыстың бір бөлігін өтеу жөніндегі міндеті туындайды. Бұл ретте 5-тен 29 процентке дейін (қоса алғанда) КЕЖ кезінде жоғалған табысты өтеу жұмыс берушінің зардап шеккен қызметкерге тікелей төлемдері арқылы қамтамасыз етіледі.

Жұмыс берушінің еңбек (қызметтік және өзге де) міндеттерін атқару және кәсіптік ауруға шалдығу кезінде жазатайым оқиға салдарынан қайтыс болуы немесе кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылуына байланысты табысынан толық немесе ішінара айырылу әлеуметтік тәуекелі басталған кезде зардап шеккен қызметкерге келтірілген зиянды өтеу жөніндегі азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыру құралы ретінде қызметкерді кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылуына байланысты, «Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңына (бұдан әрі – заң) сәйкес жазатайым оқиғалар кезде жүзеге асырылатын іс-шаралар сақтандыру болып

табылады. Қызметкерді жазатайым оқиғалардан сақтандыру - бұл еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген қызметкердің мүлкітік мүдделерін қорғау жөніндегі қатынастар кешені.

Сақтандыру жағдайы деп заңға сәйкес - еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде қызметкермен (қызметкерлермен) еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде өндірістік жарақат алған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік фактордың әсерінен болған жазатайым оқиға (жазатайым оқиға) түсініледі, қызметкердің денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы, оны кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу, кәсіптік ауруға шалдығу не қайтыс болу дәрежесін белгілеуге әкеп соқтыратын жағдайларға айтылады.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру, негізінен, жоғалған кірісті және зардап шеккен қызметкердің физиологиялық функцияларын қалпына келтіру бойынша шығыстардың бір бөлігін өтеу бойынша өтемдік функцияны қамтамасыз етеді (емдеу және дәрі-дәрмекпен қамтамасыз ету, өзге де медициналық қызметтер, оңалтудың техникалық құралдарымен қамтамасыз ету және егер олар тегін ұсынылмаса, өзге де шығыстар).

Қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру субъектілері: сақтанушы, сақтандырушы және пайда алушы, мұнда сақтанушы қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шартын жасасқан жұмыс беруші болып табылады; сақтандырушы ретінде аннуитеттік сақтандыру сыныбы бойынша «өмірді сақтандыру» саласында лицензияланатын сақтандыру қызметін жүзеге асыратын сақтандыру ұйымдары; және тиісінше, зардап шеккен қызметкердің өзі немесе зардап шеккен қызметкердің өзі пайда алушы болып табылады оның отбасы мүшелері (қызметкер қайтыс болған жағдайда).

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыруды жұмыс беруші қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандырудың жасалған екі жақты шарты шеңберінде сақтандыру сыйлықақысын төлеу арқылы қаржыландырады. Сақтандыру сыйлықақысының мөлшері жылдық еңбекақы қорының сомасына және қызметкерлердің штат санына (қызметкердің айына ең төменгі және ең жоғары табысының шектеулерін ескере отырып: ең төменгі жалақының кемінде 1 еселенген және 10 еселенген мөлшерінен аспайтын) және экономикалық қызмет түрлері бойынша сараланған кәсіби тәуекел класының сақтандыру тарифтеріне байланысты 0,12-ден 2,96-ға дейінгі диапазонда есептеледі.

Осылайша, сақтандыру арқылы-жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін қамтамасыз ету құралы ретінде жазатайым оқиға (жарақат, денсаулықтың кенеттен нашарлауы, жедел улану) салдарынан кәсіптік еңбекке қабілеттіліктің белгілі бір дәрежесін жоғалтуға байланысты қызметкердің әлеуметтік жағдайының нашарлауына байланысты әлеуметтік тәуекелдің бір бөлігі ғана жабылады.

Алайда, құқық қолдану практикасында сақтандыру жағдайларына олардың еңбек қызметін жүзеге асыру кезінде зиянды факторлардың ұзақ уақыт

әсер етуі нәтижесінде пайда болған, яғни олардың пайда болуының кездейсоқтық (тосын) факторын ескермейтін кәсіптік аурулар да жатады.

Зардап шеккен қызметкерге сақтандыру төлемі кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылудың белгіленген дәрежесі мен қызметкердің мертігуге дейінгі (денсаулығына зақым келгенге дейін немесе еңбекке қабілеттілігінен айырылғанға дейін) орташа айлық жалақысы негізге алына отырып айқындалады және кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесі белгіленген бірінші күннен бастап және оны қалпына келтіргенге дейін не зардап шеккен қызметкер зейнеткерлік жасқа жеткенге не ол қайтыс болғанға дейін жүзеге асырылады. Сақтандыру төлемінің мөлшерін анықтау кезінде зардап шеккен қызметкердің кінәсінің дәрежесі ескеріледі. Сақтандыру төлемінің мөлшері МӘСҚ-дан еңбек ету қабілетінен айырылған жағдайда оған белгіленген әлеуметтік төлемнің мөлшеріне де азаяды.

Өз кезегінде, МӘСҚ-дан әлеуметтік төлем мөлшерін айқындау кезінде ең төменгі жалақы мөлшерінің 55 проценті сомасына азайтылған қызметкердің орташа айлық табысы (бұл шегерім Мүгедектігі бойынша төленетін МЖӘ сомасына әлеуметтік төлем мөлшерін азайту үшін тарихи түрде қолданылған), жүйеге қатысу өтілі және жалпы еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесі ескеріледі. МӘСҚ-дан төленетін әлеуметтік төлем мөлшері неғұрлым жоғары болса, сақтандыру төлемінің мөлшері соғұрлым төмен болады.

Нәтижесінде МӘСҚ-дан төленетін әлеуметтік төлем мөлшерін арттыру жолымен жоғалған табысты өтеудің тиімді деңгейін арттыру сақтандыру төлемінің мөлшерін азайтумен нивелирленетін парадоксалды жағдай туындайды, тиісінше мүгедектігі бар зардап шеккен қызметкерге төлеудің жиынтық мөлшері сол деңгейде қалады.

Айта кету керек, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіндегі қызметкерлерді сақтандыру жұмыс берушінің қаражаты есебінен, қызметкердің табысынан 5 пайыз (ағымдағы мөлшерлеме 2018-2024 жылдар аралығындағы кезеңге 3,5 пайызға дейін төмендетілген) ставка бойынша әлеуметтік жарналарды төлеу жолымен жүзеге асырылады.

Сонымен қатар, егер зардап шеккен қызметкердің жоғалған табысы сақтандыру төлемінің максималды мөлшерінен асып кетсе, жұмыс беруші айырмашылықты қызметкерге тікелей төлеу арқылы жабуға міндетті болады.

2022 жылдан бастап қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы Заңға сәйкес осы Заң бойынша сақтандыру төлемдеріне кепілдік беру қорына (бұдан әрі - СТКБҚ) міндетті қатысу көзделген кепілдендірілген сақтандыру түрлеріне (сыныптарына) жүзеге асырылатын аннуитеттік сақтандыру болады. Сақтандыру ұйымы лицензиядан айырылған жағдайда сақтандыру портфелі (олар бойынша СТКБҚ кепілдігі беріледі) лицензиядан айырылған күннен бастап 30 жұмыс күні ішінде басқа сақтандыру ұйымына берілуі тиіс.

Алайда, егер «өмірді сақтандыру» саласы бойынша қызметті жүзеге асыратын сақтандыру ұйымдарының ешқайсысы уәкілетті органның нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптарға сәйкес келмесе не олардың ешқайсысы мәжбүрлеп таратылатын сақтандыру ұйымының

сақтандыру портфелін қабылдау ниеті туралы мәлімдемесе, сақтандыру портфелін беруді «өмірді сақтандыру» саласы бойынша қызметті мемлекеттің қатысуымен болған сақтандыру ұйымы, яғни «Мемлекеттік аннуитеттік компания» АҚ (бұдан әрі-МАҚ) жүзеге асырады.

Қалыптастырудың және жүргізудің функциялары тиісті коммерциялық емес ұйымға (дауыс беретін акцияларының 100 пайызы ҚР Ұлттық Банкіне тиесілі «Мемлекеттік кредиттік бюро» АҚ (бұдан әрі – МКБ) берілген сақтандырудың міндетті және ерікті түрлері бойынша бірыңғай дерекқорі (бұдан әрі – БСДБ) енгізілді.

Мемлекеттік бақылау функциялары (бұрын айтылғандай) бөлінген. Сақтандыру ұйымдарының қызметін мемлекеттік бақылауды және қадағалауды Қаржы нарығын және қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті орган – Қазақстан Республикасының Қаржы нарығын реттеу және дамыту жөніндегі агенттігі жүзеге асырады, ал еңбек заңнамасы мен Заң талаптарының орындалуын бақылауды еңбек инспекциясы және тиісті уәкілетті орган жүзеге асырады.

Оңалту мәселесіне көшу, бұрын айтылғандай, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру профилактикалық және оңалту функциясының орындалуын (техникалық оңалту құралдары мен медициналық қызмет көрсетуге арналған шығыстарды өтеуді қоспағанда) қамтамасыз етпейді.

Медициналық оңалту негізінен МӘМС және ТМККК шеңберінде қамтамасыз етіледі. Бұл ретте медициналық сақтандыру жұмыс беруші мен қызметкердің бірлескен аударымдары (жиынтығында қызметкер табысының 5 пайызы мөлшерінде) және мемлекет жарналары есебінен (2022 жылғы 1 қаңтардан бастап – мемлекет жарналарын есептеу объектісінің 1,7 пайызы мөлшерінде жүзеге асырылады, жарна мөлшері кезең - кезеңімен 2-ден кем емес, бірақ 3 пайыздан аспайтын деңгейге дейін көтеріледі 2026 жылға қарай мемлекет жарналарын есептеу объектісінен) жүзеге асырылады.

Әлеуметтік және кәсіптік оңалту мемлекет пен жұмыс берушінің қаражаты есебінен қаржыландырылады.

Осылайша, сақтандыру институты шеңберіндегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру оңалту шараларының шамалы бөлігін қамтыса да, негізінен өтемақы шараларының толық емес тізбесі мен көлемін қамтамасыз етеді. Бұл әлеуметтік тәуекел негізінен сақтандыру институтынан тыс – жұмыс берушінің тікелей қаржыландыруы арқылы қамтамасыз етіледі. Осылайша, Қазақстанда жұмыс берушінің жауапкершілігін жабуға негізделген ЖОМС жұмыс істеп тұрған жүйесі аясында жүктеменің көп бөлігі өзін-өзі сақтандыру қағидатына негізделеді.

Қорытынды: жүргізілген талдауға сүйене отырып, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандырудың институционалдық инфрақұрылымының тиімділігін арттыру мәселесін екі негізгі позициядан, біріншіден, зардап шеккен қызметкерге қатысты жүйенің тиімділігі тұрғысынан, екіншіден, қаржылық тұрақтылық, теңгерімділік және жүйенің тиімділігі тұрғысынан қарастыру қажет.

1. Зардап шеккен қызметкерге оның функционалдық қабілетін қалпына келтіруге бағытталған көрсетілетін қызметтердің сапасы мен қолжетімділігін арттыру мақсатында:

1.1) әлеуметтік төлемдерді жүзеге асырудың және әлеуметтік, медициналық және оңалтудың өзге де қызметтерін көрсетудің, оның ішінде ақпараттық технологиялардың дамуын ескере отырып, қолданыстағы бизнес-процестеріне талдау жүргізу және кейіннен оңтайландыру қажет.

Шешімдердің бірі ретінде интеграцияланған ақпараттық жүйені құруды қарастыруға болады:

- жұмыс берушілер бөлінісінде де, әлеуетті пайда алушылар - қызметкерлер (отбасы мүшелері) бөлінісінде де жазатайым оқиғалардан сақтандыру шарттарын толыққанды дербестендірілген есепке алу;

- медициналық, кәсіптік (еңбек) және өзге де жеке көрсеткіштерді автоматтандырылған талдауға негізделген кәсіптік аурудың ықтимал жоғары тәуекел тобына жататын адамдарды анықтауға тәуекелге бағдарланған тәсіл. Бұл шараны іске асыру еңбек, Денсаулық сақтау, білім беру, ақпараттық технологияларды дамыту, Қаржылық реттеу және дамыту жөніндегі уәкілетті органдардың нақты үйлестіруін және ведомствоаралық өзара іс-қимылын талап етеді;

1.2) Медициналық және әлеуметтік қызметтер көрсететін субъектілер (кәсіптік оңалтуды және одан әрі жұмыспен қамтуға жәрдемдесуді қоса алғанда) арасындағы үйлестіру мен өзара іс-қимылды күшейтуді қамтамасыз ету, бұл әсіресе сабақтас салалардың субъектілеріне қатысты болуы керек.

Аралас облыстар субъектілерінің қызметін тиімсіз үйлестірудің мысалы ретінде зардап шеккен қызметкерге медициналық-әлеуметтік сараптама мекемелері мүгедектікті және медициналық, сондай-ақ, Әлеуметтік және кәсіптік оңалтуды (қажет болған жағдайда) қамтитын тиісті жеке оңалту бағдарламасын (бұдан әрі -ЖОБ) белгілеген кезде мысал келтіруге болады. Алайда, оңалту шараларының әрқайсысын тиісті ұйымдар/мекемелер өз бетінше, ЖОБ негізінде және зардап шеккен қызметкер келген жағдайда қамтамасыз етеді. Зардап шеккен қызметкердің медициналық, әлеуметтік, кәсіптік оңалтудан уақтылы өтуі үшін келмеуі оған төлемдерді жүзеге асыруға немесе қызметтер көрсетуге қандай да бір түрде әсер етпейді. Тиісті қызметтер көрсететін субъектілер арасында тиісті өзара іс-қимылдың болмауына байланысты зардап шеккен қызметкердің өз міндеттемелерін орындамауы көрсетілетін қызметтердің (жүзеге асырылатын төлемдердің) көлемі мен ұзақтығына ешқандай әсер етпейді. Әділдік үшін бұған ұсынымдық сипаттағы ЖОБ мәртебесі ықпал ететінін атап өткен жөн.

1.3) Еңбек ету қабілетінен айырылған жағдайда әлеуметтік төлемдердің тізбесі мен шарттарын (себептеріне қарамастан), сондай-ақ олардың мөлшері мен төлеу кезеңін қайта қарау. Осы өзгерістердің негізгі мақсаты мүгедектіктің алдын алуға (алдын алуға) немесе одан шығаруға баса назар аудара отырып, әлеуметтік қорғау жүйелерін трансформациялау көзделеді. Бұл ЭЫДҰ елдерінің әлеуметтік бағдарламаларының тәжірибесіне сәйкес келеді – оларға мүгедектіктің алдын алу және оңалту, мүгедектіктің орнына оңалту жатады.

Халықаралық тәжірибеге сүйене отырып, шешімнің бір нұсқасы ретінде келесі шаралар ұсынылады:

а) Жұмыс берушінің, жұмыскердің өзара қарым-қатынас құрылымындағы қызметкердің жауапкершілігін күшейту призмасы арқылы еңбекке қабілеттілігінен айырылуына байланысты әлеуметтік төлемдерді жүзеге асыру шарттарын қайта қарау. Жағдай жасау саласындағы мемлекет пен жұмыс берушінің рөлін күшейтуге қарамастан: қауіпсіз еңбек, әлеуметтік және медициналық қамтамасыз ету (сақтандыру), әлеуметтік көмек көрсету және жұмыс істейтін азаматтарды қолдау, қызметкердің өзара міндеттемелерін белгілеуде олқылықтар бар. Атап айтқанда, ұлттық заңнама шеңберінде ауру бойынша еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңінде әлеуметтік қолдау көзделеді. Денсаулық сақтау саласында медициналық қызмет көрсету көзделген: емдеуші дәрігердің ұсынымына сәйкес медициналық көрсетілімдер негізінде ТМККК және МӘМС шеңберінде диагностикалау, емдеу және дәрілік препараттармен қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар. Алайда, мұнда емдеуші дәрігердің ұсынымдарының уақтылығы мен толықтығын сақтау тек пациенттің құқығына қатысты екенін атап өткен жөн. Бұл ретте денсаулық сақтау жүйесі шеңберінде пациентті көрсетілген ұсынымдарды сақтауға ынталандыратын шаралар ретінде еңбекке уақытша жарамсыздық парағында (аурухана парағы) амбулаториялық емдеуден өту режимін бұзу туралы белгі ғана қаралады.

Оңалту мәселесіне көшсек, бұрын айтылғандай, медициналық, әлеуметтік, кәсіптік және басқа да оңалту түрлерінен өту ұсынымдық сипатта болады. Тиісінше, медициналық оңалтудан бас тарту немесе уақтылы/толық өтпеу қызметкер үшін қандай да бір санкциялық салдарға әкеп соқпайды.

Баяндалғанды негізге ала отырып, қызметкердің жауапкершілік деңгейін ынталандыру шарасы ретінде жұмыс берушінің (сақтандырушының немесе өзге де уәкілетті органдардың/ұйымдардың) емдеуші дәрігердің ұсынымдары орындалмаған (толық немесе уақтылы орындалмаған) немесе оңалтудың жеке бағдарламасында белгіленген жағдайда еңбекке жарамсыздығына байланысты әлеуметтік төлемдерді тоқтата тұру/тоқтату жөніндегі құқығы белгіленуі керек.

б) Зейнеткерлік жасқа дейін еңбек ету қабілетінен айырылуына байланысты қайталанатын төлемдерді алып тастау жолымен әлеуметтік төлемдерді қамтамасыз етуге бағытталған қаржы ағындарын қайта бөлу және тиісінше тәуекелдің бір түрінен екіншісіне ауысқан кезде жоғалған табысты алмастыру деңгейін неғұрлым тегіс төмендету үшін мүгедектігі бар адамдар үшін зейнетақыға тиісті қосымша ақы енгізу жолымен қайта бөлу. Бұл нұсқаны іске асыру үшін:

- жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесінен кәсіптік қызметті ұзақ уақыт жүзеге асыру (тосын факторды болдырмайтын) нәтижесінде туындаған кәсіптік аурудың салдарынан еңбекке қабілеттілігін жоғалту тәуекелін және кейіннен осы тәуекелді міндетті медициналық сақтандыру жүйесіне беруді бөлу (денсаулық сақтау саласындағы қатынастарды реттеу қағидаттарының бірі Денсаулық сақтау жүйесінің қызметіндегі профилактикалық бағыттылықтың басымдығы болып табылатындығына байланысты). Осылайша, Денсаулық

сақтау жүйесі мүгедектіктің алдын алуға ықпал ететін шаралардың толық спектрін қамтитын болады;

- жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесінен сақтандыру төлемінің мөлшерін айқындау кезінде МӘСК-дан әлеуметтік төлем түріндегі шегерім туралы норманы алып тастау;

- жазатайым оқиға, кәсіптік ауру (жарақаттану нәтижесінде, денсаулығының кенеттен нашарлауы, улану кезінде) салдарынан зардап шеккен адамға МӘСК-дан әлеуметтік төлем белгіленген және алынбаған еңбекке қабілеттілігінен айырылудың тиісті дәрежесі зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін және алушы қайтыс болғанға дейін (Қазақстаннан тысқары жерлерге тұрақты тұруға кету) жүзеге асырыла бастайды.

Осы ұсынысты іске асыру міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйелерінде (міндетті әлеуметтік сақтандыру, жазатайым оқиғалардан сақтандыру, медициналық сақтандыру) сақтандыру тарифін немесе әлеуметтік аударымдар мөлшерлемесін қайта қарауға әкеп соғуы мүмкін.

2. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру жүйесінің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету мақсатында:

2.1) Жұмыс берушінің қаржылық міндеттемелерінің ағымдағы көлемінің теңгерімділігі, сондай-ақ оларды бөлудің тиімділігі мәселесін қарастыру керек.

Алдын ала бағалауға сәйкес, «Атамекен» Ұлттық Кәсіпкерлер палатасының өтініші бойынша 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап міндетті зейнетақы жарналарын енгізу МӘМС мөлшерлемесін ұлғайтумен бірге жұмыс берушілердің еңбекақы төлеу қорына (ЕТҚ) жүктемесін 41% - ға дейін ұлғайтуға әкеп соғады. Жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесі шеңберінде сақтандыру сыйлықақысын төлеу жұмыс берушінің қаржылық міндеттемелеріне де жатады. Бұл ретте, бұрын айтылғандай, сақтандыру тарифтерінің диапазоны кәсіптік тәуекел сыныбына байланысты жылдық еңбекақы төлеу қорының 2,96 пайызына жетеді.

Қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шарттары жыл сайын (егер заңнамада өзгеше көзделмесе) жасалады. Бұл ретте 2021 жылы төленген сақтандыру сыйлықақылары түрінде берілген 63 322 жұмыс беруші (Қазақстанда - 352 848 жұмыс істеп тұрған заңды тұлға тіркелген, оның 306 590 - ы жеке меншік нысанындағы кәсіпорындарға жатқызылған) бойынша қаржылық міндеттемелердің көлемі – 41,2 млрд теңгені құрады. Бұл ретте жыл сайын төленетін сақтандыру сыйлықақысы қызметкердің жазатайым оқиға, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде улану нәтижесінде жарақат (мертігу) алу түріндегі сақтандыру жағдайы туындаған кезде ғана жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін қамтамасыз етеді, бұл кәсіптік еңбекке қабілеттілігін 30 пайыздан және одан жоғары жоғалтуға әкеп соқтырады. Кәсіптік аурулардың салдарынан кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу тәуекелін жабу бойынша құқық қолдану практикасын ескере отырып (тосын факторды ескермей), 2021 жылы сақтандыру ұйымдары жүзеге асырған төлемдердің жиынтық көлемі 5,4 млрд теңгеден сәл астам (3 122 сақтандыру төлемі бойынша) құрады.

Тиісінше, жұмыс беруші жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесіне жіберетін қаражатты игерудің тиімділігі туралы мәселе толығымен негізделген.

2.2) қаржылық міндеттемелердің жалпы көлемінде өндірістік жарақаттанудың алдын алуға және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға бағытталған жұмыс берушінің қаржылық шығындарының үлесін қайта қарау. Кәсіптік аурулар деңгейін төмендетуге ықпал ететін алдын алу шараларының толықтығы мен жеткіліктілігі мәселелерін қарастыру.

Алдыңғы тармақшада (2.1 тармақшаны қараңыз) жұмыс беруші жіберетін қаражаттың тиімділігін арттыру қажеттілігі туындады. Осыған байланысты, қайта бөлу нұсқасы ретінде белгіленген сақтандыру тарифтері шеңберінде төленетін сақтандыру сыйлықақыларын мақсат қою тізбесін кеңейту не олардың шамалы өсуі ұсынылады, атап айтқанда:

- алдын алу шараларының белгілі бір тізбесін қамтуға. Мысалы, ауруға байланысты уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша аурухана парақтарын (жүктілік пен босануды қоспағанда, себептерге қарамастан) төлеуді айтуға болады.

Емделу кезеңінде, әсіресе уақтылы немесе толық емделмеуі мүгедектікке әкеп соғуы мүмкін аурулардың түрлері бойынша қаржылық қолдау ұзақ мерзімді өтемақы төлемдері бойынша міндеттемелердің алдын алудың жақсы алдын алу шарасы болып табылады.

2.3) қолданыстағы институционалдық инфрақұрылымды өзгерту немесе оның жекелеген субъектілерінің функцияларын қайта қарау мәселесін қарауға міндетті.

Нұсқалардың бірі ретінде ұсынылады:

- жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті сақтандыру жүйесінің бірыңғай есеп орталығын құру. Осы субъектінің құзыретіне мынадай міндеттерді жатқызу:

1) мыналарды: жұмыс берушінің және сақтандыру ұйымының тікелей байланысынсыз электрондық тәсілмен жазатайым оқиғалардан сақтандыру шарттарын жасасуды; әрбір жұмыс берушінің бөлінісінде де, жұмыскерлер бөлінісінде де жасалған шарттардың есебін дербестендіруді; сақтандыру төлемдерін белгілеудің хабарламалық сипатын (мөлшері мен кезеңін қоса алғанда) және оларды дербестендірілген есепке алуды көздейтін цифрлық платформаны қалыптастыру және жүргізу;

2) сақтандыру тарифтерін қайта қарау бойынша тәуелсіз бағалау жүргізуге тапсырыс бойынша функцияларды беруді қарастыру. Сақтандыру тарифін бағалау жалпы сақтандыру тарифінің: тек өтемақы функциясын қамтамасыз ететін сақтандыру тарифіне (сақтандыру төлемдеріне); оналтуды қаржыландыруға/бірлесіп қаржыландыруға арналған сақтандыру тарифіне; алдын алу шараларын қаржыландыруға/бірлесіп қаржыландыруға бағытталатын сақтандыру тарифіне бөлінуін ескеруі тиіс. Тиісінше, сақтандыру сыйлықақысының бір бөлігі тек өтемақы төлемдерін қамтамасыз ету үшін сақтандырушыларды енгізу саласына жіберілетін болады;

Тиісінше, сақтандыру қорын алдын алу және оңалту шараларын қамтамасыз ету бойынша бөлу бірыңғай есеп орталығының қарамағында қалдырылсын;

Осы нұсқаны іске асыру еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі шараларды арттыру жөніндегі шараларды қаржыландыру/қайта қаржыландыру жөніндегі әдістемені енгізуге әкеп соғады. Мысалы, Жапония тәжірибесі бойынша жабдықты жаңғырту бойынша бірлесіп қаржыландыру институтын енгізуге болады.

Институционалдық инфрақұрылым кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың ұйымдастырушылық-құқықтық негіздерін құрайды, оны іске асырудың әдістемелік, нормативтік және әкімшілік аспектілерін анықтайды. Ұлттық регламенттердің қолданылуына қарамастан, жұмысшылардың жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру жүйесінің ішкі құрылымы мен сыртқы институционалдық ортасын анықтауда Халықаралық еңбек ұйымы айқындайтын талаптар мен нормативтер бастапқы болып табылады.

1.3 Қызметкерлердің сақтандыру қатынастары саласындағы Халықаралық еңбек ұйымының реттеуші саясаты

Қызметкерлерді сақтандыру саласындағы реттеушілік қатынастарды үйлестіру және реттеу мәселелері құқықтық мемлекет ретінде Қазақстан Республикасы үшін сөзсіз өзекті болып табылады. Сақтандыру қорғанысын ұсыну процесінде қалыптасатын қатынастар құқықтың бірнеше салаларын, соның ішінде қаржылық салаларды құқықтық реттеудің мәні болып табылады. Бұл қатынастардың негізі ішінара халықаралық заңнаманың нормаларында, атап айтқанда, оған қатысушы барлық мемлекеттер үшін еңбек қатынастарын сақтандыру саласындағы қатынастарды реттеудің негізін қалаған Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) конвенцияларында көрсетілген.

Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ, ағылш. International Labour Organization, ILO) - 1919 жылы Ұлттар Лигасының құрылымдық бөлімшесі ретінде Версаль бейбітшілік шарты негізінде құрылған еңбек қатынастарын реттеу мәселелерімен айналысатын БҰҰ-ның мамандандырылған мекемесі. ХЕҰ жарғысын бейбітшілік конференциясының Еңбек комиссиясы әзірледі және XIII Версаль келісімінің бөлігі болды¹⁰. ХЕҰ-ның дүниеге келуінде әлеуметтік әділеттілік негізінде жалпыға ортақ және берік әлем құруға деген ұмтылыс болды. ХЕҰ негізін қалаушы және құрудың негізгі бастамашысы Альберт Томас әділетсіздікке, айыру мен кедейлікке қарсы адамгершілік еңбек жағдайларын құруды қатты жақтады. Бүгінгі таңда ХЕҰ қатысушылары 187 мемлекет болып табылады.

Әр түрлі елдерде еңбекті ұйымдастыру үшін халықаралық институттардың маңызы үнемі өсіп келеді. Қазіргі уақытта ХЕҰ еңбекті реттеудің бірқатар еуропалық «құралдарын», атап айтқанда дамушы елдерде

¹⁰ Куклина Т.В. Шет елдердегі кәсіби тәуекелдерді сақтандыру модельдері // инновациялық экономика мәселелері. – 2020. – 10 Том. – № 2. – 721-736 бб.– doi: 10.18334/vines.10.2.100942.

жұмыс істейтін еуропалық компаниялардың «мінез-құлық кодексін», бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі тұжырымдамасын және т. б. дамытуға айтарлықтай әсер етеді.

ХЕҰ-ның қызметкерлерді сақтандыру қатынастары саласындағы саясаты қазіргі уақытта бұрынғыдай бағытталған:

- ХЕҰ - ға мүше мемлекеттердің заңнамасы мен практикасы сәйкес келуі тиіс жалдамалы еңбек саласындағы міндетті ең төменгі стандарттарды конвенциялар арқылы белгілеу;
- мемлекеттер ішіндегі жұмысшылар мен жұмыс берушілердің үкіметтері мен өкілді ұйымдары арасында әлеуметтік диалог орнату;
- трипартизм тәжірибесін енгізу;
- өндірістің жаһандануын ескере отырып, лайықты еңбек және әлеуметтік сақтандыру бағдарламаларына жәрдемдесу.

Жалдамалы қызметкерлердің құқықтарын қамтамасыз ету үшін оның иелігіндегі барлық құралдарды пайдалана отырып, ХЕҰ қызметкерлерін сақтандыру мәселелері ХЕҰ конвенцияларын «әділ жаһандану мақсатында әлеуметтік әділеттілікке» ықпал ететін құжаттар ретінде орындауды талап етеді, сонымен қатар ХЕҰ-ға мүше мемлекеттер ғана емес, сонымен қатар әртүрлі елдерде кәсіпорындары бар трансұлттық корпорациялар да сақтауды талап етеді ХЕҰ конвенциялары және корпорациялар өздерінің тәжірибелерін ХЕҰ құжаттарының талаптарына сәйкестендіру қажеттілігін мойындауға мәжбүр. Мысалы, бірнеше жыл бұрын энергетика саласында жұмыс істейтін GDF Suez тобы ХЕҰ-ның бірқатар конвенцияларын сақтауға міндеттеме алды.

Мемлекетке конвенцияны ратификациялау жеткіліксіз, оған ұлттық заңнаманы да сәйкес келтіру қажет. ХЕҰ конвенциялардың қолданылуын бақылайды, біріншіден, ХЕҰ Жарғысының 24-бабына сәйкес жұмыс берушілер бірлестіктерінен немесе кәсіподақтардан шағымдар бойынша, екіншіден, ХЕҰ-ға мүше мемлекеттердің халықаралық еңбек бюросына жіберуге тиісті есептерін зерделеу арқылы жүйелі бақылау арқылы жүзеге асырады.

Өкінішке орай, бүгінде қызметкерлердің сақтандыру қатынастары саласындағы Халықаралық еңбек ұйымының реттеуші саясаты халықаралық Әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығына (ХӘҚК) мүше 167 елдің барлық мемлекеттеріне қолданылмайды, ол тек 137 елде толық көлемде іске асырылуда.

Бір жағынан, бұл әлемнің көптеген елдерінің өндірістік саласында өндірістік жарақаттану мен кәсіптік сырқаттанушылықтың жеткілікті жоғары деңгейіне, олардың ауыр зардаптарына, сондай-ақ өндірісте зардап шеккендерді және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау қажеттілігіне, ал екінші жағынан, біздің ойымызша, әлеуметтік сақтандыру өндірісте зардап шеккендерді әлеуметтік қорғаудың ең тиімді түрі болып табылатындығына байланысты болып отыр.

Алайда, бүгінде бүкіл әлемдегі жұмыс күшінің тек 34% -ы міндетті әлеуметтік сақтандыру арқылы өндірістік жарақат алған жағдайда заңмен қорғалған. Егер ерікті әлеуметтік сақтандырумен қамтуды және өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан жұмыскердің денсаулығына зиян келтіргені үшін

жұмыс берушінің жауапкершілігін көздейтін ережелерді біріктірілген жағдайдың өзінде, жұмыс күшінің тек 39% - ы ғана заңдармен қамтылатын болады. Іс жүзінде өндірістік жарақаттардан қорғауға нақты қол жетімділік одан да төмен, сондықтан негізінен көптеген елдерде заңнаманы сақтау дәрежесінің жеткіліксіздігіне байланысты болады.

Көптеген елдер өндірістік жарақаттар үшін әлеуметтік сақтандыруға негізделген тәсілді қолданады, дегенмен кейбіреулері жұмыс берушінің жауапкершілігіне негізделген тәсілдің элементтерін сақтап қалды. Әрине, Қазақстан Республикасы келешекте ХЕҰ конвенциялары негізінде қызметкерлердің сақтандыру қатынастары жүйесін құру Орталық Азия елдері үшін үлгі болуға тиіс деп санаймыз. ХЕҰ конвенциялары адамның негізгі құқықтарын, ең төменгі жалақыны, өндірістік қатынастарды, жұмыспен қамтуды, әлеуметтік диалогты, әлеуметтік қорғауды және басқа мәселелерді қоса алғанда, әлеуметтік және еңбек мәселелерінің кең ауқымын қамтиды.

1927 жылдан бастап ХЕҰ әлеуметтік сақтандыру, бақытсыз және кәсіптік аурулардан сақтандыру саласындағы негізгі талаптарды белгілейтін бірқатар конвенциялар қабылдады. ХЕҰ әлеуметтік сақтандыруды әлеуметтік қорғаудың тетігі ретінде қарастырады, әлеуметтік сақтандыруды әлеуметтік тәуекелдің сапалық және сандық сипаттамалары сияқты негізгі белгілермен қамтамасыз етеді. Міндетті әлеуметтік сақтандыру халықты қорғаудың жалпы жүйесінде жетекші орын алатын халықты қорғаудың басым тетігі болып табылады. Дамыған елдерде ол қорғауға кететін барлық шығындардың 60-70% - на дейін және ЖІӨ-нің 20% - на дейін қамтиды. Жыл сайын бұрынғы Кеңес Одағы елдерінде жұмыс орындарында 12 мыңнан астам жұмысшы қайтыс болады.

ХЕҰ бағалаулары әлемде өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың саны бұрын ұсынылғаннан жоғары екенін көрсетеді. Өтпелі кезең экономикасы бар елдерде өлімге әкелетін және өлімге әкелмейтін өндірістегі жазатайым оқиғалардың көрсеткіштері айтарлықтай төмен. Өндірістегі жазатайым оқиғалар бүкіл қоғам үшін тікелей және жанама шығындар мен шығындарға әкеледі. Дамыған елдердегі кәсіпорындар өндірістегі жазатайым оқиғалардың нөлдік көрсеткішіне қол жеткізуді мақсат етіп қойғанымен, өтпелі экономикасы бар елдердегі кәсіпорындар әлі де мұндай деңгейге жеткен жоқ және өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларға әкелетін қауіп факторларын дұрыс анықтай алмады.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру негіздері ХЕҰ конвенцияларында айқындалған:

- Әлеуметтік қамсыздандырудың ең төменгі нормалары туралы 1952 жылғы Конвенция (ең төменгі стандарттар туралы) (№ 102);
- Өндірістік жарақаттану жағдайындағы жәрдемақылар туралы 1964 жылғы Конвенция (№ 121).

1952 жылғы әлеуметтік қамсыздандырудың ең төменгі нормалары туралы Конвенция (№ 102) әлеуметтік қамсыздандырудың барлық тоғыз бөлімінде ең төменгі нормаларды белгілеген ХЕҰ-ның қызметкерлерді әлеуметтік қамсыздандыру жөніндегі барлық конвенцияларының флагманы болып табылатынын атап өткен жөн. Бұл бөлімдерге мыналар кіреді:

- қызметкерлерге медициналық қызмет көрсету;
- қызметкерлерге ауру бойынша төлемдер;
- жұмыссыздық бойынша жәрдемақы;
- қарттық бойынша жәрдемақы;
- өндірістік жарақаттану жағдайларында;
- отбасылық жәрдемақы;
- жүктілік бойынша жәрдемақы;
- мүгедектік бойынша жәрдемақы;
- асыраушысынан айрылу жағдайы бойынша жәрдемақы және жәрдемақы.

Дәл осы № 102 Конвенция мүше елдер ратификациялаған жағдайда оларға елдердегі әлеуметтік қамсыздандыру саласын біртіндеп кеңейтуге мүмкіндік беретін, елдердің әлеуметтік-экономикалық деңгейіне байланысты оларды пайдалануға икемділік беретін барлық бөлімдерді қамтиды. Конвенция барлық тоғыз бөлімге қатысты кем дегенде келесі мақсаттарды көздейді, әлеуметтік қамсыздандыру схемаларымен қорғалған халықтың пайызы, қорғалған адамдар үшін жәрдемақының ең төменгі деңгейін, сондай-ақ жәрдемақы тағайындау шарттары мен мерзімін сақтау. Құжат осы мақсаттарға қалай жетуге болатынын белгілемейді, бірақ мүше елдер үшін белгілі бір икемділікті қамтамасыз етеді. Оларға:

- әмбебап схемалар;
- жалпақ шкала компоненттеріне немесе екеуіне қатысты жинақтары бар әлеуметтік сақтандыру схемалары;
- әлеуметтік көмек схемасын пайдалану арқылы қол жеткізуге болады.

№102 Конвенцияға¹¹ сәйкес әлеуметтік қорғау жүйесімен қамтылуы тиіс тәуекелдердің (мән-жайлардың) бірі өндірістік жарақат немесе кәсіптік ауру салдарынан ауыр жағдайдың және (немесе) еңбекке жарамсыздықтың туындау қаупі болып табылады, бұл табыстың тоқтатылуына, табысқа жету қабілетінің толық және (немесе) ішінара ол тұрақты сипаты немесе функционалдық толықтығының тиісті жоғалуы, сондай-ақ асыраушысының қайтыс болуы нәтижесінде отбасы мүшелерінің күтімінің жоғалуына әкеп соғады¹².

Бұл ретте, егер №102 Конвенцияда жалдау бойынша барлық жұмыс істейтіндердің, сондай-ақ олардың әйелдері мен балаларының кемінде 50% -ы ең алдымен тиісті медициналық қызмет көрсетумен (медициналық қызметтер және қызмет көрсету, дәрі-дәрмекпен қамтамасыз ету), сондай-ақ ақшалай мерзімді төлемдермен қамту көзделсе ғана нәтиже береді.

Қазірдің өзінде № 121 Конвенцияға¹³ сәйкес, әлеуметтік жәрдемақылармен қамтылуы тиіс адамдар санатына жеке және қоғамдық

¹¹ «Әлеуметтік қамсыздандырудың ең төменгі нормалары туралы» халықаралық еңбек ұйымының №102 конвенциясы (Женева қаласында, 1952 жылғы 28 маусымда жасалған)

¹² «Өндірістік жарақаттану жағдайындағы жәрдемақылар туралы» халықаралық еңбек ұйымының №121 конвенциясы (Женева қаласында, 1964 жылғы 8 шілдеде жасалған)

¹³ «Өндірістік жарақаттану жағдайындағы жәрдемақылар туралы» халықаралық еңбек ұйымының №121 конвенциясы (Женева қаласында, 1964 жылғы 8 шілдеде жасалған)

секторларда жалдамалы жұмыс істейтін (оқушыларды қоса алғанда), оның ішінде кооперативтерде жұмыс істейтін барлық адамдар, ал асыраушысы қайтыс болған жағдайда жәрдемақы алушылардың белгіленген санаттары жатады. Қамту біртіндеп жалдамалы жұмысшылардың барлық санаттарына, қызметкерлердің басқа санаттарына және асырауындағы басқа отбасы мүшелеріне (ата-аналары, бауырлары, немерелері) таралуы керек. Әлеуметтік қамсыздандыру схемалары үкіметтер, жұмыс берушілер мен жұмысшылар ұйымдары арасындағы әлеуметтік диалогқа кепілдік беретін және нығайтатын Үш жақты негізде басқарылады деп болжануда.

Бұл Конвенцияны ХЕҰ-ға мүше 43 ел ратификациялады және ең соңғы 2006 жылы Албания ратификациясылады. Кейбір басқа елдер № 102 Конвенция негізінде модельденген еуропалық әлеуметтік қауіпсіздік кодексін ратификациялады. Жәрдемақылардың неғұрлым жоғары деңгейін ұсынатын Қазақстан Республикасы келешекте бұл құжатты ратификациялауы тиіс. Заңнаманың Конвенцияның басшылық қағидаттарына жергілікті, өңірлік және республикалық деңгейлердегі даму бағыттарына сәйкестігін қарастыру қажет. Заңнаманы үйлестіру бөлігіндегі басым бағыттардың бірі халықаралық ынтымақтастық пен жаһандық әріптестіктің бірыңғай қағидаттары мен бағыттарын әзірлеу болып табылады. Осы Конвенцияны ратификациялаудың принципті заңдық мүмкіндігі туралы бекітуге келісуге болады - онда Қазақстан Республикасы Конституциясының ережелеріне және қолданыстағы халықаралық міндеттемелерге қайшы келетін ережелер жоқ.

Қызметкерлердің сақтандыру қатынастары саласындағы саясатты № 121 «Өндірістік жарақаттану жағдайындағы жәрдемақылар туралы» Конвенциямен қатар жанама түрде реттейтін маңызды құжаттардың бірі № 117 «Әлеуметтік саясаттың негізгі мақсаттары мен нормалары туралы», № 130 «Медициналық көмек және ауруға байланысты жәрдемақылар туралы», № 168 «Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және жұмыссыздықтан қорғау туралы», № 183 «Аналықты қорғау туралы» және т. б. Конвенциялары болып табылады.

№ 121 Конвенцияда мынадай қағидаттар тұжырымдалған:

1. Барлық қызметкерлерге жұмыстың бірінші күнінен бастап жәрдемақы алу құқығының берілуі.

2. Жәрдемақы төлеу тәсілдері: еңбекке жарамсыздық кезеңінде және қайтыс болған жағдайда мерзімді жәрдемақы төлеу.

3. Мерзімді төлемдердің икемділігі: жәрдемақы мөлшері мен оларды төлеу шарттары өзгеруі мүмкін.

4. Төлемдердің ең төменгі деңгейі: еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе толық айырылған жағдайда жалақының 60% (әйелі мен екі баласы бар қызметкер негізгі алушы болып саналады). Отбасының асыраушысы қайтыс болған жағдайда жалақының 50% - ы (Екі баласы бар қызметкердің жесірі негізгі алушы болып саналады).

5. Тең нормалар мен ережелер - барлық жұмысшыларға, соның ішінде жұмысшы – мигранттар да теңестірілген.

6. Жұмыс орнына бар жатқан кезде болған жазатайым оқиғаларды есепке алу.

7. Кәсіптік ауруларды есепке алу.

2012 жылы қабылданған №202¹⁴ Ұсынымдар әлеуметтік қорғаудың ең төменгі деңгейлерін белгілеуге және қолдауға қатысты негізгі бағдарларды белгілеуге арналған, бұл олардың одан әрі кеңейіп ескере отырып, халықтың барынша кең топтары үшін әлеуметтік қамсыздандырудың неғұрлым жоғары деңгейлеріне дәйекті түрде кепілдік береді. және негізгі әлеуметтік кепілдіктерді қамтитын әлеуметтік қорғаудың ең төменгі деңгейлері болып саналады. Бұл кепілдіктер, ең болмағанда, барлық мұқтаж адамдардың өмір бойы медициналық көмектің негізгі түрлеріне және ұлттық деңгейде қажетті деп анықталған тауарлар мен қызметтерге нақты қол жеткізуді қамтамасыз ететін кірістердің негізгі кепілдіктеріне қол жеткізуін қамтамасыз етуі керек.

ХЕҰ-ның өндірістік жарақат саласындағы конвенциялары қазіргі уақытта үйреншікті жәрдемақылар мен төлемдердің стандартты жиынтығын қарастырады, бұрынғы құралдар сақтандыру ұйымдары мен жарналар есебінен жәрдемақылар құру және қаржыландыру туралы айтады¹⁵. Физикалық немесе психикалық денсаулығының қалыптан тыс жағдайына байланысты еңбекке жарамсыз болып қалған сақтандырылған адам еңбекке жарамсыздықтың алғашқы жиырма алты аптасында, оның ішінде жәрдемақы төленетін бірінші күнді қоса алғанда, ақшалай жәрдемақы алуға құқылы. төлеуге жатады. Жалпы еңбекке жарамсыз болып қалған және соның салдарынан елеулі сыйақы ала алмайтын сақтандырылған адамның мүгедектігі бойынша зейнетақы алуға құқығы бар¹⁶.

Конвенцияны ратификациялайтын Халықаралық еңбек ұйымының әрбір мүшесі кәсіптік аурулардың салдарынан еңбекке қабілеттілігінен айырылған қызметкерлерге немесе осындай аурулардан қайтыс болған жағдайда олардың асырауындағы адамдарға өтемақы төленуін жалпы қағидаттарға сәйкес көздеуге міндеттенеді. өндірістегі жазатайым оқиғалардың орнын толтыруға қатысты ұлттық заңнама¹⁷. Қазіргі заманғы актілер жалпы сақтандыру туралы айтпайды, бірақ ұлттық заңнама, әлеуметтік қамсыздандыру және жалпы денсаулық сақтау жүйесі шеңберінде еңбек ету қабілетінен айырылған жағдайда барлық көмекті алдын-ала анықтайды.

Өндірістік жарақат алған кездегі жәрдемақыларға қатысты ұлттық заңнама мемлекеттік және жеке секторлардағы, соның ішінде кооперативтердегі барлық жұмысшыларды, соның ішінде оқушыларды, ал асыраушы қайтыс болған жағдайда алушылардың белгіленген санаттарын қорғауы керек¹⁸. Жәрдемақы алу құқығы жұмыс өтіліне, сақтандыру мерзіміне

¹⁴ «Әлеуметтік қорғаудың ең төменгі деңгейлері туралы» Халықаралық еңбек ұйымының ұсынымдары (2012 жылғы 14 маусым Женева қаласында қабылданған)

¹⁵ C024 - Ауруды сақтандыру туралы конвенция (сала) 1927 ж. (№24), 3-бап

¹⁶ C037 - 1933 жылғы Еңбекке жарамсыздықты сақтандыру туралы Конвенция (өнеркәсіп және т. б.) (№37), 4-бап

¹⁷ C042 - Қызметкерлерге өтемақы төлеу туралы Конвенция (кәсіптік аурулар) (қайта қаралған) 1934 ж. (№ 42), 1-бап

¹⁸ C121 - Өндірістік жарақат алған кездегі жәрдемақылар туралы Конвенция, 1964 ж. [1980 жылы енгізілген түзетулермен I қосымша] (№121), 4-бап

немесе егер әсер ету кезеңі кәсіптік ауруларға тағайындалуы мүмкін болса жарналарды төлеуге байланысты болмауы мүмкін¹⁹.

Жаңа конвенцияларда көмек көрсетілетін жағдайлардың тізбесі өзгермейді. Қамтылған күтпеген жағдайлар, егер бұл өндірістік жаракатқа байланысты болса, мыналарды қамтуы керек:

а) науқастану жағдайы;

б) осындай жағдайдың нәтижесінде еңбекке жарамсыздық және ұлттық заңнамада айқындалғандай табыстың тоқтатылуына әкеп соғады;

с) еңбекке қабілеттіліктің толық жоғалуы немесе оның тұрақты болуы мүмкін белгіленген дәрежеден тыс ішінара жоғалуы немесе қабілеттіліктің тиісті жоғалуы; және

д) бенефициарлардың белгіленген санаттары бойынша асыраушысының қайтыс болуы нәтижесінде болған күнкөріс қаражатының жоғалуы²⁰.

Өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулар кезінде ақшалай және заттай төлемдерді көздейтін өндірістік жаракат бойынша жәрдемақылар көптеген елдердегі ең көне әлеуметтік қамсыздандыру саласы болып табылады. Бұл құралдар ХЕҰ конвенциясынан бұрын жасалған және барлық жерде қолданылған. ХЕҰ барлық қатысушы елдер үшін әділ әлеуметтік қамсыздандыру жүйесінің стандарттары мен нормаларын келтірді, дегенмен қазіргі уақытта 34 дамушы елде өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесі жоқ. Дүние жүзінде жұмыс күшінің тек 34 пайызы міндетті әлеуметтік сақтандыру арқылы өндірістік жаракат туралы заңдармен қамтылған.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардың пайда болуына жол бермейтін осы ұйымдар қабылдаған көптеген конвенцияларға мыналар жатады:

- ХЕҰ № 48 «Мүгедектік, кәрілік және асыраушысынан айырылған жағдайда сақтандырудан туындайтын құқықтарды сақтау жөніндегі халықаралық ынтымақтастық жүйесін белгілеу туралы» конвенция,

- халықаралық еңбек ұйымының № 102 «Әлеуметтік қамсыздандырудың ең төменгі нормалары туралы» конвенциясы (28.06.1952 жылы Женева қаласында жасалған)

- мемлекеттердің заңнамасына негіз болатын көптеген басқа құжаттар.

ХЕҰ декларациялайтын талаптардың (нормалардың, ұсынымдардың) негізінде өндірістік жаракаттанудан қорғау саласында әлеуметтік қамсыздандырудың кешенді жүйесін қалыптастыру мақсаттары негізге алынды:

- уақытша науқастану жағдайда немесе қызметкердің функционалдық толықтығын ішінара жоғалтқан жағдайда (бұл қолайлы және мүмкін болған кезде) дене функцияларын қалпына келтіру;

- ақшалай төлемдермен қамтамасыз ету, тауарлар мен қызметтерге қол жеткізу, медициналық қызмет көрсету және қызметкер мен оның отбасының өмірін қамтамасыз ету үшін қажетті басқа да қызметтер;

¹⁹ C121 - Өндірістік жаракат алған кездегі жәрдемақылар туралы Конвенция, 1964 ж. [1980 жылы енгізілген түзетулермен I қосымша] (№121), 9-бап

²⁰ C121 - Өндірістік жаракат алған кездегі жәрдемақылар туралы Конвенция, 1964 ж. [1980 жылы енгізілген түзетулермен I қосымша] (№121), 6-бап

- өндірістік жарақат немесе ауру салдарынан функционалдық толықтығын және(немесе) кәсіптік қабілетін тұрақты түрде жоғалтқан, оларға табыс (табыс) әкелетін қызметті жүзеге асыруды жалғастыратын не көрсетілген кірістерді бұрынғы көлемде алатын адамдарды қайта бейіндеу шарасы.

Аталған жүйенің негізгі мақсаты зардап шеккен қызметкердің функционалдық және (немесе) кәсіптік толықтығын қалпына келтіру (мүмкіндігінше), оның әлеуметтік функционалдығын қалпына келтіру болып табылады.

Егер өзінің қалыптасу кезеңінде өндірістік жарақаттанудан немесе кәсіптік аурулардан әлеуметтік қорғау жүйесі еңбек жағдайларын жақсартуға, зардап шеккен жұмысшылар мен олардың отбасы мүшелеріне әлеуметтік төлемдерді жекелеген кәсіпорындарда немесе нақты салаларда, бірақ бір елдің шеңберінде жұмысшы табын пайдалану барысында «элита» алған пайданың бір бөлігін қайта бөлу арқылы қамтамасыз етуге бағытталған болса, онда бүгінгі жағдай - бүкіл мемлекеттердің, дәлірек айтсақ, олардың өкілдерінің әлеуметтік жауапкершілігі туралы мәселе жиі туындайды - шетелдік инвесторлар, дамушы елдер қызметкерлерінің алдында. Егер осы қатынастардың субъектілері айтарлықтай өзгерген болса да, жүйенің мақсаттары мен міндеттері бүгінгі күнге дейін өзекті болып қала береді.

Сонымен қатар, жекелеген сарапшылардың пікірінше, технологиялар мен биоинженерияның дамуымен жұмысшы бұқара өздерінің еңбек дағдыларын экономикалық қолдану мәселесіне тап болуы мүмкін. Атап айтқанда, Ювал Ноа Харари өзінің «XXI ғасырға арналған 21 сабақ» кітабында жаңа парадигманы өте дәл сипаттайды: «Мүмкін, XXI ғасырда популистік революциялар адамдарды қанайтын экономикалық элитаға емес, енді оларға мұқтаж емес экономикалық элитаға қарсы бағытталуы мүмкін... Пайдасыздыққа қарсы тұру қанауға қарсы күресуден әлдеқайда қиын» деп көрсетеді.

Тиісінше, өндірістік жарақаттанудан қорғау саласындағы ұлттық әлеуметтік қамсыздандыру жүйелерін бейімдеу мәселесі алдыңғы қатарға шығады. Әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін дамыту (ХЕҰ-ның соңғы ұсынымдарының тақырыптарына қарағанда), ең алдымен, физиологиялық, экономикалық және басқа да себептерге байланысты өздерін табыспен қамтамасыз ете алмайтын азаматтардың тиісті төлемдерімен (олардың мәртебесіне, жұмыспен қамту нысаны мен түріне қарамастан) қамтамасыз ететін базалық кепілдіктер жасауға бағытталуы тиіс.

ХЕҰ жыл сайын әлемде 2,3 миллионнан астам адам өндірістегі жазатайым оқиғалардан немесе кәсіптік аурулардан қайтыс болады деп есептейді. Өндірістік жарақаттар мен жұмысқа байланысты аурулар бүкіл әлем бойынша күніне 6300 жұмысшының өліміне себеп болады, бұл өлім-жітімнің көпшілігі табысы төмен елдерде болады.

Көптеген табысы төмен және орташа елдердегі өндірістік жарақаттардың өтемақысымен қамтудың төмен көрсеткіштері еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасына қатысты еңбек жағдайларын жақсартудың, сондай-ақ барлық жұмысшылар үшін, соның ішінде бейресми экономикада өндірістік жарақаттарды қамтуды жақсартудың шұғыл қажеттілігін көрсетеді. Көптеген

елдер өндірістік жарақаттанудан қорғаудың негізі ретінде жұмыс берушінің жауапкершілігінен әлеуметтік сақтандыруға негізделген механизмге ауысқан сайын, жұмысшыларды қорғау деңгейі көтерілуі мүмкін. Алайда, егер жаңа заңдар шынымен қолданылса ғана қамту артады.

Осылайша, өндірісті ұйымдастыру жүйесіндегі негізгі міндеттердің бірі-қазіргі жағдайда жағдайды жақсарту, қауіпсіздік пен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету. Тәуекел менеджменті әдіснамасы мен практикасын енгізу алдын алу тетігінің рөлін атқарады және қызметкерлердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде міндетті сақтандыру институтын іске асыруда жүйелі тәсілдің көрінуіне ықпал етеді. Қазақстанда жұмыс істейтіндерді сақтандыру қорғаудың эволюциясы өндірістегі жарақаттануды азайту мақсатында еңбек қатынастарын және еңбекті қорғаудың халықаралық стандарттарын реттеудің неғұрлым тиімді әдістері мен құралдарын қолдану бағытында жүруге тиіс.

2. Қазақстандағы және шетелдегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйелерін талдау

2.1. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғаларды сақтандырудың халықаралық стандарттары

Өздеріңіз білетіндей, еңбекке, оны қорғауға, қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтар халықаралық құқықтық құжаттарды ратификациялауына қарамастан әр мемлекеттің заңнамалық базасына енгізілген. Мемлекет гигиена, қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша талаптарды заңнамалық деңгейде белгілей отырып, сондай-ақ жұмыс берушілер жаңа өндірістік желілерді енгізе отырып, еңбек жағдайларын жақсартып отырып, өндірістік жарақаттануды қысқарту жөнінде пәрменді шаралар қабылдайды. Өкінішке орай, жаңа технологиялар да, жаңа өндіріс желілері де, жеке қорғаныс құралдары да жұмыс істейтін азаматтарды өндірістегі жазатайым оқиғалардан немесе кәсіптік аурулардан құтқара алмайды.

Кез келген мемлекет үшін әлеуметтік қорғау модельдерін ұйымдастыру, сондай-ақ, жұмыс істейтін азаматтарды өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру үшін осы салаға қатысты халықаралық стандарттарды қамтитын халықаралық құқықтық құжаттар (бұдан әрі - ХҚҚ) негіз болып табылады. Сонымен қатар, ХҚҚ негіздемелік сипатта болады және мамандандырылған халықаралық ұйымдардың (бұдан әрі - МХҰ) қатысушы елдердің жұмыскерлерді әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ететін мемлекетішілік құқықтық өрісті қалыптастыруы бойынша міндеттемелерді өзіне алуды көздейді. Бұл ХҚҚ-ды ратификациялау халықаралық стандарттардың ұлттық заңнамаға әсерін анықтайтындығына байланысты. Барлық ХҚҚ-тар Біріккен Ұлттар Ұйымы (бұдан әрі – БҰҰ), Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы (бұдан әрі – ДДҰ), халықаралық Әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығы (бұдан әрі – ХЕҰ), Халықаралық еңбек ұйымы (бұдан әрі - ХЕҰ) сияқты ҚМО актілеріне бөлінеді.

ХЕҰ жарғысы-бұл барлық жұмысшылар өндірістік жарақаттардан және кәсіптік аурулардан қорғалуы керек деген қағиданы белгілейтін негізгі құжаттардың бірі болып табылады²¹. Айта кету керек, ХЕҰ еңбекті қорғау, нақты тәуекелдерден қорғау, қызметтің жекелеген салаларында қорғау, өндірістегі жарақат немесе кәсіптік ауру кезінде өтемақылар мен жәрдемақылар мәселелері бойынша қырықтан астам конвенциялар мен ұсыныстарды, сондай-ақ көптеген ережелерді әзірледі және қабылдады²².

Жоғарыда айтылғандай, олардың арасында 1925 жылы қабылданған «Өндірістегі жазатайым оқиғалар кезінде еңбекшілерді өтеу туралы» №17 Конвенция және «Кәсіптік аурулар туралы» №18 Конвенция, 1934 жылы жылы

²¹ 28.06.1919 ж. Халықаралық Еңбек Ұйымының Жарғысы. URL: <https://base.garant.ru/2540318/>

²² Халықаралық еңбек ұйымының Конвенциялары мен ұсынысымдары. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::Occupational_safety_and_health

қабылданған «Кәсіптік аурулар кезінде еңбекшілерді өтеу туралы» №42 Конвенция. 1964 жылы қабылданған №121 «Өндірістік жарақаттану жағдайындағы жәрдемақылар туралы» және т. б. Конвенциялар негізгі ХҚҚ болып табылады²³. Егер бұрын халықаралық стандарттар өтемақы механизмін қалыптастыруға бағытталған болса, кейінірек олардың мазмұны жұмысшылардың өндірістік қауіпсіздігі мен денсаулығын жақсарту мақсатында жұмысшылардың еңбек жағдайларын жақсартуға бағытталған.

ХХҚ-ға бағдарлана отырып, МХҰ - ға қатысушы елдер алдын алу іс-шараларының, қамтамасыз ету және өтемақы шараларының әртүрлі бағыттарын, сондай-ақ заңнама нормаларын әзірлеу мен енгізуді қамтитын өздерінің ұлттық әлеуметтік қорғау тұжырымдамасын қалыптастырады. Е.В. Леонова дұрыс атап өткендей, ХҚҚ -да ресми түрде бекітілген халықаралық стандарттар «Жалпы ең төменгі қажетті әлеуметтік базаны қалыптастыруды көздейді», дегенмен ХҚҚ-ты ратификациялаған кез келген мемлекетте ішкі әлеуметтік кепілдіктер көлемін кеңейту үшін жеткілікті ресурстар болуы мүмкін²⁴.

Жазатайым оқиғалар кезінде және кәсіптік аурулар кезінде қызметкерлерді өтеу жөніндегі халықаралық стандарттарды қамтитын жоғарыда аталған ХҚҚ, БҰҰ құжаттарымен тікелей байланысты. Сонымен, 1948 жылғы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының 25-бабында «әр адамның денсаулығы мен әл-ауқатын сақтау үшін қажетті өмірлік деңгейге құқығы және ауру, мүгедектік жағдайында қамтамасыз ету құқығы бар» делінген²⁵. Бірақ әр мемлекет үшін, әр ел үшін өзінің өмір сүру деңгейі тән екендігімен келісу керек, тіпті халықаралық стандарттарға сай болуға тырысып, әр заң шығарушы белгілі бір әлеуметтік-экономикалық бағдарларды ескереді.

1966 жылғы экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Халықаралық пактінің 11-бабына сәйкес «мемлекеттер әркімнің өзіне және оның отбасына жеткілікті өмір сүру деңгейіне құқығын таниды»²⁶. Қызметкер өндірістік жарақат алған кезде және олар кәсіптік ауруға шалдыққан жағдайда «адам мен оның отбасы үшін жеткілікті өмір сүру деңгейі» қажет. Осыған

²³ 19.05.1925 ж. №17 «Өндірістегі жазатайым оқиғалар кезінде еңбекшілерді өтеу туралы» Конвенциясы URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c017_ru.htm.; 19.05.1925 ж. № 18 «Кәсіптік аурулар туралы» Конвенциясы. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1017829; 21.06.1934 ж. №42 «Кәсіптік аурулар жағдайында еңбекшілерді өтеу туралы» Конвенциясы URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=51218>; 08.07.1964 ж. №121 «Өндірістік жарақаттану жағдайындағы жәрдемақылар туралы» Конвенция: <https://www.conventions.ru/int/12118/>

²⁴ Леонова Е.В. өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан әлеуметтік сақтандыру жүйесіндегі халықаралық тәжірибе мен стандарттар // Экономика және кәсіпкерлік. – 2014. – №7 (48). - 618-623 бб.

²⁵ 10.12.1948 ж. Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml

²⁶ 16.12.1966 жылғы Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт

байланысты ресейлік ғалымдардың «бұл маңызды бағдар әлі де өзінің мағыналы ашылуын алған жоқ» деген пікірімен келісу керек²⁷.

Еуропалық Одақ елдері (бұдан әрі – Еуроодақ, ЕО) осы салада өз стандарттарын қосымша белгіледі. Еуропа елдеріндегі өндірістік жаракаттанудың статистикалық көрсеткіштеріне Еуропалық Одақтың еңбекті қорғау саласындағы стандарттары айтарлықтай әсер етеді. ЕО туралы Шартқа сәйкес, еңбекті қорғауды қамтамасыз ету ЕО әлеуметтік саясатының маңызды бағыты болып табылады²⁸.

Жазатайым оқиғалардан сақтандыруға келетін болсақ, ЕО елдерінде қызметкерлерді жазатайым оқиғалардан сақтандыру қауіпсіздік, тәуекел және өндірістік ортаның қауіптілігі мәселелерін қозғайтын Еуро стандарттарымен өзара байланысты. И.П.Карначев, И.П.Карначев, В. Г. Николаев және Н. К. Смирнова осыған байланысты Шенген аймағының елдері 12.06.89 ж. 89/391/ЕЭК негіздемелік директивасын қабылдағаннан кейін атап өтті. «Жұмыс орнындағы қызметкерлердің қауіпсіздігі мен денсаулығы саласындағы жетілдірулерге жәрдемдесу үшін іс-шаралар өткізу туралы» өндірістік жаракаттардың Үйлестірілген статистикасын қалыптастыруға біркелкі жақындай бастағанын атап өткен²⁹.

ЕО елдеріндегі өндірістегі барлық жазатайым оқиғалар олардың себептері мен жағдайларын мониторингілеу мен талдаудың тиімді әдіснамасы негізінде статистикалық өңдеуден өтеді. Шетелдік ғалымдар деректерді үйлестіру мақсатында жазатайым оқиғалар туралы ақпарат «Өндірістегі жазатайым оқиғалардың Еуропалық статистикасына» (European statistics on accidents at work – ESAW) сәйкес 1992 жылғы «Еуропалық жазатайым оқиғалар статистикасын үйлестіру әдістемесі» негізінде қалыптастырылатынын нақтылайды³⁰.

Шетелдік ғалымдардың тағы бір тобы (Э.Молинеро, с. Питарк, и. Фондевила-Макдональдс және М. Мартин-Бустаманте) Үкіметтің профилактикалық саясатын жақсарту мақсатында Еуропалық өндірістегі жазатайым оқиғалар статистикасының деректері қаншалықты сенімді және сенімді кодталғанын зерттеді. Авторлар атап өткендей, Жасы, жынысы, азаматтығы және т.б. бойынша мәліметтерді жинақтайтын статистикалық деректер әрқашан сенімді түрде кодталмайды. Бұл, авторлардың пікірінше, өндірістегі жазатайым оқиғаларды жою және азайту бағдарламаларының

²⁷ Әлеуметтік қамсыздандыру: қазіргі және болашақ /М. Л. Захаров, Ю. В. Воронин басшылығында. М.: Ресей Федерациясының Үкіметі жанындағы ИЗИСП, 2017. 284 б. <https://knigogid.ru/books/1847373-socialnoe-obespechenie-nastoyaschee-i-budushee-monografiya/toread/page-5>

²⁸ Еуропалық Одақ туралы шарттың жиынтық нұсқасы. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/teu_2012/oj

²⁹ Карначев И.П., Карначев И.П., Николаев В.Г., Смирнова Н. К. Ресейде және Еуропалық Одақ елдерінде өндірістік жаракат алу қаупін бақылау ерекшеліктері // тау-кен журналы. – 2020. – №12. – 87-91 ББ.

³⁰ Моура Р., Бир М., Пателли Э., Льюис Дж., Нолл Ф. Жүйенің дизайнын жақсарту үшін үлкен апаттар сабақтары. Қауіпсіздік туралы ғылым. – 2016. – Т. 84. – 37-45 Б.

тиімділігіне әсер ететін салдарға әкеледі³¹. Олардың пікіріне М. Ломбарди, М. Фарноли, Д. Паризе қосылады, олар «Іс жүзінде апаттар туралы есептер сәйкессіздік немесе ақпараттың болмауы және стандартталмаған сияқты бірнеше мәселелер тудыруы мүмкін»деп санайды³². Сонымен қатар, апаттар туралы статистикалық есептердегі ақпарат сенімді деп санайтын бірқатар шетелдік авторлар бар³³.

Бұдан басқа, ЕО елдерінде қоғамдық денсаулық сақтау, денсаулық сақтау және жұмыс орнындағы қауіпсіздік саласындағы қоғамдастық статистикасы туралы № 1338/2008 регламенті (ЕО) және өндірістегі жазатайым оқиғалар статистикасы туралы Еуропалық комиссияның (ЕО) № 349/2011 регламенті қолданылады³⁴. Ғалымдар мен зерттеушілер Еуропалық Одақ елдерінде қарастырылған ЕО-ның жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі жөніндегі жеке директиваларын (89/654/ ЕЕС, 89/655/ ЕЕС, 89/656/ ЕЕС, 90/269/ ЕЕС, 90/270/ ЕЕС, 1999/92/ ЕС және т. б.) және жұмысшыларды химиялық, физикалық және биологиялық қауіптерден, канцерогендер мен мутагендерден қорғау туралы атап өтеді (98/24 / ЕС, 2000/54 / ЕС, 2002/44 / ЕС, 2003/10 / ЕС, 2004/40 / ЕС, 2004/37 / ЕС және т. б.)³⁵. Директивалар мен регламенттер тізімі кәсіби тәуекел сыныптарының ұлғаюын ғана емес, сонымен қатар жаңа белгіленуі қиын тәуекелдердің, пандемия жағдайындағы тәуекелдердің, қызметкерлердің психоэмоционалды жағдайына байланысты тәуекелдердің пайда болуын ескере отырып үнемі кеңейіп отырады.

Қауіпсіздіктің, қауіптің, қауіптің, олардың пайда болу жағдайларының анықтамалары OHSAS 18001: 2007 жекелеген стандарттарында берілгенін нақтылау қажет. "Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздікті басқару жүйелері. Талаптар", КВА 15793: 2008. «Зертханалық биорискаларды басқару

³¹ Molinero, Emilia & Pitarque, Silvia & Fondevila-McDonald, Yvonne & Martin-Bustamante, Mayte. (2015). How reliable and valid is the coding of the variables of the European Statistics on Accidents at Work (ESAW)? A need to improve preventive public policies. *Safety Science*. 79. 10.1016/j.ssci.2015.05.005. URL:

https://www.researchgate.net/publication/278245340_How_reliable_and_valid_is_the_coding_of_the_variables_of_the_European_Statistics_on_Accidents_at_Work_ESAW_A_need_to_improve_preventive_public_policies

³² Mara Lombardi, Mario Fagnoli, Giuseppe Parise. URL: https://www.researchgate.net/publication/337579940_Risk_Profiling_from_the_European_Statistics_on_Accidents_at_Work_ESAW_Accidents'_Databases_A_Case_Study_in_Construction_Sites

³³ Jacinto, C.; Soares, C. The added value of the new ESAW/Eurostat variables in accident analysis in the mining and quarrying industry. *J. Saf. Res.* 2008, 39, 631–644; Ove Hansson, S.; Rollenhagen, C. Learning from accidents – What more do we need to know. *Saf. Sci.* 2010, 48, 714–721; Chong, H.Y.; Low, T.S. Accidents in Malaysian construction industry: Statistical data and court cases. *Int. J. Occup. Saf. Ergon.* 2014, 20, 503–513.

³⁴ Қоғамдық денсаулық сақтау, денсаулық сақтау және жұмыс орнындағы қауіпсіздік саласындағы қауымдастық статистикасы туралы № 1338/2008 ереже (ЕО). URL: <https://base.garant.ru/70205134/>; Еуропалық комиссияның (ЕО) Өндірістегі жазатайым оқиғалар статистикасы туралы № 349/2011 регламенті. URL: https://health.ec.europa.eu/publications/commission-regulation-eu-no-3492011_bg

³⁵ Тихоненко В.В. қауіпсіздіктің негізгі стандарттары // корпоративтік менеджмент. URL: https://www.cfin.ru/management/manufact/safety_aspects.shtml?printversion.

стандарты», ИСО/МЭК 51:2014. «Қауіпсіздік аспектілері. Оларды стандарттарға енгізу жөніндегі Нұсқаулық», ИСО/МЭК нұсқаулығы 73:2009. «Тәуекелдерді басқару. Сөздік. Стандарттарда пайдалану жөніндегі Нұсқаулық»³⁶. Бұл талаптар менеджмент жүйесін құру арқылы қауіпсіздік, гигиена және еңбекті қорғау жүйелеріне бірыңғай талаптарды әзірлеу қажеттілігіне байланысты әзірленді. 1999 жылы өнеркәсіптік қауіпсіздік және еңбекті қорғау менеджменті жүйесінің болмауына байланысты Британ институты OHSAS 18001 «Occupational Health and Safety Management Systems – Specifications» (Occupational Health and Safety Management System, OHSMS) бірінші спецификациясын әзірледі³⁷. Әрі қарай OHSAS 18001:1999 OHSAS 18001: 2007 стандартының мәртебесі ретінде жаңа нұсқасы қайта қаралды және енгізілді. Бұл стандарттарды 1946 жылы құрылған Халықаралық стандарттау ұйымы (International Organization for Standardization, ISO) әзірлемегеніне және халықаралық болмаса да, олардың талаптары Еуропалық Одақ елдерінде кеңінен қолданылады және ISO 9001 және ISO 14001 стандарттарының талаптарына сәйкес келеді³⁸. Бұл ұйым халықаралық деңгейде еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша ISO 45000 «Occupational health and safety» стандартымен келісілген³⁹.

Соңғыларының кейбірі ISO 45001:2018 «Occupational health and safety management systems» стандарттарымен келісілді. Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздікті басқару жүйесін және ISO 45005:2020 «Occupational health and safety management» регламентін қамтитын «Requirements with guidance for use General guidelines» COVID-19 пандемиясы кезінде еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздікті басқаруды реттейтін COVID-19 пандемиясын қауіпсіз жұмыс істеуге арналған⁴⁰. Осы жылдары адами капиталға қойылатын талаптарды қозғайтын тағы екі стандарт енгізілді, атап айтқанда ISO 30414: 2018 «Human resource management – Guidelines for internal and

³⁶ BS OHSAS 18001:2007. Occupational health and safety management systems. URL: Requirements.chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/
<https://www.iux.ru/images/OHSAS%2018001-2007.pdf>; CWA 15793:2008. Laboratory biorisk management standard. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/
<https://internationalbiosafety.org/wp-content/uploads/2019/08/CWA-15793-Russian.pdf>;
ISO/IEC 51:2014. Safety aspects — Guidelines for their inclusion in standards. URL: <https://www.iso.org/standard/53940.html>; ISO/IEC Guide 73:2009. Risk management — Vocabulary — Guidelines for use in standards. URL: <https://www.iso.org/standard/44651.html>.

³⁷ OHSAS 18001 «Occupational Health and Safety Management Systems – Specifications». URL: <http://ww25.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/?subid1=20221209-2147-0785-972e-42c09e2fa172>

³⁸ ISO 9001. URL: <https://www.iso.org/ru/iso-9001-quality-management.html>; ISO 14001. URL: <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>

³⁹ ISO 45000. URL: <https://www.iso.org/ru/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>

⁴⁰ ISO 45001:2018 «Occupational health and safety management systems. Requirements with guidance for use». URL: <https://www.iso.org/ru/standard/63787.html>; ISO 45005:2020 «Occupational health and safety management. General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic». URL: <https://www.iso.org/ru/standard/64286.html>

external human capital reporting» және ISO/TS 24179: 2020 «Human resource management — Occupational health and safety metric»⁴¹.

Еуропалық Одақтың көптеген мемлекеттерінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша жеткілікті тәжірибесі болмағандықтан, 1996 жылы олар Испанияның Бильбао қаласында орналасқан өндірісте қауіпсіздік және денсаулық сақтау жөніндегі Еуропалық агенттікті (жұмыс орнындағы қауіпсіздік және денсаулық сақтау жөніндегі Еуропалық агенттік, EU-OSHA) құру туралы шешім қабылдады. Бұл ұйымның негізгі құжаттары Стратегия және жыл сайынғы басқару жоспары болып табылады. Өндірістегі қауіпсіздік және денсаулық сақтау жөніндегі Еуропалық Агенттіктің (бұдан әрі – агенттік, EU-OSHA) қызметі өндірістегі денсаулық пен қауіпсіздікті қорғау жөніндегі Еуропалық стратегияға айтарлықтай әсер етеді және тәуекелдерді болдырмау мәдениетін қалыптастырады. EU-OSHA Еуропалық Одақ елдері қолданатын практикалық нұсқаулықтар мен құралдарды әзірлеуде. Сонымен қатар, EU-OSHA корпоративтік сайтты платформа түрінде құрды, онда жұмыс орындарының тәуекелін онлайн режимінде бағалауға, тәжірибе алмасуға және ғылыми жарияланымдармен бөлісуге болады⁴².

Алыс шет елдер ғалымдарының ғылыми еңбектерінің басты айырмашылығы - олар өз зерттеулерінде ықтимал тәуекелді анықтау, талдау, бағалау, қабылдау және басқару, жұмысшылардың қауіпсіздігі мен гигиенасын басқару сияқты алдын алу шараларының қажеттілігіне баса назар аударады⁴³. Шет елдердің заң шығарушылары мемлекеттік органдармен бірлесіп тәуекелдердің алдын алу және оларды бақылау стратегиясына негізделеді. Осыған байланысты Т.В. Куклина: «Отандық зерттеушілер әлемнің әртүрлі елдеріндегі өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесіндегі айырмашылықтардың сипаттамалық сипаттамасына көбірек көңіл бөледі», ал шетелдік зерттеушілер «сақтандырудың осы түрінің әртүрлі модельдерінің оның тиімділігіне, зардап шеккендердің пайдасына төлемдердің жеткіліктілігіне немесе өндіріс деңгейіне әсер ету мәселелерін жаракаттану және жұмысқа қайта оралуын зерттейді»,- деген.⁴⁴

Сонымен қатар, шетелдік ғалымдар кейбір тәуекелдердің күрделілігі мен белгісіздігін, оларды анықтау мүмкін, стігін мойындайды, бұл жұмысшыларды

⁴¹ ISO 30414:2018 «Human resource management – Guidelines for internal and external human capital reporting». URL: <https://www.iso.org/ru/standard/69338.html>; ISO/TS 24179:2020«Human resource management — Occupational health and safety metrics». URL: <https://www.iso.org/ru/standard/77993.html>

⁴²European Agency for Safety and Health at Work. URL: <https://osha.europa.eu/en>

⁴³Helen Chambers, Health & Safety Laboratory, UK. URL: https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies; Isabel L. Nunes, DEMI, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa, Portugal; URL: https://oshwiki.eu/wiki/Occupational_safety_and_health_risk_assessment_methodologies.

⁴⁴Куклина Т. В. Модели страхования профессиональных рисков в зарубежных странах // Вопросы инновационной экономики. – 2020. - №2. Т.10. – С. 721-735.

өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыруда қиындық тудырады⁴⁵. Мұнда авторлар Еуропалық одақтың жұмыс істеуі туралы шарттың 91-бабында көрсетілген сақтық принципін қолдануды ұсынады⁴⁶.

Сонымен қатар, Клаус Куль атап өткендей, халықаралық деңгейде ХЕҰ мамандықтарды біркелкі жіктейтініне қарамастан, жаһандану, арзан жұмыс күшін аутсорсинг аясында тілдік кедергілер ғана емес, сонымен қатар мигранттардың біліктілігі мен дағдыларын мойындамау орын алады, бұл оларды «лас және физикалық тұрғыдан кейде күмәнді жағдайларда ауыр жұмысқа тартуға байланысты дамыған елдерде жазатайым оқиғалардың статистикалық көрсеткіштеріне әсер етеді,⁴⁷ -делінген. Біз неміс зерттеушісінің пікірімен келісуіміз керек деп ойлаймыз, өйткені Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығы елдерінде (бұдан әрі – ТМД) гастарбайтерлерді біліктілігі төмен немесе біліктілігі жоқ жұмысқа тарту жағдайлары орын алады, бұл кейде жазатайым оқиғаларға әкеледі. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті сақтандыруға арналған сақтандыру тарифтері бойынша Лайықты еңбек жағдайлары индексі негізінде жеңілдіктерді айқындау әдістемесі қызығушылық тудырады⁴⁸. Бұл әдіс лайықты еңбек жағдайларының интегралды индексін ескере отырып, жұмыс берушілердің тарифіне жеңілдіктер мен үстемеақыларды анықтауға негізделген. Автордың лайықты еңбек жағдайларын есептеу кезінде негізгі көрсеткіштерден басқа (диспансерлеу, кәсіптік тәуекелдерден әлеуметтік сақтандырумен қамту, жеке қорғаныс құралдарымен және еңбек қорғау іс-шараларымен қамтамасыз ету), жұмыс орындарын аттестаттаудан өткізу деңгейі және ұйымда еңбекке оралу бағдарламасының болуы немесе болмауы есепке алынады. Сонымен қатар, зерттеушілер атап өткендей, шет елдерде сақтандыру тарифтерін белгілеу кезінде жұмыс берушінің «рейтинг-тәжірибесі» ескеріледі, себебі бұл ынталандырушы механизм болып табылады⁴⁹. Алайда, шетелде де, ТМД елдерінде де өндірістік жарақаттану статистикасының бұрмалануына, тіпті оларды жасыру жағдайларына, жазатайым оқиғалар туралы актілерді жасамауға байланысты проблемалар бар. Сондай-ақ, кәсіби аурулар көрсеткішінің артуы, сондай-ақ аурулардың халықаралық жіктелу тізіміне халықаралық тәжірибедегі

⁴⁵ Anja Dijkman en Jeroen Tervoort, Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek Nederland. URL: https://oshwiki.eu/wiki/Occupational_safety_and_health_management_and_risk_governance#cite_note-COM_282000.291_from_EU_Commission-9

⁴⁶ Precautionary Communication (COM (2000) 1final). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:l32042>

⁴⁷ Klaus Kuhl, Kooperationsstelle Hamburg IFE GmbH, Deutschland. URL: https://oshwiki.eu/wiki/Sectors_and_occupations#Causes_and_circumstances_of_accidents_and_work_related_diseases_in_specific_sectors

⁴⁸ Куклина Т.В. Лайықты еңбек жағдайлары индексі негізінде өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруға сақтандыру тарифіне жеңілдікті анықтау // Еңбек экономикасы. – 2021. - №11. Т.8. – 1379-1392 бб.

⁴⁹ Кузнецова Е. А. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу әдістері // Еңбек экономикасы. – 2020. – № 12. – 1307-1322 ББ.; Кузнецова Е. А. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу әдістерін дамытудың Жүз жылдық тарихы // Экономика, кәсіпкерлік және құқық. – 2021. – № 1. – 193-212 бб.

тәсілдердің өзгеруі (мысалы, күйіп қалу синдромының тізіміне енгізу) проблема болып табылады⁵⁰. Ресейлік ғалымдар еңбек жағдайларына нақты жағдайдың кәсіптік тәуекел сыныптарына толық сәйкес соответствиистігі туралы, кәсіптік тәуекел сыныптарының санын көбейту және еңбек жағдайларын арнайы бағалауды сәйкестендіру элементтерін заңға тәуелді актілерге қосу қажеттілігі туралы жазады⁵¹.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың жалпыға бірдей белгіленген халықаралық стандарттарының болуына қарамастан, көптеген елдерде қосымша стандарттар қолданылады деген қорытынды жасауға болады. Сонымен қатар, МРД-де қолданылатын кейбір терминдер нақты әлеуметтік бағдарларды анықтауға мүмкіндік бермейді, осыған байланысты әр мемлекет оларды дербес белгілейді.

2.2. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғаларды сақтандырудың заманауи модельдері мен схемалары

Эволюция процесінде кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың Тарихи модельдері мен жүйелері жаңа элементтерге ие болады және еңбек қызметінің өзгеретін жағдайларына сәйкес бейімделеді, алдын алу бағдарламаларының компоненттері енгізіледі.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру кез - келген мемлекеттің әлеуметтік сақтандыруының бөлігі ретінде, мемлекеттік құрылымның түріне және экономикалық жүйені ұйымдастыруға қарамастан, жұмыс істейтін халықты әлеуметтік-қаржылық қорғаудың бір түрі болып табылады. Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 ақпандағы № 30: «Қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» Заңына сәйкес: «қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандырудың мақсаты еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген қызметкерлердің мүліктік мүдделерін сақтандыру төлемдерін жүзеге асыру арқылы қорғауды қамтамасыз ету болып табылады».

Қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандырудың негізгі принциптері болып:

- қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шарты бойынша тараптардың өз міндеттемелерін орындауын қамтамасыз ету;

⁵⁰ International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD). World health organization. 2021 WHO. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>.; The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International labour organisation. 2021 ILO. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm

⁵¹ Ильин С.М., Самарская Н.А., Симонович С.В., Сергеева С.С. Жұмыс берушіге мотивациялық әсер ету факторы ретінде кәсіби тәуекелдер деңгейлерін объективтендірудің перспективалық бағыттары // Еңбек экономикасы. – 2021. - 8 Том. №10. – 1163-1174 бб.

- жұмыс берушілердің еңбек қауіпсіздігін арттыруға экономикалық мүдделілігі болып табылады.

Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 ақпандағы № 30-III «Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» Заңының 1-бабына сәйкес сақтандыру төлемі - сақтандыру жағдайы басталған кезде сақтандырушы пайда алушыға сақтандыру сомасы шегінде төлейтін ақша сомасы.

Заң сақтандыру төлемдерінің келесі түрлерін атайды:

1) жәбірленушінің кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесіне байланысты жоғалған табысын (немесе оның тиісті бөлігін) сақтандыру төлемі-ай сайынғы сақтандыру төлемі;

2) жәбірленушіге (оның отбасы мүшелеріне және қайтыс болған адамның асырауындағы адамдарға) біржолғы жәрдемақының белгіленген жағдайларында сақтандыру төлемі;

3) өндірісте жарақаттануы немесе жүктілік кезінде анасының кәсіптік ауруы салдарынан мүгедектікпен туылған балаға сақтандыру төлемі;

4) медициналық және әлеуметтік көмекке арналған сақтандыру шығыстары.

Өндірістегі жазатайым оқиға мен кәсіптік аурудан әлеуметтік сақтандыру жүйесінде ұсынылатын сақтандыру төлемдерінің жекелеген түрлерін қарастырайық.

Ай сайынғы сақтандыру төлемі еңбек міндеттерін жүзеге асыру кезінде жазатайым оқиға салдарынан зардап шеккен әлеуметтік қамсыздандырудың негізгі түрі болып табылады. Оның негізі мақсаты - жоғалған табыстың орнын толтыру. Еңбекке уақытша жарамсыздықты сараптау туралы ережелерге сәйкес, жұмыс қабілеттілігі деп (ол еңбек қабілеттілігі ретінде қарастырылады) қызметкерге белгілі бір көлемдегі, сипаттағы, сападағы жұмысты орындауға мүмкіндік беретін физикалық, психикалық және эмоционалдық мүмкіндіктердің жиынтығын түсіну керек.

Жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру жүйесі жұмыс істейтін әлемнің көптеген елдеріндегідей, Қазақстанда өтемақы алуға құқық беретін еңбекке қабілеттілігін жоғалтудың ең төменгі деңгейі бар. Өндірістік жарақаттанудан қорғау саласындағы отандық әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі, әлемнің басқа елдеріндегідей, жаһандық әлеуметтік-экономикалық және геосаяси өзгерістер жағдайында үздіксіз даму мен бейімделуді талап етеді.

Қазақстанда жұмыс істеп тұрған өндірістік жарақаттанудан әлеуметтік қамсыздандыру жүйесіне жүргізілген талдау негізінде ұлттық жүйе аталған саладағы тәуекелдердің барлық тізбесін құрылымдық жағынан қамтитынын айтуға болады.

1. «Ауыр жағдай, еңбекке жарамсыздық және табыстың уақытша жоғалуы»⁵² туындаған жағдайда тәуекелдің бұл түрі тиісті төлемдермен

⁵² ХЕҰ №102 конвенциясы (VI бөлім. өндірістегі жазатайым оқиғаға және кәсіптік ауруға байланысты қамтамасыз ету)

жабылады. Алайда, бұл тәуекел тек жұмыс берушінің қаражаты есебінен жалдамалы қызметкерлерге қатысты ғана жабылады. Бұл ретте **еңбекке уақытша жарамсыздыққа және жалақының ішінара (толық) жоғалуына байланысты төлем мөлшері мәселесі ең өзекті болып қала береді.**

Бүгінгі таңда бұл төлемнің ең жоғары мөлшері ең төменгі есептік көрсеткіштің 15 еселенген мөлшерінен аспайтын деңгейде белгіленеді (47,7 мың теңге, бұл ең төменгі жалақы мөлшерінің шамамен 80% құрайды), бұл азаматтардың функционалдық толықтығын толық қалпына келтіруге ықпал етпейді, өйткені олар жоғалған кірісті толық қамтуды (әсіресе табысы бар адамдар үшін ең төменгі жалақы мөлшерінен жоғары) қамтамасыз етпейді.

Қызметкерді оның функционалдық толықтығын толық қалпына келтіру үшін төлемдермен, медициналық қызмет көрсетумен және өзге де қызмет түрлерімен қамтамасыз ету көлемінің барабарлығы мәселесін шешу халықты мүгедектіктің алдын алу шараларының бірі болып табылады. Айта кету керек, төлемнің ең жоғары мөлшерін шектеу қызметкердің еңбек мөртебіне немесе кәсіптік ауруларына қатысты қолданылмайды, оған аурухана парағына ақы төлеу осы тәуекел туындаған күннен бастап және қызметкер жалақының 100% мөлшерінде жалпы және (немесе) кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен тұрақты айырылғаны анықталған күнге дейін жүзеге асырылады.

Бұдан әрі (мүмкіндігінше) жұмыспен қамту нысанына қарамастан, **еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты табыс (табыс) алу мүмкіндігі жоқ адамдарға төлемдерді қамтамасыз ету бөлігінде ХЕҰ №202 ұсынымдарының нормаларын (талаптарын) қолдану орынды болып көрінеді.**

1. «Табысқа қабілеттілігін толық жоғалтқан немесе оны белгіленген дәрежеден тыс ішінара жоғалтқан, ол тұрақты сипатқа ие бола алатын не функционалдық толықтығының тиісті жоғалуы» жағдайында⁵ ұлттық деңгейде жұмыспен қамтудың мәртебесі мен нысанына, сондай-ақ оның туындау себептеріне қарамастан кеңесші төлемдермен, медициналық қызмет көрсетумен және басқа да қажетті қызметтермен қамтамасыз ету көзделеді.

Ұлттық деңгейде кепілдендірілген (базалық) төлемдер ең төменгі күнкөріс деңгейінің шамасына байланысты және көрсетілген мөлшерден төмен емес мөлшерде жүзеге асырылады. Азаматтардың шұғыл қажеттіліктерін жабу үшін қажетті тауарлар мен өнімдер тізбесіне **ең төменгі күнкөріс деңгейінің белгіленген шамасының барабарлығы мәселесі** өзекті болып қала береді.

Бұдан басқа, медициналық қызмет көрсету сапасын одан әрі арттыру қажеттілігі, сондай-ақ азаматтардың функционалдық толықтығын қалпына келтіруге бағытталған сабақтас қызметтер көрсету кезіндегі іс-қимылдардың үйлестігі мен уақтылығын күшейту және соның салдарынан олардың өз бетінше табыс табу қабілеті сақталады.

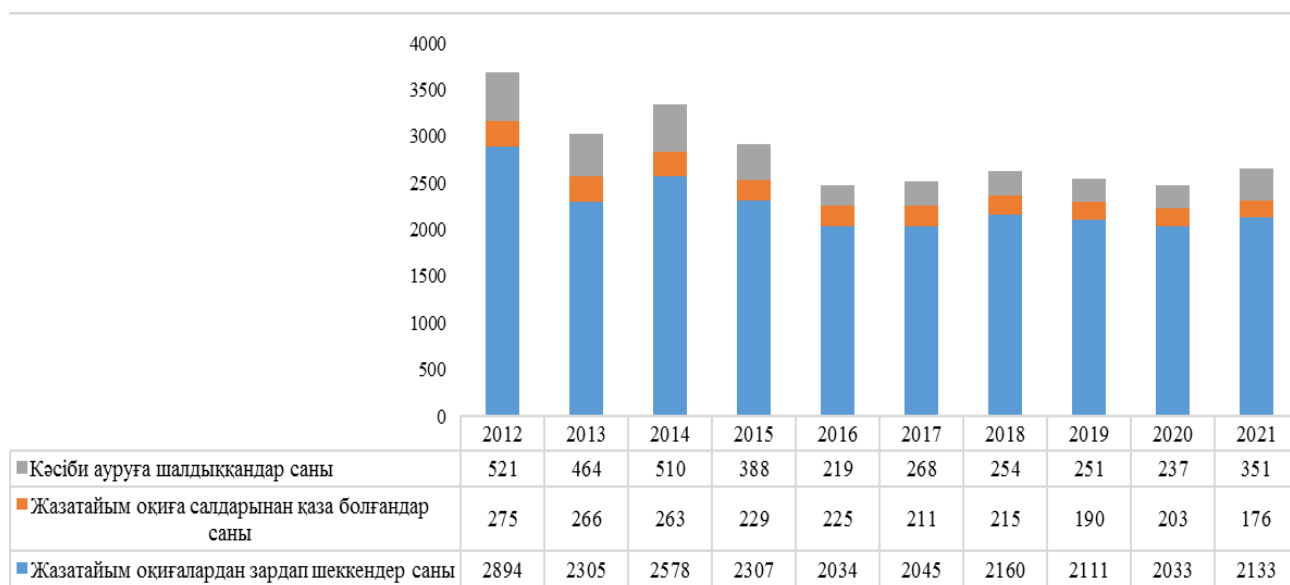
Қосымша, сақтандырылған қызметкерлер үшін міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінде жоғалған табыстың бір бөлігін өтейтін тиісті төлемдер (бұл төлемдер осы тәуекелдің туындау себебіне қарамастан жүзеге асырылады) көзделеді. Тәуекелдің осы түрі бойынша төлемдердің мөлшері жалпы еңбек ету

қабілетінен айырылу дәрежесі мен жоғалған табыс мөлшеріне қарай есептеледі. Төлемдердің мөлшері жүйенің дамуына қарай артады, алайда базалық деңгейдегі сияқты, белгіленген төлемдерді жыл сайынғы индекстеу инфляцияның болжамды деңгейі негізінде жүзеге асырылады. Бұл ретте инфляцияның болжамды деңгейінің өсу қарқыны өзінің нақты өсуінен, сондай-ақ жалақының өсуінен едәуір артта қалып отыр.

1. Егер бұл тәуекел қызметкердің еңбек (кәсіптік) қызметін жүзеге асыруы нәтижесінде туындаған жағдайда, ұлттық жүйе жұмыс берушінің қызметкерден келтірілген зиянды жұмыс берушіден тікелей төлемдер арқылы және (немесе) қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандырудың жасалған шарттары шеңберінде жеке сақтандыру компанияларының институттары арқылы өтеу, сондай-ақ зардап шеккен қызметкерді тиісті медициналық қамтамасыз ету жөніндегі міндетін көздейді қызмет көрсету, оңалту қызметтері, сондай-ақ тиісті компенсаторлық оңалту құралдарын қарастырады⁵³.

Өндірістік жарақаттану және кәсіптік аурулар проблемасы Қазақстан үшін өзекті болып табылады және елеулі өзгерістерді талап етеді.

Жыл сайын өндірісте 200-ге жуық адам қайтыс болады және 2000-нан астам адам жарақат алады (3-сурет). Негізгі себеп - жұмыс істейтіндерге қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың әсер етуі болып саналады.



2.1 – сурет. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың салдары, адам (ҚР Ұлттық статистика бюросының деректері бойынша)

Жоғарыда айтылғандай, өндірістік жарақат алған жағдайда төлем жүйесі әртүрлі көздерден (мемлекеттік бюджет, жұмыс беруші) қаржыландырылатын түрлі төлемдермен ұсынылған. Алайда, олардың кейбіреулері тек жұмысшылардың жекелеген санаттарына бағытталған.

⁵³ 2005 жылғы 7 ақпандағы № 30 «Қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шарты

Атап айтқанда, функционалдық толықтығы тұрақты жоғалған жағдайда төлемдер (бұл жағдайда кәсіптік еңбекке қабілеттілігінің тұрақты жоғалуы қарастырылады) жұмыс берушінің міндеттемелеріне жатады. Бұл ретте, егер кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесі (ЕҚА) 0-ден 29% - ға дейін жұмыс берушіден жоғалған табыстың бір бөлігін тікелей төлеу жолымен қамтамасыз етілсе, онда ЕҚА кезінде 30% - дан және одан жоғары төлемдерді қамтамасыз ету үшін жұмыс беруші осы міндеттемені сақтандыру ұйымымен тиісті шарт жасасу жолымен сақтандыруға міндетті. Көрсетілген шарт бойынша міндеттемелерді қамтамасыз ету үшін жұмыс беруші сақтандыру ұйымына сақтандыру сыйлықақысын төлейді. Сақтандыру сыйлықақысының мөлшері жылдық еңбекақы қорының мөлшері, қызметкерлердің жалпы саны, Экономикалық қызмет түрі және кәсіби тәуекелдің тиісті класы негізінде есептеледі. Бұл шарт барлық жұмыс берушілер үшін (мемлекеттік мекемелерді қоспағанда) міндетті сипатқа ие.

2022 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша Қазақстанда - 352 848⁵⁴ жұмыс істеп тұрған заңды тұлға тіркелген, оның 306 590-ы жеке меншік нысанындағы кәсіпорындарға жатқызылған, содан кейін қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шарттарын 63 322⁵⁵ сақтанушы (оның ішінде 54 216-сы заңды тұлғаларға жатады) жасасқан.

2022 жылғы 1 қаңтарға⁵⁶ республика бойынша халықтың жалпы саны - 19 002,6 мың адамды құрады, оның ішінде жұмыс күші - 9 256,8 мың адам, оның ішінде жұмыспен қамтылған халық саны - 8 807,1⁵⁷ мың адам (тиісінше 6 710,2 және 2 096,9 мың жалдамалы жұмыскер және өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық). Бұл ретте қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шарттары шеңберінде сақтандырылған жұмыс орындарының (лауазымдардың, кәсіптердің) жалпы саны 3 567,27 млн бірлікке әрең (оның ішінде жеке меншік нысанындағы заңды тұлғалармен жасалған шарттар бойынша 3 482,7) жетеді.

Ұсынылған статистика ұлттық заңнаманың ерекшеліктеріне сәйкес қызметкерлердің өздері емес, жұмыс орындары сақтандыруға жататындығына байланысты сақтандырылған қызметкерлердің нақты санын толық көрсетпейді.

Қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шарттарын жасасу кезінде нақты жеке тұлға бойынша дербестендірудің болмауы

⁵⁴ Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және даму агенттігінің 2021-2022 жылдардағы Ұлттық статистика бюросының ресми деректері (<https://stat.gov.kz/>)

⁵⁵ 01.01.2022 жылғы жағдай бойынша "Қазақстан Республикасының сақтандыру (қайта сақтандыру) ұйымдары бойынша міндеттемелер көлемі бойынша жиынтық есеп" Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің ресми деректері (<https://www.nationalbank.kz/ru/news/svodnyy-otchet-po-obemu-obyazatelstv/rubrics/1722>)

⁵⁶ Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және даму агенттігінің ұлттық статистика бюросының ресми деректері (<https://stat.gov.kz/Официальная статистика / салалар бойынша / демографиялық статистика / Статистика / Негізгі көрсеткіштер / халық саны 08.08.2022 жағдай бойынша>)

⁵⁷ Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және даму агенттігінің ұлттық статистика бюросының ресми деректері (<https://stat.gov.kz/Официальная статистика / салалар бойынша / Еңбек және жұмыспен қамту статистикасы / Статистика / бюллетеньдер / Қазақстан Республикасындағы еңбек нарығының 2021 жылғы негізгі индикаторлары>)

қызметкердің немесе қызметкердің қайтыс болуына байланысты зиянды өтеуге құқығы бар адамның пайдасына аннуитет шартын жасасу кезінде белгілі бір кедергілер туғызады.

Айта кету керек, сақтандыру компанияларынан төленетін төлемдер мөлшері ЕҚА және жоғалған табыс мөлшеріне байланысты анықталады. Алайда, есептелген мөлшерден міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесі төлемі алынып тасталады.

Осылайша, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінен төлемдер мөлшерін арттыру зардап шеккен қызметкердің қамтамасыз етілу деңгейінің жоғарылауына әкелмейді, тек ЖОМС шарттары шеңберінде төлемдерді жүзеге асыру бойынша жұмыс берушінің міндеттемелерінің көлемін азайтады.

Сондай-ақ, зардап шеккен қызметкердің медициналық қызмет көрсетуге, оңалту қызметтеріне (оңалтудың компенсаторлық құралдарын қоса алғанда) жұмсаған шығындары бойынша өтемақының белгіленген ең жоғары мөлшерінің барабарлығы мәселесі сомасында 250 еселенген айлық есептік көрсеткіштен (бұл бүгінде шамамен 795 мың теңгені құрайды) аспауы тиіс.

Заңнамада көзделген қызметтер, өнімдер мен азық-түлік тізбесі бойынша төлем мөлшерінің нақты өсуін ескере отырып, денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстар бойынша барынша шектеуді қайта қарау орынды болып көрінеді.

Зардап шеккен қызметкерлерді оңалтудың өтемдік құралдарымен қамтамасыз ету (соңғы уақытқа дейін) тек жұмыс берушілердің өздері субсидиялау арқылы (мемлекеттік жүйелердің қатысуынсыз) жүзеге асырылғанын атап өткен жөн.

1. «Асыраушысының қайтыс болуы салдарынан жесір немесе бала асырауынан айырылған» жағдайда⁵ Қазақстанда қолданыстағы жүйе ұлттық деңгейде де (мемлекеттік базалық төлемдер), сондай-ақ Міндетті әлеуметтік сақтандыру және ЖОМС жүйелері шеңберінде де тиісті төлемдермен қамтамасыз етуді көздейді.

Асыраушысының қайтыс болуына байланысты жәрдемақыға қатысты ұлттық деңгейде асыраушысынан айырылған адамдарға кепілдендірілген (базалық) төлемдер көзделеді. Көрсетілген төлемдердің мөлшері базалық деңгейде ең төменгі күнкөріс деңгейіне байланысты және қайтыс болған асыраушысының асырауындағы адамдардың санына байланысты болады.

Төлемдер мөлшеріне қатысты, әсіресе асыраушысынан айырылған және жасына және (немесе) объективті жағдайларға байланысты тұрақты табыстың өзге де көздеріне ие бола алмайтын асырауындағы адамдарға қатысты төлемдер мөлшері мәселесі өзектілігін сақтайды. Сақтандырылмаған асыраушысынан айырылған бір асыраушысына төленетін базалық төлемнің мөлшері ең төменгі күнкөріс деңгейінің мөлшерінен 14%-ға кем мөлшерді құрайды, тиісінше, белгіленген мөлшердің азаматтың шұғыл қажеттіліктерін жабу үшін қажетті тауарлар мен өнімдер тізбесіне сәйкестігі мәселесі қаралады.

Еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауына байланысты жазатайым оқиға салдарынан асыраушысынан айырылған адамдарға ЖОМС жүйесінен төлемдер мынадай түрде:

- кәмелетке толмағандарға-он сегіз жасқа толғанға дейін;
- он сегіз және одан жоғары жастағы оқушыларға - күндізгі оқу нысаны бойынша оқу бітіргенге дейін, бірақ жиырма үш жасқа дейін;
- зейнеткерлік жасқа жеткен адамдарға-өмір бойы;
- мүгедектігі бар адамдарға-мүгедектік мерзіміне;
- ата-анасының біріне, жұбайына не қайтыс болған адамның асырауындағы балаларына, немерелеріне, бауырларына күтім жасаумен айналысатын отбасының басқа мүшесіне-олар он төрт жасқа толғанға дейін немесе денсаулық жағдайы өзгергенге дейін жүзеге асырылады.

ЖОМС жүйесінен төленетін төлем мөлшері қайтыс болған асыраушысының табысына байланысты.

Сонымен, өкінішке орай, бүкіл әлемде өндірістік жарақаттар мен кәсіптік аурулар өте жиі кездеседі. Бұл ретте өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандырудың бірыңғай моделі жоқ. Әр ел жүйені өзінің нақты жағдайларына бейімдейді. Еңбекті қорғау саласындағы тәуекелдерді азайтуға бағытталған міндеттерден артық ештеңе болуы мүмкін емес. Шынында да, өндірістік жарақат алған немесе мүгедектікке ұшыраған жұмысшылар үшін және қайтыс болуы өндірістегі жазатайым оқиғаға байланысты жұмысшылардың отбасы мүшелері үшін өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру бағдарламалары әлеуметтік кепілдіктердің маңызды жүйесі болып табылады. Мұнда да, көп жағдайда әлеуметтік сақтандыру жұмыс берушілердің жауапкершілігін сақтандырудың жеке бағдарламаларымен салыстырғанда өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыруды қамтамасыз етудің икемді және тиімді әдісі болып табылады.

Шетелде әлеуметтік сақтандыру тетігінің жұмыс істеу тәжірибесі әртүрлі. Мамандар өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандырудың қолданыстағы модельдерін жіктеуге және топтастыруға жеткілікті тәсілдерді ұсынады.

Сонымен, тәсілдердің ерекшеліктеріне сүйене отырып, келесі негізгі жіктеулерді табуға болады.

Еуропалық комиссияның есебіне сәйкес, бірінші классификацияға ЕО елдерінде төрт негізгі модель кіреді:

1) Континентальды (Германия, Австрия, Франция, Бельгия).

Бисмарковская деп те аталатын континентальды модель әлеуметтік қорғау деңгейі мен кәсіби қызмет ұзақтығы арасында қатаң байланыс орнатады. Оның негізінде әлеуметтік сақтандыру жатыр, оның қызметтері негізінен сақтанушылардың жарналары есебінен қаржыландырылады. Бұл модельдің негізгі принциптерін Германияда ХІХ ғасырдың соңында канцлер о. Бисмарк енгізді. Бұл модельдің негізінде коммутативті әділеттілік принципі жатыр, онда сақтандыру аударымдарының мөлшері ең алдымен сақтандыру сыйлықақыларының мөлшерімен анықталады.

2) *Англосаксонская (Великобритания, Ирландия).*

Бұл модельдің өзіндік ерекшеліктері бар. Біріншіден, оның шеңберінде әлеуметтік тәуекелдердің нақты түрлерін сақтандырумен айналысатын арнайы, ұйымдық ресімделген институттардың болмауы - кәрілік, ауру, жұмыссыздық, өндірістегі жазатайым оқиғалар және т.б. әлеуметтік сақтандырудың барлық бағдарламалары бірыңғай жүйені құрайды. Екіншіден, мемлекеттік мекемелерді әлеуметтік қызметтермен қамтамасыз етуде, сондай - ақ - тарихи дамуға байланысты-олардың жеке сақтандыру бағдарламаларымен тығыз байланысы үлкен рөл атқарады.

Елдің барлық халқын қамтитын бірыңғай әлеуметтік қорғау жүйесі екі ірі ішкі жүйеге бөлінеді:

а) зейнетақымен қамсыздандыру, мүгедектікті қамтамасыз ету, өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру, аналықты қолдау, әлеуметтік көмек бағдарламаларын, сондай-ақ еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша сақтандыруды (сырқаттанушылық бойынша жәрдемақыларды) қамтитын ұлттық әлеуметтік сақтандыру;

б) барлық азаматтарға (уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақылардан басқа), сондай-ақ Англия аумағында ұзақ уақыт тұратын шетелдіктерге медициналық қызмет көрсететін ұлттық денсаулық сақтау.

3) *Скандинавия (Швеция, Дания және Финляндия);*

Скандинавиялық модельдің айрықша ерекшелігі - қоғамның қолдауын қажет ететін әртүрлі әлеуметтік тәуекелдер мен өмірлік жағдайлардың кең ауқымы. Әлеуметтік қызметтер, әдетте, елдің барлық тұрғындарына кепілдік беріледі және жұмыспен қамтылуға және сақтандыру сыйлықақыларын төлеуге негізделмейді. Жалпы, ұсынылған әлеуметтік қауіпсіздік деңгейі өте жоғары. Бұған кірістерді теңестіруге бағытталған белсенді қайта бөлу саясаты арқылы қол жеткізіледі.

4) *Оңтүстік еуропалық модель (Италия, Испания, Греция және Португалия)*⁵⁸ немесе *әлеуметтік қорғаудың қарапайым моделі.*

Бұл модельді, ең алдымен, нақты ұйымы жоқ дамып келе жатқан және өтпелі деп атауға болады. Осыған байланысты, батыс зерттеушілері модельдің «рудиментарлығын» оның негізгі ерекшелігі ретінде атап өтті⁵⁹. Сонымен қатар, осы модельдегі әлеуметтік қамсыздандыру деңгейі салыстырмалы түрде төмен, ал әлеуметтік қорғау туыстары мен отбасының қамқорлық саласына жатады.

Р. Титмусстың типологиясы бойынша модельдердің екінші классификациясына сәйкес, әлеуметтік қамсыздандыру мақсаттарына мемлекет шығындарының критерийі негізделеді. Осыған байланысты екі модель ерекшеленді:

⁵⁸ Europaeische Kommission: Soziale Sicherheit im Europa. Luxemburg, 1995; Hanesch W. Soziale Sicherung im europaeischen Vergleich // Aus Politik und Zeitgeschichte. 1998. S. 1

⁵⁹ Hanesch W. Soziale Sicherung im europaeischen Vergleich // Aus Politik und Zeitgeschichte. 1998. S. 15-26.

1) қалдық үлгі: мемлекет қалдық қағидат бойынша азаматтарды әлеуметтік қорғау жүйесін қаржыландыруды жүргізеді және әлеуметтік қызметтердің минималды кепілдіктері мен жиынтықтарын ұсынады;

2) институционалдық модель: мұндай елдерде әлеуметтік қорғау жүйесі халыққа әлеуметтік қолдаудың жеткілікті деңгейіне кепілдік береді, әлеуметтік қызметтермен қамту әлдеқайда кең және ұзағырақ⁶⁰.

Ең танымал модельдердің үшінші классификациясы - Г. Эспинг-Андерсеннің типологиясы. Осы жіктеудің негізінде келесі критерийлер бөлінеді: ұлттық басымдықтар арасындағы әлеуметтік саясаттың орны, мемлекеттің қайта бөлу процестеріне қатысу дәрежесі және т. б.

Бұл типология әлеуметтік қорғаудың үш негізгі түрін қарастырады:

- 1) либералды,
- 2) консервативті;
- 3) әлеуметтік-демократиялық⁶¹.

Тарихи тұрғыдан алғанда әлеуметтік сақтандырудың 3 моделі белгілі:

1. Бисмарк моделі (континентальды, консервативті);
2. Беверидж моделі (англо-саксон, либералды);
3. жеке корпоративті модель (аралас, скандинавиялық)⁶².

Бірінші модельде – бисмарковская (континентальды, консервативті) – мемлекеттің құзыреті әлеуметтік қызметтерді ұйымдастырусыз мұқтаж азаматтарға әлеуметтік жәрдемақы беру жауапкершілігінде. Бұл модельде еңбек кірісін жоғалтудың толық немесе ішінара өтемақысы қарастырылған. Континентальды модельді Германия, Австрия, Бельгия және басқалар ұстанады⁶³. Қаржыландыру көздері негізінен жұмыс берушілер мен сақтандырылушылардың сақтандыру сыйлықақылары болып табылады. Модельдің ерекшеліктері:

– адамның кәсіби қызметінің ұзақтығы мен әлеуметтік кепілдік деңгейі арасында тікелей байланыстың болуы;

– нарыққа негізгі назар және мемлекеттік бақылаудағы әлеуметтік сақтандыру қағидаты;

– қоғамдық ұйымдар мен қайырымдылық қорларының Халықты әлеуметтік қамтамасыз етуге белсенді қатысуы.

Екінші модельде – Беверидж (англо – саксон, либералды) - негізгі қызмет күнкөріс деңгейін қамтамасыз етуге бағытталған және мемлекеттік қаражатқа негізделген. Модель әлеуметтік төлемдері өте төмен әлеуметтік сақтандыруды және осы жүйеде басым рөл атқаратын әлеуметтік көмекті қамтиды. Англо-

⁶⁰ Titmuss R.M. Essays on the Welfare State. L., 1976. P. 272

⁶¹ Esping-Andersen G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge, 1990

⁶² Дугар-Джабон р. с. Ресейдегі және шет елдердегі әлеуметтік сақтандыру.// АМТУ хабаршысы № 13 2019 ж., б. 231-234 /<https://angtu.editorum.ru/ru/nauka/article/34163/view>

⁶³ Габсаликова Г.И., Запольских Ю.А., Шайхутдинова Н.А. шет елдердің әлеуметтік сақтандыру жүйесіндегі тәжірибесі// ғылым жаңалықтары 2019. VIII халықаралық күндізгі-сырттай ғылыми-практикалық конференция материалдарының жинағы. 2019, Баспа: "Империя" ғылыми-баспа орталығы (Мәскеу) // <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38049829>

саксон моделі (Беверидж моделі) Ұлыбритания, Ирландия, АҚШ, Франция, Жапония, Швейцария сияқты елдерде ұсынылған.

Қаржыландыру көздері негізінен жұмыс берушілердің, қызметкерлердің салықтық түсімдері мен сақтандыру жарналары болып табылады. Англо-саксон моделінің ерекшеліктері:

– жәрдемақылардың бірыңғай мөлшерінде (тең жарналар үшін тең жәрдемақылар) көрініс табатын «әмбебаптық» қағидатын қолдану.

– азамат табысының ең төменгі мөлшерін қамтамасыз ету және халықтың әлеуметтік осал топтарының әл-ауқаты үшін Үкіметтің жауапкершілігі. Мемлекет әлеуметтік салаға барынша аз қатысады.

– бірыңғай міндетті мемлекеттік әлеуметтік жарна және сақтандыру компаниялары пайдасының бір бөлігі есебінен түсімдерді қалыптастыру. Бұл модельде белгілі бір сақтандыру бағдарламалары үшін жеке сақтандыру сыйлықақыларының болуы ескерілмейді.

Үшінші модельде – жеке корпоративті (аралас, скандинавиялық) - әлеуметтік қорғау азаматтың заңды құқығы ретінде қабылданады. Қажетті шарт-институционалдық әл-ауқат қоғамының принциптерін ұстану негізінде құрылған жоғары ұйымдасқан қоғам. Жалпы, бұл модель ұсынатын әлеуметтік қауіпсіздік деңгейі өте жоғары. Бұл модель Дания, Швеция, Норвегия және Финляндияға тән.

Қаржыландыру көздері негізінен салық салу есебінен түсетін түсімдер болып табылады және олардың аз бөлігі кәсіпкерлердің, жалдамалы қызметкерлердің сақтандыру жарналары есебінен қамтамасыз етіледі.

Бұл модельге тән ерекшеліктер бар:

1. Қоғамның қолдауын талап ететін әлеуметтік тәуекелдер мен өмірлік жағдайлардың барлық түрлерін ауқымды қамту.

2. Жұмыспен қамтылуға және сақтандыру сыйлықақыларын төлеуге қарамастан, елдің барлық азаматтарына әлеуметтік қызметтер мен төлемдер алуға кепілдік беріледі.

3. Барлық әлеуметтік бағдарламаларды бюджеттік қаржыландыру.

4. Халықтың табысын теңестіруге бағытталған белсенді қайта бөлу саясатының болуы.

Осылайша, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан әлеуметтік сақтандырудың негізгі базалық модельдері ұсынылды.

2.1 кесте – Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру модельдерін салыстыру

Модельдер	<i>Бисмарк моделі (континентальды, консервативті)</i>	<i>Беверидж моделі (англо-саксон, либералды)</i>	Жеке корпоративті модель (аралас, скандинавиялық)
Елдер	Германия, Польша, Франция, Израиль, Түркия, Қытай, Корея Республикасы, Ресей, Беларусь, Украина	Ұлыбритания, АҚШ, Жапония, Швейцария, Австралия, Канада, Италия және Испания	Норвегия, Финляндия, Дания және Швеция
Сақтандыру субъектісі	Өзін-өзі басқарудың жария-құқықтық органы	Министрліктің қарамағындағы мекеме	Жеке сақтандыру компаниялары
Жұмыс берушінің жауапкершілігі	Босатылған	босатылмайды	босатылмайды
Қаржыландыру	Әлеуметтік сақтандыру жүйесіне жарналар	Лицензияланған сақтандырушыларға салықтар, сыйлықақылар	Азаматтық құқық нормаларына сәйкес алынатын сақтандыру сыйлықақылары есебінен
Сақтандыру қоры	Жалпыұлттық бюджеттен бөлінген	Оның көп бөлігі ұлттық бюджеттің бөлігі болып табылады (жәрдемақы мен зейнетақы төлеу бөлігінде)	Жалпыұлттық бюджеттен бөлінген
Артықшылықтары	Кәсіби тәуекелдерден әлеуметтік сақтандырудың барлық функциялары: алдын алу, оңалту және өтемақы төлеу	Мемлекеттің әлеуметтік функциясының болуына негізделген бюджеттік қаржыландырудың болуы	Азаматтардың әлеуметтік қорғалуының жоғары деңгейі
Кемшіліктері	Ағымдағы шығындар болашаққа ауыстырылады (нақты шығындар жұмыс берушілер арасында пропорционалды түрде бөлінеді, шығындар, оның ішінде алдыңғы жылы болған сақтандыру жағдайлары бойынша төлемдерден тұрады)	Тікелей мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру жүйесі мен еңбек жағдайлары, сақтанушының (жұмыс берушінің) жарақат алу деңгейі арасындағы өзара байланыстың болмауы. Жарақаттанудың алдын алуды қаржыландыратын жұмыс берушілер осы тәуекелдерді сақтандырушылармен салыстырғанда қолайсыз. Сақтандыру жағдайларының саны азайған кезде сақтандыру сыйлықақыларының мөлшері азаяды	Үлкен әкімшілік шығындардың болуы, оның ішінде клиентті тарту шығындары

Континентальды, консервативті модель, ең алдымен, Германияда жүзеге асырылады, онда XIX ғасырдың аяғында әлеуметтік қамсыздандыру жүйесіне О.Бисмарк салған.

Германияда өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыруды жүзеге асырудың қаржылық негізі әлеуметтік сақтандыру қорлары болып табылады, олардың қалыптасуы біркелкі тәуекелге ұшыраған жұмысшылар қауымдастығында тәуекелдің бөлінуіне байланысты. Әрқайсысы үшін міндетті жарналар жәбірленушінің сақтандыру жағдайы нәтижесінде қызмет алу құқығына кепілдік беруге мүмкіндік береді.

Әлеуметтік бағдарламаларды қаржыландыруға қаражат жұмылдыруды жүзеге асыратын ведомстволардың қызметі заңнамалық актілермен регламенттеледі. Аударымдарды жинау (жазатайым оқиғалардан сақтандырудан басқа), жоғарыда аталған сақтандыру түрлеріне қаражаттың түсуін есепке алу және бақылау жөніндегі функциялар аурухана кассаларына жүктелген. Жарналарды есептеу үшін негіз жалақы болып табылады. Жарналардың тарифі федералды және аймақтық (жер) деңгейлердегі заңмен анықталады. Жарна төлеушілер-жұмыс берушілер де, жалдамалы жұмысшылар да. Әр түрлі салалардағы бағдарламаларды басқаратын тоғыз сақтандыру қоғамы (Berufsgenossenschaften) - бұл барлық әлеуметтік серіктестер бірдей қатысатын және олардың қызметі олардың бақылауында болатын органдар. Мұндай тәсілдің жетістігі туралы сақтандыру қоғамдарының зерттеулер жүргізуге және алдын алу шараларын қабылдауға байланысты үлкен жұмысын атауға болады⁶⁴.

Польшада еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы жазатайым оқиғалардан сақтандыру бойынша бірінші күннен бастап есептеледі өндірістегі жазатайым оқиға немесе кәсіптік ауру салдарынан еңбекке жарамсыздық туындаған кезде төленеді, әлеуметтік сақтандыруға ұсталған жарналарды шегергендегі еңбекке жарамсыздық туындаған айдың алдындағы 12 күнтізбелік ай үшін төленетін орташа айлық жалақы жәрдемақыны есептеудің негізі болып табылады. Қызметкер болып табылмайтын сақтанушы үшін еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақыны есептеудің негізі еңбекке жарамсыздық туындаған айдың алдындағы 12 күнтізбелік ай үшін аурудан сақтандыру жарнасы минус 13,71% есептелген орташа айлық табыс болып табылады. Егер

⁶⁴ Қауіпсіздік ережелері (UPV) әрбір компания мен жұмыс орнындағы әрбір сақтандырылған тұлға үшін жазатайым оқиғалардан сақтандыру бойынша міндетті міндеттемелер болып табылады. <https://www.e-service-check.de/wer-gibt-die-uvv-heraus/>; Халықаралық тәжірибе: Еуропаның жетекші елдеріндегі кәсіби тәуекелдерден әлеуметтік сақтандырудың негізгі модельдері 13.08.2020 <https://www.kiout.ru/info/publish/3803>; Халықаралық еңбек ұйымы, өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіптік сырқаттанушылықтың алдын алуда сақтандыру бағдарламаларының рөлін күшейту. ХЕҰ-ның еңбекті және қоршаған ортаны қорғау бағдарламасы (SAFEWORK); Банктік рефераттар Германиядағы әлеуметтік сақтандыру жүйесі <https://xreferat.com/7/2710-1-sistema-social-nogo-strahovaniya-v-germanii.html>;

Әлеуметтік кодекстің жетінші кітабы - Жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру - (1996 жылғы 7 тамыздағы Заңның 1-бабы, «Федералдық заңнаманың хабаршысы» I Б.1254), оған соңғы рет 2021 жылғы 10 желтоқсандағы Заңның 14а-бабына өзгерістер енгізілді (BgbI. I Б. 5162).

еңбекке жарамсыздық 12 күнтізбелік ай өткенге дейін туындаса, жәрдемақыны есептеу негізі толық күнтізбелік айларда Жұмыспен қамтудың немесе сақтандырудың нақты кезеңі негізінде белгіленеді. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақыларды ҚБС немесе жұмыс беруші (20-дан астам қызметкері бар) төлейді, ал әлеуметтік сақтандыру қорының қаражаты есебінен қаржыландырылады.

Өндірістегі жазатайым оқиға немесе кәсіптік ауру нәтижесінде туындаған еңбекке жарамсыздық жағдайында жазатайым оқиғадан сақтандыру қаражаты есебінен еңбекке қабілеттілігін қалпына келтіруге арналған жәрдемақы жазатайым оқиғадан сақтандырылған адамдарға тиесілі және есептеу негізінің 100% -ды құрайды. Еңбекке қабілеттілікті қалпына келтіру жәрдемақысы, атап айтқанда, Кәрілік немесе еңбекке жарамсыздық бойынша зейнетақыға, жұмыссыздық бойынша жәрдемақыға, зейнетақыға дейінгі жәрдемақыға, денсаулықты нығайтуға арналған демалысқа немесе мұғалімдерге өтемақыға белгіленген құқығы бар адамға, сондай-ақ жас бала күтімі бойынша тегін демалыста немесе демалыста жүрген адамға сүйенбейді. Еңбекке қабілеттілігін қалпына келтіруге жәрдемақы алу құқығын негіздейтін мән-жайлар туралы шешімді сарапшы дәрігер қабылдайды⁶⁵.

Францияда кәсіптік тәуекелдерден қорғау барлық жұмысшылар үшін жалпы әлеуметтік қорғау жүйесінің ажырамас бөлігі болып табылады және оны мемлекеттік әлеуметтік қамсыздандыру институты басқарады. Француз заңнамасы жазатайым оқиға туралы нақты түсінік бермейді. Алайда, ол өндірістік жарақаттармен, жұмыс орнына бару және қайту жолындағы жарақаттармен, сондай-ақ кәсіптік аурулармен байланысты сақтандыру тәуекелдері сақтандыруға жататынын анықтайды.

Францияда 1200 кәсіби тәуекелден тұратын тізім жасалды, олардың біреуі әрбір өндірісті өзінің негізгі қызметіне сәйкес жіктейді. Жарна тарифі әрбір кәсіпорын бойынша жеке белгіленеді. Бір кәсіпорынға кіретін және географиялық тұрғыдан бөлінген өндірістердің тарифтері әртүрлі, бірақ бір кәсіпорынға тиесілі барлық өндірістерге қолданылатын тарифті белгілеу әдістері тұтастай алғанда кәсіпорын қызметкерлерінің жалпы санына байланысты. Белгілі бір өндірістің тәуекел құны жазатайым оқиғалар үшін өтемақы төлемдерінің жалпы сомасына тең.

Заңнамада өндірістік жарақатқа немесе кәсіптік ауруға байланысты уақытша және тұрақты мүгедектік ерекшеленеді. Осылайша, еңбекке уақытша жарамсыздық кезінде жәрдемақы сақтандыру жағдайы басталғанға дейінгі жалақы мөлшері негізінде анықталады. Жәбірленуші мүгедектіктің екінші күнінен бастап толық қалпына келгенге немесе қайтыс болғанға дейін төленетін күнделікті жәрдемақы алуға құқылы. Жәрдемақы мөлшері бастапқыда орташа күнделікті жалақының 60% құрайды (максимум - күніне 137 еуро), ал 28 күннен кейін - 80% (максимум - күніне 182 Еуро). Ұзақ мерзімді еңбекке жарамсыздық жағдайында жәбірленуші еңбекке жарамсыздық бойынша зейнетақы алуға құқылы, оның мөлшері сақтандыру жағдайы басталғанға дейінгі соңғы 12

⁶⁵ Сикорска А. Польшадағы әлеуметтік қамсыздандыру. Варшава 2015. Б. 83-85.

айдағы жалақы негізінде анықталады. Сонымен қатар, зейнетақыны есептеу кезінде қалдық еңбекке қабілеттілік, жарақаттың немесе аурудың сипаты, зардап шеккен адамның физикалық жағдайы, жасы, білімі және жұмыс тәжірибесі ескеріледі. Осылайша, толық еңбекке жарамсыздық кезіндегі зейнетақының ең үлкен мөлшері алдыңғы жалақының 100% құрайды (шектеудің төменгі және жоғары деңгейі сақталған жағдайда). Бұдан әрі төленетін зейнетақы мөлшері жәбірленушінің еңбекке жарамсыздық дәрежесіне тікелей байланысты болады, оның төмендеуі зейнетақының тиісті төмендеуіне әкеледі: еңбекке жарамсыздықтың 75% - жалақының 62,5%, 50% - болғанда жалақының 25% -ын құрайды.

Елде өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандырудың төрт режимі жұмыс істейді:

- 1) мемлекеттік қызметшілер (шамамен 5 млн адамды қамтиды);
- 2) ауыл шаруашылығы қызметкерлері (қамту шамамен 2 млн адамды құрайды);
- 3) жалпы режим (шамамен 18 миллион адамды қамтамасыз етеді);
- 4) арнайы режим (адвокаттар, коммерсанттар, дәрігерлер, авиация, АЭС және т.б. қызметкерлері — барлығы 1 млн адам).

Кәсіби тәуекел деңгейлері 900 сынып шкаласы бойынша бағаланады, ал сақтандыру тарифі сақтандырылатын жалақы мөлшерінің 0,1 және 4% аралығында болады.

Минималды қателіктермен болашақ тәуекелдерді сақтандыру үшін өткен жұмыстарға талдау жүргізуге мүмкіндік беретін статистикалық деректер базасы бар ірі кәсіпорындар үшін жарналар тарифі олардың нақты тәуекелдеріне сәйкес түзетіледі. Шағын кәсіпорындар үшін барлық өндірістер үшін бірдей деңгейдегі тарифтерді мұндай даралау қолданылмайды. Еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларды орындау кезінде жұмыс берушілерді көтермелеудің екі әдісі қолданылады: тарифтерді дараландырудың маңыздылығын арттыру және көзделген ең төменгі қауіпсіздік шараларын көбірек қамтамасыз ететін жұмыс берушілерден жарналарды азайту мүмкіндігі. Сондай-ақ, қызметі қанағаттанарлықсыз бағаланған жұмыс берушілерден әдеттегі жарналардың 25-тен 200% - на дейін қосымша жарналар қолданылады. Сақтандырудың осы түріндегі сақтандыру сыйлықақыларының мөлшері өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу үшін жеткілікті қаражатты қамтамасыз етуге және сонымен бірге өндірістегі жазатайым оқиғалар қаупімен байланысты негізгі шығындарды қамтамасыз етуге тиіс. 1946 жылдан бастап Францияның жұмыс берушілері төлейтін жарналар осы жағдайлар мен аурулар үшін өтемақы шығындарын жабады⁶⁶.

Француз жүйесі ең күрделі жүйелердің бірі болып саналады, бірақ ол жалпы әлеуметтік сақтандыру жүйесінің бөлігі ретінде жазатайым оқиғалардан сақтандыру схемасын енгізу принциптерін белгілейді.

⁶⁶ Шевченко Л.А., Туринова Т.И. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан әлеуметтік сақтандырудың шетелдік тәжірибесі <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-sotsialnogo-strahovaniya-ot-neschastnyh-sluchaev-na-proizvodstve-i-professionalnyh-zabolevaniy>

Израильдегі жазатайым оқиғалардағы жұмысшыларға өтемақы төлеу жүйесін ұлттық сақтандыру институты бақылайды және басқарады және «Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру» ұлттық сақтандыру туралы заңға негізделген, жиынтық нұсқасы (1995-5755), 5-тарау.

Жазатайым оқиғалар кезінде қызметкерлерге өтемақы төлеу жүйесі өз қызметкерлерін сақтандыру үшін барлық жұмыс берушілерге (полиция қызметкерлерінен, түрме қызметкерлерінен және қорғаныс қызметкерлерінен басқа) міндетті түрде қолданылады - тұрақты немесе уақытша, күндізгі немесе айлық жалақысы үшін, толық немесе толық емес мөлшерлемен жұмыс істейтіндер, соның ішінде: өзін-өзі жұмыспен қамтығандар Израильде жұмыс істейтін адамдар, тағылымдамадан өтушілер, шетелдіктер, жұмыс істейтін тұтқындар, кәсіби оңалтудан өтіп жатқан адамдар, шетелде израильдік жұмыс берушіде жұмыс істейтін Израиль тұрғындары (белгілі бір жағдайларда) және шетелде жұмыс істейтін адамдар. кімнің жалақысы жұмысшылардың жасына немесе ұлтына қарамастан заңмен анықталады (мысалы, Кнессет депутаттары, судьялар, әкімдер).

Бұл заң жұмысшыларды өндірістегі жазатайым оқиғалардан, кәсіптік аурулардан, мүгедектіктен немесе өлімнен тез және әділ қорғауға жеңілдіктер береді. Өндірістік жарақат термині жұмыс нәтижесінде жарақат алуға, мүгедектікке немесе өлімге қолданылады. «Өндірістегі жазатайым оқиға» термині «жұмыс барысында және оның салдарынан және/немесе қызметкердің жұмыс берушісінің кінәсінен болған» жазатайым оқиғаны білдіреді. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамның анықтамасы әртүрлі және «өз қызметімен айналысу барысында және нәтижесінде» сияқты айтылады.

Сақтандыру сонымен қатар сақтандырылған адаммен көлік жүргізу, көлік жүргізу немесе үйден немесе ол түнеген жерден немесе жұмыстан үйге немесе бір жұмыс орнынан екіншісіне жұмысқа бару кезінде болған жазатайым оқиғаға, тіпті жұмысшыға келтірілген зиян жол-көлік оқиғаларынан болса да, егер қызметкердің жұмысының талаптары немесе қажеттіліктері қызметкердің оқиға орнында болуының негізгі себебі болса. Сақтандыру сонымен қатар өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың 2-бабында көрсетілген кәсіптік ауруларға қолданылады.

Израильдегі кәсіптік ауру жұмыс берушілердің атынан жұмыс немесе іс-әрекет нәтижесінде немесе өзін-өзі жұмыспен қамтыған адам жағдайында оның немесе оның кәсіптік қызметімен айналысуы салдарынан алынған ауру ретінде айқындалады және институт мойындаған және жарғыда (регламентте) жарияланған тізімде көрсетіледі. Тізімге жұмыста алған жарақаттан туындаған аурулар және физикалық, химиялық немесе биологиялық агенттерден немесе жұмысты орындаудың ерекше түрлерінен туындаған аурулар, сондай-ақ жұмыстан туындаған аурулар кіреді. Барлық жұмысшылар сақтандырылған. Әрбір жұмыс беруші өз қызметкерлерін әр санат бойынша сақтандыруы керек.

Ұлттық сақтандыру институты сақтандырылған адамдар жұмыс істей алмайтын үш айға дейінгі мерзімге жарақат бойынша жәрдемақы төлейді. Егер зардап шеккен адам мүгедек болып қалса, онда ол медициналық комиссияның шешіміне сәйкес зейнетақыға немесе еңбекке жарамсыздық бойынша

жәрдемақыға құқылы. Сондай-ақ, жәбірленуші алған жарақатын тегін емдеуге құқылы. Өндірістік жарақат салдарынан зардап шеккен адам қайтыс болған жағдайда, оның асырауындағы отбасы мүшелері зейнетақы немесе жәрдемақы ала алады⁶⁷.

18 жастан асқан әрбір Израиль тұрғыны үй шаруасындағы әйелді (үйден тыс жұмыс істемейтін үйленген әйелді) және алғаш рет израильдік болған адамды қоспағанда, Ұлттық сақтандыруда заңды түрде сақтандырылуға және ұлттық сақтандыру жарналарын төлеуге міндетті. Тұрғын заңмен белгіленген жастан асқан (жасы біртіндеп 60-тан 62 жасқа дейін артады). Төлем ставкалары сақтанушының тапқан және таппаған табысына, сондай-ақ оның жұмыс мәртебесіне (қызметкер, өзін-өзі жұмыспен қамтыған, жұмыссыз, студент және т.б.) байланысты есептеледі. Төлемдер заңмен белгіленген минимумнан кем болмайды және сыйлықақылар үшін кірістің максималды шегінен аспайды. Жұмыс істемейтін және табысы жоқ адам айына 179 шекел мөлшерінде (01.01.2022 ж. жағдай бойынша) ең төменгі сақтандыру жарнасын төлейді⁶⁸. Сақтандырылған тұлға Израильде уақытша болмаған кез келген кезең үшін сақтандыру сыйлықақыларын төлеуге міндетті.

Түркиядағы әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі негізінен Бисмарк моделіне ұқсас, онда жұмысшылардың сақтандыру мәртебесіне сәйкес жалақысынан жоғары төленетін сыйлықақылар бірлескен пулда жиналады, ал жәрдемақылар төленген сыйлықақылар негізінде құқық болған жағдайда ғана беріледі. Бұл жүйедегі негізгі актерлер жұмысшылар мен жұмыс берушілер болып табылады. Түрік мемлекеті Бас Ассамблея арқылы әлеуметтік қамсыздандыру мекемесінің қызметін реттейді. Бас Ассамблеяны Еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру министрі басқарады, сондай-ақ Ассамблея құрамына министрліктердің, Түркияның Есеп палатасының, Қазынашылықтың өкілдері, жұмыскерлердің, жұмыс берушілердің, халықтың әлеуметтік осал топтары бірлестіктерінің өкілдері, ғалымдар, кәсіподақ қайраткерлері және т.б. кіреді. Жұмыс беруші қызметкердің жалақысының 2%. Әлеуметтік қамсыздандыру мекемелеріне аударады. ӨЖО басталған кезде әлеуметтік қамсыздандыру мекемелері зардап шеккендер алдында барлық жауапкершілікті өз мойнына алады.

ҚХР-да міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесі бар, сәйкес жұмысшылардың төлемдерді алу шарттары мен нормалары заңдармен және заңға тәуелді актілермен белгіленеді. Өндірістік жарақаттардан сақтандыруды реттейтін негізгі құжат 2010 жылғы 20 желтоқсандағы «Өндірістік жарақаттардан сақтандыру туралы» нормалар мен ережелер болып табылады.

ҚХР Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің, ҚХР Қаржы министрлігінің, ҚХР Денсаулық сақтау министрлігінің және өндіріс

⁶⁷ Өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіптік сырқаттанушылықтың алдын алудағы сақтандыру бағдарламаларының рөлін күшейту/Лайықты еңбек мәселелері бойынша техникалық қолдау тобы және Шығыс Еуропа мен Орталық Азия елдері үшін ХЕҰ бюросы. - Мәскеу: ILO, 2016

⁶⁸ <https://www.btl.gov.il/English%20Homepage/Benefits/Work%20Injury%20Insurance/Pages/default.aspx>

қауіпсіздігін қадағалау жөніндегі мемлекеттік басқарманың «Өндірістік жарақаттардан сақтандыру ставкасы туралы» хабарламасына сәйкес (№29 2003) кәсіпорынның өндірістік жарақаттардан сақтандыруға аударымдарының мөлшері кәсіпорын саласының үш санаттың біріне жататындығына байланысты: қауіптілігі төмен салалар (мысалы, банк және сақтандыру дело, қоғамдық тамақтану, бөлшек және көтерме сауда, пошта және телекоммуникация қызметтері, Денсаулық сақтау, радио және теледидар, мәдениет және өнер, білім, Қоғамдық қалалық көлік), қауіптілігі орташа салалар (мысалы, құрылыс, ауыл шаруашылығы және орман шаруашылығы, ойын-сауық, тоқыма және аяқ киім өндірісі, су, теміржол және Авиациялық көлік) және қауіптілігі жоғары салалар (мысалы, мұнай өңдеу, пайдалы қазбаларды өндіру, металлургия).

Қытайдың әрбір Үйлестірілген аймағының еңбек ресурстары және әлеуметтік қамсыздандыру департаменттері қаржы департаментімен бірлесіп, «шығындар мен төлем балансы бойынша тұрақты кіріс» қағидатына сәйкес аймақтағы өндірістік жарақаттардан сақтандырудың базалық ставкалары үшін нақты стандарттарды негізді түрде анықтап, кәсіподақ ұйымдары мен жұмыс беруші бөлімшелер өкілдерінің пікірлерін сұрап, оларды үйлестірілетін аймақтың халық Үкіметіне ұсынуы керек. бекіту және іске асыру. Базалық мөлшерлеменің нақты стандарттары жалпы өңірлік экономикалық және өнеркәсіптік құрылымдағы өзгерістерге, өндірістік жарақаттануға байланысты сақтандыру жарналарын пайдалануға және т. б. сәйкес уақтылы түзетілуі мүмкін.

Өндірістік жарақаттардан сақтандыруға аударымдардың орташа деңгейі шамамен 1%-ды құрауы тиіс, бұл ретте қауіптілік деңгейі өте төмен кәсіпорындар үшін – 0,5%-ды қауіптілік деңгейі орташа кәсіпорындар үшін – 1%-ды және қауіптілік деңгейі жеткілікті жоғары кәсіпорындар үшін – 1,5%-ды құрауы тиіс. Қызметкерлер өндірістік жарақаттардан сақтандыруға аударымдар жасамайды.

Өндірістік жарақаттарға мыналар жатады:

1. жұмыс орнында жұмыс уақытында жарақат алу;
2. жұмысты жүзеге асыруға байланысты дайындық немесе жұмысты аяқтау іс-әрекеттері процесінде жұмыс уақыты басталғанға дейін немесе аяқталғаннан кейін жарақат алу;
3. жұмыс орнында жұмыс уақытында лауазымдық міндеттерін орындау нәтижесінде зорлық зомбылық немесе жазатайым оқиға салдарынан жарақат алу;
4. кәсіби аурулар;
5. жұмысты орындау себебінен немесе жұмыс орнынан тыс жұмысқа жіберу кезінде түсініксіз себептермен жарақат алу;
6. жұмыстан немесе жұмысқа барар жолда жол-көлік оқиғасы нәтижесінде жарақат алу;
7. заңнамада көзделген өзге де жағдайлар.

Мемлекет әр түрлі салаларда өндірістік жарақат алу қаупінің деңгейіне байланысты әр түрлі салалар үшін жарналардың әр түрлі мөлшерлемелерін

анықтайды және өндірістік жарақаттануды сақтандыру қорын пайдалану мен өндірістік жарақаттану коэффициентіне байланысты әр сала шегінде тарифтік мөлшерлемелер шкаласын анықтайды. Әр түрлі салалар үшін жарналардың әр түрлі ставкаларын және әр саладағы тарифтік ставкалардың шкаласын Мемлекеттік кеңес жанындағы әлеуметтік сақтандыруды басқару бөлімдері анықтап, олар жарияланғанға және қолданысқа енгізілгенге дейін мемлекеттік кеңеске бекітуге беруі керек.

Әлеуметтік сақтандыру агенттігі жалдаушы-кәсіпорынның өндірістік жарақаттануды сақтандыру қорын пайдалануына және жалдаушы-кәсіпорындағы өндірістік жарақаттану коэффициентіне және жалдаушы-кәсіпорын жататын саладағы жарналар мөлшерлемесіне байланысты жалдаушы-кәсіпорын төлейтін жарналардың мөлшерін айқындауға тиіс.

Жалға алушы кәсіпорын қызметкерінің жалпы жалақысына және сақтандыру сыйлықақысының мөлшерлемесіне байланысты өндірістік жарақаттануды сақтандыру бойынша жарналарды төлеуі керек.

Өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан жарақат алған немесе кәсіптік аурумен ауырған және өндірістік жарақат алған қызметкер ретінде анықталған қызметкер өндірістік жарақаттануды сақтандыру бойынша төлемдер алады. Егер жұмысқа жарамдылығын бағалағаннан кейін қызметкердің еңбекке жарамсыздығы анықталса, онда ол еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы алады.

Өндірістік жарақатты анықтау және қызметкердің еңбекке қабілеттілігін бағалау әдісі қарапайым және ыңғайлы болуы керек.

Мемлекет белгілеген ережелерге сәйкес, жұмыс беруші ұйымдар өндірістік жарақат алған жағдайда келесі төлемдерді:

(1) Өндірісте алған жарақатты емдеу кезеңіндегі жалақы және әлеуметтік жәрдемақы;

(2) еңбекке жарамсыздық сыныбының 5 немесе 6 қызметкерлеріне арналған ай сайынғы жұмыссыздық бойынша жәрдемақы;

(3) еңбек шарты аяқталғаннан немесе бұзылғаннан кейін еңбекке жарамсыздық бойынша бір реттік жұмыстан шығу жәрдемақыны жүзеге асырады.

Өндірістік жарақат алған және базалық зейнетақы алу шарттарына сәйкес келетін қызметкер еңбекке жарамсыздық бойынша субсидия алуды тоқтатады және базалық зейнетақымен қамсыздандыру бойынша төлемдер ала бастайды. Егер базалық зейнетақымен қамсыздандыру бойынша төлем еңбекке жарамсыздық бойынша субсидиядан аз болған жағдайда, айырма өндірістік жарақаттануды сақтандыру қорынан төленеді.

Егер қызметкер жұмыс істейтін жалдаушы-кәсіпорын өндірістік жарақаттануды сақтандыру бойынша заңда көзделген жарналарды төлемесе және өндірісте жарақаттануға әкеп соққан жазатайым оқиға орын алса, онда өндірістік жарақат үшін төлемді осы жалдаушы-кәсіпорын жүргізеді. Егер жалдаушы кәсіпорын төлеуден бас тартса, онда төлем бастапқыда өндірістік жарақаттануды сақтандыру қорынан төленеді. Жұмыс беруші кәсіпорын өндірістік жарақаттануды сақтандыру қорына соңғы жасаған төлемін өтеуі тиіс.

Егер жалдаушы кәсіпорын өтемақы төлеуден бас тартса, онда әлеуметтік сақтандыру агенттігі өтемақы талап етуі мүмкін⁶⁹.

Егер өндірістік жарақат үшінші тараптың кінәсінен болса, бірақ бұл үшінші тарап өндірістік жарақат үшін медициналық қызметтерге ақы төлеуден бас тартса немесе үшінші тарапты анықтау мүмкін болмаса, онда төлемді бастапқыда өндірістік жарақаттануды сақтандыру қоры енгізеді. Төлем жасалғаннан кейін өндірістік жарақаттануды сақтандыру қоры үшінші тараптан жұмсалған соманы оған қайтаруды талап етуге құқылы.

Кореяда әлеуметтік аударымдардың төрт түрі бар: жұмысшылардың өтемақысын сақтандыру (WCI), Ұлттық зейнетақы (NP), Ұлттық медициналық сақтандыру (NHI) және жұмыспен қамтуды сақтандыру (EI).

Жұмысшылардың жазатайым оқиғаларын сақтандыру (WCI) - бұл өндірістік жарақаттары, аурулары немесе мүгедектігі бар, сондай-ақ жұмыста өлімге әкелуі мүмкін кез-келген қауіп-қатері бар жұмысшыларға арналған мемлекеттік әлеуметтік қамсыздандыру бағдарламасы. WCI-ге үлес қосу тек жұмыс берушілер үшін міндетті болып табылады. Жарна мөлшерлемесін (қазіргі уақытта саланың түріне байланысты жалпы жалақының және жалақы қорының 0,7% - дан 18,6% - на дейін) әлеуметтік қамсыздандыру басқармасы еңбек жағдайларын ескере отырып белгілейді.

Ресейде сақтандыру қорғанысының неміс моделі әлеуметтік сақтандыруды дамытудың бастапқы кезеңі үшін ең қолайлы болып табылады. Бұл ретте заң шығарушы, бір жағынан, заңды мүдделері мен табиғи құқықтары жиі бұзылатын өндірісте зардап шеккендердің әлеуметтік қорғалуының жоғары дәрежесін қамтамасыз етуге, ал екінші жағынан, жұмыс берушінің жұмысшылардың қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етудегі экономикалық мүдделілігінің жоғары дәрежесін сенімді қамтамасыз етуге ұмтылды.

Бірінші міндет жұмыс берушінің өз қызметкерлерін өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандырудың міндетті нысанын, жұмыс берушінің еркі мен қаржылық жағдайына, сақтандыру тарифтері деңгейінің жеткіліктілігіне қарамастан сақтандырушының қызметкерге немесе оның отбасы мүшелеріне келтірілген зиянды өтеу кепілдігін енгізу арқылы шешілді. Екінші мәселенің шешімі федералдық заңнамада қарастырылған сақтандыру тарифтерін екі сатылы саралау тәртібіне жүктелген.

Айырмашылықтың бірінші кезеңі – кәсіптік тәуекелдің әртүрлі сыныптары үшін сақтандыру тарифтерін белгілеу. Негізгі қондырғы-бұл нақты өндірістің нақты салаларындағы тәуекелдің әр түрлі деңгейі және саладағы барлық кәсіпорындардың ұжымдық жауапкершілігі. Бұл ретте бастапқыда экономика салаларын (кіші салаларын) кәсіптік тәуекелдің белгіленген сыныптарына, содан кейін сақтанушы ұйымдарды-осы салаларға (кіші салаларға) жатқызу жүзеге асырылады.

⁶⁹ ҚХР «Еңбек туралы» Заңы (1994 жылғы 5 шілдеде Бүкілқытайлық сегізінші шақырылымдағы халық өкілдері жиналысының Тұрақты комитетінің 8-ші отырысында қабылданды, 1995 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізілді)

Сақтандыру тарифтерін саралаудың екінші кезеңі Сақтандырушының сақтандыру тарифіне жыл сайынғы жеңілдік немесе үстемеақы белгілеуінен тұрады. Олардың мөлшері сақтанушыға еңбекті қорғаудың жай-күйін және сақтандыру бойынша қамтамасыз етуге арналған шығыстарды ескере отырып белгіленеді. Бұл ретте жеңілдіктер мен үстемеақылардың мөлшері экономиканың тиісті саласы (кіші саласы) үшін белгіленген сақтандыру тарифінің 40 пайызынан аспауға тиіс.

Ресей Федерациясындағы өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру

2000 жылғы қаңтардан бастап «Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» 24.07.1998 жылғы № 125-ФЗ Федералдық заңына сәйкес жүзеге асырылады, онда өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандырудың құқықтық, экономикалық және ұйымдастырушылық негіздері белгіленген және өмір мен денсаулыққа келтірілген зиянды өтеу тәртібі анықталған қызметкер еңбек шарты бойынша міндеттерін орындау кезінде және осы Федералдық заңда белгіленген басқа жағдайларда қарастырылады.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру мыналарды көздейді:

– сақтандыру субъектілерінің кәсіптік тәуекелді төмендетуге сақтандырылған және экономикалық мүдделілігін әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету;

– еңбек шарты бойынша міндеттерін атқару кезінде және осы Федералдық заңда белгіленген өзге де жағдайларда сақтандырылушыға сақтандыру бойынша қамтамасыз етудің барлық қажетті түрлерін, оның ішінде медициналық, әлеуметтік және кәсіптік оңалтуға арналған шығыстарды төлеуді толық көлемде беру жолымен сақтандырылушының өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеу;

– өндірістік жарақаттануды және кәсіптік ауруларды қысқарту бойынша алдын алу шараларын қамтамасыз ету.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға арналған қаражат:

– сақтанушылардың міндетті сақтандыру жарналары;

– өндіріп алынатын айыппұлдар мен өсімпұлдар;

– сақтанушылар таратылған жағдайда түскен капиталдандырылған төлемдер;

– Ресей Федерациясының заңнамасына қайшы келмейтін басқа да түсімдер.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруға арналған сақтандыру тарифтері нысанасы жұмыстарды орындау және (немесе) қызметтер көрсету болып табылатын еңбек қатынастары және азаматтық-құқықтық шарттар шеңберінде сақтандырылғандардың пайдасына есептелген төлемдер мен өзге де сыйақылар сомасына пайызбен айқындалады, авторлық Тапсырыс шарттары «Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік

сақтандыру туралы» 24.07.1998 № 125-ФЗ Федералдық заңына сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан Міндетті әлеуметтік сақтандыру жарналарын есептеу үшін базаға енгізіледі.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандырудың негізгі қағидаттары:

- Сақтандырылған тұлғаның сақтандырумен қамтамасыз ету құқығына кепілдік беріледі;

- сақтандыру дела субъектілерінің еңбек жағдайлары мен қауіпсіздігін жақсартуға, өндірістік жарақаттану мен сырқаттанушылықты төмендетуге экономикалық мүдделілігі бар;

- өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандырумен қамтылған қызметкерлерді жалдайтын барлық адамдарды сақтанушы ретінде міндетті тіркеу;

- сақтанушылардың сақтандыру сыйлықақыларын төлеуі міндетті болуы тиіс;

- сақтандыру тарифтері кәсіптік тәуекел класына байланысты өзгеруі тиіс.

Федералдық заңда көрсетілген бірінші қағидат - сақтандырылушылардың сақтандыру бойынша қамтамасыз ету құқығына кепілдік беру. Әлеуметтік сақтандыру бойынша қамтамасыз ету деп сақтандыру жағдайының басталуы нәтижесінде келтірілген адамның өміріне немесе денсаулығына келтірілген зиянды сақтандыру өтемі түсініледі. Қамтамасыз ету құқығы сақтандыру жағдайы басталғаннан кейін тікелей туындайды. Әлеуметтік қамсыздандыру сақтандыру сыйлықақылары есебінен де, бюджет қаражаты есебінен де жүзеге асырылуы мүмкін.

Келесі қағида ретінде сақтандыру субъектілерінің еңбек жағдайларын жақсартуға және еңбек қауіпсіздігін арттыруға, өндірістік жарақаттануды және кәсіптік сырқаттанушылықты төмендетуге экономикалық мүдделілігін қарастырамыз. Бұл қағида осы саладағы ең маңызды қағидаттардың бірі болып табылады және өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан әлеуметтік сақтандыру қағидаттарының көпшілігі сақтандыру жағдайы басталған кезде азаматтардың құқықтарын қорғауға бағытталған болса, бұл қағида сақтандыру субъектілерінің жұмысшылардың еңбек жағдайларын жақсартуға, оларды қауіпсіз етуге мүдделілігін қамтамасыз етуге арналған, осылайша өндірістегі жазатайым оқиғалардың ықтималдығын азайтады.

Үшінші қағидат - өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруға жататын қызметкерлерді жалдайтын (жұмысқа тартатын) барлық адамдарды сақтанушы ретінде тіркеу міндеттемесі. Аталған қағидат әлеуметтік сақтандырудың жалпы қағидаты болып табылады, оның мақсаты міндетті сақтандырудың әмбебаптығын қамтамасыз ету болып табылады. Бұдан басқа, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруға жататын қызметкерлерді жалдайтын барлық адамдарды сақтанушы ретінде тіркеу міндеттілігі қағидаты.

Қағидат-кәсіби тәуекел класына байланысты сақтандыру тарифтерінің саралануы. Бұл қағида бірдей қызмет түрлерін жүзеге асыратын сақтанушылар

сақтандырудың белгілі бір түріне бірдей жарналар төлеуі тиіс екенін көрсетеді. Тарифті белгілеу кезінде айқындаушы фактор сақтанушы жүзеге асыратын қызметтің сипаты болып табылады, кейбір қосымша факторлар (еңбек жағдайлары, кәсіпорынның сақтандыру тарихы және т.б.) тарифке жеңілдіктер немесе үстемеақылар белгілеу кезінде маңызды болады.

2021 жылы және 2022 және 2023 жоспарлы кезеңде кәсіптік тәуекелдің 32 сыныбы, сақтандыру тарифтерінің мөлшері мен диапазоны 0,2-ден 8,5% - ға дейін сақталады.

Ресей Федерациясы Үкіметінің 2005.12.01 № 713 қаулысымен Экономикалық қызмет түрлерін кәсіптік тәуекел класына жатқызу Ережелері бекітілді, олар өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруға сақтандыру тарифтерін белгілеу мақсатында экономикалық қызмет түрлерін кәсіптік тәуекел класына жатқызу тәртібін анықтайды, олар сақтанушыларға олар жүзеге асыратын негізгі Экономикалық қызметтік түрдің кәсіптік тәуекел класына сәйкес белгіленеді.

Сақтанушы-заңды тұлға қызметінің негізгі түрін, сондай-ақ тәуелсіз жіктеу бірліктері болып табылатын сақтанушы бөлімшелерінің экономикалық қызметінің түрлерін сақтанушы жыл сайын Ресей Федерациясының Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігі белгілеген тәртіппен растайды.

Экономикалық қызмет түрін кәсіптік тәуекел сыныбына жатқызу кәсіптік тәуекелдің интегралдық көрсеткішінің шамасына сүйене отырып айқындалады, ол өткен күнтізбелік жылдағы сақтандыру бойынша қамтамасыз етуге арналған шығыстардың жалпы сомасының жазатайым оқиғалардан міндетті әлеуметтік сақтандыруға сақтандыру жарналары есептелген өткен күнтізбелік жыл үшін сақтандырылған тұлғалардың пайдасына төлемдер мен өзге де сыйақылар сомасына қатынасы ретінде өндірісте және кәсіптік ауруларда айқындалады.

Сақтандыру тарифтеріне жеңілдіктер мен үстемеақыларды сақтандырушы ағымдағы қаржы жылында есептейді және еңбек жағдайлары мен еңбек жағдайларына арнайы бағалау жүргізу нәтижелері туралы мәліметтер негізінде еңбекті қорғау жай-күйін ескере отырып, сақтанушының ағымдағы жылдың алдындағы үш жылдағы қызметінің қорытындылары бойынша айқындалған негізгі көрсеткіштер негізінде белгіленген сақтандыру тарифінің 40 пайызынан аспайтын мөлшерде кезекті қаржы жылына белгілейді ағымдағы күнтізбелік жылдың 1 қаңтарындағы жағдай бойынша жүргізілген міндетті алдын ала және мерзімді медициналық тексерулер туралы мәліметтер. Алдыңғы қаржы жылында үшінші тұлғалардың кінәсінен болмаған өліммен аяқталған сақтандыру жағдайы болған кезде сақтанушыға кезекті қаржы жылына жеңілдік белгіленбейді. Сақтанушыда алдыңғы қаржы жылында үшінші тұлғалардың кінәсінен болмаған өліммен аяқталған топтық жазатайым оқиға (2 адам және одан да көп) болған кезде сақтанушыға қаза тапқандар санын ескере отырып үстемеақы белгіленеді.

Егер сақтанушының барлық негізгі көрсеткіштері сақтанушы қызметінің негізгі түрі жатқызылған Экономикалық қызмет түрі бойынша ұқсас көрсеткіштерден аз (жеңілдік) немесе көп (үстемеақы) болса, жеңілдік немесе үстемеақы белгіленеді.

Келесі қаржы жылына арналған Экономикалық қызмет түрлері бойынша негізгі көрсеткіштердің мәндерін сақтандырушы ағымдағы жылдың 1 маусымынан кешіктірмей Ресей Федерациясының Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің келісімі бойынша есептейді және бекітеді.

Зардап шеккендерді қамтамасыз етуді сақтандырушы келесі түрде жүзеге асырады:

а) сақтандыру жағдайына байланысты тағайындалатын еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы;

б) сақтандыру төлемдерін (кәсіптік еңбекке қабілеттілігінің тұрақты жоғалуына байланысты):

біржолғы сақтандыру төлемін төлеу;

ай сайынғы сақтандыру төлемдерін;

г) сақтандыру жағдайының тікелей салдары болған кезде сақтандырылушыны медициналық, әлеуметтік және кәсіптік оңалтуға арналған қосымша шығыстарды төлеу.

Өндірістегі жазатайым оқиғаға және кәсіптік ауруға байланысты еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы жәбірленушіге оның қалпына келуіне немесе медициналық-әлеуметтік сараптама мекемесі кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен тұрақты айырылуды белгілегенге дейінгі барлық еңбекке жарамсыздық кезеңі үшін оның орташа айлық табысының (табысының) 100% мөлшерінде төленеді.

Толық күнтізбелік айда өндірістегі жазатайым оқиғаға немесе кәсіптік ауруға байланысты еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақының ең жоғары мөлшері "Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік жазатайым оқиғалардан міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы" 24.07.1998 № 125-ФЗ Федералдық заңының 12-бабының 12 және 13-тармақтарына сәйкес белгіленген ай сайынғы сақтандыру төлемінің төрт еселенген ең жоғары мөлшерінен аспауға тиіс. 01.02.2021 жылдан бастап – 334 011,6 (83 502,90 рубль x 4) рубльді құрайды.

Біржолғы және ай сайынғы сақтандыру төлемдері, егер медициналық-әлеуметтік сараптама мекемесінің қорытындысы бойынша сақтандырылған қызметкер өндірістегі жазатайым оқиғаның немесе кәсіптік аурудың салдарынан кәсіптік еңбекке қабілеттілігін толық немесе ішінара жоғалтқан болса не сақтанушы қайтыс болған жағдайда осындай төлемдерді алуға құқығы бар адамдарға тағайындалуы мүмкін болса тағайындалады.

Біржолғы сақтандыру төлемінің мөлшері медициналық-әлеуметтік сараптама мекемесі белгілеген Сақтандырылған тұлғаның кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесіне сәйкес белгіленеді ⁷⁰.

Беларусь Республикасында өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғауды күшейту, олардың денсаулығына немесе өміріне келтірілген зиянды өтеу, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың алдын алу және

⁷⁰ Ресей Федерациясының әлеуметтік сақтандыру қоры. 2022 ж.
<https://fss.gov.ru/new/activities/666507/>

оларды қысқарту жөніндегі шараларды қамтамасыз ету мақсатында Республика Президенті А.Г. Лукашенконың «Өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы және кәсіптік аурулар» Жарлығымен бекітілген. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті сақтандыру қағидаттарда жүзеге асырылады:

- сақтандырылушының сақтандыру құқығына кепілдік беру;
- сақтандыру субъектілерінің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге экономикалық мүдделілігі;
- кәсіптіе тәуекел класына байланысты сақтандыру тарифтерін саралау және т. б.

БР Үкіметі⁷¹:

- өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тексеру және есепке алу тәртібін;
- кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесін айқындау ережесін айқындайды;

Сақтандырылғандардың сақтандыру төлемдерін алу құқығы сақтандыру жағдайы басталған күннен бастап туындайды.

Сақтандыру жағдайы нәтижесінде пайда болған сақтанушы қайтыс болған жағдайда сақтандыру төлемдерін:

- қайтыс болған адамның асырауында болған немесе қайтыс болған күні одан ұстап алуға құқығы бар еңбекке жарамсыз адамдар;
- қайтыс болғаннан кейін туылған марқұмның баласы және т. б. алуға құқығы бар

Сақтандыру төлемдері өндірістегі жазатайым оқиғалардан және сақтандырушы қалыптастыратын кәсіптік аурулардан міндетті сақтандыру қаражаты есебінен жүргізіледі. Сақтандырылушыға біржолғы сақтандыру төлемі ай сайынғы сақтандыру төлемінің алты еселенген мөлшерінде белгіленеді. Егер сақтандыру жағдайы салдарынан сақтандырылушының қайтыс болуы орын алса, біржолғы сақтандыру төлемі оның орташа айлық табысының 12 еселенген мөлшерінде белгіленеді. Сақтанушыға ай сайынғы сақтандыру төлемінің мөлшері оның түзетілген орташа айлық табысының үлесі ретінде анықталады.

Сақтанушының:

- сақтандыру жағдайы басталған кезде сақтандыру төлемдерін осы Ережеде белгіленген тәртіппен және шарттарда алуға;
- өндірістегі жазатайым оқиғаны немесе кәсіптік ауруды тергеуге қатысуға;
- апатты тергеу мәселелері бойынша шешімге шағымдануға;
- өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін, оның ішінде сотта;
- сақтанушы жауапты: сақтандырушыда уақтылы тіркеу (қайта тіркеу) бойынша өзіне жүктелген міндеттерді орындамауға;

⁷¹<https://www.btl.gov.il/English%20Homepage/Insurance/Pages/Compulsory%20National%20Insurance%20and%20Health%20Insurance.aspx>

- сақтандырылушының сақтандыру төлемдерін алуы үшін қажетті мәліметтердің дұрыстығы. Сақтандыру субъектілерінің құқықтарының сақталуын және олардың өз міндеттерін орындауын бақылау заңнамада айқындалған тәртіппен жүзеге асырылады. Жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру жөніндегі қатынастардан туындайтын даулар олардың құзыретімен және заңнамада белгіленген тәртіппен құқығы бар.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті сақтандыру қағидаттарда:

- сақтандырылушының сақтандыру құқығына кепілдік беру;
- сақтандыру субъектілерінің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіптік аурулардың алдын алуға экономикалық мүдделілігі;
- кәсіптік тәуекел сыныбына байланысты сақтандыру тарифтерін саралау мөлшерлемесі;
- сақтандырушыда сақтанушыларды тіркеу, оған сақтандыру сыйлықақыларын төлеу міндеттілігі;
- өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті сақтандыруға қаражатты қалыптастыру және жұмсау;
- өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті сақтандыру құралдарын мақсатты пайдалану жүзеге асырылады.

Украинаның Әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасы мыналардан тұрады:

- Жалпыға міндетті мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру туралы заңнаманың негіздері; Украинаның еңбек туралы заңдар кодексі;
- «Жалпыға міндетті мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру туралы» Украина Заңының күші;
- басқа да заңнамалық актілер мен оларға сәйкес қабылданған нормативтік-құқықтық актілер.

Украинаның «Жалпыға міндетті мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңының 1 — бабында (бұдан әрі - № 1105-XIV Заңы) өндірістегі жазатайым оқиғадан және еңбек ету қабілетінен айырылуға әкеп соққан кәсіптік аурудан еңбекке қабілеттілігін уақытша жоғалтуға байланысты әлеуметтік сақтандыру және медициналық сақтандыру көзделген.

Әлеуметтік сақтандыру төмендегі қағидаттарға сәйкес жүзеге асырылады:

- заңда көзделген жағдайларда әлеуметтік сақтандыру түрлеріне және сақтандыру еріктілігіне сәйкес тұлғаларды сақтандырудың міндеттемелері;
- сақтандырылған тұлғалардың өз құқықтарын іске асыруына мемлекеттік кепілдіктер беру; № 1105-XIV Заңда көзделген көлемде материалдық қамтамасыз етуді, сақтандыру төлемдері мен әлеуметтік қызметтерді ұсынуға байланысты шығыстарды қаржыландыру міндеттемелері;
- ынтымақтастық және субсидиялау негізінде сақтандыру қаражатын қалыптастыру және пайдалану; сақтандыру өтіліне байланысты жәрдемақы төлеу мөлшерін саралау;

- әрбір кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігі, өндірістік жарақаттану және кәсіптік сырқаттанушылық жағдайлары мен жай-күйін ескере отырып, сақтандыру тарифін саралау;

- сақтандыру субъектілерінің еңбек жағдайлары мен қауіпсіздігін жақсартуға экономикалық қызығушылығы және т. б.

Жалпыға бірдей міндетті мемлекеттік әлеуметтік сақтандыруды басқаруды және басқаруды жүзеге асыратын, сақтандыру сыйлықақыларын жинақтайтын, олардың пайдаланылуын бақылайтын, төлемдерді қаржыландыруды қамтамасыз ететін орган — Украинаның Әлеуметтік сақтандыру қоры (бұдан әрі-ӘСҚ), ол өзінің функцияларын 01.08.2017 жылы еңбекке қабілеттілігін уақытша жоғалту жөніндегі әлеуметтік сақтандыру қоры мен өндірістегі жазатайым оқиғалардан әлеуметтік сақтандыру қоры біріктірілгеннен кейін орындай бастады.

Украинаның Әлеуметтік сақтандыру қоры жарғы негізінде әрекет ететін коммерциялық емес өзін-өзі басқару ұйымы болып табылады. Қордың қаражаты тек мақсатты мақсатта пайдаланылады және Украинаның мемлекеттік бюджетіне кірмейді. Қордың бюджетін Министрлер Кабинеті бекітеді. Қорды басқаруды оның басқармасы мен атқарушы дирекциясы жүзеге асырады. Қор Басқармасының шешімі өзіне қатысты барлық сақтанушылар мен сақтандырылған тұлғалардың орындауы үшін міндетті болып табылатын қаулымен ресімделеді. Шешімдердің орындалуын Басқармаға есеп беретін және Қор атынан қызметті жүзеге асыратын атқарушы дирекция қамтамасыз етеді. Жұмыс берушілер мен сақтандырылған тұлғалардың қор қаражатын пайдалануын бақылау — Украинаның Әлеуметтік сақтандыру қорының негізгі міндеттерінің бірі.

Сонымен қатар, ӘСҚ келесі функцияларды орындайды:

- еңбекке қабілеттілігін уақытша жоғалтуға, медициналық сақтандыруға байланысты өндірістегі жазатайым оқиғадан және еңбекке қабілеттілігін жоғалтуға әкеп соққан кәсіптік аурудан әлеуметтік сақтандыру салаларында мемлекеттік саясатты іске асырады;

- материалдық қамтамасыз етуді, сақтандыру төлемдерін жүзеге асырады және әлеуметтік қызметтер көрсетеді;

- сақтандырылған тұлғаларға еңбекке жарамсыздық парақтарын берудің және ұзартудың дұрыстығын тексереді;

- жазатайым оқиғалардың алдын алу шараларын жүзеге асырады;

- бірыңғай жарнаны төлеуден түскен қаражаттың түсуін талдайды және болжайды.

Жұмыс берушінің сақтанушы ретіндегі міндеттері Жұмыс беруші сақтандыру жағдайы туындаған жағдайда сақтандырылған тұлғаларға материалдық қамтамасыз етудің, сақтандыру төлемдерінің және әлеуметтік қызметтердің тиісті түрін ұсынуға және төлеуге міндетті.

Сақтандыру қаражатын пайдалану тәртібі бұзылған жағдайда жұмыс беруші өз еркімен немесе сот шешімі негізінде Қорға сақтандыру қаражатының заңсыз жұмсалған сомасын және/немесе көрсетілген әлеуметтік қызметтердің құнын толық көлемде өтеуге және осындай соманың 50 пайызы мөлшерінде

айыппұл төлеуге тиіс. Сақтандыру қаражатын уақтылы қайтармағаны немесе толық көлемде қайтармағаны үшін сақтанушыға уақтылы қайтарылмаған немесе толық көлемде қайтарылмаған сақтандыру қаражатының 10 пайызы мөлшерінде айыппұл салынады. Бір мезгілде уақтылы қайтарылмаған немесе толық көлемде қайтарылмаған сақтандыру қаражаты мен айыппұл санкцияларының сомаларына төлемнің кешіктірілген әрбір күні үшін есептелген көрсетілген қаражат сомасының 0,1 пайызы мөлшерінде өсімпұл есептеледі.

Жұмыс берушілер өз міндеттерін ғана емес, құқықтарын да білуі керек. Атап айтқанда, егер тексерушілерді объективті себептер бойынша қабылдау нәтиже бермесе (ауру, демалыс, басшының немесе қор қаражатын пайдалануға жауапты уәкілетті адамдардың іссапары), сақтанушы тексеру мерзімін ауыстыруды және оны жүргізудің мүмкін себебін анықтауға себептерін баяндауды сұрап, Қор органына хат жолдауға тиіс. Ең алдымен, сақтандырылған тұлғалар материалдық қамсыздандыруды, сақтандыру төлемдері мен әлеуметтік қызметтерді алуға, сақтандыру жағдайын тексеруге, медициналық оңалту қызметтері мен кәсіптік оңалту қызметтеріне қатысуға құқылы. Егер кәсіптік оңалтудың жалпы ұзақтығы екі жылдан аспаса, ол жұмыскердің жұмыс орнын сақтауды, оны оқытуды немесе қайта біліктілігін арттыруды көздейді.

Сонымен қатар, № 1105-XIV Заңға сәйкес Сақтандырылған тұлға Медициналық және кәсіптік оңалтудан өту кезінде емделу немесе оқу орнына бару және кері қайту шығындарын, тұрғын үй мен тамақтануға, багажды тасымалдауға, оны алып жүретін адамның жол жүруіне арналған шығыстарды өтеуге құқылы. Қызметкердің заңнамаға сәйкес ұсынылатын автокөлікті, протездерді, үй шаруашылығын жүргізуге көмек алуды қоса алғанда, әлеуметтік оңалту қызметтеріне құқығы да көзделген. Сақтандырушының, сақтанушы-жұмыс берушінің материалдық қамтамасыз етуді, сақтандыру төлемдерін және әлеуметтік қызметтерді ұсыну жөніндегі іс-әрекеттерімен келіспеген жағдайда Сақтандырылған тұлға оларға, оның ішінде сот тәртібімен де шағымдануға құқылы.

Екінші модель – англо-саксон, либералды немесе Беверидж моделі-Ұлыбритания, АҚШ, Жапония, Швейцария, Австралия, Канада, Италия және Испанияда ұйымдастырылған.

Өндірістегі бақытсыздардан және кәсіптік аурудан сақтандырудың мемлекеттік Британдық жүйесінде сақтандырушының функциялары тиісті министрлікке бағынатын және оның нұсқауларын орындайтын мемлекеттік органға жүктеледі. Ұлыбританияда бұл еңбек және зейнетақы бөлімі.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан әлеуметтік сақтандыру жүйесі ұлттық бюджет (салық түсімдері) қаражаты есебінен қаржыландырылады және кәсіпорында жазатайым оқиға болған нақты жұмыс берушімен байланысты емес. Мұндай жүйе шеңберіндегі сақтандыру заң бойынша міндетті болып табылады. Мұндай жүйе шеңберінде сақтандырушының пайда алуы көзделмеген, ал сақтандырылушыға басқа сақтандырушыға өту мүмкіндігі берілмейді. Мұнда еңбек жағдайларын жақсартудан Мемлекеттік әлеуметтік

сақтандыру жүйесінің ешқандай байланысы жоқ, өйткені жұмыс берушінің осы жүйеге қосқан үлесі ұйымдағы жарақат деңгейіне байланысты емес.

Сонымен қатар, жұмыс беруші өз жауапкершілігін Ұлыбританияда қызмет жүргізуге тиісті лицензиясы бар сақтандырушылардан (жеке сақтандыру жүйесі) сақтандыруға міндетті. Мемлекет бұл сақтандыру компанияларының қызметін олардың төлем қабілеттілігін қамтамасыз етуге қатысты бөлігінде ғана реттейді. Сақтандырусыз бизнесті жүргізу заңсыз болып саналады.

Сақтандыру жағдайы басталған кезде қызметкерге қаржылық залал өтеледі, яғни жазатайым оқиға нәтижесінде жоғалған барлық ақшалай бағаланатын игіліктер (оның ішінде болашақта сатып алуы мүмкін). Бұл әдетте бір реттік төлем. Егер дау туындаса (және жеке сақтандыру жүйесінде мұндай даулар жиі кездесетін болса), қызметкер белгілі бір жұмыс берушінің немқұрайлылығы салдарынан оған зиян келтірілгенін немесе мұндай немқұрайлылық салдарынан зиян күшейгенін дәлелдеуге міндетті.

Сақтандырушы өтемақы мөлшеріне қарсы шығуы мүмкін. Сот дауларына байланысты айтарлықтай өндірістік емес шығындар, атап айтқанда, өтемақы төлеу шығындарының шамамен 40% құрайтын адвокаттардың қызметтеріне шығындар түрінде орын алады.

Жеке сақтандырушылар сақтандыру сыйлықақыларының мөлшерін белгілеуде, өтемақы беру туралы талаптарды қарау рәсімдерінде еркін болады. Олар сақтандыру резервтерін қор нарығына, сондай — ақ бағалы қағаздарға инвестициялайды, әдетте жылдық 10% кіріс алады (демек, сақтандыру сыйлықақыларының әлемдік қор нарықтарындағы өзгерістерге кері тәуелділігі, дегенмен жалақы қорының 0,25% орташа сақтандыру тарифі әлемдегі ең төмен тарифтердің бірі болып табылады).

Сақтандырушы сақтандыру жағдайларын қысқартуға мүдделі және сәйкесінше зиян келтірудің алдын алуға қаражат салмайтын жұмыс берушіні сақтандырудан бас тартуы мүмкін (осы мақсатта кәсіпорын еңбек жағдайларын тексере алады). Орындалуы міндетті профилактика стандарттарын мемлекет (Денсаулық сақтау және қауіпсіздік жөніндегі Атқарушы комитет), азаматтық соттар, сондай-ақ Еуропалық Одақ белгілейді. Жұмыс беруші үшін стандарттарды сақтамаудың құқықтық салдары, жоғарыда айтылғандай, сақтандырудан бас тарту (онсыз қызметті жүргізу мүмкін емес), айыппұл салу және тіпті қылмыстық жауапкершілік болып табылады. Жұмыс берушілердің алдын алу шараларына қанша қаражат жұмсайтыны, сондай-ақ бұл өнімділіктің төмендеуін болдырмау және өндірістік жарақаттарға байланысты төленетін өтемақы көлемін азайту тұрғысынан қандай үнемдеуге мүмкіндік беретіні белгісіз. Осылайша, оқыту, қосымша білім беру және т. б. қызметтерге ақы төлеу мәселелері жиі шешіледі. Соңғы уақытта жұмыс берушілер тәуекелді ауыстыру мақсатында және осындай жағдайларда жеке сақтандырушылардың қызметтеріне (онсыз бизнесті жүргізу мүмкін емес міндетті сақтандыруды сатып алу шеңберінде емес) көбірек жүгінуде.

Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына жарналар (National Insurance Contributions немесе NIC) - белгілі бір кіріс алатын барлық адамдар үшін

міндетті төлемдер⁷². Жарналар Ұлыбританияның салық органдарына аударылады. Ұлыбританиядағы мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру жүйесі-бұл жұмыс істейтін адамдар белгілі бір мемлекеттік төлемдер мен жәрдемақыларға төлейтін жарналар жүйесі. Жүйе 1911 жылғы мемлекеттік сақтандыру туралы Заңмен (National Insurance Act 1911) күшіне енді, 1948 жылы Еңбек үкіметі кезінде одан әрі дамыды және одан кейінгі жылдары көптеген өзгерістерге ұшырады.

Кейбір мемлекеттік жәрдемақылар әлеуметтік сақтандыру қорына төлемдермен байланысты емес. Мұндай жәрдемақылар «бақылаусыз пайда» деп аталады, оларға жұмыс орнында жарақат алған немесе денсаулыққа зиянды жағдайларда жұмыс істейтін төлемдер де кіреді (Industrial Injuries Disablement Benefit).

Мемлекеттік сақтандыру қорына жарналарды мынадай тұлғалар төлейді:

- жалдамалы жұмыскерлер немесе жеке кәсіпкерлер;
- 16 жасқа толған;
- белгілі бір деңгейден көп ақша табатындар (2021-2022 қаржы жылы үшін NIC аптасына 184 фунт стерлингке дейін төленбейді).

Мемлекеттік сақтандыру қорына жарналардың сомалары мен түрлері:

1) Жалдамалы жұмысшылар NIC 1 класын келесідей төлейді (2021/22 салық жылы үшін):

– егер кіріс аптасына £184 пен £967 аралығында болса, NIC кіріс сомасының 12 % құрайды;

- егер кіріс аптасына £967-ден асса, NIC £967-ден жоғары соманың 2% құрайды;

2) Жеке кәсіпкерлер Nic 2 және 4 сыныптарын келесідей төлейді:

- NIC 2 класындағы төлем аптасына £3.05 мөлшерінде белгіленген мөлшерлеменен төленеді. Егер пайда £6,515-тен аз болса, онда сіз NIC класын төлеуден босатыла аласыз;

- 4-сыныптағы NIC акциясы жылдық салық салынатын пайданың пайызы ретінде төленеді және £9,568-ден £50,270-ке дейінгі кірістер үшін 9% құрайды және £50,270-тен асатын кірістер үшін қосымша 2% құрайды.

2-сыныпты және 4-сыныпты NIC жарнасы 31 қаңтар мен 31 Шілдеде табыс салығын төлеумен бір уақытта төленеді.

Мемлекеттік сақтандыру қорына келесі себептер бойынша ерікті жарналар жасауға болады:

- егер сіз жұмыс істемесеңіз және мемлекеттік жәрдемақы алмасаңыз;
- егер сіз Мемлекеттік зейнетақы жасына жақындасаңыз және толық мемлекеттік зейнетақы немесе басқа да ұзақ мерзімді мемлекеттік жәрдемақы алу үшін біліктілік жасыңыз болмаса;
- сіз толық мемлекеттік зейнетақыны алу үшін қажетті біліктілік жылдарының жеткіліксіз екенін түсінесіз;
- сіз шетелде тұрасыз және кейбір мемлекеттік жәрдемақыларды алу құқығын сақтағыңыз келеді.

⁷² https://www.lawfirmuk.net/life_in_uk_nic#:~:text=

Ерікті жарналар (әдетте 3-сыныпты NIC) аптасына £15.40 белгіленген мөлшерлеменен төленеді. Олар ай сайын немесе тоқсанына бір рет шоттан тікелей алу арқылы төленеді (Direct Debit). Егер сіз қандай да бір себептермен кезекті NIC төлемін өткізіп алсаңыз, аз төленген соманы жабу үшін біржолғы төлем жасау қажет болады.

Т 2.2 кесте – NIC сыныптары мен жарналардың мақсаты

Жәрдемақылар	1-сынып - жалдамалы жұмысшылар төлейді	2-сынып-жеке кәсіпкерлер төлейді	3-сынып-әлеуметтік сақтандыру қорындағы өз шотын өз еркімен толтырғысы келетін адамдар төлейді
Негізгі мемлекеттік зейнетақы	Иә	Иә	Иә
Қосымша мемлекеттік зейнетақы	Иә	Жоқ	Жоқ
Jobseeker 's Allowance жұмыссыздық бойынша жәрдемақы (оның төленген жарналар мөлшеріне байланысты бөлігі)	Иә	Но (балық аулау кемелеріндегі балықшылардан басқа, кеме жұмысынан түскен пайданың бір бөлігін алады және Ұлыбританияның мемлекеттік кірістер қызметі Ұлыбританиядан тыс жерлерде жұмыс істеу үшін бекіткен кейбір ұйымдардың ерікті жұмысшылары)	Жоқ
Employment and Support Allowance еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы (оның төленген жарналар сомасына байланысты бөлігі)	Иә	Иә	Жоқ
Жүктілік және бала күтімі бойынша жәрдемақы (maternity Allowance)	Иә	Иә	Жоқ

Ерлі-зайыптылардың бірі қайтыс болған кездегі жәрдемақылар (Bereavement benefits)	Иә	Иә	Иә
---	----	----	----

4-сыныпты NIC жарналарын кейбір жеке кәсіпкерлер төлейді және ешқандай мемлекеттік жәрдемақы төлемейді. 1A және 1B сыныптарының жарналарын тек жұмыс берушілер төлейді, сонымен қатар ешқандай мемлекеттік жәрдемақы төлеуге болмайды.

Кейбір жағдайларда сіз жұмыс істей алмағаныңыз үшін біраз уақыт төлей алмаған төлемдерді өтеу үшін NIC жарналарына несиелер беруге болады. Мұндай несиелер кейбір мемлекеттік төлемдерді алу құқығыңызды сақтауға көмектеседі:

- несиелер 1-сыныптағы несиелер сізге негізгі мемлекеттік зейнетақыны, жұбайыңыздың қайтыс болуына байланысты жәрдемақыны және басқа да мемлекеттік төлемдерді алуға құқығыңызды сақтауға көмектеседі;

- 3-сыныптағы несиелер жұбайы қайтыс болған жағдайда тек негізгі - Мемлекеттік зейнетақы мен жәрдемақы алу құқығын сақтайды.

Әдетте, Егер сіз 1-сыныпты (қызметкер ретінде) немесе 2-сыныпты (жеке кәсіпкер ретінде) жарналарды төлесеніз, несиелер талап етілмейді.

Ұлыбританиядағы әлеуметтік қорғау жүйесін қаржыландыру құрылымына келетін болсақ, ол екі бөлікке жіктеледі:

1. Ұлттық денсаулық сақтау жүйесі.
2. Ұлттық әлеуметтік сақтандыру жүйесі.

Ұлттық денсаулық сақтау жүйесі мемлекеттік бюджеттен қаржылық қамтамасыз етуді алады, ал әлеуметтік сақтандыру жүйесі жалдамалы жұмысшылар мен кәсіпкерлердің сақтандыру жарналары есебінен қаржыландырылады.

Денсаулық сақтау саласындағы әлеуметтік қорғау іс-шараларының 90%-ы бюджет есебінен қаржыландырылады, бірақ салықтық қаржыландыру жүйесі де бар, ол халықты өндірістегі жазатайым оқиғалардан қамтамасыз етумен және отбасылық жәрдемақыларды төлеумен айналысады.

Кәсіби аурулар және медициналық қызмет көрсету бөлігінде Ұлыбританияда бұл процесті ұлттық денсаулық сақтау қызметі (Ұлттық денсаулық сақтау қызметі) және оның жергілікті филиалдары ұйымдастырғанын атап өтеміз. Ұлттық денсаулық сақтау жүйелері орталық органдар мен жергілікті органдардың функцияларын нақты ажыратумен сипатталады⁷³.

⁷³ Зорина, А.А. Халықты әлеуметтік қорғаудың тиімді қаржылық тетігін қалыптастырудың шетелдік тәжірибесі / А.А. Зорина, А.Н. Индутенко // Бүгінгі ғылым: сын-қатерлер мен шешімдер: халықаралық материалдар. ғылыми. - тәжірибе. конф., Вологда, 31 қаңтар. 2018 ж.: 2 сағ. - Вологда, 2018. - 1-бөлім. Б. 103-106

АҚШ - тағы кәсіптік тәуекелдерден сақтандыру қорғанысы негізінен жеке сақтандыру принциптері бойынша ұйымдастырылған, бірақ әр штат кәсіптік тәуекелдерден сақтандыруды ұйымдастыру туралы өз заңдарын шығарады. Сақтандырудың негізгі принциптері бүкіл елде бірдей, штат заңнамасында айтарлықтай өзгерістер бар - жәрдемақы мөлшерін анықтауда, Әкімшілік реттеу әдістерінде, кәсіп бойынша бөлуде және басқа да мәліметтерде⁷⁴.

АҚШ-та жұмысшыларды жазатайым оқиғалардан сақтандырудың бірнеше түрлі әдістері бар. Ең көп таралған әдіс-жеке сақтандыру компанияларын сақтандыру. Сақтандыру компаниялары жаңа және жоғары тәуекелді кәсіпорындарды қоспағанда, өздері қабылдағысы келетін тәуекелдерді таңдауға құқылы. Жұмыс берушілердің көпшілігі заң бойынша жұмысшылар алдындағы жауапкершілігін сақтандыруға міндетті болғандықтан, АҚШ-тың көптеген штаттарында жеке сақтандыру компаниялары қамтымайтын тәуекелдерді жабу механизмі құрылды.

Арнайы сақтандыру комиссарларының ұлттық қауымдастығы модельдік заңдарды белгілейді. Әрбір жеке сақтандыру ұйымы штаттың өндірістік жарақат комиссиясынан тиісті өкілеттіктерге ие болуы керек. Мемлекеттік заңдар әдетте кәсіпкерлер тобын сақтандыру мүмкіндігін қарастырады. Мұндай сақтандыру пулдарын кәсіпорындарында өндірістік жарақаттану қаупі жоғары және жеке сақтандыру компаниялары әдетте сақтандырудан бас тартатын кәсіпкерлер үшін мемлекеттер жасайды.

Кәсіпкерлер тек штаттық сақтандыруға ғана емес, сонымен қатар сақтандыру ұйымдарының үш түрінің операцияларын қамтамасыз ететін федералды бағдарламаларға да жарна төлейді:

- 1) жеке коммерциялық сақтандыру компаниялары;
- 2) кәсіпкердің жеке сақтандыру жүйесі; бұл әдетте белгіленген мерзімде өтемақы төлеуге кепілдік беру үшін жеткілікті резервтері бар ірі компаниялар;
- 3) мемлекеттік сақтандыру қорлары.

Көптеген Штаттарда кәсіпкерлерге сақтандырудың алғашқы екі түрін пайдалануға рұқсат етіледі (жеке компаниялар арқылы немесе тәуекелге бару мүмкіндігі дәлелденсе, өз бетінше). 12 штат қосымша қажетті қорғауды қамтамасыз ететін өздерінің штаттық қорларын құрды. Екі штатта (Солтүстік Дакота және Вайоминг) штаттық қорлар жалғыз сақтандыру механизмі болып табылады, ал тағы төртеуінде (Невада, Огайо, Вашингтон және Батыс Вирджиния) кәсіпкерлер тек штаттық қорлар мен өзін — өзі сақтандыру арасында таңдау жасайды.

Жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан сақтандыру үш штаттан басқа барлық штаттарда бар. Кейбір штаттарда сақтандырудың бұл түрін Мемлекеттік қызметтер, ал басқаларында сақтандыру компаниялары басқарады. Өндірістік жарақаттануды сақтандыру негізінен Штаттардың құзыретінде қалды. Бұл сақтандыру жүйесі 50 тәуелсіз мемлекеттік бағдарламалардан және бірнеше арнайы федералды бағдарламалардан тұрады.

⁷⁴ Әлеуметтік сақтандыру туралы ҚХР Заңы (2010 жылғы 28 қазанда Бүкілқытайлық халық өкілдері жиналысы Тұрақты комитетінің 17-ші сессиясында қабылданды).

Өндірістегі жазатайым оқиғаларды сақтандыру жөніндегі ұлттық кеңес кәсіби тәуекелді бағалау әдістерін әзірлеуде шешуші рөл атқарады.

Келесі жұмысшылар топтары үшін өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру (ӨЖО) ережелерін белгілейтін үш федералды бағдарлама бар:

1) федералды үкіметтің азаматтық қызметкерлері;

2) тасымалдаушылар мен порттар, өйткені олар жекелеген мемлекеттердің юрисдикциясынан тыс болып саналады;

3) кеншілер (пневмокониоз немесе «қара өкпе» ауруы салдарынан мүгедек болған адамдарға, сондай-ақ олар қайтыс болғаннан кейін қалған асырауындағылар мен туыстарына ай сайынғы ақшалай көмекті көздейтін мамандандырылған федералды бағдарлама).

Федералды бағдарламалар АҚШ-тың еңбек департаментін басқарады, штат бағдарламаларын әдетте өндірістік жарақаттануды сақтандыру комиссиялары немесе Штаттардағы еңбек департаменттерінің арнайы бөлімшелері басқарады. Барлық мемлекеттер үшін бірыңғай болып Өндірістік жарақаттану бойынша өтемақы құнын кәсіпкерлердің сақтандыру сыйлықақыларымен жабу табылады.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыруды ұйымдастырудың негізгі қағидасы: ақшалай төлемдер мен медициналық көмек кәсіпкердің де, жұмысшының да кінәсінің дәрежесін анықтамай беріледі. Бұл түрді сақтандыру нақты жәбірленушінің кінәсін анықтаумен байланысты емес. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың мәні, ең алдымен, біреуді жазалау емес, жұмысшыларды әлеуметтік қорғау болып табылады. Төлемдерді кәсіпкерлер жүзеге асырады.

Америкадағы жұмысшылардың өтемақысы туралы әр түрлі заңдар негізінен Пруссияның бастапқы жүйесінен үлгі алады. Орталық қағида – «кінәсіз» сақтандыру: өндірістік апаттар өмірдің мәні ретінде қабылданады және олардың қаржылық салдарын мүмкіндігінше тез жоюға мүмкіндік беретін жүйе бар. Жүйеге қатысатын жұмыс берушілер жұмысшылардың өтемақысымен қамтылған жарақаттарға қатысты азаптан босатудың айтарлықтай артықшылығына ие. Қызметкерлер өздерінің өндірістік жарақаттары үшін жауап беретін үшінші тұлғаларды сотқа бере алады, бірақ мұндай талаптардан түскен кез келген кіріс алдымен сақтандыру компаниясына жұмыс берушінің өтемақысын өтеуге жұмсалуды керек ⁷⁵.

«Кінәні есепке алмағанына» қарамастан, кәсіпкерлер жұмыс орындарында қауіпсіздікті қамтамасыз етуге міндетті. Қауіпті жұмыстармен байланысты сақтандыру сыйлықақыларының жоғарылауы оларды жанама түрде еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге мәжбүр етеді. Сонымен қатар, федералды және штаттың еңбекті қорғау туралы заңдарында қауіпсіздіктің тиісті ережелері жоғары кәсіби тәуекелдің барлық дерлік жұмыстарында енгізілген. Кәсіпкерлер оларды сақтамағаны үшін азаматтық және тіпті қылмыстық жазаға тартылады. Осылайша, кінәні есепке алмау принципі тек сақтандыру өтемақыларының

⁷⁵ Occupational Safety and Health Administration. All About OSHA. OSHA 3302-06N. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, 2006.

саласына қатысты және қауіпсіздік ережелерін сақтау үшін жауапкершілік белгіленген жерде қолданылмайды.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыруды ұйымдастырудың негізгі қағидасы-ақшалай төлемдер мен медициналық көмек кәсіпкердің де, жұмысшының да кінәсін анықтамай-ақ беріледі ⁷⁶. Бұл түрді сақтандыру нақты жәбірленушінің кінәсін анықтаумен байланысты емес.

Әдетте, сот ісін заңмен құрылған мемлекеттік өтемақы кеңестері қарайды, дегенмен шешімдерге мемлекеттік сот жүйесіне шағымдануға болады. Бес ерекшелікті қоспағанда, Вайоминг, Теннесси, Нью-Мексико, Алабама және Луизиана, шағымдар тікелей соттарға жіберіледі, бірақ талаптарды өңдеуге көмектесетін арнайы мемлекеттік органдар бар. Өтелетін зиянның анықтамасы жылдар өткен сайын біртіндеп дамыды. Бұл бір кездері кенеттен өнеркәсіптік апат ретінде түсіндірілгенімен, соңғы жылдары көптеген Штаттар кәсіби әсерлер мен шамадан тыс пайдалану синдромдарын қамтитын тілдерді қосты. Қазіргі уақытта Кентукки Заңы «жарақатты» «жұмысқа байланысты адам жағдайындағы кез келген зиянды өзгеріс» деп анықтайды.

Бірақатар штаттарда өндірістік жарақаттану жағдайында сақтандыруды негізінен қауіпті деп саналатын өндіріс түрлерінің қызметкерлері иеленеді. Кейбір бағдарламалар әрекетті жұмыспен қамтылғандар санымен шектейді: мысалы, жұмыспен қамтылғандар саны 3-5-тен аз ұжымдарға қолданылмайды.

Өндірістегі жазатайым оқиғаларды сақтандыру бағдарламаларын, әдетте, жұмыс берушілер өндірісте алған жарақаттары үшін бизнестің жауапкершілігі қағидаты бойынша қаржыландырады. Бұл жағдайда жұмыс берушілердің шығындары, ең алдымен, белгілі бір кәсіпорындағы тәуекел дәрежесімен байланысты. Негізінен кеңсе операциялары жүргізілетін жерлерде олар жалақы төлемдерінің 0,1%-ды құрауы мүмкін, жарақат алу қаупі жоғары кәсіпорындарда - 20% немесе одан да көп. Орташа алғанда, мұндай сақтандыру кәсіпорындарға төленген жалақы сомасының 2,15%-ды құрайды ⁷⁷.

Бағдарламаларда зардап шеккендерге келтірілген залалдың сомасы немесе уақыты (не бірге) бойынша нақты өтемақы көзделеді. Оның екі негізгі түрі қарастырылған:

- ақшалай жәрдемақылар, оның ішінде өндірістегі жарақаттан зардап шеккендерге, егер жарақат соңғысының өліміне әкеп соқтырса, жәбірленушінің асырауындағы адамдарға;
- өндірістік жарақат алған адамдарға медициналық көмек.

Жапонияда сақтандыру жүйесінің 4 түрі бар, онда компаниялар заңды түрде қатысуға міндетті және белгілі бір критерийлерге сәйкес келетін барлық қызметкерлер сақтандырумен қамтылған. Қызметкерлерді жазатайым оқиғалардан сақтандыру жұмысшылардың жұмыс нәтижесінде немесе жұмысқа

⁷⁶ Роик В.Д. Медициналық сақтандыру. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және еңбекке қабілеттілігін уақытша жоғалтудан сақтандыру. Бакалавриат пен магистратураға арналған оқулық. УМО. 2018. 318 Б.

⁷⁷ Gerdes DA. Workers' compensation, an overview for physicians // South Dakota Med J.1990. Jul, pp. 17–23.

немесе жұмыстан сапар шегу кезінде туындаған кез келген ауруға немесе жазатайым оқиғаға қолданылады⁷⁸.

Қызметкерлерді зейнетақымен қамсыздандыру егде жастағы немесе қайтыс болған немесе мүгедек болған жағдайда жұмысшыларға жеңілдіктер береді.

Жапондық сақтандыру жауапкершілігі жүйесіне сәйкес, егер қызметкер жұмысқа байланысты жарақат алса немесе ауруға шалдыққан болса, оның ішінде жұмысқа бару, ол қалпына келгеннен кейін физикалық мүгедек болып қалады немесе ол жұмысқа байланысты немесе жұмысқа бару кезінде қайтыс болады, тиісті жәрдемақы қызметкерге немесе қайтыс болған адамның отбасына төленеді мысалы, ауру бойынша өтемақы, уақытша болмау бойынша өтемақы, мүгедектік бойынша өтемақы және асыраушысынан айрылу бойынша өтемақы бойынша зейнетақы. Бұл жұмысшыларға арналған кешенді жүйе, оның мақсаты жәбірленушілерге қоғамда оңалтуға көмектесу, жұмысшылар мен қаза тапқандардың отбасыларына көмек көрсету, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу болып табылады.

Әдетте, жұмысшыларды жазатайым оқиғалардан сақтандыру және жұмыспен қамтуды сақтандыру жиынтықта «Еңбек сақтандыруы» деп аталады, ал жұмысшылардың денсаулығын, күтімін және зейнетақымен қамсыздандыруды сақтандыру «әлеуметтік сақтандыру» деп аталады. Еңбек сақтандыруында сақтандыру төлемдері әр сақтандыру жүйесі шеңберінде бөлек төленеді, бірақ сақтандыру сыйлықақылары, әдетте, еңбек сақтандыру жүйесі шеңберінде жүзеге асырылады. Ауылдық, орман және балық шаруашылығындағы кейбір фирмаларды қоспағанда, бірнеше жұмысшы жұмыс істейтін кәсіпорындар үшін еңбекті сақтандыру қажет.

Жапонияның еңбекті сақтандыру жүйесіндегі мемлекеттік органдары-денсаулық сақтау, Еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру министрлігі, префектуралардың Еңбек бюросы, еңбек нормалары инспекциясы, жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік басқарма ("Hello Work").

Бұл сақтандыру жүйесінде сақтандыру ұйымдары жоқ екенін атап өткен жөн, яғни сақтанушы – тиісті мемлекеттік орган тұлғасындағы мемлекет, сақтандырушы-жұмыс беруші тұлғасындағы бизнес-оператор. Бизнес-оператор деп жұмыс беруші түсініледі, егер, мысалы, мердігерлер көп құрылыс бизнесін қарастыратын болсақ, онда бизнес-оператор сақтандыру сыйлықақыларын тіркейтін және жүзеге асыратын негізгі бас мердігер болады. Бизнес операторлары еңбекті сақтандыру процедурасынан өтіп, сақтандыру сыйлықақысын төлеуі керек.

Қызметкер жарақат алғанда, ауырып қалғанда немесе өкінішке орай жұмысқа байланысты себептермен немесе жұмысқа байланысты бірнеше факторларға байланысты немесе жұмысқа бару кезінде қайтыс болғанда, жазатайым оқиғалардан сақтандыру төлемдері жазатайым оқиғаны жабу үшін бар. Бұл сақтандыру сонымен қатар жұмысшылардың әл-ауқатын жақсарту бағдарламаларын қаржыландырады, мысалы, олардың оңалтуына ықпал ету.

⁷⁸ Белов А. Япония: экономика и бизнес// <https://books.google.kz/books>

Жапония - Жапонияның Денсаулық сақтау Министрлігі (Зейнетақы, әлеуметтік медициналық сақтандыру және отбасылық жәрдемақы) және Жапонияның Еңбек министрлігі (өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру және жұмыссыздықтан сақтандыру) арқылы бірнеше онжылдықтар бойы кешенді жүйе жұмыс істегеннен кейін бір үкіметтік министрлік шеңберінде барлық әлеуметтік қамсыздандыру бағдарламаларын біріктірген елдің мысалы, 2001 жылы құрылған Денсаулық сақтау, Еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру министрлігі барлық салалар үшін жауапты мемлекеттік орган болды. Бұл біріктіру саясаттың үйлесімділігі мен жан-жақты стратегиялық жоспарлаудың пайдасын көру үшін әртүрлі схемалар арасындағы үйлестіруді күшейтумен байланысты ⁷⁹.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыруды Жапония Үкіметі жүзеге асырады және оған Жапонияның Денсаулық сақтау, Еңбек және әл-ауқат министрі жауап береді (Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру туралы Заңның 2-бабы). Жапонияның Денсаулық сақтау, Еңбек және әл-ауқат департаментінің Еңбек кодексі бюросы бүкіл сақтандыру жүйесін басқарады, ал префектураның еңбек бюросы өтініш беру, сыйлықақылар жинау, шығындар жинау және ауылдық жерлердегі қайталама медициналық тексерулер бойынша жәрдемақылармен, сондай-ақ сақтандыру төлемдерімен (қайталама медициналық көмек, медициналық тексерулер және т.б.) айналысады.

Сонымен қатар, денсаулық сақтау, Еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру министрі еңбек саясаты жөніндегі кеңестің пікірін тыңдап, өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу жөніндегі негізгі шараларға қатысты мәселелерді және өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алуға қатысты басқа да маңызды мәселелерді айқындайтын өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу жоспарын әзірлеп, қабылдауы тиіс (6-бап Өнеркәсіптік қауіпсіздік және денсаулық туралы заң), ал ол тұжырымдалған немесе өзгертілген жағдайда кідіріссіз жариялануы тиіс (өнеркәсіптік қауіпсіздік және денсаулық сақтау туралы Заңның 8-бабы).

Егер Денсаулық сақтау, Еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру министрі өндірістегі жазатайым оқиғалардың туындауын және өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу шараларының салдарын қарауды қажет деп санаса, ол еңбек саясаты жөніндегі кеңестің пікірін тыңдап, өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу жоспарын өзгертуі керек (өнеркәсіптік қауіпсіздік және денсаулық сақтау туралы Заңның 7-бабы).

Егер Денсаулық сақтау, Еңбек және әл-ауқат министрі өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу жоспарын дәл және кедергісіз орындауды қажет деп тапса, ол өндірістегі, кәсіпорындардағы, бизнес қауымдастықтарындағы және басқа да байланысты ұйымдардағы жазатайым оқиғалардың алдын алуға қатысты мәселелер бойынша қажетті нұсқаулар

⁷⁹ Жапония медицинасы-профилактика мен оңалтуға дұрыс бағдар. Қазақстан Республикасындағы Халықаралық фармацевтикалық өндірушілер қауымдастығы [//https://aipm.kz/ru/novosti-i-sobytiya/487-meditsina-yaponii-pravilnaya-](https://aipm.kz/ru/novosti-i-sobytiya/487-meditsina-yaponii-pravilnaya)

немесе нұсқаулар береді (өнеркәсіптік қауіпсіздік және денсаулық сақтау туралы Заңның 9-бабы).

2018 жылдың сәуірінде «бірде-бір жәбірленушісіз» негізгі қағидасымен 5 жыл мерзімге өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алудың 13-ші жоспары қабылданды. Жоспарға сәйкес, өндірістегі жазатайым оқиғадан қаза тапқандар саны 2017 жылмен салыстырғанда 2022 жылға қарай 15% - дан астамға азаяды.

Еңбек стандарттары туралы Заңның және өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру туралы Заңның негізгі ережелері⁸⁰.

а) өтемақы өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру туралы Заң негізінде жүргізілген жағдайларда жұмыс берушілер Өтемақы (сақтандыру төлемдері) үшін жауапкершіліктен босатылады;

б) өтемақы еңбек стандарттары туралы Заңның ережелеріне сәйкес жүргізілген жағдайларда, тиісті жұмыс беруші өтелетін күн шегінде азаматтық заң негізінде залалды өтеу үшін жауапкершіліктен босатылады;

в) сақтандыру өтемін алу құқығын беруге, кепілге беруге немесе қамауға алуға болмайды;

г) салықтар мен басқа да мемлекеттік алымдар сақтандыру өтемін төлеу ретінде алынған ақша мен тауарлар негізінде алынбайды.

Швейцария үкіметі мен Швейцария заңнамасында әртүрлі міндетті федералды сақтандыру схемалары мен жұмыс берушілерді сақтандыру схемалары қарастырылған. Оларға жазатайым оқиғалардан сақтандыру да жатады.

Жазатайым оқиғалардан сақтандыру 1911 жылы Швейцарияда заңды түрде енгізілді. бұл жұмысты Швейцария (Федералды) сақтандыру қоры ұйымдастырады, оны 40 директордан тұратын басқарма басқарады: 16 — сы жұмыс берушілерді, 16 — сы жалдамалы жұмысшыларды, ал 8-і конфедерацияны (мемлекет өкілдері) білдіреді. Мемлекет өкілдері аралық соттың рөлін атқарады. Қор елде жазатайым оқиғалардан сақтандыруды жүргізуге жалғыз және айрықша құқыққа ие, бұл ретте дербес және тәуелсіз сақтандыру жүйесі болып табылады. Сақтандыру сыйлықақысының мөлшерін анықтаудағы негізгі қағидат өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың кәсіби тәуекел дәрежесі болып табылады, бұл қызметкерлердің еңбекке қабілеттілігінен айырылуына байланысты өтемақылар мен қызметтердің нақты сомаларында көрінеді.

Сақтандыру тарифтерінің икемділігі және онымен байланысты тәуекелді бағалау Қордың өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу жөніндегі профилактикалық жұмысымен өзара байланысты. Барлық кәсіпорындар тәуекел дәрежесі бойынша топтастырылған (тарифтік сыныптар).

Жұмыс беруші өндірісте зардап шеккендерге өтемақы төлеу міндетінен босатылады, өйткені бұл жауапкершілік Қорға ауыстырылады деп саналады. Екінші жағынан, жұмыс берушіге қауіпсіз өндірістік ортаны қамтамасыз ету

⁸⁰ Жапонияның өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру туралы 1947 жылғы 7 сәуірдегі № 50 Заңы.

және оның жұмысшыларына ақылға қонымды қамқорлық жасау міндеті жүктелген. Қызметкерлер өз кезегінде қауіпсіздік ережелерін сақтау үшін заң бойынша жауап береді.

Жұмысшыларды өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру заң бойынша міндетті болып табылады, бұл кәсіпкердің Қорға сақтандыру жарнасын уақтылы енгізгеніне немесе енгізбегеніне қарамастан, сөзсіз қамтуды білдіреді. Бұл құқықтық норма жеке сақтандыру жүйелерінде қол жеткізуге болмайтын сақтандыру қорғанысына қол жеткізу ретінде қарастырылады.

Швейцариядағы жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру жүйесі Германияда қабылданған сақтандыру жүйесіне ұқсас. Швейцариядағы басты сақтандырушы Швейцарияның Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру ұлттық ұйымы болып табылады. (Suva-Schweizerischeunfallversicherungstalt) штаб-пәтері жоңышқада орналасқан. Бұл ұйымды басқару әлеуметтік серіктестер мен мемлекеттің үш жақты өкілдігіне негізделген.

SUVA алдын алуға, оңалтуға және өтемақы беруге жауапты. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру тек жұмыс берушілер төлейтін, тәуекел дәрежесі бойынша сараланған жарналар есебінен қаржыландырылады.

Швейцарияда жазатайым оқиғалардан сақтандырудың аралас жүйесі бар — мемлекеттік және жеке. Мемлекеттік сақтандырумен жұмыспен қамтылғандардың 51%-ы (400 мың кәсіпорын, оның 90%-ы шағын, саны 10 адамнан аспайтын), жекеменшік - 49%-ы қамтылған. Бұл ретте ірі кәсіпорындардың 25%-ы, негізінен өнеркәсіп саласы мен көлікке Suva мемлекеттік сақтандыру компаниясы қызмет көрсетеді, ал 10 адамға дейінгі шағын кәсіпорындардың 75%-ы (бұл негізінен қызмет көрсету саласы) жеке компанияларда қызмет көрсетеді.

Басқа дамыған мемлекеттер сияқты, Австралияда да жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан әлеуметтік сақтандыру жүйесі бар. Алайда кәсіптерге немесе өндіріс шарттарына бөліну жоқ⁸¹. Әлеуметтік сақтандырудың бұл түріне кәсіптік аурулар енгізілгендіктен, осы саладағы барлық жұмысты Денсаулық сақтау жөніндегі мемлекеттік комиссия басқарады. Бұл құрылымға мемлекеттік сақтандырушылар ретінде әрекет ететін органдар және жұмыстағы жазатайым оқиғадан немесе кәсіптік аурудан зардап шеккендерге өтемақы төлеу бюросы бағынады. Мұндай ұйымдар еліміздің барлық қалаларында жұмыс істейді.

Сақтандыру сыйлықақысының мөлшеріне келесі факторлар әсер етеді:

- мөр әр түрлі жарақаттарға, соның ішінде жұмысқа бара жатқанда алған жарақаттарға арналған жәрдемақылардың мөлшері;
- жазатайым оқиғалардың жиілік деңгейі, сондай-ақ олардың салалар бойынша ауырлық дәрежесі; өтемақы төлемдерін ұйымдастыру;
- еңбек қауіпсіздігін қорғау қызметтерін қаржыландыру;
- жалақы мөлшері, үстеме, ауысымдық немесе басқа жұмыстардың болуы.

⁸¹ History of social security in Australia / Australia Institute of Family Studies – Family Matters 2008. No. 80

Бүгінгі таңда Канадада жұмысшыларға өтемақы төлеу туралы заңдардың көпшілігінің негізінде бес негізгі ұғым бар.

1. Кінәсіз өтемақы, яғни жарақат қалай болғанына қарамастан жұмысшыларға жәрдемақы төленеді. Қызметкер мен жұмыс беруші талап қою құқығынан бас тартады. Жарақат үшін жауапкершілік немесе жауапкершілік туралы ешқандай дәлел жоқ.

2. Жәрдемақы кепілдігі, бұл жәрдемақы төлеу үшін қаражаттың болуына кепілдік беретін қор құруды білдіреді.

3. Ұжымдық жауапкершілік, яғни жұмыс берушілер жалпы өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жауапкершілігін бөліседі. Өтемақы жүйесінің жалпы құны барлық жұмыс берушілер арасында бөлінеді. Барлық жұмыс берушілер жалпы қорға үлес қосады. Қаржылық жауапкершілік олардың ұжымдық жауапкершілігіне айналады.

4. Тәуелсіз әкімшілік, яғни жұмысшылардың өтемақысын сақтандыруды басқаратын ұйымдар үкіметтен бөлек.

5. Айрықша юрисдикция, яғни тек жұмысшылардың өтемақы ұйымдары жұмысшылардың өтемақысын сақтандыруды қамтамасыз етеді. Өтемақы туралы барлық талаптар тек өтемақы комиссиясына жіберіледі. Басқарма барлық талаптар бойынша шешімдер қабылдайды және түпкілікті шешім қабылдайды.

Бұл принциптер жұмыс берушілер жұмысшыларға өтемақы төлеу жүйесін қаржыландыратын Тарихи компани білдіреді, ал жарақат алған жұмысшылар өз кезегінде жарақатқа байланысты жұмыс берушіні сотқа беру құқығынан бас тартады.

Бизнесті басқаратын немесе құратын барлық жұмыс берушілер, егер олар WSCC 00.05.01 «Жұмысшылардың өтемақысы туралы заңдар қолданылатын адамдардың мәртебесін анықтау: Жұмыс берушілер» саясатында көрсетілген уақытша жұмыс берушінің критерийлеріне сәйкес келмесе, еңбек қауіпсіздігі және өтемақы комиссиясына (WSCC - Workers' Safety and Compensation Commission) тіркелуі керек. Тіркелмеген жұмыс берушілер WSCC айыппұлдын төлеуі керек.

Жұмысшылардың өтемақысы бойынша кеңестер/комиссиялар (WCB) жұмыс берушілермен қаржыландырылады (мемлекет емес). Жұмыс берушілерден жалақының әрбір 100 доллары үшін белгілі бір доллар сомасы алынады. Бұл сома «бағалау ставкасы"немесе" сыйлықақы» деп аталады. Барлық жұмыс берушілер жұмысшыларға өтемақы төлемейді; бұл әр провинцияның/аумақтың заңнамасына байланысты. Жұмыс берушілерден жиналған ақша әдетте жазатайым оқиғалар қоры деп аталатын қорға түседі. Жалпы осы қордан қаражат жұмсалады:

1. өндірістік жарақатқа байланысты жұмыс істей алмайтын өндірісте жарақат алған жұмысшыларға жалақының жоғалуына байланысты өтемақы беру;

2. өндірісте жарақат алған қызметкерлерге медициналық көмек көрсету және оңалту; сондай-ақ қызметкерлерге өтемақы төлеу жөніндегі кеңеске/комиссияға жалпы басшылық ету.

Егер жарақат алған жұмысшының өндірістік жарақатына байланысты тұрақты мүгедектігі бар екендігі анықталса, ол қосымша немесе әртүрлі өтемақы алуы мүмкін.

Егер қызметкер өндірістік жарақаттан / аурудан қайтыс болса, оның асырауындағы адамдар қайтыс болған немесе тәуелді болған жағдайда жәрдемақы алуға құқылы болуы мүмкін.

Қызметкерлерге өтемақы төлеу бойынша кеңестер/комиссиялар жұмысшыларға жарақат алғанға дейін болған денсаулық жағдайын қайтару және жарақат алған жұмысшыларды жұмысқа қайтару мақсатында жұмыста жарақат алған жұмысшыларға оналту қызметтері мен бағдарламаларын ұсынады.

Жұмысшыларға өтемақы төлеу жөніндегі кеңестер/комиссиялар (WCB) олар орналасқан провинцияның/аумақтың жұмысшыларға өтемақы төлеу туралы заңнамасын (әдетте жұмысшыларға өтемақы туралы заң) басқарады. Бұл заңнаманы провинция/аумақ үкіметі жасайды және оны WCB басқарады.

Еңбек гигиенасы және қауіпсіздік туралы заңнама (OH&S) қызметкерлерге өтемақы төлеу туралы заңнамамен байланысты. Қызметкерлерге өтемақы төлеу туралы заңнамадан басқа, кейбір WCB өз юрисдикциясында OH&S заңнамасын толығымен немесе ішінара басқарады.

Федералды мемлекеттік қызметкерлер федералды мемлекеттік қызметкерлерге өтемақы төлеу туралы Заңмен (GECA) реттеледі. Провинциялық / аумақтық WCB әдетте GECA талаптарын басқарады. Барлық WCB-де жұмысшыларға өтемақы төлеу туралы заңнаманың олардың юрисдикциясында қалай қолданылатынын анықтайтын саясат бар.

Қызметкерлерге өтемақы төлеу туралы заңдар мен ережелер өте егжей-тегжейлі және жан-жақты. Awcbs заңнамаға қатысты әртүрлі тақырыптарды салыстыруға көмектесу үшін бірнеше жиынтық диаграммалар дайындады. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік (OH&S) жұмысшылардың өтемақысынан ерекшеленеді, бірақ олар бір-бірімен өте тығыз байланысты. Жұмысшылардың өтемақысы жарақат алғаннан кейін жұмысшылардың өндірістік жарақаттары үшін өтемақысына (мысалы, жалақыны жоғалту немесе медициналық көмек) қатысты. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы өндірістік жарақат алғанға дейін жұмысшылардың жұмыс қауіпсіздігін қамтамасыз етумен (әдетте белгілі бір жұмыс процедуралары арқылы) байланысты болады.

Кейбір жұмысшылардың сыйақы кеңестері/комиссиялары өз юрисдикциясында ZBR заңнамасын толығымен немесе ішінара басқарады. Басқа провинцияларда/аумақтарда провинция Үкіметі (немесе оның департаменттерінің бірі) еңбекті қорғау мен қауіпсіздікті басқаруға жауапты.

Еңбекті қорғау және қауіпсіздік сияқты нәрселермен байланысты:

- жұмыс орындарын тексеру;
- қауіпті) жұмыстан бас тарту құқығы;
- WHMIS (жұмыс орнындағы қауіпті материалдар туралы ақпараттық жүйе);
- еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі бірлескен комитеттер;

- құлаудан қорғау;
- қаржыландыру процедуралары мен жұмысшылардың өтемақы қорларына жарналар мөлшерлемелері әр түрлі, бірақ барлық юрисдикцияларда қор тек жұмыс берушілердің жарналары есебінен қаржыландырылады.

Бұл салымдар әртүрлі өндірістік топтардағы апат ықтималдығы бойынша есептеледі. Мысалы, жазатайым оқиғалары өте аз салалардағы және өтемақы төлейтін қызметкерлері аз фирмалар жалақы қорының 100 долларына 25 цент төлей алады, ал жүйеде жазатайым оқиғалар мен шағымдар көп болатын салалардағы басқа фирмалар 100 долларға 15 доллар төлей алады доллар жалақы. жалақыны есептеу. Жүйе тәуекелі жоғары клиенттер жоғары сыйлықақыларды төлейтін сақтандыру саясатына ұқсас. Көптеген юрисдикцияларда жүйенің қазіргі Негізгі қамтамасыз етілмеген міндеттемелері жұмыс берушілердің жарналарын одан әрі ұлғайтуды немесе болашақ жәрдемақыларды қысқартуды талап етеді деген үлкен алаңдаушылық бар.

Жұмысшылардың өтемақысы жарақаттанудан немесе өлімнен туындаған қиындықтарды жеңілдетуде маңызды рөл атқарады. Алайда, оның негізгі үлесі жазатайым оқиғалардан кейін өтемақы беру болғандықтан, бұл Канададағы жазатайым оқиғаларды азайтуға және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға бағытталған әлеуметтік бағдарламалардың кең ауқымының бір бөлігі ғана.

Италияда өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыруды өндірістегі жарақаттанудан және кәсіптік аурулардан сақтандырудың ұлттық ведомствосы (INAİL) жүзеге асырады, ол жария құқық субъектісі болып табылады және өзін-өзі басқару құқығына ие. Мемлекет сонымен қатар оның қызметін Еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру министрлігі мен қаржы министрлігі арқылы бақылайды.

INAİL Басқарушылар кеңесі-ведомствоның сақтандыру қызметіне қатысты барлық директивалық мәселелер бойынша шешім қабылдайтын орган. 24 адамнан тұрады және оны сайланған Төраға басқарады. Италияндық сақтандыру моделін мемлекеттің бақылауындағы тәуелсіз өзін-өзі басқару жүйесі ретінде қарастыруға болады.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан СЖО жүйесіндегі сақтандыру өтемі кемінде үш күнге созылатын еңбекке жарамсыздықты немесе сақтанушының өлімін, сондай-ақ кәсіптік ауруларды тудыратын өндірістегі жазатайым оқиғалардың салдарын қамтиды. Сонымен қатар, кәсіптік аурулар ресми түрде танылып қана қоймай, сонымен қатар белгілі бір жұмыстан туындағанын дәлелдеуге болатын басқа аурулар ретінде түсініледі.

Сақтандыру төлемдері үйде немесе денсаулық сақтау мекемесінде, тиісті лицензиясы бар мемлекеттік немесе мемлекеттік емес институттарда, қоғамдық ауруханаларда стационарлық көмекке байланысты шығындарды қамтиды.

- Өтемақы төлемдеріне мыналар жатады:
- еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты ауруға байланысты жәрдемақы төлеу, тұрақты еңбекке жарамсыздық жағдайында,
- күтім бойынша жәрдемақы,

- егер сақтандыру жағдайы өліммен аяқталса, жесірлер мен жетімдерге Зейнетақы төлеу шарты.

Сақтандыру тарифінің мөлшері келесі төрт экономикалық секторға байланысты сараланған:

- өнеркәсіп өнеркәсібі (яғни өндіріс, шикізат және энергия өндірісі, машина жасау, көлік, құрылыс, байланыс, балық аулау және т. б.);
- қолөнер және сауда;
- қызмет көрсету саласы (туризм, мәдениет, әлеуметтік қамсыздандыру) және өзін-өзі жұмыспен қамтығандар;
- Өзгелер (Мемлекеттік қызмет, банктер, сақтандыру және т.б.).

Осы төрт сектордың әрқайсысы одан әрі 10 топқа бөлінеді.

1. Ауыл шаруашылығы, балық шаруашылығы, тамақ өнеркәсібі.
2. Химиялық заттар, пластмасса және резеңке, қағаз және басып шығару, жеңіл өнеркәсіп.
3. Құрылыс, машина жасау.
4. Энергетика, байланыс, отын, су, атом энергетикасы.
5. Орман шаруашылығы.
6. Металл бұйымдарының өнеркәсібі, тасымалдау, машиналар мен аспаптар өндірісі.
7. Шахталар, қазба өндірісі, шыны өндірісі.
8. Тоқыма өнеркәсібі.
9. Көлік және сақтау.
10. Басқа қызмет түрлері.

Соңында, жоғарыда аталған сектор топтары тарифтік кіші топтар сияқты жеке қызмет түрлерін қамтитын кіші топтарға бөлінеді. 2000 жылдан бастап максималды тарифтік норма орташа мәнге қатысты 130% - бен шектелді⁸².

Испанияның әлеуметтік қамсыздандыру жүйесіне жалпы схема (өнеркәсіп, құрылыс және қызмет көрсету қызметкерлері) және басқа секторлардағы жұмысшыларды (фермерлер, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, көмір шахталарының жұмысшылары, теңізшілер мен балықшылар және жалдамалы үй қызметшілері) қамтитын арнайы схемалар кіреді. 2012 жылы жалпы схемаға ауыл шаруашылығы қызметкерлері мен жалдамалы үй қызметшілері енгізілді.

Осы схемалардың барлығын басқаруды келесі мекемелер басқарады: INSS (ұлттық әлеуметтік сегуридад институты), TGSS (әлеуметтік Сегуридад Бас прокуратурасы), SEPE (мемлекеттік денсаулық сақтау мекемесі), ISM (Марина әлеуметтік институты), INGESA (ұлттық денсаулық сақтау институты) және IMSERSO (әкімдер және халыққа қызмет көрсету институты).

Сақтандыру жұмысшылар үшін міндетті, бірақ өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін емес. Қызметкерлер жұмыстағы жазатайым оқиғалардан және жол-көлік оқиғаларынан сақтандырылған. Аталған кәсіптік аурулар

⁸² Роик В.Д. Медициналық сақтандыру. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және еңбекке қабілеттілігін уақытша жоғалтудан сақтандыру. Бакалавриат пен магистратураға арналған оқулық. УМО. 2018. 236 б.

сақтандырылған. Тізімде жоқ ауруларға келетін болсақ, Жұмыспен байланыс орнатылғаннан кейін олар кәсіптік тәуекелдерді сақтандыру туралы Заңға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиға ретінде жабылады.

2020 жылдың наурыз айының соңында registro Administrativo de Entidades Aseguradoras (сақтандыру компанияларының әкімшілік тізілімі — RAEA) Испания нарығында 207 сақтандыру компаниясының бар екендігі туралы хабарлады, бұл 2019 жылдың наурызына қарағанда беске аз. Олардың құқықтық құрылымын келесідей бөлуге болады: 126 жауапкершілігі шектеулі серіктестіктер, 30 өзара компаниялар және 47 өзара сақтандыру қоғамдары (MPS) (сақтандыру және зейнетақы қорларының бас дирекциясы [DGSFP] бақылауымен), сондай-ақ 4 мамандандырылған қайта сақтандыру компаниялары.

ЖОМС жүйесінің негізгі міндеттері:

1. Испан заңнамасындағы «өндірістегі жарақат» (accidente laboral) сияқты ұғым жұмыс уақытында адам денсаулығына зиян келтірудің барлық жағдайларын ескереді.

2. Сонымен қатар, Испания, Ресейдегідей, жұмыс уақыты ұғымына тек жұмыс уақыты ғана емес, сонымен бірге жұмыс пен жұмыс уақытының уақыты, қызметкердің іссапарларда, басшылықтың тапсырмасы бойынша және компания істері бойынша сапарларда өткізетін уақыты кіреді.

3. Испанияда өтемақы төлеу мөлшері мен тәртібі федералды заңдармен, автономия заңдарымен, сондай-ақ жергілікті актілермен, мысалы, салалық ұжымдық шартпен және ұжымдық еңбек шартымен (convenio laboral) анықталады.

Испаниядағы өндірістегі жарақаттар кезінде өтемақы алуға өтініш берудің негізі жұмыстағы жазатайым оқиға (жарақат) туралы куәлік болып табылады. Ең алдымен, өндірісте жарақат алғандығы туралы куәлікті қызметкерге оны емдеуші дәрігер бере алады. Полиция мен өрт сөндірушілердің, оқиға болған жерде болған кез келген куәгерлердің айғақтары да ескеріледі. Егер жарақат өте ауыр болса, онда оқиға орнына әлеуметтік қорғау қызметінің (Seguridad Social) қызметкері шақырылады. Құжат 3 данада жасалады, оның біреуі жергілікті еңбек инспекциясына жіберіледі.

Өндірістегі жазатайым оқиғалар Испанияда өте сирек кездесетін құбылыс. Сонымен, ресми статистикаға сәйкес, бірнеше жыл бойы ел ЕО-да жұмыс орнындағы жарақаттар саны бойынша көш бастады. Бұл ретте Испаниядағы ең «жарақат алу қаупі бар» сала құрылыс болып саналады. 1995 жылы қоғамды жазатайым оқиғалардан қауіпсіз түрде жеңілдету және қорғау үшін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы Жарлықты (1971) алып тастайтын еңбек тәуекелдерінің алдын алу туралы Заң қабылданды. Қауіпсіздіктің алдын алудың дәстүрлі реактивті көзқарасынан айырмашылығы, бұл құқықтық база тек жазатайым оқиғалар статистикасына негізделмеген белсенді тәсілді ұсынады. Дәстүр бойынша, алдын-алу апаттан кейін бірден тез түзетуді қолдану болды.

Алайда, 2012 жылдан бастап Испания қауіпсіздік техникасын қатаң түрде қабылдады. Құрылыста құрылысшы картасын міндетті түрде алу енгізілді,

оның шарттарының бірі – қауіпсіздік бойынша 20 сағаттық курстар. Жарақаттар мен жазатайым оқиғалардың саны тез төмендеді.

Қазір Испаниядағы әлеуметтік қорғау қызметі өндірістегі жазатайым оқиғалардың 4 түрін анықтайды⁸³:

- Жара жеңіл жарақаттар;
- Аурухана парағын беруді талап етпейтін зақым;
- Госпитализацияны қамтитын жарақаттар;
- Ауыр жарақат алған ауыр апаттар.

Қызметкер жеңіл жарақат алған жағдайда да, оған әлеуметтік сақтандыру органдарынан 400-ден 5000 еуроға дейін өтемақы төленеді. Бұл жарақат жұмыс берушінің кінәсінен болды ма, жоқ па бәрібір өтемақы төленеді.

Мұндай өтемақы алу үшін әлеуметтік сақтандыру органдарына ұсыну қажет:

- Емдеуші дәрігерден анықтама
- Mutua (Испаниядағы өзара сақтандыру қоғамы) маманының жазатайым оқиғаның өндірістік деп танылғанын растайтын қорытындысы.

Өтемақы мөлшері көбінесе жазатайым оқиғаға кім кінәлі болғанына байланысты екенін есте ұстаған жөн. Егер жарақат жұмыс берушінің кінәсінен алынғаны заңды түрде расталса, онда жәбірленуші бірнеше ондаған, тіпті жүздеген мың еуро көлемінде өтемақы алуға құқылы. Алайда, егер компания басшылығы қызметкердің өзі жарақатқа кінәлі екенін дәлелдесе, онда бұл жағдайда компания төлемдерден босатылады.

Істің кез-келген нәтижесімен медициналық қорытындыларды тастамаған дұрыс: егер қызметкерге осы уақытқа дейін кәсіби ауру диагнозы қойылса, олар өтемақыны жоюға көмектеседі. Мысалы, арқадағы ауырсыну, туннель синдромы және т. б. бұл жағдайда компания қызметкерге өтемақының бірнеше түрін ұсына алады. Бұл, мысалы, қосымша төлемдер мен жұмыспен қамтудың екі жылы күніне небәрі 3 сағат немесе жалақының кемінде 55% құрайтын әлеуметтік қорғау органдарынан зейнетақы болуы мүмкін. Егер қызметкерге мүгедектік дәрежесі берілсе, онда Испанияда оған зейнетақы қорының қаражатынан Мүгедектігі бойынша зейнетақы тағайындалады, оның төлемдері бұрынғы жалақының 100 немесе 150% - ды құрауы мүмкін.

ӨЖКАС–дың үшінші моделі-жеке корпоративтік модель (аралас, скандинавиялық). Бұл модель өндірістік жарақаттар мен (әлдеқайда аз) кәсіптік аурулардың қауіпі үшін жауапкершілік өзара бәсекелес жеке сақтандыру компанияларына берілетіндігімен сипатталады. Саясатты сатып алу міндетті. Жеке корпоративтік жүйелер Азаматтық құқық шеңберінде енгізілетін қаражатты капиталдандыру есебінен қаржыландырылады. Жеке-корпоративтік еуропалық жүйелердің ортақ ерекшелігі - олардың шеңберінде тек сақтандыру төлемдерімен айналысады. Профилактикалық және оңалту шаралары олардың

⁸³ Испаниядағы кәсіби тәуекелдерді сақтандыру / https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2019/11/Eurogip_ATMP_Spain_82EN.pdf February 2013 Ref. Eurogip - 82/E. Occupational Risks Insurance in SPAIN: Organisation and 2009-2011 Statistical Data/

құзыретіне кірмейді. Осы модель бойынша сақтандыру жүйесі негізінен скандинавия елдеріне тән.

Норвегиядағы мемлекеттік сақтандыру осы елдің аумағында тұратын барлық тұрғындарға қолданылады. Егер тұруға ықтиярхаттың бар-жоғын ескермей, тұру мерзімі 1 жылдан асатын болса, Норвегияда сақтандыруға өтініш беруге болады.

Осы елдің мемлекеттік сақтандыру жүйесі (National Insurance Scheme Norway) мемлекеттік бюджет есебінен қаржыландырылады. Жүйені Еңбек және әлеуметтік мәселелер министрлігінің бөлімшесі болып табылатын елдің Еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру басқармасы (NAV) басқарады. Мемлекеттік сақтандыру жүйесі Норвегияда 1967 жылдың 1 қаңтарынан бастап енгізілді.

Міндетті сақтандырудан ерекшеліктер бар: бұл шет мемлекеттің немесе халықаралық ұйымның қызметкерлері болып табылатын шетелдік азаматтар; азаматтардың басқа да нақты санаттары. Егер адам шетелде ұзақ уақыт (бір жылдан астам) болса, бұл мемлекеттік сақтандыру жүйесіне мүшеліктің тоқтатылуына әкелуі мүмкін. Егер азамат осы көрсетілген ережелерге сәйкес сақтандырылмаған болса, онда ол белгілі бір шарттар сақталған жағдайда ерікті сақтандыруды пайдалана алады.

1990 жылғы 1 қаңтардан бастап Норвегияның 16.6.1989 жылғы «Өндірістік жарақаттанудан сақтандыру туралы» № 65 Заңына сәйкес жұмыс берушілер жеке сақтандыру компанияларында өз қызметкерлерінің мүддесі үшін өндірістік жарақаттанудан міндетті сақтандыруды қоршауға міндетті. Өндірістік жарақат / кәсіптік ауру кезінде жәрдемақы алу құқығын алу үшін заңмен бірқатар шарттар белгіленеді. Өндірістік жарақат дегеніміз-мүше өндірістік жарақатпен жабылған кезде пайда болатын өндірістік жазатайым оқиғадан жеке жарақат, ауру немесе өлім.

Норвегияда өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесі міндетті және ерікті болып табылады, ол Швецияның мемлекеттік жүйесіне қарағанда әлдеқайда тиімді жұмыс істейді⁸⁴.

Жарақаттың сабақтастығы өндірістік жарақат (яғни дене жарақаты, ауру немесе өлім) ретінде бекітілуі үшін төрт шарт орындалуы керек. Шарттар жинақталған, яғни барлық шарттар орындалуы керек. Бұл төрт термин:

⁸⁴ Аристов Е.В. Шет елдердің конституциялық құқығы. Норвегиядағы мемлекеттің әлеуметтілігі // Ғылым және білім: экономика және экономика; кәсіпкерлік; құқық және басқару. 2016. №1 (68); Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921 (No. 12). Халықаралық еңбек ұйымы. [Электрондық ресурс]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312157:NO; Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925 (No. 17). Халықаралық еңбек ұйымы. [Электрондық ресурс]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312162:NO; Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention, 1925 (No. 18). Халықаралық еңбек ұйымы. [Электрондық ресурс]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312163:NO; Шевченко Л.А., Туранова т.и. өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан әлеуметтік сақтандырудың шетелдік тәжірибесі / диссертацияның рефераты. Кемерово, 2009 ж.

1. Жарақаттан зардап шеккен адам өндірістік жарақатпен қамтылған;
2. Өндірісте жазатайым оқиға болды;
3. Жарақат, ауру немесе өлім болды;
4. Өндірістегі жазатайым оқиға мен жарақат/ауру/өлім арасында себеп-салдарлық байланыс бар.

Жұмысқа әсер етуден, Климаттық аурулардан және эпидемиялық аурулардан туындаған кейбір кәсіптік аурулар өндірістік жарақатқа теңестірілуі керек. Министрлік қандай ауруларды өндірістік жарақатпен теңестіру керектігі туралы ережелерді белгілейді.

Жарақат өндірістік жарақат ретінде мақұлдануы үшін жеке жарақат немесе ауру (немесе өлім) болуы керек. Заңда өрнектердің анықтамасы жоқ дене жарақаттары немесе аурулар (өндірістік жарақатқа тең келетін кәсіптік аурулар туралы ережені қоспағанда (13-4 бөлім). Физикалық немесе психикалық денсаулығының осындай бұзылуымен жарақат немесе ауру кезінде медициналық көмек қажет деп саналады.

Өндірістегі жазатайым оқиғалар мен аурулардан міндетті сақтандыруды (жұмысшылардың өтемақысын сақтандыру) ұсынатын компаниялар 1989 жылғы 16 маусымдағы по 65 өндірістік жарақаттанудан сақтандыру туралы Заңға сәйкес келесі шарттарды қанағаттандыруы керек:

- Ереже саясат шарттары мұндай қамту ұсынылғанға дейін Finanstilsynet-ке жіберілуі керек.

- Поликтің шарттары және сақтандыру шартына қатысты барлық басқа ақпарат норвег тіліне аударылуы керек.

- Ost-компанияның жауапкершілігіне қатысты мәселелер бойынша норвегиялық қызметкерлермен барлық хат-хабарлар Норвег тілінде жүргізілуі керек.

- Норвегиялық жұмысшылар норвегиялық валютада (NOK) өтемақы төлеуді талап ете алады.

- Компания "Yrkesskadeforsikringsforeningen" мүшесі болуы керек (Норвегия бюросы/өндірістік жарақаттарды сақтандырушылар қауымдастығы). Бұл ұйымның негізгі мақсаты өндірістік жарақаттанудан сақтандыру туралы Заңның 7-бөліміне сәйкес сақтандырумен қамтылмаған қызметкерлердің талаптарын жабу болып табылады.

Норвегиялық жүйенің негізгі артықшылықтары шығындарды бақылау (бәсекелестік жағдайында) және алдын алу шараларына ерекше көзқарас болып табылады. Сонымен қатар, «Мөлдір» жүйе құрылды, онда әркім не үшін төлейтінін біледі. Кәсіподақтар, жұмыс берушілер одағы және Норвегия мемлекеті жүйенің жұмысын толық бақылау құқығына ие.

2.3-кесте-Норвегияның негізгі сақтандыру бағдарламалары

Бағдарламалардың атауы	Бағдарламаның шарты
Өндірістегі жазатайым оқиғалар мен аурулардан сақтандыру	
өндірістік жарақаттану	Кәсіптік жарақат дегеніміз-өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан жеке жарақат, ауру немесе өлім (13-6-13-13 бөлімдерді қараңыз).
Өндірістік жарақаттануға баламалы кәсіптік аурулар	Жұмысқа әсер етуден, климаттық және эпидемиялық аурулардан туындаған кейбір кәсіптік аурулар өндірістік жарақатқа теңестірілуі керек. Министрлік қандай аурулар өндірістік жарақаттарға теңестірілуі керек деген ережелерді белгілейді.

Финляндияда әлеуметтік қамсыздандыру мен сақтандырудың кең спектрін қамтитын күрделі әлеуметтік сақтандыру құрылымы бар. Алайда, жұмысқа байланысты аурулар мен жарақаттар үшін өтемақы заңмен белгіленген өтемақы мен зейнетақының басқа түрлерінен басым болады. Бұл дегеніміз, зардап шеккен қызметкерге алдымен жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру негізінде өтемақы төленеді, ал басқа әлеуметтік сақтандыру бойынша жеңілдіктер тек оларға қосымша құқықтар болған жағдайда ғана төленеді.

Финляндияда жазатайым оқиғалардан сақтандыруды кәсіподақтармен, жұмыс берушілермен, әлеуметтік қамсыздандыру және денсаулық сақтау министрлігімен ынтымақтасатын өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру ұйымдарының Федерациясы үйлестіретін 16 мемлекеттік емес компания жүзеге асырады.

Финдік жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру кәсіптік ауруларды да, кәсіптік жарақаттарды да, жұмыста да, жұмысқа барар жолда да жазатайым оқиғаларды қамтуды қамтамасыз етеді. Жұмыс беруші жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруды ресімдемесе де, қызметкер өтемақы алуға құқылы. Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың қолданыстағы жүйесі мемлекеттік және жеке сектор қызметкерлерін, соның ішінде өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды қамтиды.

Жоғарыда аталған Заңның мағынасында өндірістегі жазатайым оқиғаларға әкеп соққан кез келген жазатайым оқиға болып табылады:

1. Жұмыскердің жарақаты немесе ауруы: жұмыс процесінде; еңбек қызметінен туындайтын жағдайларда: а) Жұмыс орнында немесе оған қатысты ауданда; б) тұрғылықты жерінен жұмыс орнына дейін немесе керісінше жол жүру кезінде; немесе в) Жұмыс берушінің қызметтік міндеттерін басқа жерде атқару кезінде; немесе тырысу кезінде жұмыс берушінің мүлкін қорғау немесе сақтау немесе оған байланысты Жұмыспен қамту, адам өмірі.

2. Қызметкердің 1-тармақта көрсетілген жағдайларда алған, жиырма төрт сағаттан аспайтын қысқа мерзім ішінде туындаған және кәсіптік ауру ретінде өтелуге жатпайтын жарақаты жарлық шығарған ережелерге сәйкес өндірістегі жазатайым оқиға.

3. Қызметкермен болған соғыс немесе қарулы қақтығыс салдарынан болған жазатайым оқиға 1-тармақта көрсетілген жағдайлар да өндірістегі жазатайым оқиға болып саналады.

4. Бастапқыда өндірістегі жазатайым оқиғадан басқа факторлардан туындаған жарақаттың немесе аурудың айтарлықтай нашарлауы еңбектің өтелетін салдары болып саналады. Егер зақым өндірістегі жазатайым оқиғадан туындауы мүмкін болса, өндірістік жазатайым оқиға деп саналады.

Мұндай жағдайларда өтемақы жарақаттың немесе аурудың нашарлауы сақталғанға дейін төленеді.

Өндірістегі жазатайым оқиға жарақатқа немесе ауруға әкеп соқтырған кез келген жазатайым оқиға ретінде анықталады қызметкер қолдайды:

- Оның еңбек қызметі барысында;
- жұмыс орнында немесе оған қатысты облыста жұмыспен қамтуға байланысты жағдайларда, өзінің тұрғылықты жерінен жұмыс орнына немесе керісінше сапарлар кезінде немесе жұмыс берушінің қызметтік міндеттерін басқа жерде орындау кезінде;
- жұмыс берушінің мүлкін немесе оның жұмысына байланысты адам өмірін сақтап қалуға тырысқанда.

Жоғарыда аталған оқиғалардың бірінен кейін 24 сағат ішінде алған жарақаттар, сондай-ақ әскери жарақаттар, жарақаттың немесе аурудың айтарлықтай өршуі және шабуыл болып табылады өтемақы мақсатында жабылады. Өтемақы кәсіптік ауруға байланысты төленеді кәсіптік аурулар әрекет етеді. Кәсіптік аурулар туралы заң (1343/88) міндетті түрде өтелетін ауруды «еңбек шарты бойынша, мемлекеттік қызметте немесе мемлекеттік қызметте немесе ауылшаруашылық кәсіпкері ретінде орындалатын жұмыс барысында кездесетін кез-келген физикалық фактор, химиялық зат немесе биологиялық агент тудыратын ауру» деп анықтайды. Басқа аурудың немесе жарақаттың «айтарлықтай нашарлауы» да нақты көрсетіледі.

Ауру адамның жұмысында физикалық, химиялық немесе биологиялық фактор болған кезде, егер аурудың жұмыстан тыс әсер етуінен туындағаны анық көрсетілмесе, оның әсері қарастырылып отырған аурудың пайда болуы үшін жеткілікті дәрежеде болса, ауру кәсіби болып саналады.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру бағдарламаларының түрлері әр түрлі елдерде әр түрлі ұйымдастырылған. Мемлекеттік бюджеттен тәуелсіз сақтандыру жүйелерін бөлуге болады, оларды басқаруда автономды, бірақ соған қарамастан заң талаптарына негізделген әлеуметтік серіктестер басқарады. Мемлекеттік әлеуметтік қамсыздандыру жүйесінің бөлігі болып табылатын және мемлекеттік органдардың бақылауындағы салықтық немесе сақтандыру сыйлықақыларына негізделген жүйелер, сондай-ақ жұмыс беруші өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру (жұмыс берушілердің жауапкершілігін сақтандыру) қызметтерін ұсынатын жеке сақтандыру компанияларына жүгінуге міндетті жүйелер бар. Жалпы, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру бағдарламаларының екі негізгі түрі бар: әлеуметтік

сақтандыру және жұмыс берушінің жауапкершілігі. Бағдарламаның қандай түрі болмасын, ол көбінесе жұмыс беруші үшін міндетті болып табылады.

Жекелеген жалпы әлемдік үрдістер кәсіптік жарақаттануды сақтандыру жүйелерін реформалаудың өзектілігін одан әрі арттырады. Мұндай тенденцияларға мыналар жатады:

- жаңа технологиялардың пайда болуы мен дамуы, тәуекелдің алдын алу, кәсіби медицина мен оңалтуды дамыту саласындағы жаңа мүмкіндіктер себебінен кәсіптік тәуекелдердің мәнін өзгерту;

- жаһандық бәсекелестіктен туындаған экономикадағы өзгерістер, Жұмыспен қамту құрылымындағы өзгерістер (жұмыс күшін бұрынғы өнеркәсіптік өндірістен қызмет көрсету саласына қайта бөлу);

- жұмыспен қамтудың стандартты емес нысандарының пайда болуымен (толық емес жұмыс күні, уақытша жұмыс, келісімшарттық жұмыс), жеке кәсіпкерліктің өсуімен, дене еңбегіне деген қажеттіліктің төмендеуіне әкелетін жаңа технологиялардың дамуымен көрінетін жұмыс орындарын ұйымдастырудағы өзгерістер;

- бұл халықтың білім деңгейінің жоғарылауы нәтижесінде пайда болған жұмыс күшінің сапалық сипаттамаларының өзгеруі: жұмысшылар арасында әйелдер санының артуы, өмір сүру ұзақтығының өсуіне және туудың төмендеуіне байланысты жұмыс күшінің қартаюы.

Соңғы жылдары әлемдік тәжірибе алдын алу және оңалту тетіктерін өндіруде жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйесіне көбірек тартылғанын көрсетіп отыр. Сақтандыру тарифтері жүйесіне жұмыс берушілердің өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алуға және соның салдарынан кәсіптік тәуекелдерді төмендетуге жұмсаған күш-жігері мен шығыстарын ескеретін төмендету коэффициенттері енгізіледі.

Бұл жағдайда өндірістегі жазатайым оқиғалардан әлеуметтік сақтандыру мемлекеттік әлеуметтік саясатты қалыптастыру шеңберіндегі өзекті бағыт және қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етудің қажетті шарты болып табылады.

Бұл сақтандыру жүйесі үш бағытта жүзеге асырылады:

- біріншіден, жұмыс берушілерді өндірістік жарақаттар мен кәсіптік ауруларды азайту мақсатында еңбек жағдайлары мен гигиенасының алдын алу мен жақсартуды ұйымдастыруға ынталандыру.

- екіншіден, бұл жүйе адамдарды жұмысқа тезірек қайтару, өз бетінше табыс табу және әлеуметтену мақсатында оңалту компонентіне бағытталған.

- үшіншіден, бұл жүйе жұмыскер мүгедектік немесе ауыр кәсіптік ауру салдарынан еңбек функцияларын жоғалтқан жағдайда өтемақы компонентін болжайды.

Тиімді жұмыс кезінде өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан әлеуметтік сақтандыру қызметкерлерге, жұмыс берушілерге және мемлекетке пайда әкеледі. Бұл жұмысшылардың өмір сүру деңгейін қорғауда оң рөл атқарады және берік өндірістік қатынастарды сақтауға ықпал етуі мүмкін.

Өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларға байланысты тәуекелдерді біріктіре отырып, кәсіптік тәуекелдерді сақтандыру жүйесі жекелеген кәсіпорындарға мұндай жүйе болмаған жағдайда кездесетін тәуекелдерді азайтуға көмектеседі.

Осылайша, біз қарастырған мәселенің негізгі ережелеріне сүйене отырып, әрине, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыру қағидаттарын бекіту қажет, бұл сақтандыру жағдайы басталған кезде азаматтардың құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге ғана емес, сонымен қатар осындай жағдайлардың пайда болуының алдын алуда өте маңызды рөл атқарады деген қорытынды жасауға болатын жағдайлар.

Әдеби дереккөздерді шолу және талдау кезінде өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру модельдерін жіктеудің бірнеше тәсілдері бар екендігі анықталды.

Осылайша, әлемдік тәжірибе әлеуметтік сақтандырудың ұйымдық-құқықтық нысандарының әртүрлілігін көрсетеді. Осы жүйелерді басқаруды ұйымдастыру тәсілдері арнайы министрлік аппараты жүзеге асыратын толық мемлекеттік бақылаумен анықталған бір экстремалды түрден (бұл көбінесе ағылшын тілінде сөйлейтін елдерде кездеседі) екіншісіне (қорлар, өтемақылар немесе өзара сақтандыру серіктестіктері), онда басшылық толығымен осындай бірлестіктің мүшелерінен, кейде кәсіподақтардан тұрады. Барлық жағдайларда белгіленген жүйелер (яғни заңнамамен кепілдендірілген жүйелер) мемлекеттің қорғауында болады. Бұл мемлекеттің өзін-өзі басқаратын жүйелерге қатысуы жүйелерді тек мемлекет басқаратын немесе тек өзін-өзі басқаратын серіктестіктер немесе сақтандыру қорлары негізінде пайда болатын жағымсыз құбылыстарды азайтуға мүмкіндік беретіндігімен түсіндіріледі.

Жалпы, әлемдік тәжірибеде кәсіби тәуекелдерді іске асырудың қаржылық салдарларынан қорғаудың екі негізгі жүйесі белгілі болды:

- 1) мемлекеттік қорлардың қатысуымен әлеуметтік сақтандыру жүйесі,
- 2) заң бойынша міндетті жеке іс-шаралардың әртүрлі нысандары (жұмыс берушілердің жауапкершілігін сақтандыру, өзін-өзі сақтандыру).

Жеке әлеуметтік қорғау шараларына бағытталған елдерде жұмыс берушілерге өз қызметкерлерін өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру міндеті жүктеледі. Мұндай заңдарға бағынатын жұмыс берушілер өз қорларынан өтемақы төлей алады (өзін-өзі сақтандыру) немесе оларды қорғау үшін жеке немесе өзара сақтандырушы полистерін сатып ала алады. Басқа елдерде еңбек заңнамасы жұмыс берушілерге жазатайым оқиғалардан зардап шеккен жұмысшылар мен олардың туыстарына тікелей өтемақы төлеу жауапкершілігін жүктейді. Көптеген елдерде әлеуметтік сақтандыру жүйесінің бөлігі болып табылатын немесе жеке сала ретінде ұйымдастырылған әлеуметтік бағдарламалар бар ⁸⁵.

⁸⁵ Челухина Н.Ф. Жаһандық экономика жағдайында кәсіби тәуекелдерді сақтандыру // ЖЭУ хабаршысы. – 2012. - № 9 <https://cyberleninka.ru/article/n/strahovanie-professionalnyh-riskov-v-usloviyah-globalnoy-ekonomiki>

Кәсіптік тәуекелдерден сақтандыру жүйелерінің екі мақсаты бар: жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың алдын алуға ынталандыру жасау және өндірісте зардап шеккен сақтанушылардың қаржылық проблемаларын жеңілдету. Барлық өтемақы жүйелері мүгедектік қаупінен қорғауды қамтиды, оның салдары жеке және әлеуметтік және қаржылық салаларда да әсер етеді. Сақтандыру жүйелерінің дамуы барысында көптеген елдерде өтемақы тек кәсіби қызметке байланысты жарақаттар мен аурулардың салдарына ғана емес, сонымен қатар жұмысқа (жұмыстан) бара жатқан жолдағы жазатайым оқиғаларға да қолданыла бастады.

Сақтандырудың кез-келген моделі мыналарды анықтайды:

1. Сақтандыру өтемінің тәуекелдері: жазатайым оқиғаны немесе қызметкердің ауруын сақтандыру оқиғасына жатқызу тәртібі; кәсіптік тәуекелдердің жіктелуі.

2. Сақтандырылғандар контингенті: тек еңбек шарттары бойынша жұмыс істейтін жалдамалы қызметкерлер (сақтандырылушының мәртебесін анықтаудың дәстүрлі тәсілі деп аталады) немесе жұмыспен қамтылғандардың барлық санаттары, соның ішінде өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, студенттер, жеке кәсіпкерлер (кең тәсіл деп аталады).

3. Сақтандыру жарналарын төлеу тәртібі: сақтандыру жарналарын төлеу жөніндегі міндет жүктелетін субъект (тек жұмыс беруші: жұмыс беруші және қызметкер бір мезгілде); сақтандыру тарифін айқындау тәртібі мен шамасы; сақтандыру тарифін төмендету үшін экономикалық ынталандырулар.

4. Зардап шеккен қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелеріне өтемақы өтемінің құрамы, нысаны және мөлшері.

5. Өтемақы төлемдерінің схемасы: мерзімді, біржолғы төлемдер немесе екеуі де.

Негізгі модельдердің әрқайсысының өзіндік артықшылықтары мен сөзсіз кемшіліктері бар. Бүгінгі таңда Қазақстанда жұмыс істеп тұрған жүйе, мәні бойынша, сақтандырудың аралас, жеке-мемлекеттік моделі, мемлекеттің басым рөлі болып табылады.

Дамыған елдерде, ТМД елдеріндегідей, дәл осы модель кеңінен қолданылды. Мұндай модельде сақтандыру жарналарын жинақтауды және зардап шеккендерге өтемақы төлеуді жүзеге асыратын әкімшілік, қадағалау және қаржы органдары айқындалады. Көбінесе бұл функциялардың барлығы мемлекеттік бюджеттен тыс қорға жүктеледі.

Жеке немесе жеке-мемлекеттік (аралас) сақтандыру моделі модель қазіргі уақытта сирек кездеседі, кәсіби тәуекелдерді сақтандырудың мемлекеттік және жеке моделін салыстыруға бағытталған зерттеулер соңғысының жоғары тиімділігін көрсетеді.

Әдетте, жеке сақтандыру компаниялары сақтандыру пакеттерін сату үшін жұмыс берушілермен өзара әрекеттесуге жауап береді және актуарлық жұмысты жүзеге асырады. Мемлекет нормативтік-құқықтық және қадағалау функцияларын өзіне қалдырады. Бұл модельдегі негізгі реттеуші механизм сақтандыру компанияларын лицензиялау болып табылады, оның тәртібі Заңмен бекітілген.

Жұмыс берушінің жауапкершілігіне негізделген сақтандыру моделінің айқын кемшіліктеріне (атап айтқанда, қызметкерлердің жұмыс берушінің қаржылық мүмкіндіктеріне тәуелділігі, сондай-ақ кәсіптік ауруды сатып алған жағдайда ұзартылған өтемақы алудың қиындығына) қарамастан, бұл модель бірқатар елдерде (Ұлыбритания, Нидерланды) сақталады.

Жұмыс берушілердің жауапкершілігі өтемақы механизміне қосымша шара ретінде. Бұл модель Италия, Жапония, Польша, Данияға тән. Мұндай тәсілмен жұмыс беруші зардап шеккен қызметкерге келтірілген моральдық залал үшін жауап бере алады, ал медициналық, оңалту және өтемақы шығындары елде құрылған әлеуметтік сақтандыру жүйесі арқылы өтеледі.

Тек қасақана зиян келтіруге байланысты туындайтын жұмыс берушілердің жауапкершілігі шектеулі. Мұндай модельдің мысалын Австрияда, Францияда, Германияда және АҚШ-тың кейбір штаттарында табуға болады.

Дамыған елдерде жәбірленушіні оңалту және жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың алдын алу шығындары жиынтық шығындардың ең үлкен немесе кем дегенде айтарлықтай үлесін алады. Экономикасы дамыған елдердегі кәсіптік тәуекелдерді қаржыландыру жүйелері жекешелендіруге біртіндеп ауысып, жұмыс берушілер мемлекеттік немесе жеке сақтандыру қорларына төлейтін тарифтерді барған сайын жетілдіріп отыратындығының кейбір белгілері бар. Кейбір зерттеулерге сәйкес, жеке кәсіптік тәуекелдерді сақтандыру жүйесі тиімдірек, бірақ сонымен бірге күрделі және дамыған қаржы жүйесі мен Қаржы нарығын мемлекеттік басқару жүйесін қажет етеді.

Тарифтерді жекешелендіру үрдісіне байланысты кәсіби тәуекелдерді сақтандыру жүйесі Қазақстанда да белгілі бір өзгерістерге ұшырауы мүмкін. Қазіргі модельді реформалау қажеттілігі өткір емес, бірақ қолданыстағы жүйе маневр мен оңтайландыруға белгілі бір кеңістік береді.

Қазіргі уақытта қолданыстағы кәсіби тәуекелдерді сақтандыру модельдерінің әрқайсысының өзіндік сөзсіз артықшылықтары мен елеулі кемшіліктері бар. Алайда, сақтандыру нарығының 60%-ы өндірістегі сақтандыру жағдайларын реттеудің басым мемлекеттік жүйесі бар модельдермен қамтылғандығы Қазақстанның дұрыс жолда екенін айғақтайды. Сонымен қатар, сақтандыру нарығының күрделілігі мен функционалдық жүктемесінің артуына байланысты таза түрдегі модельдер іс жүзінде жоқ екенін атап өткен жөн. Қолданыстағы сақтандыру жүйелерінің көпшілігі аралас және мемлекеттік реттеу элементтерінің өзара ену үрдісі және сақтандырушылардың жеке бастамасы табысқа жету мүмкіндігіне ие.

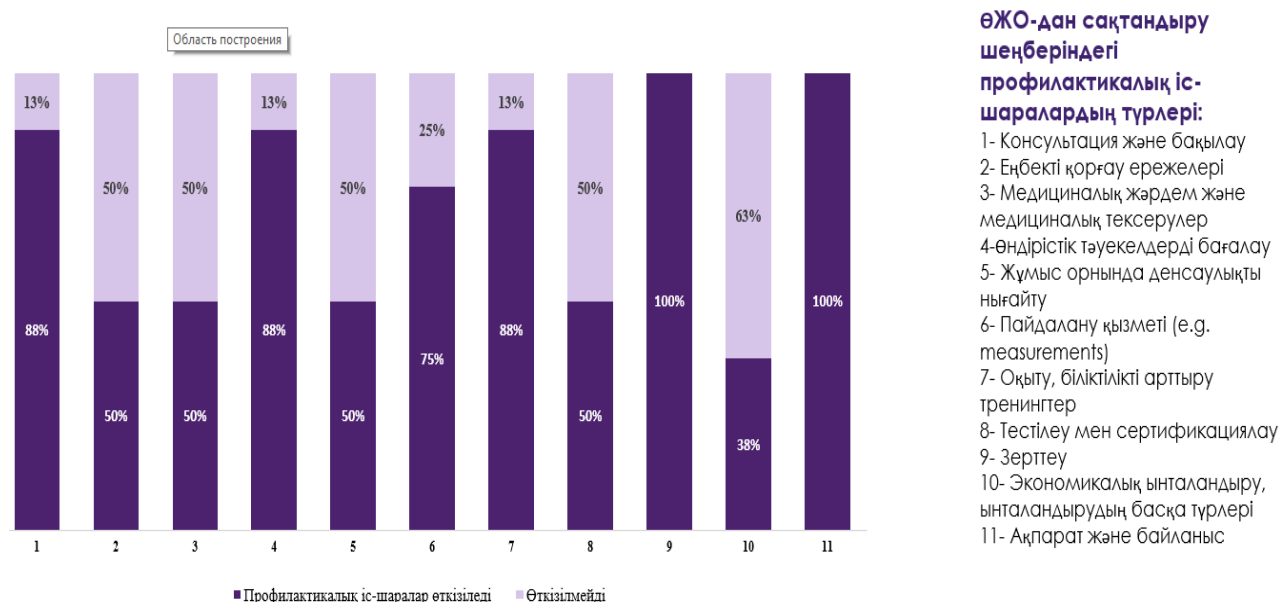
2.3. Кәсіптік қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру бағдарламаларында кәсіптік тәуекелді төмендетудегі алдын алу шараларының тетіктері мен құралдары

Халықаралық тәжірибеде өндірістегі жазатайым оқиғалардан (бұдан әрі – ӨЖО) және кәсіптік аурулардан (бұдан әрі – КА) сақтандыру бағдарламаларында профилактикалық және алдын алу жұмыстарына көбірек көңіл бөлінеді. Дамыған елдерде үш функцияны (компенсаторлық, оңалту, профилактикалық) орындайтын сақтандыру бағдарламалары қолданылатынына

қарамастан, сақтандыру бағдарламалары, тіпті ӨЖО ықтималдығы және/немесе пайда болуы жағдайында да шаралар қабылдауды қамтамасыз ету үшін неғұрлым белсенді болуы керек екенін атап өткен жөн. Бағдарламалар бұрын болған жазатайым оқиғаларға (бұдан әрі – ЖО) ден қою қағидатына негізделмеуі тиіс, бұл кезде шаралар ЖО-дан кейін қабылданады және қызметкерлерге өтемақы төлеу қажет.

Жоғарыда келтірілген тәсілді ХЕҰ баяндамасында талданған «Әлеуметтік сақтандыру» және «жұмыс берушінің міндеттері» сақтандырудың екі түрі бойынша сақтандыру бағдарламаларынан 24 ел өкілдерінің негізделген деректері дәлелдейді⁸⁶. Соңғы жылдары әлемдік тәжірибе ЖО – дан міндетті сақтандыру жүйесіне (бұдан әрі-ЖОМС) алдын алу іс-шараларын тартуды көрсетеді.

Төменде бірқатар Еуропа елдерінің (Австрия, Германия, Испания, Польша, Швейцария), Азия елдерінің (Жапония) және Солтүстік Америка континентінің (Канада) мысалында алдын алу шараларының іске асырылуы көрсетілген (3.1-сурет).



2.2 сурет – 24 Шет елдің мысалындағы ӨЖО-дан сақтандыру бағдарламаларының алдын алу шаралары

Алдын алу шараларының тәсілі барлық жұмысшыларды ӨЖО және ЖО-дан қорғау үшін ғана емес, сонымен қатар ұзақ мерзімді перспективада қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету шығындарының төмендеуіне әкеледі. Тұтастай алғанда, NS сақтандыру жүйелерін басқаратын ұйымдар техникалық қадағалау, Білім беру, денсаулық пен қауіпсіздік туралы хабардар болу және кеңес беру қызметтерін қоса алғанда, алдын алу шараларын жүргізеді. Кейбір мүше мемлекеттерде сақтандыру мекемелері жиналған сыйлықақылардан түсетін бюджеті шеңберінде қауіпсіздік қызметі немесе қауіпсіздіктің жақсы көрсеткіштері үшін берілетін сыйлықақыларды немесе қайырымдылықтарды тағайындауға, сондай-ақ еңбекті қорғауға инвестициялар үшін банктік

⁸⁶ <https://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>

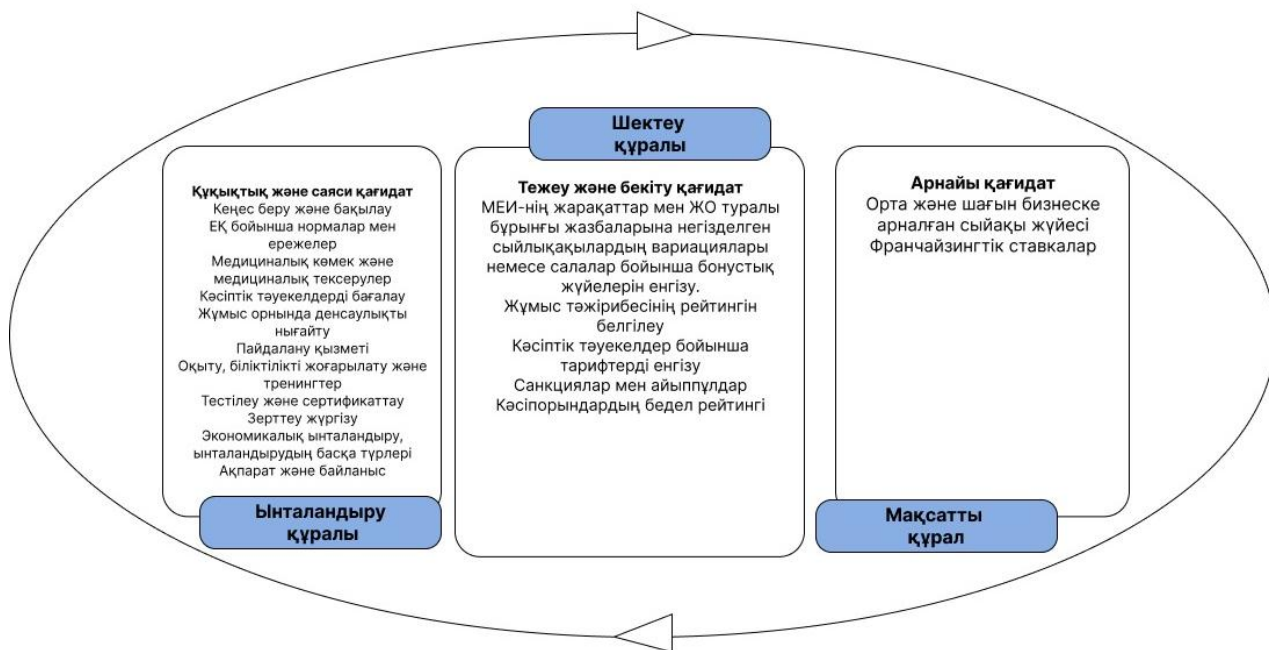
несиелерді субсидиялауға қаражаты бар (мысалы, Италия, Франция). Мұндай іс-шаралар ЖО-дан сақтандыру жөніндегі мемлекеттік және жеке ұйымдар жағдайында өткізіледі. Кейбір елдерде профилактикалық қызметті жүргізу құқықтық нормалармен қарастырылған (мысалы, Польшада, мұндай қызметке ӨЖО сақтандыру қорының 1% - на дейін бағытталуы тиіс)⁸⁷.

Жазатайым оқиғалардың алдын алу қауіпсіз және сау жұмыс орындарына инвестиция салу деп түсініледі және оны негізінен сақтандыру жүйелерінен бөлек стратегиялық сақтандыру бағдарламалары немесе салық және қаржылық схемалар ынталандыруы мүмкін. Алдын алу шараларының осындай тетіктері ӨЖО сақтандыру жүйесінде ынталандыру болып табылады. Алдын алу шараларының (ААШ) тетіктері сақтандыру бағдарламасы жұмыс істейтін құралдар кешенін білдіреді. ААШ механизмі кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігінің оң көрсеткіштеріне қол жеткізу мақсатында профилактикалық және алдын алу шараларымен жұмыс істеуге тиіс барлық жіктелетін құралдар үшін басқару қолшатыры болып табылады.

Қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету саласындағы алдын алу және алдын алу шаралары бөлігінде сақтандыру бағдарламаларының Халықаралық ғылыми-құқықтық базасын зерделей отырып, ЕО елдеріндегі сақтандыру жүйелерінде қолданылатын НС алдын алу үшін ең көп таралған ынталандыру мынадай кешенді жүйе болып табылатыны анықталды (сурет. 1):

- 1) көтермелеу құралдары (құқықтық және саяси тәсілдер);
- 2) шектеу құралдары (тежеу және алдын алу тәсілдері);
- 3) және мақсатты құралдар (арнайы тәсілдер).

Бұл құралдардың жіктелуі жұмыс беруші мен сақтандыру қоры арасында сақтандыру бағдарламасын енгізу кезінде еңбек жағдайларын бақылау және мониторинг, ӨЖО статистикасының нәтижелеріне байланысты.



2.3 - сурет-Алдын алу шараларын сақтандыру құралдарының жіктелуі

⁸⁷ <https://www.zus.pl>

Ынталандыру құралдары сақтандырушы мен кәсіпорынның қаржылық-экономикалық және құқықтық реттеу жүйесі болып табылады. Германияда өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу жазатайым оқиғалардан сақтандыру компанияларының ең маңызды міндеті болып саналады. Жазатайым оқиғалардың алдын алуды белсенді қолдау үшін заңмен белгіленген жазатайым оқиғалардан сақтандыру компаниялары әртүрлі тарифтерді, сондай-ақ профилактикалық қызметтерді, оқытуды, кеңес беруді, тергеуді, қаржыландыруды және инспекцияларды қоса алғанда, мүше кәсіпорындарға экономикалық емес ынталандыруды ұсынады. Әр түрлі сектордағы сақтандыру компаниялары экономикалық және экономикалық емес ынталандыруларға (әр түрлі сыйлықақы мөлшерлемелері, арнайы сыйлықақылар) қатысты өз саясатына өзіндік көзқарасқа ие.

Бұл ретте сақтандыру жүйесінің ерекшелігін ескеру қажет. Мысалы, жұмысқа байланысты тәуекелдерді сақтандыруды әр түрлі тұрғыдан қарастыруға болады, өйткені сақтандырушылар әртүрлі тәсілдермен араласуы мүмкін.

Экономикалық перспективаның бастапқы нүктесі-сақтандырудың қай түрі таңдалғанына қарамастан, сақтандыру тәуекелді болдырмайтын тараптарды қорғауды қамтамасыз етеді. Сонымен қатар, өтемақы механизмі шығындарды азайтуға және жұмысқа байланысты тәуекелдердің алдын алатын барлық мүдделі тараптарды оңтайлы қорғау үшін «ынталандыруды» құруға бағытталуы керек. Осы тұрғыда «ынталандыру» деп біз мүдделі тұлғалардың мінез-құлқын жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың оңтайлы алдын алуға бағыттайтын құқықтық және саяси құралдарды (реттеу, Санкциялар, жауапкершілік ережелері, салықтар) айтамыз. Бұл тұрғыда жауапкершілікті сақтандырушылардың араласуы жұмыс берушіге қарсы маңызды кепілдік болады, осылайша жәбірленушілерге төлемге тәуелді болған жағдайда тиімді өтемақыға кепілдік береді. Сонымен қатар, сақтандырушылар сыйлықақы шарттары арқылы еңбекті қорғау мен қауіпсіздік техникасының белгілі бір мәдениетін енгізу арқылы еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ете алады. Бұл тәсілдің құрамдас бөліктері тежеу және алдын алу тәсілдері/принциптері құралдарына түрлендіріледі/біріктіріледі.

Шектеу құралдары болып табылады өндірістегі жазатайым оқиғалардың санына/көрсеткіштеріне немесе есепті кезеңде берілген талаптардың санына негізделген сыйлықақыларды саралау жүйесі. Сақтандыру сыйлықақыларының мұндай градациясы саланың өнімділігіне бағытталуы мүмкін. Кейбір елдер профилактикалық қызметке байланысты сақтандыру сыйлықақыларының мөлшерлемесін есептеудің белгілі бір икемділігі мен өзгергіштігінің мүмкіндігін енгізді. Льюис Р. айтуынша⁸⁸, Ұлыбританиядағы сақтандырушылар белгілі бір дәрежеде профилактика мен шығындарды азайтуға байланысты қызметтерді ұсынуға қатысқан. Бұл, соның ішінде, компаниялардағы еңбекті қорғауды басқаруды тікелей бақылау және салалық тәуекелге негізделген сыйлықақыларды (жалпы) әртараптандыруға, алдыңғы талаптардың тарихына

⁸⁸ AOV сақтандырушыларына шолу. Ресми сайт: <https://www.aovergelijken.nl/>

және жалақы қорының мөлшеріне қосымша тәуекелдерді азайту бойынша ұсыныстар беру арқылы жүзеге асырылады. Осыған қарамастан, кейбір сарапшылар Ұлыбританиядағы сақтандырушылардың белгілі бір кәсіпорын деңгейінде сыйлықақыларды саралау мүмкіндіктерін сыни тұрғыдан бағалайды.

Нидерландыдағы жүйе сақтандыру компаниялары мен жұмыс берушілер үшін белгілі бір икемділікті қамтамасыз етеді, өйткені белгілі бір профилактикалық іс-шараларға арналған сыйлықақылардың өзгеруі немесе бонустық жүйелер сияқты сақтандыруға байланысты нақты ынталандырулар жұмыс берушілер мен жеке сақтандырушылар мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтері арасындағы келісімшарттар аясында пайда болады. Көптеген жүйелерде сыйлықақыларды саралаудың кем дегенде екі негізгі нысаны қолданылады: секторлар бойынша және өндірістік жарақаттар, жазатайым оқиғалар, сондай-ақ кәсіптік аурулар туралы өткен жазбалар негізінде, өйткені халықаралық тәжірибеде сақтандыру кәсіптік тәуекел түріне және экономикалық қызмет түріне қарай жіктеледі. Яғни, жұмыс берушілер төлеуі тиіс мемлекеттік сақтандыру жарналары, атап айтқанда, сақтандыру жағдайлары мен кәсіптік тәуекел бойынша шығындар тарихына негізделген⁸⁹.

Бұл құрал кәсіби қызмет бойынша тәуекелдерді анықтауға көмектеседі. Белгілі бір өндірістік тәуекелді "сақтандыруға" мүмкіндік беру үшін сақтандыру компаниялары тәуекелдерді болжай алуы керек. Яғни, сақтандырушыларға осы тәуекелдердің ықтималдығы мен мөлшерін бағалау үшін жеткілікті деректер қажет. Тек осы негізде сақтандыру компаниялары актуарлық әділ сыйлықақыны есептей алады. Сонымен қатар, сақтандыру компаниялары қолайсыз іріктеу (бірақ) және моральдық тәуекел (МТ) мәселелерін бақылай алуы маңызды. Екі мәселе де сақтандырушы мен жұмыс беруші арасындағы ақпарат асимметриясының нәтижесі болып табылады. Еңбекті қорғау контекстінде МТ жұмыс берушілердің өндірісте ЖО және КА-ды толық сақтандыру нәтижесінде болдырмау үшін жеткіліксіз шаралар қабылдауын білдіреді. Жұмыс берушілер тиісті алдын алу стратегиясы арқылы жұмыс орнындағы қауіпсіздікті қамтамасыз етуде маңызды рөл атқара алады, бірақ МТ жұмыс берушілердің бұл инвестициялардан бас тартатынын білдіреді, өйткені олар жұмыстағы ЖО немесе КА нәтижесінде алатын қосымша шығындарды сақтандырушылар толығымен жабады. Бірақ сақтандыру әрқашан ең үлкен тәуекел тобына жататын адамдар үшін тартымды болатын құбылысқа жатады⁹⁰. Мысалы, нақты жағдай үшін өндірістегі ЖО және КА үшін жұмыс берушілердің жауапкершілігін сақтандыру сақтандырушыларға жұмыс берушілердің өндірістік жарақаттар мен КА алдын алу жөніндегі күш-жігері,

⁸⁹ Dewees D. et al. Exploring the domain of accident law: Taking the facts seriously. – Oxford University Press on Demand, 1996. p.382

⁹⁰ Өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіптік сырқаттанушылықтың алдын алуындағы сақтандыру бағдарламаларының рөлін күшейту / Лайықты еңбек мәселелері бойынша техникалық қолдау тобы және Шығыс Еуропа мен Орталық Азия елдері үшін ХЕҰ бюросы. - Мәскеу: ILO, 2016. 56 б..

сондай-ақ жұмыскерлердің ЖО алдын алу жөніндегі күшіі туралы ақпарат қажет⁹¹.

Жоғарыда айтылғандар өтемақы беру және белгісіз болашақтан қорғау үшін сақтандыру жиі талап етілуі мүмкін екенін көрсетеді (егер бір жағдайда жұмыс берушілер олардың жауапкершілік тәуекелін жабу үшін болса, екіншісінде жұмысшылар денсаулыққа немесе кірісті жоғалту тәуекелдерін жабу үшін), сақтандыру ынталандыру ретінде оң рөл атқарады. Жоғарыда аталған мәселелерді шешу үшін, сонымен қатар МТ сақтандырушылар өздері жабатын жұмысқа байланысты тәуекелдер туралы ақпарат алуы және тәуекелдерді азайту мақсатында мүдделі тараптарға ерекше шарттар қоюы керек.

Осылайша, сақтандырушылар жұмыстағы қауіпсіздікті арттыруға өз үлестерін қоса алады. Осылайша, экономикалық көзқарас болжамдарға негізделген:

1) сақтандырушылар ақпаратты ала алады және бақылай алады;

2) жұмыс берушілердің еңбегін қорғауды осындай бақылаудың арқасында тәуекелдер төмендетілетін болады.

Сондай-ақ, әдебиеттерде еңбек өтілі рейтингінің (ЕӨР) тәуекелдердің алдын алуға оң әсері байқалады.

Әр түрлі авторлардың пікірінше, американдық жұмысшыларға жалақы төлеу жүйелері сақтандыру полистеріне ЕӨР қосады. Сыйлықтар кәсіпорынның жеке NS тарихына да, саланың Тарихи орташа деңгейіне де негізделген. Кәсіпорын неғұрлым үлкен болса, ЕӨР соғұрлым жоғары болады. Соңғы сипаттама ЕӨР-тің ЖО деңгейіне әсерін өлшеуге тырысқан бірнеше эмпирикалық зерттеулердің бастапқы нүктесі болды⁹².

Кейбір қол жетімді эмпирикалық көздер тәуекелге байланысты ЕӨР -тің ЖО алдын алуға оң әсер етті деген қорытындыға келді. Америка Құрама Штаттарына қатысты М.Мур мен В. Вискозе фирмалар⁹³ төлейтін сыйлықақылар есебінен қаржыландырылатын және ЕӨР-і сақтандыру полистеріне қосатын жұмысшыларға өтемақы төлеу бағдарламасы жұмыс орнында өлімге әкелетін ЖО санын азайтудың қозғаушы күші болды деген қорытындыға келді. Бір қызығы, авторлар жәбірленушілерге арналған жәрдемақылардың артуы өлім-жітімнің төмендеуіне әкелетінін анықтады; нәтиже, егер жұмыс берушілер көбірек қауіп төнсе (жоғары сыйлықақылар тұрғысынан) ЕӨР-і көбірек жауап береді деп болжайды. Өнеркәсіптегі

⁹¹ Rzepecki J., Serafińska A. (2004) Prewencja i rehabilitacja w ubezpieczeniu wypadkowym w Polsce i w innych, wybranych krajach Unii Europejskiej. Безпеченство Праци No 6, с. 18 URL: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biblioteka-zus/czasopisma/prewencja-i-rehabilitacja>

⁹² Morantz A. Opting Out of Workers' Compensation in Texas: A Survey of Large, Multistate Nonsubscribers // Regulation vs. litigation: Perspectives from economics and law. – University of Chicago Press, 2010. – С. 197-238; Philipsen N. J., Faure M. G. The role of private insurance in governing work-related risks: A law and economics perspective // Zeitschrift für Sozialreform. – 2020. – Т. 66. – №. 3. – С. 285-316; Dewees D. et al. Exploring the domain of accident law: Taking the facts seriously. – Oxford University Press on Demand, 1996. p.382

⁹³ Philipsen N. J. Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective // European Journal of Law and Economics. – 2009. – Т. 28. – №. 2. – С. 163-183.

жұмысшыларға өтемақысыз ЖО 40% - дан астам өсуі мүмкін, дейді авторлар. Бұл жылына 2000 жұмыс өмірін сақтап қалуға тең. Бұл тұжырым сонымен қатар қызметкерлерге өтемақы, кем дегенде, зерттелетін кезеңде, қауіпсіздік ережелеріне карағанда өлімге әкелетін NS-тің алдын алуға ықпал еткенін білдірді, өйткені қауіпсіздік пен еңбекті қорғау ережелеріне сәйкес тәуекел деңгейінің төмендеуі 2 мен 4 аралығында бағаланды⁹⁴.

Дьюис Д., Дафф Д., М. Мур мен В. Вискозе⁹⁵ сияқты жалақы бойынша еңбек өтілін бағалау NS деңгейіне айтарлықтай әсер етеді деген қорытындыға келген екі бұрынғы «ірі эмпирикалық зерттеулер» туралы хабарлады. Русер Дж.⁹⁶ «1972-79 жылдар аралығындағы 41 штат бойынша уақыт аралығы деректерін пайдалана отырып, кәсіпорын көлемінің жарақат деңгейіне әсерін зерттеді. Ол ірі фирмаларда жарақат деңгейі төмен деген тұжырымды түсіндірді, өйткені ірі кәсіпорындардың рейтингі жоғары болуы ықтимал». 20 ғасырдың аяғында, Уорролл Р. және Батлер Дж.⁹⁷ «Жұмыс берушінің мөлшерінің 10% - ға артуы тұрақты ішінара жарақат алу деңгейін 4,95% - ға және уақытша толық еңбекке жарамсыздық деңгейін 1,55% - ға төмендеткенін» анықтады. Тағы да, бұл әсер «ірі кәсіпорындар арасында ЕӨРТС қолдануды кеңейтумен» байланысты болды⁹⁸.

Дурбин Д. және Батлер р. кейінірек мемлекеттік деректерге негізделген жұмыс орнындағы өлім-жітім деңгейіне тәжірибені бағалау бағдарламаларын енгізудің әсерін зерттеп, ЕӨР салдарынан өлім-жітім деңгейі айтарлықтай төмендегенін тағы да анықтады⁹⁹. Бірнеше авторлар Канада заңнамасындағы жұмысшыларға өтемақы төлеу бағдарламаларының әсерін зерттеп, жоғарыда аталған АҚШ-қа бағытталған зерттеулерге ұқсас қорытындыға келді. Крал Ж.¹⁰⁰ Онтариодағы (Канада) жаңадан енгізілген тәжірибені бағалау схемалары ұсынған қаржылық ынталандырулар жұмыс орнындағы ЖО санына және сақтандыру жағдайлары бойынша шығындарға әсер етіп, жұмыс берушілерді ЖО-ның алдын алуға да, алдын алуға да бағытталған стратегияларды жүзеге асыруға итермелейтінін анықтады (500 жұмыс берушінің әлеуметтік сауалнамасы және нақты мысалдар туралы ақпарат негізінде). қызметкерлерге

⁹⁴ Morantz A. Opting Out of Workers' Compensation in Texas: A Survey of Large, Multistate Nonsubscribers //Regulation vs. litigation: Perspectives from economics and law. – University of Chicago Press, 2010. – С. 197-238.

⁹⁵ Сол жерде

⁹⁶ Oliphant K., Wagner G. (ed.). Employers' liability and workers' compensation. – Walter de Gruyter, 2012. – Т. 31.

⁹⁷ Moore M. J., Viscusi W. K. Compensation mechanisms for job risks: wages, Workers' Compensation, and product liability. – Princeton University Press, 2014. – Т. 1060.

⁹⁸ Morantz A. Opting Out of Workers' Compensation in Texas: A Survey of Large, Multistate Nonsubscribers //Regulation vs. litigation: Perspectives from economics and law. – University of Chicago Press, 2010. – С. 197-238

⁹⁹ Lengagne P. Experience rating and work-related health and safety //Journal of Labor Research. – 2016. – Т. 37. – №. 1. – С. 69-85.; 7. Dewees D. et al. Exploring the domain of accident law: Taking the facts seriously. – Oxford University Press on Demand, 1996. p.382

¹⁰⁰ Roberts K. et al. Workplace injuries and diseases: prevention and compensation: essays in honor of Terry Thomason. – WE Upjohn Institute, 2005.

өтемақы төлемдеріне шығындарды азайтуға. Автор соңғысы біріншісінен кем емес маңызды екенін атап өтті; ол тапқан дәлелдер шын мәнінде орын алған ЖО шағымдарының шығындарын тежеу стратегиялары жиілікті азайтуға бағытталған әрекеттерге қарағанда фирмалар үшін үнемді болуы мүмкін екенін көрсетеді. Сондықтан ол болашақ ЕӨР әсерін зерттеу тек ЖО жиілік коэффициенттерін ғана емес, сонымен қатар фирмалардың жарақаттан кейінгі шағымдар бойынша шығындарды бақылау үшін ресурстарды бөлуін де қарастыруды ұсынды. Ол болашақ зерттеулер түпкілікті нәтижелер туралы жиынтық деректерді талдаудан гөрі сауалнамалар мен кейстерді қолдана отырып, микро деңгейге назар аударуы керек деп тұжырымдады, өйткені ЖО жиілігіне профилактикалық инвестициялардан басқа көптеген факторлар әсер етуі мүмкін, соның ішінде есеп бермеу және шағымдарды жасыру¹⁰¹.

Брюс К. және Аткинс Ф.¹⁰² сонымен қатар орман және құрылыс салаларындағы өлім-жітім санын зерттей отырып, Онтариодағы тұрақты рейтингтен МС-ға көшудің салдарын зерттеді. Авторлар сақтандыру өтілін бағалау шкаласын енгізгеннен кейін өлім-жітім деңгейінің (орман шаруашылығында 40%, құрылыста 20%) айтарлықтай төмендегенін анықтады, бұл оларды сақтандыру сыйлықақылары тәжірибеге сәйкес есептелетін жұмысшыларға өтемақы төлеу бағдарламасы белгіленген шкала бағдарламасына қарағанда қауіпсіздікті қамтамасыз ету үшін көбірек ресурстар бөледі деген қорытындыға әкелді сақтандыру жарналары.

Сонымен қатар, Комаплети, Н. және Томассон Т. 1986 жылы Британдық Колумбияда MS бағдарламасын енгізудің салдарын ЕӨР бағдарламасын енгізгенге дейін және одан кейінгі мәліметтермен жұмыс берушілердің толық жиынтығын қолдана отырып зерттеді¹⁰³. Британдық Колумбияда қолданылатын бағдарлама жұмысшыларға өтемақы төлеудің көптеген басқа бағдарламаларында қолданылатындарға ұқсас: бірінші кезеңнен кейін «базалық» мөлшерлеме бүкіл сегменттің сақтандыру жағдайлары бойынша шығындардың (негізінен) соңғы тарихы негізінде анықталады, екінші кезеңде базалық мөлшерлеме ЖО белгілі бір ұйымның өндірісіндегі ЖО тарихы тәжірибесіне сәйкес одан әрі өзгереді.

Борис Крал¹⁰⁴ сияқты, авторлар ЕӨР жұмыс орнындағы денсаулық пен қауіпсіздік жағдайларын жақсартып қана қоймайды (жұмыс берушілер қабылдаған алдын алу шаралары арқылы), сонымен қатар шағымдарды басқарудағы өзгерістер арқылы шағымдарды қарау шығындары төмендеуі мүмкін деп болжайды¹⁰⁵.

¹⁰¹ Сол жерде

¹⁰² Ruser J. W. Workers' compensation insurance, experience-rating, and occupational injuries // The RAND Journal of Economics. – 1985. – С. 487-503.

¹⁰³ Lengagne P. Experience rating and work-related health and safety // Journal of Labor Research. – 2016. – Т. 37. – №. 1. – С. 69-85.

¹⁰⁴ Roberts K. et al. Workplace injuries and diseases: prevention and compensation: essays in honor of Terry Thomason. – WE Upjohn Institute, 2005.

¹⁰⁵ Lengagne P. Experience rating and work-related health and safety // Journal of Labor Research. – 2016. – Т. 37. – №. 1. – С. 69-85.

Британдық Колумбияға қатысты авторлар кәсіптік жарамдылық коэффициентін анықтау бағдарламасы ұсынатын қарапайым (АҚШ-тағы кәсіптік жарамдылық коэффициентін анықтау жоспарларымен салыстырғанда) қаржылық ынталандырулар қысқа мерзімді мүгедектік талаптары мен тек медициналық көмекке қатысты шағымдар бойынша өтініштер жиілігінің төмендеуіне әкелетінін анықтады, ал орташа шығындар шағымдар бойынша өсті, тек медициналық көмекке байланысты, бірақ басқа шағымдар бойынша емес. Сонымен қатар, авторлар олардың нәтижелері тіпті өте қарапайым қаржылық ынталандырулар салыстырмалы түрде жеңіл жарақаттар бойынша шағымдар санының төмендеуіне әкелуі мүмкін екенін көрсетсе де, олар денсаулық пен қауіпсіздік шығындарының немесе шағымдарды басқарудың төмендеуіне себеп бола алмағанын атап өтті.

Дж. Кралдың нәтижелеріне ұқсас нәтижелер алынды Эмиль Томпа¹⁰⁶ 1998-2007 жылдар аралығында Онтарио тәжірибесін бағалау бағдарламасына қатысқан барлық фирмаларды қамтитын панельдік мәліметтер негізінде. Яғни, авторлар тәжірибені бағалау деңгейі мен жарақаттардың мәлімделген саны арасында айтарлықтай байланыс таппады, бұл «алғашқы профилактикаға» (кәсіптік тәуекелдерді тікелей төмендететін шаралар) әсері төмен немесе жоқ деп болжайды. Дегенмен, олар жұмыс берушілердің «қайталама профилактикалық әрекеттері», мысалы, жұмысшылардың жұмысын жұмысқа тезірек оралуға бейімдеу күшейе түсетінін анықтады. Олар сондай-ақ, «шығындарды басқаруға ынталандырудың кейбір белгілері» бар деген қорытындыға келді.

Кетц х. 20 ғасырдың аяғында Германияның¹⁰⁷ қант өнеркәсібін зерттеді. Германияның өтемақы бағдарламасы ЖО-дан міндетті сақтандырудың тасымалдаушылары болып табылатын оның сауда бірлестіктерінің айналасында ұйымдастырылған. Кәсіпорындар заң бойынша ЖО сақтандыруға үлес қосуға міндетті. 1960 жылдары Германияның еңбекақы төлеу схемасына еңбек өтіліне байланысты сыйлықақылар енгізілді. Қант саудасы қауымдастығында жұмыс берушілердің ЖО сақтандыру жарналары әсіресе жоғары сыйлықақылармен және жеңілдіктермен сипатталды (ЖО теріс немесе оң көрсеткіштерін көрсетеді), бұл жағдайды зерттеуге қызықты етеді. Гамбург университетінің зерттеушілері 1966 жылы ЕӨР енгізілгеннен кейін қант өнеркәсібіндегі ЖО саны айтарлықтай төмендегенін бірнеше регрессиялық талдау арқылы анықтады. авторлар өз нәтижелерін қант кәсіпорындарының менеджерлеріне алдын алу шараларын қабылдауға берілген экономикалық ынталандыруға сілтеме жасай отырып түсіндіреді.

2010-2016 жылдар аралығында Денсаулық сақтау экономикасындағы зерттеулер мен ақпарат институты басшылығымен Ленгань Паскаль, 2005 жылғы салалық мәліметтер негізінде Франциядағы өнеркәсіп пен құрылысты

¹⁰⁶ Kralj B. Employer responses to workers' compensation insurance experience rating //Relations industrielles/Industrial relations. – 1994. – Т. 49. – №. 1. – С. 41-61.

¹⁰⁷ Tompa E. et al. Financial incentives in workers' compensation: an analysis of the experience-rating programme in Ontario, Canada //Policy and Practice in Health and Safety. – 2012. – Т. 10. – №. 1. – С. 118-137.

зерттеді. Ол тәжірибені бағалаудың еңбек жағдайларына оң әсер ететіндігінің дәлелдерін ұсынады (шаршататын позалар мен қозғалыстарды азайту, сондай-ақ аэрозоль әсерін азайту арқылы) және өндірістік жарақат деңгейін төмендету¹⁰⁸. Сонымен қатар, автор фирмалардың жоғары сақтандыру сыйлықақылары мен мүгедектік шығындарына (денсаулық пен қауіпсіздік мәселелерін қоса алғанда) жауап беретінін анықтады, бірақ егер сыйлықақылар төмендесе, денсаулық пен қауіпсіздік күштерін төмендетпейді. Мұның бірықтимал түсіндірмесі-сақтандыру сыйлықақыларын арттыру кәсіпорындардың тәуекелдерді болдырмау қажеттілігі туралы хабардар болуын ынталандырады.

Нидерландыға бағытталған Конинг Р. зерттеуі 1998 жылы рейтингтік бағалау бағдарламасын енгізудің мүгедектікті сақтандыруға (мемлекеттік) қаражат ағынына әсерін зерттеді¹⁰⁹. Үш жылдық деректерді (2000, 2001 және 2002) пайдалана отырып, «айырмашылықтағы айырмашылық» талдауына сүйене отырып, ол сақтандыру сыйлықақыларының ставкаларын өзгерткеннен кейін еңбекке жарамсыздықты сақтандыру бағдарламасына қаражат ағыны айтарлықтай төмендегенін (15% - ға) анықтады. Автор сонымен қатар 1998-2007 жылдар аралығында байқалған мүгедектік бойынша сыйлықақылар ағынының төмендеуі ішінара қызметкердің ЕӨР енгізілуіне байланысты деп болжайды. Оның айтуынша, жұмыс берушілер еңбекке жарамсыздық бойынша сақтандыру сыйлықақыларының жоғарылауына тап болғаннан кейін, яғни біршама кідіріспен профилактикалық шараларға инвестиция салуға мәжбүр болды. Бұл сақтандыру сыйлықақыларының өсуі кезең-кезеңімен жүрді, бұл сол кездегі голландиялық бағдарламаның сипатына байланысты болды¹¹⁰. Тағы бір зерттеу Нидерландыдағы мүгедектік тәуекелдерін сақтандыруға бағытталған. Нидерландыда фирмалар жеке тұлғаның пайдасына еңбекке қабілеттілігін жоғалтқан жағдайда мемлекеттік сақтандырудан бас тартуы мүмкін екенін атап өтіп, авторлар соңғы уақытта мүгедектік бойынша сақтандыру төлемдерінің ағыны төмен және ағымдағы КА көрсеткіштері төмен фирмаларды жеке сақтандыруға күшті іріктеуді тапты. Шамасы, жеке сақтандырушылар күтілетін шығындары төмен фирмаларды тарта алды және осылайша ЖО-ны алып тастады¹¹¹. Де Гротто мен Конинг Р. Нидерландыдағы мүгедектікті сақтандыру тәжірибесін рейтингтік бағалаудың әсері туралы тағы бір эмпирикалық зерттеу жүргізді. Олар 2003 және 2004 жылдары шағын фирмалар үшін рейтингтік ұпайдың жойылуы мүгедектік бойынша сақтандыруға ағынның 7% -ға артуына әкелгенін байқады¹¹². Мақсатты

¹⁰⁸ Dewees D. et al. Exploring the domain of accident law: Taking the facts seriously. – Oxford University Press on Demand, 1996. p.382

¹⁰⁹ Butler, Richard J and Worrall, John D, (1985), Work Injury Compensation and the Duration of Nonwork Spells, Economic Journal, 95, issue 379, p. 714-724.

¹¹⁰ Butler, Richard J and Worrall, John D, (1985), Work Injury Compensation and the Duration of Nonwork Spells, Economic Journal, 95, issue 379, p. 714-724.

¹¹¹ Koning P. Experience rating and the inflow into disability insurance //De Economist. – 2009. – T. 157. – №. 3. – С. 315-335.

¹¹² Koning P. Experience rating and the inflow into disability insurance //De Economist. – 2009. – T. 157. – №. 3. – С. 315-335.

құралдар болып табылады жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйелері кейбір мүше мемлекеттерде (Бельгия, Финляндия, Франция) сақтандыру сыйлықақыларын есептеу кезінде жұмысшылардың санын ескереді. Франция мен Финляндияда орта және шағын бизнес үшін әртүрлі премиум жүйесі бар. Францияда ірі компаниялар жағдайында (200-ден астам қызметкері бар) сыйлықақы мөлшерлемесі әр кәсіпорын үшін жеке есептеледі. Шағын бизнес үшін механизм неғұрлым икемді салынған және бұл қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақыларға байланысты.

Еңбекті қорғауды басқарудағы жүйелі тәсілді іске асыру үшін еңбекті қорғауды басқару дәйекті түрде жүзеге асырылатын кезеңдердің үздіксіз процесі ретінде ұсынылуы керек. ҚР-дағы еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесінің нәтижелілігінің негізі «post factum» әрекетінен қауіпті және/немесе зиянды өндірістік факторлардың қызметкерлердің еңбекке қабілеттілігіне әсер ету тәуекелдерін басқаруға көшу болып табылады. Сұрақтарға жауап іздеудегі тәуекелге бағытталған тәсілдің мәні: кәсіпорынның қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуіне не кедергі? Тәуекел деңгейі жоғары аймақта кім бар. Мақсатқа қалай жетуге болады және жұмысшыға өндірістік орта факторларының жағымсыз әсерін азайту мен жоюдың ең жақсы әдісін қалай табуға болады. Жарақаттарға, ауруларға және адам өліміне немесе елеулі материалдық шығындарға әкелуі мүмкін кәсіби қызметке байланысты қауіптердің болуы еңбек қауіпсіздігін басқаруды жақсартудың ықтимал жолдарының алғышарттары ретінде тәуекелді бағалаудың жүйелік тәсілін әзірлеуге және тәжірибеде қолдануға негіз болды.

3. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды сақтандырудың алдын алу моделін дамытудың негізгі сценарийлері, болжамдары мен перспективалары

3.1. Кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың алдын алу моделінің мүмкіндіктері мен шектеулері

Өндірістік жарақаттанудан және кәсіптік аурулардан сақтандыру бағдарламалары көптеген мемлекеттерде кең таралған әлеуметтік қамсыздандырудың бұрыннан бар түрі. Жақында осы бағдарламалардың көпшілігі еңбек жағдайларын жақсарту мен еңбекті қорғауды ынталандыру, ақпараттық-ағарту және алдын алу іс-шараларын белсенді қолдау және қаржыландыру арқылы алдын алу мәселелерін де қамти бастады. Іс жүзінде көптеген бағдарламалар жәрдемақылардың ең аз мөлшерін қамтамасыз етпейді, ал өндірістік жарақаттанудан және кәсіптік аурулардан сақтандыру жүйелерін нығайту, оның ішінде алдын алу принциптері мен іс-шараларын әзірлеу өндірістік жарақат алған немесе кәсіптік ауруға шалдыққан қызметкерлердің өміріне оң әсер ететін еді.

Жоғарыда айтылғандай, өндірістік жарақаттанудан және кәсіптік аурулардан сақтандыру бағдарламалары келесі функцияларды орындайды¹¹³ :

- мақсаты өндірістегі жазатайым оқиғалардың санын азайту болып табылатын алдын алу;
- мақсаты өндірістегі жазатайым оқиғадан зардап шеккен жұмысшылар үшін жұмысқа тезірек қайта оралу мүмкіндігін қамтамасыз ету болып табылатын оңалту;
- шығынға ұшырағандар үшін компенсаторлық.

Ең тиімді форма, әрине, барлық үш функцияны біріктіретін және **алдын-алу шараларына баса назар аударатын кешенді тәсілге** негізделгені болып табылады. Қазақстанда ЖОМС жоғарыда аталған үш функциясының ішінде компенсаторлық функция басым.

Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, сақтандыру жүйесіне ескерту элементтерін енгізу жарақаттануды төмендетуде маңызды рөл атқарады. Сақтандыру бойынша іс - шаралардың реттілігі келесідей: жазатайым оқиғалардың алдын алу – бастапқы жай-күйін қалпына келтіру мақсатында мүмкін болатын ең жоғары оңалту – өтемақы төлеу.

ЖОМС-ты қаржылық қамтамасыз ету жұмыс берушілердің сақтандыру жарналары есебінен жүргізіледі, олардың мөлшері жазатайым оқиғалардың және жалпы сала бойынша кәсіптік аурулардың жиілігі мен ауырлығын, қажетті қызметтердің құнын және талап етілетін төлемдердің (біржолғы және мерзімді) шамасын бағалау негізінде айқындалады. Бұл ретте көптеген елдердің заңнамалары белгілі бір кәсіпорындағы өндірістік жарақаттанудың және

¹¹³ Өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіптік аурулардың алдын алудағы сақтандыру бағдарламаларының ролін күшейту / Лайықты еңбек мәселелері бойынша техникалық қолдау тобы және Шығыс Еуропа мен Орталық Азия елдері үшін ХЕҰ бюросы. - Мәскеу: ILO, 2016. 56 б.

кәсіптік аурулардың нақты деңгейіне байланысты сақтандыру сыйлықақыларын саралауды көздейді.

Сақтандыру сыйлықақыларын өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың нақты деңгейіне қарай саралау жұмыс берушілер үшін өндірістік жарақаттанудың алдын алуда және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауда ынталандыру болып табылады. Жарақаттанудың жоғары деңгейлері кезінде сақтандыру сыйлықақыларының көтермелейтін (жазалаушы) тарифтері, ал төмен деңгейлерде - төмендететін (ынталандырушы) тарифтер белгіленеді. Әдетте, тариф екі бөліктен тұрады. Тұрақты бөлім экономиканың белгілі бір саласына немесе жұмыс берушілер бірлесіп төлейтін жұмыс түріне тән кәсіби тәуекелдерді көрсетеді. Тарифтің тағы бір бөлігі осы кәсіпорынның нақты шарттарын есепке алуға негізделген. Мысалы, Германияда дифференциация шекаралары 0,6 – 16% құрайды, ал Испанияда – 0,9-9%, Финляндияда – 0,3-11%.

Сонымен қатар, шетелде өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандырудың ұлттық жүйелері белсенді қатысып қана қоймай, өз елдерінде жұмысшыларды қауіпсіз еңбек тәсілдері мен әдістеріне насихаттау және оқыту, өндірістік жарақаттануды және кәсіптік аурушаңдықты қысқарту бойынша алдын алу шараларын енгізу жөніндегі науқандарды өткізу туралы бастамамен шығады жекелеген салаларға (зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары, ең жарақатқа қауіпті жұмыс түрлері бар), бұл да кәсіптік тәуекел деңгейінің төмендеуіне айтарлықтай әсер етеді.

Мысалы, Финляндияда 2001-2010 жылдар аралығында "Асыл мақсат – жазатайым оқиғалардың нөлі" деп аталатын өндірісте жарақаттануды азайту бағдарламасы қабылданды. Ал 2001 жылы елде 2001-2005 жылдарға арналған өндірістік жарақаттанудың алдын алу жөніндегі бес жылдық ұлттық бағдарлама орындалды, оған "асыл мақсатты" шындыққа айналдыру шаралары кірді. Бағдарлама әлеуметтік сақтандыру институттарының белсенді қатысуымен жүзеге асырылды. Мұндай мысалдар Данияда, Испанияда, Австрияда және Германияда көп.

Германиядағы өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру жүйесі жұмыс берушіні өз кәсіпорнындағы кәсіптік тәуекелдерді азайтуға мүдделі болуға бағытталған. Германияға тән ерекшелігі-өтемақы төлеу және сақтандыру жағдайларының алдын алу мәселелерін шешу (профилактикалық бағытқа басымдық беріледі, өйткені сақтандыру бойынша қамтамасыз етуді жүзеге асырғаннан гөрі өндірістегі жазатайым оқиғаның алдын алу тиімдірек. Заңнамаға сәйкес сақтандыру ұйымы өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алуға және кәсіптік аурулардың туындауына бағытталған шараларды қабылдауға міндетті) және оңалту мәселелерін шешуді бір ұйым — кәсіптік сақтандыру серіктестігі орындайды. Германияда сақтандыру сыйлықақыларының мөлшерін реттеу арқылы жұмыс берушілерді қауіпсіздік техникасына, еңбек жағдайларын жақсартуға, өндірістің

зияндылығы мен қауіптілігін төмендетуге қаражат салуға итермелейтін тиімді жұмыс істейтін экономикалық механизм құрылды¹¹⁴.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру жүйесі олардың алдын алуды ынталандырады. Жүйе жұмыс берушіні жазатайым оқиға үшін жауапкершіліктен босатады, бірақ қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін жауапкершіліктен босатпайды. Профилактиканың оналтумен және ақшалай өтемақымен тығыз байланысы өте маңызды.

Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі қауіпсіз еңбек тұжырымдамасына сәйкес еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеуде халықаралық нормаларды бейімдеу негізінде алдын алу және теңгерімділік қағидаты қолданылады¹¹⁵. Еңбекті қорғау саласындағы ұлттық саясат қызметкерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының барлық деңгейлерін ілгерілетуге; кәсіптік тәуекелдерді бағалау мен күресуге және ақпаратты, кеңестер мен оқытуды қамтитын қауіпсіз еңбек мәдениетін дамытуға бағытталған. Кәсіптік тәуекелдерді азайту мақсатында ұлттық саясат өндірістік жарақаттар мен кәсіптік аурулардың экономикалық шығындарын азайтады, еңбек жағдайларын жақсартуға ықпал етеді, өнімділікті арттырады. Ұлттық саясатты жариялау Үкіметтің қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттемесін растайды және халықаралық міндеттемелерді орындауға мүмкіндік береді. Қазақстанда еңбекті қорғау саласындағы ұлттық саясатты әзірлеу және іске асыру кезінде тәуекелдерді бағалауға бағдарлауды күшейту ХЕҰ насихаттайтын жалпы қабылданған қағидаттармен негізделген. ХЕҰ-ның жаһандық стратегиясы еңбекті қорғауды ілгерілетудің бастапқы негізі ретінде Халықаралық еңбек нормаларының рөлін айқындайды және кешенді іс-қимылдарға шақырады. Максималды нәтиже халықаралық нормалардың ұлттық саясат шараларымен, тығыз байланыста және қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етуге бағдарлануымен оңтайлы үйлесуімен қамтамасыз етіледі. Еңбекті қорғауды басқарудың жаңа моделі барлық мүдделі тараптардың ойлауында қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету парадигмасын нұсқамаларды, ережелерді сақтаудан тәуекелдерді жою немесе азайту жөніндегі шараларды жүргізуге баса назар аудару арқылы өзгертуге бағытталған.

Алайда, бұл ретте сақтандыру модельдері мен схемаларының типологиясы (жіктелуі) мәселелерінде пікірталас сақталатынын, ал ҚР заңнамасында тиісті тұжырымдамалық-категориялық аппарат әлі енгізілмегенін ескеру қажет. Тәуекелге бағдарланған тәсіл ЖОМС тетіктерін жетілдіру, сақтандыру бағдарламаларының профилактикалық бағыттылығы, зардап шеккендерді қалпына келтіру және оналту тетігін енгізу есебінен қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етудегі сапалы өзгерістердің негізі бола алады (өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан зардап шеккендердің еңбекке қабілеттілігін қалпына келтіру және оналту жөніндегі Нұсқаулық).

¹¹⁴ Ласточкина Е.О. Германиядағы еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкерге келтірілген зиянды өтеу жүйесі // Наука через призму времени. - 2017. №9.

¹¹⁵ <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/details/285862?lang=ru>

Қазіргі уақытта "сақтандыру қызметі туралы" ҚРЗ 6-бабына сәйкес сақтандыру салаларға, сыныптар мен түрлерге бөлінеді¹¹⁶. Қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін (ЖОМС) орындау кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру "өмірді сақтандыру" саласына кіреді. Институционалдық жоспарда ЖОМС бойынша қызметті жүзеге асыруға құқығы бар негізгі субъектілер өмірді сақтандыру компаниялары (бұдан әрі – ӨСК) болып табылады. Қазақстан сақтандыру нарығында ЖОМС бойынша қызметті 9 ӨСК жүзеге асырады.

ЖОМС саласындағы халықаралық стандарттарға сәйкес сақтандыру бағдарламалары толыққанды кешенді тәсілді қамтамасыз ету үшін компенсаторлық, оңалту және алдын алу функцияларын орындауы тиіс.

Нормативтік-құқықтық актілерді талдау сақтандыру қызметі туралы жалпы заңнамада да, ЖОМС туралы арнайы заңда да ӨСК-ны өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі шараларды іске асыруға міндеттейтін қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету туралы реттеуші нормалар жоқ екенін көрсетті. 19-бапқа сәйкес сақтандыру төлемдерін қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шарты бойынша ӨСК жүзеге асырады¹¹⁷.

Талдау көрсеткендей, өткен жылы сақтандыру ағындарының көлемі 40 млрд. теңгеден асқанда, жүзеге асырылған төлемдердің пайызы шамамен 8% - ға жетті, алайда бірыңғай сенімді сақтандыру статистикасының болмауына байланысты бұл сыни тұрғыдан қайта қарауды талап етеді.

Мәселен, мемлекеттік деңгейде ӨСК алдын алу сақтандыру бағдарламаларының рөлін күшейту мәселесі өткір тұр. Эмпирикалық бақылаулар, арнайы әдебиеттерді, ақпараттық-анықтамалық материалдарды талдау, сақтандыру компаниялары өкілдерінің сараптамалық сауалнамалары ЖОМС жүйесінде мынадай проблемалық мәселелерді көрсетті.

Тарихи тұрғыдан алғанда, бастапқыда (1991-2005) ЖО-дағы залалды өтеуге жауапты жұмыс беруші (банкроттық жағдайында-мемлекет) болып анықталды. Осы кезеңде ЖОМС жүйесінің негізгі проблемалары топтық жазатайым оқиғалар басталған кезде жұмыс берушіге жоғары қаржылық жүктеме, ЖО көрсеткіштерін төмендетуге мүдделілік, жұмыс берушінің дәрменсіздігі салдарынан мемлекеттік бюджетке түсетін жүктеме болды.

2005 жылдан бастап 2015 жылға дейін ЖОМС институционалдық трансформациясы және өтеміне жауапты оператор ретінде айқындау шеңберінде қож (2005-2010 жж., 20-дан астам компания), ЖСК, ӨСК (2010-2012 жж., 30-дан астам компания), ӨСК (2012 жылдан қазіргі уақытқа дейін).

Осы кезеңдегі ЖОМС жүйесінің ерекшеліктері:

- кәсіптік тәуекелдің 22 сыныбы бойынша ең төменгі және ең жоғары тарифтер;

- УПТ КЕА (КЕА мерзіміне) белгілеуге байланысты қызметкердің табысынан айырылуына байланысты залалды өтеу;

¹¹⁶ https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000126_/z000126.htm

¹¹⁷ https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000030_

- КЕА-ге байланысты біржолғы төлем: 30-дан 59% - ға дейін-1000 АЕК;
60 - тан 89% - ға дейін-1500 АЕК; 90 - дан 100% - ға дейін-2000 АЕК;

- жерлеуге арналған шығыстарды өтеу ретінде тиесілі сақтандыру төлемі 100 АЕК-тен аспауға тиіс.

ЖОМС-тың жаңа тетігі бірқатар проблемалық мәселелерге тап болды, оның ішінде ұзақ мерзімді сипаттағы: ЖОМС жүйесімен төмен қамту, ЖСК/ӨСК қатаң демпингі және жеткіліксіз резервтеу, КЕА тобында тіркелетін кәсіптік аурулардың өсуі 5-29%, баға демпингі нәтижесінде сақтандыру сыйлықақыларынан ЖСК міндеттемелері көлемінің едәуір артуы, тәуелділік көңіл-күйінің өсуі (төлемдер). 3 деңгейлі жүйенің ішінен олар жоғалған табыс мөлшерінен асып түсті).

2015 жылы ЖОМС жүйесінің кезекті трансформациясы орын алды, оның шеңберінде жұмыс беруші арасында өтемақы үшін жауапкершілікті бөлу орын алды (КЕА 5-тен 29% - ға дейін болғанда) және ӨСК (КЕА 30-дан 100% - ға дейін).

ЖОМС жүйесінің ерекшеліктері:

- кәсіптік тәуекелдің әрбір сыныбы бойынша бірыңғай тариф;
- 30-100% КЕА-мен жұмыскерлерге залалды өтеу КЕА-ны белгілеу/ұзарту мерзіміне тең, бірақ зейнеткерлік жасқа толу мерзімінен аспайтын мерзім ішінде;

- орташа айлық табыстың мөлшері 10 ЕТЖ аспайды;

- МӘСҚ төлемін шегергендегі өтемақы;

- сақтандыру төлемдерінен МЗЖ ұсталады;

ТМККК-ға кірмейтін қосымша шығыстарды растайтын құжаттардың негізінде 500-ден 100 АЕК-ке дейінгі мөлшерде өтеу.

Негізгі құралдарды кезекті жаңғырту механизмді жетілдірумен қатар бірқатар проблемалық мәселелерді анықтады:

- ЖОМС жүйесімен қамту;

- тіркелген КА санының құбылмалылығы; ӨСК төлемдерінің көлемін азайту;

- мемлекеттік еңбек инспекциясының шектеулі өкілеттіктері;

- аннуитет шарты бастапқыда жұмыс беруші ЖОМС шартын жасасқан ӨСК-мен жасалады.

Институционалдық инфрақұрылымның тиімділігін талдау проблемалық мәселелердің өзекті каталогына мыналар кіретінін көрсетті:

- белсенді заңды тұлғаларды ЖОМС жүйесімен төмен қамту (қолданыстағы сақтандыру/қайта сақтандыру шарттарының саны, жасалған сақтандыру шарттарының саны, ҚР Ұлттық Банкінің деректері бойынша және СБДҚ деректері бойынша ЗТ-ны қамту);

- жүйенің негізгі төлемдері зейнеткерлік жасқа дейін есептеледі. Зейнеткерлікке шыққаннан кейін өндірісте зардап шеккен қызметкер зейнетақы төлемдерін жалпы негізде алады. Бұл ретте денсаулықтың зақымдалуына байланысты шығындарды көтеруді жалғастыруда;

- зардап шеккен жұмысшыларды алмастыру коэффициентін анықтауда саясаттың болмауы.

- тіркелген кәсіптік аурулар мен еңбек жарақаттары санының құбылмалылығы;

- ЖОМС жүйесінде сақтандыру ұйымдары арасында сақтандыру тарифтері (2015 жылы кәсіптік тәуекелдің әрбір сыныбы үшін бірыңғай тариф белгіленді) және комиссиялық сыйақы (сақтандыру сыйлықақысының 50% - на жетеді) мөлшерінде демпингтеудің теріс практикасын сақтау;

- қызметкердің кінәсін есепке алу туралы заңнамалық нормаларды сақтау әлеуметтік әділеттіліктің бұзылуына, қызметкерлердің әртүрлі топтары арасында теңгерімсіздіктің пайда болуына әкелді: өндірістік жарақат немесе мертігу кезінде қызметкердің кінәсі міндетті түрде анықталады және төлемдерді азайтады; кәсіптік аурумен - қызметкердің кінәсі әдепкі бойынша 0% - ға белгіленеді, яғни жұмыс берушінің кінәсі 100% құрайды;

- институционалдық құрамдас бөлігін қоса алғанда, ЖОМС жұмыс істеп тұрған жүйесінің тиімсіздігі көбінесе зардап шеккен қызметкерге қатысты қалпына келтіру іс-шараларын және оңалтуды жүзеге асыруға кешенді тәсілдің болмауынан туындайды. Қолданыстағы заңнамада денсаулыққа зиян келтіруге байланысты шығындар тікелей зардап шеккен қызметкерлерге төленеді, олар бұл қаражатты емдеу мен оңалтуға емес, басқа да ағымдағы шығындарды жабуға пайдаланады;

- тәуекелдерді бағалаудың кәсіпорынның ЭҚТ-на қосылуы, сақтандыру тарифтері мен түзету коэффициенттерінің барабарлығы. Тарифтер жүйесі кәсіпорындарға өндірістік жарақаттану төмендеген кезде жоғары тарифтері бар сыныптардан төмен тарифтері бар сыныптарға ауысуға мүмкіндік бермейді және керісінше, ол көтерілген жағдайда. Қолданыстағы түзету коэффициенттері сақтандыру кезінде іс жүзінде қолданылмайды;

- болған жазатайым оқиғалар туралы бірыңғай дерекқордың болмауы. "Еңбекті қорғау" ақпараттық жүйесі шеңберінде өндірістегі жазатайым оқиғаларды (еңбек жарақаттары, кәсіптік аурулар, өліммен аяқталған жағдайлар) тіркеу жүзеге асырылады. Сонымен қатар, экономикалық қызмет түрлері бөлінісінде сақтандыру жағдайларының уақтылы және объективті мониторингін қамтамасыз ету үшін "еңбекті қорғау" АЖ-ны ҚР Ұлттық Банкінде құрылатын сақтандыру жағдайларының ақпараттық жүйелерімен интеграциялау қажет.

Осылайша, 2018 жылғы проблематика ЖОМС жүйесінің кемшіліктерін көрсететін ең өзекті 9 мәселені қамтыды.

Олардың кейбіреулері реттеуші саясаттың тәсілдерін жетілдіру қажеттілігін анықтайды, оның ішінде қолданыстағы еңбек, сақтандыру, азаматтық және басқа заңнамаларға өзгерістер мен толықтырулар енгізу арқылы, басқалары ЖОМС-тың мәніне сүйене отырып, әлеуметтік қорғаудың ерекше институты ретінде 2030 жылға дейінгі қаржы-экономикалық және инновациялық-технологиялық міндеттер контекстінде қаржы секторын дамыту

тұжырымдамасын¹¹⁸ және ақпараттық-коммуникациялық технологиялар мен цифрлық саланы дамыту тұжырымдамасын¹¹⁹ қарастыру қажет.

Сонымен, 2003 жылғы 28 шілдедегі ҚР қаржы секторын дамыту тұжырымдамасында¹²⁰ 9 негізгі шараның ішінде: өмірді сақтандыруды, аннуитеттер жүйесін және сақтандырудың өзге де әлеуметтік маңызы бар түрлерін жедел дамыту, сондай-ақ толыққанды сақтандыру статистикасын қалыптастыру айқындалды. Сондай-ақ, ҚР сақтандыру нарығын дамытудың 2004-2006 жылдарға арналған бағдарламасында¹²¹ жиналатын деректерді жинау, сақтау және өңдеу үшін бірыңғай әдістемелік базаны әзірлеу арқылы сақтандыру статистикасының толыққанды базасын қалыптастыру қажеттілігіне ерекше назар аударылды, бірінші кезекте міндетті сақтандыруда сақтандыру компанияларының қызметіндегі бизнес-процестерді автоматтандыруға жеке назар аударылады.

Осыған ұқсас аспектілер ҚР-ның 2010 жылдан 2020 жылға дейінгі кезеңге арналған құқықтық саясат тұжырымдамасында көрініс тапты¹²², онда электрондық коммерцияның белсенді дамуы жағдайында сақтандыру жүйесінің құқықтық мәселелерін шешу шеңберінде интернет-сақтандыруды дамыту қажеттілігі бар екендігі атап өтілді.

Бұл проблема әлі де жалғасуда, өйткені белгілі бір уақыттан кейін 2030 жылға дейінгі қаржы секторын дамыту тұжырымдамасында объективті сақтандыру статистикасының болмауына, оларды бағаламауға, сондай-ақ өлшемдерді манипуляциялауға байланысты сақтандыру резервтерінің жеткіліксіз қалыптасуына байланысты жағымсыз факторлардың болуына баса назар аударылды. Статистиканы жинау, өлім кестелерін құру, сақтандыру және өзге де қызмет процестерін автоматтандыру жөніндегі талаптарды күшейту жөніндегі жұмысқа мемлекеттің қатысуына бағытталған шараларды қабылдау қажеттігі туралы ұсыныс жасалды.

3.2 Қазақстандағы кәсіби қызметте жазатайым оқиғаларды сақтандыру бағдарламаларын дамыту бойынша ұсынымдар

Қазіргі уақытта қаржы секторын дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын іске асыру шеңберінде сақтандырудың барлық параметрлері бойынша статистиканы жинауды жүзеге асыруға мүмкіндік беретін СБДҚ ақпараттық жүйелерінің ішкі процестерін жетілдіру көзделген.

Сонымен қатар, сақтандырудың барлық сыныптары бойынша сақтандыру тарифтерінің актуарлық есептеулері үшін статистикалық ақпаратты талдау бойынша БҚБЖ базасында бөлімше құруға және өмірді жинақтаушы сақтандыру үшін өлім-жітімнің актуарлық кестелерін құруға баса назар аударылды. Бұдан басқа, сақтандыру жөніндегі дерекқорлардың мемлекеттік дерекқорлармен (МДҚ) ақпараттық өзара іс-қимылының, оның ішінде нақты

¹¹⁸ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200001021>

¹¹⁹ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000961/history>

¹²⁰ https://adilet.zan.kz/rus/docs/P030000753_/history

¹²¹ https://adilet.zan.kz/rus/docs/P040000729_

¹²² https://adilet.zan.kz/rus/docs/U090000858_

уақыт режимінде ақпарат алу мүмкіндігімен жеке тұлғаларды есепке алу жөніндегі мемлекеттік дерекқорларға қол жеткізуді ұсынудың практикалық маңыздылығы атап өтілді.

Қазіргі уақытта ақпараттық жүйелерді интеграциялау шеңберінде ҚР Еңбек және еңбекті әлеуметтік қорғау министрлігі мемлекеттік деректер базасында мынадай санаттар бойынша мәліметтер жинақталады:

- АӘК алатын жеке тұлғалар;
- БЖТ төлеушілер;
- жеке тұлғаның әлеуметтік мәртебесі;
- мүгедек баланы (мүгедек балаларды) тәрбиелеп отырған адамдар туралы мәліметтер;
- жеке тұлғалардың, оның ішінде зейнеткерлікке шыққан және мемлекеттік қолдау алатын адамдардың табыстары туралы мәліметтер;
- зардап шеккен қызметкердің кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесі бойынша мәліметтер;
- жұмыс беруші мен қызметкердің кінәсінің дәрежесі бойынша мәліметтер.

Жалпы, МДҚ ҚР Әділет министрлігінің, ҚР Ішкі істер министрлігінің, ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің, ҚР цифрлық даму, Қорғаныс және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің, ҚР Денсаулық сақтау министрлігінің веб-сервистерінде жинақталған мәліметтерді қамтиды.

ЖОМС стейкхолдерлердің ақпараттық өзара іс-қимыл синергиясынан және өмірді сақтандырудың клиентке бағдарланған өнімдерін жасау үшін клиенттік база массивін талдаумен байланысты Цифрлық бизнес-модельдер мен өнімдерді дамыту бойынша ақпараттық-коммуникациялық технологиялар мен цифрлық ортаны дамыту тұжырымдамасының міндеттерін іске асырудан дамуға жаңа серпін алады¹²³.

Осыған байланысты ұсынылған бірқатар проблемалық мәселелер мен шаралар (шешу жолдары) сақтандыру нарығы мен тұтастай қаржы секторының қалыптасуы мен жұмыс істеуінің көптеген жылдарында өзектілігін тұрақты түрде сақтап келеді.

Қазіргі кезеңде ЖОМС жүйесін жетілдірудің негізгі мақсаттары болып қала береді:

- жұмыс берушілерді барынша қамту (сақтандыру субъектілерін кеңейтуді ескере отырып);
- өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды азайту;
- зияндылық деңгейін анықтау үшін аттестаттаудан өту критерийлерін жетілдіру;
- қауіпсіздік техникасын сақтау бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізу;
- өндірісте профилактика және зардап шеккен жұмыскерлерді оңалту саласын дамыту, оның ішінде алдын алу шаралары есебінен (аурухана парақтарына ақы төлеуді өзгерту, өндірісте зардап шеккендердің тыныс-тіршілігін оңтайлы қамтамасыз ету үшін жағдайлар жасау және т. б.);

¹²³ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000961/history>

- кәсіптік аурулар тізбесін өзектендіру, оларды белгілеу бойынша нақты өлшемшарттарды айқындау (негізгі және ілеспе ауруларды ескере отырып), сондай-ақ орындалатын жұмыспен себеп-салдарлық байланысты айқындау;

- жазатайым оқиға нәтижесінде жоғалған табыстың әділ өтелуі (төлемдердің көлемі мен мерзімдері);

- барлық сақтандыру субъектілерінің мүдделерін қамтамасыз ететін сақтандыру тарифтерін белгілеу;

- төлем алушы үшін қаржылық шектеулерді жою (қызметкердің жалақысын сақтандыру төлемдерін есептеу үшін қолданылатын шектеу, кінәні есепке алу және т. б.);

- төлем операторының қаржылық тұрақтылығы (әкімшілендірудің оңтайлы шығындары кезінде);

- жұмыс берушілерге жүктеме (баға белгілеудегі тәуекелге бағдарланған тәсіл, бірақ делдалдардың коммерциялық мүдделерін қанағаттандыру емес);

- мемлекеттік бюджеттен қаражат тарту қажеттілігін болдырмау үшін оператор активтерінің сомасы;

- жәбірленуші жұмысшылар мен асырауындағыларға жыл сайынғы төлемді индекстеуді қамтамасыз ету үшін активтерді тиімді басқару.

Өздеріңіз білетіндей, халықаралық стандарттар бойынша өндірістегі жазатайым оқиғаларды сақтандыру бағдарламаларының функциялары:

- өндірістегі ЖО санын және кәсіптік ауруларды азайту мақсатында алдын алу;

- зардап шеккен жұмысшылардың еңбек қызметіне тезірек оралу мүмкіндігін қамтамасыз ету мақсатында оңалту;

- шығынға ұшыраған жұмысшылар үшін өтемақы.

ЖОМС жүйесін талдау институционалдық инфрақұрылымды жаңғырту бойынша бірнеше рет жүргізілген шараларға қарамастан, барлық функцияларды – профилактикалық, оңалту, компенсаторлық функцияларды іске асыруда әлі де жеткіліксіздігін атап өту керек екенін көрсетті. Белгілі бір дәрежеде бұл жазатайым оқиғаларды сақтандыру институты ретінде гибриді (аралас) табиғатқа (субъектіге) байланысты - сақтандырудың бір түрі (қаржы секторының құрылымына кіретін сақтандыру нарығының элементі) және жұмыс берушілердің ортақ жауапкершілігіне негізделген халықты әлеуметтік қорғаудың элементі ретінде.

Тұтастай алғанда, қазақстандық модель құқықтық қатынастардың негізгі субъектілерінің жауапкершілігі мынадай схема бойынша бөлінген әлеуметтік қорғаудың үш деңгейлі түрі болып табылады: мемлекет - бүкіл халықты әлеуметтік қорғаудың базалық кепілдіктері; жұмыс беруші - жалдамалы қызметкерлерді әлеуметтік (кәсіптік) сақтандыру (оған қызметкер ішінара қатысады); қызметкер - қосымша жеке сақтандыру.

Сақтандырудың коммерциялық бағыты сақтандыру қатынастарын дамытуға, алдын алу саясатын жүргізуге, кем дегенде салалық тұрғыдан ішкі ынталандыруды тудырмайды. Қазіргі уақытта міндетті және ерікті сақтандырудың ортақ және дербестендірілген жүйелерінің элементтерін қамтитын аралас әлеуметтік қорғау жүйесі жұмыс істейді. Ол халықты өмір

бойы кездесетін негізгі тәуекелдерден әлеуметтік қорғауды қамтамасыз етуге бағытталған. Еңбек ету қабілетінен айырылған жағдайда азамат бюджет қаражаты есебінен жәрдемақы, әлеуметтік сақтандыру жүйесінен төлемдер және сақтандыру компаниясынан төлемдер алуға құқылы.

Сонымен қатар, сақтандыру компаниясы протездеу, емдеу және оңалту, еңбекке жарамдылықты қалпына келтіру және зардап шеккен адамның басқа да қажеттіліктерін өтеуі керек. Бірлескен жауапкершілік шеңберінде қолданыстағы заңнама жұмыс берушінің өндірісте зардап шеккен адамды оңалтуға қатысу міндеттерін тікелей белгілейді.

"Қазақстан Республикасында мүгедектігі бар адамдарды әлеуметтік қорғау туралы" 2005 жылғы 13 сәуірдегі №39 ҚР Заңына сәйкес мүгедектігі бар адамдар үшін жұмыс берушінің кінәсінен алған еңбек жарақаттары немесе кәсіптік аурулары үшін жұмыс берушінің есебінен санаторий-курорттық емделуге жолдама беріледі, сондай-ақ техникалық көмекші (компенсаторлық) және жұмыс берушінің қаражаты есебінен абилитация мен оңалтудың жеке бағдарламасына сәйкес арнайы жүріп-тұру құралдармен қамтамасыз етіледі ¹²⁴.

Сонымен қатар, жұмыс беруші Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек жарақатын алған немесе кәсіптік ауруға шалдыққан мүгедектігі бар адамдарға жұмыс орындары мен жұмыс үй-жайларын жобалау және бейімдеу жолымен Өндірістік ғимараттарға, құрылыстарға, үй-жайларға қол жеткізу үшін жағдай жасайды, мүгедектігі бар адамды абилитациялау мен оңалтудың жеке бағдарламасына сәйкес тұрғын үй-жайларды арнайы құралдармен және құрылғылармен жабдықтайды, сондай-ақ жұмыс беруші өз қаражаты есебінен мүгедектігі бар адамдарға кәсіптік оқытуды немесе қайта оқытуды, оларды жұмысқа орналастыру үшін арнайы жұмыс орындарын құруды қамтамасыз етеді.

Қазіргі уақытта зерттеу аясында ЖОМС жүйесіндегі алдын алу бағдарламаларының рөлін күшейту туралы халықаралық ұсыныстарды орындауға баса назар аударылды, алайда бұл қалған екі функция бойынша жинақталған барлық проблемалық мәселелерді шешуде жүйелі және кешенді тәсілсіз жүзеге асырыла алмайды. Тиісінше, ЖОМС неғұрлым барабар, инновациялық, проактивті жүйесін құру бойынша шаралар кезең-кезеңімен қажет. Заңнаманың қолданыстағы Еңбек және сабақтас салаларын жаңғыртуды жүргізудің қаржы-экономикалық тетіктерін жетілдіру қажет болады.

Осыған байланысты, РФЗИ Экономикалық қызмет түрлерін кәсіптік тәуекел сыныптарына жатқызу қағидаларын өзектендіруді жүзеге асырды, экономикалық қызметтің әртүрлі түрлерінің кәсіптік тәуекелін бағалау үшін еңбек қызметіне байланысты жарақаттану мен өлім-жітімнің және кәсіптік аурулардың қазақстандық статистикасына талдау жүргізілді.

Негіздемеге 2017-2021 жылдар кезеңінде 2012-2017 жылдардағы деректермен салыстырмалы сипаттамада жүргізілген ҚР-дағы өндірістік жарақаттану бойынша статистикалық зерттеудің нәтижелері, сондай-ақ экономикалық қызметтің жекелеген түрлері бойынша зиянды және басқа да

¹²⁴ https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000039_

қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылар саны бойынша есептілікті зерделеу бойынша талдамалық анықтаманың материалдары негізделді.

Статистикалық есептіліктің қайнар көзі ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросының "еңбек қызметіне байланысты жарақаттану және кәсіптік аурулар туралы есеп" және "зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің саны туралы есеп" 1-т (еңбек жағдайлары) нысандары болды.

Экономикалық қызмет түрлері мынадай индикаторлардың мәндері негізінде кәсіптік тәуекел сыныптарына жатқызылады:

- зиянды еңбек жағдайларында жұмыспен қамтылғандардың үлес салмағы, %;

- 1000 қызметкерге шаққандағы өндірістегі жарақаттанудың барлық жазатайым оқиғаларының жиілік коэффициенті, TIFR (Total Incident Frequency Rate);

- 1000 қызметкерге шаққандағы өлім-жітіммен жазатайым оқиғалардың жиілік коэффициенті, FIFR (Fatality Incident Frequency Rate);

- $fifr / TIFR$ қатынасы; зардап шеккендер мен зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтіндердің санын экономикалық қызмет түрлері бойынша бөлу, %.

Осы индикаторлар негізінде экономикалық қызмет түрлерін есептеудің үш әдісі қолданылған кәсіби тәуекелдің 22 класына жатқызудың жаңа тәсілі жасалды. Статистикалық зерттеудің нәтижелері қолданбалы сипатта болды және "экономикалық қызмет түрлерін кәсіптік тәуекел сыныптарына жатқызу қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2022 жылғы 5 наурыздағы № 86 бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу арқылы қолданыстағы еңбек заңнамасына енгізілді¹²⁵.

Осылайша, 2019 жылғы ЭҚЖЖ сәйкес Экономикалық қызмет түрлерін жіктеудің бес таңбалы деңгейі бойынша кәсіптік тәуекел жіктемесі (кәсіптік тәуекел сыныптары бойынша экономикалық қызмет түрлерін бөлу) жанартылды.

Мұның бәрі ҚР-ның 2030 жылға дейінгі құқықтық саясат тұжырымдамасының ережелеріне сәйкес келеді, мемлекеттік органдар әртүрлі іс-шаралар өткізеді, онда статистикалық талдаулар, ғылыми идеялар мен зерттеулер талқыланады және қаралады, олар норма шығару қызметінде пайдаланылуы мүмкін¹²⁶.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алуда ЖОМС отандық институционалдық инфрақұрылымының тиімділігін талдаудың маңызды аспектісі әлеуметтанулық сауалнама жүргізу болып табылады.

Сарапшылардың пікірінше, ЖОМС жүйесінің тиімділігін бағалау неғұрлым жалпыланған түрде сақтандырудың осы түрін, сақтандыру жүйесінің

¹²⁵ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200027085>

¹²⁶ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000674>

қаржылық тұрақтылығын және қызметкерлерге төленетін төлемдердің барабарлығын іске асыру үшін тәуекелдер тудыратын бірқатар проблемалардың өзектілігі сақталатынын көрсетті: ЖОМС жүйесімен қызметкерлердің тар қамтылуы. ӨСК бәсекелестік күресі орта және шағын бизнес субъектілерін және "қызметкерлердің кәсіптік ауруларының тіркелген жағдайларының саны" көрсеткішінің құбылмалылығын толық көлемде қамтымай, ірі жұмыс берушілердің айналасында шиеленіседі.

2015 жылғы мамырда ЖОМС ҚР Заңына сақтандыру шарттарын жасасу талаптарына қатысты өзгерістер енгізілді. Сақтандыру тарифтерінің деңгейін едәуір төмендету мақсатында сақтандыру төлемдерін оңтайландыру және сақтандырушы мен жұмыс беруші арасында ортақ жауапкершілікті енгізу бағдарламасы жазылған. Осы сәттен бастап жұмыскердің кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесін (бұдан әрі - КЕА) 5-тен 29-ға дейінгі пайызды белгілеуге байланысты табысынан (табысынан) айырылуына байланысты залалды өтеуді жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жүзеге асырады. Егер белгіленген дәреженің мөлшері қоса алғанда 30-дан 100 пайызға дейін болса, онда бұл сақтандыру төлемін сақтандырушы жүзеге асырады. Бұл ретте, статистика көрсетіп отырғандай, жұмыс берушіге жұмыскерге зиянды өтеу жөніндегі міндеттемелерді беру бөлігінде заңға түзетулер енгізілгеннен кейін, оған 5-тен 29 пайызға дейін КЕА белгіленуіне байланысты, елде кәсіптік ауруларды тіркеу динамикасы екі есеге жуық төмендеу жағына күрт өзгерді, бұл өз кезегінде, нақты жағдайға сүйене отырып, кәсіптік аурулардың тіркелген деңгейіне байланысты күмән тудырады. Бұл жағдай статистиканың өзгеруіне әсер ету мүмкіндігінің бар екендігін көрсетеді.

Ауыстыру коэффициентін анықтауда нақты саясаттың болмауы. Қазіргі уақытта жалпы және кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылған қызметкер үш көзден әлеуметтік қолдау алады:

- бірінші деңгей – мүгедектігі бойынша мемлекеттік жәрдемақы және республикалық бюджет есебінен жалпы еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесін белгілеу кезеңіне, кейбір жағдайларда зейнетақы тағайындалған күнге дейін тағайындалған төлемдерден міндетті зейнетақы жарналарының 10% аударыла отырып, арнаулы мемлекеттік жәрдемақы;

- екінші деңгей – мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан жалпы еңбек ету қабілетінен айырылған жағдайда жалпы еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесін белгілеу кезеңіне (30% - дан 100% - ға дейін), кейбір жағдайларда зейнетақы тағайындалған күнге дейін әлеуметтік төлем;

- үшінші деңгей – ӨСК қаражаты есебінен сақтандыру төлемі, егер жұмыс беруші ЖОМС шартын жасаса немесе жұмыс берушінің есебінен, кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесін белгілеу кезеңіне ЖОМС шарты болмаған жағдайда, зейнеткерлік жасқа дейін. Бұл ретте өмірді сақтандыру компаниясынан (бұдан әрі – ӨСК) сақтандыру төлемі екінші деңгейдегі әлеуметтік төлемді шегергенде есептеледі.

Ауыстыру коэффициенті еңбек ету қабілетінен, еңбек өтілінен, кірістерінен және т.б. айырылған жылға байланысты айтарлықтай өзгереді, бұл

өз кезегінде бірдей жыныстық жас топтарындағы адамдар үшін әлеуметтік теңсіздікке әкеледі.

ӨСК қызметін реттеудің жетілмеген жүйесі. Қолданыстағы заңнама баға демпингіне жол бере отырып, сақтандыру шарттарын жасасуға мүмкіндік береді, ӨСК клиенттер үшін күресте тәуекелдерді барабар бағалауды елемейді. Сондай-ақ ӨСК сақтандыру резервтерін қалыптастыру кезінде әртүрлі жол берулерді қолданады, бұл ӨСК таратылған және сақтандыру портфелін басқа ӨСК-ге берген кезде активтер тапшылығын тудыруы мүмкін.

2018 жылдан бастап ЖОМС шарттарын шағын және орта бизнес субъектілері оларды мемлекеттік тіркеу процесінде "электрондық үкіметтің" веб-порталы арқылы жасауы мүмкін. Кейіннен электрондық шарт жасасу талабы веб-порталда тіркелген барлық жұмыс берушілерге таралуы мүмкін. Заңды тұлғаны онлайн-тіркеу кезінде жұмыс беруші ұсынылған тізімнен ӨСК таңдайды, бұл жұмыс берушілерді қамтуды кеңейтуге мүмкіндік береді.

Қалыптасқан сыни жағдайды ескере отырып, ЖОМС-ты мемлекеттік қор арқылы институционалдық іске асырылатын ЖОМС-тың әлеуметтік-әділ моделінің пайдасына жеке сақтандыру жүйесінен алып тастау жүйені одан әрі дамытудың нұсқаларының бірі ретінде қарастырылады.

Осы бағытта ЖОМС жүйесі қызметкердің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиға салдарынан кәсіптік еңбекке қабілеттілігін жоғалтуына, сондай-ақ профилактикалық сақтандыру бағдарламаларының, медициналық-әлеуметтік және кәсіптік оңалту шараларының рөлін күшейтуіне байланысты табыстың бір бөлігін өтеу үшін мемлекет ұйымдастыратын, бақылайтын және кепілдік беретін шаралар жиынтығы болып табылады.

ЖОМС жүйесі ӨСК арқылы емес, Бірыңғай мемлекеттік оператор базасында орталықтандырылған түрде: жазатайым оқиға салдарынан еңбекке қабілеттілігінен айырылған адамдарға жоғалған жалақының өтемақысын қамтамасыз ету; өндірістік жарақаттанудың алдын алу және деңгейін төмендету; кәсіптік ауруларға байланысты еңбекке қабілеттілігінен айырылудың өсуін болдырмау үшін толыққанды оңалту іс-шараларын қамтамасыз ету; оңалтуды және еңбекке қабілеттілігінен айырылуды қызметкерді еңбек белсенділігіне интеграциялау; банкроттық салдарынан таратылған заңды тұлғалардың қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеу бойынша ҚР азаматтарына төлемдерді жүзеге асыру мақсатында құрылады деп болжанады.

Барлық жұмыс берушілер өндірісте зардап шеккен адамдарға сақтандыру төлемдерін жинақтайтын, тағайындайтын және төлейтін бірыңғай қорға жарналар төлейтін болады.

Бірыңғай оператордың жарналарды жинақтауға және төлемдерді жүзеге асыруға ғана емес, сондай-ақ зардап шеккен қызметкердің еңбек белсенділігін қалпына келтіруге қатысуы болжанады. Осы мақсаттар үшін Бірыңғай оператордың өз иелігінде болуы немесе медициналық, санаторий-курорттық мекемелерді, оның ішінде мемлекеттік мекемелерді аутсорсингке тартуы тиіс. Бұл ретте Бірыңғай оператордың ұйымдық құрылымында мынадай бөлімшелер болуға тиіс:

Профилактика бөлімшесі: тәуекелді өндірістердің бар-жоғын анықтау мақсатында еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізетін ұйымдармен өзара іс-қимыл жасау; алдын ала (жұмысқа түскен кезде) және профилактикалық (мерзімдік) медициналық тексерулер жүргізу және жұмыс беруші үшін ұсынымдар әзірлеу; медициналық тексеруден өткендердің арасында әлеуетті кәсіптік ауруларды анықтау; денсаулық жағдайын бағалау мақсатында тәуекел топтары мен анықталған кәсіптік ауруларды медициналық тексерулер; сауықтыру және емдеу іс-шараларын жүргізу; денсаулық жағдайының өзгеруіне медициналық-психологиялық бейімделу, ағзаның өзгерген мүмкіндіктері мен қажеттіліктерін дұрыс қабылдауды қалыптастыру, профилактикалық емдеу және мақсатты сауықтыру курстары, оның ішінде созылмалы аурулардың өршуінің алдын алу, емдік тамақтану, емдік дене шынықтыру, медициналық массаж; қызметкерлерге кәсіптік қауіп факторларының әсерін азайту, қызметкерді зиянды фактордың әсерін болдырмайтын жұмысқа бастапқы кәсіптік аурудың белгілері бар жұмысқа ауыстыру бойынша ұсыныстар әзірлеу; оңалту іс-шараларының тиімділігін бағалау және тиісті шаралар қабылдау, оның ішінде қосымша емдеу қажеттілігін анықтау және т. б.

Оңалту бөлімшесі: қалдық еңбекке қабілеттілікті және кәсіптік және әлеуметтік ортада бейімделу мүмкіндігін сақтау мақсатында оңалту іс-шараларын жүргізу; санаторий-курорттық емдеу; өндірісте кәсіптік аурулардан зардап шеккендердің тыныс-тіршілігін оңтайлы қамтамасыз ету үшін жағдайлар жасау.

Қайта даярлау және басқа мамандыққа даярлау және жаңа мамандық бойынша жұмысқа орналасу мүмкіндігі бойынша жұмыс берушіге ұсынымдар әзірлеу арқылы қайта оқыту және еңбек қызметіне интеграциялау бөлімшесі.

Өз қызметін жүзеге асыру үшін Бірыңғай оператор ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігімен, сондай-ақ ҚР Денсаулық сақтау министрлігімен мынадай бағыттар бойынша өзара іс-қимыл жасауға тиіс: жекелеген кәсіпорындар мен салалар үшін санитарлық-гигиеналық еңбек жағдайларын қалыпқа келтіру үшін ұсынымдар әзірлеу; кәсіптік аурулардың тізбесін өзектендіру, оларды белгілеу жөніндегі нақты өлшемшарттарды айқындау (негізгі және байланысты ауруларды ескере отырып) және орындалатын жұмыстың себеп-салдарлық байланысын айқындау; еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ететін гигиеналық нормативтер мен регламенттерді әзірлеу; өндірісте зардап шеккендерге емдеу-профилактикалық, сараптамалық және оңалту медициналық көмегін жетілдіру; кәсіптік аурулары бар пациенттерді диспансерлік бақылау және сауықтыру; тәуекел тобына кіретін қызметкерлерді сауықтыру жөнінде ұсыныстар әзірлей отырып, кәсіптік ауруларға әкеп соғуы мүмкін аурулар бойынша еңбекке уақытша жарамсыздық парақтарын беруді орталықтандырылған есепке алу; еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттау әдіснамасы; еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттауды жүзеге асыратын ұйымдарды лицензиялау және/немесе аккредиттеу; еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау техникасы саласындағы ұсынымдар мен нормативтік құжаттарды әзірлеу,

еңбекті қорғау жөніндегі жұмысты ұйымдастыруды бақылау; ұжымдық және жеке қорғану құралдарын пайдалану әдіснамасын әзірлеу және оның тиімділігін бақылау; қызметкердің ағзасына зиянды факторлардың әсерін азайту жөніндегі ұсынымдар (атмосфералық ауаның, ауыз судың сапасын, тамақтану құрылымы мен сапасын, еңбек жағдайларын, тұрмыстық және демалыс жағдайларын және т. б. жақсарту.); қызметкерлердің еңбегі мен денсаулығын қорғау жөніндегі мемлекеттік саясатты әзірлеу және іске асыру; бірыңғай оператордың банкроттық салдарынан таратылған заңды тұлғалардың қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына келтірілген залалды өтеу жөніндегі ҚР азаматтарына төлемдерді жүзеге асыруы бөлігінде нормативтік құжаттарды әзірлеу; бірыңғай оператордың ақпараттық жүйелерін және басқа да мемлекеттік жүйелерді интеграциялау ("Азаматтарға арналған үкімет "Мемлекеттік корпорациясы" КЕ АҚ, бірыңғай сақтандыру деректер базасы, "еңбекті қорғау" деректер базасы, МӘСҚ АТЖ).

"Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры" АҚ (бұдан әрі – МӘСҚ) базасында бірыңғай оператор құру.

Артықшылықтары: қажетті талдау үшін сақтандыру жағдайлары бойынша бірыңғай база; Салық комитеті арқылы қолданыстағы тетік арқылы қамтуды мониторингтеу мүмкіндігі; демпингтің болмауы және жарна мөлшерлемесінің мөлшерін айла-шарғы жасау мүмкіндігі; төлемдерді жүзеге асырудың ортақ қағидаты; жүйенің төмен әкімшілік шығындары; өңірлік қамту үшін "Азаматтарға арналған үкімет "Мемлекеттік корпорациясы" КЕ АҚ деректер базасы арқылы қолданыстағы жұмыс тетігі пайдаланылуы мүмкін; ҚР Ұлттық Банкі арқылы активтерді басқарудың құрылған жүйесі; төлемдерді тағайындау мен жүзеге асырудың сыналған жолға қойылған тетігі; білікті құрамның, оның ішінде актуарийдің болуы.

Кемшіліктері/тәуекелдер: жарналарды бөлек есепке алуды талап етеді, өйткені кәсіптік аурулар бойынша төлемдер жоғары тәуекелді қызмет түрі болып табылады, қорларды араластыру МӘСҚ-ның өзге де әлеуметтік төлемдері үшін қаражат тапшылығына әкелуі мүмкін; өңірлік желі дамымаған; МӘСҚ активтерінің төмен инвестициялық табыстылығы; қордың қызметін реттейтін пруденциалдық нормативтердің болмауы; МӘСҚ-дағы активтер мен міндеттемелердің елеулі сомасы алдын алу және оңалту жүйесін құруда тәжірибенің болмауы айтарлықтай қосымша шығындарды талап етеді; жаңа тарифтік жүйе қажет болады.

Төлем механизмі:

- жұмыс беруші қорға тіркелген жарналарды төлейді;
- өндірісте жазатайым оқиға туындаған жағдайда оны жұмыс беруші жазатайым оқиға туралы акт түрінде ресімдейді;
- жұмыс беруші заңнамада көзделген құжаттарды жинауды жүзеге асырады және осы жазатайым оқиғаны сақтандыру деп тану және сақтандыру төлемін жүзеге асыру не төлеуден дәлелді бас тарту үшін Қорға ұсынады;
- жазатайым оқиға сақтандыру деп танылған жағдайда, Қор жазатайым оқиғаның түріне (қызметкердің еңбек жарақаты, кәсіптік ауруы немесе қайтыс болуы) байланысты сақтандыру төлемдерінің екі түрін жүзеге асырады:

- "бірінші" - денсаулықтың зақымдануынан (кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесіне байланысты) туындаған медициналық шығыстарды өтеуге тіркелген біржолғы төлемдер;

- "екінші" – жоғалған жалақыны өтеу есебіне мерзімді төлемдер (кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесіне байланысты).

«Мемлекеттік аннуитеттік компания «Өмірді сақтандыру компаниясы» АҚ (бұдан әрі - МАК) базасында бірыңғай оператор құрудың артықшылықтары: жүйенің төмен әкімшілік шығындары; жаңа жүйені ұйымдастыру үшін қажетті сақтандыру қағидаттары; қаржылық реттеудің болуы; тариф белгілеу тәжірибесі; активтерді дербес тиімді (ашық) басқару (7-9%); филиалдық желінің болуы; жазатайым оқиғалар туындаған кезде комиссияның жұмысына, МӘС отырыстарына қатысу тәжірибесі; білікті мамандар штаты – актуарийлер, медициналық андеррайтерлер, аджастерлер және т. б.; зардап шеккендермен жұмыс істеу кезіндегі қызметкерлердің тәжірибесі мен біліктілігі.

Кемшіліктері/тәуекелдері: сақтандыру қызметін жүзеге асыруға лицензияны қайтару және сақтандырудың басқа түрлері бойынша сақтандыру портфелін өз еркімен беру қажет болады; "МАК "ӨСК" АҚ құру мақсаттарына сәйкес келмейді; профилактика және оңалту жүйесін құруда тәжірибенің болмауы Елеулі қосымша шығыстарды талап етеді; бастапқы кезеңде мемлекеттік бюджеттен қорландыру, мемлекет қатысатын компаниялар, сондай-ақ олардың еншілес құрылымдарын құруда қатаң шектеулер талап етіледі.

Сонымен қатар, МАК-тың сақтандыру төлемдерін ұйымдастыру мен жүзеге асырудағы жинақталған тәжірибесін ескере отырып, жүйе жұмыс берушілердің жарналары негізінде емес, сақтандырушылардың аударымдары негізінде құрылуы мүмкін: жеке ӨСК жұмыс берушілермен ЖОМС шарттарын жасасады (МАК клиенттерді тарту сатысында бәсекелестік күреске қатыспайды), ал сақтандыру жағдайы басталған кезде ақша аннуитет шарт негізінде зардап шеккен қызметкерлерге бірыңғай шарттармен (төлемдер бойынша бірыңғай мемлекеттік оператор құру) сақтандыру төлемдерін кейінгі кепілдендірілген жүзеге асыру үшін МАК-қа аударылады.

Міндетті медициналық сақтандыру қорының базасында бірыңғай оператор құрудың артықшылықтары: Денсаулық сақтау жүйесінің қызметінде профилактикалық бағыттылықтың басымдылығын қамтамасыз ету үшін мүмкіндіктердің болуы; жаңа жүйені ұйымдастыру үшін қажетті сақтандыру қағидаттары; филиалдық желінің болуы; мамандардың білікті штаты;

Кемшіліктер/тәуекелдер: алдын алу және оңалту жүйесін құруда тәжірибенің болмауы айтарлықтай қосымша шығындарды қажет етеді; бастапқы кезеңде мемлекеттік бюджеттен қаражат қажет болады.

Бірыңғай оператордың болашақ міндеттемелерін, жарналар мөлшерлемесін айқындау, қаржы моделін айқындау үшін қажетті актуарлық есеп айырысуларды жүргізу қажет болады.

ЖОМС-ты институционалдық реформалауды жүзеге асыру кезінде сақтандырудың бұл түрі коммерциялық қызмет түрі ретінде емес, ҚР Конституциясында бекітілген әлеуметтік мемлекет функциясын іске асыру

шеңберінде әлеуметтік қорғаудың ерекше нысаны ретінде қарастырылуы тиіс екендігін негізге алған жөн.

Бұл дұрыс, өйткені арнайы зерттеулерде айтылғандай, "дәл осы әлеуметтік факторлар, әлеуметтік ынталандырулар, қоғамдағы адамның мінез-құлқының әлеуметтік механизмдері кез-келген мемлекеттіліктің негізі болып табылады"¹²⁷.

Сондықтан, әлеуметтік қорғау моделі шеңберінде "сақтандыру технологиялары бұл бағытта сақтандыру технологияларына қарағанда еңбек қатынастары мен әлеуметтік қамсыздандыру қатынастарына көбірек бағытталған"¹²⁸.

ЖОМС жүйесінің институционалдық қайта құруларымен қатар, "Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Заңы жобасының тұжырымдамасын әзірлеу шеңберінде (2025 жылға дейін қауіпсіз еңбекті қамтамасыз ету жөніндегі іс-қимыл жоспарының 12-1-тармақтары) өндірістік жарақаттанудың алдын алу тетіктерін жетілдіру бөлігінде аралас жауапкершілікті енгізумен және кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесін есептеумен байланысты қызметкерлердің жағдайын нашарлататын нормаларды алып тастау қажет.

Қазақстандық ғалымдар "жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы" Заңның 19-бабы 1-тармағының ережелерін жоғалтуға қою қажеттілігі туралы, жұмыс берушінің кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесін белгілеуге байланысты қызметкердің жалақысынан (табысынан) айырылуына байланысты зиянды өтеуі бөлігінде және бір мезгілде сақтандыру компаниясына осындай өтем үшін толық жауапкершілікті жүктеу туралы пікір білдірді.

Бұл жағдайда, арнайы зерттеулерде атап өтілгендей, жұмысшыларды өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан қорғау азаматтардың қауіпсіздік пен гигиена талаптарына жауап беретін жағдайларда лайықты өмір мен еңбекке конституциялық құқықтарын іске асырудың негізгі тәсілдерінің бірі ретінде әрекет етеді.

ЖОМС - тың қолданыстағы жүйесін жетілдіру жөніндегі шаралар кешенін қабылдау ХЕҰ ұсынымдарын және Қазақстан Республикасының 2030 жылға дейінгі әлеуметтік даму тұжырымдамасының ережелерін-лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және орын алған жазатайым оқиғаларға ден қоюдан олардың алдын алуға көшу, қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған алдын алу шараларының кешенін іске асыруға ықпал ететін болады¹²⁹.

¹²⁷ Қаржылық талдау: мәселелер мен шешімдер No 37 (319) 2016// <https://books.google.kz/books>

¹²⁸ Қаржылық талдау: мәселелер мен шешімдер No 29 (215) 2014// <https://books.google.kz/books>

¹²⁹ <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/details/285862?lang=ru>

ҚОРЫТЫНДЫ

Өндірістік қызмет процесінде жұмыс істейтіндердің қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету өркениетті мемлекеттің қазіргі әлеуметтік саясатының басымдықтарының біріне айналуға. Осы мақсатқа жетудің пәрменді тетігі қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру болып табылады. Қазақстандағы жұмысшылар мен жұмыс берушілердің қарым-қатынастарын нормативтік құқықтық реттеу соңғы жылдары бірқатар өзгерістерге ұшырады. Соңғы өзгеріс жұмыс берушінің өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан сақтандыру жүйесін құруға жауапкершілігі туралы заңды қайта форматтаумен байланысты болды. Бұл жұмысшыларды өтемақы, оңалту құралдарын, оның ішінде еңбекті қорғау және қауіпсіздік шараларын көздейтін өндірістік жарақаттанудан қорғаудың кешенді жүйесін құруға мүмкіндік берді.

Алайда, технологиялық дамудың заманауи тенденциялары және әлеуметтік серіктестік қатынастарын модернизациялау өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу тетігі ретінде сақтандырудың рөлін күшейтуді қажет етеді. Зардап шеккен қызметкерлерді әлеуметтік және кәсіптік оңалтуға Мемлекеттің, сақтандыру жүйесінің және жұмыс берушілердің қомақты қаржы қаражаты жарақаттанудың кәсіптік тәуекелін төмендетудің неғұрлым тиімді шараларын іздеуді жүзеге асыруға мәжбүр етеді.

Жұмыс істейтін азаматтарды әлеуметтік қорғаудың теңгерімді және қаржылық тұрақты жүйесін қалыптастыру және өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың толыққанды институтын құру үшін жарақаттанудың дұрыс Ұлттық статистикалық базасы болуы, жарақат алу қаупіне ұшыраған кәсіптерді анықтау мақсатында өндірістік қызметті реттеуге тәуекелге бағдарланған тәсілді енгізу және кейіннен актуарлық талдау мен бағалау үшін өндірістік тәуекелдерді егжей-тегжейлі жіктеуді жүргізу қажет.

Сақтандыру жүйесін ұйымдастырудың тиімділігі көбінесе бизнес-процестердің анықтығымен, бірыңғай орталықтан барлық қатысушыларды үйлестірумен қамтамасыз етіледі, бұл өндірістік жарақаттар салдарынан зардап шеккендерге әлеуметтік көмек көрсету процесін басқаруды жүйелендіруге және оңтайландыруға, «мемлекет – жұмыс беруші – қызметкер» қатынастарын құрылымдауға мүмкіндік береді.

Бұдан басқа, өтемақы мен оңалтудың нысандары мен әдістерін айқындай отырып, өндірістік авариялар нәтижесінде жарақаттанудың түрлерін еңбекке қабілеттілігін уақытша және тұрақты жоғалту тұрғысынан жіктеу қажет. Бұл сақтандыру тәуекелі нәтижесінде емес, Кәсіптік қызметті ұзақ уақыт жүзеге асыру кезінде туындаған кәсіптік аурудың салдарынан әлеуметтік қолдаудан және кейіннен медициналық емдеуден оңалту мен қалпына келтіруге қаржы қаражатын бөлу арқылы әлеуметтік төлемдердің қайталану ықтималдығын болдырмауға мүмкіндік береді.

Еңбек қатынастарын реттеу саласындағы ұлттық заңнаманы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету бөлігінде үйлестіру мақсатында кәсіби қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың қазіргі

заманғы жүйесін қалыптастыру үшін нормативтік құқықтық реттеуді халықаралық сапа менеджменті жүйелері ұсынатын стандарттарға барынша бейімдеу қажет. Сақтандыру қатынастарын реттеудің ұлттық регламенттерін үйлестіру халықаралық нормалар мен әлемдік практиканың ұтымдылығы, қолайлылығы мен нәтижелілігі қағидаттарына негізделуге тиіс. Жазатайым оқиғалардан сақтандыруды реттеу жүйесін дамытудың негізгі бағыты өндірістегі жарақаттанудың алдын алу тетіктерін қосу және жандандыру бағытын таңдау қажет.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру шеңберінде әлеуметтік қорғауды ұсыну олардың нәтижелілігі мен экономикалық тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында әлеуметтік төлемдердің нысандары мен мөлшерін жүйелеуді талап етеді. Атап айтқанда, жұмыспен қамту нысанына қарамастан ауыр жағдайға байланысты еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты табыс (еңбекақы) алу мүмкіндігі жоқ адамдарға төлемдерді жүзеге асыру орынды болады. Бұл ретте әлеуметтік төлемдердің барабарлығы инфляцияның ресми белгіленген мөлшеріне байланысты мөлшерін индекстеу шартымен болады. Басқаша айтқанда, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан сақтандыру шеңберінде, оның ішінде «жұмыс беруші – қызметкер – сақтандыру компаниясы» шарттық қатынастары шеңберінде әлеуметтік төлемдерді жүзеге асыру негізділігі мен орындылығын мұқият талдауды және бағалауды талап етеді.

Өндірістік қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандырудың әлемдік тәжірибесі сақтандыру жағдайларының алдын алудың кіріктірілген тетіктері мен құралдарының болуын көрсетеді. Кейінгі сақтандыру кезеңдеріне арналған сақтандыру тарифі апаттар мен жарақаттанудың алдыңғы статистикасын ескереді, осылайша «сақтандыру тарихы» деп аталады. Осылайша, жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігіне қаржы салуға мүдделі. Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі қауіпсіз еңбек тұжырымдамасы, оның ішінде өндірістік қызметті ұйымдастырудағы алдын алу қағидатына сәйкестігі көзделетін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеуде халықаралық нормаларды бейімдеуге негізделеді.

Қаржы-кредит қызметін реттеуге тәуекелге бағдарланған тәсілді кеңінен енгізу оның енуін және өндірістік қызметтегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жүйелері мен модельдерін қалыптастыру кезінде пайдалануды болжайды, өйткені ҚР-да сақтандырудың осы түрін іске асырумен өмірді сақтандыру бойынша 9 сақтандыру компаниясы айналысады. Демек, сақтандыру жөніндегі нормативтік құқықтық актілерде өндірістегі сақтандыру оқиғаларының алдын алу және алдын алу жөніндегі шаралар кешені арқылы жазатайым оқиғалар Тәуекелдерін басқару жүйелерін ұйымдастыру жөніндегі талаптарды қосу ұсынылады.

Жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру жүйесіндегі қаржы қаражатын талдау сақтандыру сыйлықақыларын төлеу тәртібімен түсетін қаражат көлемінің және сақтандыру төлемдерінің сомаларының айтарлықтай алшақтығы туралы қорытынды жасауға мүмкіндік берді. Бұл факт сақтандыру тарифтерінің негізділігі мен сақтандыру жағдайларының басталуын және

таралуын шектейтін алдын алу іс-шараларына сақтандыру қорларын қолдану жағына қарай оңтайландыру мүмкіндігі тұрғысынан актуарлық бағалау жүргізудің қажеттілігін болжауға негіз береді. Қаржылық есептеулердің нәтижелері кәсіби қызмет процесінде қызметкерлердің әлеуметтік сақтандыру жүйелерін іске асыру бойынша бірыңғай оператор құруға мүмкіндік береді.

ЖОМС жүйесі айқын әлеуметтік сипатқа байланысты сақтандыру төлемдерін қаржыландырудың негізгі көзі ретінде баға белгілеуді реттеу бөлігінде мемлекеттік органдар тарапынан мұқият назар аударуды талап етеді. Тарифтердің жоғары құбылмалылығының болуы, сақтандыру жарналары мен сақтандыру төлемдерінің көлемі арасындағы алшақтық, сақтандыру қорғауды ұйымдастыруды мемлекеттік бақылаудың жеткіліксіздігі, сыбайлас жемқорлық схемаларының туындау ықтималдығы және басқа да бірқатар шектеулер ЖОМС жүйесін ұйымдастыруға көзқарастарды қайта қарау және оның мемлекеттік реттеуді күшейту қажеттілігін негіздейді.

Өндірістік қызмет процесінде ЖОМС үйлесімді және тиімді жүйесін қалыптастыру барлық қатысушылардың өзара іс-қимылы мен үйлестіруіне негізделген. Осы саладағы барабар тарифтік саясат объективті статистикалық ақпаратқа негізделуі керек, ол тек деректерді белгілі бір орталықтандыру жағдайында құрылуы мүмкін. Оқиғаның ықтималдығын жеткілікті дәлдікпен анықтауға мүмкіндік беретін үлкен сандар теориясы үлкен мәліметтер базасын статистикалық өңдеуде ғана жұмыс істейді. Экономиканың барлық бағыттарын цифрландыру жағдайында мұндай орталықты құру негізгі ұлттық трендтер аясында болады. Әлеуметтік саясаттың көптеген аспектілері бойынша статистикалық деректерді орталықтандыру мамандандырылған Деректер орталығының негізінде жүзеге асырылуы мүмкін.

ЖОМС-тың пәрменді жүйесін қамтамасыз ету үшін құқықтық, ұйымдастырушылық және экономикалық жағдайлар жасау функцияларды, өкілеттіктер мен жауапкершілікті орталықтандыру шартымен мүмкін болады. Осындай орталықтандырылған орган ретінде бірыңғай мемлекеттік оператор ұсынылады. Мұндай ұйымның құзыреті саласында өндірістік жарақаттанудың алдын алу, оңалту шараларын ұсыну, өтемақы төлемдерін жүзеге асыру шоғырланатын болады. Жеткілікті қатаң орталықтандыру мемлекеттің осы бағыттағы әлеуметтік функциясының орындалуын бақылауды қамтамасыз етіп қана қоймай, сонымен қатар өндірістік авариялар салдарынан зардап шеккендерге пәрменді көмек көрсетуге, сондай-ақ профилактикалық және алдын алу іс-шараларын кеңінен енгізуді қамтамасыз етуге, сол арқылы іс жүзінде өндірістегі жарақат алу қаупін азайтуға мүмкіндік береді.

Бұл ұсыныстар мұқият назар аударуды, техникалық және қаржылық-экономикалық негіздемелерді зерттеуді және әзірлеуді талап етеді.

ВВЕДЕНИЕ

Страхование как социально-экономический институт играет одну из ведущих ролей в обеспечении безопасности жизнедеятельности общества. Это находит проявление не только в обыденной жизни человека, но, прежде всего, в процессе его экономической деятельности. Выполнение базовых функций страхования, таких как, распределительная, компенсационная и предупредительная, в современных условиях подвержено определённой модернизации.

Переход к новому технологическому укладу существенно меняет рисковую ситуацию в экономике и общественной жизни. Разделение функций становится условным, и они претерпевают взаимопроникновение, конвергенцию и представляют страховую защиту как единый механизм. В такой ситуации распределение риска трансформируется в систему предупреждения, превенции, инкорпорируя компенсацию как этап общей концепции риск менеджмента. Риск менеджмент, получивший широкое распространение во второй половине XX столетия, сегодня является неотъемлемой частью корпоративного управления. Он позволяет структурировать экономическую среду, выявлять и классифицировать риски с точки зрения их опасности и подверженности к управлению, минимизировать их отрицательное влияние.

Управление рисками в производственной деятельности в основном связано с обеспечением безопасности и охраны труда работающих. В этом контексте страхование работников от несчастных случаев при исполнении ими трудовых обязанностей становится ключевым фактором снижения травматизма на производстве. Как историческая форма страхования от несчастных случаев на производстве существует не одно столетие. Однако в условиях усложнения технологических процессов и соответственного изменения рискового профиля многих специальностей, а также усиления социальной ответственности работодателей институт страхования от несчастных случаев в производственной деятельности вызывает необходимость его переосмысления и изменения подходов в сторону расширения превентивной деятельности.

Развитие системы страхования от несчастных случаев на производстве требует тщательного исследования институциональной базы и инфраструктуры на основе изучения международного и исторического опыта с точки зрения наличия встроенных механизмов предупреждения и оценки их эффективности. Основу любой национальной институциональной системы составляют международные соглашения, конвенции и стандарты, приоритет которых позволяет гармонизировать законодательную базу стран и региональных интеграционных образований. С точки зрения регулирования трудовых отношений отправной точкой становятся нормативные документы Международной организации труда, а также иные международные акты в этой сфере.

Анализ существующих моделей и схем страхования в производственной деятельности позволяет найти наиболее эффективные механизмы и

инструменты. Изучение различных национальных систем страхования от несчастных случаев и подходов в управлении профессиональными рисками даёт возможность проследить эволюционный путь развития подобных систем и моделей. Безусловно, невозможно технически копировать применяемые методы и инструменты. Однако при учёте национальных особенностей развития экономики и промышленности, в частности, возможен поиск собственных наиболее эффективных способов минимизации и ограничения рисков несчастных случаев на производстве и в последующем потери трудоспособности.

Внедрение современных механизмов и модернизация системы социального страхования от несчастных случаев работников при выполнении ими профессиональной деятельности требует проработки многих аспектов как с правовой и организационной, так и с финансово-экономической точки зрения. Необходимо предусмотреть взаимоувязку всех аспектов регулирования отношений «работник, работодатель и государство». Совершенствование правовых, организационных и финансовых отношений в системе социального страхования работников от несчастных случаев в производственной деятельности в направлении создания встроенных механизмов предупреждения и снижения риска травматизма позволит создать условия для действительно социально-ориентированного государства в Казахстане.

1. Методические основы управления рисками в системе страхования несчастных случаев в профессиональной деятельности

1.1. Место и роль страхования в системе мер по предотвращению несчастных случаев в профессиональной деятельности

Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость устойчиво являются актуальной проблемой во всех странах мира. Чаще всего они возникают по причинам, связанными с:

- нарушением требований безопасности,
- неудовлетворительной организацией производства работ,
- неудовлетворительным техническим состоянием зданий, территорий,
- недостатками в обучении безопасности труда и в организации рабочих мест,
- неосторожными действиями работников предприятия,
- отсутствием необходимых средств защиты или неправильной их эксплуатацией и т.д.

Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость отрицательно влияют на производительность труда, на прибыльность предприятия, на поступления в бюджет и т.д.

Показатели травматизма и профессиональной заболеваемости выступают важнейшим индикатором состояния условий и охраны труда на предприятии, его социальной ответственности.

Как система, обеспечивающая снижение профессиональных рисков, управление охраной труда должно не только обеспечивать контроль за соблюдением требований охраны труда и состоянием условий труда на рабочих местах, но и обеспечивать мониторинг, анализ, расследование и учет производственных травм и профессиональных заболеваний. Наряду с ними в числе мер системы управления охраной труда входят мероприятия по страхованию работников от несчастных случаев на производстве.

Страхование - как один из элементов управления рисками призвано обеспечить покрытие ущерба, вызванных событиями, условия наступления которых предусмотрены конкретным соглашением. Тем самым финансовая нагрузка полностью или частично ложится на страховые компании. Однако страхование не ограничивается только компенсацией ущерба, нанесённого жизни и здоровью работающих в результате производственной травмы или профессионального заболевания.

Страховая защита предполагает проведение диагностики рисков ситуации, её оценки с точки зрения вероятности и тяжести возможных страховых случаев. В процессе исследования конкретного производства на предмет выявления вероятностных рисков осуществляется профилирование рисков, составляется рисковый портрет предприятия. Этим направлением в страховой деятельности занимаются сюрвейерские службы или отдельные специалисты – сюрвейеры. Сюрвейер (от англ. surveyor) – это эксперт по оценке рисков. Он может быть представителем страховой компании или

независимым по отношению к страховщику и страхователю¹³⁰. Он осуществляет инспектирование, изучение, анализ, исследование, проверку объектов, предложенных на страхование, может выдавать свои рекомендации по программе страхования рисков.

Сюрвейеры в процессе исследования объекта:

- выявляют факторы риска,
- анализируют потенциальные риски,
- предлагают и разрабатывают мероприятия по ограничению и минимизации рисков на основе проведения превентивных мероприятий;
- оценивают и дают оценку методам управления рисками, предлагаемых и используемых на предприятии.

Наряду с перечисленным, при наступлении страхового случая сюрвейеры могут рассмотреть ситуацию ущерба в качестве аварийного комиссара, т.е. определить причины и величину ущерба.

Помимо сюрвейеров, помощь в оценке рисков оказывают страховые брокеры. Профессиональная деятельность брокеров связана с оказанием посреднических услуг потенциальным клиентам страховых компаний. Находясь на стороне клиента, брокер подбирает оптимальную страховую программу¹³¹. Законодатель так определил его – «юридическое лицо, представляющее страхователя в отношениях, связанных с заключением и исполнением договоров страхования со страховщиком по поручению страхователя, или осуществляющее от своего имени посредническую деятельность по заключению договоров страхования по поручению страхователя». Вместе с тем, если рассматривать мировую практику функционал страхового брокера несколько шире.

Крупнейшие мировые страховые брокеры такие как, Marsh & McLennan, Aon, Willis Towers Watson, HUB и ещё порядка двадцати транснациональных компаний, среди основных направлений деятельности, предоставляемых бизнесу, отмечают предоставление услуг по управлению рисками. Применяя современные инновационные технологии управления рисками, предприятия могут использовать предлагаемую брокерами аналитику и сравнительный анализ для поддержки принятия решений в отношении ключевых процессов, таких как идентификация и оценка рисков, финансирование и контроль рисков и др.¹³²

В целом, к видам деятельности страховых брокеров наряду с поиском страховых компаний для клиентов, организацией подготовки к заключению договоров страхования, урегулированию всех аспектов выполнения договора, они проводят оценку риска, могут предложить оптимальную систему риск менеджмента, тем самым организовать внедрение предупредительных мероприятий.

¹³⁰ Закон Республики Казахстан от 18 декабря 2000 года № 126. «О страховой деятельности»// https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000126_

¹³¹ Там же

¹³² <https://www.hubinternational.com/products/risk-services/risk-management-information-system/>

Таким образом, страхование, как система управления рисками, обладает потенциалом предоставления широкого комплекса услуг не только покрытия ущерба, но и профилактики и предупреждения наступления неблагоприятных ситуаций, способных привести к травматизму на производстве. Превентивная функция страхования, как системы управления рисками, определяет его ключевое место и роль в снижении и ограничении риска неблагоприятных эффектов в виде травматизма на производстве и в последствии профессиональных заболеваний. Этот вклад страхования в производственно-экономическую деятельность предприятий позволяет обеспечивать стабильность не только за счет возмещения ущерба и потерь, но и предупреждении промышленных аварий, способствуя созданию условий по охране и безопасности труда работающих.

Наряду с основной деятельностью, страховые организации инвестируют в финансовые инструменты (акции, облигации и др.) промышленных предприятий временно свободные средства в виде страховых резервов. Этим способствуют финансированию модернизации промышленного производства и, соответственно, улучшению условий труда.

Однако классическая роль страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний проявляется постфактум, когда возникает ущерб – повреждение организма, вызванное внезапным внешним событием, которое происходит в течение страховых часов или на рабочем месте и в рабочее время. Страховое обеспечение, предусмотренное условиями договора, в определённой степени позволяет организовать мероприятия для восстановления здоровья и скорейшего возвращения работника на рабочее место. Страхование от травматизма на производстве и профессиональных заболеваний играет позитивную роль в защите уровня жизни трудящихся и может способствовать поддержанию прочных производственных отношений.

В докладе «Усиление роли программ страхования в предотвращении несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости»¹³³ говорится о целостном подходе к совершенствованию программ страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В частности, было отмечено, что программы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний выполняют три функции:

- профилактика с целью снижения количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- реабилитация с целью обеспечения возможности для пострадавших работников как можно быстрее вернуться к трудовой деятельности;
- компенсации для работников, понесших убытки.

Вероятно, эффективная программа страхования основана на целостном подходе, объединяющем эти три функции.

¹³³ Усиление роли программ страхования в предотвращении несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости/ Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: ILO, 2016. 56 с.

В Германии, например, руководящий принцип программ страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний звучит следующим образом: «Профилактика до реабилитации и реабилитация до выплаты компенсации».

Профилактика и защита – это два основных момента, которые следует учитывать, когда речь идет о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Если не приняты профилактические меры, то все пострадавшие и их семьи немедленно попадают под действие системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, что может нанести значительный урон финансовой стабильности самой этой системы. С другой стороны, при отсутствии мер социальной защиты, предусмотренных действующей системой страхования, если на производстве происходит несчастный случай или человек получает профессиональное заболевание, то сами пострадавшие и их семьи остаются без какой-либо социальной защиты. Профилактика и защита являются двумя основными равнозначными компонентами, необходимыми для полноценного функционирования системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Первым шагом должно стать создание безопасных и здоровых условий труда, свободных от опасностей, рисков и несчастных случаев.

Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве является основным экономическим инструментом стимулирования к проведению мер по улучшению условий труда на предприятии и представляет неотъемлемую часть системы управления охраной труда.

Государственная политика в области охраны труда в Казахстане направлена на создание безопасных условий труда как ключевого фактора достойного труда. Реализация принципа страхования, как инструмента регулирования в сфере охраны труда введена в с 1 июля 2005 года в Республике Казахстан в соответствии с Законом "Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей" от 07.02.05 г. № 30-III, впоследствии с изменением на обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей. Тем не менее, изменение наименования основополагающего законодательного акта не оказало влияния на модель страхования, до сих пор она базируется на ответственности работодателя.

Современная система управления охраной труда, основанная на оценке и управлении профессиональными рисками в целях их предотвращения, описана в ГОСТ 12.0.230–2007 (идентичном Руководству МОТ 2001 года по системам управления охраной труда). Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230–2007 был одобрен всеми странами СНГ (за исключением Грузии) в 2007 году. ГОСТ идентичен Руководству МОТ 2001 года по системам управления охраной труда. Эта система является наилучшим инструментом для работодателей и

работников в их совместных действиях по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах.

Также для интеграции стандартизированного подхода с действующими нормативно-правовыми актами в сфере охраны труда в 2020 году было введено Типовое положение о системе управления охраной труда¹³⁴ и Правила управления профессиональными рисками¹³⁵. Их введение положило отсчет построению в Казахстане новой национальной системы управления охраной труда, основанной на оценке профессиональных рисков.

Сочетание схем социального страхования и эффективных профилактических мер показало себя как весьма успешная модель в большинстве развитых стран мира. На международном уровне профилактика была признана экономически более эффективным инструментом, способствующим также повышению производительности труда и росту мотивации работников. Успешная реализация института страхования от несчастных случаев в профессиональной деятельности во многом определяется наличием совершенной институциональной инфраструктуры.

1.2. Институциональная инфраструктура страхования от несчастных случаев в профессиональной деятельности

Страхование от несчастных случаев на производстве является первой и самой распространенной системой социальной и финансовой защиты работников от производственных травм и профессиональных заболеваний¹³⁶. Идея социального страхования профессиональных рисков, по мнению Куклина Т.В., изложенному в статье «Модели страхования профессиональных рисков в зарубежных странах», быстро распространилась в промышленно развитых странах в начале XX века. По аналогии с Германией, которая первая приняла систему социальной защиты работников, занятых на тяжелых промышленных объектах, по мнению автора (с отсылкой на публикацию другого автора Яшина С.Н.¹³⁷), законы об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве были приняты в Австрии в 1887 году, в Норвегии – в 1894 году и в Финляндии – в 1895 году. По утверждению автора, на сегодняшний день система социального страхования от несчастных случаев на производстве функционирует в 165 странах мира.

¹³⁴ Типовое положение о системе управления охраной труда, утверждено Приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 27 августа 2020 года № 30

¹³⁵ Правила управления профессиональными рисками, утверждены Приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 сентября 2020 года № 363

¹³⁶ «Модели страхования профессиональных рисков в зарубежных странах» автор Куклин Т.В., статья опубликована в журнале «Вопросы инновационной экономики» (<https://1economic.ru/lib/100942>)

¹³⁷ Марки, йены и кроны страхования. Зарубежный опыт страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / С.Н.Яшин // Безопасность и охрана труда. 2013. № 2 (55). С. 42-48.

Страхование от несчастных случаев на производстве, на современном этапе, является инструментом урегулирования общественных отношений в трудовой сфере, связанных с риском утраты работающим¹³⁸ (в случае его смерти, членами его семьи) дохода (части дохода) в связи с частичной или полной утратой функциональной полноценности (как временной, так и постоянной), или его смерти, в результате несчастного случая, возникшего при исполнении им трудовой (служебной, предпринимательской и иной) деятельности или профессионального заболевания.

Данной системой предусматривается финансирование:

- превентивных мероприятий, направленных на предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- мероприятий, направленных на восстановление функциональной полноценности пострадавших работников,
- а также выплата им и членам семей погибших работников пособий (компенсаций).

Проведенный анализ действующего национального законодательства в сфере трудовых отношений, здравоохранения, социального обеспечения и страхования позволяет сформулировать следующее определение «страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний как комплекс мер, направленных на предупреждение риска производственного травматизма, в результате несчастного случая, или профессионального заболевания, социальное и медицинское обеспечение в случае его наступления.

В свою очередь, в соответствии с Трудовым кодексом под несчастным случаем, связанным с трудовой деятельностью, понимается воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие их к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти.

Реализация данного вида социального страхования в Казахстане обеспечивается посредством созданной институциональной инфраструктуры (Рисунок 1.1).

¹³⁸ Под «работающим» в данном контексте следует понимать лицо, осуществляющее трудовую, предпринимательскую или иную деятельность, с целью получения (извлечения) дохода.

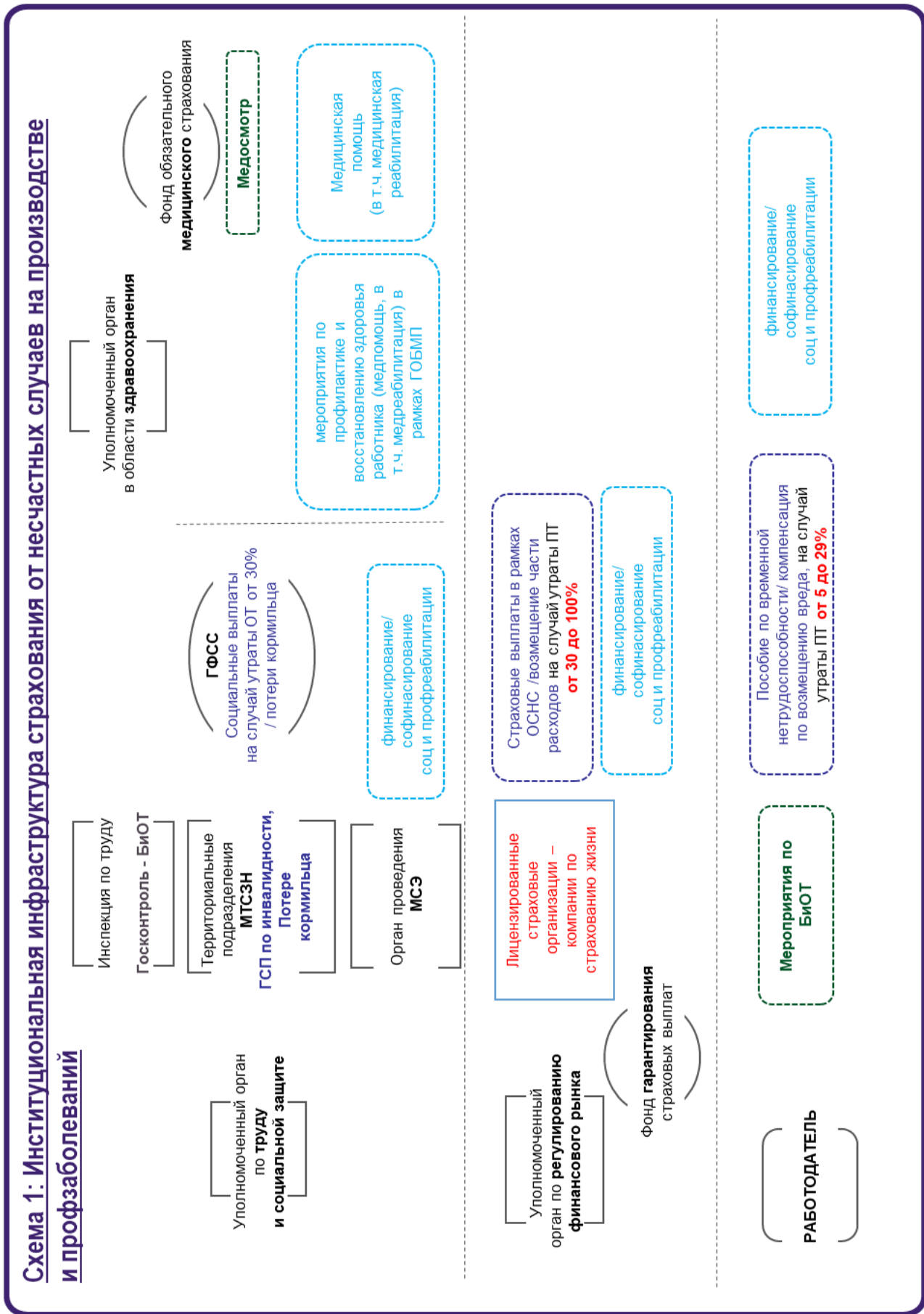


Рисунок 1.1 - Институциональная инфраструктура страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний

Страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний подпадает под государственное регулирование сразу нескольких сфер: трудового, гражданского, административного и уголовного законодательства, законодательства в сфере социального обеспечения и здравоохранения, финансового рынка и страхования. Соответственно, организационная структура системы страхования от несчастных случаев и профзаболеваний представлена следующим образом:

1. Государственное регулирование осуществляется:

1) в сфере трудовых отношений (контроль за исполнением требований трудового законодательства, обязанность/ответственность работодателя по созданию безопасных условий труда, обязанность/ответственность работника по соблюдению правил трудового распорядка и техники безопасности, и т.д.), занятости населения (система стимулирования занятости населения, активные меры содействия занятости), социального обеспечения (базовые пособия лицам с инвалидностью и потерявшим кормильца, социальные выплаты из системы обязательного социального страхования, компенсационные выплаты по возмещению части утраченного заработка в связи с несчастным случаем/профзаболеванием при исполнении работником трудовых (служебных) обязанностей) – уполномоченным органом по труду и социальной защите населения;

2) в сфере медицинского обеспечения (страхования) населения, установление перечня профзаболеваний, регистрация и учет случаев профзаболеваний, их профилактику и лечение – уполномоченным органом по здравоохранению;

3) в части установления требований к организации деятельности финансового рынка и финансовым институтам (в т.ч. компаний по страхованию жизни) – уполномоченным органом по регулированию и развитию финансового рынка.

Государственный контроль по соблюдению требований трудового законодательства (в том числе требований по безопасности и охране труда) осуществляется местными органами по инспекции труда. Организация государственного контроля, координация деятельности и осуществление проверки деятельности местного органа по инспекции труда относится к компетенции уполномоченного государственного органа по труду.

Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, относится к компетенции местных органов по инспекции труда, при этом расследование случаев профессиональных заболеваний совместно с работодателем проводится государственным органом в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения. При этом все случаи профессиональных заболеваний и (или) отравлений, в том числе подозрений на профессиональные заболевания и (или) отравления, обусловленные воздействием на работника вредных производственных факторов в связи с выполнением работником своих трудовых (служебных) обязанностей либо иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя, подлежат регистрации субъектами здравоохранения по месту их выявления (пункт 1

статья 106 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения»). Перечень профессиональных заболеваний определяется уполномоченным органом в области здравоохранения (подпункт 98) статья 7 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения»).

При возникновении несчастного случая – случаи повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью и приведшие к их нетрудоспособности либо смерти, организация расследования и регистрация несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний на производстве относится к ответственности работодателя.

Медицинская помощь (включающая в себя медицинскую реабилитацию) пострадавшим работникам оказывается субъектами здравоохранения в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи (ГОБМП) и обязательного социального медицинского страхования (ОСМС) в порядке, определяемом уполномоченным органом в сфере здравоохранения. Под медицинской помощью, в соответствии с Кодексом о здоровье народа и системе здравоохранения, понимается - комплекс медицинских услуг, направленных на сохранение и восстановление здоровья населения, включая лекарственное обеспечение, а к субъектам здравоохранения относятся организации здравоохранения, а также физические лица, занимающиеся частной медицинской практикой и фармацевтической деятельностью, имеющие лицензию на осуществление соответствующей деятельности. Ведение учета субъектов здравоохранения, оказывающих медицинскую помощь, закуп и оплата услуг при оказании медицинской помощи субъектам здравоохранения в рамках ГОБМП (за исключением оплаты, осуществляемой администраторами бюджетных программ) и ОСМС осуществляется фондом социального медицинского страхования (далее – ФСМС). Перечень медицинской помощи в рамках ГОБМП и ОСМС определяется уполномоченным органом в области здравоохранения.

В случае, если полученная в результате несчастного случая травма (увечье, заболевание) носит временный характер, на период временной нетрудоспособности работодатель обязан осуществлять выплату пособия по временной нетрудоспособности в размере 100% от заработной платы пострадавшего работника (Рисунок 2.2).

Если в результате несчастного случая, после проведения субъектами здравоохранения комплекса диагностических, лечебных и реабилитационных мероприятий, наблюдается стойкое нарушение функций организма, приводящее к ограничению жизнедеятельности пострадавшего работника, пострадавшего направляют на медико-социальную экспертизу. Медико-социальная экспертиза (МСЭ) проводится территориальными подразделениями уполномоченного органа в области социальной защиты населения.

Пострадавшему работнику, которому по итогам проведения МСЭ установлена инвалидность (стойкая утрата общей трудоспособности от 30 процентов и выше) осуществляется:

1) выплата государственного социального пособия по инвалидности (ГСП по инвалидности), размер которого устанавливается кратно к величине прожиточного минимума (от 1,04 до 1,92) в зависимости от группы инвалидности. ГСП по инвалидности назначается территориальными подразделениями государственного органа, осуществляющего реализацию государственной политики в сфере социальной защиты населения, а выплата осуществляется через «Некоммерческое акционерное общество «Правительство для граждан» (далее – Государственная корпорация «Правительство для граждан»);

2) социальная выплата на случай утраты на случай утраты трудоспособности (далее – социальная выплата из ГФСС), осуществляемой из системы обязательного социального страхования. Назначение данной выплаты осуществляется филиалами Государственного фонда социального страхования (далее – ГФСС). При этом данная выплата также осуществляется через Государственную корпорацию «Правительство для граждан».

В случае смерти работника лицам, находящимся на его иждивении, осуществляется выплата:

1) государственного социального пособия по случаю потери кормильца, размер которой устанавливается кратно к величине прожиточного минимума (от 0,86 до 2,56) в зависимости от количества иждивенцев;

2) социальная выплата на случай потери кормильца из ГФСС, размер которой зависит от застрахованного дохода умершего кормильца и количества иждивенцев.

Если по итогам МСЭ пострадавшему работнику установлена стойкая утрата профессиональной трудоспособности (от 5 процентов и выше), вне зависимости от того установлена ли ему инвалидность, возникает обязанность работодателя по возмещению части дохода, утраченного в связи с частичной (полной) утратой профессиональной трудоспособности (УПТ). При этом возмещение утраченного дохода при УПТ от 5 до 29 процентов (включительно) обеспечивается путем прямых выплат работодателя пострадавшему работнику.

В качестве инструмента страхования гражданско-правовой ответственности работодателя по возмещению вреда пострадавшему работнику при наступлении социального риска полной или частичной потери дохода в связи с утратой профессиональной трудоспособности (при УПТ от 30 до 100 процентов) или его смерти вследствие несчастного случая при исполнении им трудовых (служебных и иных) обязанностей и профзаболевания является страхование работника от несчастных случаев, осуществляемое в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей»⁴ (далее – Закон). Страхование работника от несчастных случаев – это комплекс отношений по защите имущественных интересов работника, жизни и здоровью

которого причинен вред при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

Под страховым случаем, в соответствии с Законом, понимается - несчастный случай при исполнении трудовых (служебных) обязанностей (несчастный случай), произошедший с работником (работниками) при исполнении им (ими) трудовых (служебных) обязанностей в результате воздействия вредного и (или) опасного производственного фактора, вследствие которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к установлению ему степени утраты профессиональной трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти.

Страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, преимущественно, обеспечивает компенсаторную функцию по возмещению утраченного дохода и части расходов по восстановлению физиологических функций пострадавшего работника (лечение и лекарственное обеспечение, иные медицинские услуги, обеспечение техническими средствами реабилитации и иные расходы при условии, если они не предоставляются бесплатно).

Субъектами обязательного страхования работника от несчастных случаев являются: страхователь, страховщик и выгодоприобретатель, где страхователем является работодатель, заключивший договор обязательного страхования работника от несчастных случаев; в качестве страховщика выступают страховые организации, осуществляющие лицензируемую страховую деятельность в отрасли «страхование жизни» по классу аннуитетное страхование; и соответственно, выгодоприобретателем является сам пострадавший работник или члены его семьи (в случае смерти работника).

Страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний финансируется работодателем посредством уплаты страховой премии в рамках заключенного двухстороннего договора обязательного страхования работника от несчастных случаев. Размер страховой премии рассчитывается исходя из суммы годового фонда оплаты труда и штатной численности работников (с учетом ограничений минимального и максимального дохода работника в месяц: не менее 1-кратного и не более 10-кратного минимального размера заработной платы) и страховых тарифов дифференцированных по видам экономической деятельности в диапазоне от 0,12 до 2,96, в зависимости от класса профессионального риска.

Таким образом, посредством страхования - как инструмента обеспечения гражданско-правовой ответственности работодателя, покрывается только часть социального риска связанного с ухудшением социального положения работника в связи с утратой определенной степени профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая (травмы, внезапного ухудшения здоровья, острого отравления).

Однако, в правоприменительной практике к страховым случаям относят также профессиональные заболевания, возникшие в результате длительного

воздействия вредных факторов при осуществлении ими трудовой деятельности, т.е. не учитывающие фактор случайности (внезапности) их возникновения.

Страховая выплата пострадавшему работнику определяется исходя из установленной степени утраты профессиональной трудоспособности и среднего месячного заработка работника до увечья (повреждения здоровья или до наступления утраты трудоспособности), и осуществляется с первого дня установления степени утраты профессиональной трудоспособности и до ее восстановления либо до достижения пострадавшим работником пенсионного возраста либо его смерти. При определении размера страховой выплаты учитывается степень вины пострадавшего работника. Размер страховой выплаты также уменьшается на размер установленной ему социальной выплаты на случай на случай утраты трудоспособности из ГФСС.

В свою очередь, при определении размера социальная выплата из ГФСС учитывается среднемесячный доход работника, уменьшенный на сумму 55 процентов минимального размера заработной платы (данный вычет исторически применялся для уменьшения размера социальной выплаты на сумму выплачиваемого ГСП по инвалидности), стаж участия в системе и степень утраты общей трудоспособности. Чем выше размер социальной выплаты из ГФСС, тем ниже размер страховой выплаты.

В результате чего возникает парадоксальная ситуация, при которой повышение эффективного уровня возмещения утраченного дохода путем повышения размера социальной выплаты из ГФСС нивелируется уменьшением размера страховой выплаты, соответственно совокупный размер выплаты пострадавшему работнику с инвалидностью остается на прежнем уровне.

Следует отметить, что страхование работников в системе обязательного социального страхования также осуществляется за счет средств работодателя, путем уплаты социальных взносов по ставке 5 процентов (текущая ставка снижена на период с 2018 по 2024 годы до 3,5 процентов) от дохода работника.

Кроме того, если утраченный доход пострадавшего работника превышает максимальный размер страховой выплаты, работодатель обязан покрыть разницу путем прямых выплат работнику.

С 2022 года аннуитетное страхование, осуществляемое в соответствии с законом об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, к гарантируемым видам (классам) страхования, по которым настоящим Законом предусмотрено обязательное участие в Фонде гарантирования страховых выплат (далее - ФГСВ). В случае лишения лицензии страховой организации страховой портфель (по которым предоставляется гарантия ФГСВ) должен быть передан другой страховой организации в течение 30 рабочих дней с даты лишения лицензии.

Однако, если ни одна из страховых организаций, осуществляющих деятельность по отрасли «страхование жизни», не соответствует требованиям, установленным нормативным правовым актам уполномоченного органа, либо ни одна из них не заявила о намерениях принять страховой портфель принудительно ликвидируемой страховой организации, передача страхового

портфеля осуществляется страховой организации, осуществляющей деятельность по отрасли «страхование жизни», с участием государства, т.е. АО «Государственная аннуитетная компания» (далее – ГАК).

Внедрена единая база данных по обязательным (включая сведения о заключенных договорах обязательного страхования работников от несчастных случаев и осуществляемых аннуитетных страховых выплатах) и добровольным видам страхования (далее – ЕСБД), функции формирования и ведения которой переданы соответствующей некоммерческой организации (АО «Государственное кредитное бюро» (далее – ГКБ), 100 процентов голосующих акций которой принадлежат Национальному Банку РК).

Функции государственного контроля (как упоминалось ранее) разделены. Государственный контроль и надзор за деятельностью страховых организаций осуществляются уполномоченным органом по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций – Агентством Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка, а контроль за исполнением требований трудового законодательства и Закона осуществляется инспекцией труда и соответствующим уполномоченным органом.

Переходя к вопросу реабилитации, как упоминалось ранее страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний не обеспечивает выполнение превентивной и реабилитационной функции (за исключением, возмещения расходов на технические средства реабилитации и медицинское обслуживание).

Медицинская реабилитация преимущественно обеспечивается в рамках ОСМС и ГОБМП. При этом медицинское страхование осуществляется за счет солидарных отчислений работодателя и работника (в совокупности в размере 5 процентов от дохода работника), и взносов государства (с 1 января 2022 года – в размере 1,7 процента от объекта исчисления взносов государства, размер взноса поэтапно повышается до уровня - не менее 2, но не более 3 процентов от объекта исчисления взносов государства к 2026 году).

Социальная и профессиональная реабилитация финансируется за счет средств государства и работодателя.

Таким образом, страхование от несчастных случаев и профзаболеваний в рамках страхового института хоть и содержит незначительную часть реабилитационных мер, но в основном обеспечивает неполный перечень и объем компенсаторных мер. Данный социальный риск, преимущественно, обеспечивается вне страхового института – путем прямого финансирования работодателем. Тем самым, в Казахстане на фоне действующей системы ОСМС, основанной на покрытии ответственности работодателя, большая часть нагрузки лежит на принципе самострахования.

Вывод: исходя из проведенного анализа вопрос повышения эффективности институциональной инфраструктуры страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний необходимо рассматривать с двух основных позиций, во-первых, с позиции эффективности системы в отношении пострадавшего работника, во-вторых, с позиции

финансовой стабильности, сбалансированности и эффективности самой системы.

1. В целях повышения качества и доступности услуг, оказываемых пострадавшему работнику, направленных на восстановление его функциональной способности, необходимо:

1.1) провести анализ и последующую оптимизацию существующих бизнес-процессов осуществления социальных выплат и оказания социальных, медицинских и иных услуг реабилитации, в том числе с учетом развития информационных технологий.

В качестве одного из решений, можно рассмотреть создание интегрированной информационной системы, обеспечивающей:

- полноценный персонифицированный учет договоров страхования от несчастных случаев как в разрезе работодателей, так и в разрезе потенциальных выгодоприобретателей – работников (членов семей);

- риск-ориентированный подход к выявлению лиц, относящихся к группе потенциально высокого уровня риска профессионального заболевания, основанный на автоматизированном анализе медицинских, профессиональных (трудовых) и иных индивидуальных показателях. Реализация данной меры потребует четкой координации и межведомственного взаимодействия уполномоченных органов по труду, здравоохранению, образованию, по развитию информационных технологий, финансового регулирования и развития;

1.2) обеспечить усиление координации и взаимодействия между субъектами, оказывающими медицинские и социальные услуги (включая профессиональную реабилитацию и содействие дальнейшей занятости), особенно это относится к субъектам смежных отраслей.

В качестве примера недостаточно эффективной координации деятельности субъектов смежных областей можно привести пример, когда пострадавшему работнику учреждениями медико-социальной экспертизы устанавливается инвалидность и соответствующая индивидуальная программа реабилитации (далее – ИПР), включающая (при необходимости) в себя как медицинскую, так и социальную и профессиональную реабилитацию. Однако, каждая из мер реабилитации обеспечивается соответствующими организациями/учреждения самостоятельно, на основании ИПР и при условии явки пострадавшего работника. Неявка пострадавшего работника для своевременного прохождения медицинской, социальной, профессиональной реабилитации никоим образом не отражается на осуществление ему выплат или оказание услуг. Ввиду отсутствия должного взаимодействия между субъектами, оказывающими соответствующие услуги, неисполнение пострадавшим работником своих обязательств никак не отражается на объеме и продолжительности оказываемых услуг (осуществляемых выплат). Для справедливости, надо отметить, что этому способствует статус ИПР, которая носит рекомендательный характер.

1.3) пересмотреть перечень и условия социальных выплат в случае утраты трудоспособности (вне зависимости от причин), а также их размеры и период

выплат. Основопологающей целью данных изменений предполагается трансформирование систем социальной защиты, с упором на предупреждение (предотвращение) инвалидности или выведение из нее. Что соответствует практике социальных программ стран ОЭСР - профилактика и реабилитация до инвалидности, и реабилитация вместо инвалидности.

Опираясь на международную практику, в качестве одного из вариантов решения, предлагаются следующие меры.

а) Пересмотреть условия осуществления социальных выплат в связи с утратой трудоспособности, через призму усиления ответственности работника в структуре взаимоотношений государство работодатель, работник. Несмотря на усиление роли государства и работодателя в сфере создания условий: безопасного труда, социального и медицинского обеспечения (страхования), оказания социальной помощи и поддержки работающих граждан, есть пробелы в установлении взаимных обязательств самого работника. В частности, в рамках национального законодательства предусматривается социальная поддержка в период временной нетрудоспособности по болезни. В сфере здравоохранения предусмотрено медицинское обслуживание: мероприятия по диагностике, лечению и обеспечению лекарственными препаратами в рамках ГОБМП и ОСМС на основе медицинских показаний согласно рекомендации лечащего врача. Однако, здесь важно отметить, что соблюдение своевременности и полноты рекомендаций лечащего врача относится, исключительно, к праву пациента. При этом в рамках системы здравоохранения в качестве мер, стимулирующих пациента соблюдать указанные рекомендации, рассматриваются только отметка о нарушении режима прохождения амбулаторного лечения в листе о временной нетрудоспособности (больничный лист).

Переходя к вопросу реабилитации, как ранее уже упоминалось, прохождение медицинской, социальной, профессиональной и иных видов реабилитации носит рекомендательный характер. Соответственно, отказ или несвоевременное/неполное прохождение медицинской реабилитации не влечет за собой каких-либо санкционных последствий для работника.

Исходя из изложенного, в качестве меры по стимулированию уровня ответственности работника, установить право работодателя (страховщика или иных уполномоченных органов/организаций) по приостановлению/прекращению социальных выплат в связи с нетрудоспособностью в случае неисполнения (неполного или несвоевременного исполнения) рекомендаций лечащего врача или установленных в индивидуальной программе реабилитации.

б) Перераспределить финансовые потоки, направляемые на обеспечение социальных выплат, путем исключения дублирующих выплат в связи с утратой трудоспособности до пенсионного возраста, и соответственно, введения соответствующих доплат к пенсии для лиц с инвалидностью, для более плавного снижения уровня замещения утраченного дохода при переходе от одного вида риска к другому. Реализация данного варианта потребует:

- выделение из системы страхования от несчастных случаев, риска утраты трудоспособности в результате профессионального заболевания, возникшего в

результате длительного осуществления профессиональной деятельности (исключающей фактор внезапности), и последующей передачи данного риска в систему обязательного медицинского страхования (ввиду того, что одним из принципов регулирования отношений в области здравоохранения является приоритетность профилактической направленности в деятельности системы здравоохранения). Таким образом, системой здравоохранения будет охвачен полный спектр мер, способствующих предупреждению инвалидности.

- исключение нормы, о вычете в виде социальной выплаты из ГФСС при определении размера страховой выплаты из системы страхования от несчастных случаев;

- социальную выплату из ГФСС пострадавшему в результате несчастного случая, профессионального заболевания (в результате травмы, при внезапном ухудшении здоровья, отравления), соответствующая степень утраты трудоспособности которому установлена и не снята, начинает осуществляться после достижения пенсионного возраста и до смерти получателя (выезда на ПМЖ за пределы Казахстана).

Реализация данного предложения возможно повлечет за собой пересмотр страхового тарифа или ставки социальных отчислений в системах обязательного социального страхования (обязательное социальное страхование, страхование от несчастных случаев, медицинское страхование).

2. В целях обеспечения финансовой устойчивости системы страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, требуется:

2.1) рассмотреть вопрос сбалансированности текущего объема финансовых обязательств работодателя, а также эффективность их распределения.

Согласно предварительной оценке, по заявлению Национальной палаты предпринимателей «Атамекен», введение обязательных пенсионных взносов работодателей с 1 января 2023 года вкупе с увеличением ставки ОСМС влечет увеличение нагрузки работодателей на фонд оплаты труда (ФОТ) до 41%. Уплата страховой премии в рамках системы страхования от несчастных случаев также относится к финансовым обязательствам работодателя. При этом, как ранее упоминалось, диапазон страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска достигает 2,96 процентов от годового фонда оплаты труда.

Договоры обязательного страхования работника от несчастных случаев заключаются ежегодно (если иное не предусмотрено законодательством). При этом объем финансовых обязательств только по 63 322 работодателям (в Казахстане зарегистрировано - 352 848 действующих юридических лиц, из которых - 306 590 отнесены к предприятиям с частной формой собственности), реализованных в виде уплаченных страховых премий в 2021 году, составило – 41,2 млрд тенге. При этом уплачиваемая ежегодно страховая премия обеспечивает гражданско-правовую ответственность работодателя исключительно при возникновении страхового случая в виде получения работником травмы (увечья) в результате несчастного случая, внезапного ухудшения здоровья или отравления при исполнении трудовых (служебных)

обязанностей, повлекшая за утрату профессиональной трудоспособности от 30 процентов и выше. Даже с учетом правоприменительной практики по покрытию риска возникновения утраты профессиональной трудоспособности в результате профессиональных заболеваний (не учитывающих фактор внезапности), совокупный объем выплат, осуществленных страховыми организациями 2021 год, составил чуть более – 5,4 млрд тенге (по 3 122 страховым выплатам).

Соответственно, вопрос об эффективности освоения направляемых работодателем средств в систему страхования от несчастных случаев вполне обоснован.

2.2) в общем объеме финансовых обязательств пересмотреть долю финансовых затрат работодателя, направленных на предупреждение производственного травматизма и создание безопасных условий труда. Рассмотреть вопросы полноты и достаточности превентивных мер, способствующих снижению уровня профессиональных заболеваний.

В предыдущем подпункте (см. подпункт 2.1) возникла необходимость повышения эффективности направляемых работодателем средств. В связи с этим, в качестве варианта перераспределения предлагается расширить перечень целеполагания уплачиваемых страховых премий в рамках установленных страховых тарифов либо их незначительного повышения, в частности:

- на покрытие определенного перечня превентивных мер. К примеру, оплата больничных листов по временной нетрудоспособности в связи с заболеванием (вне зависимости от причин, за исключением по беременности и родам).

Финансовая поддержка в период прохождения лечения, особенно по тем видам заболеваний, несвоевременное или неполное лечение которых потенциально приведет к инвалидности, является хорошей превентивной мерой предотвращения обязательств по долгосрочным компенсационным выплатам;

2.3) рассмотреть вопрос изменения действующей институциональной инфраструктуры либо пересмотра функций отдельных ее субъектов.

В качестве одного из вариантов, предлагается:

- создание единого учетного центра системы обязательного страхования от несчастных случаев и профзаболеваний. К компетенции данного субъекта отнести следующие обязанности:

- 1) формирование и ведение цифровой платформы, предполагающей: заключение договоров страхования от несчастных случаев электронным способом, без прямого контакта работодателя и страховой организации; персонафикацию учета заключенных договоров как в разрезе каждого работодателя, так и в разрезе работников; уведомительный характер установления страховых выплат (включая размер и период) и их персонафицированный учет;

- 2) рассмотреть передачу функций по заказу на проведение независимой оценки по пересмотру страховых тарифов. Оценка страхового тарифа должна учитывать деление общего страхового тарифа на: страховой тариф, обеспечивающий исключительно компенсационную функцию (на страховые

выплаты); страховой тариф на финансирование/со-финансирование реабилитации; страховой тариф, направляемый на финансирование/со-финансирование превентивных мер. Соответственно, в область введения страховщиков будет направлена часть страховой премии исключительно для обеспечения компенсационных выплат;

Соответственно, распределение страхового фонда по обеспечению превентивных и реабилитационных мер оставить в ведении единого учетного центра;

Реализация данного варианта повлечет за собой внедрение методики по финансированию/со-финансированию мер по повышению мер по безопасности и охраны труда. К примеру, по опыту Японии возможное введение института со-финансирования по модернизации оборудования.

Институциональная инфраструктура составляет организационно-правовые основы страхования от несчастных случаев в профессиональной деятельности, определяя его методические, нормативные и административные аспекты реализации. Несмотря на действие национальных регламентов, тем не менее, исходным в определении внутренней структуры и внешнего институционального окружения системы обязательного страхования от несчастных случаев работающих являются требования и нормативы, определяемые Международной организацией труда.

1.3 Регуляторная политика Международной организации труда в области страховых отношений работников

Вопросы координации и упорядочивания межрегуляторных отношений в сфере страхования работников бесспорно актуальны для Республики Казахстан, как правового государства. Отношения, складывающиеся в процессе предоставления страховой защиты, являются предметом правового регулирования нескольких отраслей права, в том числе и финансового. Основа данных отношений отчасти отражены и в нормах международного законодательства – в частности в конвенциях Международной организации труда (МОТ), заложивших основу регулирования отношений в сфере страхования трудовых отношений для всех государств её участников.

Международная организация труда (МОТ, англ. International Labour Organization, ILO) - специализированное учреждение ООН, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений, созданная в 1919 году на основании Версальского мирного договора в качестве структурного подразделения Лиги Наций. Устав МОТ был разработан Комиссией по труду мирной конференции и стал частью XIII Версальского договора¹³⁹. В рождении МОТ было стремление создать всеобщий и прочный мир на основе социальной справедливости. Основатель МОТ и основной инициатор создания Альберт Томас решительно выступал за создание гуманных условий труда, против

¹³⁹ Куклина Т.В. Модели страхования профессиональных рисков в зарубежных странах // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Том 10. – № 2. – С. 721-736. – doi: 10.18334/vinec.10.2.100942.

несправедливости, лишений и бедности. На сегодняшний день участниками МОТ являются 187 государств.

Значение международных институтов для организации труда в различных странах постоянно растет. Так к настоящему времени МОТ оказывает существенное влияние на развитие ряда европейских «инструментов» регулирования труда, в частности, «кодекса поведения» европейских компаний, работающих в развивающихся странах, концепции социальной ответственности бизнеса и т.д.

Политика МОТ в области страховых отношений работников направлена в настоящее время, как и прежде на:

- установление через конвенции обязательных минимальных стандартов в сфере наемного труда, которым должны соответствовать законодательство и практика государств - членов МОТ;
- налаживание социального диалога между правительствами и представительными организациями работников и работодателей внутри государств;
- внедрение практики трипартизма;
- содействие программам достойного труда и социального страхования с учетом глобализации производства.

Используя все имеющиеся в ее распоряжении средства для обеспечения прав наемных работников, вопросы страхования работников МОТ настаивает на выполнении конвенций МОТ как документов, способствующих «социальной справедливости в целях справедливой глобализации», более того МОТ добивается, чтобы не только государства – члены МОТ, но и транснациональные корпорации, имеющие предприятия в различных странах, соблюдали конвенции МОТ, и корпорации нередко вынуждены признать необходимость соответствия своей практики требованиям документов МОТ. К примеру, несколько лет назад группа GDF Suez, работающая в энергетической сфере, приняла на себя обязательства соблюдать ряд конвенций МОТ.

Государству недостаточно ратифицировать конвенцию, необходимо также привести в соответствие с ней национальное законодательство. МОТ контролирует применение конвенций, во-первых, согласно статье 24 Устава МОТ по жалобам от объединений работодателей или от профсоюзов, во-вторых, через систематический контроль посредством изучения отчетов государств – членов МОТ, которые они должны направлять в Международное бюро труда.

К сожалению, сегодня регуляторная политика Международной организации труда в области страховых отношений работников распространяется не на все государства из 167 стран – членов Международной ассоциации социального обеспечения (МАСЗ), в полной мере оно реализуется в 137 странах.

С одной стороны, это обусловлено достаточно высоким уровнем производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в производственной сфере большинства стран мира, тяжелыми их последствиями, а также необходимостью социальной защиты пострадавших на

производстве и членов их семей, а с другой – тем, что, на наш взгляд, социальное страхование является наиболее эффективной формой социальной защиты пострадавших на производстве.

Однако сегодня лишь 34% рабочей силы во всем мире защищены законами в случае производственных травм посредством обязательного социального страхования. Даже если объединить охват добровольным социальным страхованием и положения, предусматривающие ответственность работодателя за повреждение здоровья работника в результате несчастного случая на производстве, то только 39% рабочей силы будет охвачено законами. На практике же фактический доступ к защите от производственных травм еще ниже, в основном из-за недостаточного во многих странах степени соблюдения законодательства.

Большинство стран использует по производственным травмам подход, основанный на социальном страховании, хотя некоторые сохранили элементы подхода, основанного на ответственности работодателя. Безусловно, считаем, что Республика Казахстан в перспективе должна стать примером для стран Центральной Азии построение системы страховых отношений работников на основе Конвенций МОТ. Конвенции МОТ охватывают широкий круг социальных и трудовых вопросов, включая основные права человека, минимальную заработную плату, производственные отношения, занятость, социальный диалог, социальную защиту и другие вопросы.

С 1927 года МОТ приняла ряд конвенции предписывающих основные требования в области социального страхования, страхования от несчастных и профессиональных заболеваний. МОТ рассматривает социальное страхование, как механизм социальной защиты, наделяя социальное страхование такими ключевыми признаками как качественные и количественные характеристики социального риска. Обязательное социальное страхование является доминирующим механизмом защиты населения, занимая ведущее место в общей системе защиты населения. В развитых странах оно охватывает до 60-70 % всех расходов, приходящихся на защиту и до 20% ВВП. Ежегодно в странах бывшего Советского Союза на рабочих местах умирает более 12 тысяч работников.

Оценки МОТ показывают, что и в мире количество несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний выше, чем это представлялось ранее. Показатели несчастных случаев на производстве со смертельным и несмертельным исходами в странах с экономикой переходного периода значительно занижены. Несчастные случаи на производстве ведут как к прямым, так и к косвенным затратам и потерям для всего общества. В то время как предприятия в развитых странах ставят своей целью достижение нулевого показателя несчастных случаев на производстве, предприятия в странах с переходной экономикой еще не достигли такого уровня и не в состоянии должным образом выявлять факторы риска, приводящие к несчастным случаям на производстве и профессиональным заболеваниям.

Основы страхования от несчастных случаев на производстве (НСП) определены в конвенциях МОТ:

- Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (о минимальных стандартах) (№ 102);
- Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (№ 121).

Необходимо отметить, что Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) является флагманом всех Конвенций МОТ по социальному обеспечению работников, который установил минимальные нормы во всех девяти разделах социального обеспечения. Эти разделы включают:

- медицинское обслуживание работников;
- выплаты по болезни работникам;
- пособие по безработице;
- пособие по старости;
- в случаях производственного травматизма;
- семейное пособие;
- пособие по беременности;
- пособие по инвалидности;
- и пособие по случаю потери кормильца.

Именно Конвенция № 102 охватывает все разделы, которые в совокупности в случае ратификации странами-членами, позволяют им осуществить постепенное расширение сферы социального обеспечения в странах, предоставляет гибкость в их использовании, в зависимости от социально-экономического уровня стран. Конвенция преследует как минимум следующие цели, относящиеся ко всем девяти разделам, процент населения, который защищен схемами социального обеспечения, сохранение минимального уровня пособия для защищенных людей, а также условий назначения и периода назначения пособий. Документ не прописывает, как достичь этих целей, а предоставляет определенную гибкость для стран-членов. Они могут быть достигнуты при помощи использования:

- универсальных схем;
- схем социального страхования с накоплениями, относящимися к компонентам плоской шкалы или к двум;
- схемы социальной помощи.

В соответствии с Конвенцией № 102¹⁴⁰ одним из рисков (обстоятельств), которые должны быть охвачены системой социальной защиты, является риск возникновения болезненного состояния и (или) нетрудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, влекущая за собой приостановку заработка, полную и (или) частичную потерю способности к заработку, когда она может приобрести постоянный характер, либо соответствующая потеря функциональной полноценности, а также потеря содержания членами семьи в результате смерти кормильца.

¹⁴⁰ Конвенция №102 Международной организации труда «О минимальных нормах социального обеспечения» (заключена в г. Женева, 28 июня 1952 года)

При этом если Конвенция №102 предусматривает охват не менее 50% всех работающих по найму, а также их жен и детей, прежде всего соответствующими медицинским обслуживанием (медицинские услуги и обслуживание, лекарственное обеспечение), а также денежными периодическими выплатами. Согласно уже Конвенции №121¹⁴¹ к категории лиц, которые должны быть охвачены социальными пособиями, относятся все лица, работающие по найму (включая учеников) в частном и общественном секторах, в том числе работающие в кооперативах, а в случае смерти кормильца семьи, установленные категории получателей пособий. Охват следует постепенно распространить на все категории работающих по найму, другие категории работников и других членов семьи, находившихся на иждивении (родителей, братьев и сестер, внуков)¹⁴². Предполагается, что схемы социального обеспечения управляются на трехсторонней основе, что гарантирует и укрепляет социальный диалог между Правительствами, организациями работодателей и работников.

Эта Конвенция была ратифицирована 43 странами-членами МОТ и самая последняя ратификация Албанией, была в 2006. Некоторые другие страны ратифицировали Европейский кодекс социального обеспечения, который был смоделирован на базе Конвенции № 102. Предоставляющая более высокий уровень пособий Республика Казахстан, безусловно, должна в перспективе ратифицировать этот документ. Необходимо рассмотреть возможность соответствия законодательства руководящим принципам конвенции направлениям развития на местном, региональном и республиканском уровнях. Одним из приоритетных направлений в части гармонизации законодательства будет являться выработка единых принципов и направлений международного сотрудничества и глобального партнерства. С утверждением о принципиальной юридической возможности ратификации данной Конвенции можно согласиться – в ней не содержатся положения, которые противоречили бы положениям Конституции Республики Казахстан и действующим международным обязательствам.

Одними из важных документов, косвенно регламентирующих политику в сфере страховых отношений работников наряду с Конвенцией № 121 «О пособиях в случаях производственного травматизма» являются конвенции № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики», № 130 «О медицинской помощи и пособиях по болезни», № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы», № 183 «Об охране материнства» и т.д.

В Конвенции № 121 сформулированы следующие принципы:

1. Право на получение пособия предоставляется всем работникам с первого дня работы.

¹⁴¹ Конвенция №121 Международной организации труда «О пособиях в случаях производственного травматизма» (заключена в г. Женева, 8 июля 1964 года)

¹⁴² Согласно Рекомендациям №121 Международной организации труда «о пособиях по производственным травмам и профессиональным заболеваниям 1964 года» (принята в г. Женева, 8 июля 1964 года), дополняющей Конвенцию №121

2. Способы выплаты пособий: периодическая выплата пособия в течение периода нетрудоспособности и в случае смерти.

3. Гибкость периодических выплат: сумма пособий и условия их выплаты могут меняться.

4. Минимальный уровень выплат: 60% заработной платы в случае временной или полной утраты трудоспособности (типовым получателем считается работник, имеющий жену и двух детей). 50% заработной платы в случае смерти кормильца семьи (типовым получателем считается вдова работника с двумя детьми).

5. Равные нормы и правила - распространение на всех работников, включая рабочих-мигрантов.

6. Учет несчастных случаев, произошедших при следовании к месту работы.

7. Учет профессиональных заболеваний.

Принятые в 2012 году Рекомендации № 202¹⁴³ призваны очертить основные ориентиры, касающиеся установления и поддержания минимальных уровней социальной защиты, которые бы с учетом дальнейшего их расширения последовательно гарантировали более высокие уровни социального обеспечения для максимально широких слоев населения. и минимальные уровни социальной защиты, включающие основные социальные гарантии. Эти гарантии должны, как минимум, обеспечивать, чтобы в течение всей своей жизни все нуждающиеся лица имели доступ к основным видам медицинского обслуживания и к базовым гарантиям получения доходов, которые в своей совокупности обеспечивают фактический доступ к товарам и услугам, определяемым как необходимые на национальном уровне.

Конвенции МОТ в сфере производственного травматизма предусматривают стандартный набор привычных в наше время пособий и выплат, более ранние инструменты говорят о создании и финансировании пособий за счет страховых организации и взносов. Застрахованное лицо, ставшее нетрудоспособным по причине ненормального состояния его физического или психического здоровья, имеет право на получение денежного пособия по крайней мере в течение первых двадцати шести недель нетрудоспособности, включая первый день, за который выплачивается пособие. подлежит оплате¹⁴⁴. Застрахованное лицо, которое становится в целом нетрудоспособным и вследствие этого не может получать существенное вознаграждение, имеет право на пенсию по инвалидности¹⁴⁵.

Каждый член Международной организации труда, ратифицирующий Конвенции, обязуется предусмотреть, чтобы компенсация выплачивалась работникам, потерявшим трудоспособность в результате профессиональных заболеваний, или, в случае смерти от таких заболеваний, их иждивенцам в

¹⁴³ Рекомендации Международной организации труда «О минимальных уровнях социальной защиты» (принята в г. Женева, 14 июня 2012 года)

¹⁴⁴ C024 - Конвенция о страховании по болезни (отрасль) 1927 г. (№ 24), Статья 3

¹⁴⁵ C037 - Конвенция о страховании на случай потери трудоспособности (промышленность и т. д.) 1933 года (№ 37), Статья 4

соответствии с общими принципами национальное законодательство, касающееся компенсации за несчастные случаи на производстве¹⁴⁶. Более современные акты не говорят о страховании в целом, а определяют всю помощь в случае утери трудоспособности в рамках национального законодательства, социального обеспечения и общей системы здравоохранения.

Национальное законодательство, касающееся пособий в случае производственной травмы, должно защищать всех работников, включая учеников, в государственном и частном секторах, включая кооперативы, а в случае смерти кормильца – установленные категории получателей¹⁴⁷. Право на получение пособий не может зависеть от стажа работы, продолжительности страхования или уплаты взносов: при условии, что период воздействия может быть предписан для профессиональных заболеваний¹⁴⁸.

Перечень случаев, по которым предоставляется помощь не меняется в более новых конвенциях. Покрываемые непредвиденные обстоятельства должны включать следующее, если это связано с производственной травмой:

а) болезненное состояние;

б) нетрудоспособности в результате такого состояния и влечет за собой приостановление заработка, как это определено национальным законодательством;

с) полная потеря трудоспособности или ее частичная потеря сверх установленной степени, которая может быть постоянной, или соответствующая потеря способностей; а также

д) потеря средств к существованию, понесенная в результате смерти кормильца по установленным категориям бенефициаров¹⁴⁹.

Пособия по производственным травмам, предусматривающие выплаты в денежной и натуральной форме в случае несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, представляют собой старейшую отрасль социального обеспечения во многих странах. Эти инструменты были созданы задолго до конвенции МОТ и практиковались повсеместно. МОТ привела стандарты и нормы справедливой системы социального обеспечения для всех стран участников, тем не менее в настоящее время в 34 развивающихся странах нет системы страхования от несчастных случаев на производстве. Во всем мире только 34 процента рабочей силы охвачены законами о производственном травматизме через обязательное социальное страхование.

К числу многочисленных конвенций принятых данной организацией препятствующих возникновению несчастных случаев на производстве можно отнести:

¹⁴⁶ C042 - Конвенция о компенсации работникам (профессиональные заболевания) (пересмотренная) 1934 г. (№ 42), Статья 1

¹⁴⁷ C121 - Конвенция о пособиях в случае производственной травмы, 1964 г. [Приложение I с поправками, внесенными в 1980 г.] (№ 121), Статья 4

¹⁴⁸ C121 - Конвенция о пособиях в случае производственной травмы, 1964 г. [Приложение I с поправками, внесенными в 1980 г.] (№ 121), Статья 9

¹⁴⁹ C121 - Конвенция о пособиях в случае производственной травмы, 1964 г. [Приложение I с поправками, внесенными в 1980 г.] (№ 121), Статья 6

– Конвенцию МОТ № 48 «Об установлении системы международного сотрудничества по сохранению прав, вытекающих из страхования по инвалидности, старости и на случай потери кормильца семьи»,

– Конвенцию № 102 Международной организации труда «О минимальных нормах социального обеспечения» (Заключена в г. Женеве 28.06.1952 года)

– и многие другие документы служащие основой для законодательств государств.

В основе требований (норм, рекомендаций), декларируемых МОТ, в области защиты от производственного травматизма, положены цели формирования комплексной системы социального обеспечения, создающей условия для:

– восстановления функций организма в случае временного болезненного состояния или частичной потери функциональной полноценности работника (когда это приемлемо и возможно);

– обеспечения денежными выплатами, доступ к товарам и услугам, медицинским обслуживанием и другими услугами необходимым для жизнеобеспечения работника и его семьи;

– перепрофилирования лиц, которые вследствие производственной травмы или заболевания имеют устойчивую утрату функциональной полноценности и(или) профессиональной способности, продолжать осуществлять деятельность, приносящую им доход (зарботок), либо получать указанные доходы в прежнем объеме.

Основной целью указанной системы является восстановление функциональной и(или) профессиональной полноценности пострадавшего работника для получения возможности заработка (когда это возможно), восстановление его социальной функциональности.

Если на этапе своего становления система социальной защиты от производственного травматизма или профессиональных заболеваний была нацелена на улучшение условий труда, на обеспечение социальных выплат пострадавшим работникам и членам их семей путем перераспределения части прибыли, полученной «элитой» в ходе эксплуатации рабочего класса на отдельных предприятиях или в конкретных отраслях, но в рамках одной страны, то сегодняшняя картина такова, что все чаще встает вопрос о социальной ответственности целых государств, или точнее их представителей - иностранных инвесторов, перед работниками развивающихся стран. Даже если субъекты данных отношений существенно изменились, то цели и задачи системы остаются, по-прежнему, актуальными, на сегодня.

Вместе с тем, по мнению отдельных экспертов, с развитием технологий и биоинженерии, рабочие массы могут столкнуться с вопросом экономической применимости своих трудовых навыков. В частности, Юваль Ной Харари в своей книге «21 урок для XXI века» очень точно описывает новую парадигму: «Возможно, в XXI веке популистические революции будут направлены не против экономической элиты, эксплуатирующей людей, а против

экономической элиты, которая в них больше не нуждается... Противостоять ненужности намного труднее, чем бороться против эксплуатации».

Соответственно, на передний план выходит вопрос адаптации национальных систем социального обеспечения в области защиты от производственного травматизма. Развитие системы социального обеспечения (судя по темам последних рекомендаций МОТ) должно быть направлено, в первую очередь, на создание базовых гарантий, которые обеспечат соответствующими выплатами граждан (вне зависимости от их статуса, формы и вида занятости), которые в силу физиологических, экономических и других причин не смогут обеспечивать себя заработком.

По оценкам МОТ, ежегодно во всем мире более 2,3 миллиона человек умирают от несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний. Производственные травмы и связанные с работой заболевания являются причиной смерти 6300 рабочих в день по всему миру, причем большинство из этих смертей происходит в странах с низким уровнем дохода.

Низкие показатели охвата компенсацией производственных травм во многих странах с низким и средним уровнем доходов указывают на настоятельную необходимость улучшения условий труда в отношении безопасности и гигиены труда, а также улучшения покрытия производственных травм для всех работников, в том числе в неформальной экономике. По мере того, как все больше стран переходят от ответственности работодателя как основы защиты от производственного травматизма к механизму, основанному на социальном страховании, уровень защиты работников, вероятно, будет повышаться. Однако охват увеличится только в том случае, если новые законы будут действительно применяться.

Таким образом, улучшение условий, обеспечение безопасности и охраны труда в современных условиях одной из основных задач в системе организации производства. Внедрение методологии и практики риск менеджмента играет роль превентивного механизма и способствует проявлению системного подхода в реализации института обязательного страхования работников при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей. Эволюция страховой защиты работающих в Казахстане должна идти в направлении применения наиболее эффективных методов и инструментов регулирования трудовых отношений и международных стандартов охраны труда в целях снижения травматизма на производстве.

2. Анализ систем страхования от несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в Казахстане и за рубежом

2.1. Международные стандарты страхования несчастных случаев в профессиональной деятельности

Как известно, права на труд, его охрану, на безопасные условия труда заложены в законодательную базу каждого государства вне зависимости от ратификации ими международных правовых документов. Государство, устанавливая требования по гигиене, безопасности и охране труда на законодательном уровне, а также работодатели, внедряя новые производственные линии, улучшая условия труда, принимают действенные меры по сокращению производственного травматизма. К сожалению, ни новые технологии, ни новые производственные линии, ни средства индивидуальной защиты не могут спасти работающих граждан от несчастных случаев или профессиональных заболеваний на производстве.

Для любого государства основанием для организации моделей социальной защиты, а также страхования работающих граждан от несчастных случаев на производстве являются международные правовые документы (далее – МПД), которые содержат относящиеся к данной сфере международные стандарты. Причем МПД носят рамочный характер и предусматривают взятие на себя обязательства по формированию странами-участниками специализированных международных организаций (далее – СМО) внутригосударственного правового поля, обеспечивающего социальную защиту работников. Это обусловлено тем, что ратификация МПД обуславливает влияние международных стандартов на национальные законодательства. Все МПД делятся на акты таких СМО, как: Организация Объединенных Наций (далее – ООН), Всемирная организация здравоохранения (далее – ВОЗ), Международная Ассоциация Социального Обеспечения (далее – МАСО), Международная организация труда (далее – МОТ).

Устав МОТ – это один из основных документов, устанавливающий принцип, согласно которому все работники должны быть защищены от производственных травм и профессиональных заболеваний¹⁵⁰. Следует отметить, что МОТ именно по вопросам охраны труда, защиты от конкретных рисков, защиты в отдельных сферах деятельности, по вопросам компенсаций и пособий при травме на производстве или профессиональном заболевании разработала и приняла более сорока Конвенций и рекомендаций по, а также большое количество правил¹⁵¹.

Как было отмечено ранее, среди них основными МПД являются принятые в 1925 г. Конвенция №17 «О возмещении трудящимся при несчастных случаях

¹⁵⁰ Устав Международной Организации Труда от 28.06.1919 г. URL: <https://base.garant.ru/2540318/>

¹⁵¹ Конвенции и рекомендации Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::#Occupational_safety_and_health

на производстве» и Конвенция №18 «О профессиональных заболеваниях», Конвенция № 42 «О возмещении трудящимся в случае профессиональных заболеваний», принятая в 1934 г., в 1964 г. Конвенция №121 «О пособиях в случае производственного травматизма» и др.¹⁵² Примечательно, что если ранее международные стандарты были нацелены на формирование компенсационного механизма, то позже их содержание ориентировано на усовершенствования условий труда работников с целью повышения производственной безопасности и здоровья трудящихся.

Ориентируясь на МПД, страны-участницы СМО формируют свою национальную концепцию социальной защиты, включающую различные направления превентивных мероприятий, обеспечительных и компенсационных мер, а также разработки и внедрения норм законодательства. Как справедливо указывает Е.В. Леонова, международные стандарты, официально закрепленные в МПД, «предусматривают формирование общей минимально необходимой социальной базы», хотя у любого государства, ратифицировавшего МПД, может быть достаточно ресурсов для расширения объема внутренних социальных гарантий¹⁵³.

Отмеченные выше МПД, содержащие международные стандарты по возмещению работникам при несчастных случаях и в случае профессиональных заболеваний, напрямую связаны с документами ООН. Так, ст. 25 Всеобщей декларации прав человека 1948 г. гласит о том, что «Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, <...>, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния. <...> и право на обеспечение на случай <...> болезни, инвалидности»¹⁵⁴. Но следует согласиться с тем, что для каждого государства, для каждой страны характерен свой жизненный уровень, и даже, стараясь соответствовать международным стандартам, каждый законодатель учитывает определенные социально-экономические ориентиры.

МПД, содержащие международные стандарты по возмещению работникам при несчастных случаях и в случае профессиональных заболеваний, также связаны и со ст. 11 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. согласно данной статье «государства признают право каждого на достаточный жизненный

¹⁵² Конвенция №17 «О возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве» 19.05.1925 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c017_ru.htm.; Конвенция №18 «О профессиональных заболеваниях» от 19.05.1925 г. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1017829; Конвенция №42 «О возмещении трудящимся в случае профессиональных заболеваний» от 21.06.1934 г. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=51218>; Конвенция №121 «О пособиях в случае производственного травматизма» от 08.07.1964 г.: <https://www.conventions.ru/int/12118/>

¹⁵³ Леонова Е. В. Международный опыт и стандарты в системе социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний // Экономика и предпринимательство. – 2014. – №7 (48). – С. 618-623

¹⁵⁴ Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml

уровень для него и его семьи»¹⁵⁵. При получении работником производственной травмы и в случае приобретения им профессионального заболевания необходим «достаточный уровень жизни для человека и его семьи». По этому поводу следует согласиться с точкой зрения российских ученых по поводу того, что «этот важнейший ориентир <...> не получил еще своего содержательного раскрытия»¹⁵⁶.

Страны Европейского союза (далее – Евросоюз, ЕС) в данной сфере дополнительно установили свои стандарты. На статистические показатели производственного травматизма в странах Европы существенное влияние оказывают стандарты Евросоюза в сфере охраны труда. Так, согласно Договору о ЕС, обеспечение охраны труда является важнейшим направлением социальной политики ЕС¹⁵⁷.

Что касается страхования от несчастных случаев, то в странах ЕС страхование работников от несчастных случаев взаимосвязано с евростандартами, которые затрагивают вопросы безопасности, риска и опасности производственной среды. И.П. Карначёв, П.И. Карначёв, В.Г. Николаев и Н.К. Смирнова по этому поводу отмечают, что страны шенгенской зоны после принятия рамочной Директивы 89/391/ЕЭС от 12.06.89 г. «О проведении мероприятий для содействия усовершенствованиям в области безопасности и здоровья работников на рабочем месте» стали единообразно подходить к формированию гармонизированной статистики производственных травм¹⁵⁸.

Все несчастные случаи на производстве в странах ЕС проходят статистическую обработку на основе эффективной методологии мониторинга и анализа их причин и обстоятельств. Зарубежные ученые уточняют, что информация о несчастных случаях с целью гармонизации данных формируется согласно «Европейской статистике несчастных случаев на производстве» (European statistics on accidents at work – ESAW) на основе «Методология гармонизации европейской статистики несчастных случаев» 1992 г.¹⁵⁹.

Еще одна группа зарубежных ученых (Э. Молинеро, С. Питарк, И. Фондевила-Макдональдс и М. Мартин-Бустаманте) с целью улучшения превентивной государственной политики исследовала насколько надежно и достоверно кодируются данные Европейской статистики несчастных случаев на производстве. Как отмечают авторы, статистические данные, аккумулирующие

¹⁵⁵ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966

¹⁵⁶ Социальное обеспечение: настоящее и будущее / под ред. М.Л. Захарова, Ю. В. Воронина. М.: ИЗиСП при Правительстве РФ, 2017. 284 с. URL: <https://knigogid.ru/books/1847373-socialnoe-obespechenie-nastoyashee-i-budushee-monografiya/toread/page-5>

¹⁵⁷ Сводный вариант Договора о Европейском Союзе. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/teu_2012/oj

¹⁵⁸ Карначёв И.П., Карначёв П.И., Николаев В.Г., Смирнова Н.К. Особенности мониторинга риска производственного травматизма в России и странах Европейского Союза // Горный журнал. – 2020. – №12. – С. 87-91.

¹⁵⁹ Моура Р., Бир М., Пателли Э., Льюис Дж., Нолл Ф. Уроки крупных аварий для улучшения конструкции системы. Наука о безопасности. – 2016. – Т. 84. – С. 37–45

сведения по возрасту, полу, гражданству и т.д., не всегда кодируются надежно. И это, по мнению авторов влечет за собой последствия, которые влияют на эффективность программ по устранению и сокращению несчастных случаев на производстве¹⁶⁰. К их мнению присоединяются М. Ломбарди, М. Фарньоли, Д. Паризе, считающие, что «на практике отчеты об авариях могут создавать несколько проблем, таких как непоследовательность или отсутствие информации, а также нестандартизация»¹⁶¹. В тоже время есть ряд зарубежных авторов, которые полагают, что информация, содержащаяся в статистических отчетах о несчастных случаях, является достоверной¹⁶².

Помимо этого, в странах ЕС действуют Регламент (ЕС) № 1338/2008 о статистике Сообщества в области общественного здравоохранения, здравоохранения и безопасности на рабочем месте и Регламент Европейской комиссии (ЕС) № 349/2011 о статистике несчастных случаев на производстве¹⁶³. Ученые и исследователи отмечают предусмотренные в странах Евросоюза индивидуальные Директивы ЕС о безопасности труда на рабочих местах (89/654/ЕЕС, 89/655/ЕЕС, 89/656/ЕЕС, 90/269/ЕЕС, 90/270/ЕЕС, 1999/92/ЕС и др.) и о защите работников от химических, физических и биологических рисков, канцерогенов и мутагенов (98/24/ЕС, 2000/54/ЕС, 2002/44/ЕС, 2003/10/ЕС, 2004/40/ЕС, 2004/37/ЕС и др.)¹⁶⁴. Список Директив и Регламентов постоянно расширяется не только с учетом увеличения классов профессионального риска, но и появления новых трудно устанавливаемых рисков, рисков в условиях пандемии, рисков, связанных с психоэмоциональным состоянием работников.

Необходимо уточнить, что определения безопасности, опасности, риска, случаев их возникновения даны в отдельных стандартах OHSAS 18001:2007.

¹⁶⁰ Molinero, Emilia & Pitarque, Silvia & Fondevila-McDonald, Yvonne & Martin-Bustamante, Mayte. (2015). How reliable and valid is the coding of the variables of the European Statistics on Accidents at Work (ESAW)? A need to improve preventive public policies. *Safety Science*. 79. 10.1016/j.ssci.2015.05.005. URL: https://www.researchgate.net/publication/278245340_How_reliable_and_valid_is_the_coding_of_the_variables_of_the_European_Statistics_on_Accidents_at_Work_ESAW_A_need_to_improve_preventive_public_policies

¹⁶¹ Mara Lombardi, Mario Fargnoli, Giuseppe Parise. URL: https://www.researchgate.net/publication/337579940_Risk_Profiling_from_the_European_Statistics_on_Accidents_at_Work_ESAW_Accidents'_Databases_A_Case_Study_in_Construction_Sites

¹⁶² Jacinto, C.; Soares, C. The added value of the new ESAW/Eurostat variables in accident analysis in the mining and quarrying industry. *J. Saf. Res.* 2008, 39, 631–644; Ove Hansson, S.; Rollenhagen, C. Learning from accidents – What more do we need to know. *Saf. Sci.* 2010, 48, 714–721; Chong, H.Y.; Low, T.S. Accidents in Malaysian construction industry: Statistical data and court cases. *Int. J. Occup. Saf. Ergon.* 2014, 20, 503–513.

¹⁶³ Регламент (ЕС) № 1338/2008 о статистике Сообщества в области общественного здравоохранения, здравоохранения и безопасности на рабочем месте. URL: <https://base.garant.ru/70205134/>; Регламент Европейской комиссии (ЕС) № 349/2011 о статистике несчастных случаев на производстве. URL: https://health.ec.europa.eu/publications/commission-regulation-eu-no-3492011_bg

¹⁶⁴ Тихонено В.В. Основные стандарты безопасности // Корпоративный менеджмент. URL: https://www.cfin.ru/management/manufact/safety_aspects.shtml?printversion.

«Системы управления охраной труда и промышленной безопасностью. Требования», КВА 15793:2008. «Стандарт управления лабораторными биорисками», ИСО/МЭК 51:2014. «Аспекты безопасности. Руководство по их включению в стандарты», Руководство ИСО/МЭК 73:2009. «Управление рисками. Словарь. Руководство по использованию в стандартах»¹⁶⁵. Данные требования были разработаны в связи с тем, что возникла необходимость в выработке единых требований к системам безопасности, гигиены и охраны труда путем создания системы менеджмента. Именно в связи с отсутствием системы менеджмента промышленной безопасности и охраны труда (далее – СМПБиОТ) в 1999 г. Британский институт разработал первую спецификацию OHSAS 18001 «Occupational Health and Safety Management Systems – Specifications» (Occupational Health and Safety Management System, OHSMS)¹⁶⁶. В дальнейшем OHSAS 18001:1999 была пересмотрена и введена новая версия в виде статуса стандарта OHSAS 18001:2007. Несмотря на то, что эти стандарты не разрабатывались созданной в 1946 г. Международной организацией по стандартизации (International Organization for Standardization, ISO) и не являются международными, их требования широко применяются в странах Евросоюза и совместимы с требованиями стандартов ISO 9001 и ISO 14001¹⁶⁷. Данной организацией на международном уровне согласован стандарт ISO 45000 «Occupational health and safety» по охране труда и технике безопасности¹⁶⁸.

Одними из последних были согласованы стандарты ISO 45001:2018 «Occupational health and safety management systems. Requirements with guidance for use», содержащая регламентацию системы управления охраной труда и промышленной безопасностью и ISO 45005:2020 «Occupational health and safety management. General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic», регламентирующая управление охраной труда и промышленной безопасностью во время пандемии COVID-19¹⁶⁹. В эти же годы были введены еще два

¹⁶⁵ BS OHSAS 18001:2007. Occupational health and safety management systems. URL: <https://www.bsi.com/standards/BS-OHSAS-18001-2007>; CWA 15793:2008. Laboratory biorisk management standard. URL: <https://internationalbiosafety.org/wp-content/uploads/2019/08/CWA-15793-Russian.pdf>; ISO/IEC 51:2014. Safety aspects — Guidelines for their inclusion in standards. URL: <https://www.iso.org/standard/53940.html>; ISO/IEC Guide 73:2009. Risk management — Vocabulary — Guidelines for use in standards. URL: <https://www.iso.org/standard/44651.html>.

¹⁶⁶ OHSAS 18001 «Occupational Health and Safety Management Systems – Specifications». URL: <http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/?subid1=20221209-2147-0785-972e-42c09e2fa172>

¹⁶⁷ ISO 9001. URL: <https://www.iso.org/ru/iso-9001-quality-management.html>; ISO 14001. URL: <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>

¹⁶⁸ ISO 45000. URL: <https://www.iso.org/ru/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>

¹⁶⁹ ISO 45001:2018 «Occupational health and safety management systems. Requirements with guidance for use». URL: <https://www.iso.org/ru/standard/63787.html>; ISO 45005:2020 «Occupational health and safety management. General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic». URL: <https://www.iso.org/ru/standard/64286.html>

стандарта, которые затрагивают требования к человеческому капиталу, а именно ISO 30414:2018 «Human resource management – Guidelines for internal and external human capital reporting» и ISO/TS 24179:2020«Human resource management — Occupational health and safety metrics»¹⁷⁰.

В связи с тем, что многие государства Евросоюза не имеют достаточного опыта по вопросам безопасности и охраны труда, в 1996 г. ими было принято решение о создании Европейского Агентства по охране безопасности и здоровья на производстве (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA), которое базируется в испанском городе Бильбао. Основными документами данной организации являются Стратегия и Ежегодный план управления. Деятельность Европейского Агентства по охране безопасности и здоровья на производстве (далее – Агентство, EU-OSHA) существенно влияет на Европейскую стратегию по охране здоровья и безопасности на производстве и формирует культуру предотвращения рисков. EU-OSHA разрабатывает практические руководства и инструменты, которые используются странами Евросоюза. Кроме того, EU-OSHA создало корпоративный сайт в виде платформы, на которой можно в онлайн-режиме осуществить оценку риска рабочих мест, обменяться опытом и поделиться научными публикациями¹⁷¹.

Основное отличие научных трудов ученых стран дальнего зарубежья заключается в том, что в своих исследованиях они делают упор на необходимость превентивных мер, таких как определение, анализ, оценка, приемлемость и управление потенциальным риском, управление безопасностью и гигиеной труда работников¹⁷².

Законодатели зарубежных стран совместно с государственными органами также основываются на стратегии предотвращения рисков и их контроля. По этому поводу Куклина Т.В. указывает: «отечественные исследователи большее внимание уделяют описательной характеристике различий в системе страхования от несчастных случаев на производстве в разных странах мира», в то время как зарубежные исследователи «изучают вопросы влияния разных моделей данного вида страхования на его эффективность, либо адекватность выплат в пользу пострадавших, либо уровень производственного травматизма и возвращения к труду»¹⁷³.

В то же время, зарубежные ученые признают неоднозначность и неопределенность некоторых рисков, невозможностью их идентифицировать,

¹⁷⁰ ISO 30414:2018 «Human resource management – Guidelines for internal and external human capital reporting». URL: <https://www.iso.org/ru/standard/69338.html>; ISO/TS 24179:2020«Human resource management — Occupational health and safety metrics». URL: <https://www.iso.org/ru/standard/77993.html>

¹⁷¹ European Agency for Safety and Health at Work. URL: <https://osha.europa.eu/en>

¹⁷² Helen Chambers, Health & Safety Laboratory, UK. URL: https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies; Isabel L. Nunes, DEMI, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa, Portugal; URL: https://oshwiki.eu/wiki/Occupational_safety_and_health_risk_assessment_methodologies.

¹⁷³ Куклина Т. В. Модели страхования профессиональных рисков в зарубежных странах // Вопросы инновационной экономики. – 2020. - №2. Т.10. – С. 721-735.

что вызывает затруднение при страховании работников от несчастных случаев на производстве¹⁷⁴. Здесь авторы предлагают воспользоваться принципом предосторожности, который изложен в ст. 91 Договора о функционировании Европейского союза¹⁷⁵.

Причем как отмечает Клаус Куль, несмотря на то, что на международном уровне МОТ классифицирует профессии единообразно, на фоне глобализации, аутсорсинга дешевой рабочей силы, имеют место не только языковые барьеры, но и непризнание квалификации и навыков мигрантов, что отражается на статистических показателях несчастных случаев в связи с привлечением их на «грязную и физически тяжелую работу в развитых странах, иногда в сомнительных условиях»¹⁷⁶. Думаем, следует согласиться с мнением германского исследователя, поскольку и в странах Содружества Независимых Государств (далее – СНГ, Содружество) имеют место случаи привлечения гастарбайтеров к низкоквалифицированной или неквалифицированной работе, что иногда приводит к несчастным случаям.

Интерес представляет методика определения скидок по страховым тарифам на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на основе индекса достойных условий труда¹⁷⁷. Данная методика основывается на определении скидок и надбавок к тарифу работодателей с учетом интегрального индекса достойных условий труда. При расчете достойных условий труда автором в расчет берутся помимо основных показателей (диспансеризация, охват социальным страхованием от профессиональных рисков, обеспеченность средствами индивидуальной защиты и трудоохранными мероприятиями), уровень проведения аттестации рабочих мест и наличие либо отсутствие Программы возврата к труду в организации. Кроме того, как отмечают исследователи, в зарубежных странах при установлении страховых тарифов учитывается «рейтинг-опыт» работодателя, так как это является стимулирующим механизмом¹⁷⁸. Однако как за рубежом, так и в странах СНГ имеют место проблемы, связанные с искажением статистики производственного травматизма и даже случаями их сокрытия, не

¹⁷⁴ Anja Dijkman en Jeroen Tervoort, Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek Nederland. URL: https://oshwiki.eu/wiki/Occupational_safety_and_health_management_and_risk_governance#cite_note-COM_.282000.291_from_EU_Commission-9

¹⁷⁵ Precautionary Communication (COM (2000) 1final). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:132042>

¹⁷⁶ Klaus Kuhl, Kooperationsstelle Hamburg IFE GmbH, Deutschland. URL: https://oshwiki.eu/wiki/Sectors_and_occupations#Causes_and_circumstances_of_accidents_and_work_related_diseases_in_specific_sectors

¹⁷⁷ Куклина Т. В. Определение скидки к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на основе индекса достойных условий труда // Экономика труда. – 2021. – №11. Т.8. – С. 1379-1392.

¹⁷⁸ Кузнецова Е.А. Методы расследования несчастных случаев на производстве // Экономика труда. – 2020. – № 12. – С. 1307-1322.; Кузнецова Е.А. Столетняя история развития методов расследования несчастных случаев на производстве // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. – № 1. – С. 193-212.

составления актов о несчастных случаях. Также проблемой является увеличение показателя профессиональных заболеваний, а также изменение подходов в международной практике к списку Международной классификации болезней (например, включение в список синдрома эмоционального выгорания)¹⁷⁹. О неполном соответствии классам профессионального риска реальной ситуации с условиями труда, о необходимости увеличения числа классов профессионального риска и включения элементов идентификации специальной оценки условий труда в подзаконные акты пишут и российские ученые¹⁸⁰.

На основании изложенного выше можно сделать вывод о том, что несмотря на наличие общеустановленных международных стандартов страхования от несчастных случаев на производстве во многих странах применяются дополнительные стандарты. В тоже время некоторые термины, применяемые в МПД, не дают возможности определить конкретные социальные ориентиры, в связи с чем каждое государство устанавливает их самостоятельно.

2.2. Современные модели и схемы страхования несчастных случаев в профессиональной деятельности

Исторические модели и системы страхования от несчастных случаев в профессиональной деятельности в процессе эволюции приобретают новые элементы и адаптируются в соответствии с изменяющимися условиями трудовой деятельности, внедряются компоненты превентивных программ.

Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, как часть социального страхования любого государства, независимо от типа государственного устройства и организации экономической системы, являет собой форму социально-финансовой защиты работающего населения. Согласно Закона «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года № 30: «Целью обязательного страхования работника от несчастных случаев является обеспечение защиты имущественных интересов работников, жизни и здоровью которых причинен вред при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей, посредством осуществления страховых выплат».

Основными принципами обязательного страхования работника от несчастных случаев являются:

¹⁷⁹ International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD). World health organization. 2021 WHO. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>.; The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International labour organisation. 2021 ILO. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm)

¹⁸⁰ Ильин С.М., Самарская Н.А., Симанович С.В., Сергеева С.С. Перспективные направления объективизации уровней профессиональных рисков как фактор мотивационных воздействий на работодателя // Экономика труда. – 2021. – Том 8. №10. – С. 1163-1174

- обеспечение выполнения сторонами своих обязательств по договору обязательного страхования работника от несчастных случаев;
- экономическая заинтересованность работодателей в повышении безопасности труда.

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года № 30-III «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» страховая выплата - сумма денег, выплачиваемая страховщиком выгодоприобретателю в пределах страховой суммы при наступлении страхового случая.

Закон называет следующие виды страховых выплат:

- 1) страховая выплата утраченного заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности - ежемесячная страховая выплата;
- 2) страховая выплата в установленных случаях единовременного пособия потерпевшему (членам его семьи и лицам, находившимся на иждивении умершего)
- 3) страховая выплата ребенку, родившемуся с инвалидностью вследствие травмирования на производстве или профессионального заболевания его матери во время беременности;
- 4) страховые расходы на медицинскую и социальную помощь.

Рассмотрим отдельные виды страховых выплат, предоставляемых в системе социального страхования от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

Ежемесячная страховая выплата является основным видом социального обеспечения, пострадавшего вследствие несчастного случая при осуществлении трудовых обязанностей. Ее основа цель - компенсация утраченного заработка. Согласно Правилам об экспертизе временной нетрудоспособности под работоспособностью (которая рассматривается как способность к трудовой деятельности) следует понимать совокупность физических, умственных и эмоциональных возможностей, которая позволяет работнику выполнять работу определенного объема, характера, качества.

Как и в большинстве стран мира, в которых функционирует система об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, в Казахстане существует минимальный уровень потери трудоспособности, который дает право на получение компенсации. Отечественная система социального обеспечения в области защиты от производственного травматизма, как и в других странах мира, требует непрерывного развития и адаптации в условиях глобальных социально-экономических и геополитических изменений.

На основе проведенного анализа действующей в Казахстане системы социального обеспечения от производственного травматизма можно констатировать, что структурно национальная система охватывает весь перечень рисков в указанной сфере.

1. В случае возникновения «болезненного состояния, нетрудоспособности, и как следствие временной утраты заработка»¹⁸¹ данный вид риска покрывается соответствующими выплатами. Однако, данный риск покрывается только в отношении наемных работников, исключительно за счет средств работодателя. При этом наиболее **актуальным остается вопрос размера выплаты в связи с временной нетрудоспособностью ввиду болезненного состояния и частичной (полной) утратой заработка.**

На сегодня, максимальный размер данной выплаты устанавливается на уровне не более 15-кратного размера минимального расчетного показателя (47,7 тыс. тенге, что составляет порядка 80% от размера минимальной заработной платы), что не способствует полному восстановлению функциональной полноценности граждан, так как не обеспечивают полное покрытие утраченного дохода (в особенности для лиц с доходами выше минимального размера заработной платы).

Решение вопроса адекватности объема обеспечения выплатами, медицинским обслуживанием и иными видами услуг, работника для полного восстановления его функциональной полноценности является одной из мер профилактики инвалидизации населения. Следует отметить, что ограничение максимального размера выплаты не распространяется в отношении трудовых увечий или профессиональных заболеваний работника, оплата больничного листа которым осуществляется со дня возникновения данного риска и до дня установления работнику устойчивой утраты общей и(или) профессиональной трудоспособности в размере 100 % от заработка.

В дальнейшем (по возможности) видится целесообразным применение **норм (требований) рекомендаций МОТ №202, в части обеспечения выплат лицам, у которых отсутствует возможность получения дохода (заработка) ввиду временной нетрудоспособности в связи с болезненным состоянием вне зависимости от формы занятости.**

2. В случае «полной потери способности к заработку или ее частичной потери сверх установленной степени, когда она может приобрести постоянный характер, либо соответствующую потерю функциональной полноценности»⁵ на национальном уровне предусматривается обеспечение советующими выплатами, медицинским обслуживанием и другими необходимыми услугами, вне зависимости от статуса и формы занятости, а также причины его возникновения.

На национальном уровне гарантированные (базовые) выплаты привязаны к величине прожиточного минимума и осуществляются в размере не ниже указанной величины. Актуальным остается **вопрос адекватности установленной величины прожиточного минимума к перечню товаров и продуктов, необходимых для покрытия насущных потребностей граждан.**

Кроме того, сохраняется **необходимость в дальнейшем повышения качества медицинского обслуживания, а также усиление**

¹⁸¹ Конвенция МОТ №102 (раздел VI. Обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием)

скоординированности и своевременности действий при оказании смежных услуг, направленных на восстановление функциональной полноценности граждан, и как следствие их способности к самостоятельному заработку.

В дополнение, для работников, застрахованным в системе обязательного социального страхования предусматриваются соответствующие выплаты, компенсирующие часть утраченного дохода (данные выплаты осуществляются вне зависимости от причины возникновения данного риска). Размеры выплат по данному виду риска рассчитываются исходя из степени утраты общей трудоспособности и размера утраченного заработка. Размеры выплат по мере развития системы повышаются, однако, как и на базовом уровне ежегодная индексация установленных выплат осуществляется на основе прогнозного уровня инфляции. При этом темп роста прогнозного уровня инфляции значительно отстает от своего фактического роста, а также от роста заработных плат.

3. В случае, если данный риск наступил в результате осуществления работником трудовой (профессиональной) деятельности, национальная система предусматривает обязанность работодателя компенсировать нанесенный работнику вред, путем прямых выплат от работодателя и (или) через институты частных страховых компаний в рамках заключенных договоров обязательного страхования работника от несчастных случаев¹⁸², а также по обеспечению пострадавшего работника соответствующим медицинским обслуживанием, услугам реабилитации, а также соответствующими компенсаторными средствами реабилитации.

Проблема производственного травматизма и профессиональных заболеваний является актуальной для Казахстана и требует существенных изменений (далее – ОСНС).

Ежегодно на производстве погибает около 200 и травмируется более 2000 человек (рисунок 2.1). Основная причина – воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов.

¹⁸² Договор обязательного страхования работника от несчастных случаев, предусмотренный законом Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» от 7 февраля 2005 года № 30

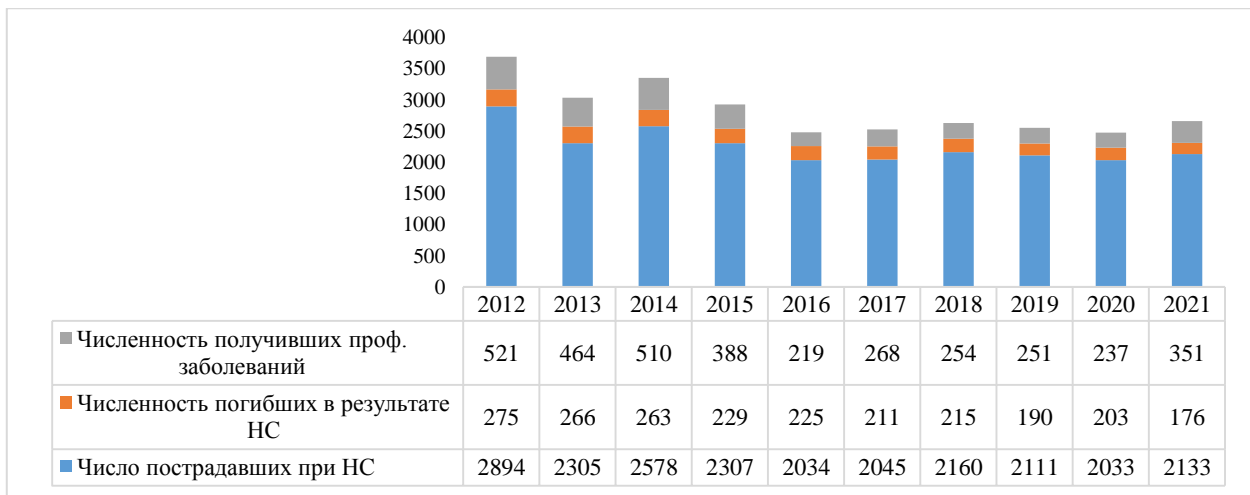


Рисунок 2.1 - Последствия несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, человек (по данным Бюро национальной статистики РК)

Как отмечалось ранее, система выплат в случае производственного травматизма представлена различными выплатами, финансируемыми из разных источников (государственный бюджет, работодатель). Однако, некоторые из них ориентированы только на отдельные категории работников.

В частности, выплаты в случае устойчивой утраты функциональной полноценности (в данном случае рассматривается устойчивая утрата профессиональной трудоспособности) относятся к обязательствам работодателя. При этом в случае, если степень утраты профессиональной трудоспособности (УПТ) от 0 до 29% обеспечивается путем прямых выплат части утраченного заработка от работодателя, то для обеспечения выплат при УПТ от 30% и выше работодатель обязан застраховать данное обязательство путем заключения соответствующего договора со страховой организацией. В обеспечение обязательств по указанному договору работодатель уплачивает страховой организации страховую премию. Размер страховой премии рассчитывается исходя из размер годового фонда оплаты труда, общего количества работников, вида экономической деятельности, и соответствующего класса профессионального риска. Данный договор носит обязательный характер для всех работодателей (за исключением государственных учреждений).

По состоянию на 1 января 2022 года в Казахстане зарегистрировано - 352 848¹⁸³ действующих юридических лиц, из которых - 306 590 отнесены к предприятиям с частной формой собственности, то договоры обязательного страхования работника от несчастных случаев заключены 63 322¹⁸⁴ страхователями (в т.ч. 54 216 относятся к юридическим лицам).

¹⁸³ Официальные данные Бюро национальной статистики Агентства Республики Казахстан по стратегическому планированию и развитию за 2021-2022 годы (<https://stat.gov.kz/>)

¹⁸⁴ Официальные данные Национального Банка Республики Казахстан «Сводный отчет по объему обязательств по страховым (перестраховочным) организациям Республики Казахстан» по состоянию на 01.01.2022 года (<https://www.nationalbank.kz/ru/news/svodnyy-otchet-po-obemu-obyazatelstv/rubrics/1722>)

Общая численность населения по Республике на 1 января 2022 года¹⁸⁵ составила - 19 002,6 тыс. человек, из которых рабочая сила - 9 256,8 тыс. человек, в том числе численность занятого населения - 8 807,1¹⁸⁶ тыс. человек (6 710,2 и 2 096,9 тыс. наемных работников и самостоятельно занятого населения соответственно). При этом общее количество застрахованных рабочих мест (должностей, профессий) в рамках договоров обязательного страхования работника от несчастных случаев едва достигает - 3 567,2 млн единиц (в т.ч. 3 482,7 по договорам, заключенным с юридическими лицами с частной формой собственности).

Представленная статистика не отражает в полной мере точное число застрахованных работников ввиду того, что в соответствии с особенностями национального законодательства страхованию подлежат не сами работники, а рабочие места.

Отсутствие персонификации по конкретному физическому лицу при заключении договоров обязательного страхования работника от несчастных случаев создает определенные препятствия при заключении договора аннуитета в пользу работника или лица, имеющего право на возмещение вреда в связи со смертью работника.

Следует отметить, что размеры выплат из страховых компаний определяются исходя из УПТ и размера утраченного заработка. Однако, от исчисленному размеру вычитается выплата из система обязательного социального страхования.

Таким образом, повышение размера выплат из системы обязательного социального страхования не приводит к повышению уровня обеспеченности пострадавшего работника, а лишь уменьшает объем обязательств работодателя по осуществлению выплат в рамках договоров ОСНС.

Также открытым остается вопрос адекватности установленного максимального размера компенсации по понесенным пострадавшим работником затрат на медицинское обслуживание, услуги реабилитации (включая компенсаторные средства реабилитации) в сумме не может превышать 250-кратного месячного расчетного показателя (что на сегодня составляет порядка 795 тыс. тенге). Представляется целесообразным пересматривать максимальное ограничение по расходам, вызванным повреждением здоровья с учетом фактического роста размеров оплаты по предусмотренному законодательством перечню услуг, продуктов и продовольствия.

Следует отметить, что обеспечение компенсаторными средствами

¹⁸⁵ Официальные данные Бюро национальной статистики Агентства Республики Казахстан по стратегическому планированию и развитию ([https://stat.gov.kz/Официальная статистика / По отраслям / Демографическая статистика / Статистика / Основные показатели / Численность населения по состоянию на 08.08.2022](https://stat.gov.kz/Официальная_статистика/_По_отраслям/_Демографическая_статистика/_Статистика/_Основные_показатели/_Численность_населения_по_состоянию_на_08.08.2022))

¹⁸⁶ Официальные данные Бюро национальной статистики Агентства Республики Казахстан по стратегическому планированию и развитию ([https://stat.gov.kz/Официальная статистика / По отраслям / Статистика труда и занятости/ Статистика / Бюллетени / Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан за 2021 год](https://stat.gov.kz/Официальная_статистика/_По_отраслям/_Статистика_труда_и_занятости/_Статистика/_Бюллетени/_Основные_индикаторы_рынка_труда_в_Республике_Казахстан_за_2021_год))

реабилитации пострадавших работников (до недавнего времени) осуществлялось исключительно путем субсидирования самими работодателями (без участия государственных систем).

4. В случае «потери содержания вдовой или ребенком в результате смерти кормильца» действующая в Казахстане система предусматривает обеспечение соответствующими выплатами как на национальном уровне (государственные базовые выплаты), так и в рамках систем обязательного социального страхования и ОСНС.

В отношении пособия по случаю смерти кормильца на национальном уровне предусматриваются гарантированные (базовые) выплаты лицам, потерявшим кормильца. Размеры указанных выплат на базовом уровне привязаны к величине прожиточного минимума, и зависят от количества иждивенцев умершего кормильца.

В отношении размера выплат сохраняет свою актуальность **вопрос размера выплат**, в особенности, в отношении иждивенцев, потерявших кормильца и не способных в силу возраста и (или) объективных обстоятельств иметь иные источники постоянного заработка. Размер базовой выплаты на одного иждивенца, потерявшего незастрахованного кормильца составляет размер на 14 % меньше величины прожиточного минимума, соответственно, вопрос адекватности установленного размера перечню товаров и продуктов, необходимых для покрытия насущных потребностей гражданина.

Лицам, потерявшим кормильца вследствие несчастного случая в связи с выполнением им трудовых (служебных) обязанностей выплаты из системы ОСНС осуществляются следующим образом:

- несовершеннолетним - до достижения восемнадцати лет;
- учащимся в возрасте восемнадцати лет и старше - до окончания учебы в учебных заведениях по очной форме обучения, но не более чем до двадцати трех лет;
- лицам, достигшим пенсионного возраста, - пожизненно;
- лицам с инвалидностью - на срок инвалидности;
- одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, - до достижения ими четырнадцати лет либо изменения состояния здоровья.

Размеры выплат из системы ОСНС привязаны к заработку умершего кормильца.

Таким образом, к сожалению, производственный травматизм и профессиональные заболевания во всем мире очень распространены. При этом, единой модели страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не существует. Каждая страна адаптирует систему под свои конкретные условия. Ничто не может быть важнее задач, направленных на снижение рисков в сфере охраны труда. Ведь для тех работников, кто получил производственную травму или инвалидность, и для членов семей тех работников, чья смерть связана с несчастным случаем на производстве, программы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются важнейшей системой социальных

гарантий. И здесь, в большинстве случаев, социальное страхование является более гибким и эффективным способом обеспечения страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по сравнению с частными программами страхования ответственности работодателей.

Разнообразен опыт функционирования механизма социального страхования за рубежом. Специалистами предлагается достаточно подходов к классификации и группировке существующих модели страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Так, исходя из специфики подходов можно встретить следующие основные классификации.

К первой классификации, согласно отчету Европейской комиссии, в странах ЕС относятся четыре основные модели:

1) Континентальная (Германия, Австрия, Франция, Бельгия).

Континентальная модель, также называемая бисмарковской, устанавливает жесткую связь между уровнем социальной защиты и длительностью профессиональной деятельности. В ее основе лежит социальное страхование, услуги которого финансируются в основном за счет взносов застрахованных. Главные принципы этой модели были заложены в Германии в конце XIX в. канцлером О. Бисмарком. В основе данной модели лежит принцип коммутативной справедливости, когда величина страховых отчислений определяется в первую очередь величиной страховых взносов.

2) Англосаксонская (Великобритания, Ирландия).

Данная модель имеет специфические особенности. Во-первых, отсутствие в ее рамках специальных, организационно оформленных институтов, занимающихся страхованием конкретных видов социальных рисков, - старость, болезнь, безработица, несчастные случаи на производстве и др. Все программы социального страхования образуют единую систему. Во-вторых, большая роль в обеспечении социальными услугами государственных учреждений, а также - в силу исторического развития - их тесная связь с частными страховыми программами.

Унифицированная система социальной защиты, охватывающая практически все население страны, разделяется на две крупнейшие подсистемы:

а) национальное социальное страхование, включающее программы пенсионного страхования, обеспечения по инвалидности, страхования от несчастных случаев на производстве, поддержки материнства, социальной помощи, а также страхование по временной нетрудоспособности (пособия по болезни);

б) национальное здравоохранение, предоставляющее медицинские услуги всем гражданам (кроме пособий по временной нетрудоспособности), а также иностранцам, длительно проживающим на территории Англии.

3) Скандинавская (Швеция, Дания и Финляндия);

Отличительная черта скандинавской модели - широкий охват различных социальных рисков и жизненных ситуаций, которые требуют поддержки общества. Социальные услуги, как правило, гарантируются всем жителям

страны и не обуславливаются занятостью и уплатой страховых взносов. В целом предлагаемый уровень социальной защищенности довольно высок. Не в последнюю очередь это достигается за счет активной перераспределительной политики, направленной на выравнивание доходов.

4) *Южно-европейская модель (Италия, Испания, Греция и Португалия)*¹⁸⁷ или рудиментарная модель социальной защиты.

Данную модель можно назвать скорее всего как развивающуюся и переходную, которая не имеет четкую организацию. Связи с этим, западные исследователи отмечают "рудиментарность" модели в качестве ее основной особенности¹⁸⁸. При этом, уровень социального обеспечения в данной модели относительно низок, а социальная защита относится к сфере заботы родственников и семьи.

Согласно второй классификации моделей по типологии Р. Титмуса в основе лежит критерий уровня расходов государства на цели социального обеспечения. В этой связи, выделялись две модели:

1) остаточная модель: государство проводит финансирование системы социальной защиты граждан по остаточному принципу и предоставляет минимальные гарантии и комплекты социальных услуг;

2) институциональная модель: в таких странах система социальной защиты гарантирует населению достаточный уровень социальной поддержки, охват социальными услугами намного шире и продолжительнее¹⁸⁹.

Третьей классификацией моделей, получившей наибольшую популярность, является типология Г. Эспинг-Андерсена. В основе данной классификации выделены следующие критерии: место социальной политики среди национальных приоритетов, степень участия государства в перераспределительных процессах и др.

Эта типологизация предусматривает три основных типа социальной защиты:

- 1) либеральный,
- 2) консервативный;
- 3) социально-демократический¹⁹⁰.

В историческом разрезе известны 3 модели социального страхования:

1. модель Бисмарка (континентальная, консервативная);
2. модель Бевериджа (англосаксонская, либеральная);
3. частно-корпоративная модель (смешанная, скандинавская)¹⁹¹.

При первой модели – бисмарковской (континентальная, консервативная) – компетенция государства заключается в ответственности за выдачу социальных пособий нуждающимся без организации оказания социальных

¹⁸⁷ Europäische Kommission: Soziale Sicherheit im Europa. Luxemburg, 1995; Hanesch W. Soziale Sicherung im europaischen Vergleich // Aus Politik und Zeitgeschichte. 1998. S. 1

¹⁸⁸ Hanesch W. Soziale Sicherung im europaischen Vergleich // Aus Politik und Zeitgeschichte. 1998. S. 15-26.

¹⁸⁹ Titmuss R.M. Essays on the Welfare State. L., 1976. P. 272

¹⁹⁰ Esping-Andersen G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge, 1990

¹⁹¹ Дугар-Жабон Р.С. Социальное страхование в России и зарубежных странах.// Вестник АНГТУ № 13 2019 г., с.231-234 /<https://angtu.editorum.ru/ru/nauka/article/34163/view>

услуг гражданам. В рамках этой модели предусмотрена полная или частичная компенсация утраты трудового дохода. Континентальной модели следуют такие страны как Германия, Австрия, Бельгия и другие¹⁹². Источниками финансирования являются, в основном, страховые взносы работодателей и застрахованных. Особенности модели являются:

- наличие прямой связи между длительностью профессиональной деятельности человека и уровнем социальной гарантии;
- основной упор на рынок и принцип социального страхования под государственным наблюдением;
- активное участие общественных организаций и благотворительных фондов в социальном обеспечении населения.

При второй модели – бевериджской (англосаксонская, либеральная) – основная деятельность направлена на обеспечение прожиточного минимума и основана на государственных средствах. Модель включает в себя социальное страхование с достаточно низкими социальными выплатами и социальную помощь, которая в этой системе играет доминирующую роль. Англосаксонская модель (модель Бевеиджа) представлена в таких странах, как Великобритания, Ирландия, США, Франция, Япония, Швейцария.

Источниками финансирования являются, преимущественно, налоговые поступления и страховые взносы работодателей, работников. Особенности англосаксонской модели являются:

- применение принципа «всеобщности», который выражается в едином размере пособий (равные пособия за равные взносы).
- наличие ответственность правительства за обеспечение минимального размера доходов гражданина и благополучие социально-уязвимых слоев населения. Государство принимает минимальное участие в социальной сфере.
- формирование поступлений за счет единого обязательного государственного социального взноса и части прибыли страховых компаний. При данной модели не учитывается наличие отдельных страховых взносов для определенных страховых программ.

В третьей модели – частно-корпоративной (смешанная, скандинавская) – социальная защита воспринимается как законное право гражданина. Необходимым условием является высоко организованное общество, строящееся на основе приверженности принципам институционального общества благосостояния. В целом уровень социальной защищенности, предлагаемый этой моделью, довольно высок. Данная модель характерна для Дании, Швеции, Норвегии и Финляндии.

¹⁹² Габсаликова Г.И., Запольских Ю.А., Шайхутдинова Н.А. Опыт зарубежных стран в системе социального страхования// НОВОСТИ НАУКИ 2019. Сборник материалов VIII-ой международной очно-заочной научно-практической конференции. 2019 / Издательство: Научно-издательский центр "Империя" (Москва)// <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38049829>

Источниками финансирования, преимущественно, являются поступления за счет налогообложения и небольшая часть обеспечивается за счет страховых взносов предпринимателей, наемных работников.

Данной модели присущи специфичные черты:

1. Масштабный охват всех видов социальных рисков и жизненных ситуаций, требующих поддержки общества.
2. Гарантированное получение социальных услуг и выплат всем гражданам страны, независимо от занятости и уплатой страховых взносов.
3. Бюджетное финансирование всех социальных программ.
4. Наличие активной перераспределительной политики, которая направлена на выравнивание доходов населения.

Таким образом, были представлены основные базовые модели социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Таблица 2.1 – Сравнение моделей страхования от несчастных случаев на производстве

Модели	<i>Модель БИСМАРКА</i> (континентальная, консервативная)	<i>Модель БЕВЕРИДЖА</i> (англосаксонская, либеральная)	Частно-корпоративная модель (смешанная, скандинавская)
Страны	Германия, Польша, Франция, Израиль, Турция, Китай, Республика Корея, Россия, Беларусь, Украина	Великобритания, США, Япония, Швейцария, Австралия, Канада, Италия и Испания	Норвегия, Финляндия, Дания и Швеция
Субъект страхования	Публично-правовой орган самоуправления	Учреждение, находящееся в подчинении министерства	Частные страховые компании
Ответственность работодателя	освобождается	не освобождается	не освобождается
Финансирование	Взносы в систему социального страхования	Налоги, премии лицензированным страховщикам	за счет страховых премий, взимаемых в соответствии с нормами гражданского права
Страховой фонд	Отделен от общенационального бюджета	Большая часть является частью общенационального бюджета (в части выплаты пособий и пенсий)	Отделен от общенационального бюджета
Достоинства	Все функции социального страхования от профессиональных рисков: профилактика, реабилитация и выплата возмещения	Наличие бюджетного финансирования, базирующего на существовании социальной функции государства	Высокий уровень социальной защищенности граждан
Недостатки	Текущие издержки переносятся на будущее (фактические затраты распределяются пропорционально между работодателями, затраты состоят, в том числе из выплат по страховым случаям, произошедшим в предшествующие года)	Отсутствие взаимосвязи между непосредственно государственной системой социального страхования и условиями труда, уровнем травматизма у страхователя (работодателя). Работодатели, финансирующие профилактику травм, находятся в невыгодном положении по сравнению со страхующими эти риски. Размер страховых премий снижается, когда уменьшится число страховых случаев	Наличие больших административных расходов, в том числе расходы на привлечение клиента

Континентальная, консервативная модель реализуется, прежде всего, в Германии, где в конце XIX в. систему социального обеспечения заложил О. Бисмарк.

В Германии финансовой основой осуществления страхования от несчастных случаев в производстве являются фонды социального страхования, формирование которых обусловлено распределением риска в сообществе работающих, подверженных однородному риску. Обязательные взносы за каждого позволяют гарантировать право на получение услуг потерпевшим в результате страхового случая.

Деятельность ведомств, осуществляющих мобилизацию средств на финансирование социальных программ, регламентируется законодательными актами. Функции по сбору отчислений (кроме страхования от несчастных случаев), учету и контролю за поступлением средств на вышеуказанные виды страхования возложены на больничные кассы. Базой для исчислений взносов является заработная плата. Тариф взносов определяется законом на федеральном и региональном (земельном) уровнях. Плательщиками взносов являются как работодатели, так и наемные работники. Девять страховых обществ (Berufsgenossenschaften), управляющих программами в разных отраслях, являются органами, в работе которых в равной мере участвуют все социальные партнеры, и деятельность которых находится под их контролем. Об успехе такого подхода говорит большая работа страховых обществ, связанная с проведением исследований и принятием превентивных мер¹⁹³.

В Польше пособие по временной нетрудоспособности полагается с первого дня по страхованию от несчастных случаев выплачивается при возникновении нетрудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессиональным заболеванием, Основой исчисления пособия является средняя месячная зарплата, выплачиваемая за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором возникла нетрудоспособность, за вычетом удержанных взносов на социальное страхование. Для застрахованного, не являющегося работником, основой исчисления пособия по временной нетрудоспособности является средний месячный доход, от которого был исчислен взнос на страхование от болезни минус 13,71% за 12 календарных

¹⁹³ Правила техники безопасности (УПВ) являются обязательными обязательствами по страхованию от несчастных случаев для каждой компании и каждого застрахованного лица на рабочем месте. <https://www.e-service-check.de/wer-gibt-die-uvv-heraus/>; Международный опыт: основные модели социального страхования от профессиональных рисков в ведущих странах Европы 13.08.2020 <https://www.kiout.ru/info/publish/3803>; Международная организация труда, Усиление роли программ страхования в предотвращении несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости. Программа МОТ по охране труда и окружающей среды (SAFEWORK); Рефераты по банковскому делу Система социального страхования в Германии <https://xreferat.com/7/2710-1-sistema-social-nogo-strahovaniya-v-germanii.html>; Седьмая книга Социального кодекса - Обязательное страхование от несчастных случаев - (статья 1 закона от 7 августа 1996 года, "Вестник Федерального законодательства" I стр. 1254), в которую в последний раз внесены изменения статьей 14а закона от 10 декабря 2021 года (БГБл. I стр. 5162).

месяцев, предшествующих месяцу, в котором возникла нетрудоспособность. Если нетрудоспособность возникла до истечения 12 календарных месяцев, основа исчисления пособия устанавливается на основании фактического периода занятости или страхования, за полные календарные месяцы. Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются УСС или работодателем (у которого более 20 работников), а финансируются за счет средств Фонда социального страхования.

Пособие на восстановление трудоспособности за счет средств страхования от несчастного случая, в случае нетрудоспособности, возникшей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, полагается лицам, застрахованным от несчастного случая, и составляет 100% основы исчисления. Пособие на восстановление трудоспособности не полагается, в частности, лицу, которое имеет установленное право на пенсию по старости или пенсию по нетрудоспособности, пособие по безработице, допенсионное пособие, отпуск на укрепление здоровья или компенсацию для учителей, а также лицу, находящемуся в бесплатном отпуске или отпуске по уходу за маленьким ребенком. Решение об обстоятельствах, обосновывающих право на пособие на восстановление трудоспособности, принимает врач-эксперт¹⁹⁴.

Во Франции защита от профессиональных рисков является неотъемлемой частью общей системы социальной защиты для всех рабочих и, как таковая, управляется Государственным институтом социального обеспечения. Французское законодательство не дает точного понятия несчастного случая. Однако оно определяет, что страхованию подлежат страховые риски, связанные с производственными травмами, травмами по пути на рабочее место и обратно, а также с профессиональными заболеваниями.

Во Франции разработан список, насчитывающий 1200 профессиональных рисков, по одному из которых классифицируют каждое производство в соответствии с его основной деятельностью. Тариф взноса устанавливается отдельно по каждому предприятию. Производства, входящие в одно предприятие и разделенные географически, имеют разные тарифы, но методы установления тарифа, применяемые ко всем производствам, принадлежащим одному предприятию, зависят от общей численности работников предприятия в целом. Стоимость риска конкретного производства равняется общей сумме выплат компенсаций за несчастные случаи.

В законодательстве различается временная и постоянная нетрудоспособность по причине производственной травмы или профессионального заболевания. Так, при временной нетрудоспособности пособие определяется на основе размера заработной платы перед наступлением страхового случая. Пострадавший имеет право на получение ежедневных пособий, выплачиваемых начиная со второго дня нетрудоспособности до полного выздоровления или смерти. Размер пособия составляет первоначально 60% средней ежедневной заработной платы (максимально - 137 евро в день), а

¹⁹⁴ Сипорска А. Социальное обеспечение в Польше. Варшава 2015. С. 83-85.

после 28 дней - 80% (максимально - 182 евро в день). В случае длительной нетрудоспособности пострадавший имеет право на получение пенсии по нетрудоспособности, размер которой определяется на основе заработной платы за последние 12 месяцев, предшествовавших наступлению страхового случая. Кроме того, при расчете пенсии учитываются остаточная трудоспособность, характер травмы или заболевания, физическое состояние пострадавшего, возраст, образование и опыт работы. Так, наибольший размер пенсии при полной нетрудоспособности составляет 100% предыдущей заработной платы (при условии соблюдения низшего и высшего уровня ограничения). Далее размер выплачиваемой пенсии находится в прямой зависимости от степени нетрудоспособности пострадавшего, снижение которой приводит к соответствующему уменьшению пенсии: при 75% нетрудоспособности - 62,5% зарплаты, при 50% - 25% зарплаты.

В стране функционирует четыре режима страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

- 1) государственные служащие (охватывает около 5 млн человек);
- 2) работники сельского хозяйства (охват составляет около 2 млн человек);
- 3) общий режим (обеспечивает примерно 18 млн человек);
- 4) специальный режим (адвокаты, коммерсанты, врачи, работники авиации, АЭС и др. — всего около 1 млн человек).

Уровни профессионального риска оцениваются по шкале из 900 классов, а страховой тариф находится в диапазоне между 0,1 и 4% от размера страхуемой заработной платы.

Для крупных предприятий, имеющих базу статистических данных, позволяющих провести анализ работы в прошлом для страхования будущих рисков с минимальными погрешностями, тариф взносов корректируется в соответствии с их специфическими рисками. Для мелких предприятий такая индивидуализация тарифов одинакового уровня для всех производств не применяется. При выполнении мероприятий по улучшению условий труда применяется два метода поощрения работодателей: увеличение важности индивидуализации тарифов и возможность уменьшения взносов с работодателей, обеспечивающих больше предусмотренных минимальных мер безопасности. Также практикуются дополнительные взносы в размере от 25 до 200% обычных взносов с работодателей, деятельность которых имеет неудовлетворительные оценки. Размер страховых взносов при этом виде страхования должен обеспечивать достаточные средства для предотвращения несчастных случаев на производстве и в то же время обеспечивать основные расходы, связанные с риском несчастных случаев на производстве. Взносы, уплачиваемые работодателями Франции, начиная с 1946 г., покрывают расходы на компенсации за эти случаи и заболевания¹⁹⁵.

¹⁹⁵ Шевченко Л.А., Туринова Т.И.. Зарубежный опыт социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний// <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-sotsialnogo-strahovaniya-ot-neschastnyh-sluchaev-na-proizvodstve-i-professionalnyh-zabolevaniy>

Французская система считается одной из самых сложных, но она закладывает принципы введения схемы страхования от несчастных случаев в рамках общей системы социального страхования.

Система компенсации работникам при несчастных случаях в Израиле контролируется и управляется Институтом национального страхования и основана на Законе о национальном страховании, сводная версия (1995-5755), глава 5, «Страхование от несчастных случаев на производстве».

Система компенсации работникам при несчастных случаях применяется в обязательном порядке ко всем работодателям для страхования своих работников (кроме полицейских, тюремщиков и служащих обороны) - работающих постоянно или временно, за дневную или месячную заработную плату, на полную или неполную ставку, в том числе: самозанятых лица, стажеры, иностранцы, работающие в Израиле, работающие заключенные, лица, проходящие профессиональную реабилитацию, жители Израиля, работающие за границей на израильского работодателя (при определенных условиях), и лица, чья заработная плата определяется законом (например, депутаты Кнессета, судьи, мэры), независимо от возраста или национальности работников.

Этот закон предоставляет льготы для быстрой и справедливой защиты работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, инвалидности или смерти. Термин производственная травма применяется к травмам, инвалидности или смерти в результате работы. Термин «несчастный случай на производстве» означает несчастный случай, «который произошел в ходе и вследствие работы и/или по вине работодателя работника». Определение в случае самозанятого лица отличается и звучит как «в ходе и вследствие занятия своей деятельностью».

Страхование распространяется также на несчастный случай, который произошел с застрахованным лицом во время вождения, езды или ходьбы на работу из дома или с места, где он ночевал, или с работы домой, или с одного рабочего места на другое, даже если вред, причиненный работнику, произошел из-за дорожно-транспортных происшествий, если требования или потребности работы работника являются основной причиной присутствия работника на месте происшествия. Страхование также распространяется на профессиональные заболевания, указанные в статье 2 Страхования от несчастных случаев на производстве.

Профессиональное заболевание в Израиле определяется как заболевание, полученное в результате работы или действия от имени работодателей, или, в случае самозанятого лица, вследствие занятия им или ее профессиональной деятельностью и указаны в списке, признанном Институтом и опубликованном в Уставе (регламенте). В перечень входят болезни, вызванные травмой, полученной на работе, и болезни, вызванные физическими, химическими или биологическими агентами или особыми формами выполнения работы, а также болезни, явно вызванные работой. Все работники застрахованы без исключения. Каждый работодатель должен застраховать своих работников по каждой категории.

Институт национального страхования выплачивает пособие по травмам на срок до трех месяцев в течение которого застрахованные лица не могут работать. Если пострадавшее лицо остается инвалидом, то оно имеет право на пенсию или пособие по нетрудоспособности в соответствии с решением медицинской комиссии. Пострадавший также имеет право на бесплатное лечение полученной им травмы. В случае смерти пострадавшего в результате производственной травмы члены семьи, находящиеся на его иждивении, могут получать пенсию или пособие¹⁹⁶.

Каждый житель Израиля в возрасте 18 лет и старше обязан по закону быть застрахованным в Национальном страховании и платить взносы в Национальное страхование, за исключением домохозяйки (замужней женщины, не работающей вне домашнего хозяйства) и лица, впервые ставшего израильтянином. Житель старше определенного законом возраста (возраст увеличивается постепенно с 60 до 62 лет). Ставки выплат рассчитываются в зависимости от заработанного и незаработанного дохода застрахованного лица, а также в соответствии с его статусом работы (работник, самозанятый, безработный, студент и т. д.). Выплаты не будут меньше установленного законом минимума и не превышают максимальный потолок дохода для страховых взносов. Лицо, которое не работает и не имеет дохода, будет платить минимальный страховой взнос в размере 179 шекелей (по состоянию на 01.01.2022) в месяц¹⁹⁷. Застрахованное лицо обязано уплачивать страховые взносы за любой период своего временного отсутствия в Израиле.

Система социального обеспечения в Турции преимущественно похожа на модель Бисмарка, в которой страховые взносы, выплачиваемые сверх заработной платы работников в соответствии с их страховым статусом, собираются в совместном пуле, а пособия предоставляются на основе уплаченных страховых взносов только при наличии права. Основными действующими лицами в этой системе являются работники и работодатели. Турецкое государство регулирует деятельность Учреждения социального обеспечения через Генеральную ассамблею. Генеральную ассамблею возглавляет министр труда и социального обеспечения, так же в состав ассамблеи входят представители министерств, счетной палаты Турции, казначейства, представители работников, работодателей, объединений социально уязвимых слоев населения, ученые, профсоюзные деятели и т.д. Счетная палата выполняет надзор за деятельностью Учреждения социального обеспечения как субъекта финансовой системы. Работодатель отчисляет 2% от заработной платы работника в Учреждения социального обеспечения. При наступлении НСП всю ответственность перед пострадавшим несет Учреждения социального обеспечения.

¹⁹⁶ Усиление роли программ страхования в предотвращении несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: ILO, 2016

¹⁹⁷ <https://www.btl.gov.il/English%20Homepage/Benefits/Work%20Injury%20Insurance/Pages/default.aspx>

В КНР существует система обязательного социального страхования, в соответствии условия и нормы получения трудящимися выплат устанавливаются законами и подзаконными актами. Основным документом, регулирующим страхование от производственных травм, являются Нормы и правила «О страховании от производственных травм» от 20 декабря 2010.

В соответствии с Уведомлением Министерства труда и социальной защиты КНР, Министерства финансов КНР, Министерства здравоохранения КНР и Государственного управления по надзору за безопасностью производства «О вопросе ставки страхования от производственных травм» (№ 29, 2003) размер отчислений предприятия на страхование от производственных травм зависит от принадлежности отрасли предприятия к одной из трех категорий: отрасли с достаточно низким уровнем опасности (например, банковское и страховое дело, общественное питание, розничная и оптовая торговля, почтовые и телекоммуникационные услуги, здравоохранение, радио- и телевидение, культура и искусство, образование, общественный городской транспорт), отрасли со средним уровнем опасности (например, строительство, сельское и лесное хозяйство, сфера развлечений, производство текстиля и обуви, водный, железнодорожный и авиационный транспорт) и отрасли с достаточно высоким уровнем опасности (например, переработка нефти, добыча полезных ископаемых, металлургия).

Департаменты трудовых ресурсов и социального обеспечения каждого координируемого региона Китая должны совместно с финансовым департаментом обоснованно определить конкретные стандарты для базовых ставок страхования от производственных травм в регионе в соответствии с принципом "фиксированный доход по расходам и платежному балансу", и запрашивать мнения профсоюзных организаций и представителей подразделений-работодателей и представлять их народному правительству координируемого региона для утверждения и реализации. Конкретные стандарты базовой ставки могут быть своевременно скорректированы в соответствии с изменениями в общей региональной экономической и промышленной структуре, использованием страховых взносов, связанных с производственным травматизмом, и т.д.

Средний уровень отчислений на страхование от производственных травм должен составлять около 1%, при этом для предприятий с достаточно низким уровнем опасности – 0,5%, для предприятий со средним уровнем опасности – 1% и для предприятий с достаточно высоким уровнем опасности – 1,5%. Работники не производят отчислений на страхование от производственных травм.

К производственным травмам относятся:

1. получение травмы в рабочее время на рабочем месте;
2. получение травмы в процессе подготовительных или завершающих работу действий, связанных с осуществлением работы, на рабочем месте до начала или после окончания рабочего времени;

3. получение травмы в результате насильственных действий или несчастного случая в результате выполнения должностных обязанностей в рабочее время на рабочем месте;

4. профессиональные заболевания;

5. получение травмы по причине выполнения работы или по невыясненным причинам при направлении на работу за пределами рабочего места;

6. получение травмы в результате дорожно-транспортного происшествия по пути с работы или на работу;

7. иные случаи, предусмотренные законодательством.

Государство определяет различные ставки взносов для различных отраслей, в зависимости от уровня риска получения производственной травмы в различных отраслях, и определяет шкалу тарифных ставок в пределах каждой отрасли в зависимости от использования фонда страхования производственного травматизма и коэффициента производственного травматизма. Различные ставки взносов для различных отраслей и шкала тарифных ставок внутри каждой отрасли должны определяться отделами управления социальным страхованием при Госсовете и передаваться в Госсовет на утверждение, прежде чем их опубликуют и введут в действие.

Агентство социального страхования должно определять размер взносов, выплачиваемых предприятием-нанимателем в зависимости от использования фонда страхования производственного травматизма этим предприятием нанимателем и коэффициентом производственного травматизма на предприятии-нанимателе, и ставки взносов в отрасли, к которой относится предприятие-наниматель.

Предприятие-наниматель должно выплачивать взносы по страхованию производственного травматизма в зависимости от общей зарплаты работника предприятия и ставки страхового взноса.

Работник, получивший травму в результате несчастного случая на производстве или страдающий профессиональным заболеванием, и определенный в качестве работника, получившего производственную травму, получает выплаты по страхованию производственного травматизма. Если, после оценки пригодности к работе установлено, что работник потерял трудоспособность, то он получает пособие по нетрудоспособности. Метод определения производственной травмы и оценки трудоспособности работника должен быть простым и удобным

В соответствии с установленными государством положениями, организации-наниматели производят следующие выплаты в случае производственного травматизма:

(1) зарплату и социальное пособие в течение периода лечения полученной на производстве травмы;

(2) ежемесячное пособие по безработице для работников класса нетрудоспособности 5 или 6;

(3) одноразовое выходное пособие по нетрудоспособности после окончания или расторжения трудового договора.

Работник, получивший производственную травму и отвечающий условиям для получения базовой пенсии перестает получать субсидию по нетрудоспособности и начинает получать выплаты по базовому пенсионному страхованию. В случае если выплата по базовому пенсионному страхованию меньше субсидии по нетрудоспособности, разница выплачивается из фонда страхования производственного травматизма.

В случае, если предприятие-наниматель, в котором трудится работник, не платит предусматриваемые законом взносы по страхованию производственного травматизма, и на производстве происходит несчастный случай, повлекший за собой травму, то выплату за производственную травму производит это предприятие-наниматель. Если предприятие-наниматель отказывается платить, то первоначально выплата производится из фонда страхования производственного травматизма. Предприятие-наниматель должно возместить фонду страхования производственного травматизма сделанную последним выплату. Если предприятие-наниматель отказывается производить возмещение, то агентство социального страхования может потребовать возмещения¹⁹⁸.

В случае, если производственная травма произошла по вине третьей стороны, но эта третья сторона отказывается оплачивать медицинские услуги за производственную травму, или третья сторона не может быть определена, то плата первоначально вносится фондом страхования производственного травматизма. После внесения оплаты фонд страхования производственного травматизма имеет право потребовать от третьей стороны вернуть ему потраченную сумму.

В Корее существует четыре типа отчислений на социальное обеспечение: компенсационное страхование работников (WCI), национальная пенсия (NP), национальное медицинское страхование (NHI) и страхование занятости (EI).

Страхование компенсации несчастных случаев работников (WCI) — это государственная программа социального обеспечения для работников с производственными травмами, заболеваниями или инвалидностью, а также с любыми обстоятельствами, подвергающимися опасности, которые могут привести к смерти на работе. Внесение взносов в WCI является обязательным только для работодателей. Ставка взноса устанавливается управлением социального обеспечения с учетом условий труда (в настоящее время от 0,7% до 18,6% от общей заработной платы и фонда заработной платы в зависимости от типа отрасли).

В России за основу взята немецкая модель страховой защиты как наиболее удобная для начального периода развития социального страхования. При этом законодатель стремился, с одной стороны, безусловно, обеспечить высокую степень социальной защищенности пострадавших на производстве, законные интересы и естественные права которых зачастую нарушаются, а с другой стороны, надежно обеспечить высокую степень экономической

¹⁹⁸ Закон КНР «О труде» (Принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 года, введен в действие с 1 января 1995 г.)

заинтересованности работодателя в обеспечении безопасных условий труда работников.

Первая задача решена введением обязательной формы страхования работодателем своих работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантированности возмещения вреда работнику, либо членам его семьи страховщиком вне зависимости от воли и финансового положения работодателя, достаточности уровней страховых тарифов. Решение второй задачи возложено на предусмотренный федеральным законодательством порядок двухэтапного дифференцирования страховых тарифов.

Первый этап разграничения заключается в установлении страховых тарифов для различных классов профессионального риска. Базовой установкой является различный уровень риска в конкретных отраслях реального производства и коллективной ответственности всех предприятий отрасли. При этом первоначально осуществляется отнесение отраслей (подотраслей) экономики к установленным классам профессионального риска, а затем организаций-страхователей – к этим отраслям (подотраслям).

Второй этап дифференцирования страховых тарифов заключается в установлении страховщиком ежегодной скидки или надбавки к страховому тарифу. Их размер устанавливается страхователю с учетом состояния охраны труда и расходов на обеспечение по страхованию. При этом размер скидок и надбавок не может превышать 40 процентов страхового тарифа, установленного для соответствующей отрасли (подотрасли) экономики.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации осуществляется с января 2000 года в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», которым установлены правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определен порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предусматривает:

- обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;

- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

– обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет:

- обязательных страховых взносов страхователей;
- взыскиваемых штрафов и пени;
- капитализированных платежей, поступивших в случае ликвидации страхователей;
- иных поступлений, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Страховые тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяются в процентах к суммам выплат и иных вознаграждений, которые начислены в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа и включаются в базу для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются:

- гарантируются права застрахованного лица на страховое обеспечение;
- имеется экономическая заинтересованность субъектов страхового дела в улучшении условий и безопасности труда, снижении производственного травматизма и заболеваемости;
- обязательная регистрация в качестве страхователей всех лиц, нанимающих работников, охваченных обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- должна быть обязательна уплата страхователями страховых взносов;
- страховые тарифы должны различаться в зависимости от класса профессионального риска.

Первым принципом, указанным Федеральным законом, является гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию. Под обеспечением по социальному страхованию понимается страховое возмещение вреда жизни или здоровью человека, который был причинен в результате наступления страхового случая. Право на обеспечение возникает непосредственно после наступления страхового случая. Социальное обеспечение может осуществляться как за счет страховых взносов, так и за счет средств бюджета.

В качестве следующего принципа рассмотрим экономическую заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Этот принцип является одним из важнейших в данной сфере, и в то время как большинство принципов социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний направлены на защиту прав граждан при наступлении страхового случая, данный принцип призван обеспечить заинтересованность субъектов страхования в том, чтобы улучшить условия труда рабочих, сделать их более безопасными, тем самым свести к минимуму вероятность несчастных случаев на производстве.

Третий принцип – это обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Указанный принцип является общим принципом социального страхования, целью которого является обеспечение всеобщности обязательного страхования. Кроме того, принцип обязательности регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Принцип – дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска. Данный принцип говорит о том, что страхователи, которые осуществляют одинаковые виды деятельности должны платить одинаковые взносы на определенный вид страхования. Определяющим фактором при установлении тарифа является характер деятельности, который осуществляется страхователем, некоторые дополнительные факторы (условия труда, страховая история предприятия и т.д.) имеют значение при установлении скидок или надбавок к тарифу.

В 2021 г. и в плановом периоде 2022 и 2023 гг. сохраняются 32 класса профессионального риска, размеры и диапазон страховых тарифов от 0,2 до 8,5%.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2005 № 713 утверждены Правила отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска, которые определяют порядок отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска в целях установления страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которые устанавливаются страхователям в соответствии классом профессионального риска осуществляемого ими основного вида экономической деятельности.

Основной вид деятельности страхователя - юридического лица, а также виды экономической деятельности подразделений страхователя, являющихся самостоятельными классификационными единицами, ежегодно подтверждаются страхователем в порядке, установленном Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Отнесение вида экономической деятельности к классу профессионального риска определяется исходя из величины интегрального показателя профессионального риска, который определяется как отношение общей суммы расходов на обеспечение по страхованию в истекшем календарном году, к сумме выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованных лиц за истекший календарный год, на которые начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Скидки и надбавки к страховым тарифам рассчитываются страховщиком в текущем финансовом году и устанавливаются на очередной финансовый год в размерах не более 40 процентов установленного страхового тарифа исходя из основных показателей, определенных по итогам деятельности страхователя за три года, предшествующих текущему, с учетом состояния охраны труда на основании сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда и сведений о проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах по состоянию на 1 января текущего календарного года. При наличии в предшествующем финансовом году страхового случая со смертельным исходом, произошедшего не по вине третьих лиц, страхователю на очередной финансовый год скидка не устанавливается. При наличии у страхователя в предшествующем финансовом году группового несчастного случая (2 человека и более) со смертельным исходом, произошедшего не по вине третьих лиц, страхователю устанавливается надбавка с учетом количества погибших.

Скидка или надбавка устанавливается если все основные показатели страхователя меньше (скидка) или больше (надбавка) аналогичных показателей по виду экономической деятельности, к которому отнесен основной вид деятельности страхователя.

Значения основных показателей по видам экономической деятельности на очередной финансовый год рассчитываются и утверждаются страховщиком по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации не позднее 1 июня текущего года.

Обеспечение пострадавших осуществляется страховщиком в виде:

а) пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем;

б) страховых выплат (в зависимости от стойкой утраты профессиональной трудоспособности):

– единовременной страховой выплаты;

– ежемесячных страховых выплат;

г) оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием выплачивается пострадавшему в размере 100% его среднего месячного заработка (дохода) за весь период нетрудоспособности до его выздоровления или установления

учреждением медико-социальной экспертизы стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием за полный календарный месяц не может превышать четырехкратный максимальный размер ежемесячной страховой выплаты, установленный в соответствии с пунктами 12 и 13 статьи 12 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» с 01.02.2021 – 334 011,6 руб. (83 502,90 руб. x 4).

Единовременные и ежемесячные страховые выплаты назначаются, если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы застрахованный работник в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания полностью или частично утратил профессиональную трудоспособность, либо могут быть назначены лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае смерти застрахованного.

Размер единовременной страховой выплаты устанавливается в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности застрахованного лица, установленной учреждением медико-социальной экспертизы¹⁹⁹.

В Республике Беларусь в целях усиления социальной защиты граждан, потерпевших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещение причиненного их здоровью или жизни вреда, обеспечения мер по предупреждению и сокращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержден Декретом Президента РБ А.Г. Лукашенко «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется на принципах:

- гарантированности застрахованным права на страховое обеспечение;
- экономической заинтересованности субъектов страхования в обеспечении здоровых и безопасных условий труда;
- дифференциации страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска и др.

Правительством РБ устанавливаются²⁰⁰:

- порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- правила определения степени утраты профессиональной трудоспособности;

¹⁹⁹ Фонд социального страхования Российской Федерации. 2022 г. <https://fss.gov.ru/new/activities/666507/>

²⁰⁰ <https://www.btl.gov.il/English%20Homepage/Insurance/Pages/Compulsory%20National%20Insurance%20and%20Health%20Insurance.aspx>

Право застрахованных на получение страховых выплат возникает со дня наступления страхового случая.

Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, наступившей в результате страхового случая, имеют:

- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшего на день его смерти право на получение от него содержания;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти и др.

Страховые выплаты производятся за счет средств обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формируемых страховщиком. Единовременная страховая выплата застрахованному устанавливается в шестикратном размере ежемесячной страховой выплаты. Если в результате страхового случая наступила смерть застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в 12-кратном размере его среднемесячного заработка. Размер ежемесячной страховой выплаты застрахованному определяется как доля его откорректированного среднемесячного заработка.

Застрахованный имеет право:

- получить страховые выплаты в порядке и на условиях, установленных настоящим Положением, при наступлении страхового случая;
- участвовать в расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- обжаловать решение по вопросам расследования несчастного случая;
- защищать свои права и интересы, в т.ч. в суде.

Страхователь несет ответственность за:

- невыполнение возложенных на него обязанностей по своевременной регистрации (перерегистрации) у страховщика;
- достоверность представляемых им сведений, необходимых для получения застрахованным страховых выплат. Контроль за соблюдением прав субъектов страхования и выполнением ими своих обязанностей осуществляется в порядке, определяемом законодательством. Споры, возникающие из отношений по обязательному страхованию от несчастных случаев на с их компетенцией и в порядке, определенном законодательством

Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется на принципах:

- гарантированности застрахованным права на страховое обеспечение;
- экономической заинтересованности субъектов страхования в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- дифференциации страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска;
- обязательности регистрации страхователей у страховщика, уплаты ему страховых взносов;

- формирования и расходования средств на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на солидарной основе;

- целевого использования средств обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Законодательство Украины о социальном страховании состоит из:

- Основ законодательства об общеобязательном государственном социальном страховании; Кодекса законов о труде Украины;

- Закона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании»;

- других законодательных актов и принятых в соответствии с ними нормативно-правовых актов.

Статьей 1 Закона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании» (далее — Закон № 1105-XIV) предусмотрено социальное страхование в связи с временной потерей трудоспособности, от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности, и медицинское страхование.

Социальное страхование осуществляется согласно следующим принципам:

- обязательности страхования лиц в соответствии с видами социального страхования и добровольности страхования в случаях, предусмотренных законом;

- государственных гарантий реализации застрахованными лицами своих прав; обязательности финансирования расходов, связанных с предоставлением материального обеспечения, страховых выплат и социальных услуг, в объемах, предусмотренных Законом № 1105-XIV;

- формирования и использования страховых средств на основе солидарности и субсидирования; дифференциации размера выплаты пособия в зависимости от страхового стажа;

- дифференцировки страхового тарифа с учетом условий и состояния безопасности труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на каждом предприятии;

- экономической заинтересованности субъектов страхования в улучшении условий и безопасности труда и др.

Органом, который осуществляет руководство и управление общеобязательным государственным социальным страхованием, аккумулирует страховые взносы, контролирует их использование, обеспечивает финансирование выплат является Фонд социального страхования Украины (далее — ФСС), который начал выполнения своих функций 01.08.2017 после объединения Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности и Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве.

Фонд социального страхования Украины является некоммерческой самоуправляющейся организацией, действующей на основании устава. Средства Фонда используются только по целевому назначению и не

включаются в состав Государственного бюджета Украины. Бюджет Фонда утверждает Кабмин. Управление Фондом осуществляют его правление и исполнительная дирекция. Решение правления Фонда оформляется постановлением, которое является обязательным для выполнения всеми страхователями и застрахованными лицами, которых оно касается. Выполнение решений обеспечивает исполнительная дирекция, которая подотчетна правлению и осуществляет деятельность от имени Фонда. Контроль за использованием работодателями и застрахованными лицами средств Фонда — одна из основных задач Фонда социального страхования Украины.

Кроме того, ФСС выполняет следующие функции:

- реализует государственную политику в сферах социального страхования от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности, в связи с временной потерей трудоспособности, медицинского страхования;
- осуществляет материальное обеспечение, страховые выплаты и предоставляет социальные услуги;
- проверяет обоснованность выдачи и продления листков нетрудоспособности застрахованным лицам;
- осуществляет мероприятия по профилактике несчастных случаев;
- анализирует и прогнозирует поступление средств от уплаты единого взноса.

Обязанности работодателя как страхователя Работодатель обязан предоставлять и оплачивать застрахованным лицам в случае наступления страхового случая соответствующий вид материального обеспечения, страховых выплат и социальных услуг.

В случае нарушения порядка использования страховых средств работодатель добровольно или на основании решения суда, должен возместить Фонду в полном объеме неправомерно израсходованную сумму страховых средств и/или стоимость предоставленных социальных услуг и уплатить штраф в размере 50 процентов такой суммы. За несвоевременный возврат или возврат не в полном объеме страховых средств на страхователя налагается штраф в размере 10 процентов несвоевременно возвращенных или возвращенных не в полном объеме страховых средств. Одновременно на суммы несвоевременно возвращенных или возвращенных не в полном объеме страховых средств и штрафных санкций начисляется пеня в размере 0,1 процента указанных сумм средств, рассчитанная за каждый день просрочки платежа.

Работодатели должны знать не только свои обязанности, но и права. В частности, если принять проверяющих по объективным причинам не получается (болезнь, отпуск, командировка руководителя или уполномоченных лиц, ответственных за использование средств Фонда), страхователь должен направить письмо в орган Фонда с просьбой перенести срок проверки и изложить причины невозможности ее проведения. Прежде всего застрахованные лица имеют право на получение материального обеспечения, страховых выплат и социальных услуг, участие в расследовании страхового

случая, услуги медицинской реабилитации и услуги профессиональной реабилитации. Если общая продолжительность профессиональной реабилитации не превышает двух лет, она предусматривает сохранение рабочего места за работником, его обучение или переквалификацию. Кроме того, согласно Закону № 1105-XIV застрахованное лицо имеет право на возмещение расходов во время прохождения медицинской и профессиональной реабилитации на проезд к месту лечения или учебы и обратно, расходов на жилье и питание, транспортировку багажа, на проезд лица, которое его сопровождает. Предусмотрено и право работника на услуги социальной реабилитации, включая приобретение автомобиля, протезов, помощь в ведении домашнего хозяйства, предоставляемых в соответствии с законодательством. В случае несогласия с действиями страховщика, страхователя-работодателя по предоставлению материального обеспечения, страховых выплат и социальных услуг застрахованное лицо имеет право их обжаловать, в том числе и в судебном порядке.

Вторая модель – англосаксонская, либеральная или модель Бевериджа – организована в Великобритании, США, Японии, Швейцарии, Австралии, Канаде, Италии и Испании.

В государственной британской системе страхования от несчастных на производстве и профессионального заболевания функции страховщика возложены на государственный орган, подчиненный соответствующему министерству и выполняющий его указания. В Великобритании это Департамент труда и пенсий.

Система социального страхования от несчастных случаев на производстве финансируется за счет средств национального бюджета (налоговых поступлений) и не связана с конкретным работодателем, на предприятии которого произошел несчастный случай. Страхование в рамках такой системы является обязательным по закону. В рамках такой системы не предусмотрено получение прибыли страховщиком, а застрахованным не предоставляется возможность перехода к другому страховщику. Никакой взаимосвязи государственной системы социального страхования от улучшения условий труда здесь нет, поскольку вклад работодателя в данную систему не зависит от уровня травматизма в организации.

Кроме того, работодатель обязан застраховать свою ответственность у страховщиков, имеющих соответствующую лицензию на ведение деятельности в Великобритании (частная система страхования). Государство регулирует деятельность этих страховых компаний только в части, касающейся обеспечения их платежеспособности. Ведение бизнеса без страховки считается незаконным.

При наступлении страхового случая работнику компенсируется финансовый ущерб, то есть все поддающиеся оценке в денежном выражении блага, утраченные в результате несчастного случая (в том числе те, которые он мог бы приобрести в будущем). Обычно это единовременная выплата. Если возникает спор (а подобные споры в частной системе страхования достаточно часты), работник обязан доказать, что вред был причинен ему в результате

халатности конкретного работодателя или вред усугублен по причине такой халатности.

Страховщик может оспаривать размер компенсации. В связи с судебными спорами имеют место значительные непроизводственные затраты, в частности в виде расходов на услуги адвокатов, которые составляют примерно 40% расходов на выплату компенсаций.

Частные страховщики свободны в установлении размера страховых премий, процедуры рассмотрения требований о предоставлении компенсации. Они инвестируют страховые резервы на фондовом рынке, а также в ценные бумаги, обычно получая доход в 10% годовых (отсюда и обратная зависимость страховых премий от изменений на мировых фондовых рынках, хотя средний страховой тариф 0,25% фонда заработной платы — один из самых низких в мире).

Страховщик заинтересован в сокращении страховых случаев и, соответственно, может отказаться страховать работодателя, который не вкладывает средства в предотвращение причинения вреда (с этой целью может инспектировать предприятие на предмет условий труда). Обязательные к исполнению стандарты профилактики устанавливаются государством (Исполнительным комитетом по здравоохранению и безопасности), гражданскими судами, а также Европейским союзом. Правовыми последствиями несоблюдения стандартов для работодателя являются, как указывалось выше, отказ в предоставлении страховки (без которой ведение деятельности невозможно), наложение штрафов и даже уголовная ответственность. Неизвестно, сколько средств тратится работодателями на профилактические меры, а также какую экономию это дает в плане предотвращения снижения производительности и уменьшения объемов компенсаций, уплачиваемых в связи с производственными травмами. Таким способом часто решаются вопросы оплаты услуг по предоставлению обучения, дополнительного образования и т.п. В последнее время работодатели все чаще прибегают к услугам частных страховщиков (уже не в рамках приобретения обязательной страховки, без которой ведение бизнеса невозможно) с целью переноса риска и в подобных случаях.

Взносы в фонд государственного социального страхования (National Insurance Contributions или NIC) - выплаты, обязательные практически для всех лиц, получающих определенный доход²⁰¹. Взносы перечисляются в налоговые органы Великобритании. Система государственного социального страхования в Великобритании — это система взносов, выплачиваемых работающими лицами в счет определенных государственных выплат и пособий. Система была введена в действие Законом о государственном страховании от 1911 года (National Insurance Act 1911), получила дальнейшее развитие при правительстве лейбористов в 1948 году и далее претерпела многочисленные изменения в последующие годы.

²⁰¹ https://www.lawfirmuk.net/life_in_uk_nic#:~:text

Некоторые государственные пособия не связаны с выплатами в фонд социального страхования. Такие пособия называются «non-contributory benefits», к которым относятся и выплаты для получивших травму на рабочем месте или работающих во вредных для здоровья условиях (Industrial Injuries Disablement Benefit)

Взносы в фонд государственного страхования выплачивают следующие лица:

- наемные работники или индивидуальные предприниматели;
- достигшие возраста 16 лет;
- зарабатывающие больше определенного уровня (для 2021–2022 финансового года NIC не выплачивается с дохода до £184 в неделю).

Суммы и типы взносов в фонд государственного страхования

1) Наемные работники платят NIC Класса 1 следующим образом (за 2021/22 налоговый год):

- если доход составляет от £184 до £967 в неделю, NIC составит 12 % от суммы дохода;
- если доход превышает £967 в неделю, NIC составит 2 % от суммы свыше £967;

2) Индивидуальные предприниматели платят NIC Класса 2 и Класса 4 следующим образом:

- NIC Класса 2 оплачивается по фиксированной ставке в размере £3.05 в неделю. Если прибыль составляет менее £6,515, то вас могут освободить от уплаты NIC Класса;
- NIC Класса 4 оплачивается в виде процентов от ежегодной налогооблагаемой прибыли и составляет 9% при доходе в пределах от £9,568 до £50,270, и дополнительно 2 % на доход, превышающий £50,270.

Внос NIC Класса 2 и Класса 4 выплачивается одновременно с уплатой подоходного налога 31 января и 31 июля.

В фонд государственного страхования можно делать добровольные взносы по следующим причинам:

- если вы не работаете и не получаете государственных пособий;
- если вы приближаетесь к возрасту государственной пенсии и вам не хватает квалификационных лет для получения полной государственной пенсии или других долгосрочных государственных пособий;
- вы понимаете, что у вас недостаточно квалификационных лет трудового стажа, необходимых для получения полной государственной пенсии;
- вы проживаете за границей и хотите сохранить право на получение некоторых государственных пособий

Добровольные взносы (обычно это NIC Класса 3) выплачиваются по фиксированной ставке в размере £15.40 в неделю. Они оплачиваются либо ежемесячно, либо раз в квартал прямым снятием средств со счета (Direct Debit). Если вы по каким-то причинам пропустили очередную уплату NIC, необходимо будет сделать единовременный платеж, чтобы покрыть недоплаченную сумму.

Таблица 2.2 – Классы NIC и предназначение взносов

Пособия	Класс 1 - уплачиваются наемными работниками	Класс 2 - уплачиваются индивидуальными предпринимателями	Класс 3 - уплачиваются лицами, желающими добровольно пополнить свой счет в фонде социального страхования
Базовая государственная пенсия	Да	Да	Да
Дополнительная государственная пенсия	Да	Нет	Нет
Пособие по безработице Jobseeker's Allowance (его часть, которая зависит от суммы уплаченных взносов)	Да	Но (кроме рыбаков на рыболовецких судах, получающих часть прибыли от работы судна, и добровольным работникам некоторых организаций, утвержденных Государственной налоговой службой Великобритании для работы в некоторых странах за пределами UK)	Нет
Пособие по нетрудоспособности и Employment and Support Allowance (его часть, которая зависит от суммы уплаченных взносов)	Да	Да	Нет
Пособие по беременности и уходу за ребенком (Maternity Allowance)	Да	Да	Нет
Пособия в случае смерти одного из супругов (Bereavement benefits)	Да	Да	Да

Взносы НИС Класса 4 уплачиваются некоторыми индивидуальными предпринимателями и не идут на выплату каких-либо государственных пособий. Взносы классов 1А и 1В уплачиваются только работодателями и также не идут на выплату каких-либо государственных пособий

В некоторых ситуациях возможно кредитование в отношении взносов НИС, чтобы компенсировать выплаты, которые вы не могли осуществлять какое-то время из-за того, что не могли работать. Такое кредитование поможет сохранить ваше право на получение некоторых государственных выплат:

- кредиты Класса 1 помогут сохранить вам право на получение базовой государственной пенсии, пособия в случае смерти супруга и некоторые другие государственные выплаты;
- кредиты класса 3 сохраняют право на получение только базовой государственной пенсии и пособия в случае смерти супруга.

Как правило, кредитование не требуется, если вы платите взносы Класса 1 (как наемный работник) или Класса 2 (как индивидуальный предприниматель)

Что касается структуры финансирования системы социальной защиты в Великобритании, то она классифицируется на две части:

1. Система национального здравоохранения.
2. Система национального социального страхования.

Система национального здравоохранения получает финансовое обеспечение из государственного бюджета, а система социального страхования финансируется за счет страховых взносов наемных работников и предпринимателей.

90% мероприятий социальной защиты в сфере здравоохранения финансируется за счет бюджета, но имеет место и система налогового финансирования, которая занимается обеспечением населения от несчастных случаев на производстве и выплатой семейных пособий.

В части профессиональных заболеваний и обеспечения медицинскими услугами, то в Великобритании заметим, что этот процесс организован Национальной службой здравоохранения (National Health Service) и ее местными отделениями. Национальным системам здравоохранения характерно четкое разграничение функций центральных органов и местных²⁰².

Страховая защита от профессиональных рисков в США организована в основном на принципах частного страхования, но каждый штат издает собственные законы по организации страховой защиты от профессиональных рисков. Основные принципы страхования идентичны по всей стране, имеются значительные вариации в законодательстве штатов - в определении суммы пособий, способах административного регулирования, распределении по роду занятий и в других деталях²⁰³.

²⁰² Зорина, А.А. Зарубежный опыт формирования эффективного финансового механизма социальной защиты населения / А.А. Зорина, А.Н. Индугенко // Наука сегодня: вызовы и решения : материалы междунар. науч.-практ. конф., Вологда, 31 янв. 2018 г. : в 2 ч. - Вологда, 2018. - Ч.1.-С. 103-106.

²⁰³ Закон КНР о социальном страховании (Принят на 17ой сессии Постоянного Комитета Всекитайского Собрания народных представителей 28 октября 2010 года).

Есть несколько различных методов обеспечения страхования работников от несчастных случаев в США. Наиболее распространенным методом является страхование частными страховыми компаниями. Страховые компании вправе выбрать риски, которые они хотели бы принять на себя, исключая новые и высокорисковые предприятия. Так как большинство работодателей обязаны по закону застраховать свою ответственность перед работниками, в большинстве штатов США создан механизм для покрытия рисков, не охватываемых частными страховыми компаниями.

Национальная ассоциация страховых специальных уполномоченных устанавливает модельные законы. Каждая частная страховая организация должна получить соответствующие полномочия от комиссии штата по производственному травматизму. Законы штата обычно предусматривают возможность страхования группы предпринимателей. Такие страховые пулы создаются штатами для предпринимателей, на предприятиях которых существует повышенный риск производственного травматизма и которым частные страховые компании обычно отказывают в страховке.

Предприниматели делают взносы не только на страхование по штатным, но и по федеральным программам, обеспечивающим операции трех типов страхующих организаций:

- 1) частные коммерческие страховые компании;
- 2) собственная страховая система предпринимателя; это обычно крупные компании с резервами, достаточными для того, чтобы гарантировать выплату компенсаций в положенные сроки;
- 3) страховые фонды штатов.

В большинстве штатов предпринимателям разрешается использовать два первых типа страхования (через частные компании или самостоятельно, если будет доказана способность взять на себя риск). В 12 штатах дополнительно учреждены собственные штатные фонды, обеспечивающие необходимую защиту. В двух штатах (*Северной Дакоте и Вайоминге*) штатные фонды — единственный страховой механизм, а еще в четырех (*Неваде, Огайо, Вашингтоне и Западной Вирджинии*) предприниматели имеют выбор только между штатными фондами и самостоятельным страхованием.

Страхование от несчастных случаев и профзаболеваний существует во всех штатах, кроме трех. В некоторых штатах этот вид страхования управляется государственными службами, в других - страховыми компаниями. Страхование производственного травматизма осталось преимущественно в компетенции штатов. Данная система страхования состоит из 50 независимых программ штатов и нескольких специальных федеральных программ. Национальный совет по страхованию несчастных случаев на производстве играет ключевую роль в разработке методов оценки профессионального риска.

Существуют три федеральные программы, устанавливающие правила страхования от несчастных случаев на производстве (НСП), для следующих групп работников:

- 1) гражданские работники федерального правительства;

2) грузчики и портовики, поскольку они считаются находящимися вне юрисдикции отдельных штатов;

3) шахтеры (специализированная федеральная программа, предусматривающая ежемесячную денежную помощь, ставшим инвалидами вследствие заболевания пневмокониозом или болезнью «черные легкие», а также иждивенцам и родственникам, оставшимся после их смерти).

Федеральные программы относятся к ведению Министерства труда США, программами штатов обычно руководят Комиссии по страхованию производственного травматизма или специальные подразделения департаментов труда в штатах. Единым для всех штатов является покрытие стоимости компенсации по производственному травматизму страховыми взносами предпринимателей.

Основной принцип организации страхования от несчастных случаев на производстве: денежные выплаты и медицинское обслуживание предоставляются без выяснения степени вины как предпринимателя, так и рабочего. Страхование данного вида не связано с установлением вины конкретного пострадавшего. Суть страхования от несчастных случаев на производстве – в первую очередь, социальная защита рабочих, а не наказание кого-либо. Выплаты производят предприниматели.

Различные законодательные акты о компенсации рабочим в Америке во многом смоделированы по образцу первоначальной прусской системы. Центральным принципом является страхование «без вины»: промышленные аварии принимаются как данность жизни, и существует система, позволяющая как можно быстрее устранять их финансовые последствия. Работодатели, участвующие в системе, имеют заметное преимущество в виде освобождения от деликта в отношении травм, покрываемых компенсацией работникам. Сотрудники могут подать в суд на третьих лиц, которые могут нести ответственность за их производственные травмы, но любые доходы от таких исков должны сначала пойти на возмещение страховой компании компенсации их работодателя²⁰⁴.

Не смотря на «неучет вины» предприниматели обязаны обеспечивать безопасность на рабочих местах. Повышенный уровень страховых взносов, связанный с опасными работами, косвенно заставляет их обеспечивать охрану труда. Кроме этого, федеральными законами и законами штатов об охране труда соответствующие правила по технике безопасности введены практически на всех работах повышенного профессионального риска. Предприниматели подлежат гражданским и даже уголовным наказаниям за их несоблюдение. Таким образом, принцип неучета вины относится только к области страховых компенсаций и не действует там, где установлена ответственность за соблюдение техники безопасности.

Основной принцип организации страхования от несчастных случаев на производстве заключается в том, что денежные выплаты и медицинское

²⁰⁴ Occupational Safety and Health Administration. All About OSHA. OSHA 3302-06N. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, 2006.

обслуживание предоставляются без выяснения какой-либо степени вины как предпринимателя, так и рабочего ²⁰⁵. Страхование данного вида не связано с установлением вины конкретного пострадавшего.

Как правило, судебные иски рассматриваются законодательно созданными государственными компенсационными советами, хотя решения могут быть обжалованы в государственной судебной системе. За пятью исключениями, *Вайоминг, Теннесси, Нью-Мексико, Алабама и Луизиана*, иски подаются непосредственно в суды, но существуют специальные государственные агентства, помогающие обрабатывать иски. Определение компенсируемого вреда постепенно развивалось с годами. Хотя когда-то это интерпретировалось как внезапная промышленная авария, в последние годы в большинстве штатов были добавлены формулировки, включающие профессиональные воздействия и синдромы чрезмерного использования. Закон штата *Кентукки* в настоящее время определяет «травму» как «любое вредное изменение состояния человека, связанное с работой».

В ряде штатов страховку на случай производственного травматизма имеют преимущественно работники тех видов производств, которые считаются опасными. Некоторые программы ограничивают действие количеством занятых: например, не распространяются на коллективы с числом занятых менее 3-5 человек.

Программы страхования несчастных случаев на производстве, как правило, финансируются работодателями по принципу ответственности бизнеса за увечья, полученные на производстве. Издержки работодателей при этом связаны, прежде всего, со степенью риска на конкретном предприятии. Там, где выполняются преимущественно канцелярские операции, они могут составлять 0,1% суммы выплат заработной платы, на предприятиях с высокой степенью риска увечий – 20% и более. В среднем такое страхование обходится предприятиям в 2,15% суммы выплаченной заработной платы ²⁰⁶.

Программами предусматриваются конкретные по сумме или по времени (либо вместе) компенсации ущерба пострадавшим. Предусматриваются два ее основных вида:

- денежные пособия, в том числе пострадавшим от травмы на производстве, иждивенцам пострадавшего, если травма привела к смерти последнего;
- медицинская помощь лицам, получившим производственную травму.

В Японии есть 4 вида системы страхования, в которых компании по закону обязаны участвовать, и все сотрудники, которые соответствуют определенным критериям, покрываются страхованием. Страхование работников от несчастных случаев распространяется на любую болезнь или

²⁰⁵ Ройк В.Д. Медицинское страхование. Страхование от несчастных случаев на производстве и временной утраты трудоспособности. Учебник для бакалавриата и магистратуры. УМО. 2018. 318 с.

²⁰⁶ Gerdes DA. Workers' compensation, an overview for physicians // South Dakota Med J.1990. Jul, pp. 17–23.

несчастный случай, понесенный работниками в результате работы или во время поездок на работу или с работы ²⁰⁷.

Пенсионное страхование работников предусматривает льготы для работников в пожилом возрасте или в случае смерти или инвалидности.

В соответствии с японской системой страховой ответственности, в случае, если работник получает травму или заболевание в результате связанной с работой, включая поездки на работу, он/она остается физически нетрудоспособным после выздоровления или он/она умирает из-за работы или во время поездок на работу, соответствующие пособия будут выплачиваться работнику или семье умершего, например, компенсационное пособие по болезни, пособие по компенсации временного отсутствия, пенсия по компенсации инвалидности и пенсия по компенсации потери кормильца. Это комплексная система для работников, цель которой – помочь жертвам реабилитироваться в обществе, оказать помощь работникам и семьям погибших, а также предотвратить несчастные случаи на производстве.

Как правило, страхование работников от несчастных случаев и страхование занятости известны в совокупности как «Трудовое страхование», в то время как страхование здоровья, ухода за больными и пенсионное страхование работников в совокупности называются «социальное страхование». В трудовом страховании страховые выплаты выплачиваются отдельно в рамках каждой системы страхования, но страховые взносы осуществляются, как правило, в рамках системы трудового страхования. Трудовое страхование требуется для предприятий, на которых занято более одного работника, за исключением некоторых фирм в сельском, лесном и рыбном секторах.

Государственные органы Японии в системе трудового страхования – Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения, Бюро труда префектур, Инспекция трудовых норм, Государственное управление по обеспечению занятости («Hello Work»).

Необходимо отметить, что в данной системе страхования нет страховых организаций, т.е. страхователь – государство в лице соответствующего государственного органа, страховщик – бизнес-оператор в лице работодателя. Под бизнес-оператором понимается работодатель, если, например, рассматривать строительный бизнес, где много подрядчиков, тогда бизнес-оператором будет основной генеральный подрядчик, который регистрируется и осуществляет страховые взносы. Бизнес-операторы должны пройти процедуру трудового страхования и оплатить страховую премию.

Когда работник получает травму, заболевает или, к сожалению, умирает по причине, связанной с работой, или по причине, связанной с несколькими факторами, связанными с работой, или во время поездки на работу, страховые выплаты по страхованию от несчастных случаев на производстве существуют для покрытия несчастного случая. Это страхование также финансирует

²⁰⁷ Белов А. Япония: экономика и бизнес // <https://books.google.kz/books>

программы по повышению благосостояния работников, такие, как содействие их реабилитации.

Япония является примером страны, которая объединила все программы социального обеспечения в рамках одного правительственного министерства после нескольких десятилетий функционирования всеобъемлющей системы через Министерство здравоохранения Японии (пенсии, социальное медицинское страхование и семейные пособия) и Министерство труда Японии (страхование от несчастных случаев на производстве и страхование по безработице). Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения, созданное в 2001 году, стало ответственным государственным органом за все отрасли. Это объединение связано с усилением координации между различными схемами, чтобы извлечь выгоду из улучшения согласованности политики и всестороннего стратегического планирования²⁰⁸.

Страхованием от несчастных случаев на производстве занимается Правительство Японии, а за него отвечает Министр здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии (статья 2 Закона о страховании от несчастных случаев на производстве). Бюро трудовых норм Министерства здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии управляет всей системой страхования, а бюро труда префектуры занимается подачей заявлений, сбором страховых взносов, сбором затрат и пособиями по вторичному медицинскому осмотру в сельской местности, а также страховыми выплатами (вторичное медицинское обслуживание, медицинские осмотры и т. д.).

Вместе с тем, Министр здравоохранения, труда и социального обеспечения, заслушав мнение Совета по политике в области труда, должен разработать и принять план предотвращения несчастных случаев на производстве, который определяет вопросы, касающиеся основных мер по предотвращению несчастных случаев на производстве, и другие важные вопросы, касающиеся предотвращения несчастных случаев на производстве (статья 6 Закона о промышленной безопасности и охране здоровья), а в случае его формулирования или изменения должен быть объявлен без промедления (статья 8 Закона о промышленной безопасности и охране здоровья).

Если Министр здравоохранения, труда и социального обеспечения считает необходимым рассмотреть возникновение несчастных случаев на производстве и последствия мер по предотвращению несчастных случаев на производстве, он должен заслушать мнение Совета по политике в области труда и изменить план предотвращения несчастных случаев на производстве (статья 7 Закона о промышленной безопасности и охране здоровья).

Если Министр здравоохранения, труда и социального обеспечения сочтет необходимым точное и беспрепятственное выполнение плана по предотвращению несчастных случаев на производстве, он предоставит необходимые рекомендации или рекомендации по вопросам, касающимся

²⁰⁸ Медицина Японии - правильная ориентация на профилактику и реабилитацию. Ассоциация международных фармацевтических производителей в Республике Казахстан//<https://aipm.kz/ru/novosti-i-sobytiya/487-meditsina-yaponii-pravilnaya->

предотвращения несчастных случаев на производстве, предприятиям, бизнес-ассоциациям и другим связанным с ними организациям (статья 9 Закона о промышленной безопасности и охране здоровья).

В апреле 2018 года был принят 13-ый План предотвращения несчастных случаев на производстве со сроком на 5 лет с основным принципом «Ни одна жертва». Согласно Плану, число погибших от несчастного случая на производстве сократится более чем на 15% к 2022 году по сравнению с 2017 годом.

Основные положения Закона о трудовых стандартах и Закона о страховании от несчастных случаев на производстве²⁰⁹.

а) работодатели освобождаются от ответственности за компенсацию (страховые выплаты) в случаях, когда компенсация была произведена на основании Закона о страховании от несчастных случаев на производстве;

б) в тех случаях, когда компенсация была произведена в соответствии с положениями Закона о трудовых стандартах, соответствующий работодатель освобождается от ответственности за возмещение ущерба на основании Гражданского закона в пределах компенсируемой стоимости;

в) право на получение страхового возмещения не может быть передано, заложено или арестовано;

г) налоги и другие государственные сборы не могут взиматься на основании денег и товаров, полученных в качестве выплаты страхового возмещения.

Швейцарское правительство и швейцарское законодательство предусматривают различные обязательные федеральные схемы страхования и схемы страхования работодателей. К ним относится и страхование от несчастных случаев.

Страхование от несчастных случаев законодательно введено в Швейцарии в 1911 г. Данную работу в стране организует Швейцарский (федеральный) страховой фонд, который управляется правлением из 40 директоров: 16 представляют нанимателей, 16 - наемных работников, а 8 - конфедерацию (представители государства). Представители государства играют роль третейского суда. Фонд имеет единственное и исключительное право в стране проводить страхование от несчастных случаев, является при этом автономной и независимой страховой системой. Основным принципом при определении размера страхового взноса является степень профессионального риска производственного травматизма и профессиональных заболеваний, что находит свое выражение в фактических суммах компенсаций и услуг, связанных с утратой трудоспособности работников

Гибкость страховых тарифов и оценка связанного с ним риска взаимоувязаны и с профилактической работой Фонда по предотвращению несчастных случаев на производстве. Все предприятия сгруппированы по степени риска (тарифные классы).

²⁰⁹ Закон Японии о страховании от несчастных случаев на производстве от 7 апреля 1947 года № 50

Наниматель освобождается от обязанности выплаты компенсаций пострадавшим на производстве, так как считается, что эта ответственность переносится на Фонд. С другой стороны, на нанимателе лежит обязанность по обеспечению безопасной производственной среды и разумной заботе о своих работников. Работники, в свою очередь, несут ответственность по закону за выполнение правил безопасности.

Страхование работающих от несчастных случаев на производстве по закону является обязательным, что означает безусловное страховое покрытие независимо от того, внес предприниматель своевременно в Фонд страховой взнос или нет. Данная правовая норма рассматривается как достижение страховой защиты, которая не может быть достигнута в частных системах страхования.

Система обязательного страхования от несчастных случаев в Швейцарии во многом похожа на систему страхования, принятую в Германии. Главным страховщиком в Швейцарии является Швейцарская национальная организация страхования от несчастных случаев на производстве. (SUVA — Schweizerische Unfallversicherungstalt) со штаб-квартирой в Люцерне. Управление этой организацией основано на паритетном трехстороннем представительстве социальных партнеров и государства.

SUVA отвечает за профилактику, реабилитацию и предоставление компенсаций. Страхование от несчастных случаев на производстве финансируется исключительно за счет уплачиваемых работодателями взносов, дифференцированных по степени риска.

В Швейцарии существует смешанная система страхования от несчастных случаев — государственная и частная. Государственным страхованием охвачено 51% занятых (400 тыс. предприятий, из которых 90% — малых, с численностью не более 10 человек), частным — 49%. При этом 25% крупных предприятий, в основном промышленная сфера и транспорт, обслуживаются государственной страховой компанией SUVA, а 75% малых предприятий с численностью до 10 человек (это в основном сфера услуг) — в частных компаниях.

Как и в других развитых государствах, в Австралии действует система социального страхования от несчастного производственного случая и профзаболевания. Однако здесь нет деления на профессии или условия производства²¹⁰. Поскольку в данную разновидность соцстрахования включены профзаболевания, всю работу в этой области возглавляет Государственная комиссия по охране здоровья. Этой структуре подчиняются органы, выступающие в качестве государственных страховщиков и бюро по выплатам компенсаций пострадавшим от несчастного случая на работе или профзаболевания. Подобные организации функционируют во всех городах страны.

²¹⁰ History of social security in Australia / Australia Institute of Family Studies – Family Matters 2008. No . 80

На размер страхового взноса оказывают влияние следующие факторы:

- величина пособий для различных травм, включая травмы, полученные по пути на работу;
- уровень частоты несчастных случаев, а также степени их тяжести по отраслям; Организация выплат компенсации;
- финансирование служб охраны безопасности труда;
- величина зарплаты, наличие сверхурочных, сменных или других работ.

Сегодня в Канаде есть пять основных концепций, лежащих в основе большинства законов о компенсации работникам.

1. Компенсация без вины, что означает, что работникам выплачиваются пособия независимо от того, как произошла травма. Работник и работодатель отказываются от права на иск. Нет никаких аргументов в отношении ответственности или ответственности за травму.

2. Гарантия пособий, что означает создание фонда, гарантирующего наличие средств для выплаты пособий.

3. Коллективная ответственность, что означает, что работодатели в целом разделяют ответственность за страхование от несчастных случаев на производстве. Общая стоимость системы компенсации распределяется между всеми работодателями. Все работодатели вносят вклад в общий фонд. Финансовая ответственность становится их коллективной ответственностью.

4. Независимая администрация, что означает, что организации, управляющие страхованием компенсаций работникам, отделены от правительства.

5. Исключительная юрисдикция, что означает, что только организации по компенсации работникам обеспечивают страхование компенсации работникам. Все требования о компенсации направляются исключительно в компенсационную комиссию. Правление принимает решения и принимает окончательное решение по всем претензиям.

Эти принципы представляют собой исторический компромисс, при котором работодатели финансируют систему компенсации работникам, а получившие травму работники, в свою очередь, отказываются от своего права предъявлять иски своему работодателю в связи с травмой.

Все работодатели, которые управляют или создают бизнес должны зарегистрироваться в Комиссии по безопасности и компенсации трудящихся (WSCC - Workers' Safety and Compensation Commission), если они не соответствуют критериям временного работодателя, изложенным в Политике WSCC 00.05.01 «Определение статуса Лиц, на которых распространяются законы о компенсации работникам: работодатели». Работодатели, не прошедшие регистрацию, должны заплатить штраф WSCC.

Советы/комиссии по компенсации работникам (WCB) финансируются работодателями (а не государством). С работодателей взимается определенная сумма в долларах за каждые 100 долларов заработной платы. Эта сумма известна как «оценочная ставка» или «премия». Не все работодатели выплачивают компенсацию работникам; это зависит от законодательства

каждой провинции/территории. Деньги, собранные с работодателей, идут в фонд, обычно известный как Фонд несчастных случаев. В целом средства из этого фонда идут на:

1. предоставление компенсаций в связи с потерей заработной платы работникам, получившим травмы на производстве, которые не могут работать из-за производственной травмы;

2. оказание медицинской помощи и реабилитации работникам, получившим травмы на производстве; а также общее руководство Советом/Комиссией по компенсации работникам.

Если установлено, что травмированный работник имеет постоянную нетрудоспособность из-за его / ее производственной травмы, он / она может получить дополнительную или различную компенсацию.

Если работник умирает из-за производственной травмы/заболевания, его/ее иждивенцы могут иметь право на получение пособий в случае смерти или иждивенчества.

Советы/комиссии по компенсации работникам предоставляют реабилитационные услуги и программы для работников, получивших травмы на работе, с целью вернуть работникам состояние здоровья, существовавшее до травмы, и вернуть травмированных работников к работе.

Советы / комиссии по компенсации работникам (WCB) управляют законодательством о компенсации работникам (как правило, Законом о компенсации работникам) провинции / территории, в которой они находятся. Это законодательство создается правительством провинции / территории и находится в ведении WCB.

С законодательством о компенсации работникам связано законодательство о гигиене труда и технике безопасности (OH&S). В дополнение к законодательству о компенсации работникам, некоторые WCB также полностью или частично управляют законодательством в области OH&S в своей юрисдикции.

Федеральные государственные служащие регулируются Законом о компенсации федеральным государственным служащим (GECA). Провинциальные/территориальные WCB обычно управляют претензиями GECA. У всех WCB есть политика, определяющая, как законодательство о компенсации работникам применяется в их юрисдикции.

Законы и положения о компенсации работникам очень подробны и всеобъемлющи. АWCBC подготовил несколько сводных диаграмм, чтобы помочь сравнить различные темы, связанные с законодательством. Охрана труда и техника безопасности (OH&S) отличаются от компенсации работникам, но они очень тесно связаны между собой. Компенсация работникам имеет более конкретное отношение к компенсации работникам за производственные травмы (например, за потерю заработной платы или медицинской помощи) после того, как травма произошла. Охрана труда и техника безопасности более конкретно связаны с обеспечением безопасности работников на работе (как правило, с помощью определенных рабочих процедур) до того, как произойдет производственная травма.

Некоторые советы/комиссии по вознаграждениям работников полностью или частично управляют законодательством о ЗБР в своей юрисдикции. В других провинциях/территориях правительство провинции (или один из его департаментов) отвечает за управление охраной труда и техникой безопасности.

Охрана труда и техника безопасности связаны с такими вещами, как:

- осмотры рабочих мест;
- право отказа от (небезопасной) работы;
- WHMIS (информационная система об опасных материалах на рабочем месте);
- совместные комитеты по охране труда и технике безопасности;
- защита от падения;
- процедуры финансирования и ставки взносов в компенсационные фонды работников различаются, но во всех юрисдикциях фонд финансируется исключительно за счет взносов работодателей.

Эти вклады рассчитываются по вероятности аварии в различных промышленных группировках. Например, фирмы в отраслях с очень небольшим количеством несчастных случаев и с небольшим числом сотрудников, получающих компенсационные выплаты, могут платить всего 25 центов на 100 долларов фонда заработной платы, в то время как другие фирмы в отраслях, в которых регистрируется больше несчастных случаев и больше претензий в системе, могут платить 15 долларов на 100 долларов заработной платы. начисление заработной платы. Система аналогично страховой политике, согласно которой клиенты с высоким уровнем риска платят более высокие страховые взносы. В большинстве юрисдикций существует серьезная обеспокоенность тем, что текущие крупные необеспеченные обязательства системы потребуют либо дальнейшего увеличения взносов работодателей, либо сокращения будущих пособий.

Компенсация работникам играет важную роль в облегчении трудностей, вызванных травмами или смертью. Однако, поскольку его основным вкладом является предоставление компенсации после несчастных случаев, он является лишь частью более широкого набора Социальных программ в Канаде, направленных на сокращение несчастных случаев и создание более безопасных условий труда.

В Италии страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется Национальным ведомством страхования от травматизма на производстве и профессиональных заболеваний (INAIL), которое является субъектом публичного права и обладает правом самостоятельного управления. Государство также контролирует его деятельность через Министерство труда и социального обеспечения и Министерство финансов.

Совет управляющих INAIL — это орган, принимающий решения по всем директивным вопросам, относящимся к страховой деятельности ведомства. Состоит из 24 человек и возглавляется избираемым председателем.

Итальянскую модель страхования можно рассматривать как независимую самоуправляемую систему, находящуюся под контролем государства.

Страховое покрытие в системе ОСС от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний включает последствия несчастных случаев на производстве, которые вызывают нетрудоспособность, длящуюся, по крайней мере, три дня или смерть застрахованного лица, а также профессиональные заболевания. При этом профессиональные болезни понимаются не только как официально признанные, но также и другие болезни, если можно доказать, что они были вызваны определенной работой.

Страховые выплаты охватывают затраты, связанные с лечением дома или в учреждении здравоохранения, в государственных или негосударственных институтах, имеющих соответствующую лицензию, стационарной помощью в общественных больницах.

Компенсационные выплаты включают:

- пособия по болезни в связи с временной нетрудоспособностью, в случае постоянной нетрудоспособности,
- пособия по уходу,
- выплаты пенсий вдовам и сиротам, если страховой случай заканчивается летальным исходом.

Размер страхового тарифа дифференцирован в зависимости от следующих четырех экономических секторов:

- промышленность (т.е. производство, производство сырья и энергии, машиностроение, транспорт, строительство, связь, рыболовство и т.д.);
- ремесленничество и торговля;
- сфера обслуживания (туризм, культура, социальное обеспечение) и самозанятые;
- прочие (государственная служба, банки, страхование и т.п.).

Каждый из этих четырех секторов далее делится на 10 групп.

1. Сельское хозяйство, рыболовство, пищевая промышленность.
2. Химикаты, пластики и резина, бумага и печать, легкая промышленность.
3. Строительство, машиностроение.
4. Энергетика, связь, топливо, вода, атомная энергетика.
5. Лесная промышленность.
6. Промышленность металлоизделий, перевозки, производство машин и инструмента.
7. Рудники, добыча ископаемых, производство стекла.
8. Текстильная промышленность.
9. Транспорт и хранение.
10. Другие виды деятельности.

Наконец, вышеупомянутые группы секторов разделены на подгруппы, содержащие отдельные виды деятельности, как тарифные подгруппы. С 2000 г.

максимальная тарифная норма была ограничена 130% по отношению к средней величине²¹¹.

Испанская система социального обеспечения включает общую схему (работники промышленности, строительного сектора и сферы услуг) и специальные схемы, охватывающие работников из других секторов (фермеров, самозанятых, работников угольных шахт, моряков и рыбаков, а также наемную домашнюю прислугу). В 2012 году в общую схему были включены наемные работники сельского хозяйства и наемная домашняя прислуга.

Управление всеми этими схемами находится в ведении следующих учреждений: INSS (Национальный институт социальной Сегуридад), TGSS (Генеральная прокуратура социальной Сегуридад), SEPE (Государственное учреждение здравоохранения), ISM (Социальный институт Марины), INGESA (Национальный институт здравоохранения) и IMSERSO (Институт мэров и социальных служб).

Страхование является обязательным для работников, но не для самозанятых. Сотрудники застрахованы от несчастных случаев на работе и дорожно-транспортных происшествий. Перечисленные профессиональные заболевания застрахованы. Что касается заболеваний, не перечисленных в списке, то после установления связи с работой они покрываются как несчастный случай на производстве в соответствии с законом о страховании профессиональных рисков.

В конце марта 2020 года Registro Administrativo de Entidades Aseguradoras (административный реестр страховых компаний — RAEA) сообщила о существовании 207 страховых компаний на испанском рынке, что на пять меньше, чем в марте 2019 года. Их правовую структуру можно разбить следующим образом: 126 обществ с ограниченной ответственностью, 30 взаимных компаний и 47 обществ взаимного страхования (MPS) (под контролем Главного управления страховых и пенсионных фондов (DGSFP)), а также 4 специализированные перестраховочные компании.

Основные задачи системы ОСНС:

1. Такое понятие, как «травма на производстве» (*accidente laboral*) в испанском законодательстве учитывает все случаи нанесения вреда здоровью человека в течение рабочего времени.

2. При этом Испании, как и в России, в понятие рабочего времени входит не только, собственно, время работы, но и время пути на работу и с работы, время, которое работник проводит в командировках, в поездках по поручению руководства и по делам фирмы.

3. Размер и порядок предоставления компенсаций в Испании определяется федеральными законами, законодательством Автономии, а также локальными актами, например, отраслевым коллективным договором и коллективным договором трудового коллектива (*convenio laboral*).

²¹¹ Роик В.Д. Медицинское страхование. Страхование от несчастных случаев на производстве и временной утраты трудоспособности. Учебник для бакалавриата и магистратуры. УМО. 2018. 236 с.

Основанием обращения за компенсации при травмах на производстве в Испании служит Свидетельство о несчастном случае (травме) на работе. В первую очередь свидетельство о получении травмы на производстве работнику может выдать его лечащий врач. Учитываются также показания полицейских и пожарных, любых очевидцев, которые присутствовали на месте, где произошел инцидент. Если травма носит очень серьезный характер, то на место инцидента приглашается сотрудник службы социальной защиты (Seguridad Social). Документ составляется в 3х экземплярах, один из которых отправляется в местную Инспекцию труда.

Несчастные случаи на производстве явление весьма нередкое в Испании. Так, по официальной статистике несколько лет страна лидировала в ЕС по числу травм на рабочем месте. При этом наиболее «травмоопасной» отраслью в Испании считается строительство. В 1995 г. был принят Закон о предотвращении трудовых рисков, отменяющий Указ о безопасности и гигиене труда (1971 г.), чтобы облегчить и защитить общество от несчастных случаев более безопасным способом. В отличие от традиционной реактивной точки зрения на предотвращение безопасности, эта правовая база предлагает упреждающий подход, который не основан исключительно на статистике несчастных случаев. Традиционно профилактика заключалась в применении быстрого исправления сразу после аварии.

Однако с 2012 года в Испании жестко серьезно взяли за технику безопасности. В строительстве было введено обязательное получение карты строителя, одно из условий получения которой – 20 часовые курсы по технике безопасности. И количество травм и несчастных случаев стремительно пошло вниз.

Ныне служба социальной защиты в Испании выделяет 4 вида несчастных случаев на производстве²¹²:

- Легкие травмы;
- Повреждения, не требующие выдачи больничного листа;
- Травмы, предполагающие госпитализацию;
- Тяжелые аварии, повлекшие серьезные увечья.

Даже в том случае, если работник получил легкую травму, ему полагается компенсация от органов социального страхования в размере от 400 до 5000 евро. Вне зависимости от того, была эта травма получена по вине работодателя или нет.

Для того чтобы получить подобного рода компенсацию нужно предоставить в органы социального страхования:

- Справку от лечащего врача
- Заключение от специалиста Mutua (общества взаимного страхования в Испании), подтверждающего, что несчастный случай признан производственным.

²¹² Страхование профессиональных рисков в Испании/ https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2019/11/Eurogip_ATMP_Spain_82EN.pdf February 2013 Ref. Eurogip - 82/E. Occupational Risks Insurance in SPAIN: Organisation and 2009-2011 Statistical Data/

Следует помнить, что размер компенсации во многом зависит от того, кто явился виновником несчастного случая. Если в законном порядке будет подтверждено, что травма была получена по вине работодателя, то пострадавший имеет право на компенсацию в сумме несколько десятков, а то и сотен тысяч евро. Однако если руководство компании докажет, что в травме виновен сам работник, то в этом случае фирма освобождается от выплат.

При любом исходе дела медицинские заключения лучше всего не выбрасывать: они могут помочь выбить компенсацию и через несколько лет, если к тому времени у работника будет диагностировано профессиональное заболевание. Например, боли в спине, тоннельный синдром и т.д. В этом случае компания может предложить работнику несколько видов компенсаций. Это может быть, например, два года выплат дополнительных выплат и занятости всего лишь 3 часов в день или пенсия от органов социальной защиты, которая составит не менее 55% от оклада. Если же работнику будет присвоена степень инвалидности, то в Испании ему назначается пенсия по инвалидности из средств Пенсионного фонда, размер выплат которых может составить 100 или 150% от бывшего оклада.

Третья модель СНСПЗ – частно-корпоративная модель (смешанная, скандинавская). Для этой модели характерно то, что ответственность за риск производственных травм и (значительно реже) профессиональных заболеваний передается конкурирующим между собой частным страховым компаниям. Приобретение полиса обязательно. Частно-корпоративные системы финансируются за счет капитализации средств, вносимых в рамках гражданского права. Общей чертой частно-корпоративных европейских систем является то, что в их рамках занимаются только выплатой страхового обеспечения. Профилактические и реабилитационные меры не входят в их компетенцию. Система страхования по данной модели характерна, в основном, для скандинавских стран.

Государственное страхование в Норвегии распространяется на всех жителей, которые проживают на территории данной страны. На страхование можно претендовать в Норвегии, если срок проживания составляет от 1 года, без учета того, есть ли вид на жительство.

Государственная система страхования данной страны (National Insurance Scheme Norway) финансируется за счет государственного бюджета. Системой управляет Администрация труда и социального обеспечения страны (NAV), которая является подразделением Министерства труда и социальных вопросов. Система государственного страхования введена в Норвегии с 1 января 1967 года.

Есть исключения из обязательного страхования: это иностранные граждане, которые являются работниками иностранного государства или международной организации; другие специфичные категории граждан. Если человек долго пребывал (более года) за границей это может привести к прекращению членства в государственной системе страхования. Если гражданин не застрахован в соответствии с этими указанными положениями, то

он может воспользоваться добровольным страхованием при соблюдении определенных условий.

С 1 января 1990 года в соответствии с Законом Норвегии No 65 "О страховании от производственного травматизма" от 16.6.1989 года работодатели обязаны ограждать в частных страховых компаниях обязательное страхование от производственного травматизма в интересах своих работников. Для получения права на получение пособий в случае производственной травмы/профессионального заболевания Законом устанавливается ряд условий. Производственная травма означает личную травму, болезнь или смерть в результате несчастного случая на производстве, который происходит, когда член покрывается производственной травмой.

В Норвегии система страхования от несчастных случаев на производстве является обязательной и добровольной, которая работает намного эффективней шведской государственной системы²¹³.

Существует четыре условия, которые должны быть выполнены для того, чтобы правопреемство травмы было утверждено как производственная травма (т.е. Телесные повреждения, болезни или смерть). Условия являются кумулятивными, т.е. все условия должны быть выполнены. Этими четырьмя терминами являются:

1. Пострадавший от травмы охвачен производственной травмой;
2. Произошел несчастный случай на производстве;
3. Произошла травма, болезнь или смерть;
4. Существует причинно-следственная связь между несчастным случаем

на производстве и травмой/болезнью/смертью

Некоторые профессиональные заболевания, вызванные влиянием на работу, климатическими заболеваниями и эпидемическими заболеваниями, должны быть приравнены к производственному травматизму. Министерство устанавливает правила о том, какие заболевания должны быть уравновешены с производственной травмой.

Для того, чтобы травма была одобрена как производственная травма, должна быть личная травма или болезнь (или смерть). В Законе нет

²¹³ Аристов Е.В. Конституционное право зарубежных стран. Социальность государства в Норвегии // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2016. №1 (68); Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921 (No. 12). Международная организация труда. [Электронный ресурс]. URL: [206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312163:NO; Шевченко Л.А., Туринова Т.И. Зарубежный опыт социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях / автореферат диссертации. Кемерово, 2009 г</p></div><div data-bbox=)

определения выражений телесные повреждения или болезни (за исключением положения о профессиональных заболеваниях, которые приравниваются к производственному травматизму (раздел 13-4). При травме или болезни при таком нарушении физического или психического состояния здоровья понимается, что медицинская помощь считается необходимой.

Компании, предоставляющие обязательное страхование от несчастных случаев и болезней на производстве (страхование компенсации работникам), должны в соответствии с Законом No 65 от 16 июня 1989 года о страховании от производственных травм удовлетворять следующим условиям:

- Условия полиса должны быть направлены в Finanstilsynet до того, как такое покрытие будет предложено.

- Условия полиса и вся другая информация, относящаяся к договору страхования, должны быть переведены на норвежский язык.

- -Вся переписка с норвежскими сотрудниками по вопросам, связанным с ответственностью компании, должна вестись на норвежском языке.

- -Норвежские работники могут потребовать выплаты компенсации в норвежской валюте (NOK).

- Компания должна быть членом «Yrkesskadeforsikringsforeningen» (Норвежское бюро/Ассоциация страховщиков производственных травм). Основной целью этой организации является покрытие требований от работников, которые не охвачены страхованием в соответствии с разделом 7 Закона о страховании от производственных травм.

Основными преимуществами норвежской системы являются контроль над расходами (в условиях конкуренции) и особый подход к превентивным мероприятиям. Кроме того, сформирована «прозрачная» система, где каждый знает, за что он платит. Профсоюзы, Союз работодателей и норвежское государство владеют правом полного контроля над работой системы.

Таблица 2.3 – Основные программы страхования Норвегии

Наименование программ	Условие программы
Страхование от несчастных случаев на производстве и болезней	
производственного травматизма	Профессиональная травма означает личную травму, болезнь или смерть в результате несчастного случая на производстве (см. <u>Разделы 13-6-13-13</u>).
Профессиональных заболеваний, эквивалентных производственному травматизму	Некоторые профессиональные заболевания, вызванные влиянием на работу, климатическими и эпидемическими заболеваниями, должны быть приравнены к производственному травматизму. Министерство устанавливает правила, какие заболевания должны быть приравнены к производственным травмам.

Финляндия имеет сложную структуру социального страхования, включающую широкий спектр учреждений социального обеспечения и страхования. Однако компенсация за связанные с работой заболевания и

травмы имеет приоритет перед другими формами установленной законом компенсации и пенсий. Это означает, что пострадавшему работнику сначала выплачивается компенсация, на которую он имеет право на основании обязательного страхования от несчастных случаев в полном объеме, а льготы по другому социальному страхованию выплачиваются только в том случае, если на них есть дополнительные права.

В Финляндии страхование от несчастных случаев осуществляют 16 негосударственных компаний, деятельность которых координирует Федерация организаций страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, сотрудничающая с профсоюзами, работодателями, Министерством социального обеспечения и здравоохранения.

Финское обязательное страхование от несчастных случаев обеспечивает покрытие как профессиональных заболеваний, так и профессиональных травм, а также несчастных случаев как на работе, так и по дороге на работу. Работник имеет право на компенсацию, даже если работодатель не оформляет обязательное страхование от несчастных случаев. Действующая система страхования от несчастных случаев на производстве охватывает работников государственного и частного секторов, включая самозанятых.

К несчастным случаям на производстве в значении вышеуказанного Закона является любой несчастный случай, повлекший за собой

1. Травма или болезнь работника: в процессе работы; при обстоятельствах, вытекающих из трудовой деятельности: а) на рабочем месте или в районе, относящемся к нему; б) при проезде от места жительства до места работы или наоборот; или в) при исполнении служебных обязанностей работодателя в другом месте; или же при попытке защитить или спасти имущество работодателя или в связи с его занятостью, человеческая жизнь.

2. Травма, полученная работником при обстоятельствах, указанных в пункте 1, возникшая в течение короткого периода времени, не превышающего двадцати четырех часов, и не подлежит компенсации как профессиональное заболевание, может считаться вызванным несчастный случай на производстве в соответствии с положениями, изданными указом.

3. Несчастный случай в результате войны или вооруженного конфликта, произошедший с работником в обстоятельства, указанные в пункте 1, также считаются несчастным случаем на производстве.

4. Значительное ухудшение травмы или болезни, первоначально вызванное факторами, отличными от несчастного случая на производстве считается возмещаемым последствием трудового несчастный случай, если повреждение, вероятно, было вызвано несчастным случаем на производстве.

В таких случаях компенсация выплачивается до тех пор, пока ухудшение травмы или болезни сохраняется.

Несчастный случай на производстве определяется как любой несчастный случай, повлекший за собой травму или заболевание поддерживаемый работником:

- в ходе его/ее трудовой деятельности;

– в обстоятельствах, связанных с занятостью на рабочем месте или в относящейся к нему области, во время поездок из своего места жительства на рабочее место или наоборот, или во время выполнения служебных обязанностей работодателя в другом месте;

– при попытке спасти имущество работодателя или, в связи с его/ее работой, человеческую жизнь.

Травмы, полученные в течение 24 часов после одного из вышеуказанных инцидентов, а также военные травмы, значительное обострение травмы или болезни и нападение также являются покрываемые в целях компенсации. Компенсация выплачивается за профессиональное заболевание, как определено в Профессиональном Болезни Действуют. Закон о профессиональных заболеваниях (1343/88) определяет заболевание, подлежащее обязательной компенсации, как “заболевание, вызванное любым физическим фактором, химическим веществом или биологическим агентом, встречающимся в ходе работы, выполняемой по трудовому договору, на государственной службе или в государственной должности или в качестве сельскохозяйственного предпринимателя”. Также четко указывается “заметное ухудшение” другого заболевания или травмы.

Заболевание считается профессиональным, когда физический, химический или биологический фактор присутствует на работе человека в такой степени, что его воздействие является достаточным для возникновения рассматриваемого заболевания, если не указано, что заболевание было явно вызвано воздействием вне работы.

Виды программ страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний организованы по-разному в различных странах. Можно выделить системы страхования независимые от государственного бюджета, которыми управляют социальные партнеры, автономные в управлении, но тем не менее, основанные на требованиях закона. Существуют системы на основе налоговых или страховых взносов, являющиеся частью государственной системы социального обеспечения и находящиеся под контролем органов государственной власти, а также системы, в которых работодатель обязан обращаться к частным страховым компаниям, предоставляющим услуги по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (страхование ответственности работодателей). В общем, существует два основных вида программ страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: социальное страхование и ответственность работодателя. Каким бы ни был тип программы, чаще всего она является обязательной для работодателя.

Отдельные общемировые тенденции дополнительно повышают актуальность реформирования систем страхования профессионального травматизма. К подобным тенденциям относятся:

– изменения самой сущности профессиональных рисков по причине появления и развития новых технологий, новых возможностей в сфере предотвращения риска, развития профессиональной медицины и реабилитации;

– изменения в экономике, вызванные глобальной конкуренцией, сдвигами в структуре занятости (перераспределение рабочей силы от доминирующего ранее промышленного производства к сфере услуг);

– изменения в организации рабочих мест, которые выражаются в появлении нестандартных форм занятости (работа в течение неполного рабочего дня, временная работа, контрактная работа), росте индивидуального предпринимательства, развитии новых технологий, приводящих к снижению потребности в физическом труде;

– изменение качественных характеристик самой рабочей силы, произошедшее в результате повышения уровня образования населения: увеличения числа женщин среди работающих, старения рабочей силы из-за роста продолжительности жизни и снижения рождаемости.

В последние годы мировой опыт демонстрирует все большее вовлечение в систему страхования от несчастных случаев на производстве предупредительного и реабилитационного механизмов. В систему страховых тарифов включаются понижающие коэффициенты, учитывающие усилия и расходы работодателей на предупреждение несчастных случаев на производстве и, как следствие, снижение профессиональных рисков.

В этой ситуации социальное страхование от несчастных случаев на производстве является актуальным направлением в рамках формирования государственной социальной политики и необходимым условием обеспечения безопасного труда.

Данная система страхования реализуется в трех направлениях:

– во-первых, стимулирование работодателей к организации профилактики и улучшению условий и гигиены труда с целью сокращения производственных травм и профессиональных заболеваний.

– во-вторых, данная система нацелена на реабилитационную компоненту с целью скорейшего возвращения людей к труду, возможности к самостоятельному заработку и социализации.

– в-третьих, данная система предполагает компенсационную компоненту в том случае, если работник утратил трудовые функции вследствие инвалидности или тяжелого профессионального заболевания.

При эффективной работе социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний приносит выгоды работникам, работодателям и государству. Оно играет позитивную роль в защите уровня жизни трудящихся и может способствовать поддержанию прочных производственных отношений.

Объединяя риски, связанные с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, система страхования профессиональных рисков помогает отдельным предприятиям снизить риски, с которыми они в противном случае столкнулись бы в условиях отсутствия такой системы.

Таким образом, исходя из основных положений рассмотренного нами вопроса, можно сделать вывод о том, что, безусловно, закрепление принципов обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве

и профессиональных заболеваний является необходимым, что позволяет обеспечивать не только защиту прав граждан при наступлении страхового случая, но и играет довольно важную роль при предупреждении возникновения таких случаев.

При обзоре и анализе литературных источников было выявлено, что существуют несколько подходов по классификации моделей страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Так, мировой опыт свидетельствует о разнообразии организационно-правовых форм социального страхования. Способы организации руководства данными системами варьируются от одного крайнего типа, определяемого полным государственным контролем, осуществляемым специальным министерским аппаратом (что часто имеет место в англоязычных странах), до другого (фондов, компенсаций или товариществ взаимного страхования), при котором руководство состоит полностью из членов такого объединения, а иногда — профсоюзов. Во всех случаях установленные системы (то есть те, которые гарантируются законодательством) находятся под защитой государства. Это объясняется тем, что участие государства в самоуправляемых системах позволяет минимизировать нежелательные явления, возникающие в случаях, когда системы управляются только государством или только на основе самоуправляемых товариществ или фондов страхования.

В целом, в мировой практике известны две базовые системы защиты от финансовых последствий реализации профессиональных рисков:

- 1) система социального страхования при участии государственных фондов,
- 2) различные формы частных мероприятий, обязательных по закону (страхование ответственности работодателей, самострахование).

В странах, ориентированных на частные меры социальной защиты, на работодателей возлагают обязанность страховать своих работников от несчастных случаев на производстве. Работодатели, подпадающие под действие таких законов, могут выплачивать компенсации из своих собственных фондов (самострахование) или приобретать для своей защиты полисы частных или взаимных страховщиков. В других странах трудовое законодательство просто возлагает на работодателей ответственность выплачивать прямые компенсации пострадавшим от несчастных случаев работникам и их родственникам. В большинстве же стран, действуют социальные программы, которые либо являются частью общей системы социального страхования, либо организованы как обособленная отрасль²¹⁴.

Системы страхования от профессиональных рисков преследуют две цели: создание стимулов к предотвращению несчастных случаев и профессиональных заболеваний и смягчение финансовых проблем застрахованных, пострадавших на производстве. Все системы компенсации включают защиту от риска наступления нетрудоспособности, последствия

²¹⁴ Челухина Н.Ф. Страхование профессиональных рисков в условиях глобальной экономики // Вестник РЭУ. – 2012. - № 9 <https://cyberleninka.ru/article/n/strahovanie-professionalnyh-riskov-v-usloviyah-globalnoy-ekonomiki>

которого сказываются как в личных, так и в социальных и финансовых сферах. В ходе развития систем страхования компенсации во многих странах стали распространяться не только на последствия травм и заболеваний, связанных с профессиональной деятельностью, но и на несчастные случаи, произошедшие по дороге на работу (с работы).

Любая модель страхования определяет:

1. Риски страхового покрытия: порядок отнесения несчастного случая или заболевания работника к страховому событию; классификация профессиональных рисков.

2. Контингент застрахованных: только наемные сотрудники, работающие по трудовым договорам (так называемый традиционный подход к определению статуса застрахованного) либо все категории занятых, включая самозанятых, студентов, индивидуальный предпринимателей (так называемый широкий подход).

3. Порядок уплаты страховых взносов: субъект, на которого возлагается обязанность по уплате страховых взносов (только работодатель: работодатель и работник одновременно); порядок определения и величина страхового тарифа; экономические стимулы для снижения страхового тарифа.

4. Состав, форму и размер компенсационного возмещения пострадавшим работникам и членам их семей.

5. Схему выплат компенсационных пособий: периодические, единовременные выплаты, либо и те, и другие.

Каждая из основных моделей имеет свои несомненные достоинства и неизбежные недостатки. Действующая в Казахстане на сегодняшний день система является, по существу, смешанной, частно-государственной моделью страхования, с приоритетной ролью государства.

В развитых странах, как и в странах СНГ, именно эта модель получила наибольшее распространение. При такой модели определяются администрирующий, надзорный и финансовый органы, осуществляющие аккумулирование страховых взносов и выплаты компенсаций пострадавшим. Зачастую все эти функции возлагаются на государственный внебюджетный фонд.

Частная или частно-государственная (смешанная) модель страхования модель является менее распространенной в настоящее время, при этом исследования, направленные на сравнение государственной и частной модели страхования профессиональных рисков, свидетельствуют о более высокой эффективности последней.

Как правило, частные страховые компании отвечают за взаимодействие с работодателями на предмет продажи страховых пакетов и осуществляют актуарную работу. Государство оставляет за собой нормативно-правовую и надзорную функции. Основным регулирующим механизмом в данной модели является лицензирование страховых компаний, порядок которого закреплен законодательно.

Несмотря на очевидные минусы модели страхования, основанной на ответственности работодателя (в частности, зависимость работников от финансовых возможностей своего работодателя, а также сложность получения

продолжительного возмещения в случае приобретения профессионального заболевания), данная модель сохраняется в ряде стран (Великобритания, Нидерланды).

Ответственность работодателей как дополнительная мера к компенсационному механизму. Данная модель характерна для Италии, Японии, Польши, Дании. При таком подходе работодатель может нести ответственность за моральный ущерб, причиненный пострадавшему работнику, при этом медицинские, реабилитационные и компенсационные расходы возмещаются через созданную в стране систему социального страхования.

Ограниченная ответственность работодателей, возникающая только в связи с умышленным причинением вреда. Пример такой модели можно найти в Австрии, Франции, Германии и некоторых штатах США.

В развитых странах наибольшую или, по крайней мере, значительную долю в совокупных расходах занимают расходы на реабилитацию пострадавшего и профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Существуют некоторые признаки того, что системы финансирования профессиональных рисков в странах с развитой экономикой претерпевают постепенный сдвиг в сторону приватизации и все большей доработки тарифов, уплачиваемых работодателями в государственные или частные страховые фонды. По некоторым исследованиям, частная система страхования профессиональных рисков более эффективна, но одновременно сложна и требует развитой финансовой системы и системы государственного администрирования финансового рынка.

В связи с тенденцией к приватизации тарифов, не исключено, что система страхования профессиональных рисков претерпит определенные изменения и в Казахстане. Нужда в реформировании актуальной модели не стоит остро, но действующая система дает определенный простор для маневра и оптимизации.

Каждая из существующих на данный момент моделей страхования профессиональных рисков, имеет свои неоспоримые достоинства и существенные недостатки. Однако тот факт, что 60% страхового рынка охвачено моделями с преимущественно государственной системой регулирования страховых случаев на производстве, свидетельствует о том, что Казахстан находится на правильном пути. В то же время стоит отметить, что моделей в чистом виде уже практически не существует, из-за возросшей сложности и увеличения функциональной нагрузки страхового рынка. Огромное большинство действующих систем страхования являются смешанными, и тенденция взаимного проникновения элементов государственного регулирования и частной инициативы страховщиков имеет все шансы на успех.

2.3. Механизмы и инструменты превентивных мер в снижении профессионального риска в программах страхования от несчастных случаев в профессиональной деятельности

В международной практике все больше внимания уделяется профилактической и превентивной работе в программах страхования от несчастных случаев на производстве (далее – НСП) и профессиональных заболеваний (далее – ПЗ). Несмотря на то, что в развитых странах, применяются страховые программы, выполняющие три функции (компенсаторная, реабилитационная, превентивная), необходимо отметить, что программы страхования должны носить более упреждающий характер, чтобы обеспечить принятие мер даже в случае появления вероятности и/или возникновения НСП. Программы не должны быть основаны только на принципе реагирования на уже произошедшие несчастные случаи (далее – НС), когда меры принимаются после НС и работникам необходимо выплачивать компенсации.

Вышеизложенный подход аргументируется обоснованными данными представителями 24 стран из программ страхования по двум типам страхования «Социального страхования» и «Обязанности работодателя», анализированные в докладе МОТ²¹⁵. В последние годы, мировой опыт демонстрирует вовлечение превентивных мероприятий в систему обязательного страхования от НС (далее – ОСНС).

Ниже на примере ряда Европейских стран (Австрия, Германия, Испания, Польша, Швейцария), Азиатских стран (Япония) и североамериканского континента (Канада) продемонстрирована реализация превентивных мер (рисунок 2.2).



1. Консультирование и контроль
2. Нормы и правила по ОТ
3. Медицинское обслуживание и медосмотры
4. Оценка производственных рисков
5. Укрепление здоровья на рабочем месте
6. Эксплуатационное обслуживание
7. Обучение, повышение, квалификации и тренинги
8. Тестирование и сертификация
9. Исследование
10. Экономическое стимулирование другие виды поощрения
11. Информация и связь

Рисунок 2.2 – Превентивные меры программ страхования от НСП на примере 24 зарубежных стран

²¹⁵ <https://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>

Подход превентивных мер служит не только для защиты всех работников от НСП и ПЗ, но в долгосрочной перспективе приведет также к снижению затрат на обеспечение безопасного труда. В целом, организации, управляющие системами страхования от НС, также проводят профилактические мероприятия, включая технический надзор, образование, осведомленность о здоровье и безопасности и консультационные услуги. В некоторых государствах-членах страховые учреждения в рамках своего бюджета, поступающего за счет собранных страховых взносов, имеют средства для присуждения премий или пожертвований, предоставляемых для деятельности в области безопасности или хороших показателей безопасности, а также для субсидирования банковских кредитов для инвестиций в охрану труда (например, Италия, Франция). Такие мероприятия проводятся в случае как государственных, так и частных организаций по страхованию от НС. В некоторых странах проведение профилактической деятельности предусмотрено правовыми нормами (например, в Польше, где на такую деятельность должно быть направлено до 1% фонда страхования от НСП)²¹⁶.

Предотвращение несчастных случаев понимается как инвестирование в более безопасные и здоровые рабочие места и может стимулироваться главным образом стратегическими программами страхования или налоговыми и финансовыми схемами, которые отделены от систем страхования. Подобные механизмы превентивных мер являются стимулированием в системе страхования от НСП. Под механизмами превентивных мер (ПМ) подразумевается комплекс инструментов, посредством которых работает программа страхования. Механизм ПМ является управленческим зонтом для всех классифицируемых инструментов, которые должны работать с профилактическими и предупредительными мероприятиями в целях достижения положительных показателей безопасности труда на предприятии.

Изучив международную научно-правовую базу программ страхования в части профилактических и предупредительных мер в области обеспечения безопасного труда, было установлено, что наиболее распространенным стимулом для предотвращения НС, используемые в системах страхования в странах ЕС, является следующая комплексная система (рис. 2.3):

- 1) поощрительные инструменты (правовые и политические подходы);
- 2) ограничительные инструменты (сдерживающие и упреждающие подходы);
- 3) и целевые инструменты (специальные подходы).

Данная классификация инструментов обусловлено результатами контроля и мониторинга условий труда, статистики НСП при внедрении программы страхования между работодателем и фондом страхования.

²¹⁶ <https://www.zus.pl>

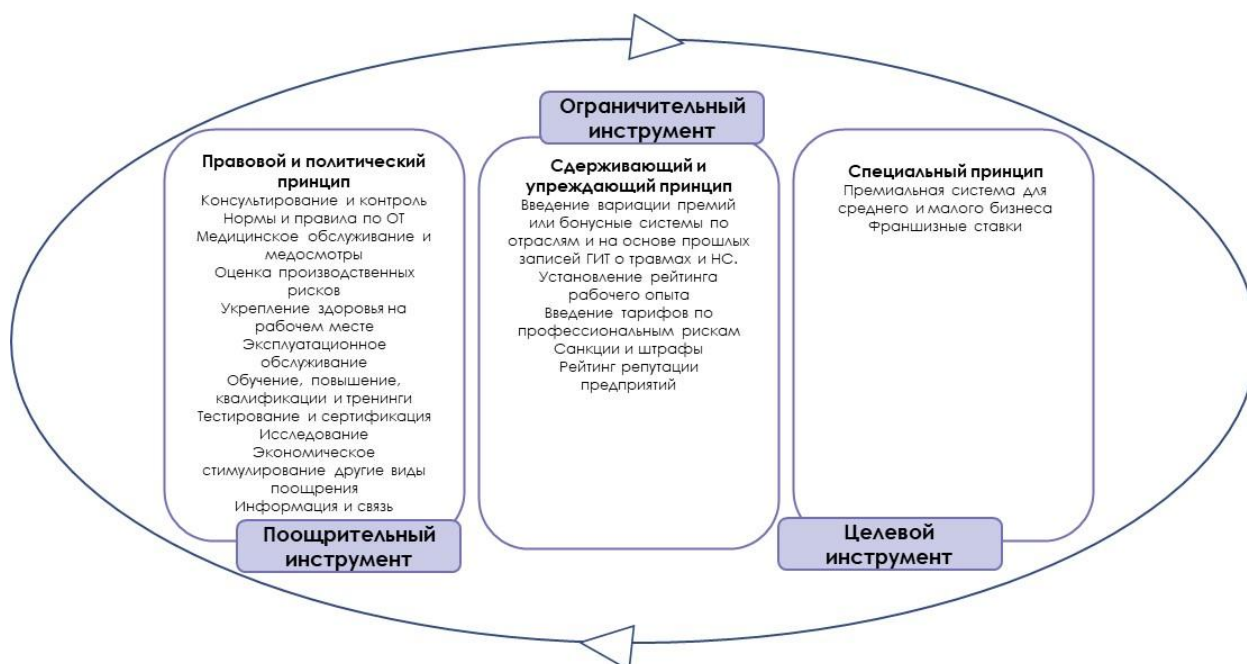


Рисунок 2.3 – Классификация инструментов страхования превентивных мер

Поощрительные инструменты является системой финансово-экономического и правового регулирования страховщика и предприятия. В Германии предотвращение несчастных случаев на производстве считается важнейшей задачей компаний по страхованию от несчастных случаев. Компании по страхованию от несчастных случаев, назначенные законом для активной поддержки предотвращения несчастных случаев, предлагают различные тарифы, а также неэкономические стимулы для предприятий-членов, включая профилактические услуги, обучение, консультации, расследование, финансирование и инспекции. Страховые компании разных секторов имеют свой подход к своей политике в отношении экономических и неэкономических стимулов (различные ставки премий, специальные премии).

При этом, следует учитывать особенность системы страхования. К примеру, страхование рисков, связанных с работой, можно рассматривать с разных точек зрения, поскольку страховщики могут вмешиваться разными способами.

Отправной точкой для экономической точки зрения является то, что независимо от того, какая форма страхования выбрана, страхование обеспечивает защиту сторонам, избегающим риска. Тем не менее, компенсационный механизм также должен быть направлен на минимизацию затрат и создание «стимулов» для оптимальной защиты всех заинтересованных сторон, которые могли бы предотвратить риски, связанные с работой. Под «стимулами» в данном контексте мы подразумеваем правовые и политические инструменты (регулирование, санкции, правила ответственности, налоги), которые направляют поведение заинтересованных лиц в сторону оптимального предотвращения несчастных случаев и профессиональных заболеваний. В этом контексте вмешательство страховщиков ответственности станет важной гарантией против работодателя, тем самым гарантируя потерпевшим

эффективную компенсацию в той мере, в какой они зависят от выплаты. Более того, страховщики могут обеспечить безопасность труда, навязывая определенную культуру охраны труда и техники безопасности с помощью условий премий. Компоненты данного подхода трансформируются/интегрируются в инструменты сдерживающего и упреждающего подхода/принципы.

Ограничительные инструменты является система дифференциации премий, основанная на количестве/показателях несчастных случаев на производстве или на количестве поданных исков за отчетный период. Такая градация страховых премий может быть ориентирована на производительность отрасли. Некоторые страны ввели возможность определенной гибкости и вариативности расчета ставки страховых взносов в связи с профилактической деятельностью. По словам Льюиса Р., страховщики в Соединенном Королевстве, в определенной степени, участвовали в оказании услуг, связанных с профилактикой и снижением затрат²¹⁷. Это происходит, в том числе, путем прямого мониторинга управления охраной труда в компаниях и предоставления рекомендаций по снижению рисков, в дополнение к (более общей) диверсификации премий на основе отраслевого риска, истории предыдущих претензий и размера фонда оплаты труда. Несмотря на это, некоторые эксперты критически оценивают возможности страховщиков в Великобритании по дифференциации страховых взносов на уровне конкретного предприятия.

Система в Нидерландах обеспечивает определенную гибкость для страховых компаний и работодателей, поскольку конкретные связанные со страхованием стимулы, такие как вариации премий или бонусные системы для конкретных профилактических мероприятий, возникают в рамках контрактов между работодателями и частными страховщиками и службами безопасности и гигиены труда. В большинстве систем применяются как минимум две основные формы дифференциации премий: по секторам и на основе прошлых записей о производственных травмах, несчастных случаях, а также профессиональных заболеваний, так как в международной практике страхование классифицируется исходя из вида профессионального риска и вида экономической деятельности. То есть, государственные страховые взносы, которые должны платить работодатели, основаны, в частности, на истории затрат по страховым случаям и профессиональном риске²¹⁸.

Данный инструмент помогает выявить риски по профессиональной деятельности. Чтобы конкретный производственный риск можно было «застраховать», необходимо, чтобы страховые компании могли прогнозировать риски. То есть страховщикам необходимо достаточно данных, чтобы иметь возможность оценить вероятность и величину этих рисков. Только на этой основе страховые компании могут рассчитывать актуарную справедливую премию. Кроме того, важно, чтобы страховые компании могли контролировать

²¹⁷ Обзор страховщиков AOV. Официальный сайт: <https://www.aovergelijken.nl/>

²¹⁸ Dewees D. et al. Exploring the domain of accident law: Taking the facts seriously. – Oxford University Press on Demand, 1996. p.382

проблемы неблагоприятного отбора (НО) и морального риска (МР). Обе проблемы являются результатом асимметрии информации между страховщиком и работодателем. В контексте охраны труда МР относится к тому, что работодатели принимают недостаточные меры для предотвращения НС на производстве и ПЗ в результате полного страхового покрытия. Работодатели могут играть важную роль в обеспечении безопасности на рабочем месте с помощью соответствующей стратегии предотвращения, но МР будет означать, что работодатели воздержатся от этих инвестиций, поскольку дополнительные расходы, которые они понесут в результате НС на работе или ПЗ, будут полностью покрыты страховщиками. НО относится к тому явлению, что страхование всегда привлекательно для лиц, представляющих наибольший риск²¹⁹. Например, для конкретного случая страхования ответственности работодателей за НС на производстве и ПЗ страховщикам необходима информация об усилиях работодателей по предотвращению производственных травм и ПЗ, а также об усилиях работников по предотвращению НС²²⁰.

Вышеизложенное показывает, что, хотя страхование может часто требоваться для предоставления компенсации и защиты от неопределенного будущего (если в одном случае, работодателями для покрытия риска их ответственности, в другом - работниками для покрытия рисков для здоровья или рисков потери дохода), страхование играет положительную роль как стимулирование. Именно для решения упомянутых выше проблем НО и МР страховщики должны получать информацию о связанных с работой рисках, которые они покрывают, и предъявлять заинтересованным сторонам особые условия с целью снижения рисков.

Тем самым страховщики могли бы внести свой вклад в повышение безопасности на работе. Таким образом, экономический подход основан на предположениях:

- 1) что страховщики могут получать информацию и контролировать НО и МР;
- 2) благодаря такому контролю за охраной труда работодателей риски будут снижены.

Также в литературе прослеживается положительное влияние рейтинга трудового стажа (РТС) на профилактику рисков.

По мнению различных авторов, системы оплаты труда американских рабочих включают РТС в свои страховые полисы. Премии основаны как на собственной истории НС на предприятии, так и на историческом среднем по

²¹⁹ Усиление роли программ страхования в предотвращении несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: ILO, 2016. 56 с.

²²⁰ Rzepecki J., Serafińska A. (2004) Prewencja i rehabilitacja w ubezpieczeniu wypadkowym w Polsce i w innych, wybranych krajach Unii Europejskiej. *Безпеченство Праци* No 6, с. 18 URL: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biblioteka-zus/czasopisma/prewencja-i-rehabilitacja>

отрасли. Чем крупнее предприятие, тем выше РТС²²¹. Последняя характеристика послужила отправной точкой для нескольких эмпирических исследований, в которых пытались измерить влияние РТС на уровень НС.

В некоторых доступных эмпирических источниках делается вывод о том, что РТС, связанные с риском, положительно повлияли на предотвращение НС. В отношении Соединенных Штатов, М. Мур и У. Вискозе пришли к выводу, что программа компенсации работникам, которая финансируется за счет премий, выплачиваемых фирмами, и которая включает РТС в свои страховые полисы, была движущей силой в снижении числа НС со смертельным исходом на рабочем месте²²². Интересно, что авторы обнаружили, что увеличение пособий для жертв привело к снижению смертности; результат, который предполагает, что работодатели сильнее реагируют на РТС, если на карту поставлено больше (с точки зрения более высоких премий). Без компенсаций работникам в промышленности НС могли бы возрасти более чем на 40%, считают авторы. Это эквивалентно спасению 2000 рабочих жизней в год. Этот вывод также подразумевал, что компенсация работникам, по крайней мере, в изучаемый период, способствовала предотвращению НС со смертельным исходом в гораздо большей степени, чем регулирование техники безопасности, поскольку снижение уровней риска в соответствии с правилами техники безопасности и охраной труда оценивалось между 2 и 4%²²³.

Дьюис Д., Дафф Д.²²⁴ сообщили о двух более ранних «крупных эмпирических исследованиях», в которых, как и у М. Мур и У. Вискозе, был сделан вывод о том, что оценка стажа при оплате труда оказывает значительное влияние на уровень НС. Русер Дж.²²⁵ «используя данные временного диапазона по 41 штату за период 1972-79 годов, изучил влияние размера предприятия на уровень травматизма. Он объяснил вывод о том, что в крупных фирмах уровень травматизма ниже в силу того, что крупные предприятия с большей вероятностью имеют высокий рейтинг». В конце 20 века, Уорролл Р. и Батлер Дж.²²⁶ обнаружили, что «увеличение размера работодателя на 10% снизило уровень постоянного частичного травматизма на 4,95% и уровень временной

²²¹ Morantz A. Opting Out of Workers' Compensation in Texas: A Survey of Large, Multistate Nonsubscribers //Regulation vs. litigation: Perspectives from economics and law. – University of Chicago Press, 2010. – С. 197-238; Philipsen N. J., Faure M. G. The role of private insurance in governing work-related risks: A law and economics perspective //Zeitschrift für Sozialreform. – 2020. – Т. 66. – №. 3. – С. 285-316; Dewees D. et al. Exploring the domain of accident law: Taking the facts seriously. – Oxford University Press on Demand, 1996. p.382

²²² Philipsen N.J. Compensation for industrial accidents and incentives for prevention: a theoretical and empirical perspective//European Journal of Law and Economics. – 2009. – Т. 28. – №. 2. – С. 163-183.

²²³ Morantz A. Opting Out of Workers' Compensation in Texas: A Survey of Large, Multistate Nonsubscribers //Regulation vs. litigation: Perspectives from economics and law. – University of Chicago Press, 2010. – С. 197-238.

²²⁴ Там же

²²⁵ Oliphant K., Wagner G. (ed.). Employers' liability and workers' compensation. – Walter de Gruyter, 2012. – Т. 31.

²²⁶ Moore M. J., Viscusi W. K. Compensation mechanisms for job risks: wages, Workers' Compensation, and product liability. – Princeton University Press, 2014. – Т. 1060.

полной нетрудоспособности на 1,55%». Опять же, этот эффект был связан с «расширением использования РТС среди крупных предприятий»²²⁷.

Дурбин Д. и Батлер Р. позже исследовали влияние введения программ оценки опыта на уровень смертности на рабочем месте на основе данных на уровне штатов, снова обнаружив, что уровень смертности значительно снижается из-за РТС²²⁸. Несколько авторов изучили влияние программ компенсации работникам в канадском законодательстве и пришли к выводам, аналогичным упомянутым выше исследованиям, ориентированным на США. Краль Ж.²²⁹ обнаружил (на основе данных социального опроса среди 500 работодателей и информации о конкретных примерах), что финансовые стимулы, предоставляемые недавно введенными схемами оценки опыта в Онтарио (Канада), оказали влияние на количество НС на рабочем месте и расходы по страховым случаям, побуждая работодателей проводить стратегии направленные как и на предотвращение НС, так и на снижение затрат на компенсационные выплаты работникам. Автор подчеркнул, что последнее не менее важно, чем первое; доказательства, которые он нашел, указывают на то, что стратегии сдерживания затрат на иски НС, которые действительно произошли, могли быть более экономичными для фирм, чем действия, направленные на сокращение частоты. Поэтому он предложил, чтобы в будущих исследованиях влияния РТС учитывались не только коэффициенты частоты НС, но и распределение фирмами ресурсов для контроля затрат по претензиям после травм. Он утверждал, что будущие исследования должны быть сосредоточены на микроуровне, используя опросы и тематические исследования, а не анализ совокупных данных о конечных результатах, поскольку на частоту НС могут влиять многие факторы, помимо инвестиций в профилактику, включая непредставление отчетности и сокрытие исковых претензий²³⁰.

Брюс К. и Аткинс Ф.²³¹ также изучили последствия перехода от фиксированного рейтинга к РТС в Онтарио, изучив количество смертельных случаев в лесной и строительной отраслях. Авторы обнаружили значительное снижение уровня смертности (40 % в лесном хозяйстве, 20 % в строительстве) после введения шкалы оценки страхового стажа, что привело их к выводу о том, что программа компенсационных выплат работникам, в которой страховые взносы рассчитываются с учетом опыта, выделяет больше ресурсов на обеспечение безопасности, чем программа с фиксированной шкалой страховых взносов.

²²⁷ Morantz A. Opting Out of Workers' Compensation in Texas: A Survey of Large, Multistate Nonsubscribers //Regulation vs. litigation: Perspectives from economics and law. – University of Chicago Press, 2010. – С. 197-238.

²²⁸ Lengagne P. Experience rating and work-related health and safety //Journal of Labor Research. – 2016. – Т. 37. – №. 1. – С. 69-85.; 7. Dewees D. et al. Exploring the domain of accident law: Taking the facts seriously. – Oxford University Press on Demand, 1996. p.382

²²⁹ Roberts K. et al. Workplace injuries and diseases: prevention and compensation: essays in honor of Terry Thomason. – WE Upjohn Institute, 2005.

²³⁰ Там же

²³¹ Ruser J. W. Workers' compensation insurance, experience-rating, and occupational injuries //The RAND Journal of Economics. – 1985. – С. 487-503.

Кроме того, Комапльети, Н. и Томасон Т. изучили последствия введения в 1986 году программы РТС в Британской Колумбии, используя полный набор данных о работодателях с данными до и после введения программы РТС²³². Применяемая программа в Британской Колумбии, схожа с теми, которые используются во многих других программах компенсаций работникам: после первого этапа, на котором «базовая» ставка определяется на основе (в основном) недавней истории расходов по страховым случаям всего сегмента, на втором этапе базовая ставка далее изменяется в соответствии с опытом НС в соответствии с историей НС на производстве конкретной организации. Как и Борис Краль²³³, авторы предполагают, что РТС не только может улучшить условия охраны здоровья и безопасности на рабочем месте (за счет превентивных мер, предпринимаемых работодателями), но также могут снизиться затраты на рассмотрение претензий за счет изменений в управлении претензиями²³⁴. Применительно к Британской Колумбии авторы обнаружили, что скромные (по сравнению с планами определения коэффициента профессиональной пригодности в США) финансовые стимулы, предоставляемые программой определения коэффициента профессиональной пригодности, привели к снижению частоты обращений по искам о краткосрочной нетрудоспособности и по искам, связанным только с медицинским обслуживанием, в то время как средние расходы увеличились по искам, связанным только с медицинским обслуживанием, но не по другим типам исков. При этом авторы отмечают, что, хотя их результаты свидетельствуют о том, что даже очень скромные финансовые стимулы могут привести к снижению количества претензий по относительно незначительным травмам, они не смогли обусловить данное снижение затратами на охрану здоровья и безопасность или управлением претензиями.

Результаты, в чем-то схожие с результатами Ж. Краля, были получены Эмиль Томпа²³⁵ на основе панельных данных, охватывающих все фирмы, участвовавшие в программе оценки практики Онтарио в период с 1998 по 2007 год. То есть авторы не обнаружили существенной связи между уровнем оценки опыта и заявленным количеством травм, предполагая, что влияние на «первичная профилактика» (меры, непосредственно снижающие профессиональные риски) низка или отсутствует. Тем не менее, они обнаружили, что «вторичные профилактические усилия» работодателей, такие как адаптация деятельности работников для более быстрого возвращения к работе, могли усилиться. Они также пришли к выводу, что существуют «некоторые признаки стимула для управления затратами».

²³² Lengagne P. Experience rating and work-related health and safety //Journal of Labor Research. – 2016. – Т. 37. – №. 1. – С. 69-85.

²³³ Roberts K. et al. Workplace injuries and diseases: prevention and compensation: essays in honor of Terry Thomason. – WE Upjohn Institute, 2005.

²³⁴ Lengagne P. Experience rating and work-related health and safety //Journal of Labor Research. – 2016. – Т. 37. – №. 1. – С. 69-85.

²³⁵ Kralj B. Employer responses to workers' compensation insurance experience rating //Relations industrielles/Industrial relations. – 1994. – Т. 49. – №. 1. – С. 41-61.

Кёц Х. в конце 20 века изучали сахарную промышленность Германии²³⁶. Компенсационная программа Германии организована вокруг ее торговых ассоциаций, которые являются носителями обязательного страхования от НС. Предприятия обязаны по закону вносить вклад в страхование от НС. В 1960-х годах в немецкую схему оплаты труда были введены надбавки в зависимости от стажа. В Ассоциации торговли сахаром взносы работодателей на страхование от НС характеризовались особенно высокими надбавками и скидками (отражающие негативные или положительные показатели НС), что делает этот случай интересным для изучения. Исследователи Гамбургского университета обнаружили с помощью множественного регрессионного анализа, что количество НС в сахарной промышленности значительно сократилось после введения РТС в 1966 г. Авторы объясняют свой вывод ссылкой на экономические стимулы, предоставляемые управленцам сахарных предприятий принять превентивные меры.

В период 2010-2016 гг. Институт исследований и информации в экономике здравоохранения под руководством Ленгань Паскаль, изучил промышленность и строительство во Франции на основе отраслевых данных за 2005 год. Она представляет доказательства того, что оценка опыта оказывает положительное влияние на условия труда (за счет уменьшения утомляющих поз и движений, а также снижения воздействия аэрозоли) и снижение уровня производственного травматизма²³⁷. Более того, автор обнаружил, что фирмы реагируют на высокие страховые взносы и расходы по нетрудоспособности (включая вопросы здоровья и безопасности в свои решения), но при этом не снижают свои усилия по охране здоровья и безопасности, если премии идут на убыль. Одно из возможных объяснений этого заключается в том, что повышение страховых взносов стимулирует осознание предприятиями необходимости предотвращения рисков.

Исследование Конинг Р., посвященное Нидерландам, изучало влияние введения в 1998 году рейтинговой программы оценки на приток средств в (государственное) страхование по инвалидности²³⁸. На основе анализа методом «разница в разнице» с использованием данных по трем годам (2000, 2001 и 2002) он обнаружил, что приток средств в программу страхования на случай потери трудоспособности значительно сократился (на 15%), после введения изменения ставок страховых взносов. Автор также предполагает, что сокращение притока страховых взносов по инвалидности, наблюдавшееся в течение всего периода 1998-2007 годов, отчасти объясняется введением РТС работника. Он утверждает, что работодатели, по-видимому, были вынуждены инвестировать в профилактические мероприятия после того, как столкнулись с

²³⁶ Tompa E. et al. Financial incentives in workers' compensation: an analysis of the experience-rating programme in Ontario, Canada //Policy and Practice in Health and Safety. – 2012. – Т. 10. – №. 1. – С. 118-137.

²³⁷ Dewees D. et al. Exploring the domain of accident law: Taking the facts seriously. – Oxford University Press on Demand, 1996. p.382

²³⁸ Butler, Richard J and Worrall, John D, (1985), Work Injury Compensation and the Duration of Nonwork Spells, Economic Journal, 95, issue 379, p. 714-724.

повышением ставок страховых взносов по страхованию на случай потери трудоспособности, то есть с некоторой задержкой. Эти повышения страховых взносов происходили поэтапно, что было обусловлено характером голландской программы того времени²³⁹. Другое исследование посвящено страхованию рисков инвалидности в Нидерландах. Отметив, что в Нидерландах фирмы могут отказаться от государственного страхования на случай потери трудоспособности в пользу частного, авторы обнаружили сильный отбор в частное страхование фирм с низкими показателями притока страховых выплат по инвалидности в последнее время и низкими показателями текущей ПЗ. Очевидно, частным страховщикам удалось привлечь фирмы с низкими ожидаемыми затратами и таким образом исключить НО²⁴⁰. Де Грот и Конинг Р. провели еще одно эмпирическое исследование влияния рейтинговой оценки опыта страхования по инвалидности в Нидерландах. Они заметили, что отмена рейтинговой оценки для небольших фирм в 2003 и 2004 годах привела к увеличению притока в страхование по инвалидности на 7%²⁴¹.

Целевые инструменты является системы страхования от несчастных случаев в некоторых государствах-членах (Бельгия, Финляндия, Франция) учитывают количество работников при расчете страховых взносов. Франция и Финляндия имеют разную премиальную систему для среднего и малого бизнеса. Во Франции, в случае более крупных компаний (с более чем 200 сотрудниками), ставка премии рассчитывается для каждого предприятия индивидуально. Для малого бизнеса механизм построен более гибче, и это обусловлено премиальными взноса по результатам деятельности.

Для реализации системного подхода в управлении охраной труда необходимо управление охраной труда представить, как непрерывный процесс последовательно осуществляемых стадий. Основой результативности национальной системы управления охраной труда в РК является переход от реагирования «post factum» к управлению рисками воздействия опасных и/или вредных производственных факторов на трудоспособность работников. Суть риск ориентированного подхода в поиске ответов на вопросы: что мешает предприятию обеспечить безопасные условия труда? Кто находится в зоне повышенного риска? Как достичь цели и найти наилучший способ снижения и устранения негативного воздействия факторов производственной среды на работника? Факт наличия опасностей, связанных с профессиональной деятельностью, которые могут привести к травмам, заболеваниям и гибели людей или существенным материальным потерям, послужил основанием для разработки и применения на практике системного подхода для оценки риска как предпосылки возможных путей улучшения в управлении охраной труда.

²³⁹ Butler, Richard J and Worrall, John D, (1985), Work Injury Compensation and the Duration of Nonwork Spells, *Economic Journal*, 95, issue 379, p. 714-724.

²⁴⁰ Koning P. Experience rating and the inflow into disability insurance // *De Economist*. – 2009. – Т. 157. – №. 3. – С. 315-335.

²⁴¹ Koning P. Experience rating and the inflow into disability insurance // *De Economist*. – 2009. – Т. 157. – №. 3. – С. 315-335.

3. Основные сценарии, прогнозы и перспективы развития превентивной модели страхования несчастных случаев на производстве

3.1. Возможности и ограничения превентивной модели страхования от несчастных случаев в профессиональной деятельности

Программы страхования от производственного травматизма и профессиональных заболеваний уже давно существующий вид социального обеспечения, который распространен во многих государствах. В последнее время многие из данных программ стали также включать вопросы профилактики с помощью стимулирования улучшения условий и охраны труда, активной поддержки и финансирования информационно-просветительских и профилактических мероприятий. Практически же многие программы не обеспечивают минимальный размер пособий, в то время как укрепление систем страхования от производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе разработка принципов и мероприятий по профилактике, положительно повлияло бы на жизнь работников, которые получили производственную травму или профессиональное заболевание.

Как было уже отмечено, программы страхования от производственного травматизма и профессиональных заболеваний выполняют следующие функции²⁴²:

- профилактическая, целью которой является снижение числа несчастных случаев на производстве;
- реабилитационная, целью которой является обеспечение возможности для работников, пострадавших от несчастного случая на производстве, скорее вернуться к работе;
- компенсаторная, для тех, кто понес убытки.

Самая эффективная форма, конечно, та, которая основана на **комплексном подходе**, объединяя все три функции и делая **акцент на превентивные мероприятия**. В Казахстане из трех вышеуказанных функций ОСНС преобладает компенсаторная.

Международный опыт показывает, что существенную роль в снижении травматизма играет внедрение элементов предупреждения в системы страхования. Последовательность мероприятий по страхованию выглядит следующим образом: предупреждение несчастных случаев - максимально возможная реабилитация с целью восстановления исходного состояния - выплата компенсации.

Финансовое обеспечение ОСНС производится за счет страховых взносов работодателей, размер которых определяется на основе оценки частоты и тяжести несчастных случаев и профессиональных заболеваний в целом по отрасли, стоимости необходимых услуг и величины требуемых выплат

²⁴² Усиление роли программ страхования в предотвращении несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: ILO, 2016. 56 с.

(разовых и периодических). При этом законодательства многих стран предусматривают дифференциацию страховых взносов в зависимости от фактического уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний на конкретном предприятии.

Дифференциация страховых взносов в зависимости от фактического уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний является стимулом для работодателей в предупреждении производственного травматизма и созданию безопасных условий труда. При высоких уровнях травматизма устанавливаются повышающие (карательные) тарифы страховых взносов, а при низких уровнях - понижающие (поощрительные). Как правило, тариф состоит из двух частей. Постоянная часть отражает профессиональные риски, присущие данной отрасли экономики или виду работ, за которые работодатели платят сообща. Другая часть тарифа построена на учете конкретных условий данного предприятия. В Германии, к примеру, границы дифференциации составляют 0,6 – 16 %, тогда как в Испании – 0,9-9%, а в Финляндии – 0,3-11%.

Кроме того национальные системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за рубежом не только активно участвуют, но и выходят с инициативой о проведении в своих странах кампаний по пропаганде и обучению работающих безопасным приемам и методам труда, внедрению предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, как в целом, так и по отдельным отраслям (с вредными и опасными условиями труда, наиболее травмоопасными видами работ), что также существенно влияет на снижение уровня профессионального риска.

К примеру, в Финляндии с 2001 – 2010 гг. была принята Программа сокращения травматизма на производстве под названием «Заветная цель - ноль несчастных случаев». А в 2001 г. в стране выполнялась пятилетняя Национальная программа по предотвращению производственного травматизма на 2001-2005 гг., в которую входили меры по претворению «Заветной цели» в реальность. Программа реализовывалась при активном участии институтов социального страхования. Таких примеров много и в Дании, и в Испании, и в Австрии, и в Германии.

Система страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Германии направлена на то, чтобы заинтересовать работодателя в снижении профессиональных рисков на его предприятии. Характерной для Германии особенностью является то, что и выплата возмещения, и решение вопросов предотвращения страховых случаев (профилактическому направлению отдается приоритет, поскольку выгоднее предупредить несчастный случай на производстве, чем потом осуществлять обеспечение по страхованию. В соответствии с законодательством страховая организация обязана предпринимать меры, направленные на предотвращение несчастных случаев на производстве и возникновение профессиональных заболеваний), и решение вопросов реабилитации выполняются одной организацией — профессиональным страховым товариществом. В Германии

через регулирование размера страховых взносов создан эффективно действующий экономический механизм, побуждающий работодателей вкладывать средства в технику безопасности, улучшение условий труда, снижение вредности и опасности производства²⁴³.

Система страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний стимулирует их профилактику. Система освобождает работодателя от ответственности за несчастный случай, но не от ответственности за обеспечение безопасных условий труда. Тесная связь профилактики с реабилитацией и денежной компенсацией имеет фундаментальное значение.

Согласно Концепции безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года, используется, принцип превентивности и сбалансированности на основе адаптации международных норм в государственном регулировании вопросов безопасности и охраны труда²⁴⁴. Национальная политика в области охраны труда направлена на продвижение на всех уровнях прав работников на безопасные условия труда; оценку и борьбу с профессиональными рисками, и развитие культуры безопасного труда, которая включает информацию, консультации и обучение. Стремясь свести к минимуму профессиональные риски, национальная политика снизит экономические потери от производственных травм и профессиональных заболеваний, способствуя улучшению условий труда, повысит производительность. Провозглашение национальной политики подтвердит приверженность правительства обеспечению безопасных условий труда и даст возможность соблюдать международные обязательства. Усиление ориентации на оценку рисков при разработке и реализации национальной политики в области охраны труда в Казахстане обосновано общепринятыми принципами, которые пропагандирует МОТ. Глобальная стратегия МОТ определяет роль международных трудовых норм как главной основы для продвижения охраны труда и призывает к комплексным действиям. Максимальный эффект обеспечивается оптимальным сочетанием международных норм с мерами национальной политики, в тесной связи и ориентации на обеспечение безопасного труда. Новая модель управления охраной труда направлена на изменение парадигмы обеспечения безопасного труда в мышлении всех заинтересованных сторон путем смещения акцента с соблюдения предписаний, правил на проведение мер по исключению или снижению рисков.

Однако, при этом, следует учитывать, что сохраняется дискуссионность в вопросах типологии (классификации) моделей и схем страхования, а в законодательстве РК еще не внедрен соответствующий понятийно-категориальный аппарат. Риск-ориентированный подход может послужить основой качественных изменений в обеспечении безопасного труда за счет совершенствования механизмов ОСНС, превентивной направленности

²⁴³ Ласточкина Е.О. Система возмещения вреда, причиненного работнику при исполнении трудовых обязанностей в Германии // Наука через призму времени.-2017.-№9.

²⁴⁴ <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/details/285862?lang=ru>

программ страхования, внедрении механизма восстановления и реабилитации пострадавших с конкретизацией их действий (путеводитель по восстановлению трудоспособности и реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве).

В настоящее время в соответствии со статьей 6 ЗРК «О страховой деятельности» страхование подразделяется на отрасли, классы и виды²⁴⁵. Обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (ОСНС) входит в отрасль «страхование жизни». В институциональном плане основными субъектами, имеющими право на осуществление деятельности по ОСНС, являются компании по страхованию жизни (далее – КСЖ). На страховом рынке Казахстана осуществляет деятельность по ОСНС 9 КСЖ.

В соответствии с международными стандартами в сфере ОСНС для обеспечения полноценного комплексного подхода программы страхования должны выполнять компенсаторную, реабилитационную и превентивную функции.

Анализ нормативно-правовых актов показал, что ни в общем законодательстве о страховой деятельности, ни в специальном законе об ОСНС не содержатся регулятивные нормы об обеспечении безопасных условий труда, обязывающих КСЖ реализовывать меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В соответствии со статьей 19 страховые выплаты осуществляются КСЖ по договору обязательного страхования работника от несчастных случаев²⁴⁶.

Анализ показал, что при объеме свыше 40 млрд. тенге страховых потоков за прошлый год, процент осуществленных выплат достиг лишь порядка 8%, однако в свете отсутствия единой достоверной страховой статистики это требует критического переосмысления.

Так, на государственном уровне остро стоит вопрос усиления роли превентивных страховых программ КСЖ. Эмпирические наблюдения, анализ специальной литературы, информационно-справочных материалов, экспертные опросы представителей страховых компаний показали, следующие проблемные вопросы в системе ОСНС.

Исторически сложилось, что изначально (1991-2005 гг.) ответственным за возмещение вреда при НС был определен работодатель (в случае банкротства – государство). В этот период ключевыми проблемами системы ОСНС стали высокая финансовая нагрузка на работодателя при наступлении групповых несчастных случаев, заинтересованности в занижении показателей НС, нагрузка на государственный бюджет вследствие несостоятельности работодателя.

С 2005 до 2015 гг. в рамках институциональной трансформации ОСНС и определения в качестве оператора ответственного за возмещение КОС (2005-

²⁴⁵ https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000126_/z000126.htm

²⁴⁶ https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000030_

2010 гг., свыше 20 компаний), КОС, КСЖ (2010-2012 гг., более 30 компаний), КСЖ (2012 по настоящее время).

Особенностями системы ОСНС в этот период стали:

- минимальные и максимальные тарифы по 22 классам профессионального риска;
- возмещение вреда, связанного с утратой дохода работником в связи с установлением УПТ (на срок УПТ);
- единовременная выплата, в зависимости от УПТ: от 30 до 59% - 1000 МРП; от 60 до 89% - 1500 МРП; от 90 до 100% - 2000 МРП;
- страховая выплата, причитающаяся в качестве возмещения расходов на погребение, не должна превышать 100 МРП.

Новый механизм ОСНС столкнулся с рядом проблемных вопросов, в том числе, долгосрочного характера: низкий охват системой ОСНС, жесткий демпинг КОС/КСЖ и неадекватное резервирование, рост регистрируемых профессиональных заболеваний в группе с УПТ 5-29%, значительное превышение объема обязательств КОС над страховыми премиями, в результате ценового демпинга, рост иждивенческих настроений (выплаты из 3-х уровневой системы превышали размер утраченного дохода).

В 2015 году произошла очередная трансформация системы ОСНС, в рамках которой произошло разделение ответственности за возмещение между работодателем (когда УПТ составляет от 5 до 29%) и КСЖ (УПТ от 30 до 100%).

Особенностями системы ОСНС стали:

- единый тариф по каждому классу профессионального риска;
- возмещение вреда работникам с УПТ 30-100% в течение срока, равного сроку установления/продления УПТ, но не более срока достижения пенсионного возраста;
- размер среднемесячного дохода не более 10 МЗП;
- возмещение за минусом выплаты из ГФСС;
- из страховых выплат удерживаются ОПВ;
- возмещение дополнительных расходов, не входящих в ГОБМП на основании подтверждающих документов, в размерах от 500 до 100 МРП.

Очередная модернизация ОСНС наряду с совершенствованием механизма выявила ряд проблемных вопросов:

- охват системой ОСНС;
- волатильность количества регистрируемых ПЗ; снижение объема выплат из КСЖ;
- ограниченные полномочия государственной инспекции труда
- договор аннуитета заключается с той КСЖ, с которой изначально работодателем заключен договор ОСНС.

Анализ эффективности институциональной инфраструктуры показал, что актуализированный каталог проблемных вопросов включает следующее:

- низкий охват системой ОСНС активных юридических лиц (количество действующих договоров страхования/перестрахования, количество

заключенных договоров страхования, охват ЮЛ по данным Национального банка РК и по данным ЕСБД);

- основные выплаты из системы рассчитаны до пенсионного возраста. После выхода на пенсию пострадавший на производстве работник получает пенсионные выплаты на общих основаниях. При этом продолжает нести расходы, связанные с повреждением здоровья;

- отсутствие политики в определении коэффициента замещения для пострадавших работников.

- волатильность количества регистрируемых профессиональных заболеваний и трудовых увечий;

- сохранение в системе ОСНС негативной практики демпингования среди страховых организаций в размере страховых тарифов (в 2015 г. установлен единый тариф для каждого класса профессионального риска) и комиссионного вознаграждения (достигает 50% от страховой премии);

- ведение законодательных норм об учете вины работника привело к нарушению социальной справедливости, появлению дисбаланса между различными группами работников: при производственной травме или увечье – вина работника определяется обязательно и снижает выплаты; при профессиональном заболевании – вина работника по умолчанию устанавливается в 0%, т.е. вина работодателя составляет 100%;

- неэффективность действующей системы ОСНС, включая ее институциональную составляющую, в значительной мере вызвана отсутствием комплексного подхода к осуществлению восстановительных мероприятий и реабилитации в отношении пострадавшего работника. Действующим законодательством предусмотрено, что расходы, связанные с повреждением здоровья, выплачиваются непосредственно пострадавшим работникам, которые зачастую используют данные средства не на лечение и реабилитацию, а на покрытие иных текущих расходов;

- привязанность оценки рисков к ВЭД предприятия, адекватность страховых тарифов и поправочных коэффициентов. Система тарифов не позволяет предприятиям переходить из классов с высокими тарифами в классы с низкими тарифами при снижении производственного травматизма и, наоборот, в случае его повышения. Действующие поправочные коэффициенты практически не применяются при страховании;

- отсутствие единой базы данных о произошедших несчастных случаях. В рамках информационной системы «Охрана труда» осуществляется регистрация несчастных случаев на производстве (трудовые увечья, профессиональные заболевания, случаи со смертельным исходом). Вместе с тем, для обеспечения своевременного и объективного мониторинга страховых случаев в разрезе видов экономической деятельности необходима интеграция ИС «Охрана труда» с информационными системами страховых случаев, создаваемой в Национальном банке РК.

Таким образом, проблематика 2018 года включала 9 наиболее актуальных вопросов, отражающих недочеты системы ОСНС.

Часть из них обуславливает необходимость совершенствования подходов регуляторной политики, в т.ч., путем внесения изменений и дополнений в действующее трудовое, страховое, гражданское и др. законодательство, другие, исходя из сущности ОСНС, как особенного института социальной защиты, необходимо рассматривать в контексте финансово-экономических и инновационно-технологических задач Концепции развития финансового сектора до 2030 года²⁴⁷ и Концепции развития информационно-коммуникационных технологий и цифровой сферы²⁴⁸.

Так, еще в Концепции развития финансового сектора РК от 28 июля 2003 года²⁴⁹ среди 9 ключевых мер были определены: ускоренное развитие страхования жизни, системы аннуитетов и иных социально значимых видов страхования, а также формирования полноценной страховой статистики. А также в Программе развития страхового рынка РК на 2004-2006 годы²⁵⁰, был сделан особый акцент на необходимости формирования полноценной базы страховой статистики путем разработки единой методической базы для сбора, хранения, и обработки собираемых данных, в первую очередь, в обязательном страховании, отдельно обращается внимание на автоматизацию бизнес-процессов в деятельности страховых компаний.

Аналогичные аспекты нашли отражения в Концепции правовой политики РК на период с 2010 до 2020 года²⁵¹, в которой отмечалось, что в рамках решения правовых вопросов системы страхования в условиях активного развития электронной коммерции существует потребность в развитии интернет-страхования.

Эта проблема до сих сохраняется, поскольку спустя определенное время в Концепции развития финансового сектора до 2030 года сделан акцент на существование негативных факторов, связанных с неадекватным формированием страховых резервов из-за отсутствия объективной страховой статистики, их недооценки, а также манипулирования размерами. Сделана рекомендация о необходимости принятия мер, направленных на участие государства в работе по сбору статистики, созданию таблиц смертности, усилению требований по автоматизации процессов страховой и иной деятельности.

3.2 Рекомендации по развитию программ страхования несчастных случаев в профессиональной деятельности в Казахстане

В настоящий момент в рамках реализации Концепции развития финансового сектора до 2030 года предусмотрено совершенствование внутренних процессов информационных систем ЕСБД, позволяющих осуществлять сбор статистики по всем параметрам страхования.

²⁴⁷ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200001021>

²⁴⁸ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000961/history>

²⁴⁹ https://adilet.zan.kz/rus/docs/P030000753_/history

²⁵⁰ https://adilet.zan.kz/rus/docs/P040000729_

²⁵¹ https://adilet.zan.kz/rus/docs/U090000858_

Наряду с этим, акцентировано внимание на создание подразделения на базе ЕСБД по анализу статистической информации для актуарных расчетов страховых тарифов по всем классам страхования и построения актуарных таблиц смертности для накопительного страхования жизни. Кроме того, подчеркнута практическая значимость информационного взаимодействия баз данных по страхованию с государственными базами данных (ГБД), в том числе, предоставления доступа к государственным базам данным по учету физических лиц, с возможностью получения информации в режиме реального времени.

В настоящее время в рамках интеграции информационных систем в государственной базе данных Министерство труда и социальной защиты труда РК аккумулируются сведения по следующим категориям:

- физические лица, получающие АСП;
- плательщики ЕСП;
- социальный статус физического лица;
- сведения о лицах, воспитывающих ребенка с инвалидностью (детей с инвалидностью);
- сведения о доходах физических лиц, в том числе лиц, вышедших на пенсию и получающих государственную поддержку;
- сведения по степени утраты профессиональной трудоспособности пострадавшего работника;
- сведения по степени вины работодателя и работника.

В целом, ГБД содержит сведения, аккумулированные на веб-сервисах Министерства юстиции РК, Министерства внутренних дел РК, Министерства труда и социальной защиты населения РК, Министерства цифрового развития, оборонной и аэрокосмической промышленности РК, Министерства здравоохранения РК.

ОСНС получит новый импульс в развитии от синергии информационного взаимодействия стейкхолдеров и реализации задач Концепции развития информационно-коммуникационных технологий и цифровой среды по развитию цифровых бизнес-моделей и продуктов, связанных с анализом массива клиентской базы для создания клиентоориентированных продуктов страхования жизни²⁵².

Ряд проблемных вопросов и предлагаемых, в связи с этим мер (путей решения), устойчиво сохраняют свою актуальность на протяжении многих лет формирования и функционирования страхового рынка и финансового сектора в целом.

На современном этапе основными целями совершенствования системы ОСНС остаются:

- максимальный охват работодателей (с учетом расширения субъектов страхования);
- уменьшение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

²⁵² <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000961/history>

- совершенствование критериев прохождения аттестации на определение уровня вредности;
- проведение разъяснительной работы по соблюдению техники безопасности;
- развитие сферы профилактики на производстве и реабилитации пострадавших работников, в том числе, за счет превентивных мер (изменение оплаты больничных листов, создание условий для оптимального обеспечения жизнедеятельности пострадавших на производстве и т.д.);
- актуализация перечня профессиональных заболеваний, определение четких критериев по их установлению (с учетом основного и сопутствующего заболеваний), а также, определению причинно-следственной связи с выполняемой работой;
- справедливое возмещение утраченного заработка в результате несчастного случая (объем и сроки выплат);
- установление страховых тарифов, обеспечивающих интересы всех субъектов страхования;
- устранение финансовых ограничений для получателя выплат (ограничение, применяемое для расчета страховых выплат заработной платы работника, учет вины и пр.);
- финансовая устойчивость оператора выплат (при оптимальных затратах на администрирование);
- нагрузка на работодателей (риск-ориентированный подход в ценообразовании, но не удовлетворение коммерческих интересов посредников);
- активов оператора для исключения необходимости привлечения средств из государственного бюджета;
- эффективное управление активами для обеспечения ежегодной индексации выплат пострадавшим работникам и иждивенцам.

Как известно, по международным стандартам функциями программ страхования несчастных случаев на производстве выступают:

- профилактика с целью снижения количества НС на производстве и профессиональных заболеваний;
- реабилитация с целью обеспечения возможности для пострадавших работников быстрее вернуться к трудовой деятельности;
- компенсация для работников, понесших убытки.

Анализ системы ОСНС показал, что несмотря на неоднократные меры по модернизации институциональной инфраструктуры, по-прежнему следует констатировать недостаточность в реализации всех функций – профилактической, реабилитационной, компенсаторной. В определенной мере, это связано с гибридной (смешанной) природой (сущностью) как института страхования несчастных случаев - разновидности страхования (элемент страхового рынка, входящего в структуру финансового сектора) и как элемент социальной защиты населения, основанной на солидарной ответственности работодателей.

В целом, казахстанская модель представляет собой трехуровневый тип социальной защиты, в которой распределены ответственность основных субъектов правоотношений по схеме: государство - базовые гарантии социальной защиты всего населения; работодатель - социальное (профессиональное) страхование наемных работников (в котором частичное участие принимает работник); работник - дополнительное личное страхование.

Коммерческая ориентация страхования не создает внутренних стимулов для развития страховых отношений, проведения превентивной политики, хотя бы в отраслевом разрезе. В настоящее время действует смешанная система социальной защиты, которая включает в себя элементы как солидарной, так и персонифицированной систем, как обязательного, так и добровольного страхования. Она направлена на обеспечение социальной защиты населения от основных рисков, с которыми может столкнуться человек в течение своей жизни. В случае потери трудоспособности гражданин имеет право на получение пособия за счет средств бюджета, выплаты из системы социального страхования и выплаты из страховой компании.

Кроме того, страховая компания должна покрыть расходы на протезирование, лечение и реабилитацию, восстановление трудоспособности и другие нужды пострадавшего. В рамках солидарной ответственности, действующее законодательство прямо предписывает обязанности работодателя участвовать в реабилитации пострадавшего на производстве.

В соответствии с Законом РК от 13 апреля 2005 года №39 «О социальной защите лиц с инвалидностью в Республике Казахстан», для лиц с инвалидностью, полученные трудовые увечья или профессиональные заболевания по вине работодателя, предоставляется путевка на санаторно-курортное лечение за счет работодателя, также обеспечиваются техническими вспомогательными (компенсаторными) и специальными средствами передвижения согласно индивидуальной программе абилитации и реабилитации за счет средств работодателя²⁵³.

Вместе с тем, работодатель создает условия лицам с инвалидностью, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание по вине работодателя, для доступа к производственным зданиям, сооружениям, помещениям путем проектирования и приспособления рабочих мест и рабочих помещений, оборудует жилые помещения специальными средствами и приспособлениями в соответствии с индивидуальной программой абилитации и реабилитации лица с инвалидностью, также работодатель за счет собственных средств обеспечивает лицам с инвалидностью профессиональное обучение или переобучение, создание специальных рабочих мест для их трудоустройства.

В настоящий момент, в рамках исследования основной акцент сделан на выполнение международных рекомендаций об усилении роли превентивных программ в системе ОШС, однако это невозможно осуществить без системного и комплексного подхода в решении всех накопившихся проблемных вопросов по двум оставшимся функциям. Соответственно,

²⁵³ https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000039_

поэтапно необходимы меры по созданию наиболее адекватной, инновационной, проактивной системы ОНС. Потребуется совершенствование финансово-экономических механизмов проведения модернизации действующего трудового и смежных отраслей законодательства.

В этой связи, РНИИОТ осуществил актуализацию Правил отнесения видов экономической деятельности к классам профессионального риска, проведен анализ казахстанской статистики травматизма и смертности, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний для оценки профессионального риска различных видов экономической деятельности.

В обоснование были положены результаты статистического исследования по производственному травматизму в РК проведенного в период 2017-2021 годов в сопоставительной характеристике с данными за 2012-2017 годы, а также материалы аналитической справки по изучению отчетности по численности работающих, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда по отдельным видам экономической деятельности.

Источником статистической отчетности явились формы 7-ТПЗ «Отчет о травматизме, связанном с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваниях» и 1-Т (условия труда) «Отчет о численности работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда» Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК.

Виды экономической деятельности отнесены к классам профессионального риска на основе значений следующих индикаторов:

- удельный вес занятых во вредных условиях труда, %;
- коэффициент частоты всех несчастных случаев травматизма на производстве на 1000 работников, TIFR (Total Incident Frequency Rate);
- коэффициент частоты несчастных случаев со летальным исходом на 1000 работников, FIFR (Fatality Incident Frequency Rate);
- соотношение FIFR /TIFR; распределение численности пострадавших и занятых во вредных условиях труда по видам экономической деятельности, %.

На основе данных индикаторов разработан новый подход отнесения видов экономической деятельности к 22 классам профессионального риска, где были использованы три метода расчета. Результаты статистического исследования имели прикладной характер и внедрены в действующее трудовое законодательство посредством внесения изменений и дополнений в приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 5 марта 2022 года № 86 «Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классам профессионального риска»²⁵⁴.

Таким образом, была обновлена классификация профессионального риска (распределение видов экономической деятельности по классам профессионального риска) по пятизначному уровню классификации видов экономической деятельности, согласно ОКЭД 2019 года.

²⁵⁴ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200027085>

Все это корреспондирует положениям Концепции правовой политики РК до 2030 года о том, что государственными органами проводятся различного рода мероприятия, где обсуждаются и рассматриваются статистические анализы, научные идеи и исследования, которые могут быть использованы при нормотворческой деятельности²⁵⁵.

Важным аспектом проводимого анализа эффективности отечественной институциональной инфраструктуры ОСНС в предотвращении несчастных случаев на производстве является проведение социологического опроса.

По данным экспертов оценка эффективности системы ОСНС показала, что в наиболее обобщенном виде сохраняется актуальность ряда проблем, создающих риски для реализации данного вида страхования, финансовой устойчивости страховой системы и адекватности осуществляемых выплат работникам: узкий охват работников системой ОСНС. Конкурентная борьба КСЖ обостряется вокруг крупных работодателей, не охватывая в полном объеме субъекты среднего и малого бизнеса и волатильность показателя «количество регистрируемых случаев профессиональных заболеваний работников».

В мае 2015 года в Закон РК ОСНС были внесены изменения, касающиеся условий заключения договоров страхования. С целью существенного снижения уровня страховых тарифов прописана программа оптимизации страховых выплат и внедрения солидарной ответственности между страховщиком и работодателем. С данного момента возмещение вреда, связанного с утратой заработка (дохода) работником в связи с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности (далее - УПТ) от 5 до 29 процентов включительно, осуществляется работодателем согласно трудовому законодательству Республики Казахстан. Если же размер установленной степени составляет от 30 до 100 процентов включительно, то данная страховая выплата осуществляется страховщиком. При этом, как показывает статистика, после внесения поправок в Закон в части передачи работодателю обязательств по возмещению вреда работнику в связи с установлением ему УПТ от 5 до 29 процентов включительно, динамика регистрации профессиональных заболеваний в стране резко изменилась в сторону уменьшения, практически в два раза, что в свою очередь, вызывает сомнения в соответствии с регистрируемом уровнем профессиональной заболеваемости исходя из истинной ситуации. Данная картина указывает на наличие возможности оказания воздействия на изменение статистики.

Отсутствие четкой политики в определении коэффициента замещения. В настоящее время, работник, у которого одновременно наступила утрата общей и профессиональной трудоспособности, получает социальную поддержку из трех источников:

– первый уровень – государственное пособие по инвалидности и специальное государственное пособие за счет республиканского бюджета на период установления степени общей утраты трудоспособности, в некоторых

²⁵⁵ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000674>

случаях до даты назначения пенсии, с отчислением 10% обязательных пенсионных взносов от назначенных выплат;

– второй уровень - социальная выплата на случай общей утраты трудоспособности из Государственного фонда социального страхования на период установления степени общей утраты трудоспособности (от 30% до 100%), в некоторых случаях до даты назначения пенсии;

– третий уровень – страховая выплата за счет средств КСЖ, если работодателем заключен договор ОСНС или за счет работодателя, в случае отсутствия договора ОСНС на период установления степени утраты профессиональной трудоспособности, не более, чем до пенсионного возраста. При этом, страховая выплата из Компании по страхованию жизни (далее – КСЖ) рассчитывается за минусом социальной выплаты из второго уровня.

Коэффициент замещения сильно различается в зависимости от года получения утраты трудоспособности, стажа, доходов и т.д., что в свою очередь, приводит к социальному неравенству для лиц одинаковых половозрастных групп.

Несовершенная система регулирования деятельности КСЖ. Существующее законодательство позволяет заключать договоры страхования с допущением ценового демпинга, КСЖ в борьбе за клиентов пренебрегают адекватной оценкой рисков. Также КСЖ применяют различные допущения при формировании страховых резервов, что может вызвать дефицит активов при ликвидации КСЖ и передаче страхового портфеля в другую КСЖ.

Начиная с 2018 г., договора ОСНС могут быть заключены субъектами малого и среднего бизнеса через веб-портал «электронного правительства» в процессе их государственной регистрации. В последующем, требование электронного заключения договора может распространиться на всех работодателей, зарегистрированных на веб-портале. При онлайн-регистрации юридического лица работодатель выбирает КСЖ из предложенного списка, что позволит расширить охват работодателей.

С учетом сложившейся критической ситуации, исключение ОСНС из системы частного страхования в пользу социально-справедливой модели ОСНС, институционально реализуемой через государственный фонд, рассматривается, как один из вариантов дальнейшего развития системы.

В данном направлении система ОСНС будет являться совокупностью мер, организуемых, контролируемых и гарантируемых государством для компенсации части дохода в связи с утратой работником профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, а также усиления роли превентивных страховых программ, мер медико-социальной и профессиональной реабилитации.

Предполагается, что система ОСНС будет выстроена не через КСЖ, а централизованно на базе Единого государственного оператора в целях: обеспечения компенсации утраченного заработка лицам, получившим утрату трудоспособности в результате несчастного случая; профилактики и снижения уровня производственного травматизма; обеспечение полноценных

реабилитационных мероприятий для предотвращения роста утраты трудоспособности в связи с профессиональными заболеваниями; повышение реабилитации и интеграции работника в трудовую активность; осуществление выплат гражданам РК по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников юридическими лицами, ликвидированными вследствие банкротства.

Все работодатели будут уплачивать взносы в Единый фонд, который будет аккумулировать, назначать и выплачивать страховые выплаты лицам, пострадавшим на производстве.

Предполагается участие Единого оператора не только в аккумулировании взносов и осуществление выплат, но также в восстановлении трудовой активности пострадавшего работника. Для этих целей Единый оператор должен иметь в своем распоряжении или привлекать на аутсорсинг медицинские, санаторно-курортные учреждения, в том числе, государственные. При этом организационная структура Единого оператора должна содержать следующие подразделения:

Подразделение профилактики: взаимодействие с организациями, проводящими аттестацию производственных объектов по условиям труда, с целью выявления наличия рискованных производств; проведение предварительных (при поступлении на работу) и профилактических (периодических) медицинских осмотров и выработка рекомендаций для работодателя; выявление, среди прошедших медицинские осмотры группы риска потенциальных профбольных; диспансерные медицинские осмотры, группы риска и выявленных профбольных, с целью оценки состояния здоровья, проведения оздоровительных и лечебных мероприятий; медико-психологическая адаптация к изменению ситуации в состоянии здоровья, формирование правильного восприятия изменившихся возможностей и потребностей организма, курсы профилактического лечения и целевого оздоровления, в т.ч. профилактика обострений хронических заболеваний, лечебное питание, лечебная физкультура, медицинский массаж; выработка рекомендаций по уменьшению влияния на работников факторов профессионального риска, по переводу работника с начальными признаками профзаболевания на работу, исключая воздействие вредного фактора; оценка эффективности реабилитационных мероприятий и принятие соответствующих мер, в том числе определение нуждемости в дополнительном лечении и т.д.

Подразделение реабилитации: проведение реабилитационных мероприятий в целях сохранения остаточной трудоспособности и возможности адаптации в профессиональной и социальной среде; санаторно-курортное лечение; создание условий для оптимального обеспечения жизнедеятельности пострадавших от профессиональных заболеваний на производстве.

Подразделение переобучения и интеграции в трудовую деятельность посредством переобучения и подготовки к другой профессии и выработки рекомендаций для работодателя по возможному трудоустройству по новой специальности.

Для осуществления своей деятельности, Единый оператор должен будет взаимодействовать с Министерством труда и социальной защиты населения РК, а также с Министерством здравоохранения РК по следующим направлениям: выработка рекомендаций для нормализации санитарно-гигиенических условий труда для отдельных предприятий и отраслей; актуализация перечня профессиональных заболеваний, определение четких критериев по их установлению (с учетом основного и сопутствующего заболеваний), и определению причинно-следственной связи с выполняемой работой; разработка гигиенических нормативов и регламентов, обеспечивающих безопасность труда; совершенствование лечебно-профилактической, экспертной и реабилитационной медицинской помощи пострадавшим на производстве; диспансерное наблюдение и оздоровление пациентов с профессиональными заболеваниями; централизованный учет выдачи листов временной нетрудоспособности по заболеваниям потенциально приводящим к профессиональным с выработкой предложений по оздоровлению работников, входящих в группы риска; методология аттестации рабочих мест по условиям труда; лицензирование и/или аккредитация организаций, осуществляющих аттестацию рабочих мест по условиям труда; разработка рекомендаций и нормативных документов в области техники безопасности и гигиены труда, контроль за организацией работы по охране труда; разработка методологии использования средств коллективной и индивидуальной защиты и контроль за ее эффективностью; рекомендации по снижению влияния вредных факторов на организм работника (улучшение качества атмосферного воздуха, питьевой воды, структуры и качества питания, условий труда, условий быта и отдыха и др.); разработка и реализация государственной политики по охране труда и здоровья работников; разработка нормативных документов в части осуществления Единым оператором выплат гражданам РК по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работникам юридическими лицами, ликвидированными вследствие банкротства; интеграция информационных систем Единого оператора и других государственных систем («НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан», единая страховая база данных, база данных «Охрана труда», ИАС ГФСС).

Создание Единого оператора на базе АО «Государственный фонд социального страхования» (далее – ГФСС)

Преимущества: единая база по страховым случаям для необходимого анализа; возможность мониторинга охвата, через действующий механизм посредством Налогового комитета; отсутствие демпинга и возможности манипулирования размером ставки взноса; солидарный принцип осуществления выплат; низкие административные издержки системы; для регионального охвата может быть использован действующий механизм работы через базы данных «НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан»; выстроенная система управления активами, через Национальный банк РК; апробированный налаженный механизм назначения и осуществления выплат; наличие квалифицированного штата, в том числе актуария.

Недостатки/риски: потребует отдельного учета взносов, т.к. выплаты по профессиональным заболеваниям являются высокорисковым видом деятельности, смешение фондов может привести к дефициту средств для иных социальных выплат ГФСС; не развита региональная сеть; низкая инвестиционная доходность активов ГФСС; отсутствие пруденциальных нормативов, регулирующих деятельность фонда; значительная сумма активов и обязательств, находящихся в одной компании; отсутствие опыта в построении системы профилактики и реабилитации, потребует значительных дополнительных расходов; понадобится новая система тарифов.

Механизм выплат:

- работодатель оплачивает в фонд фиксированные взносы;
- в случае возникновения несчастного случая на производстве, он оформляется работодателем в виде акта о несчастном случае;
- работодатель осуществляет сбор документов, предусмотренных законодательством, и предоставляет в фонд для признания данного несчастного случая страховым, и осуществления страховой выплаты, либо предоставления мотивированного отказа в выплате;
- в случае признания несчастного случая страховым, фонд, в зависимости от вида несчастного случая (трудовое увечье, профессиональное заболевание или смерть работника) осуществляет два вида страховых выплат:
 - «первый» - фиксированные единовременные выплаты на возмещение медицинских расходов, вызванных повреждением здоровья (в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности)
 - «второй» - периодические выплаты, в счет возмещения утраченного заработка (в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности).

Преимущества создания Единого оператора на базе АО «Компания по страхованию жизни «Государственная аннуитетная компания» (далее - ГАК): низкие административные издержки системы; страховые принципы, необходимые для организации новой системы; наличие финансового регулирования; опыт тарифообразования; самостоятельное эффективное (прозрачное) управление активами (7-9%); наличие филиальной сети; опыт участия в работе комиссии при возникновении несчастных случаев, заседаниях МСЭ; квалифицированный штат специалистов – актуарии, медицинские андеррайтеры, аджастеры и т.д.; опыт и квалификация работников при работе с пострадавшими.

Недостатки/риски: необходимо будет вернуть лицензию на осуществление страховой деятельности и добровольно передать страховой портфель по другим видам страхования; не соответствует целям создания АО «КСЖ «ГАК»; отсутствие опыта в построении системы профилактики и реабилитации, потребует значительных дополнительных расходов; потребуются фондирование из государственного бюджета на начальном этапе, жесткое ограничение в создании компаний с государственным участием, а также, их дочерних структур.

Вместе с тем, учитывая накопленный опыт ГАК в организации и осуществлении страховых выплат, система может быть построена не на основе взносов работодателей, а на переводах страховщиков: частные КСЖ заключают договоры ОСНС с работодателями (ГАК не участвует в конкурентной борьбе на стадии привлечения клиентов), а при наступлении страхового случая переводят деньги на основании договора аннуитета в ГАК, для последующего гарантированного осуществления страховых выплат пострадавшим работникам на единых условиях (создание Единого государственного оператора по выплатам).

Преимущества создания Единого оператора на базе Фонда обязательного медицинского страхования: наличие возможностей для обеспечения приоритетности профилактической направленности в деятельности системы здравоохранения; страховые принципы, необходимые для организации новой системы; наличие филиальной сети; квалифицированный штат специалистов;

Недостатки/риски: отсутствие опыта в построении системы профилактики и реабилитации, потребует значительных дополнительных расходов; потребуются фондирование из государственного бюджета на начальном этапе.

Для определения будущих обязательств Единого оператора, ставки взносов, определения финансовой модели потребуются проведение необходимых актуарных расчетов.

При осуществлении институционального реформирования ОСНС следует исходить, из того, что данный вид страхования следует рассматривать не как вид коммерческой деятельности, а как специфическую форму социальной защиты в рамках реализации функции социального государства, закрепленной в Конституции РК.

Это верно, поскольку, как подчеркивается в специальных исследованиях, «именно социальные факторы, социальные стимулы, социальные механизмы поведения человека в обществе являются основой любой государственности»²⁵⁶.

Поэтому закономерно, что в рамках модели социальной защиты «страховые технологии в этом направлении ориентированы в большей степени на трудовые отношения и отношения социального обеспечения, чем на страховые»²⁵⁷.

Наряду с институциональными преобразованиями системы ОСНС, в рамках разработки концепции проекта Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан» (п.12-1 Плана действий по обеспечению безопасного труда до 2025 года), в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма, необходимо исключить нормы, ухудшающие положение

²⁵⁶ Финансовая аналитика: проблемы и решения No 37 (319) 2016//
<https://books.google.kz/books>

²⁵⁷ Финансовая аналитика: проблемы и решения No 29 (215) 2014//
<https://books.google.kz/books>

работников, связанные с ведением смешанной ответственности и учетом степени утраты профессиональной трудоспособности.

Казахстанскими учеными было выражено мнение о необходимости постановки на утрату положений пункта 1 статьи 19 Закона «Об обязательном страховании от несчастных случаев», в части возмещения работодателем вреда, связанного с утратой заработка (дохода) работником в связи с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности и одновременно о возложении полной ответственности за такое возмещение на страховую компанию.

В этом случае, как отмечается в специальных исследованиях, защита трудящихся от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний выступает, как один из основных способов реализации конституционных прав граждан на достойную жизнь и труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Принятие комплекса мер по совершенствованию действующей системы ОСНС будет способствовать выполнению рекомендаций МОТ и положений Концепции социального развития Республики Казахстан до 2030 года - по обеспечению достойных условий труда и переходу от реагирования на уже произошедшие несчастные случаи к их предупреждению, реализации комплекса превентивных мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников²⁵⁸.

²⁵⁸ <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/details/285862?lang=ru>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обеспечение безопасности и охраны труда работающих в процессе производственной деятельности становится одним из приоритетов современной социальной политики цивилизованного государства. Действенным механизмом достижения этой цели является обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей. Нормативное правовое регулирование отношений работающих и работодателей в Казахстане за последние годы претерпело ряд изменений. Последнее изменение было связано с переформатированием закона об ответственности работодателя на создание системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Это позволило создать комплексную систему защиты работающих от производственного травматизма, предусматривающую инструменты компенсации, реабилитации, в том числе меры по охране и безопасности труда.

Однако современные тенденции технологического развития и модернизация отношений социального партнёрства обуславливают необходимость усиления роли страхования как механизма предупреждения несчастных случаев на производстве. Значительные финансовые средства государства, страховой системы и работодателей на социальную и профессиональную реабилитацию пострадавших работников вынуждают осуществлять поиск наиболее эффективных мер снижения профессионального риска травматизма.

Для формирования сбалансированной и финансово устойчивой системы социальной защиты работающих граждан и создания полноценного института страхования от несчастных случаев на производстве необходимо располагать корректной национальной статистической базой травматизма, внедрить риск-ориентированный подход к регулированию производственной деятельности с целью выявления профессий, подверженных риску травматизма, и провести детальную классификацию производственных рисков для последующего актуарного анализа и оценки.

Эффективность организации системы страхования во многом обеспечивается чёткостью бизнес-процессов, координацией всех участников из единого центра, что позволит систематизировать и оптимизировать управление процессом предоставления социальной помощи пострадавшим в результате производственных травм, структурировать отношения «государство – работодатель – работник».

Кроме того, необходимо классифицировать виды травматизма в результате производственных аварий с точки зрения временной и постоянной потери трудоспособности, определив формы и методы компенсации и реабилитации. Это позволит исключить вероятность дублирования социальных выплат посредством отделения финансовых средств на реабилитацию и восстановление от социальной поддержки и последующего медицинского лечения вследствие профессионального заболевания, возникшего при длительном осуществлении профессиональной деятельности, а не в результате страхового риска.

В целях гармонизации национального законодательства в сфере регулирования трудовых отношений в части обеспечения безопасности и охраны труда для формирования современной системы страхования от несчастных случаев в профессиональной деятельности следует максимально адаптировать нормативное правовое регулирование к стандартам, рекомендуемым международными системами менеджмента качества. Гармонизация национальных регламентов регулирования страховых отношений должна быть основана на принципах разумности, приемлемости и результативности международных норм и мировой практики. Основным направлением развития системы регулирования страхования от несчастных случаев необходимо выбрать направление включения и активизации механизмов предупреждения травматизма на производстве.

Предоставление социальной защиты в рамках страхования от несчастных случаев на производстве требует систематизации форм и размеров социальных выплат в целях обеспечения их результативности и экономической эффективности. В частности, целесообразным будет осуществление выплат лицам, у которых отсутствует возможность получения дохода (заработка) ввиду временной нетрудоспособности в связи с болезненным состоянием вне зависимости от формы занятости. При этом адекватность социальных выплат будет при условии индексации размера в зависимости от официально установленных размеров инфляции. Иными словами, осуществление социальных выплат в рамках страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе в рамках договорных отношений «работодатель – работник – страховая компания» требуют тщательного анализа и оценки обоснованности и целесообразности.

Мировая практика страхования от несчастных случаев в производственной деятельности иллюстрирует наличие встроенных механизмов и инструментов предупреждения страховых случаев. Страховой тариф на последующие страховые периоды учитывает предшествующую статистику аварий и травматизма, тем создавая так называемую «история страхования». Тем самым работодатель финансово заинтересован инвестировать в безопасность труда. Концепция безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года базируется в том числе на адаптации международных норм в государственном регулировании вопросов безопасности и охраны труда, где предусматривается соответствие принципу превентивности в организации производственной деятельности.

Широкое внедрение риск-ориентированного подхода к регулированию финансово-кредитной деятельности предполагает его проникновение и использование при формировании систем и моделей страхования от несчастных случаев в производственной деятельности, поскольку реализацией этого вида страхования в РК занимаются 9 страховых компаний по страхованию жизни. Следовательно, в нормативных правовых актах по страхованию рекомендуется включать требования по организации систем управления рисками несчастных случаев посредством комплекса мер по предупреждению и профилактике страховых событий на производстве.

Анализ финансовых средств в системе обязательного страхования от несчастных случаев позволил сделать вывод о значительном разрыве объёма средств, поступающих в порядке оплаты страховых премий, и сумм страховых выплат. Данный факт даёт основание предположить востребованность проведения актуарной оценки страховых тарифов на предмет их обоснованности и возможности оптимизации в сторону применения страховых фондов на превентивные мероприятия, ограничивающих наступление и распространение страховых случаев. Результаты финансовых расчётов могут дать возможность создания Единого оператора по реализации систем социального страхования работников в процессе профессиональной деятельности.

Система ОСНС в силу ярко выраженного социального характера требует пристального внимания со стороны государственных органов в части регулирования ценообразования как основного источника финансирования страховых выплат. Наличие высокой волатильности тарифов, разрыв между объёмом страховых взносов и страховых выплат, недостаточный государственный контроль за организацией страховой защиты, вероятность возникновения коррупционных схем и ряд других ограничений обуславливают необходимость пересмотра подходов к организации системы ОСНС и усиления государственного регулирования ею.

Формирование гармоничной и эффективной системы ОСНС в процессе производственной деятельности основано на взаимодействии и координации всех участников. Адекватная тарифная политика в этой сфере должна строиться на объективной статистической информации, которая может быть создана только в условиях определённой централизации данных. Теория больших чисел, позволяющая с достаточной точностью определить вероятность наступления события, будет работать только при статистической обработке больших баз данных. В условиях цифровизации всех направлений экономики создание подобного Центра будет в русле основных национальных трендов. Централизация статистических данных по многим аспектам социальной политики может осуществляться на основе специализированного Дата центра.

Создание правовых, организационных и экономических условий для обеспечения действенной системы ОСНС возможно при условии централизации функций, полномочий и ответственности. В качестве такого централизованного органа предлагается Единый государственный оператор. В сфере компетенций подобной организации будут сосредоточены профилактика производственного травматизма, предоставление реабилитационных мер, осуществление компенсационных выплат. Достаточно жёсткая централизация позволит не только обеспечить контроль за выполнением социальной функции государства в этом направлении, но и предоставлять действенную помощь пострадавшим в результате производственных аварий, а также обеспечить повсеместное внедрение профилактических и предупредительных мероприятий, тем самым в реальности способствовать снижению риска травматизма на производстве.

Данные предложения требуют более пристального внимания, изучения и разработки технических и финансово-экономических обоснований.

**«Өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алудағы сақтандырудың
модельдері, схемалары және бағдарлама лары»**

**«Модели, схемы и программы страхования в предотвращении
несчастных случаев на производстве»**

ISBN 978-601-08-2793-6



9 786010 827936

Формат 60x84 1/16
Бумага офисная.
Печать цифровая
15,375 усл. печ. л.
Тираж 100 экз.

Отпечатано: «New Line Media»
г. Костанай, пр. Аль-Фараби, 115, оф. 512
тел.: 8(7142) 53-11-47, 53-06-71
e-mail: geosprint@mail.ru