



**Задължителни застраховки за работниците – как не се
прави регулация**

Автор: Светла Костадинова

Тази седмица стана ясно, че ще се въведе задължителна застраховка „трудова злополука“ за работниците, заети в рискови производства. Според гласуваните на второ четене промени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд тази застраховка ще бъде за сметка на работодателя. Председателят на социалната комисия в парламента предлага също така работодателят да получава част от премията от застрахователя, след като плати обезщетението, за което е правил отчисления. С други думи, фирмите с рискови производства да бъдат компенсирани за наложените с тези промени разходи.

Тук няма да коментираме необходимостта от здравословни условия на труд, а начинът по който една регулация се въвежда в действие. Безопасността на труда е сложно понятие – винаги една работа може да бъде извършена по по-безопасен начин. Затова не може да бъде написан закон или регулация, която да изчерпва всички възможности и е необходимо много внимателно да се подхожда към норми, които могат да ограничат бизнеса прекомерно и разходите многократно да надхвърлят ползите.

Какво не е ясно към момента на предлагане на промените?

1) Няма икономическа обосновка за предложените промени в този формат и мерките, които трябва да се предприемат за прилагането и. Мотивите за промените са *“възможност за гъвкавост при изпълнение на задължението за застраховане на работниците и служителите, упражняващи рискови професии и извършващи рискови дейности”*.

2) Няма представени никакви сметки за разходите, които ще бъдат наложени на работодателите. Ресурсът, който ще бъде пренасочен за плащане на тези застраховки и евентуално за подобряване на работната среда може да се окаже значителен за определени сектори и компании и това да повлияе последващо на цените на продуктите им и заплащането на заетите.

В тази връзка трябва да посочим, че приетият нов правилник на народното събрание налага мотивите да не са просто са част от проекта, но и трябва да описват *“очакваните последици, включително и финансови, от прилагането на законопроекта”*. Това не е направено.

3) Няма оценка на разходите за работодателите от гледна точка на концепцията за „алтернативната цена“ – тази регулация предполага пренасочване на ресурс, който иначе би бил използван за производство. В случая алтернативната цена е пропуснатата произведена продукция.

4) Няма сметка за това какви са очакванията на правителството за подобряване на условията на труд – тоест за наличието на връзка между застраховката и примерно инвестиции в работната среда. Никоой не знае с колко се очаква да се намалят инцидентите по време на работа или заболяемостта например, нито пък е направен опит подобни ефекти да бъдат измерени парично за да се направи сравнение с наложените разходи на работодателите.

5) Предложените промени в този формат са по-скоро концептуални и се предвижда те да бъдат дефинирани в наредба на Министерски съвет. Затова не е ясно как ще се определя размера на застраховката. Тя може да бъде единна ставка – всички работодатели плащат еднакъв процент, независимо от броя на инцидентите на работното място. Тук логиката е че въпреки различния риск в определените сектори обществото е социално отговорно и трябва да се държи като такова. Тази система е лесно приложима заради простотата си, но естествено е в този случай да има много случаи на измами, липса на стимули за превантивни действия от страна на работодателите по отношение на безопасността на труда, както и стремеж да се избягва докладването им (тъй като всички инциденти ще се разглеждат еднакво). Друг начин за определяне на застрахователната ставка е според типа дейност или икономическа активност. Процентът зависи от средния процент на злополуки в бранша. И третият вариант е определяне на индивидуален размер на застраховката за всяко предприятие – по принцип това е най-удачният избор от гледна точка на справедливост и максимална обективност, но изисква усилия и познания.

Как работодателите могат да бъдат мотивирани да подобрят работните условия без това да става с помощта на ограничаващи и натоварващи закони и наредби? Отговорът е очевиден – да се използват икономически стимули. Това дори е записано и в момента в Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Чл. 53 гласи: *“С нормативни актове се въвеждат икономически стимули, създаващи заинтересуваност у работодателите за подобряване на условията на труд...”*

Тук ние обаче ние имаме предвид друг тип икономически стимули – такива, които не само поощряват повишаване на качеството на работната среда, но и общото насърчаване на предприемачеството, инвестициите в технологии и обучение, както и въвеждането на нови стандарти. Всичко това е възможно да се постигне с опростяването на бизнес средата, намаление на осигурителната тежест, ограничаване на административното регулиране на бизнеса и ефективна защита на правата на собственост.

Отрицателни ефекти от проекто-регулацията

Няма да се докладват инциденти, което ще бъде компенсирано от работодателя под формата на бонус за работниците;

Прилагащите и проверяващи органи получават допълнително влияние, което може да се прояви под формата на корупционни практики;

По-големите разходи на компаниите могат да имат обратния ефект – понижаване на безопасността на труда;

В по-дългосрочен план компаниите ще прехвърлят тези разходи върху потребителите чрез по-висока цена на продукцията или върху работниците под формата на по-ниско заплащане;

Трябва да се има предвид структурата на българската икономика – около 90% от предприятията са малки (до 10 души). Инцидентите при тях не са толкова често явление и затова точно те ще понесат най-голямата тежест от тази регулация без да имат ресурса за това.

Положителни ефекти

Липсата на каквато и да е реакция от страна на работодателските организации поне до момента показва ясно провалът на тяхната роля в колективното договаряне. Доколкото това е положителен ефект оставаме на читателите да преценят.