

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ / ТРУДОВОЕ ПРАВО / LABOR LAW

УДК 349.24

<https://doi.org/10.63546/3005-2246.2025.9.1.007>

КУЛЖАБАЕВА Жанат Орынбековна

Заң ғылымдарының кандидаты, доцент, Қазақстан Республикасы Заңнама және құқықтық ақпарат институтының ғылыми хатшысы

ШЕРИМОВА Нурзат Шаирбековна

Заң ғылымдарының кандидаты, Орталық Азия инновациялық университеті «Құқық» кафедрасының аға оқытушысы

ҚАЗАҚСТАНДА ҚАУІПСІЗ ЕҢБЕК ТҰЖЫРЫМДАМАСЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ МӘСЕЛЕСІ

Аннотация. Мақалада еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласындағы қатынастарды нормативтік реттеудің жаңа тенденцияларын ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасын қамтамасыз ету мәселелерін реттейтін халықаралық және ұлттық нормалар жан-жақты қарастырылады. Еңбекті қорғауды халықаралық реттеудің ерекше маңыздылығы атап өтіледі, құқықтық қатынастардың реттелетін саласындағы мемлекеттің рөлі мен саясаты айқындалады. Халықаралық еңбек ұйымының еңбекті қорғау саласындағы нормативтік базаны құрудағы маңыздылығы анықталды. Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі халықаралық стандарттар саласындағы негізгі құқықтық актілерге талдау жүргізілді.

Авторлар қазіргі таңдағы проблемаларды талдайды және Қазақстан Республикасында еңбекті қорғау бойынша тиімділікті арттыруға бағытталған бірқатар шараларды ұсынады. Мақалада еңбекті қорғау саласындағы еңбек құқығының новеллалары көрсетілген. Мәселен, 2024 жылдың шілдесінен бастап Қазақстанда нақты уақыт режимінде еңбек жағдайларының мониторингі іске қосылады. 2030 жылға дейінгі қауіпсіз еңбек тұжырымдамасы тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде еңбекті қорғау жүйесін жаңғыртуды, жұмыс орындарында кәсіптік тәуекелді төмендету жөніндегі шараларды экономикалық ынталандыруды қолдануды, ғылыми зерттеулер мен тиісті ұсынымдардың рөлін күшейтуді айқындайды. Еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда міндетті мерзімді медициналық тексерулер жүргізу қажеттілігі атап өтіліп, өндірістік жарақаттанудың статистикалық деректері белгіленеді. Қазіргі уақытта еңбекті қорғау және қауіпсіздік саласында жұмыс берушілер тарапынан бірқатар бұзушылықтар байқалады. Мақалада авторлар еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелеріне өзгерістер енгізу бойынша ұсыныстар енгізеді. Зерттеу негізінде авторлар еңбек жағдайларын жақсарту бойынша мақсатты жұмысты жалғастырудың маңыздылығын көрсетеді.

Түйін сөздер: халықаралық стандарттар, еңбек қауіпсіздігі, еңбекті қорғау, жұмыс беруші, қызметкерлер, еңбек жағдайлары, еңбек шарты, жауапкершілік.

КУЛЖАБАЕВА Жанат Орынбековна

Кандидат юридических наук, доцент, учёный секретарь Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан

ШЕРИМОВА Нурзат Шаирбековна

Кандидат юридических наук, ст. преподаватель кафедры «Право» Центрально-Азиатского инновационного университета

К ВОПРОСУ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ БЕЗОПАСНОГО ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация. В статье, с учетом новейших тенденций нормативного регулирования отношений в сфере обеспечения безопасности труда, комплексно рассматриваются международные и национальные нормы, регламентирующие вопросы обеспечения безопасности и гигиены труда. Подчеркивается особая значимость международного регулирования охраны труда, определена роль и политика государства в регулируемой сфере правоотношений. Определена значимость Международной организации труда в создании нормативной базы в сфере охраны труда. Проведен анализ основополагающих правовых актов в области международных стандартов по обеспечению безопасности труда.

Авторами анализируются имеющиеся проблемы и предлагается ряд мер, направленных на повышение эффективности по охране труда в Республике Казахстан. В статье обозначены новеллы трудового права в сфере охраны труда. Так, например, с июля 2024 года в Казахстане заработает мониторинг условий труда в режиме реального времени. Концепция безопасного труда до 2030 года определяет модернизацию системы охраны труда на основе риск-ориентированного подхода, применение экономического стимулирования мер по снижению профессионального риска на рабочих местах, усиление роли научных исследований и соответствующих рекомендаций. Подчеркивается необходимость проведения обязательных периодических медицинских осмотров на работах с вредными и опасными условиями труда, обозначены статистические данные производственного травматизма. Отмечается наличие нарушений в сфере охраны и безопасности труда, которые допускают в настоящее время работодатели. Авторы статьи вносят предложения по изменениям в вопросы обеспечения безопасности и охраны труда. На основе проведенного исследования авторы указывают на важность продолжения целенаправленной работы по улучшению условий труда.

Ключевые слова: международные стандарты, безопасность труда, охрана труда, работодатель, работники, условия труда, трудовой договор, ответственность.

KULZHABAYEVA Zhanat Orynbekovna

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Academic Secretary of the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan

SHERIMOVA Nurzat Shairbekovna

Candidate of Legal Sciences, Senior Lecturer of the Department of Law of the Central Asian Innovation University

**ON THE ISSUE OF ENSURING THE CONCEPT
OF SAFE WORK IN KAZAKHSTAN**

Abstract. In the article, taking into account the latest trends in the regulation of relations in the field of occupational safety, international and national norms regulating issues of occupational safety and health are comprehensively considered. The article underlines special importance of international regulation of labour protection, identifies the role and policy of the state in the regulated sphere of legal relations. The significance of the International Labour Organization in the creation of a regulatory framework in the field of labour protection has been determined. An analysis of the fundamental legal acts in the field of international standards for ensuring labour safety was conducted.

The authors analyze the existing problems and propose a number of measures aimed at increasing the efficiency of labour protection in the Republic of Kazakhstan. The article designates innovations in labor law in the field of labor protection. For example, from July 2024, real-time monitoring of working conditions will be launched in Kazakhstan. The concept of safe work until 2030 defines the modernization of the occupational safety system based on a risk-based approach, the use of economic incentives to reduce occupational risk in the workplace, strengthening the role of scientific research and relevant recommendations. The need for mandatory periodic medical examinations at work with harmful and dangerous working conditions is emphasized, and statistical data on occupational injuries are indicated. It is noted that there are violations in the field of occupational safety and health, which are currently allowed by employers. The authors in the article make proposals for changes in the issues of occupational safety and health. Based on the conducted research, the authors point out the importance of continuing purposeful work to improve working conditions.

Key words: international standards, occupational safety, labor protection, employer, employees, work environment, employment contract, responsibility.

Введение

На сегодняшний день безопасность труда является одной из актуальных проблем общества, которая влияет на социально-экономическое благосостояние граждан. Безопасность на рабочем месте является важнейшим аспектом, требующим особого внимания со стороны

работодателя. Это не только помогает предотвратить травмы и заболевания, связанные с работой, но и способствует повышению производительности и улучшению качества выпускаемой продукции. Кроме того, соблюдение правил безопасности является гарантией сохранения жизни и здоровья работников, что явля-

ется наивысшей ценностью для любой организации. Организация работы по обеспечению безопасности труда играет ключевую роль в эффективности производства. Когда работники хорошо осведомлены о правилах безопасности и строго их соблюдают, они чувствуют себя увереннее и спокойнее на рабочем месте, что в свою очередь позволяет им работать более продуктивно и качественно. Кроме того, снижается риск возникновения аварийных ситуаций, что положительно сказывается на общей эффективности предприятия. Охрана труда включает в себя широкий спектр мероприятий, направленных на обеспечение безопасности и здоровья работников. Кроме того, охрана труда также включает в себя меры по предотвращению производственных травм и заболеваний, связанных с работой. Организация системы охраны труда на предприятии является одной из главных задач руководства, поскольку она непосредственно влияет на эффективность работы и уровень удовлетворенности сотрудников. Нарушение требований охраны труда может повлечь за собой ответственность как для работодателя, так и для руководителя организации, а также для ответственных сотрудников и всех остальных работников. Установление эффективной системы охраны труда способствует стабильности компании в целом и создает благоприятную рабочую среду. Кроме того, современные технологии и инновации также играют важную роль в обеспечении безопасности на рабочем месте. Разработка и внедрение новых технологических решений позволяет улучшить условия работы, снизить риски и повысить безопасность сотрудников. Например, использование автоматизированных систем контроля и предупреждения может оперативно обнаруживать потенциально опасные ситуации и предотвращать их возникновение. Также разработка новых материалов и

оборудования, учитывающих аспекты безопасности, помогает создать более безопасные рабочие условия. В целом, безопасность на рабочем месте должна быть приоритетом для всех работодателей. Это не только способствует повышению производительности и качества продукции, но и гарантирует сохранение жизни и здоровья работников. Организация системы охраны труда и использование современных технологий в этой области являются неотъемлемой частью успешного функционирования предприятия.

Резюмируя вышесказанное, необходимо сделать вывод, что государственная правовая политика в области безопасности труда нуждается в дальнейшей модернизации, что дает нам возможность изучить и применить зарубежный опыт стран, добившихся успехов в этой сфере.

Материалы и методы исследования

Данное научное исследование было написано в результате обзора отечественных и зарубежных источников, посвященных теме работы, анализа действующей законодательной базы. К методологической основе научной работы можно отнести различные методы исследования как общенаучного, так и частнонаучного направления: анализ и синтез, дедукция и индукция, диалектический, сравнительный, метод абстрагирования, логический, метод формализации, аксиоматический, использование которых позволило бы в полной мере осветить представленную тему.

Обсуждение

Международные акты в сфере защиты здоровья и жизни работников трудового коллектива отражают последовательную политику акторов международного сообщества. Имеется безусловное понимание всех государств и международных организаций в обеспечении безопасного произ-

водственного цикла. Более того, каждый индивид осознает необходимость обеспечения собственной безопасности при осуществлении трудовых правоотношений. Неисполнение общепринятых стандартов в вопросах охраны и гигиены труда обоюдно невыгодно как самим работникам, так и предприятию, на котором последние трудятся.

Особая значимость международного регулирования охраны труда была определена принятием Резолюции о включении безопасных и здоровых условий труда в число основополагающих принципов и прав в сфере труда, закрепленных в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г. на 110 Международной конференции труда в 2022 году.

Часть 1 статьи 23 Всеобщей декларации прав человека определяет, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы»¹. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года в содержание права на справедливые и благоприятные условия труда включил:

а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

а) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

б) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;

в) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

г) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

д) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни [1, 45 стр.].

Конкретизация основных положений, в которых разработаны конвенционные и рекомендательные нормы международных стандартов, определяющих безопасность и гигиену труда, определяется Международной организацией труда (далее – МОТ). Весь правовой массив МОТ содержит общие принципы правового регулирования охраны труда. В числе приоритетных актов Декларация «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме её реализации» 1998 г., Глобальная стратегия по безопасности и гигиене (охране труда) 2003 г., Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2009 г., Декларация столетия о будущем в сфере труда 2019 г.

Специализированное учреждение ООН в сфере регулирования трудовых отношений определило механизм взаимодействия с представителями трудящихся, работодателей и государства, провозгласило, что важнейшей задачей в сфере труда является обеспечение здоровых и безопасных условий труда. Декларация столетия МОТ «О будущем в сфере труда» обозначила, что «крайне важно предпринять безотлагательные действия, с тем чтобы воспользоваться открывающимися возможностями и преодолеть вызовы в целях обеспечения справедливого, инклюзивного и безопасного будущего сферы труда, в котором будут обеспечены полная, продуктивная и сво-

¹ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г.) // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/O4800000001> (дата обращения 21.01.2024)

бодно избранная занятость и достойный труд для всех.

В вопросах охраны труда особая роль отводится Резолюции о включении безопасных и здоровых условий труда в число основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятой на 110 Международной конференции труда в 2022 году. Важно отметить, что все государства-члены МОТ обязуются соблюдать и обеспечивать основополагающее право на безопасные и здоровые условия труда независимо от того, ратифицировали ли они соответствующие конвенции. Данная резолюция, по нашему мнению, является базовым актом, дополняющим систему основополагающих принципов в сфере труда принципом безопасности и гигиены труда наряду с уже существующими, а именно: принципами свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров; упразднения всех форм принудительного труда; запрещения детского труда; недопущения дискриминации в области труда и занятий. Особое место в системе правовых актов занимают Рекомендации по охране труда, представляющие собой систему правил по вопросам безопасности и гигиене труда. Между государствами-членами Содружества Независимых Государств в 1994 году подписано Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда. Республика Казахстан ратифицировало данный международный договор в 1995 году².

На основании анализа и вышесказанного, мы видим, что важнейший фактор, влияющий на здоровье насе-

ления страны, - это есть и должны быть шаги государства по предотвращению заболеваний, в том числе и профессиональных. В Республике Казахстан, в соответствии со Стратегией развития «Казахстан – 2030» одним из долгосрочных приоритетов является здоровье граждан Казахстана, которое обязательно требует создания благоприятных и безопасных условий труда.

Основным законом Республики Казахстан является Конституция Республики Казахстан, которая закрепляет за каждым человеком его права и обязанности. В соответствии с пунктом 2 статьи 24 Конституции «Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы»³.

В Казахстане вопросы трудового права, защиты трудовых прав граждан, в том числе и вопросы безопасности и охраны труда освещались в трудах казахстанских учёных, таких как Абжанов К., Абайдельдинов Т.М., Димитрова С.А., Нурғалиева Е.Н., Сулейменов М.К., Шойбеков К., Ургеншбаев К.С., Хасенов М.К. и др. Базовыми законами Республики Казахстан, устанавливающими правовые основы в области безопасности и охраны труда, являются принятый 23 ноября 2015 году Трудовой кодекс РК⁴, Приказ и.о. Министра здравоохранения РК от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 «Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам...»⁵.

² «О ратификации Соглашения о сотрудничестве в области охраны труда» Указ Президента Республики Казахстан от 4 сентября 1995 г. №2451 // https://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002451_ (дата обращения 21.01.2024 г.)

³ Конституция Республики Казахстан. Конституция принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года. // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_/links (дата обращения 21.01.2024 г.)

⁴ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения 21.01.2024 г.)

⁵ Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицин-

В целях охраны здоровья работников, в соответствии с действующим трудовым законодательством, в трудовом договоре должны быть указаны достоверная характеристика рабочего места, включая опасные и вредные производственные факторы, льготы и компенсации за работу в таких условиях, предусмотренные законодательством Республики Казахстан о безопасности и охране труда и коллективным договором. При приеме на работу с вредными и опасными условиями труда работодатель обязан предупредить работника о возможности возникновения профессионального заболевания, а также в соответствии со статьей 185 Трудового Кодекса Республики Казахстан работники обязаны проходить обязательные периодические медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование, а также медицинское освидетельствование для перевода на другую работу по производственной необходимости либо при появлении признаков профессионального заболевания.

Иногда создаётся такая ситуация, что работник, предупрежденный о вредных производственных факторах, тем не менее устраивается на эту работу и впоследствии может приобрести профзаболевание. Это чаще всего имеет место в моногородах, где есть всего одно или два градообразующих предприятия. Жители этих городов вынуждены трудиться на этих предприятиях, невзирая на предупреждение о вредных условиях труда. Особо охраняется здоровье лиц, не достигших восемнадцати лет. Они принимаются на работу только после обязательного пред-

варительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. При этом место работы и заработная плата у работника сохраняется. Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, производственным оборудованием, должны проходить предсменное медицинское освидетельствование. Список профессий, требующих предсменного медицинского освидетельствования, определяется уполномоченным органом в области здравоохранения. Работники, уклоняющиеся от прохождения медицинских осмотров и обследований, к работе не допускаются.

С июля 2024 года в Казахстане внедряется мониторинг условий труда в режиме реального времени. Министерство труда и соцзащиты населения представило концепцию безопасного труда до 2030 года⁶. Документом предусматриваются четыре основных направления. В их числе, модернизация системы охраны труда на основе риск-ориентированного подхода, экономическое стимулирование мер по снижению профессионального риска на рабочих местах, развитие профкомпетенций и научного потенциала, а также повышение эффективности контроля и мониторинга.

ских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги «Прохождение предварительных обязательных медицинских осмотров» Приказ и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 16 октября 2020 года № 21443// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021443> (дата обращения 21.01.2024 г.)

⁶ За безопасностью работников в Казахстане начнут следить в режиме реального времени // <https://lsm.kz/v-kazahstane-vnedryat-onlajn-monitoring-uslovij-trud> (дата обращения 21.01.2024 г.)

Что означает риск-ориентированный подход? Профессиональный риск - это вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору, другими словами это угроза здоровью человека во время работы, опасность получить травму. Суть данного подхода заключается в снижении рисков, в результате чего в зонах повышенного риска контроль возрастает, а в безопасных зонах - снижается. «Внедрение риск-ориентированного подхода будет сопровождаться полномасштабной цифровизацией путем интеграции информационных систем мониторинга условий труда. Уже сейчас создана цифровая карта предприятий, которая с 1 июля 2024 года позволит в режиме реального времени проводить мониторинг условий труда» [2, 52 стр.].

О том, какое место, в настоящее время фактически занимают вопросы охраны труда говорит то, что глава 17 Трудового кодекса РК, принятого 23 ноября 2015 года, содержит всего лишь 16 статей, посвящённых вопросам безопасности и охране труда. Считаем, что такой объем статей не может полностью охватить все вопросы, касающиеся безопасности и охраны труда.

Новый Трудовой кодекс РК впервые закрепил в ст.1 понятие СУОТ (система управления охраной труда), то есть комплекс взаимосвязанных мероприятий по реализации политики по охране труда, выполнению требований безопасности труда, управлению профессиональными рисками. Таким образом, изменения и дополнения, касающиеся СУОТ, были внесены в ТК РК только в мае 2020 года. Затем, как установлено нормой ТК РК, приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 27 августа 2020 года № 340 было утверждено Типовое положение о системе

управления охраной труда. Оно было разработано в целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования СУОТ.

Новый подход к формированию СУОТ должен быть основан на принципах доступности, открытости, гласности. Современный механизм системы управления охраной труда подразумевает прежде всего проактивный подход, а именно заблаговременное выявление риска угрозы жизни и здоровью работника на каждом рабочем месте, оценку состояния здоровья. В Республике Казахстан риск-ориентированный подход внедрен с 2020 года. Поэтому, как верно отмечают некоторые эксперты, в настоящее время, особенно в условиях «регуляторной гильотины» и изменения законодательства, перехода к оцениванию и улучшению условий труда, создание системы управления рисками на рабочих местах является одной из основных задач руководителей разного уровня [3, 114-115 стр.].

СУОТ должно создаваться во всех организациях вне зависимости от форм собственности, управление основывается на управлении профессиональными рисками и распространяется на все структурные подразделения организации, работников и лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях, относящихся к ответственности работодателя.

В Типовом положении указано, что политика в области охраны труда должна включать, как минимум, следующие ключевые принципы и цели, выполнение которых организация принимает на себя:

- обеспечение безопасности и охраны здоровья всех работников организации путём предупреждения связанных с травмами ухудшений здоровья, болезней и инцидентов;

- соблюдение соответствующих национальных законов и иных нормативных правовых актов, программ по охране труда, коллективных соглашений

по охране труда и других требований, которые организация обязалась выполнять;

- обязательства по проведению консультаций с работниками и их представителями и привлечению их к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда;

- непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда. Таким образом, можно констатировать, что правовая база в области безопасности труда разработана, механизм действий прописан, однако эти требования не всегда выполняются работодателями и ответственными в этой области органами. Нет должного контроля, в связи с чем происходят несчастные случаи на производстве.

У всех вызывает тревогу производственный травматизм и гибель работников в Казахстане, при исполнении трудовых обязанностей. Регулярно появляются новости о трагических случаях. Самое неблагоприятное в этом отношении АО «АрселорМиттал Темиртау», где смертельные аварии могут унести жизни почти полсотни горняков. И это не единственное производство, в котором случаются летальные исходы⁷. К сожалению, только после таких крупных аварий, соответствующие органы начинают более серьезно подходить к решению назревших вопросов. Финансово, многим работодателям проще уплатить штраф, нежели выполнять все требования, которые предъявляются к организации и проведению работ на опасных и вредных производствах. Необходимо подчеркнуть, что государство должно создавать условия для развития предпринимательства, но и предприниматели должны соблюдать условия и принципы, установленные Гражданским кодексом Республики Казахстан. Как отмечает М.К. Сулейменов: «Пределы

осуществления гражданских прав весьма разнообразны. На основании ст. 8 ГК РК можно классифицировать факторы, оказывающие влияние на формирование пределов осуществления субъективных гражданских прав:

- во-первых, осуществление гражданских прав не должно нарушать прав и охраняемых законодательством интересов других субъектов права (п. 3 ст. 8 ГК РК);

- во-вторых, осуществление гражданских прав не должно причинять ущерба окружающей среде (п. 3 ст. 8 ГК РК);

- в-третьих, при осуществлении принадлежащих им прав субъекты гражданских прав должны действовать добросовестно, разумно и справедливо (п. 4 ст. 8 ГК РК);

- в-четвертых, не допускаются действия граждан и юридических лиц, направленные на причинение вреда другому лицу, на злоупотребление правом в иных формах, а также на осуществление права в противоречии с его назначением (п. 5 ст. 8 ГК РК);

- в-пятых, никто не вправе извлекать преимущества из своего недобросовестного поведения (п. 6 ст. 8 ГК РК)» [4]. Таким образом, любой гражданин при осуществлении своей деятельности должен соблюдать эти принципы.

По данным Бюро национальной статистики агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан в Республике Казахстан в 2022 году было зарегистрировано 2 449 несчастных случаев. Из общего числа пострадавших женщины составляли 18,2%. По данным Комитета труда и социальной защиты Минтруда, только во втором квартале 2023 года в результате несчастных случаев на производстве пострадали 640 работников, 69 из которых погибли. При этом производственный травматизм по

⁷ Абдрахманова Д. У нас нет государственной политики по охране труда // https://baigenews.kz/u-nas-net-gosudarstvennoy-politiki-po-ohrane-truda-ekspert_164284/ (дата обращения 20.11.2023 г.)

итогам 6 месяцев 2023 года снизился на 4 процента по сравнению со вторым полугодием 2022 года⁸.

Результаты

На основании вышесказанного, нами предлагается:

1. Мы полагаем, что необходимо принимать превентивные меры по снижению социальных рисков, которые должны осуществляться государственными органами, общественными организациями, работодателем, гражданами в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В ст. 5 Социального кодекса РК сказано, что превентивность предусматривает раннее выявление социальных рисков экономического, физиологического, производственного, демографического характера и устранение причин и условий, способствующих их возникновению. Должное применение превентивных мер, несомненно, уменьшило бы число несчастных случаев на производстве. Как справедливо отмечает С.М. Юсупова, неблагоприятные условия труда вызывают перенапряжение, переутомление, профессиональные заболевания и несчастные случаи, приводят к увеличению затрат [5, 18-27 стр.].

2. Анализ законодательных актов в сфере охраны труда показывает, что оно больше направлено на устранение последствий нарушения безопасности и охраны труда, в виде оказания помощи пострадавшим работникам, а в случае их смерти, помощи их семьям. Хотя все усилия должны быть направлены на предотвращение и недопущение любых производственных травм и приобретение профессиональных заболеваний или же их количество должно быть минимальным. Должен строго соблюдаться один из важных принципов трудового законода-

тельства, который гласит о «приоритете жизни и здоровья работника»

3. После распада СССР многие предприятия были ликвидированы или обанкротились. Почти на каждом из них были работники с профзаболеванием или получившие производственные травмы. В соответствии с Законом «О банкротстве» работодатели этих предприятий должны были капитализировать на счета этих работников, получавших возмещение ущерба здоровью, причитающиеся им суммы до достижения ими 70 лет. Многие прошли уже этот возрастной порог, но кто теперь будет выплачивать возмещение за утрату здоровья? Нужно отметить, что это касалось только тех работников, у кого инвалидность устанавливалась пожизненно. У большинства инвалидность устанавливалась на один год, поэтому они получали капитализацию только на один год.

4. В рамках модернизации нацсистемы управления охраной труда предполагается реализация следующих мер.

Во-первых, нормативно-методическое обеспечение новой классификации и оценки условий труда. Это позволит выявить комплексное воздействие вредных факторов производственной среды.

Во-вторых: выставление спецорганизациям, проводящим оценку профессиональных рисков, требований по аккредитации лаборатории и оборудования, сертификации экспертов по оценке профрисков, обязательной интеграции с информсистемой Минтруда и предоставлению результатов оценки через мобильное приложение. В-третьих, предполагается установление ответственности специализированных организаций в случае выявления результатов некачественной оценки.

От имени государства контроль за состоянием охраны труда осуществляют

⁸ Сколько казахстанцев погибло на предприятиях с начала года // https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/skolko-kazhstantsev-pogiblo-predpriyatyah-nachala-goda-505674/ (дата обращения 09.01.2021 г.)

государственные инспекторы труда. Трудовым кодексом не установлены меры ответственности инспекторов, то есть оценить их работу практически невозможно, поэтому контроль с их стороны находится не на должном уровне.

5. Немаловажную роль здесь должны играть профсоюзы. Они осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. Профсоюзам предоставлены большие полномочия в части контроля, вплоть до приостановки участков производства, не отвечающих требованиям безопасности и санитарии. Однако, профсоюзные работники сами являются работниками этого же предприятия, подчиняются работодателю и потому не всегда могут быть принципиальными и объективными при выявлении нарушений по охране труда. К сожалению, в казахстанском законодательстве не предусмотрена также и ответственность профсоюзов. Мы считаем, что необходимо установить ответственность профсоюза за непринятие либо несвоевременное принятие мер по защите прав и интересов работников предприятия.

6. «Отмечается низкая заинтересованность работодателей в страховании работников от несчастных случаев. На сегодня застраховано только 54% работников» [6]. Страхование здоровья и жизни работников должно быть не только на опасном и вредном производстве, но, к примеру, и в салоне красоты, и в небольшом мини-цехе и т.п., т.к. вероятность получения производственной травмы имеется повсеместно. Мы полагаем, что именно с этим связана причина неполного охвата работников страхованием. Необходимо ужесточить контроль и установить ответственность за отсутствие

у работодателей договоров страхования жизни и здоровья работников.

7. Концепцией будет установлен новый порядок определения видов и объемов соцгарантий, в том числе проактивный формат их назначения на основе оценки профрисков. Нельзя не вспомнить, что в недавнем прошлом при проверках предприятий и организаций одним из критериев такой проверки был уровень текучести кадров. Если предприятие отвечало всем требованиям, а также работников устраивали условия труда и заработная плата, следовательно и текучесть кадров была минимальной. Мы полагаем, что восстановление таких критериев заставило бы работодателей также улучшать условия труда, охрану и безопасность труда на предприятиях и организациях.

8. Нами поддерживается мнение, о необходимости усиления требований к учебным центрам, проводящим курсы повышения квалификации государственных и технических инспекторов по охране труда, руководителей и членов производственных советов, необходимо поднять имидж профессии инженера по технике безопасности. При этом обучение должно проводиться исключительно в высших учебных заведениях, а не самими работодателями. Действующим законодательством РК повышение квалификации работников допускается в местах работы, однако оно чаще проходит формально либо на бумаге. По этой же причине необходимо также исключить обучение и проверку знаний в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности самими работодателями и также передать это высшим учебным заведениям.

9. С 1 января 2024 года были введены специальные социальные выплаты для работников, работавших на вредном производстве. На данные выплаты имеют право работники при достижении 55-летнего возраста, за которых перечислялись обязательные профессиональные пенси-

онные взносы не менее семи лет. Ключевым условием выплаты является прекращение работы во вредных условиях труда. Для таких работников будут предложены меры по устройству на новом месте. Сотрудник будет получать специальную социальную выплату до достижения пенсионного возраста. Размер специального профессионального государственного пособия составляет 2,0 величины прожиточного минимума, установленного на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете. В 2024 году этот прожиточный минимум в РК составлял - 43407 тенге, таким образом, например, шахтёру, уволившемуся с вредного производства, положено всего 86804 тенге в месяц. Дополнительно он может освоить какую-либо новую профессию

и далее продолжать работать. Однако человеку в таком возрасте трудно освоить новую профессию, и он может оказаться за чертой бедности. По нашему мнению, размер пособия необходимо увеличить до 4,0 величин прожиточного минимума или более.

Закключение

Вопросы изучения безопасности и охраны труда в настоящее время остаются актуальными и требуют дальнейших научных исследований и анализа международной положительной практики. Необходимо отметить, что текущая организация безопасного труда ещё не находит своего единообразия, что говорит о необходимости дальнейших научных исследований в этой сфере.

Список использованных источников

1. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. // Международные акты о правах человека: Сб. документов / Сост. В.А. Карташкин, Е.А. Лукашева. - 2-е изд., доп. - М.: Инфра-М, 2002. - 784 с.
2. Румянцева А.В. Система управления охраной труда: инновационный подход / А.В. Румянцева // Инновационное развитие экономики. - 2017. - №5. - С. 52-59.
3. Тимофеева С.С. Условия труда на объектах экономики Иркутской области и реализации риск-ориентированного подхода / С.С. Тимофеева, О.Е. Груздева // Техносферная безопасность. - 2021. - № 6 (1). - С. 114-129.
4. Сулейменов М.К. Справедливость как принцип гражданского права. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36627779&pos=150;-55 (дата обращения 09.01.2024 г.)
5. Юсупова С.М. Анализ воздействия факторов на восприятие условий труда в регионах РФ / С. М. Юсупова // Гуманитарный научный журнал. - 2021. - № 2. - С. 18-27.
6. Сыздыкбаев А. Работодатели не заинтересованы в страховании сотрудников от несчастных случаев - Минтруда // <https://www.inform.kz/ru/rabotodateli-ne-zainteresovani-v-strahovanii-sotrudnikov-ot-neschastnih-sluchaev-mintruda-a63fff> (дата обращения 09.01.2024 г.)

REFERENCES

1. Mezhdunarodnyj pakt o grazhdanskij i politicheskij pravah 1966 g. // Mezhdunarodnye акты o pravah cheloveka: Sb. dokumentov / Sost. V.A. Kartashkin, E.A. Lukasheva. - 2-e izd., dop. - M., 2002. - 784 s.
2. Rumjantseva, A.V. Sistema upravlenija ohranoj truda: innovacionnyj podhod / A. V. Rumjanceva // Innovacionnoe razvitie ekonomiki. - 2017. - № 5. - S. 52-59.
3. Timofeeva, S. S. Usloviya truda na obektah ekonomiki Irkutskoj oblasti i realizacii risk-orientirovannogo podhoda / S.S. Timofeeva, O. E. Gruzdeva // Tehnosfernaja bezopasnost. - 2021. - № 6 (1). - S.114-129
4. Suleimenov M.K. Spravedlivost kak printsip grazhdanskogo prava. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36627779&pos=150;-55 (data obraschenia 09.01.2024 g.)
5. Jusupova, S. M. Analiz vozdejstviya faktorov na vosprijatie uslovij truda v regionah RF / S. M. Jusupova // Gumanitarnyj nauchnyj zhurnal. - 2021. - № 2. - S.18-27
6. Syzdykbaev A. Rabotodateli ne zainteresovany v strahovanii sotrudnikov ot nechastnykh sluchaev - Mintruda // <https://www.inform.kz/ru/rabotodateli-ne-zainteresovani-v-strahovanii-sotrudnikov-ot-neschastnih-sluchaev-mintruda-a63fff> (data obraschenia 09.01.2024 g.)