

УДК 349
МРНТИ 10.67.01



НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЙ АНАЛИЗ РЕГУЛЯТОРНЫХ НОРМ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

^aА.Б. Бекмагамбетов , ^aТ.А. Казиев , ^aМ.Т. Адилов , ^aА.Ф. Ягмусова  

^aРГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», Астана, Казахстан

Аннотация

Создание безопасных условий труда для работников является важнейшей задачей, затрагивающей не только социальную, но и экономическую сферу. В данной статье проводится нормативно-правовой анализ существующих гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на тяжелых, вредных и опасных работах в Республике Казахстан.

Целью исследования является выявление ключевых проблем действующего трудового законодательства в этой области, а также разработка предложений по его совершенствованию. Основное внимание уделено анализу положений Трудового кодекса Республики Казахстан и подзаконных нормативных актов, регулирующих вопросы охраны труда и обеспечения безопасных условий работы.

Методология исследования базируется на использовании сравнительно-правового анализа, системного подхода и анализа практики применения законодательства.

В ходе работы выявлены основные проблемы, связанные с применением списочного подхода к определению вредных и опасных условий труда, включая недостаточную гибкость нормативно-правовой базы, сложности с оценкой фактических условий труда и неравномерность предоставления льгот. Предложены меры, направленные на переход к более объективным и современным методам оценки условий труда, усиление контроля за их соблюдением, а также создание эффективных механизмов защиты прав работников.

Ключевые слова

охрана труда;
тяжелые работы;
вредные условия;
опасные условия;
социальные
гарантии

Автор для корреспонденции yagmussova@gmail.com А.Ф. Ягмусова – докторант, старший научный сотрудник отдела социально-правовых исследований РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», г. Астана, Казахстан

Поступила 1 ноября 2024; одобрена 2 декабря 2024; Доступна online 30 декабря 2024

© 2024 The Authors. Издательство РНИИОТ

CC BY NC license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

Научная значимость исследования заключается в разработке рекомендаций, которые могут способствовать улучшению регуляторной политики в сфере охраны труда. Практическая значимость заключается в возможности применения выводов и предложений работы государственными органами, работодателями и профсоюзами для обеспечения безопасных и достойных условий труда.

Введение. Каждый человек имеет право на безопасные и достойные условия труда, особенно если его деятельность связана с высокими рисками для здоровья и жизни. Однако, реальность труда в условиях тяжелых, вредных и опасных производств зачастую представляет собой вызов, требующий особого внимания со стороны государства, общества и работодателей.

Актуальность исследования обусловлена насущной необходимостью повышения уровня охраны труда и обеспечения социальных гарантий для работников, занятых на тяжелых, вредных и опасных производствах. В условиях активного экономического роста Республики Казахстан промышленный сектор играет ключевую роль в экономике, но остается одной из самых риск-ориентированных сфер с точки зрения условий труда. Такие отрасли, как горнодобывающая, металлургическая, химическая и энергетическая промышленности, связаны с повышенной физической нагрузкой, воздействием вредных факторов и высоким риском производственного травматизма.

В последние годы в Казахстане наблюдается тревожная тенденция роста числа профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве. Это свидетельствует о необходимости срочной модернизации системы нормативно-правового регулирования трудовых отношений.

По данным Международной организации труда, ежегодно в мире регистрируется около 270 миллионов несчастных случаев на производстве и 160 миллионов профессиональных заболеваний. Эти инциденты приводят к гибели более 2 миллионов человек (ILO, n.d.).

Ситуация в Казахстане также вызывает серьезную обеспокоенность. Ежегодно на предприятиях страны фиксируется более 1400 несчастных случаев на производстве, из которых свыше 200 имеют смертельный исход. Наибольшее количество пострадавших приходится на предприятия горно-металлургического комплекса (21,3%) и строительной отрасли (10%).

Во вредных и опасных условиях труда в Казахстане занято более 519 тысяч работников. Среди них каждый третий (37%) работает в условиях повышенного уровня шума и вибрации, каждый четвертый (25%) — под воздействием загазованности и запыленности рабочей зоны, а каждый восьмой (13%) — при неблагоприятном температурном режиме.

Согласно данным за 2023 год, 697 тысяч работников получили компенсации за неблагоприятные условия труда, на что работодатели выделили 255 миллиардов тенге, что на 23% больше, чем в 2022 году. Однако, несмотря на значительное увеличение расходов, ситуация с безопасностью остается острой. В правоохранительные органы направлено 1055 материалов о несчастных случаях, что привело к возбуждению 149 уголовных дел (Единая платформа, 2024). Это свидетельствует о том, что хотя меры по компенсации принимаются, уровень травматизма и серьезных инцидентов требует дальнейших решений для улучшения охраны труда.

На основе данных Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, уровень травматизма на предприятиях страны продолжает оставаться высоким, несмотря на усилия по улучшению условий труда. По итогам первых пяти месяцев 2024 года количество пострадавших работников увеличилось на 20,8% по сравнению с тем же периодом прошлого года, достигнув 626 человек. В том числе, число погибших составило 79 человек, что на 29% больше, чем в 2023 году (Tengrinews.kz, 2024).

Эти данные подтверждают острую необходимость усиления мер в области охраны труда, совершенствования законодательной базы и строгого контроля за соблюдением норм безопасности на производстве. Современное законодательство требует системного пересмотра, учитывающего динамичные экономические, технологические и социальные изменения. Приоритетными направлениями должны стать внедрение современных стандартов охраны труда, широкое использование инновационных технологий безопасности, предоставление качественных средств индивидуальной защиты и развитие справедливой системы компенсаций за вредные условия труда.

Особое внимание следует уделить вопросам мониторинга и соблюдения законодательства. Это включает усиление ответственности работодателей за обеспечение безопасных условий труда, создание эффективной системы инспекций, а также введение жестких санкций за нарушение норм безопасности. Такой подход не только минимизирует профессиональные риски, но и способствует укреплению социальной справедливости, улучшению качества жизни работников и формированию устойчивой системы трудовых отношений.

Исследование нормативно-правовых аспектов регулирования труда в сфере тяжелых и опасных производств имеет важное значение как с точки зрения защиты прав работников, так и в контексте

достижения стратегических целей страны. Оно способствует устойчивому развитию, повышению производительности труда и укреплению конкурентоспособности экономики Республики Казахстан на международной арене.

Каждому работодателю и работнику важно понимать, что трудовая деятельность во вредных и опасных условиях имеет свои особенности и требует повышенного внимания. В Республике Казахстан охрана труда регулируется, в первую очередь, Трудовым кодексом (ТК РК), который был принят 23 ноября 2015 года (№ 414-V).

Во времена Казахской ССР основным документом, регулирующим трудовые отношения, был Кодекс законов о труде Казахской ССР (1972 г.) (Кодекс законов о труде Казахской ССР, 1972). Этот кодекс включал положения, направленные на защиту прав работников, в том числе нормы по охране труда и обеспечению безопасных условий на рабочих местах. Система защиты труда работников, занятых во вредных и опасных условиях, начала формироваться в 1918 году, когда Народный Комиссариат Труда утвердил первый перечень профессий и видов работ, связанных с неблагоприятными производственными условиями. В дальнейшем эти списки неоднократно изменялись: отменялись ранее принятые документы, утверждались новые. Актуальный перечень, действующий по настоящее время, был утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 (далее — Список № 298/П-22). В нем содержится более 5000 наименований профессий и видов работ, отнесенных к категории вредных условий труда (Учебная программа МУЦ-МОТ, n.d.).

Этот документ стал основой для дальнейшего формирования современной системы нормативно-правового регулирования. На протяжении времени в перечень профессий и видов работ, связанных с неблагоприятными производственными условиями вносились изменения 29 раз. Примечательно, что при пересмотре Списка № 298/П-22 в 1991 году, несмотря на стремление сократить число позиций, перечень был увеличен на 1000 новых профессий и видов работ. История формирования данного документа и связанной с ним системы компенсаций за вредные условия труда продолжает оставаться актуальной для современных исследований и совершенствования трудового законодательства (Учебная программа МУЦ-МОТ, n.d.).

С обретением независимости в 1991 году Казахстан начал формировать национальную правовую базу. В 1993 году был принят Закон «Об охране труда», который стал первым специализированным документом, регулирующим вопросы безопасности на производстве. Закон обязывал работодателей создавать безопасные условия труда, проводить аттестацию рабочих мест и предоставлять компенсации за вредные и опасные условия работы (Закон Республики Казахстан об охране труда, 1993).

Дополнительно регулирование осуществлялось с помощью постановлений Правительства и ведомственных актов, таких как санитарные нормы (СанПиН) и отраслевые инструкции по технике безопасности. Эти документы конкретизировали требования к условиям труда в зависимости от специфики производств.

Важным элементом правового регулирования стали коллективные договоры и отраслевые соглашения, заключаемые между работодателями и профсоюзами. Такие соглашения не только учитывали специфику работы на конкретных предприятиях, но и предоставляли дополнительные гарантии и компенсации для сотрудников, работающих во вредных условиях.

Значительное влияние на регулирование трудовой деятельности оказали международные стандарты, в частности, ратифицированные Казахстаном конвенции Международной организации труда (МОТ). Среди них можно выделить Конвенцию № 155 «О безопасности и гигиене труда» и Конвенцию № 148 «О защите работников от профессиональных рисков» (Конвенция 155, n.d.), (Конвенция 148, n.d.). Эти документы способствовали интеграции международных норм в национальную правовую систему.

Таким образом, до принятия Трудового кодекса РК (2007 г.) регулирование трудовой деятельности во вредных и опасных условиях в Казахстане основывалось на сочетании советских нормативных актов, новых национальных законов и международных стандартов. Этот процесс стал важным этапом в формировании современного законодательства, направленного на обеспечение безопасных условий труда и защиту здоровья работников.

В первом Трудовом кодексе Республики Казахстан (ТК РК), принятом в 2007 году, вопросам охраны труда уделялось особое внимание. Кодекс содержал отдельную главу, посвященную регулированию труда во вредных и опасных условиях. Эта глава детализировала права и обязанности работодателей и работников в сфере охраны труда, предусматривала меры по защите здоровья работников, а также порядок предоставления компенсаций за труд в неблагоприятных условиях (Трудовой кодекс Республики Казахстан 2007).

В действующей редакции ТК РК (принятой в 2015 году) концепция охраны труда сохранила свое ключевое значение, однако структура регулирования была изменена. Понятия «вредные» и «опасные» условия труда разграничиваются более четко. В частности, согласно пп. 49 п. 1 ст. 1 Кодекса:

Вредные условия труда — это условия, при которых воздействие вредных производственных факторов на работника может привести к заболеванию или ухудшению его здоровья.

Опасные условия труда – это условия, при которых воздействие производственных факторов на работника может стать причиной его травмы или смерти (Трудовой кодекс Республики Казахстан 2015).

Текущий Кодекс включает положения, направленные на минимизацию вредного и опасного воздействия на работников, акцентируя внимание на обязательной оценке условий труда, профилактических мерах и повышении ответственности работодателей за создание безопасной рабочей среды.

Таким образом, если в первом ТК РК акцент делался на детальной регламентации охраны труда в отдельных главах, то в современном кодексе усилия направлены на внедрение более системного подхода к обеспечению безопасных условий труда, что отражает эволюцию трудового законодательства в Казахстане.

Недостаточное внимание к охране труда снижает производительность, поскольку несчастные случаи и профессиональные заболевания на рабочих местах влекут за собой значительные издержки. Это также приводит к серьезным прямым и косвенным последствиям, затрагивающим не только работников, но и их семьи, а также работодателей. Однако существующая законодательная база зачастую опирается на списочный подход к классификации вредных и опасных условий труда. Этот подход предусматривает фиксированное перечисление профессий или видов деятельности, связанных с вредными или опасными условиями, и закрепление за ними определенных льгот и гарантий.

Практика применения списочного подхода выявила ряд существенных недостатков. Во-первых, он не учитывает индивидуальные риски работников, обусловленные конкретными условиями их труда. Во-вторых, такой подход не способен эффективно адаптироваться к современным изменениям, связанным с внедрением новых технологий, автоматизацией процессов и модернизацией производств. В-третьих, он порождает правовые коллизии, связанные с невозможностью оперативного реагирования на новые вызовы и изменения характера трудовой деятельности.

Недостаточная гибкость существующего законодательства и его ориентация на устаревшие подходы снижают эффективность защиты работников и создают дополнительные трудности для работодателей, стремящихся к соответствию современным стандартам. В результате возникает необходимость перехода от списочного подхода к риск-ориентированной модели регулирования, которая основывается на комплексной оценке фактических условий труда и индивидуальных рисков для работников.

Данные подходы оказали значительное влияние на развитие законодательства Республики Казахстан. В стране уделяется особое внимание защите прав работников, занятых в условиях повышенной вредности и опасности, посредством разработки и внедрения соответствующих нормативно-правовых актов.

Однако основным ограничением таких документов остается их неспособность охватить все отрасли экономики, профессии и виды работ, связанные с вредными условиями труда. Процесс включения или исключения профессий из Списка во многом зависит от экспертных оценок, что делает его подверженным субъективным факторам. Кроме того, указанные в Списке профессии и виды деятельности могут существенно различаться по уровню вредности, однако предусмотренные компенсации для работников этих профессий зачастую остаются одинаковыми.

Таким образом, система, основанная на «списочном» подходе, не является универсальным и эффективным инструментом, так как не всегда адекватно отражает реальные условия труда на рабочих местах.

Основной **целью исследования** является проведение анализа действующих нормативно-правовых норм, регулирующих предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых, вредных и опасных работах. Исследование направлено на выявление существующих проблем и недостатков законодательного регулирования, анализ их влияния на практику применения, а также разработку рекомендаций по совершенствованию правовой базы.

Особое внимание в работе уделяется переходу к риск-ориентированной модели регулирования, которая предполагает учет реальных условий труда, технологических изменений и уровня модернизации производств. Предлагаемая модель направлена на повышение гибкости законодательства, адаптацию к современным вызовам и создание системы, в которой охрана труда и социальная защита работников соответствуют международным стандартам.

Работа носит прикладной характер и ориентирована на достижение практических результатов, которые будут полезны как для государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию трудового законодательства, так и для работодателей, стремящихся создать безопасные и комфортные условия труда для своих сотрудников.

Анализ научной литературы показывает, что, несмотря на наличие большого числа публикаций по вопросам охраны труда, теме «вредные и опасные условия труда» внимания уделяется не в должной мере. Более того, вся изученная литература является справочной, либо теоретические работы посвящены, как правило, решению каких-либо отдельных вопросов, так или иначе касающихся вопросов охраны и условий труда. Рассмотрим основные аспекты и проблемы в области нормативно-правового регулирования охраны труда в Республике Казахстан и за рубежом.

Труд работников, занятых в условиях повышенной опасности и вредности, был исследован в работе А.В. Кайтмазовой «Правовое регулирование труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и проблемы его совершенствования». Однако, несмотря на существование этого исследования, тема остается актуальной. Это объясняется несколькими обстоятельствами. Во-первых, в работе не были охвачены важные вопросы, такие как особенности трудового договора, медицинские осмотры и аттестация рабочих мест. Во-вторых, исследование акцентировалось на предоставлении гарантий и компенсаций, что в некоторых случаях затруднило рассмотрение специфики регулирования труда. В-третьих, с момента проведения исследования были внесены изменения в законодательство, что также требует дополнительного внимания к вопросам охраны труда в таких условиях (Кайтмазова, 2008).

Исследования, проведенные Козном и др. (Cohen, Smith, & Cohen, 1975) и Шенноном (Shannon et al., 1996) и др., предоставляют ценную информацию о факторах, которые способствуют снижению числа несчастных случаев и улучшению безопасности на рабочих местах. В исследовании Козна выделены несколько ключевых факторов: наличие высокопоставленных специалистов по безопасности, вовлеченность руководства в вопросы безопасности, регулярное обучение сотрудников и укрепление межличностных отношений между менеджерами и работниками. В свою очередь, исследование Шеннона выявило, что компании с низким уровнем травматизма активно вовлекают сотрудников в процесс принятия решений и поддерживают гармоничные отношения между руководством и персоналом. Эти результаты подчеркивают важность активных мер безопасности, вовлеченности руководства, постоянного обучения и эффективной коммуникации для создания безопасной рабочей среды. Внедрение таких подходов помогает снизить количество несчастных случаев и развивать культуру безопасности.

Ю. С. Киров в работе «Правовое регулирование охраны здоровья работника от вредных условий труда» акцентирует внимание на значимости комплексного подхода. Автор предлагает включить в систему охраны труда не только законодательные и медицинские меры, но и усилить организационные аспекты, такие как обязательное проведение аттестации рабочих мест и регулярный контроль условий труда (Кирова, 2024).

О.В. Домрачева в диссертации «Вредные и опасные условия труда как условие трудового договора и элемент института охраны труда» исследует правовое регулирование труда в условиях повышенной вредности и опасности. Она акцентирует внимание на важности включения таких условий в трудовой договор, компенсации для работников и совершенствовании законодательства. Автор подчеркивает, что работодатели часто не соблюдают элементы охраны труда, ставя прибыль на первое место, что делает анализ правового регулирования особо важным для повышения защиты работников (Домрачева, 2011).

Согласно пункту 32 статьи 1, Трудового кодекса Республики Казахстан, охрана труда охватывает систему мероприятий, направленных на обеспечение безопасности и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. При этом законодательство не требует полного исключения вредных факторов, а лишь обеспечения сохранности жизни и здоровья работников (Трудовой кодекс Республики Казахстан 2015).

Доклады Международной организации труда (МОТ) подчеркивают важность перехода к проактивным стратегиям управления безопасностью и здоровьем (ILO, n.d.). Эффективность риск-ориентированного подхода подтверждается снижением уровня травматизма и профессиональных заболеваний в странах, внедривших такие стратегии. Казахстану рекомендуется:

- адаптировать международные стандарты к национальным условиям;
- развивать программы профессиональной подготовки и переподготовки специалистов в области охраны труда;
- усилить контроль за соблюдением требований безопасности.

Несмотря на достигнутый прогресс в области охраны труда, сохраняются существенные проблемы, требующие решения. Основные направления дальнейших исследований и практической реализации включают:

- совершенствование нормативно-правовой базы;
- внедрение международного опыта и стандартов;
- развитие систем страхования и реабилитации работников;
- повышение уровня подготовки специалистов в области охраны труда.

Эти меры позволят существенно улучшить условия труда и уровень социальной защиты работников, занятых на тяжелых и вредных производствах, в Республике Казахстан.

Методы. Для достижения всестороннего понимания проблемы и разработки мер по улучшению условий труда и социальной защиты работников, занятых в тяжелых и вредных производственных условиях в Республике Казахстан, был применен следующий спектр методов, включая:

- Нормативно-правовой анализ. Подробно исследовано законодательство Республики Казахстан в сфере охраны труда, включая Конституцию, Трудовой кодекс, постановления правительства, подзаконные акты и отраслевые стандарты. Проанализированы нормы, регулирующие предоставление га-

рантий и компенсаций для работников вредных и тяжелых производств. Также рассмотрены ратифицированные Казахстаном Конвенции МОТ, такие как Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда», а также международные договоры, регулирующие охрану труда и социальную защиту работников. Это позволило выявить соответствие национального законодательства международным стандартам.

- **Анализ статистических данных.** Использованы данные государственной статистики, предоставленные Комитетом статистики Республики Казахстан, а также отчеты Министерства труда и социальной защиты населения. Проанализированы показатели травматизма, профессиональных заболеваний и численность работников, занятых на вредных и опасных производствах. Данные МОТ о международной практике регулирования условий труда помогли сопоставить национальные показатели с мировыми тенденциями.

- **Контент-анализ научной литературы.** Проанализированы работы отечественных и зарубежных исследователей, посвященные охране труда, компенсациям и гарантиям для работников, занятых во вредных и опасных условиях. Особое внимание уделено научным статьям, рассматривающим проблемы применения современных подходов к аттестации рабочих мест, медицинским осмотрам работников, занятых в сложных производственных условиях, и оценке эффективности нормативного регулирования.

- **Комплексный подход.** На основе анализа законодательных, статистических и научных данных проведена оценка существующей нормативной базы, её сильных и слабых сторон. Это позволило сформулировать рекомендации по совершенствованию законодательства, усилению социальных гарантий, внедрению современных методов контроля условий труда и повышению уровня защищенности работников на вредных производствах.

Результаты. Для реализации данной задачи рассмотрены особенности регулирования труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда в РК, основанные на «списочном» подходе.

Установлено, что предписывающими гарантиями для работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда являются следующие требования ТК РК:

- сокращение продолжительности рабочего времени для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда (ст. 69 ТК РК);
- предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска для этой категории работников (ст.89, ТК РК);
- установление повышенного размера оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными и иными особыми условиями труда (ст. 105 ТК РК);
- бесплатная выдача молока, лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечения работников средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами (ст. 182 ТК РК) (Трудовой кодекс Республики Казахстан 2015).

Определено, что несмотря на переход на риск-ориентированную модель охраны труда в регуляторной политике применяется списочный подход, который не отвечает современным социальным запросам. В частности, в вопросах предоставления социальных льгот и гарантий, анализ нормативно-правовой основы показывает, что национальная законодательная регламентация не является оптимальной.

В ходе обзорного анализа выявлено, что основные положения и нормы по обеспечению безопасных условий труда, реализации прав работников на социальные льготы и гарантии работникам вредных производств не содержатся в едином консолидированном документе, а рассредоточены в различных правовых актах:

- Список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда (Постановление Правительства Республики Казахстан, 1999);

- Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (Постановление Правительства Республики Казахстан, 1999);

- Правила обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан № 1057, 2015);

- Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и на повышенный размер оплаты труда, а также Правила предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска и повышенного размера оплаты труда (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан № 1053, 2015);

- Правила выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств

работодателя (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан, 2015, № 1056);

- Нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан № 1056, 2015);
- Правила осуществления обязательных профессиональных пенсионных взносов (Постановление Правительства Республики Казахстан № 520, 2023).

Наряду с этим действуют отраслевые стандарты, нормы, правила, нормативно-правовые акты по охране труда, а также подзаконные правовые акты смежные с областью охраны труда, которые разрабатываются и утверждаются в установленном порядке соответствующими государственными органами и ведомствами, а также организациями. В части применяемых стандартов следует отметить стандарты для опасных и вредных факторов - нормы, которые помогают оценить риски, связанные с производственными условиями (Occupational Safety and Health Administration, n.d.).

Нормативно-правовой анализ показал, что в действующем законодательстве содержатся списки, охватывающие около 8000 профессий и 11 отраслей производства, где имеются вредные, тяжелые, опасные условия труда. Данные списки были дополнены в 2007, 2010, 2015, 2020 и 2022 годах.

Однако, следует отметить, что действующее законодательство предоставления гарантий активным работникам на основе списочного подхода не стимулирует работодателей их улучшать, модернизировать производство и т.д. Многие эксперты критикуют плохое качество и формальность процедуры аттестации. Данная система не учитывает изменения в производстве и технологиях, что ставит в трудное положение предприятия, улучшившие технологические процессы, но не изменившие штатные профессии. Аттестация оценивает только производственные факторы, не связанные со здоровьем работников, не учитывая стресс, умственные нагрузки и поведенческие особенности работников разных возрастов, что оценивается при профессиональной оценке риска.

Так, в главе 2 Приказа Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 декабря 2015 года № 1054 регламентировано: молоко и ЛПП выдаются работникам по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда, в целях предупреждения профессиональных заболеваний и отравлений, укрепления здоровья работников (пункт 4). Однако, в пункте 12 указано, что работникам, получающим ЛПП за счет средств работодателя в связи с вредными условиями труда, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, не производится (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан, 2015, № 1056).

Таким образом, фактически редакция перечисленных пунктов не соответствует принципам толкования норм права, поскольку может быть истолковано как взаимоисключающие. Необходимо отметить, что вопросы наличия правовых коллизий и необходимости реформирования трудового законодательства рассматривались казахстанскими исследователями (Калиева, 2018), (Аналитический доклад, 2020).

В этой связи видится целесообразным проработка вопроса по уточнению действующей редакции указанных пунктов в целях приведения к технико-юридическому совершенству текста.

Результаты исследования показывают, что система нормативного регулирования охраны труда в Казахстане основана на устаревшем списочном подходе, что снижает её эффективность:

- Законодательные акты рассредоточены, что затрудняет их применение.
- Списочный подход не учитывает современные технологии, создавая правовые коллизии.
- Ответственность работодателей за обеспечение безопасности труда остается низкой, что связано с отсутствием стимулов для модернизации производств.

Авторы Ильин, Самарская, Симанович и Сергеева справедливо подчеркивают значимость проведения Специальной оценки условий труда (СОУТ) в контексте модернизации систем защиты работников от вредных и опасных факторов. Их вывод о том, что внедрение современных технологий и мер по улучшению условий труда способно снизить класс вредности, заслуживает особого внимания. Такое снижение не только положительно сказывается на здоровье и безопасности работников, но и позволяет работодателям оптимизировать затраты, уменьшив расходы на компенсации за работу во вредных условиях.

Однако стоит отметить, что, как указывают авторы, в рамках действующего законодательства работодатели часто ориентируются на экономическую целесообразность своих действий. Это создает дилемму: вложиться в модернизацию производственных процессов или ограничиться компенсацией за вредное воздействие. Таким образом, актуальной задачей является создание стимулов для работодателей, чтобы инвестиции в улучшение условий труда стали более выгодными, чем выплата компенсаций. Позиция авторов подчеркивает необходимость выстраивания системы, которая будет направлена на снижение классов вредности через активное использование инструментов СОУТ и поддержку модернизации производств. Это позволит достичь не только соблюдения законодательных требований, но и улучшения качества жизни работников (Ильин, Самарская, Симанович, & Сергеева, 2021).

В ответ на такие вызовы государство вводит стимулирующие меры, включая применение риск-ориентированного подхода. Это способствует снижению экономических издержек предприятий и уменьше-

нию административного давления. У работодателей появляются эффективные инструменты для улучшения условий труда: проведение объективной СОУТ, развитие системы социального партнерства, внедрение поведенческого аудита и усиление внутреннего контроля. Эти меры позволяют одновременно повысить безопасность труда и сократить объем гарантий и компенсаций (Хайруллина, Гасилов, & Тучкова, 2019).

В Казахстане за один вредный фактор работник получает сразу несколько видов гарантий. Все это свидетельствует о правовых барьерах. Учитывая это, экспертами и представителями объединениями работодателей, в частности, ОЮЛ «Республиканская ассоциация горнодобывающих и горнометаллургических предприятий», высказывается необходимость отказа от списочного подхода. Это отражено в Концепции безопасного труда, соответственно четко закреплены задачи по научному обоснованию на основе конструктивно-критического анализа соответствующих перечней (списков).

В целом, с учетом применения и неприменения списочного подхода работодатели в постоянном режиме несут значительную финансовую нагрузку на предоставление социальных гарантии (см. рис1).

Анализ распределения затрат работодателей на льготы и компенсации работникам, занятым во ВООТ за 2021-2023 гг.

За период с 2021 по 2023 гг. на льготы и компенсацию за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда работодателями затрачено порядка **631 млрд. тенге**. При этом, количество работников, занятых во вредных и/или опасных условиях труда, в 2023 году увеличилось на **2,5%** по сравнению с 2022 годом.



Распределение затрат по видам экономической деятельности (млрд.тенге)



Распределение затрат по видам социальных гарантий (млрд. тенге)

Период	Доп. отпуска	Сокращенный рабочий день	ЛПП	Молоко и равноценные продукты	Доплата
2021 год	55,6	12,9	21,3	8,7	67,6
2022 год	70,3	16,9	29,2	10,3	79,8
2023 год	86,3	19,5	37,1	12,1	98,5

* по данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан

Рисунок 1 - Анализ распределения затрат работодателей на льготы и компенсации работникам, занятым во ВООТ за 2021-2023 гг.

В ходе анализа международного опыта установлено, что в странах Евросоюза отказались от систем компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда, которые все еще существуют в некоторых постсоветских странах. Страны ЕС не используют доплаты за работу в опасных условиях не из-за непонимания их стимулирующего эффекта, а из этических соображений. Считается нецелесообразным использовать экономические стимулы для вынуждения работников принимать риски, которые они осознают (см. рис2).

Для большинства стран Европы характерны государственные усилия для поддержания должного уровня благосостояния, установленные в законодательном порядке продолжительность рабочего дня, количество выходных дней, оплачиваемые отпуска, гарантированные минимум заработной платы, гарантирующие занятость, социальное обеспечение.

В прогрессивных странах дальнего зарубежья, вместо лечебно-профилактического питания, проводятся программы питания, частью которых являются информационные материалы о правильном питании. Работники и их семьи получают доступ к соответствующим блюдам в пунктах питания на рабочих местах, часто с финансовой поддержкой от нанимателей.

США исключают материальное вознаграждение за опасную работу в своем Этическом кодексе государственных промышленных гигиенистов. Вместо этого, они настаивают на превентивных мерах для обеспечения безопасных условий труда, включая предоставление информации и право отказа от опасной работы. Также Окружной Закон о Безопасности и Здоровье на Рабочем Месте (US Occupational Safety and Health Act) (Public Law 91-596, 1970), устанавливает, что работники и наниматели несут совместную ответственность за создание безопасных условий труда.

Меры по регулированию занятости во вредных условиях труда в странах ЕС

- Профессиональные пенсии (**в 55–57 лет**)
- **Повышенный** уровень оплаты труда
- **Ограничение** стажа работы – **от 15 до 20 лет**
- Медицинское обслуживание и оценка профессиональных рисков
- **Специальные программы трудоустройства**, переобучения и выведения из вредных условий труда

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ СХЕМЫ

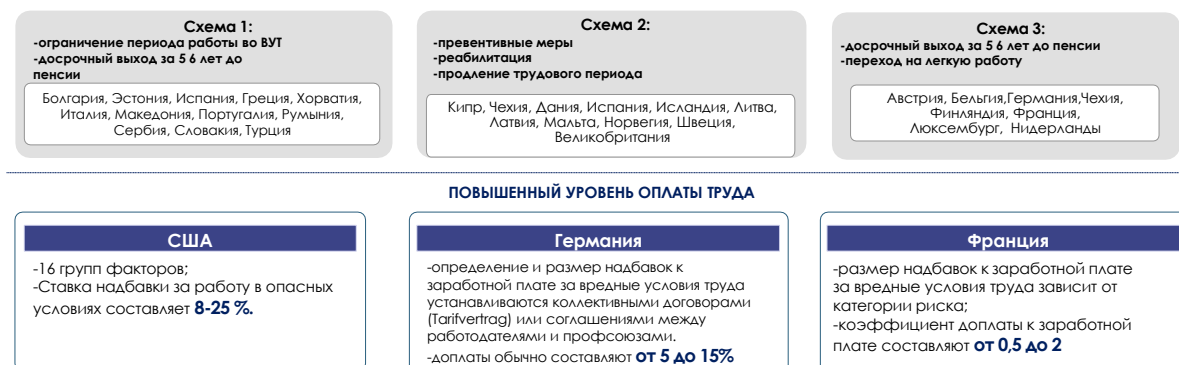


Рисунок 2 - Международные регуляторные нормы

Оценка степени риска для здоровья (HRA) стала популярной, и она позволяет индивидуально оценить риски для здоровья работников. Ответственность за проведение HRA часто лежит на руководителях по охране труда или отделах кадров. В настоящее время в большинстве штатов приняты законы о продолжительности рабочего дня, о труде женщин, минимальной заработной плате и т.д., но в разных штатах они неодинаковы. Пособия зависят от законодательства контрактного штата. Основным институтом, который контролирует предпринимателей в использовании наемной рабочей силы являются профсоюзы (Всемирная организация здравоохранения, n.d.).

Женщины, которые обычно выполняют тяжелую работу, требующую тяжелой работы или в опасных условиях работы, например, на строительных площадках, имеют право на дополнительные льготы по беременности, если они увольняются раньше на работе во время беременности.

Льготы могут быть выплачены уже через 60 дней после наступления беременности и продолжаться до 11 дней до наступления срока родов. Полученная сумма составляет примерно 80 процентов от ежедневной заработной платы матери и выплачивается Шведским агентством социального страхования (Försäkringskassan) (Всемирная организация здравоохранения, n.d.).

Во Франции действуют повышающие коэффициенты за вредные условия труда от категории риска, которые составляют от 0,5 до 2% (Legifrance, n.d.). В США предусмотрена надбавка за работу в опасных условиях труда на основе перечня 16 факторов, которая варьируется от 8 до 25% от ставки.

В Германии определение и размер надбавок к заработной плате регулируются коллективными договорами или соглашениями между работодателями и профсоюзами, варьируется от 5 до 15%, установленное законом максимальное рабочее время в неделю составляет 48 часов - 8 часов в день, 6 дней в неделю. Рабочее время может быть увеличено до 10 часов в день, если в течение контрольного периода в 6 месяцев (24 недели) среднее рабочее время не превышает 8 часов в день. Работа по воскресеньям и в праздничные дни, как правило, запрещена, за исключением случаев, прямо разрешенных законодательством (Occupational Safety and Health Administration, n.d.), (Insure Travel, n.d.).

В РФ и Республике Беларусь результаты специальной оценки и аттестации являются основанием установления повышенной оплаты труда, предоставления молока и лечебно-профилактического питания, а также дифференцированного (в зависимости от классов условий труда) предоставления гарантий в виде сокращенного рабочего времени и дополнительного отпуска (рис.3).

В Японии устанавливается сокращенное время работы для лиц, занятых на подводных и других работах, сопряженных с риском для здоровья.

Экономическую основу деятельности работодателей исследованных стран дальнего зарубежья составляют: открытость, сокращение необоснованных расходов, риск-ориентированный подход к обеспечению безопасных условий труда с переориентацией на превенцию.

Таким образом, результаты проведенного исследования показали, что действующее в настоящее время в Казахстане нормативная регламентация социальных гарантий в сфере труда не обеспечивают в полной мере достижения их цели. Переходное состояние системы социальной защиты нашей страны открывает благоприятные возможности для использования наиболее удачных и эффективных примеров из опыта формирования, организации и функционирования систем социальной защиты.

- Социальные льготы регулируются противоречивыми нормами.

Российская Федерация

Виды компенсаций по условиям труда	Классы условий труда				
	Вредные условия				Опасные условия
	3.1	3.2	3.3	3.4	
Обяз. пенсионные страховые взносы	2%	4%	6%	7%	8%
Сокращ. продолж-ть раб времени			Не более 36 часов в неделю		
Дополнительный отпуск		Не менее 7 календарных дней			
Повышенная оплата	на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда от 4 до 12% тарифной ставки (оклада), на работах особо тяжелых и работах с особо вредными условиями труда от 16 до 24% тарифной ставки (оклада) на основании коллективных или трудовых договоров				
Молоко и(или) РПП	согласно Перечню вредных производственных факторов на рабочих местах (973 фактора) по установленным нормам				
Лечебно-проф. питание	согласно Перечню отдельных видов работ (3305 профессий по 12 группам работ) по установленным нормам				
Обязательные пенсионные страховые взносы (ФЗ от 15.12.2001 N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»), сокр. раб. время, доп. отпуск устанавливается в зависимости от классов условий труда на основании спец. оценки условий труда					
Повышенная оплата труда устанавливается на основании колл.или трудовых договоров Выдача молока и(или) лечебно-проф.питания осуществляется на основании Перечня вредных произ. факторов и отдельных видов работ					

Республика Беларусь

Виды компенсаций по условиям труда	Гигиеническая классификация условий труда					Опасные условия
	Вредные условия					
	3.1	3.2	3.3	3.4	4	
Профессиональные страховые пенсии	Согласно Списку и Перечню соответствующих производств, работ, профессий, должностей и показателей, учреждений и организаций в размере от 4% до 9 % выплат всех видов в денежном и (или) натуральном выражении, начисленные работнику					
Сокращ. продолж-ть раб времени	Согласно Списку профессии и должностей (236 профессии) не более 35 часов в неделю					
Дополнительный отпуск	4	7	14	21	28	
Доплата за работу (к тарифной ставке за 1 час работы)	0,1%	0,14%	0,2%	0,25%	0,31%	
Молоко и (или) РПП	Согласно Перечня вредных веществ (55 вредных веществ) по установленным нормам					
Лечебно-проф. питание	Согласно Перечня производств, работ и т.д. по установленным нормам рационального питания					
Профессиональные страховые пенсии и предоставление сокращенного рабочего времени, выдача молока и (или) лечебно-профилактического питания осуществляются на основании Списка и Перечня производств, работ, профессий, должностей и показателей, учреждений и организаций, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда.						
Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и размеры доплат за работу во ВУТ зависят от класса условий труда, установленных на основании результатов аттестации рабочих мест						

Рисунок 3 - Международные регуляторные нормы

Реализация национальной программы по охране труда, соответствующей требованиям ратифицированных международных нормативно-правовых актов, возможна лишь при скоординированных усилиях государства и социальных партнеров. Такая система должна включать эффективное законодательство, механизмы контроля и соблюдения, а также разветвленную обучающую и информационную инфраструктуру. Основу национальной системы охраны труда составляют Концепция безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года, утвержденная решением республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (протокол от 20 января 2022 года), и план действий по ее реализации (Постановление Правительства Республики Казахстан № 1182, 2023).

Реализация Плана требует решения следующих задач:

- Модернизация системы управления охраной труда через внедрение риск-ориентированного подхода, в рамках которого аттестация условий труда интегрируется в систему оценки профессиональных рисков, обеспечивая комплексный анализ и управление потенциальными угрозами.
- Обновление законодательства по учету и расследованию несчастных случаев с использованием цифровых технологий, включая инструменты для МСБ.
- Создание системы мониторинга охраны труда для анализа рисков и оказания поддержки предприятиям с высоким уровнем травматизма.
- Развитие профессиональных компетенций через улучшение образовательных и научных ресурсов в сфере охраны труда. Международная практика обучения специалистов в сфере охраны труда основывается на принципах непрерывности, дуального обучения, адаптивности и активного государственного участия. Государство обеспечивает развитие науки, методологическую поддержку, категорирование и сертификацию специалистов, а также контроль качества. В странах ОЭСР обучение строго регламентируется и финансируется за счет страховых взносов. Например, в США NIOSH ведет реестр образовательных центров, распределяет гранты и координирует подготовку специалистов. В Германии обучение требует обязательного лицензирования. В Южной Корее KOSHA предоставляет бесплатное обучение, по оценке рисков. В Сингапуре курсы проводятся учебными центрами при Министерстве труда. В Канаде и Финляндии обучение охватывает управление рисками и безопасность труда через специализированные программы. В Великобритании создан регистр консультантов по безопасности, а во Франции работодатели финансируют обучение через обязательные взносы (Постановление Правительства Республики Казахстан № 1182, 2023).
- Совершенствование образовательных программ с использованием дистанционных технологий и тренажеров для подготовки и повышения квалификации кадров.
- Экономическое стимулирование работодателей к снижению рисков через льготы, кредиты и страховые механизмы, связанные с условиями труда.

Предложенные меры могут быть использованы для разработки рекомендаций по совершенствованию трудового законодательства. Они также пригодны для внедрения в практику работы государственных органов, работодателей и профсоюзов, занимающихся вопросами охраны труда и обеспечения социальных гарантий работников.

Выводы. В результате проведенного нормативно-правового анализа охраны труда в Республике Казахстан, особое внимание уделено проблемам, возникающим из-за применения устаревшего списочного подхода к классификации тяжелых, вредных и опасных условий труда. Данный подход, несмотря на свою давнюю практику, не соответствует современным реалиям производственной среды, не учитывает индивидуальные риски работников и не позволяет адекватно реагировать на изменения в технологических процессах. Это приводит к низкой гибкости законодательства, правовым коллизиям и неравномерности в предоставлении социальных гарантий и льгот.

Основные аспекты и проблемы в области нормативно-правового регулирования охраны труда в Республике Казахстан и за рубежом:

- Фрагментарность и недостаточная систематизация законодательства. Охрана труда регулируется различными нормативными актами, которые рассредоточены и не интегрированы в единую систему. В законодательстве отсутствует консолидированный документ, содержащий все ключевые нормы и требования.
- Неэффективность списочного подхода. Перечень вредных и опасных профессий устарел и не учитывает современные изменения в технологиях и условиях труда. Отсутствие гибкости в регулировании приводит к правовым коллизиям и несоответствию фактическим условиям труда.
- Отсутствие четких механизмов контроля и мониторинга. Проверки соблюдения норм охраны труда часто носят формальный характер. Нет эффективных инструментов для регулярного анализа и оценки условий труда.
- Низкая ответственность работодателей. Работодатели не всегда мотивированы к улучшению условий труда, так как санкции за несоблюдение требований охраны труда остаются незначительными. Недостаточные экономические стимулы для внедрения новых технологий безопасности.
- Недостаточное применение риск-ориентированного подхода. Законодательство опирается на формальные процедуры (например, аттестацию рабочих мест), но не учитывает реальную оценку профессиональных рисков. В международной практике применяются более гибкие и современные методы оценки и управления рисками.
- Проблемы в сфере страхования и компенсаций. Система страхования от несчастных случаев на производстве требует доработки, чтобы учитывать не только выплаты, но и реабилитационные меры. Размеры компенсаций не всегда соответствуют степени риска и тяжести последствий для здоровья работников.
- Отставание в цифровизации системы охраны труда. Отсутствие современных цифровых инструментов для анализа данных, прогнозирования рисков и мониторинга безопасности. Международная практика демонстрирует успешные примеры внедрения автоматизированных систем управления охраной труда.
- Отсутствие комплексных программ по реабилитации работников. Реабилитация работников после профессиональных заболеваний и травм недостаточно развита. Необходимо расширение мер медицинской, профессиональной и социальной реабилитации.
- Несоответствие международным стандартам. Казахстан ратифицировал ряд конвенций МОТ, но их имплементация в национальное законодательство требует доработки. В странах ЕС и США действует более прогрессивное законодательство, направленное на профилактику рисков, а не только на компенсации.

Для эффективного обеспечения безопасности труда в контексте современных вызовов необходимо перейти к риск-ориентированной модели регулирования, которая будет базироваться на комплексной оценке условий труда, с учетом не только профессиональных рисков, но и технологических изменений, психофизиологических и социальных факторов. Этот подход позволит оперативно реагировать на новые угрозы и значительно повысить эффективность нормативной базы охраны труда.

Систематизация и модернизация существующего законодательства должны быть направлены на:

- Устранение правовых несоответствий, возникающих при применении действующих норм охраны труда, их гармонизацию с международными стандартами;
- Внедрение цифровых технологий в процесс мониторинга и оценки условий труда для повышения объективности и транспарентности оценки рисков;
- Совершенствование механизмов контроля за соблюдением требований охраны труда, усиление надзорных функций государственных органов;
- Повышение ответственности работодателей за создание безопасных условий труда, усиление санкций за нарушения и внедрение эффективных стимулов для соблюдения норм охраны труда;
- Развитие системы профессиональной подготовки специалистов в сфере охраны труда, включая внедрение новых образовательных программ и повышение квалификации кадров;
- Расширение социальных гарантий и компенсаций для работников, занятых на вредных и опасных производствах, с учетом современных требований и оценки профессиональных рисков.

Таким образом, совершенствование нормативно-правовой базы, переход к более динамичной и адаптивной системе охраны труда, а также усиление межсекторального взаимодействия между госу-

дарственными органами, работодателями и социальными партнерами являются ключевыми факторами для достижения устойчивой и эффективной системы защиты работников от профессиональных рисков в Республике Казахстан.

В статье представлены ключевые результаты прикладных исследований в рамках выполнения научно-технической программы на тему «Трансформация государственного механизма социальных гарантий в отношении лиц, занятых во вредных условиях труда в современном контексте» (ИРН BR 22182673), финансируемой Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Вклад авторов

Бекмагамбетов А.Б. – концепция исследования, общее руководство подготовкой статьи, редактирование текста.

Казиев Т.А. – анализ экономических аспектов охраны труда, подготовка аналитических данных.

Адилов М.Т. – анализ регуляторной политики, разработка предложений по совершенствованию законодательства.

Яғмусова А.Ф. – подготовка юридического обоснования, исследование норм трудового законодательства, формирование выводов.

Список использованных источников

1. Cohen, A., Smith, M., & Cohen, H. (1975). *Safety program practices in high versus low accident rate companies*. Cincinnati, OH: National Institute for Occupational Safety and Health.
2. Домрачева, О. В. (2011). *Вредные и опасные условия труда как условие трудового договора и элемент института охраны труда* (Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук, специальность 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения»). Уральская государственная юридическая академия.
3. Единая платформа интернет-ресурсов государственных органов. (2024, 30 апреля). О принимаемых мерах по охране труда в Казахстане. Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34431839&pos=10;-50#pos=10;-50 (дата обращения 01.12.2024)
4. Закон Республики Казахстан об охране труда от 22 января 1993 года. Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z930003000_ (дата обращения 01.12.2024)
5. Ильин, С. М., Самарская, Н., Симанович, С. В., & Сергеева, С. С. (2021). Направления совершенствования системы предоставления гарантий и компенсаций работникам за работу в опасных (вредных) условиях труда. *Экономика труда*, 8(9), 1055–1074. <https://doi.org/10.18334/et.8.9.113564>
6. International Labour Organization (ILO). (n.d.). *ILO's research and publications*. Режим доступа: <https://www.ilo.org/research-and-publications>. (дата обращения 01.12.2024)
7. Insure Travel. (n.d.). *Labor law*. Режим доступа: <https://www.insure.travel/de/working/labor-law> (дата обращения 01.12.2024)
8. Кайтмазова, А. В. (2008). *Правовое регулирование труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и проблемы его совершенствования* (Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук, специальность 12.00.05). Московская государственная юридическая академия.
9. Калиева, А. У. (2018). Некоторые вопросы правового мониторинга Трудового кодекса Республики Казахстан (на основе аналитической справки к Трудовому кодексу Республики Казахстан). *Вестник Института законодательства РК*, 3(52), 98–107. Режим доступа: <https://vestnik.zqai.kz/index.php/vestnik/article/view/726> (дата обращения 01.12.2024)
10. Кирова, Ю. С. (2024). Правовое регулирование охраны здоровья работника от вредных условий труда. *Научный аспект*, 3, 1555. Режим доступа: https://na-journal.ru/pdf/nauchnyi_aspekt_3-2024_t13_web.pdf (дата обращения 01.12.2024)
11. КМБПЧ. (2020). *Аналитический доклад «Трудовое законодательство Республики Казахстан и международные стандарты»*. Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34276621&pos=4;-94#pos=4;-94 (дата обращения 01.12.2024)
12. Кодекс законов о труде Казахской ССР. (1972, 21 июля). Утвержден Законом Казахской ССР. Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000_ (дата обращения 01.12.2024)
13. Конвенция 148. (n.d.). *Конвенция о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах*. Режим доступа: <https://www.ilo.org/ru/media/264276/download> (дата обращения 01.12.2024)

14. Конвенция 155. (n.d.). *Конвенция о безопасности и гигиене труда и производственной среде*. Режим доступа: <https://www.ilo.org/ru/media/267491/download> (дата обращения 01.12.2024)
15. Legifrance. (n.d.). *Code du travail*. Légifrance. Режим доступа: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050 (дата обращения 01.12.2024)
16. Международная организация труда. (n.d.). *Создание современных и эффективных систем инспекции труда: Occupational Safety and Health* [Учебная программа МУЦ-МОТ]. Режим доступа: <https://www.ilo.org/ru/media/428496/download> (дата обращения 01.12.2024)
17. Национальный обзор по охране труда 2022 года. (2023). Режим доступа: https://www.kazenergy.com/upload/document/development/ohrana_2023.pdf (дата обращения 01.12.2024)
18. Occupational Safety and Health Administration. (n.d.). *Home page*. U.S. Department of Labor. Режим доступа: <https://www.osha.gov/> (дата обращения 01.12.2024)
19. Всемирная организация здравоохранения. (n.d.). *Оценка риска для здоровья от загрязнения воздуха: общие принципы* [Технический отчет]. Европейское региональное бюро. Режим доступа: <https://www.who.int/europe/ru/publications/i/item/9789289051316> (дата обращения 01.12.2024)
20. Постановление Правительства Республики Казахстан от 19 декабря 1999 года № 1930. (1999). *Об утверждении Списка N 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда и Списка N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда*. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P990001930> (дата обращения 01.11.2024)
21. Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2023 года № 1182. (2023). *Об утверждении Концепции безопасного труда Республики Казахстан на 2024 – 2030 годы*. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001182> (дата обращения 01.11.2024)
22. Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 июня 2023 года № 520. (2023). *Об утверждении Правил осуществления обязательных профессиональных пенсионных взносов*. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000520> (дата обращения 01.10.2024)
23. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053. (2015). *Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления*. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012731/history> (дата обращения 01.10.2024)
24. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054. (2015). *Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя*. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012675> (дата обращения 01.10.2024)
25. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1056. (2015). *Об утверждении норм выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания*. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012709> (дата обращения 01.10.2024)
26. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1057. (2015). *Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда*. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743> (дата обращения 02.10.2024)
27. Public Law 91-596, 84 STAT. 1590, 91st Congress, S.2193. (1970, December 29). *OSH Act of 1970*. Режим доступа: <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact> (дата обращения 01.10.2024)
28. Shannon, H., Walters, V., Lewchuk, W., Richardson, J., Moran, L., Haines, T., & Verma, D. (1996). Workplace organizational correlates of lost-time accident rates in manufacturing. *American Journal of Industrial Medicine*, 29(3), 258–268. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0274\(199603\)29:3<258::AID-AJIM2>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0274(199603)29:3<258::AID-AJIM2>3.0.CO;2-G)
29. Tengrinews.kz. (2024, July 2). Сколько человек погибло на предприятиях Казахстана в 2024 году. Режим доступа: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/skolko-pogiblo-predpriyatiyah-kazahstana-2024-godu-540131/ (дата обращения 01.10.2024)
30. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251. (2007). *Утратил силу Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК*. Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251_ (дата обращения 01.10.2024)

31. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. (2015). Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения 01.10.2024)

32. Хайруллина, Л. И., Гасилов, В. С., & Тучкова, О. А. (2019). Компенсации за работу во вредных условиях труда: основные аспекты вопроса. *Фундаментальные исследования*, 7, 119–123. <https://doi.org/10.17513/vaael.1366>

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА АУЫР ЖҰМЫСТАРМЕН, ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ ЗИЯНДЫ ЖӘНЕ (НЕМЕСЕ) ҚАУІПТІ ЖҰМЫСТАРМЕН АЙНАЛЫСАТЫН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРГЕ КЕПІЛДІК БЕРУДЕГІ РЕТТЕУШІЛІК НОРМАЛАРДЫ НОРМАТИВТІК- ҚҰҚЫҚТЫҚ ТАЛДАУ

^аБекмагамбетов А.Б., ^аКазиев Т.А., ^аАдилов М.Т., ^аЯғмусова А.Ф.

^а«Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау және денсаулық сақтау Республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК, Астана, Қазақстан

Аңдатпа

Қызметкерлер үшін қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау тек әлеуметтік қана емес, экономикалық салаға да әсер ететін маңызды міндет болып табылады. Осы бапта Қазақстан Республикасында ауыр, зиянды және қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге берілетін кепілдіктер мен өтемақыларға нормативтік-құқықтық талдау жүргізіледі.

Зерттеудің мақсаты осы саладағы қолданыстағы еңбек заңнамасының негізгі проблемаларын анықтау, сондай-ақ оны жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу болып табылады. Негізгі назар Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің ережелерін және еңбекті қорғау және қауіпсіз жұмыс жағдайларын қамтамасыз ету мәселелерін реттейтін заңға тәуелді нормативтік актілерді талдауға аударылды.

Зерттеу әдістемесі салыстырмалы құқықтық талдауды, жүйелік тәсілді және заңнаманы қолдану тәжірибесін талдауға негізделген.

Жұмыс барысында нормативтік-құқықтық базаның икемділігінің жеткіліксіздігін, нақты еңбек жағдайларын бағалаудағы қиындықтарды және жеңілдіктер берудің біркелкі предоставстігін қоса алғанда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларын анықтауға тізімдік тәсілді қолдануға байланысты негізгі проблемалар анықталды. Еңбек жағдайларын бағалаудың неғұрлым объективті және заманауи әдістеріне көшуге, олардың сақталуын бақылауды күшейтуге, сондай-ақ қызметкерлердің құқықтарын қорғаудың тиімді тетіктерін құруға бағытталған шаралар ұсынылды.

Зерттеудің ғылыми маңыздылығы еңбекті қорғау саласындағы реттеуші саясатты жақсартуға ықпал ететін ұсыныстарды әзірлеу болып табылады. Практикалық маңыздылығы-қауіпсіз және лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін мемлекеттік органдардың, жұмыс берушілердің және кәсіподақтардың жұмыс қорытындылары мен ұсыныстарын қолдану мүмкіндігі.

Түйін сөздер

еңбекті қорғау;
ауыр жұмыс;
зиянды жағдайлар;
қауіпті жағдайлар;
әлеуметтік
кепілдіктер

REGULATORY ANALYSIS OF REGULATORY NORMS IN PROVIDING GUARANTEES TO EMPLOYEES ENGAGED IN HEAVY WORK, WORK WITH HARMFUL AND (OR) DANGEROUS WORKING CONDITIONS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

^aBekmagambetov A.B., ^aKaziev T.A., ^aAdilov M.T., ^aYagmussova A.F.

^a*Republican Scientific Research Institute on Labor Protection of the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan, Astana, Kazakhstan*

Abstract

Creating safe working conditions for employees is an essential task that affects not only the social but also the economic sphere. This article provides a regulatory analysis of the existing guarantees and compensations provided to workers engaged in heavy, harmful and dangerous work in the Republic of Kazakhstan.

The purpose of the study is to identify the key problems of the current labor legislation in this area, as well as to develop proposals for its improvement. The main attention is paid to the analysis of the provisions of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan and subordinate regulations governing labor protection and ensuring safe working conditions.

The research methodology is based on the use of comparative legal analysis, a systematic approach and an analysis of the practice of applying legislation.

In the course of the work, the main problems associated with the use of a list approach to determining harmful and dangerous working conditions were identified, including insufficient flexibility of the regulatory framework, difficulties in assessing actual working conditions and uneven provision of benefits. The measures aimed at the transition to more objective and modern methods of assessing working conditions, strengthening control over their observance, as well as the creation of effective mechanisms for the protection of workers' rights are proposed.

The scientific significance of the study lies in the development of recommendations that can contribute to improving regulatory policy in the field of occupational safety.

The practical significance lies in the possibility of applying the findings and job proposals of government agencies, employers and trade unions to ensure safe and decent working conditions.

Keywords

occupational safety; hard work; harmful conditions; dangerous conditions; social guarantees

References

1. Cohen, A., Smith, M., & Cohen, H. (1975). Safety program practices in high versus low accident rate companies. Cincinnati, OH: National Institute for Occupational Safety and Health.
2. Domracheva, O. V. (2011). Vrednye i opasnye usloviya truda kak uslovie trudovogo dogovora i element instituta okhrany truda (Avtoreferat dissertatsii na soiskanie uchenoy stepeni kandidata yuridicheskikh nauk, spetsial'nost' 12.00.05 «Trudovoe pravo; pravo sotsial'nogo obespecheniya»). Ural'skaya gosudarstvennaya yuridicheskaya akademiya. [Harmful and dangerous working conditions as a condition of the employment contract and an element of the Institute of Labor Protection (Abstract of the dissertation for the degree of Candidate of Law, specialty 12.00.05 "Labor law; social security law"). Ural State Law Academy].
3. Edinaya platforma internet-resursov gosudarstvennykh organov. (2024, 30 aprelya). O prinyimayemykh merakh po okhrane truda v Kazakhstane. [A single platform for online resources of government agencies. (April 30, 2024). About the measures taken to protect labor in Kazakhstan]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34431839&pos=10;-50#pos=10;-50
4. Zakon Respubliki Kazakhstan ob okhrane truda ot 22 yanvarya 1993 goda. [The Law of the Republic of Kazakhstan on Labor Protection dated January 22, 1993]. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z930003000_
5. Ilyin, S. M., Samarskaya, N., Simanovich, S. V., & Sergeeva, S. S. (2021). Napravleniya sovershenstvovaniya sistemy predostavleniya garantii i kompensatsiy rabotnikam za rabotu v opasnykh (vrednykh) usloviyakh truda. *Ekonomika truda*, 8(9), 1055–1074. [Directions for improving the system of providing guarantees and compensation to workers for work in hazardous (harmful) working conditions. *Labor Economics*]
6. International Labour Organization (ILO). (n.d.). ILO's research and publications. URL: <https://www.ilo.org/research-and-publications>.
7. Insure Travel. (n.d.). Labor law. URL: <https://www.insure.travel/de/working/labor-law>

8. Kaitmazova, A. V. (2008). *Pravovoe regulirovanie truda lits, zanyatykh na rabotakh s vrednymi i (ili) opasnymi usloviyami truda, i problemy yego sovershenstvovaniya* (Dissertatsiya na soiskanie uchenoy stepeni kandidata yuridicheskikh nauk, spetsial'nost' 12.00.05). Moskovskaya gosudarstvennaya yuridicheskaya akademiya [Legal regulation of the work of persons engaged in work with harmful and (or) dangerous working conditions, and problems of its improvement (Dissertation for the degree of Candidate of Law, specialty 12.00.05). Moscow State Law Academy].
9. Kalieva, A. U. (2018). *Nekotorye voprosy pravovogo monitoringa Trudovogo kodeksa Respubliki Kazakhstan (na osnove analiticheskoy spravki k Trudovomu kodeksu Respubliki Kazakhstan)*. Vestnik Instituta zakonodatel'stva RK, 3(52), 98–107 [Some issues of legal monitoring of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan (based on the analytical reference to the Labor Code of the Republic of Kazakhstan). Bulletin of the Institute of Legislation of the Republic of Kazakhstan, 3(52), 98-107]. URL: <https://vestnik.zqai.kz/index.php/vestnik/article/view/726>
10. Kirova, Yu. S. (2024). *Pravovoe regulirovanie okhrany zdorov'ya rabotnika ot vrednykh usloviy truda. Nauchnyy aspekt*, 3, 1555 [Legal regulation of employee health protection from harmful working conditions. Scientific Aspect, 3, 1555]. URL: https://na-journal.ru/pdf/nauchnyi_aspekt_3-2024_t13_web.pdf
11. KMBPCh. (2020). *Analiticheskiy doklad «Trudovoe zakonodatel'stvo Respubliki Kazakhstan i mezhdunarodnye standarty»* [Analytical report “Labor legislation of the Republic of Kazakhstan and international standards”]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34276621&pos=4;-94#pos=4;-94
12. *Kodeks zakonov o trude Kazakhskoy SSR. (1972, 21 iyulya). Utverzhden Zakonom Kazakhskoy SSR* [The Labor Code of the Kazakh SSR. (1972, July 21). Approved by the Law of the Kazakh SSR]. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000_
13. *Konventsia 148. (n.d.). Konventsia o zashchite rabotnikov ot professional'nogo riska, vyzyvayemogo zagryazneniem vozdukh, shumom i vibratsiey na rabochikh mestakh* [Convention 148. (n.d.). Convention on the Protection of Workers from Occupational Risks Caused by Air Pollution, Noise and Vibration in the Workplace]. URL: <https://www.ilo.org/ru/media/264276/download>
14. *Konventsia 155. (n.d.). Konventsia o bezopasnosti i gigiyene truda i proizvodstvennoy srede* [Convention 155. (n.d.). Convention on Occupational Safety and Health and the Working Environment]. URL: <https://www.ilo.org/ru/media/267491/download>
15. Legifrance. (n.d.). *Code du travail. Légifrance*. Retrieved from https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050
16. *Mezhdunarodnaya organizatsiya truda. (n.d.). Sozdanie sovremennykh i effektivnykh sistem inspektsii truda: Occupational Safety and Health [Uchebnaya programma MUTS-MOT]. [International Labour Organization. (n.d.). Creation of modern and effective labor inspection systems: Occupational Safety and Health [Training program of the IUC-ILO]]. URL: https://www.ilo.org/ru/media/428496/download*
17. *Natsional'nyy obzor po okhrane truda 2022 goda. (2023) [The National Occupational Safety and Health Review 2022. (2023)]. URL: https://www.kazenergy.com/upload/document/development/ohrana_2023.pdf*
18. *Occupational Safety and Health Administration. (n.d.). Home page. U.S. Department of Labor. URL: https://www.osha.gov/*
19. *Vsemirnaya organizatsiya zdravookhraneniya. (n.d.). Otsenka riska dlya zdorov'ya ot zagryazneniya vozdukh: obshchie printsipy [Tekhnicheskii otchet]. Yevropeyskoye regional'noye byuro [World Health Organization. (n.d.). Assessment of the health risk from air pollution: general principles [Technical Report]. Regional Office for Europe]. URL: https://www.who.int/europe/ru/publications/i/item/9789289051316*
20. *Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 19 dekabrya 1999 goda № 1930. (1999). Ob utverzhdenii Spiska N 1 proizvodstv, rabot, professij, dolzhnostej i pokazateley na podzemnykh i otkrytykh gornykh rabotakh, na rabotakh s osobyto vrednymi i osobyto tyazhelymi usloviyami truda i Spiska N 2 proizvodstv, rabot, professij, dolzhnostej i pokazateley na rabotakh s vrednymi i tyazhelymi usloviyami truda [Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated December 19, 1999 No. 1930. (1999). On approval of List No. 1 of industries, jobs, professions, positions and indicators for underground and open-pit mining, for work with particularly harmful and particularly difficult working conditions, and List No. 2 of industries, jobs, professions, positions and indicators for work with harmful and difficult working conditions]. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/P990001930*
21. *Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 28 dekabrya 2023 goda № 1182. (2023). Ob utverzhdenii Kontseptsii bezopasnogo truda Respubliki Kazakhstan na 2024 – 2030 gody [Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2023 No. 1182. (2023). On the approval of the Safe Work Concept of the Republic of Kazakhstan for 2024-2030]. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001182*
22. *Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 30 iyunya 2023 goda № 520. (2023). Ob utverzhdenii Pravil osushchestvleniya obyazatel'nykh professional'nykh pensionnykh vnosov [Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated June 30, 2023 No. 520 (2023). On approval of the Rules for the implementation of mandatory occupational pension contributions]. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000520*

23. Prikaz Ministra zdravookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya Respubliki Kazakhstan ot 28 dekabrya 2015 goda № 1053. (2015). Ob utverzhdenii Spiska proizvodstv, tsekhov, professij i dolzhnostej, perechnya tyazhelykh rabot, rabot s vrednymi i (ili) opasnymi usloviyami truda, rabota v kotorykh daet pravo na sokrashchennuyu prodolzhitel'nost' rabocheho vremeni, dopolnitel'nyj oplachivaemyy ezhegodnyj trudovoj otpusk i povyshennyj razmer oplaty truda, a takzhe pravil' ikh predostavleniya [Order of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2015 No. 1053. (2015). On approval of the List of industries, workshops, professions and positions, the list of heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions, work in which entitles to reduced working hours, additional paid annual leave and increased wages, as well as the rules for their provision]. URL:<https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012731/history>

24. Prikaz Ministra zdravookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya Respubliki Kazakhstan ot 28 dekabrya 2015 goda № 1054. (2015). Ob utverzhdenii Pravil vydachi rabotnikam moloka ili ravnocennykh pishchevykh produktov i (ili) spetsializirovannykh produktov dlya dieticheskogo (lechebnogo i profilakticheskogo) pitaniya, spetsial'noy odezhdy i drugikh sredstv individual'noy zashchity, obespecheniya ikh sredstvami kollektivnoy zashchity, sanitarno-bytovymi pomeshcheniyami i ustroystvami za schet sredstv rabotodatelya [Order of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2015 No. 1054. (2015). On approval of the Rules for issuing milk or equivalent food products and (or) specialized products for dietary (therapeutic and preventive) nutrition, special clothing and other personal protective equipment to employees, providing them with collective protective equipment, sanitary facilities and devices at the expense of the employer]. URL:<https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012675>

25. Prikaz Ministra zdravookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya Respubliki Kazakhstan ot 28 dekabrya 2015 goda № 1056. (2015). Ob utverzhdenii norm vydachi rabotnikam moloka ili ravnocennykh pishchevykh produktov, i (ili) spetsializirovannykh produktov dlya dieticheskogo (lechebnogo i profilakticheskogo) pitaniya [Order of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2015 No. 1056. (2015). On approval of the standards for the provision of milk or equivalent food products to employees, and (or) specialized products for dietary (therapeutic and preventive) nutrition]. URL:<https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012709>

26. Prikaz Ministra zdravookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya Respubliki Kazakhstan ot 28 dekabrya 2015 goda № 1057. (2015). Ob utverzhdenii Pravil obyazatel'noy periodicheskoy attestatsii proizvodstvennykh ob'ektov po usloviyam truda [Order of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2015 No. 1057. (2015). On approval of the Rules for mandatory periodic certification of production facilities according to working conditions]. URL:<https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743>

27. Public Law 91-596, 84 STAT. 1590, 91st Congress, S.2193. (1970, December 29). OSH Act of 1970. Retrieved from <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>

28. Shannon, H., Walters, V., Lewchuk, W., Richardson, J., Moran, L., Haines, T., & Verma, D. (1996). Workplace organizational correlates of lost-time accident rates in manufacturing. *American Journal of Industrial Medicine*, 29(3), 258–268. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0274\(199603\)29:3<258::AID-AJIM2>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0274(199603)29:3<258::AID-AJIM2>3.0.CO;2-G)

29. Tengrinews.kz. (2024, July 2). Skol'ko chelovek pogiblo na predpriyatiyakh Kazakhstana v 2024 godu [How many people died at enterprises in Kazakhstan in 2024] . URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/skolko-pogiblo-predpriyatiyah-kazahstana-2024-godu-540131/

30. Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan ot 15 maya 2007 goda № 251. (2007). Utratil silu Kodeksom Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414-V ZRK [The Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated May 15, 2007 No. 251. (2007). Abrogated by the Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V SAM]. URL:https://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251_

31. Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414-V ZRK. (2015) [The Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V SAM. (2015)]. Retrieved from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

32. Khayrullina, L. I., Gasilov, V. S., & Tuchkova, O. A. (2019). Kompensatsii za rabotu vo vrednykh usloviyakh truda: osnovnye aspekty voprosa. *Fundamental'nye issledovaniya*, 7, 119–123 [Compensation for work in harmful working conditions: the main aspects of the issue. *Fundamental Research*, 7, 119-123]. <https://doi.org/10.17513/vaael.1366>

Сведения об авторах/ Авторлар туралы мәліметтер/ Information about the authors:

Бекмағамбетов А.Б. – к.ю.н., ассоциированный профессор, заместитель генерального директора РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», ул. Кравцова 18, 010000, Астана, Казахстан.

Казиев Т.А. - магистр экономики и бизнеса, советник Генерального директора, РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», ул. Кравцова 18, 010000, Астана, Казахстан.

Адилов М.Т. - магистр социальной работы, руководитель сектора регуляторной политики РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», ул. Кравцова 18, 010000, Астана, Казахстан.

Яғмусова А.Ф. – докторант, старший научный сотрудник отдела социально-правовых исследований РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», ул. Кравцова 18, 010000, Астана, Казахстан.

Бекмағамбетов Б.А. - з. ғ. к., қауымдастырылған профессор, «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК реттеу саясаты секторының басшысы, 18 Кравцова Б., 010000, Астана, Қазақстан.

Казиев Т. А. - экономика және бизнес магистрі, «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау және денсаулық сақтау Республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК бас директордың кеңесшісі, 18 Кравцова Б., 010000, Астана, Қазақстан.

Әділов М. Т. - әлеуметтік жұмыс магистрі, «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК реттеу саясаты секторының басшысы, 18 Кравцова Б., 010000, Астана, Қазақстан.

Яғмусова А.Ф. –докторант, «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау және денсаулық сақтау Республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК әлеуметтік-құқықтық зерттеулер бөлімінің аға ғылыми қызметкері, 18 Кравцова Б., 010000, Астана, Қазақстан.

Bekmagambetov A.B. - Candidate of Law, Associate Professor, Deputy Director General of the Republican Research Institute of Labour Protection and Health of the Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Kazakhstan, 18 Kravtsova str., 010000, Astana, Kazakhstan.

Kaziev T.A. - Master of Economics and Business, Advisor to the General Director, Republican Research Institute for Labor Protection of the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan, 18 Kravtsova str., 010000, Astana, Kazakhstan.

Adilov M.T. - Master of Social Work, Head of the Regulatory Policy Sector at the Republican Scientific Research Institute for Occupational Safety and Health of the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan, 18 Kravtsova str., 010000, Astana, Kazakhstan.

Yagmussova A.F. – doctoral student, Senior Researcher at the Department of Social and Legal Research of the Republican Research Institute of Labor Protection and Health of the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan, 18 Kravtsova str., 010000, Astana, Kazakhstan.

