

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің
Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты

Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда
Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан



ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТАР ЖӘНЕ ҰЛТТЫҚ САЯСАТ МӘНМӘТІНДЕГІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ МЕН ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР

УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В КОНТЕКСТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

ҒЫЛЫМИ-АҚПАРАТТЫҚ БАСЫЛЫМ
НАУЧНО-ИНФОРМАЦИОННОЕ ИЗДАНИЕ

АСТАНА, 2024

**ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТАР ЖӘНЕ ҰЛТТЫҚ САЯСАТ
КОНТЕКСТЕГІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ МЕН
ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР**

ғылыми-ақпараттық басылым

**«УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В
КОНТЕКСТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ И
НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ»**

научно-информационное издание

Усл. печатных листов 11,25 Формат 60x84 ^{1/16}.
Печать офсетная. Бумага офсетная.
Заказ № 13. Тираж 100 экз.

г. Астана, ул. И. Кутпанова, 5, ВП – 1
Отпечатано в типографии ТОО «Полиграф-мир»

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты
әлеуметтік қорғау министрлігінің
Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты

Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда
Министерства труда и социальной защиты населения
Республики Казахстан

**ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТАР ЖӘНЕ ҰЛТТЫҚ САЯСАТ
КОНТЕКСТЕГІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ МЕН
ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР**

ғылыми-ақпараттық басылым

**«УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В
КОНТЕКСТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ И
НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ»**

научно-информационное издание

Астана, 2024

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

РЕЦЕНЗИЯЛАУШЫЛАР/РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Ярдыкова И.В., к.э.н./э.ғ.к., Аманова Г.Д., к.э.н./э.ғ.к., Рахметова А.М. к.м.н., доцент /м.ғ.к., доцент

АВТОРЛАРЫ/АВТОРЫ: Бекмагамбетов А.Б. авторлық ұжымның басшысы, Курманов А.М., Енсебаева А.Р., Казиев Т.А., Адилев М.Т., Сейдраман Б.Б., Яғмусова А.Ф., Кульмагамбетова Э.А., Абдрахманова Н.Б., Сагиндыкова Н.Т., Баяндин М.А., Коваль А.П., Айтимова Ш.Т., Омаркожаева А.Н., / Бекмагамбетов А.Б. руководитель авторского коллектива, Курманов А.М., Енсебаева А.Р., Казиев Т.А., Адилев М.Т., Сейдраман Б.Б., Яғмусова А.Ф., Кульмагамбетова Э.А., Абдрахманова Н.Б., Сагиндыкова Н.Т., Баяндин М.А., Коваль А.П., Айтимова Ш.Т., Омаркожаева А.Н.

Халықаралық стандарттар және ұлттық саясат мәнінде еңбек жағдайы және әлеуметтік кепілдіктер – Астана: «ҚР ЕХӘҚМ ЕҚРҒЗИ» ШЖҚ РМК, 2024. – 180 б./ Условия труда и социальные гарантии в контексте международных стандартов и национальной политики – Астана: РГП на ПХВ «РНИИОТ МТСЗН РК», 2024. – 180 с.

ISBN 978-601-7121-98-3

Ғылыми-ақпараттық басылымда Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік кепілдіктер жүйесін қалыптастыру мен дамытудың теориялық және практикалық аспектілеріне арналған. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі қаржыландыратын «Қазіргі контексте зиянды еңбек жағдайларында жұмыспен қамтылған адамдарға қатысты әлеуметтік кепілдіктердің мемлекеттік тетігін трансформациялау» (ЖРН BR 22182673) тақырыбына ғылыми-техникалық бағдарламаны орындау шеңберінде қолданбалы зерттеулердің түйінді нәтижелері ұсынылды. / В научно-информационном издании 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 РК.

«Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК Ғылыми кеңесімен жариялауға ұсынылды, 5.10.2024ж. №4 хаттама / Рекомендовано к печати Ученым советом РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения РК» Протокол №4 от 5.10.2024г.

ISBN 978-601-7121-98-3

Приложение 2 – Социальные гарантии и льготы работникам крупнейших казахстанских предприятий

Предприятие	Наименование мер социальных гарантий и льгот работникам	Классификационная группа	Повторяемость групп-всего/ ранг
АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение» (АО «ССГПО»)	1. Единовременные выплаты при рождении ребенка, усыновлении, начале учебного года и смерти родственников. 2. Выплаты семье работника в случае его смерти. 3. Беспроцентные ссуды для работников. 4. Льготные путевки в санатории и дома отдыха для работников и их семей. 5. Пособие по временной нетрудоспособности с дополнительными выплатами. 6. Медицинские осмотры и вакцинация работников. 7. Оздоровительные мероприятия для работников и детей. 8. Сохранение заработной платы при участии в культурных и спортивных мероприятиях.	МП	МП – 4 Ранг 2
		МП	СВК – 4 Ранг2
		СВК	ОП – 7 Ранг 1
		ОП +ЛДС	ЛДС – 4 Ранг 2
		СВК	ПРТС – 2 Ранг 3
		ОП	ПЛСГ – 2 Ранг 3
		ПЛСГ	
1АО «Арселор-Миттал Темиртау»/ "Qarmet" https://qarmet.kz/ru/	1. Единовременные выплаты при рождении ребенка, браке, юбилейных датах. 2. Льготные путевки в детские лагеря и санатории для детей работников. 3. Пособие по временной нетрудоспособности. 4. Материальная помощь в трудных жизненных ситуациях (дорогостоящее лечение, похороны). 5. Помощь детям погибших работников. 6. Оплата обучения для детей работников в случае получения родителем травмы или инвалидности. 7. Спонсирование культурных и спортивных мероприятий.	МП	
		ОП +ЛДС	
		СВК	
		ПРТС	
		ЛДС	
		ПЛСГ	
		ОП	

Приложение 1 - Характеристика социально-экономического эффекта от внедрения мероприятий по улучшению условий и охране труда

№№	Социально-экономические показатели	Данные за анализируемый период
Социальные показатели		
	Число рабочих мест по результатам аттестации не соответствующих санитарно-гигиеническим нормативам	
	Количество рабочих мест с тяжелыми условиями труда	
	Количество рабочих мест с вредными условиями труда	
	Количество рабочих мест с повышенной травмоопасностью	
	Число рабочих, находящихся в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормативам	
	Количество производственных помещений, технологического оборудования, приведенных в соответствие с требованиями ССБТ, СНиП и других нормативно-технических документов	
	Количество производственного травматизма.	
	Количество профессиональной заболеваемости	
	Количество случаев выхода на инвалидность в результате производственного травматизма или профессионального заболевания	
	Текущесть кадров	
	Обеспеченность рабочих мест средствами коллективной защиты	
	Обеспечение бытовыми помещениями	
	Обеспечение спец. одеждой, кремами, моющими средствами, СИЗ	
Экономические показатели		
	Затраты на СИЗ, защитные кремы, спец. одежду	
	Затраты на спец. питание	
	Затраты на выплату по больничным листам	
	Затраты на дополнительные отпуска и сокращенный рабочий день	
	Затраты на обучение и проверку знаний по охране труда	

МАЗМҰНЫ

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	4
КІРІСПЕ	6
I ТАРАУ. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕРДІ ТАҒАЙЫНДАУ МЕН БЕРУДІҢ ҚОЛДАНЫСТАҒЫ ҰЛТТЫҚ МОДЕЛІ	9
1.1. Қазақстан Республикасының ең төменгі әлеуметтік стандарттар жүйесіндегі әлеуметтік кепілдіктер	9
1.2. Әлеуметтік кепілдіктердің түсінігі, түрлері, оларды еңбек заңнамасына сәйкес беру негіздері	16
1.3. Қызметкерлерге берілетін әлеуметтік кепілдіктер: халықаралық еңбек стандарттары және шетелдік тәжірибе	25
II ТАРАУ. ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫН ЖАҚСARTУҒА ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЫНТАЛАНДЫРУ КОНТЕКСТІНДЕГІ ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР	33
2.1. Қолданыстағы реттеушілік тетік шеңберінде еңбек жағдайларын бағалау мен өтемақыларды берудің корреляциясы	33
2.2. Әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер берудің экономикалық тиімділігін талдау	39
2.3. Қызметкерлерді әлеуметтік қорғау бойынша үздік корпоративтік саясаттар мен тәжірибелерге шолу	51
III ТАРАУ. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР САЛАСЫНДАҒЫ ҰЛТТЫҚ САЯСАТТЫҢ ЖАҢА ТӘСІЛДЕРІ	62
3.1. Әлеуметтік кепілдіктерді тағайындау мен берудің тәуекелге бағдарланған әдістемесінің шолу сипаттамасы	62
3.2. Әлеуметтік кепілдіктерді тағайындау мен берудің адам орталықтылығы проактивті тетігінің ерекшеліктері	69
3.3. Әлеуметтік кепілдіктер саласындағы ұлттық заңнаманы жетілдіру перспективалары	79
ҚОРЫТЫНДЫ	85
ҚОСЫМШАЛАР	88

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

Әлеуметтік кепілдіктер — қолайсыз еңбек факторларының әсерін өтеу, еңбек жағдайларын жақсарту және олардың денсаулығын сақтау мақсатында мемлекет пен жұмыс берушілер қызметкерлерге беретін құқықтар мен қолдау шараларының жиынтығы.

Зиянды өндірісте жұмыс істейтін адамдар — өндірістік объектілерде немесе белгіленген санитарлық-гигиеналық нормалардан асатын жағдайларда еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмысшылар, бұл олардың денсаулығы мен жұмысына кері әсерін тигізуі мүмкін.

Зиянды еңбек жағдайлары — физикалық, химиялық, биологиялық факторлардың әсері шекті рұқсат етілген деңгейден асатын және жұмысшылардың денсаулығына қауіп төндіретін өндірістік жағдайлар.

Қауіпті еңбек жағдайлары — қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың туындау қауіпі жоғары болатын жағдайлар.

Жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау (АҚО) — зиянды және қауіпті факторларды анықтау және оларды барынша азайту немесе орнын толтыру шараларын белгілеу мақсатында жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын бағалау рәсімі.

Тәуекелге бағдарланған тәсіл — жұмыс орнындағы кәсіптік тәуекел дәрежесін сараланған бағалауға және осы тәуекелге байланысты қорғау шараларын қамтамасыз етуге негізделген еңбек жағдайларын басқару және әлеуметтік кепілдіктер беру әдісі.

Әлеуметтік кепілдіктерді проактивті тағайындау — қызметкерлердің жеке өтініштерін беруді қажет етпей-ақ еңбек жағдайларын бақылау және бағалау негізінде әлеуметтік төлемдер мен өтемақыларды автоматты түрде беру механизмі.

ЗҚЕЖ — Зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары

ӨОА — Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау

ХЕҰ — Халықаралық еңбек ұйымы

ҚР ЕК — ҚР Еңбек кодексі

ЕҚБЖ — Еңбекті қорғауды басқару жүйесі

ЕТ — Еуразиялық топ

ЕО — Еуропалық одақ

ССТКӨБ — Соколов-Сарыбай тау-кен байыту өндірістік

Бірлестігі МКЗЖ — Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары

Таким образом, для обеспечения долгосрочного устойчивого развития и повышения социальной защищенности работников на вредных и опасных производствах Казахстану необходима комплексная работа по усовершенствованию законодательства, внедрению автоматизации и мониторинга, а также усилению контроля за соблюдением прав работников. Все эти меры должны быть направлены на создание более справедливой, прозрачной и эффективной системы социальной защиты, которая обеспечит высокие стандарты безопасности труда и улучшение качества жизни работников.

работников, занятых на вредных производствах, Казахстану необходимо сосредоточиться на нескольких ключевых направлениях. В первую очередь, необходимо усовершенствовать законодательную базу, чтобы она соответствовала международным стандартам и могла бы эффективно регулировать вопросы социальной защиты работников. Это требует гибкости в подходах, а также более чёткой и согласованной нормативной базы, которая обеспечивала бы защиту прав работников и справедливое распределение социальных льгот.

Кроме того, важным шагом является автоматизация процесса назначения социальных льгот, что поможет минимизировать человеческий фактор и улучшить процесс предоставления социальных гарантий. Это также позволит повысить прозрачность и эффективность в сфере трудовых отношений и социальной защиты работников, а также снизить административные затраты. Внедрение таких технологий может значительно ускорить процесс принятия решений и сделать его более справедливым и персонализированным, что особенно актуально в условиях быстрого развития цифровых технологий.

Не менее важным направлением является развитие системы мониторинга профессиональных рисков и профилактики профессиональных заболеваний. Важно создать механизмы, которые позволят на постоянной основе отслеживать условия труда на предприятиях, выявлять потенциальные риски для здоровья работников и своевременно устранять их до того, как они приведут к несчастным случаям или заболеваниям. Это также потребует от работодателей внедрения новых технологий и методов контроля за состоянием рабочих мест, что поможет значительно снизить уровень производственных травм и заболеваний.

Наконец, усиление государственного контроля за выполнением социальных обязательств со стороны работодателей остаётся важной задачей для улучшения социальной защиты работников. Регулярный контроль и аудит соблюдения норм трудового законодательства помогут снизить риски нарушения прав работников и обеспечить их безопасные условия труда. Также следует продолжить работу по расширению охвата отраслевых и региональных соглашений в рамках социального партнёрства, что позволит адаптировать систему социального обеспечения под нужды конкретных территорий и отраслей, учитывая их специфику и особенности.

ҚР ҚЕТ — ҚР қауіпсіз еңбек тұжырымдамасы

БЖЗҚ — Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры

НҚА — Нормативтік-құқықтық актілер

МК — Материальдық көмек

ӘТӨ — Әлеуметтік төлемдер мен өтемақылар

СБ + ҚБЖ — сауықтыру бағдарламалары + Қызметкерлердің балдарына арналған жеңілдіктер

КЖӨК — Кәсіби жеңілдіктер мен әлеуметтік кепілдіктер

АЖҚҚ — Ауыр жағдайларда қызметкерлерді қолдау

КІРІСПЕ

Қазақстан Республикасының Құқықтық саясат тұжырымдамасында еңбек заңнамасын одан әрі жетілдіру еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың тиісті деңгейін қамтамасыз ету, қызметкерлерді еңбек қатынастарында қорғау бағытында жүзеге асырылуы тиіс екендігі бекітілген¹.

Қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етуге арналған шығындарды талдау олардың көп жағдайда зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге әлеуметтік кепілдіктер ("жеңілдіктер" және "өтемақылар") берумен байланысты екенін көрсетті².

Жаһандану мен цифрлық өзгерістерге негізделген заманауи экономикалық және әлеуметтік өзгерістер еңбек жағдайлары мен жұмысшыларды, әсіресе зиянды және қауіпті өндірістерде жұмыс істейтін адамдарды әлеуметтік қорғауға баса назар аудару қажеттігін көрсетеді. Өзекті сын-қатерлер халықаралық озық тәжірибені ескере отырып, еңбек қатынастарын реттеудің нормативтік тетіктерін жаңғыртуға кешенді тәсілді талап етеді.

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының бүкіл жүйесі ұлттық саясат деңгейінде бекітілген еңбекті қорғау міндеттеріне бағынады. Ол осы саладағы негізгі қағидаларды, соның ішінде өндірістік тәуекелдерді азайту, жазатайым оқиғалардың алдын алу және қауіпті және зиянды факторлардың жұмысшыларға, әсіресе зиянды өндірістерде жұмыс істейтін адамдарға әсерін азайту жөніндегі шараларды анықтайды. Бұл шаралар кәсіпорындардың меншік нысанына қарамастан экономиканың барлық салаларына қолданылады.

Зиянды өндірістердің жұмысшылары үшін әлеуметтік кепілдіктер еңбек нарығындағы тұрақтылықты қамтамасыз етудің негізі болып табылады және жұмысшылардың денсаулығы мен құқықтарын қорғауға бағытталған мемлекеттің әлеуметтік саясатының маңызды құралы болып табылады. Бұл тұрғыда әлеуметтік кепілдіктер берудің тиімді жүйесін әзірлеу және оларды халықаралық стандарттармен үйлестіру өте маңызды болып табылады.

Превентивные меры, такие как регулярные медицинские осмотры, дополнительные отпуска, компенсации за вредные условия труда и льготные пенсии, позволяют значительно снизить уровень профессиональных заболеваний и травматизма, что, в свою очередь, минимизирует финансовые потери как со стороны работодателей, так и со стороны государства. Кроме того, такие меры позволяют сохранить трудовой потенциал работников, что является неотъемлемой частью устойчивого развития предприятия и экономики в целом. Особенно важно, что эти меры направлены не только на снижение рисков для здоровья работников, но и на создание более безопасных условий для всех участников производственного процесса.

Однако, несмотря на значительный прогресс, остаются проблемы с фрагментарностью системы нормативного регулирования социальных гарантий для работников, занятых в опасных и вредных условиях труда. Существующие нормативные акты, регулирующие предоставление социальных льгот, рассредоточены по различным законодательным документам, что создаёт правовые барьеры и затрудняет их эффективное применение на практике. Это, в свою очередь, приводит к различным юридическим сложностям для работников, что также сказывается на уровне их социальной защищённости. Для решения этой проблемы необходимо разработать консолидированный законодательный акт, который бы охватывал все аспекты социальных гарантий для работников, занятых на тяжёлых и вредных производствах, что обеспечит чёткие и прозрачные правила и процедуры для всех сторон.

Резервы для совершенствования национальной социальной политики заключаются в усилении роли документов системы коллективно-договорного регулирования. Такие документы, как Генеральное соглашение между Правительством, республиканскими объединениями работодателей и профессиональных союзов, отраслевые и региональные соглашения, играют важную роль в создании справедливых условий труда и социального обеспечения для работников. Эти документы позволяют детализировать меры по обеспечению минимальных социальных стандартов и льгот для работников вредных производств, учитывая их потребности и условия труда в каждой отрасли или регионе.

Для достижения долгосрочной стратегической цели обеспечения безопасных условий труда и повышения уровня социальной защиты

¹ Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 15 қазандағы № 674 Қазақстан Республикасының құқықтық саясатының 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы Жарлығы // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000674>

² Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 26 желтоқсандағы № 1182 Қазақстан Республикасының 2024 – 2030 жылдарға арналған қауіпсіз еңбек тұжырымдамасын бекіту туралы қаулысы <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2300001182>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ национальной системы социальных гарантий и условий труда в Республике Казахстан показал её многослойность, а также динамичное развитие, которое направлено на защиту работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. Это развитие основывается на интеграции международных норм и стандартах, а также на внедрении адаптивных механизмов, которые отвечают современным вызовам, связанным с профессиональными рисками и условиями работы. В процессе исследования были рассмотрены ключевые элементы законодательной базы, регулирующие предоставление социальных льгот и гарантий для работников, занятых на вредных производствах.

Одним из важных аспектов текущего анализа является осознание того, что, несмотря на наличие определённой законодательной базы и прогресса в вопросах социальной защиты, система не является абсолютно устойчивой. Вместо этого она продолжает развиваться, принимая во внимание новые вызовы, такие как рост гибких форм занятости, цифровизация экономики и изменения в производственных технологиях. Для того чтобы адаптироваться к этим вызовам, необходимо серьёзно переработать законодательство, которое сейчас является фрагментированным и часто не отвечает реальным потребностям работников в современных условиях.

В современных условиях наибольшее внимание уделяется интеграции международных стандартов, а также переходу к более гибкой системе социальной защиты, которая основывается на индивидуальной оценке профессиональных рисков. Этот подход позволяет учитывать специфику каждой рабочей ситуации и персонализировать подход к предоставлению льгот и гарантий. Он напрямую соответствует требованиям международных стандартов, установленных Международной организацией труда (МОТ), что способствует укреплению прав работников и созданию стимулов для модернизации производственных процессов. В частности, такое совершенствование направлено на внедрение новых технологий, автоматизацию процессов и улучшение условий труда на предприятиях.

Важным аспектом исследования является выявление экономической эффективности социальных гарантий, которые предоставляются работникам, занятым во вредных производствах.

Зиянды және қауіпті өндірістерде жұмыс істейтін адамдарға арналған әлеуметтік кепілдіктер олардың өмірлік мүдделерін қорғауды қамтамасыз етуде басты рөл атқарады. Әлеуметтік мемлекет қауіпсіз еңбек жағдайларын, медициналық қызметтерді және өтемақы төлемдерін қоса алғанда, қорғау шараларына қол жеткізуге кепілдік беруге міндетті. Осы мақсаттарға қол жеткізу мемлекеттік әлеуметтік саясаттың табыстылығы мен қоғамның тұрақтылығының маңызды көрсеткіші болып табылады.

Дегенмен, қойылған мақсаттарға жету жолында айтарлықтай кедергілер бар. Жаһандық дағдарыстармен, инфляциялық процестермен және пандемияның салдарымен күшейген макроэкономикалық тұрақсыздық мемлекеттік институттар мен бизнестің зиянды өндірістердің қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктер жүйесін кеңейту мүмкіндіктерін шектейді. Бұл өз кезегінде жұмыс берушілердің еңбек жағдайларын жақсартуға инвестиция салуға деген ынтасын төмендетеді.

Халықаралық стандарттардың ұлттық заңнамаға баяу бейімделуі елеулі проблема болып қалып отыр. Қазақстанның Халықаралық еңбек ұйымының бастамаларына белсенді қатысқанына қарамастан, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін адамдарды қорғауға қатысты халықаралық озық тәжірибелердің едәуір бөлігі қазақстандық құқықтық жүйеге енгізілмеген. Бұл нақты еңбек жағдайлары мен халықаралық талаптар арасындағы сәйкессіздіктерге әкеледі.

Еңбек заңнамасының сақталуын қадағалаудың қолданыстағы тетіктері цифрлық шешімдерді (кәсіпорындардың цифрлық картасы, еңбек тәуекелдерінің картасы) енгізуді ескере отырып, айтарлықтай жетілдіруді талап етеді.

Бақылау процесіндегі ашықтықтың жеткіліксіздігі азаматтардың әлеуметтік құқықтарды қорғауға жауапты мекемелерге деген сенімін төмендетеді.

Осы проблемаларды еңсеру үшін қазіргі уақытта жұмыс берушілерді еңбек жағдайларын жақсартуға, бақылау мен мониторингке, мемлекет пен жұмыс берушілер арасындағы серіктестікті дамытуға, сондай-ақ жұмыс берушілердің экономикалық ынталандыру жүйесін жетілдіруге бағытталған шаралар жүзеге асырылуда. зиянды өндірістерде жұмыс істейтін адамдардың еңбек құқықтарының сақталуын қамтамасыз етудегі кәсіподақтардың рөлі.

Басылымда әлеуметтік кепілдіктерді зерттеудің кешенді тәсілдері қолданылады. Еңбек және әлеуметтік кодекстердің, сондай-ақ "Ең төменгі әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы" Қазақстан Республикасының Заңының ережелерін талдау мен

салыстыруды қоса алғанда, ұлттық заңнаманың бенчмаркингіне ерекше назар аударылады. халықаралық еңбек стандарттары және үздік шетелдік тәжірибелер. Сондай-ақ, экономикалық аспектілер мен жұмыс берушілердің еңбек жағдайларын жақсартуға деген ынтасына әсер ететін факторлар зерттеледі.

Негізгі тұжырымдамалық идея - кәсіптік тәуекел дәрежесін ескере отырып, мақсатты топтар үшін әлеуметтік кепілдіктердің түрлерін, көлемін және тағайындалуын анықтаудың жаңа тәртібін әзірлеу және енгізу қажеттілігі. Бұл ғылыми-ақпараттық басылымда авторлар ұжымы тиісті ғылыми-әдістемелік әзірлеменің жобасын ұсынады, оның негізінде нормативтік-құқықтық актіні әзірлеу жүзеге асырылады. Қауіпсіз еңбек тұжырымдамасының шаралары аясында.

Ғылыми-ақпараттық басылым мемлекеттік органдардың, ғылыми қоғамдастықтың, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдерін қоса алғанда, қалың оқырман қауымға арналған.

Басылым мемлекеттік органдар үшін маңызды ресурс ретінде қызмет етеді, заңнаманы әзірлеу және жетілдіру, сондай-ақ бақылаудың тиімді тетіктерін енгізу үшін ақпарат береді; еңбек және әлеуметтік қорғау саласындағы зерттеулерге, сондай-ақ қолданыстағы тәсілдердің тиімділігін бағалауға ықпал ететін ғылыми қоғамдастық үшін; корпоративтік саясатты жақсартуға, бәсекеге қабілеттілікті арттыруға және әлеуметтік жауапты тәжірибелерді енгізуге көмектесетін жұмыс берушілер үшін; қызметкерлердің құқықтық сауаттылығын арттыру, еңбек құқықтарын қорғауға және өмір сүру сапасын жақсартуға жәрдемдесу арқылы.

защищенности работников, особенно тех, кто работает в неблагоприятных и опасных условиях труда. Это обеспечит долгосрочную устойчивость социальной системы и создаст более справедливые и безопасные условия для работников, что будет способствовать социальной стабильности и укреплению доверия к государственным институтам.

Регулярная индексация социальных выплат с учетом инфляции является неотъемлемой частью системы социальной защиты, поскольку она позволяет сохранить покупательную способность выплат, обеспечивая тем самым работников адекватной компенсацией за труд в условиях повышенных рисков и сложных производственных обстоятельств. Индексация также помогает поддерживать стабильность системы социальной защиты, что способствует ее долгосрочной эффективности и справедливости.

Все эти элементы — генеральные соглашения, региональные и отраслевые соглашения — формируют комплексную основу для реформирования национальной системы социальных гарантий в Казахстане. Они создают надежную платформу для дальнейшего развития социально-трудовой политики, направленной на снижение профессиональных рисков и улучшение условий труда. Переход к риск-ориентированной модели социальной защиты, ориентированной на профилактику профессиональных заболеваний и несчастных случаев, позволит достичь значительных результатов в области охраны труда, защиты прав работников и обеспечения их социальной защищенности.

Системы автоматизации и интеграции данных играют ключевую роль в этом процессе. Автоматизация назначения социальных льгот, основанная на результатах интегральной оценки профессиональных рисков, позволит сделать процесс предоставления социальных гарантий более точным, быстрым и справедливым. Автоматизация поможет минимизировать риски, связанные с человеческим фактором при определении класса условий труда, исключая возможные ошибки или субъективные решения. Важно, что все необходимые данные будут интегрированы из систем государственного уполномоченного органа по труду, а также от работодателей, что обеспечит высокую степень точности и своевременности в принятии решений.

Это приведет к созданию высокоэффективной системы, в которой социальные льготы и гарантии будут назначаться на основе реальных данных, что обеспечит адресность и справедливость в их предоставлении. Автоматизация также позволит снизить административные затраты, повысить прозрачность и доверие к системе социальной защиты, а также улучшить взаимодействие между государственными органами, работодателями и работниками.

Таким образом, модернизация системы социальных гарантий через внедрение автоматизированных процессов и дифференциацию выплат на основе коэффициентов социальной защиты станет важным шагом в повышении уровня социальной

I ТАРАУ. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕРДІ ТАҒАЙЫНДАУ МЕН БЕРУДІҢ ҚОЛДАНЫСТАҒЫ ҰЛТТЫҚ МОДЕЛІ

1.1 Қазақстан Республикасының ең төменгі әлеуметтік стандарттар жүйесіндегі әлеуметтік кепілдіктер

Қазақстан Республикасы Конституциясының 1-бабында Қазақстан Республикасы өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, оның ең қымбат қазынасы адам және оның өмірі, құқықтары мен бостандықтары болып табылады деп бекітілген³.

2015 жылғы 19 мамырда қабылданған «Ең төменгі әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының Заңы⁴, негізгі әлеуметтік игіліктерді қамтамасыз етудің құқықтық негіздерін құруға, әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз етуге, азаматтардың, әсіресе өтпелі кезеңдегі экономиканың өмір сүру сапасын жақсартуға бағытталған осы саланы құқықтық реттеудегі маңызды кезеңді білдіреді.

Ең төменгі әлеуметтік стандарттар барлық азаматтардың теңдігін, әлеуметтік әділдігін және лайықты тұрмыс жағдайын қамтамасыз етуге бағытталған мемлекеттің әлеуметтік саясатының негізі болып табылады. Олар денсаулық сақтау, білім беру, тұрғын үй, әлеуметтік қамсыздандыру және басқа да өмірлік маңызды қызметтер сияқты салаларда әлеуметтік қамсыздандырудың рұқсат етілген ең төменгі деңгейін белгілейтін нормативтік көрсеткіштерді білдіреді. Бұл стандарттар барлық әлеуметтік институттар мен ұйымдар үшін қажетті қызметтерге және азаматтардың, соның ішінде халықтың ең осал топтарының құқықтарын қорғауға әділ қолжетімділікті қамтамасыз ететін нұсқаулық ретінде қызмет етеді.

Ең төменгі әлеуметтік стандарттар сонымен қатар әлеуметтік мемлекеттің негізін құрайтын және мемлекеттің әлеуметтік жүйесінің тұрақтылығы мен тұрақтылығын қамтамасыз етуде шешуші рөл атқаратын азаматтарды кедейліктен және әлеуметтік оқшауланудан қорғауға арналған әлеуметтік саясаттың маңызды құралдарының бірі болып табылады. одан әрі әлеуметтік-экономикалық дамудың негізі.

Әлеуметтік кепілдіктер — бұл азаматтардың конституциялық құқықтарын жүзеге асыруға бағытталған мемлекеттің заңмен көзделген міндеттемелері, ұзақ мерзімді әрекет ету механизмі. Ең

³ Қазақстан Республикасының Конституциясы, 1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданды. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>

⁴ Қазақстан Республикасының Ең төмен әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы Заңы 2015 жылғы 19 мамырдағы № 314-V ҚРЗ // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000314>

төменгі әлеуметтік стандарттар мемлекеттік әлеуметтік кепілдіктердің негізіне айналуға тиіс⁵.

Конституцияда қоғамдық дамудың мақсаттары ретінде жарияланған "лайықты өмір" және "адамның еркін дамуы" деген абстрактілі ұғымдарды баршаға түсінікті цифрлар мен нақты экономикалық көрсеткіштер тіліне аударатын да осы әлеуметтік стандарттар. Әлеуметтік стандарттарға мыналар жатады: халықтың жекелеген санаттарының ең төменгі күнкөріс деңгейі; ең төменгі жалақы; зейнетақының ең төменгі мөлшері; бірқатар әлеуметтік төлемдердің ең төменгі мөлшері; ақысыз білім беру және медициналық қызметтермен қамтамасыз ету нормалары; мүгедектерге, қарттарға, ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларға және басқа адамдарға әлеуметтік қызмет көрсету стандарттары; тұрғын үймен қамтамасыз ету стандарттары және оның қол жетімділігі; жастар мен кәсіпқойларға арналған типтік келісімшарт нысаны. Өкінішке орай, бүгінгі күні Ресей Федерациясында белгіленген әлеуметтік стандарттар әлеуметтік мемлекеттің мақсаттарына сәйкес келмейді, өйткені "лайықты өмірді" де, "адамның еркін дамуын" да қамтамасыз ете алмайды.⁶

Әлеуметтік стандарттар ұғымын, сондай-ақ олардың құқықтық мәнін анықтайық. Қазіргі уақытта әлеуметтік стандарттар туралы бірыңғай түсінік жоқ. Сондай-ақ, олардың мақсатына қатысты көзқарастар да әртүрлі екенін атап өткен жөн. Сонымен, әлеуметтік стандарт — бұл нормалар мен нормативтерде көрсетілген және шоғырландырылған бюджеттен қаржыландыру есебінен қамтамасыз етілетін жалпыға қолжетімді, тегін және жеңілдікті әлеуметтік қызметтерді, жәрдемақылар мен төлемдерді көрсетуге кепілдіктер деңгейі⁷.

Ең төменгі әлеуметтік стандарттар — бұл Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген, әлеуметтік қорғаудың ең төменгі деңгейін белгілейтін нормалар мен стандарттар, олардан төмен түсуге болмайды, яғни. олар халықтың әртүрлі әлеуметтік—демографиялық топтарының өмірлік игіліктер мен қызметтерге деген маңызды қажеттіліктерін көрсетеді. Мемлекеттік ең төменгі стандарттар жүйесі келесі салалардағы өзара байланысты мемлекеттік ең төменгі әлеуметтік стандарттардан тұрады:

на уровне сектора и региона. Адаптация положений Генерального соглашения с учетом специфики различных секторов экономики и регионов позволяет более точно учитывать уникальные условия труда, существующие в отдельных отраслях и территориальных единицах. Это способствует детальной проработке мероприятий, направленных на снижение профессиональных рисков, улучшение условий труда и предоставление справедливых социальных гарантий для работников, что, в свою очередь, повышает уровень социальной справедливости и защищенности трудящихся.

Региональные соглашения играют особую роль, так как они принимают во внимание социально-экономические и климатические особенности конкретных регионов. Например, в регионах с экстремальными климатическими условиями, таких как севера или районы с высоким уровнем загрязнения, могут быть предусмотрены дополнительные меры по защите здоровья работников, включая профилактику профессиональных заболеваний и проведение регулярных медицинских осмотров. Такие соглашения направлены на повышение доступности медицинских услуг, что особенно актуально в удаленных и сельских районах, где доступ к медицинской помощи ограничен. В рамках таких соглашений также могут быть предусмотрены субсидии из местных бюджетов на улучшение условий труда и модернизацию производственных процессов, что является важной частью эффективной защиты прав работников в неблагоприятных условиях.

Особое внимание следует уделить использованию коэффициентов социальной защиты, которые играют ключевую роль в совершенствовании системы социальных гарантий. Эти коэффициенты учитывают различные аспекты труда, такие как вредность условий, климатические особенности, особенности выполняемых работ, а также продолжительность трудового стажа. Коэффициенты вредности позволяют предоставлять дополнительные выплаты за работу в условиях повышенного профессионального риска, что дает работодателям мотивацию создавать безопасные условия труда. Региональные коэффициенты учитывают специфические трудности, связанные с работой в сложных климатических условиях или удаленных районах, где трудовые условия могут существенно отличаться от общих стандартов. Коэффициенты стажа, в свою очередь, стимулируют долгосрочную занятость, что повышает стабильность трудовых отношений и позволяет работникам получать достойные социальные гарантии на протяжении всей своей карьеры.

⁵ Магомедова П. М. «Социальные стандарты и гарантии — основа социальной защиты населения» // Вопросы структурной экономики. № 4. 2011. С.37–41

⁶ Кочеткова Л. Н. «Актуальные проблемы социального государства в России (к 20-летию принятия Конституции РФ)» // Электронный научный журнал «ГосРег». № 2. 2013. С.1–7

⁷ Герасимова Н. В. «Социальные стандарты — ориентиры развития социальной сферы» // Социальная сфера гражданского общества. С.527–530

устанавливаются либо безопасные, либо вредные и опасные условия труда.

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

Дальнейшее внедрение риск-ориентированного подхода отвечает требованиям Конвенции МОТ №87¹⁶⁶, 155¹⁶⁷, 167¹⁶⁸, 184¹⁶⁹, 187¹⁷⁰

Одним из важнейших инструментов совершенствования системы предоставления социальных гарантий является Генеральное соглашение между Правительством РК, республиканскими объединениями работодателей и профессиональными союзами. Документ предоставляет работникам право на дифференцированные выплаты за работу во вредных условиях труда, досрочный выход на пенсию, регрессионные выплаты в случае утраты трудоспособности, а также доступ к программам реабилитации и социальной интеграции. Эти меры направлены на минимизацию последствий воздействия неблагоприятных производственных факторов и обеспечение комплексной защиты работников.

Социальные партнеры, включая профсоюзы, работодателей и органы государственной власти, активно участвуют в разработке и реализации отраслевых и региональных соглашений, что является важным шагом к эффективному регулированию трудовых отношений

Еңбекті және қоршаған ортаны қорғау еңбек жағдайлары мен қоршаған ортаны жақсартуды, яғни жұмысшылардың физикалық және кәсіптік мүмкіндіктеріне, қауіпсіздік жағдайларына және салауатты жұмыс ортасына барынша сәйкес келетін жағдайларды жасауға жәрдемдесуді көздейді⁸.

Әлеуметтік стандарт — халықтың тұрмыс сапасының көрсеткіштеріне қойылатын талаптар деңгейін білдіретін және нормативтік құқықтық актілерде белгіленген стандарттау объектісінің құрамдас бөліктері арасындағы пропорция⁹.

Әлеуметтік стандарттар — бұл азаматтардың конституциямен кепілдендірілген әлеуметтік құқықтарының жүзеге асырылуын қамтамасыз ететін мемлекет белгілейтін нормалар мен стандарттар және осы құқықтарды беру тәртібі¹⁰.

Осылайша, әлеуметтік стандарттар әлеуметтік құқықтардың кепілі ретінде де, әлеуметтік қорғаудың ең төменгі деңгейін қамтамасыз ететін нормалар мен стандарттар ретінде де, өтеусіз әлеуметтік қызметтер ретінде де, адам қажеттіліктерінің өлшемі ретінде де әрекет етеді.

Әлеуметтік мемлекеттің әлеуметтік саясаты үшін әлеуметтік стандарттардың маңызы туралы ғалымдардың пікірлерін қарастырайық. Мемлекеттің әлеуметтік саясаты үшін әлеуметтік стандарттардың маңызы айтарлықтай зор. Халықтың өмір сүру деңгейі саласындағы заңнамада белгіленген әлеуметтік стандарттарға сүйене отырып, мемлекет, мемлекеттік органдар ұсынған, халықты әлеуметтік қорғау шараларының жүйесін әзірлейді, жәрдемақы, субсидия, жәрдемақы және өтемақы түрінде әлеуметтік көмек алу құқығын реттейтін қажетті заңнамалық шешімдер қабылдайды. төлемдер.

Мемлекеттік ең төменгі әлеуметтік стандарттар, біріншіден, халықтың негізгі материалдық игіліктер мен әлеуметтік қызметтерге деген аса маңызды қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған мемлекеттің әлеуметтік саясатын жүзеге асыру мақсатында белгіленеді; екіншіден, ел аумағында біртұтас әлеуметтік кеңістікті қамтамасыз ету және оның субъектілерінің аумағындағы тіршілікті салыстырмалы түрде теңестіру.

¹⁶⁶ Конвенция Международной организации труда № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» 17 июня 1948 года // URL: file:///C:/Users/02/Downloads/wcms_c087_ru.htm

¹⁶⁷ Закон Республики Казахстан от 13 июня 1996 года N 7-1 «О ратификации Конвенции Международной организации труда (МОТ) N 155 1981 года "О безопасности и гигиене труда и производственной среде»// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z9600000007>

¹⁶⁸ Закон Республики Казахстан от 19 июня 2007 года N 263 «О ратификации Конвенции о безопасности и гигиене труда в строительстве (Конвенция 167)»// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0700000263>

¹⁶⁹ Конвенция Международной организации труда № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» // URL: [file:///C:/Users/02/Downloads/wcms_c184_ru%20\(2\).htm](file:///C:/Users/02/Downloads/wcms_c184_ru%20(2).htm)

¹⁷⁰ Закон Республики Казахстан от 20 октября 2014 года № 243-V ЗРК «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенция 187)»// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000243>

⁸ Магомедова П. М. «Социальные стандарты и гарантии — основа социальной защиты населения»//Вопросы структуризации экономики. № 4. 2011. С.37–41

⁹ Эмиров Н. Д. «Социальные стандарты как инструмент управления социальной сферой»// Вестник ЮУрГУ.№ 21. 2011.С.156–163.

¹⁰ Белоусова С. В. «Социальный стандарт как модель поведения государства в социальной сфере»//Приоритеты России. № 1 (10). 2007. С.18–23

Мемлекеттік әлеуметтік стандарттар жүйесін құру әлеуметтік процестерді басқаруды жетілдірудің, әлеуметтік саладағы келеңсіз құбылыстарды еңсерудің маңызды бағыты болып табылады. Қызметтерді сандық және құндық мәнде көрсету нормалары адамның қажеттіліктерін неғұрлым толық қамтамасыз етуге, біртұтас әлеуметтік кеңістікті нығайтуға, ресурстарды әлеуметтік саясаттың басым бағыттарына шоғырландыруға, аумақтық бөліністе әлеуметтік даму деңгейін объективті бағалауға мүмкіндік береді¹¹.

Әлеуметтік стандарттар азаматтардың әлеуметтік және экономикалық құқықтарының жүзеге асырылуын, сондай-ақ лайықты өмір сүруге конституциялық құқықтарының жүзеге асырылуын қамтамасыз ету құралы болып табылады. Әлеуметтік стандарттар мемлекеттің әлеуметтік саясатының бөлігі және азаматтардың әлеуметтік құқықтарын жүзеге асыру жүйесінің бөлігі болып табылады. Олар жеке тұлғаның, қоғамның және мемлекеттің келісілген мүдделері мен мүмкіндіктерін білдіруі керек. Әлеуметтік стандарттардың негізі адамның өмір сүру жағдайларын, оның мүдделерін, қарым - қатынастарын жүзеге асыруды, тұтастай алғанда қоғамдық жүйенің жұмыс істеуі мен дамуын қамтамасыз етуге арналған әлеуметтік-экономикалық және құқықтық құралдардың жиынтығынан тұрады¹².

Әлеуметтік стандарттар әлеуметтік және жеке қажеттіліктердің оңтайлы арақатынасын сақтауға бағытталған. Өз кезегінде, мұндай стандарттарды енгізу тұрғын үйге, денсаулық сақтауға, білім беруге деген қажеттіліктерді қанағаттандырудың ең төменгі қолайлы деңгейін қамтамасыз етуді көздейді. Бұған ең алдымен халықтың тұрмыс сапасын мемлекеттік әлеуметтік стандарттау жүйесі ықпал етуге тиіс¹³.

Ең төменгі әлеуметтік стандарттар сапалық талаптарды да, сандық талаптарды да қамтуы мүмкін. Сандық стандарттар көбінесе сандармен көрсетіледі (мысалы, ең төменгі әлеуметтік төлемдер немесе жан басына шаққандағы білім беру орындарының саны), ал сапалық параметрлер көрсетілетін қызметтердің деңгейін реттейді (мысалы, медициналық көмектің сапасы немесе білім деңгейі).

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.

Вышеуказанные Списки состоят из 46 разделов и охватывает работников 43 отраслей и производств, охвачены – 8940 рабочих профессий и должностей руководителей и специалистов, которым предусмотрены дополнительный трудовой отпуск (в календарных днях), в том числе: до 36 календарных дней - 28 рабочих профессий (подземные горные работы, при производстве которых образуется пыль из пород, содержащих 10% и более свободной двуокиси кремния - 15 профессий; добыча ртутных руд подземным способом - 7 профессий; работники, непосредственно проводящие работы заразным материалом противочумные организации - 6 профессий);

- до 30 календарных дней - 70 рабочих профессий и должностей (подземные горные и угольные работы - 44 профессий; работники, непосредственно обслуживающие больных психиатрических учреждениях - 26 профессий);

- до 24 календарных дней - 244 рабочих профессий и должностей;

- до 18 календарных дней - 248 рабочих профессий и должностей;

- до 12 календарных дней - 5191 рабочих профессий и должностей;

- до 6 календарных дней - 3159 рабочих профессий и должностей.

Предусмотрен ряд дополнительных пояснений, касательно работников, профессии и должности которых представлен в разделе «Общие профессии всех отраслей экономики» Списка, дополнительный трудовой отпуск предоставляются независимо от того, в каких производствах или цехах они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих разделах или подразделах Списка.

Все виды гарантий регламентируются различными нормативно-правовыми актами и предоставляются по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда (АПО). Однако, прямая связь в определении объема гарантий с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда отсутствует, что связано с недостатками самой процедуры АПО. В настоящее время, при аттестации производственных объектов по условиям труда используется классификация, на основании которой

¹¹ Ишмеева А. С. «Роль социальных стандартов в развитии социальной сферы региона»// материалы международной научно — практической конференции. 2015. С. 7

¹² Алёшина, И. В. Социальные стандарты в Российской Федерации — гарантии социальных прав человека / И. В. Алёшина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 41 (175). — С. 99-103. — URL: <https://moluch.ru/archive/175/45899/> (дата обращения: 05.02.2025).

¹³ Сафронова Д. В. «Закрепление социальных стандартов в контексте современных правовых норм»// Вестник СЮИ. 2016. С.60–64

работах с вредными и тяжелыми условиями труда ¹⁶², 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 ¹⁶³, 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; Нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания ¹⁶⁴, Правила осуществления обязательных профессиональных пенсионных взносов ¹⁶⁵.

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.

¹⁶² Постановление Правительства Республики Казахстан от 19 декабря 1999 года N 1930 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 <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P990001930>

¹⁶³ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении Списка 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» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012731>

¹⁶⁴ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054. «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» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012675>

¹⁶⁵ Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 июня 2023 года № 520 «Об утверждении Правил осуществления обязательных профессиональных пенсионных взносов» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000520>

Бұл стандарттар экономикалық жағдайдың, демографиялық ахуалдың, кедейлік деңгейінің және басқа да әлеуметтік факторлардың өзгеруіне байланысты жиі қайта қаралады және түзетіледі. Осылайша, мемлекеттің жаңа сын-қатерлерге бейімделуге және әлеуметтік қорғаудың максималды тиімділігін қамтамасыз етуге деген ұмтылысын көрсете отырып.

"Ең төменгі әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы" Қазақстан Республикасының Заңы азаматтардың әлеуметтік құқықтарын жүзеге асыруға және ең төменгі әлеуметтік стандарттар жүйесін белгілеуге және қолдауға бағытталған мемлекеттік саясат шеңберінде қажетті әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етуге бағытталған. Бұл заң халықтың негізгі қажеттіліктерін қамтамасыз етуге және азаматтардың өмір сүру сапасын жақсартуға жағдай жасауға бағытталған әлеуметтік қорғаудың тиімді жүйесін қалыптастыруға негіз болады.

Әлеуметтік кепілдіктерді әртүрлі критерийлер бойынша жіктеуге болады, бірақ негізгі бөлім әлеуметтік қамсыздандыру салаларына қатысты. Ең төменгі әлеуметтік стандарттар келесі салаларда белгіленеді және қолданылады: еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру; білім беру; отбасы және балалар; денсаулық сақтау; мәдениет; дене шынықтыру және спорт; мемлекет кепілдік берген заң көмегін көрсету.

Еңбек саласындағы ең төменгі әлеуметтік стандарттар әлеуметтік кепілдіктер мен әлеуметтік құқықтардың орындалуын қамтамасыз етеді: еңбекке ақы төлеу; жұмыс уақыты мен демалыс уақытының ұзақтығы. Еңбек саласындағы ең төменгі әлеуметтік стандарттар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес белгіленеді және қолданылады.

Ең төменгі әлеуметтік стандарттар жынысына, жасына, әлеуметтік жағдайына, этникалық тегіне немесе басқа ерекшеліктеріне қарамастан азаматтардың барлық санаттарына қолданылады. Ең төменгі әлеуметтік стандарттарды енгізу барысында ашықтық, азаматтарға қандай қызметтерді және қашан ала алатындығы туралы ақпараттың қол жетімділігі, сондай-ақ мемлекеттік органдар мен жеке ұйымдардың осы стандарттардың тиісті деңгейде орындалуы үшін жауапкершілігін реттеу қамтамасыз етіледі.

Елдегі әлеуметтік, экономикалық және саяси жағдайдың өзгеруін ескере отырып, ең төменгі әлеуметтік стандарттар азаматтардың қажеттіліктерін жүйелі түрде бақылау, зерттеу және талдау, сондай-ақ азаматтық қоғамның белсенді қатысуы негізінде жаңартылады.

әлеуметтік стандарттарды қалыптастыру және олардың орындалуын бақылау процесінде.

Әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы ең төменгі әлеуметтік стандарттар әлеуметтік кепілдіктер мен әлеуметтік қамсыздандыруға әлеуметтік құқықтардың жүзеге асырылуын қамтамасыз етеді және мыналарды қамтиды: ең төменгі әлеуметтік стандарт "Ең төменгі күнкөріс деңгейі"; ең төменгі әлеуметтік стандарт "Зейнетақының ең төменгі мөлшері"; ең төменгі әлеуметтік стандарт "Арнаулы әлеуметтік қызметтердің кепілдендірілген көлемі".

Білім беру саласындағы ең төменгі әлеуметтік стандарттар білім алуға әлеуметтік кепілдіктер мен әлеуметтік құқықтардың жүзеге асырылуын қамтамасыз етеді, оның ішінде: мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың ең төменгі әлеуметтік стандарты; бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім берудің ең төменгі әлеуметтік стандарты; техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімнің ең төменгі әлеуметтік стандарты; конкурстық негізде алынатын жоғары білімнің ең төменгі әлеуметтік стандарты.

Отбасы және балалар саласындағы "Жетім балалардың, ата-анасының қамқорлығынсыз қалған, отбасына тәрбиелеуге (асырап алуға, қорғаншылыққа немесе қамқоршылыққа, патронаттық тәрбиеге, патронаттық тәрбиеге) берілген балалардың құқықтары мен мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету" ең төменгі әлеуметтік стандарт. отбасы мен балалардың мүдделерін қорғауға арналған әлеуметтік кепілдіктер мен әлеуметтік құқықтардың орындалуын қамтамасыз етеді.

Денсаулық сақтау саласындағы "Тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі" және "Халыққа денсаулық сақтау қызметтерінің қолжетімділігін қамтамасыз ету" ең төменгі әлеуметтік стандарттары тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлеміне әлеуметтік кепілдіктер мен әлеуметтік құқықтардың жүзеге асырылуын қамтамасыз етуге бағытталған.

Мәдениет саласындағы ең төменгі әлеуметтік стандарттар: "Мемлекеттік мәдениет ұйымдары көрсететін қызметтердің қолжетімділігін қамтамасыз ету"; және "Мемлекеттік мәдениет ұйымдары өткізетін мәдени, мәдени-бұқаралық, ойын-сауық мәдени-бұқаралық іс-шараларға мүмкіндігі шектеулі жандардың қолжетімділігін қамтамасыз ету". Бұл стандарттар мәдени құндылықтарға қол жеткізуге әлеуметтік кепілдіктер мен әлеуметтік құқықтардың орындалуын қамтамасыз етеді.

Дене шынықтыру және спорт саласындағы "Мемлекеттік меншіктегі дене шынықтыру-сауықтыру және спорт ғимараттарының қолжетімділігін қамтамасыз ету" ең төменгі әлеуметтік стандарты

3. Участие работников в принятии решений о социальных гарантиях

Эффективное внедрение человекоцентричного подхода требует учета мнения самих работников при формировании социальной политики. Это можно реализовать через:

- Создание консультативных советов или комитетов по охране труда. Работники, занятые во вредных условиях, могут активно участвовать в обсуждении мер безопасности и социальной поддержки. Это обеспечит, чтобы принятые решения реально отвечали потребностям тех, кто находится в зоне риска.

- Регулярное проведение опросов и сбор обратной связи. Это поможет понять, насколько эффективно работают текущие социальные гарантии и какие улучшения требуются с точки зрения самих сотрудников.

4. Улучшение условий труда через инновации и модернизацию оборудования

Для снижения уровня травматизма и профессиональной заболеваемости необходимо внедрять инновационные технологии и модернизировать оборудование. Это может включать:

- Автоматизацию и роботизацию процессов. Во многих случаях внедрение автоматизированных систем может снизить необходимость участия работников в наиболее опасных производственных процессах.

- Обновление оборудования и обеспечение дополнительными средствами защиты. Устаревшее оборудование часто является причиной травм и профессиональных заболеваний. Внедрение современного, более безопасного оборудования — одна из ключевых мер человекоцентричного подхода.

3.3. Перспективы совершенствования национального законодательства в области социальных гарантий

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 НПА:

Список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда; Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей на

компенсационных мер к более комплексной и гибкой системе поддержки, ориентированной на потребности человека. Это требует пересмотра и адаптации текущих мер социальной защиты, которые должны включать не только компенсации за вредные условия, но и превентивные и реабилитационные меры, способствующие улучшению здоровья и снижению профессиональных рисков.

1. Усиление профилактических мер и охрана здоровья

Один из ключевых аспектов человекоцентричного подхода — акцент на профилактике профессиональных заболеваний и защите здоровья работников. Для этого необходимо:

- Регулярные углубленные медицинские осмотры. Медицинские обследования работников, занятых во вредных условиях, должны проводиться чаще и включать более широкий спектр анализов и диагностических мероприятий для своевременного выявления профессиональных заболеваний.

- Профилактические и оздоровительные программы. Государство и работодатели могут инвестировать в программы профилактики, которые позволят снижать воздействие вредных факторов на здоровье работников. Это может включать регулярное санаторно-курортное лечение и физическую реабилитацию.

- Программы психологической поддержки. Вредные условия труда зачастую сопровождаются высоким уровнем стресса, что может оказывать негативное влияние на психическое здоровье работников. Важно развивать программы психологической поддержки, которые помогут минимизировать стресс и улучшить общее состояние работников.

2. Индивидуализированные компенсационные и реабилитационные пакеты

Человекоцентричный подход требует адаптации социальной защиты к индивидуальным потребностям работников. Для этого могут быть внедрены следующие меры:

- Индивидуальные компенсационные пакеты. Для каждого работника необходимо разрабатывать адаптированные пакеты социальной поддержки. Это может включать дополнительное страхование, покрытие затрат на медицинские услуги, поддержку в лечении хронических заболеваний, связанных с условиями труда.

- Реабилитационные программы. Работникам, которые пострадали на производстве или приобрели профессиональные заболевания, должны предоставляться широкие возможности для реабилитации, включая поддержку в восстановлении после травм и болезней, связанных с производством.

азаматтардың мемлекеттік меншіктегі спорт ғимараттарын пайдалану мүмкіндігін қамтамасыз ету арқылы жеке тұлғалардың дене шынықтыру және спорт саласындағы әлеуметтік кепілдіктері мен әлеуметтік құқықтарының жүзеге асырылуын қамтамасыз етеді. Қазақстан Республикасының әлеуметтік қорғау туралы заңнамасына сәйкес белгіленген азаматтар санаттарының тізбесі.

Мемлекет кепілдік берген заң көмегін көрсету саласындағы ең төменгі әлеуметтік стандарттар мыналар болып табылады: "Құқықтық ақпараттандыру"; "Құқықтық кеңес беру" және "Адвокаттардың, заң консультанттарының жеке тұлғалардың мүдделерін қорғауы және білдіруі".

Бұл стандарттар мемлекеттік органдардың құқықтық ақпараттандыру, заңгерлердің, заң консультанттарының заңнамада көзделген жағдайларда құқықтық кеңес беру тәртібін белгілейді.

Осылайша, Қазақстан Республикасының Конституциясында, сондай-ақ басқа да бірқатар заңдар мен нормативтік құқықтық актілерде көзделген әлеуметтік кепілдіктер әлеуметтік қорғау жүйесін құру мен нығайтудың негізі болып табылады. Соңғы онжылдықтарда Қазақстан үкіметі азаматтардың өмір сүру сапасын жақсартуға және әлеуметтік қызметтердің қолжетімділігін арттыруға бағытталған әлеуметтік көмек көрсету саласында әртүрлі реформаларды белсенді түрде енгізуде. Мысалы, әлеуметтік қамсыздандыру туралы бірқатар заңдар қабылданды, сондай-ақ тұрғын үйге қолжетімділікті жақсарту, халықтың барлық топтарына, соның ішінде осал топтарға білім беру және денсаулық сақтау мүмкіндіктерін арттыру бағдарламалары жүзеге асырылуда.

Қазақстандағы әлеуметтік кепілдіктер мен стандарттар саласындағы құқық қолдану практикасы барлық деңгейдегі мемлекеттік органдардың дұрыс өзара іс-қимылына байланысты. Бұл үдерістің негізгі қатысушылары жергілікті өзін-өзі басқару органдары, әлеуметтік қызмет көрсететін мемлекеттік органдар, сондай-ақ әлеуметтік саясаттың жалпы бағыттарын әзірлейтін және қадағалайтын орталық органдар болып табылады.

Іс жүзінде құқық қолдану мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдары арасындағы үйлестірудің жеткіліксіздігімен байланысты бірқатар проблемаларға жиі тап болады. Билік деңгейлері арасындағы нақты интеграцияның болмауы әлеуметтік бағдарламаларды ұйымдастыруда және тиімді жүзеге асыруда қиындықтарға алып келеді. Кейбір жағдайларда бұл азаматтардың өз құқықтары мен әлеуметтік кепілдіктері туралы хабардар болуының төмендігінен, сондай-ақ қажетті қызметтерге қол жеткізуге кедергі келтіретін әкімшілік кедергілерден көрінеді.

Зиянды өндірістердің жұмыскерлеріне арналған әлеуметтік кепілдіктер тәуекел деңгейіне және нақты өндірістік жағдайлардың ерекшеліктеріне байланысты бейімделеді. Тұрақты мониторинг және еңбек жағдайларын бағалау ұсынылатын өтемақылар көлемін түзету үшін негіз болып табылады. Ұлттық саясат ЕО елдерінің озық тәжірибелері мен ХЕҰ ұсыныстарына сәйкес тәуекелге бағдарланған тәсілдерді енгізу арқылы әлеуметтік қорғау стандарттарын жақсартуға ұмтылады.

Алайда Қазақстан бұл шараларды жүзеге асыруда қиындықтарға кезігуде. Атап айтқанда, кейбір әлеуметтік кепілдіктер технологиялар мен еңбек жағдайларындағы заманауи өзгерістерді әрқашан ескере бермейтін тізімдік тәсіл негізінде қамтамасыз етіледі. Нәтижесінде бұл жұмысшылардың нақты қажеттіліктері мен берілетін өтемақылар арасындағы сәйкессіздікке әкеледі.

Әлеуметтік қорғаудың тиімділігін арттыру үшін мыналар қажет:

- Заңнамалық базаны халықаралық стандарттарды ескере отырып жетілдіру.

- Қауіпсіздік нормаларының орындалуына және әлеуметтік кепілдіктердің берілуіне бақылауды күшейту.

- Кәсіптік тәуекелдерді бағалау нәтижелерін ескере отырып, кәсіптер мен өндірістердің тізімдерін үнемі жаңартып отыруды қамтамасыз ету.

Осылайша, Қазақстанда зиянды өндірістерде жұмыс істейтін адамдар үшін әлеуметтік кепілдіктер еңбек саясатының маңызды элементі болып табылады және өзгермелі өндірістік жағдайлар мен халықаралық стандарттарға үнемі бейімделуді талап етеді.

1.2 Әлеуметтік кепілдіктердің түсінігі мен түрлері, оларды еңбек заңнамасына сәйкес беру негіздері

Еңбек заңнамасындағы әлеуметтік кепілдіктер - бұл қызметкерлерге лайықты өмір сүру үшін ең төменгі жағдайларды қамтамасыз етуге және еңбек қызметі процесінде олардың құқықтарын қорғауға бағытталған құқықтық нормалар жүйесі. Бұл кепілдіктер мемлекеттің әлеуметтік саясатының маңызды элементі болып табылады және еңбек қатынастарына, жұмысшылардың құқықтарына және еңбек саласындағы әлеуметтік қорғауға байланысты көптеген мәселелерді қамтиды.

Әлеуметтік кепілдіктер — бұл мемлекеттің әлеуметтік қайырымдылығының нәтижесі емес, елдің негізгі заңдарында бекітілген, мемлекет өз азаматтарына беруге міндетті тауарлар

здоровья работников, так как охватывает как финансовые, так и профилактические меры для минимизации негативного воздействия неблагоприятных условий труда. Однако, несмотря на комплексность структуры компенсаций за работу во вредных условиях в Казахстане, практика показывает, что в ряде других стран к подобным мерам применяются еще более углубленные и специализированные подходы, ориентированные на долгосрочное здоровье работников и более высокий уровень социальной защиты.

Так, например, в Германии система компенсаций для работников, занятых во вредных условиях труда, включает не только дополнительные отпуска и доплаты, но и обязательное предоставление медицинской страховки, покрывающей специализированное обследование и лечение профессиональных заболеваний. Более того, немецкие компании обязаны проводить регулярные тренинги по охране труда и безопасности, что способствует снижению производственного травматизма и повышению осведомленности сотрудников о возможных рисках.

В Норвегии, которая известна своим высоким уровнем социальной защиты, работники, занятые на опасных производствах, получают компенсации в виде пенсионных льгот, позволяющих им выходить на пенсию раньше. Также в Норвегии активно развиваются программы профилактической медицины, включающие бесплатное санаторно-курортное лечение для сотрудников, подверженных воздействию вредных факторов на рабочем месте. Такие программы позволяют минимизировать долгосрочные последствия для здоровья работников и способствуют продлению их трудовой активности.

В Японии для работников, занятых во вредных условиях, помимо стандартных компенсаций, предоставляются уникальные программы психологической поддержки, так как в японской культуре работа на опасных производствах часто сопряжена с высоким уровнем стресса. Работники имеют доступ к бесплатным консультациям психологов и специальным программам снижения стресса, что помогает снизить не только физическую, но и психоэмоциональную нагрузку на них.

Эти примеры подчеркивают, что человекоцентричный подход в сфере социальных гарантий для работников во вредных условиях может включать более разнообразные и целенаправленные меры, направленные на улучшение здоровья и благополучия работников в долгосрочной перспективе.

Внедрение человекоцентричного подхода в систему социальных гарантий для работников, занятых на опасных и вредных производствах, предполагает переход от стандартного набора

устойчивых и безопасных условий труда, особенно для тех категорий, где профессиональные риски наиболее высоки.

Принцип человекоцентричности подразумевает ориентацию на человека как на центральное звено всех процессов и систем. Человек в центре системы управления — это не просто лозунг, а комплексный подход, который предполагает обеспечение здоровья, безопасности, удовлетворенности и социальной защищенности работников. В этом контексте социальные гарантии выступают важнейшим элементом человекоцентричной модели, так как они непосредственно направлены на поддержание качества жизни и благополучия человека. Социальные гарантии включают не только выплаты и компенсации, но также меры по охране здоровья, реабилитации, профессиональной поддержке и развитию, что позволяет работникам чувствовать себя более защищенными и уверенными в стабильности своего положения.

В Казахстане принимаются последовательные меры по продвижению принципов концепции достойного труда путем совершенствования национального законодательства, в том числе путем внедрения в него международных норм. Так, в 2023 году в Казахстане был принят новый Социальный кодекс, в рамках которого были пересмотрены подходы к социальной защите населения, внесены изменения и дополнения в ТК, направленные на укрепление социального диалога и институционального потенциала социальных партнеров и др.

Реализация принципов Достойного труда закреплена в Генеральном соглашении на 2024-2026 годы, подписанном в марте 2024 года между Правительством РК, республиканскими объединениями профсоюзов и республиканскими объединениями работодателей. В рамках Генерального соглашения социальные партнеры приняли совместные обязательства, направленные на создание качественных рабочих мест, предусматривающих безопасные условия труда, достойную оплату, социальные гарантии, доступ к обучению и повышению квалификации и т.д.¹⁶¹.

Система социальных гарантий и компенсаций для работников во вредных условиях в РК направлена на комплексную поддержку: от финансовых доплат и дополнительного отдыха до специальных мер в виде лечебного питания и сокращенного рабочего времени. Эта структура свидетельствует о человекоцентричном подходе к защите

жиизынтығы. Әлеуметтік кепілдіктердің жүзеге асырылуын қамтамасыз ете отырып, мемлекет барлық азаматтар үшін белгілі бір минималды әлеуметтік игіліктердің қол жетімділігін қамтамасыз етуге тырысады, осылайша қоғамда туындайтын шамадан тыс әлеуметтік дифференциацияның көріністерін жұмсартып және оның тұрақтылығын қамтамасыз етеді¹⁴.

Әлеуметтік кепілдіктер мемлекетке және жұмыс берушілерге зиянды өндірістерде жұмыс істейтін адамдарды қорғауға ерекше назар аудара отырып, қауіпсіз, әділ және жайлы еңбек жағдайларын жасауға бағытталған өзара байланысты міндеттемелерді жүктейді. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін жұмысшылар үшін нұсқамалық кепілдіктер Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің келесі талаптары болып табылады:

- ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының ұзақтығын қысқарту (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 69-бабы);

- қызметкерлердің осы санаты үшін жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысын беру (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 89-бабы);

- ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті және өзге де ерекше еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін жұмысшыларға еңбекақының жоғарылатылған мөлшерін белгілеу (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 105-бабы);

- сүт, емдік-профилактикалық азық-түлік, арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғаныс құралдарын тегін беру, қызметкерлерді ұжымдық қорғаныс құралдарымен, санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 182-бабы)¹⁵.

Сонымен бірге, еңбекті қорғаудың тәуекелге бағдарланған моделіне көшуге қарамастан, реттеуші саясат қазіргі заманғы әлеуметтік қажеттіліктерге жауап бермейтін тізімдік тәсілді қолданады. Атап айтқанда, әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер беру мәселелерінде нормативтік-құқықтық базаны талдау ұлттық заңнамалық реттеудің оңтайлы еместігін көрсетеді.

Зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда, ауыр жұмыстарда қысқартылған жұмыс уақыты

¹⁶¹ Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, Республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и Республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2024-2026 годы <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/details/637231?lang=ru>

¹⁴ Идаятова, С. А. Социальные гарантии как средство обеспечения личной свободы человека / С. А. Идаятова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 17 (307). — С. 197-199. — URL: <https://moluch.ru/archive/307/69165/> (дата обращения: 05.02.2025).

¹⁵ Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

өндірістің зиянды факторларының адам ағзасына әсерімен байланысты жұмысшылардың еңбегін жеңілдету мақсатында белгіленеді.¹⁶

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 69-бабының 2-тармағына сәйкес, ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін жұмысшылар үшін Тізімге сәйкес аптасына 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді. және зиянды еңбек жағдайларының бар-жоғын АҚО нәтижелерімен растаған жағдайда таратылады. Жұмыс беруші өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттаудан өткізбеген жағдайда, қысқартылған жұмыс уақыты Тізімге сәйкес толық көлемде қамтамасыз етіледі.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 89-бабына сәйкес қосымша еңбек демалысы еңбек жағдайлары мен Тізімі бойынша АЕК нәтижелері бойынша беріледі. Яғни, шарт Тізімде болуы және ол анықтаған ұзақтығы болып қалады. Қосымша демалыстың ең аз кепілдендірілген ұзақтығы - кемінде күнтізбелік алты күн - реттеледі.

Қысқартылған жұмыс уақыты мен қосымша еңбек демалысының ұзақтығының, еңбекақының жоғарылатылған мөлшерінің нақты тұжырымдамасы нормативтік құжат тәртібімен белгіленеді және ұжымдық, сондай-ақ еңбек шарттарында көрсетіледі. Сонымен бірге, барлық кәсіпорындар ұжымдық шарттар жасай бермейді, өйткені бұл міндетті норма емес, сондықтан құқықтық қайшылық туындайды. Тиісінше, бұл жағдайда жұмыс орнында жұмыс түрлері мен кәсіптері бойынша қолайлы еңбек жағдайларын жасау кезінде (өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелерімен расталған) жұмыс беруші тиісті жұмыс орындарында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығын (аптасына 40 сағат) енгізуге құқылы. Жұмыс уақытының ұзақтығын қысқарту "уақытты қорғау" деп аталатын зиянды өндірістік факторлардың әсерін азайтуға, олармен байланысын барынша азайтуға бағытталған. Қосымша демалыстан айырмашылығы, қысқартылған жұмыс уақыты өтемақы шарасы емес, профилактикалық шара болып табылады.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 105-бабы барлық жұмыс берушілерді ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге еңбекақы төлеуді міндеттейді. қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлердің жалақысымен салыстырғанда



Рисунок 3.2.1 - Динамика числа пострадавших и погибших при НСТ, чел.

Рисунок 3.2.1 показывает рост всех трех показателей — пострадавших, профессиональной заболеваемости и погибших — указывает на ухудшение условий труда или недостаточность мер, направленных на их улучшение. Увеличение профессиональной заболеваемости особенно подчеркивает важность профилактики и улучшения медицинского обслуживания для работников во вредных условиях. Эти данные подчеркивают необходимость внедрения человекоцентричного подхода, при котором государство и работодатели будут стремиться не только к компенсации последствий, но и к активной профилактике профессиональных рисков. Человекоцентричный подход может включать регулярные медицинские осмотры, улучшение условий труда и систематическую оценку рабочих процессов для минимизации профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

Распределение производственных травм и смертности среди различных профессиональных групп подчеркивает необходимость целенаправленных мер по обеспечению безопасности труда и социальной защиты, учитывающих специфику каждого вида деятельности. В условиях, когда одни категории работников сталкиваются с гораздо более высокими уровнями риска, чем другие, важно формировать человекоцентричную систему социальных гарантий, способную гибко реагировать на потребности каждой группы. Такой подход не только позволяет минимизировать последствия несчастных случаев, но и направлен на создание

¹⁶ Нурғалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан.-Караганды: РИО «Болашақ-Баспа»,2015-С.462 (849 с.)

было зафиксировано 251 случай профессионального заболевания, а в 2023 году эта цифра увеличилась до 662, что на 1,6 раза больше.

Эти данные говорят о наличии серьёзных проблем, связанных с трудовыми условиями на производстве, требующих немедленного внимания. Увеличение числа профессиональных заболеваний и травм, в том числе смертельных случаев, ставит задачу не только для правительства, но и для работодателей, профсоюзов и других социальных партнёров разработать более действенные меры профилактики и реабилитации. Это также требует создания новых механизмов для систематического мониторинга условий труда, обеспечения работников средствами защиты, а также для разработки и внедрения инновационных технологий и практик, направленных на снижение профессиональных рисков.

Между тем, проведение регулярных медицинских осмотров, реабилитационных мероприятий и профилактики заболеваний являются неотъемлемой частью комплексной стратегии по улучшению условий труда и социальной защиты работников. С учётом растущего числа пострадавших и заболевших, эти меры должны быть систематизированы и адаптированы к конкретным условиям производств, что обеспечит максимальную защиту здоровья работников. Важную роль в этом процессе должны сыграть новаторские подходы, такие как внедрение автоматизированных систем мониторинга условий труда, а также активное использование цифровых технологий для определения рисков и разработки профилактических мероприятий. Текущий рост числа профессиональных заболеваний и смертельных случаев, несомненно, указывает на то, что в сфере охраны труда и социальной защиты работников необходимо совершенствовать систему контроля и регулирования. Это должно стать основой для дальнейших изменений, направленных на снижение уровня профессиональных заболеваний и травматизма, улучшение условий труда и повышение уровня социальной защищённости работников, особенно в сфере тяжёлых и вредных производств. Только через комплексные и чётко организованные меры можно добиться реального улучшения ситуации в этой сфере и обеспечить долгосрочную безопасность для работников на всех уровнях экономики.

жоғарылатылған лауазымдық жалақыларды (ставкаларды) немесе үстеме ақыларды белгілеу арқылы жоғарылатылған мөлшерде белгілеу, олардың мөлшері ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде еңбек жағдайларын салалық келісімде айқындалған зияндылық пен қауіптілік дәрежесіне қарай жіктейтін салалық коэффициенттерді ескере отырып айқындалады. Бұл ретте еңбекке ақы төлеудің осы шарттары ауыр жұмыстардағы, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардағы еңбегі жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге қолданылады.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 89-бабының 1-тармағына сәйкес ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысы беріледі. өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, уәкілетті орган бекіткен ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесіне сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн¹⁷.

Ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары, жұмыс беруші аттестаттаудан өткізбеген жағдайда жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі. Тізімге сәйкес толық көлемде беріледі. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері бойынша жұмыс беруші қосымша еңбек демалысын беруді қажет ететін кәсіпорын жұмысшыларының тізімін олардың ұзақтығын көрсете отырып жасайды (6, 12, 18, 24 және 36 күнтізбелік күндер). Кәсіпорын қызметкерлерінің бұл тізімі кәсіподақ комитетімен және (немесе) еңбек ұжымының өкілімен келісіледі және бірінші басшымен бекітіледі және кәсіпорынның ұжымдық шартына қоса берілуі тиіс.

Кәсіптері мен лауазымдары Тізімнің "Экономиканың барлық салаларының ортақ кәсіптері" бөлімінде көрсетілген жұмысшыларға қатысты бірқатар қосымша түсіндірмелер қарастырылған, егер бұл кәсіптер мен лауазымдар арнайы қарастырылмаған болса, олар

¹⁷ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылы 31 желтоқсанда № 12731 болып тіркелді. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012731>

қандай өндірістерде немесе цехтарда жұмыс істейтініне қарамастан қосымша демалыстар беріледі. Тізімнің тиісті бөлімдері немесе бөлімдері. Осылайша, жоғарыда аталған бөлімде көзделген барлық қызметкерлерге, егер жалдау шарты аттестаттаумен расталған болса, қосымша демалыс берілуге тиіс. Бұл лауазымдар санынан едәуір асып түсетін және 36 күндік демалысқа құқық беретін кәсіптердің едәуір санын қамтитын 247 лауазым.

Тізімде көзделген лауазымдарды атқаратын қызметкерлерге, оның ішінде бригадирлер мен олардың көмекшілеріне, тиісті кәсіптердегі жұмысшылармен бірдей ұзақтықтағы қосымша демалыстар беріледі. Жұмысты зиянды еңбек жағдайларында орындайтын бөгде ұйымдардың (құрылыс, жөндеу, іске қосу-жөндеу) және қосалқы цехтардың (механикалық, жөндеу, энергетикалық, автоматика) қызметкерлері де сол негіздер бойынша қосымша демалыс алады. Қосымша еңбек демалысының ұзақтығы әртүрлі салалар, цехтар, кәсіптер немесе лауазымдар арасында жұмыс орнын ауыстырған жағдайда зиянды еңбек жағдайларындағы жұмыс уақыты белгіленген Тізімге сәйкес әрбір жұмыс орны үшін бөлек есепке алынады.

Қосымша еңбек демалысы жұмыс істеген нақты күндеріне пропорционалды түрде беріледі. Қосымша еңбек демалысы қызметкердің қалауы бойынша толық немесе ішінара беріледі. Сонымен бірге, заң шығарушы жұмыс берушіге аттестаттау нәтижелері бойынша қосымша еңбек демалысының ұзақтығын өзгертуге мүмкіндік береді, бірақ оны өзгерту тәртібі, әдістемесі, тіпті ұсыныстары жоқ.

Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын төлеуді жұмыс беруші кәсіптері көзделген еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) жұмыстарда істейтін қызметкерлердің пайдасына жүзеге асырады тізбесімен өндірістердің, жұмыстардың, жұмыскерлер кәсіптерінің¹⁸. Әлеуметтік кодекстің 250-бабына сәйкес зейнетақы жарналарының мөлшері қызметкердің ай сайынғы табысының 5 пайызы мөлшерінде бекітілген¹⁹. Міндетті зейнетақы жарналарын есептеу және аудару мерзімдері Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 18

стороны правительства, но и от самих работодателей, которые должны внедрять меры, направленные на снижение рисков и повышение безопасности своих работников. В этом контексте, защита здоровья и благополучия человека становится приоритетом, что требует активного участия всех сторон — государства, работодателей, профсоюзов и самого общества.

Одним из важнейших направлений в данной сфере является человекоцентричный подход, который фокусируется на потребностях и правах человека, работника. Этот подход включает в себя не только защиту от вредных факторов труда, но и создание условий для повышения качества жизни работников, включая их здоровье и безопасность. В условиях быстро развивающихся технологий и новых форм занятости, таких как удалённая работа или гибкие графики, становится важным учёт специфики условий труда на каждом конкретном рабочем месте. Работники, которые трудятся в условиях высоких рисков, должны иметь гарантии, обеспечивающие их защиту от вредных воздействий.

Современные экономические условия, в том числе глобализация, технологические изменения и особенности демографической ситуации, вынуждают пересматривать существующую систему охраны труда. Отсутствие должного внимания к проблемам безопасности на производстве может иметь катастрофические последствия. Важно не только минимизировать риски для здоровья работников, но и создавать условия для эффективного и комфортного труда, что напрямую влияет на производительность и социальную стабильность в стране. Эти меры особенно актуальны для работников, занятых в опасных и вредных условиях, где любое упущение может привести к трагическим последствиям.

Статистические данные, подтверждающие текущую остроту проблемы, говорят сами за себя. За последние пять лет наблюдается устойчивый рост числа пострадавших и погибших в результате несчастных случаев на производстве. В 2023 году количество погибших составило 246 человек, в то время как в 2019 году этот показатель был равен 190, что свидетельствует о росте на 29,5%. Этот рост указывает на недостаточные меры по обеспечению безопасности труда, а также на необходимость активной работы по совершенствованию стандартов безопасности и профилактики производственных травм. Дополнительно, рост числа людей с выявленными профессиональными заболеваниями также привлекает внимание к проблемам условий труда. Так, в 2019 году

¹⁸ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 31 желтоқсандағы № 1562 Өндірістердің, жұмыстардың, пайдасына міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын төлеу жөніндегі агенттер меншікті қаражаты есебінен міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын жүзеге асыратын, еңбек жағдайлары зиянды жұмыстармен айналысатын жұмыскерлер кәсіптерінің тізбесін бекіту туралы қаулысы. Тақырып жаңа редакцияда - ҚР Үкіметінің 29.09.2017 № 603 қаулысымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі). Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 30 маусымдағы № 528 қаулысымен <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1300001562>

¹⁹ Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ Әлеуметтік Кодексі <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2300000224>

рамках ISO 45001:2018 (Система менеджмента охраны труда и безопасности)¹⁵⁸ вводится концепция вовлеченности работников, где акцент делается на активное участие сотрудников в вопросах безопасности и охраны труда. В стандарте указано, что работники должны не только следовать инструкциям, но и принимать участие в их разработке, что способствует созданию более безопасной рабочей среды и повышению уровня доверия между работниками и работодателями. Эти международные стандарты показывают, что человекоцентричный подход становится ключевым элементом современной системы охраны труда, ориентированной на защиту здоровья и улучшение условий труда для каждого работника.

Заместитель генерального директора по персоналу Госкорпорации «Росатом» Татьяна Терентьева в своем выступлении назвала человекоцентричный подход одним из ключевых принципов работы современных предприятий и корпораций. Он заключается в ориентированности компании во всех процессах на соблюдение интересов человека как личности, как части рабочей команды и как члена общества¹⁵⁹.

В исследованиях Сергуниной Н.А. отмечено, что человек должен получать удовольствие от процесса труда, созидать с желанием и творчески, стремиться к развитию и познанию, ведь человек работает для человека¹⁶⁰. В ряде работ, посвященных применению принципов человекоцентричности в организациях, отмечается положительное влияние внедрения подхода не только на качественные и количественные индикаторы деятельности организации, но и на формирование устойчивой корпоративной атмосферы, в которой важным аспектом является благополучие и профессиональное самосовершенствование сотрудников.

В Республике Казахстан комплексный подход к регулированию трудовых отношений и предоставлению социальных гарантий для работников, занятых на тяжёлых и опасных работах, является важной составляющей социальной политики. Учитывая особенности современной экономики, в которой всё больше рабочих мест связано с потенциально опасными производственными процессами, крайне важно осознавать значение минимизации вредных факторов на рабочих местах. Это требует комплексного подхода не только со

казандағы № 1116 Қаулысымен бекітілген Ережелермен реттеледі.²⁰. Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын жүзеге асыруға жұмсалатын шығындарды жоспарлау кезінде жарнаның бекітілген мөлшеріне (5%) сүйене отырып, өткен жылдағы жұмыскерлер табысының орташа мөлшерін ескере отырып есептеу жүргізіледі. Сондай-ақ, қызметкерлердің штаттық санының жоспарланған қысқаруын немесе ұлғаюын ескеру қажет.

Еңбекақының жоғарылатылған мөлшері ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 105-бабына сәйкес белгіленеді. Ол үшін әрбір кәсіпорында өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесіне сәйкес жұмыс орындарының тізбесі жасалады және бекітіледі. жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерімен расталады²¹. Ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге арналған 105-баптың 1-тармағына сәйкес, жұмыс беруші еңбек жағдайларын жіктейтін салалық коэффициенттерді ескере отырып, мөлшері ұжымдық шартта немесе актіде айқындалатын жоғарылатылған лауазымдық жалақыларды немесе үстеме ақыларды белгілейді. салалық келісіммен айқындалатын зияндылық пен қауіптілік дәрежесі бойынша.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 "Мемлекеттік қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" тармағының 4 тармағына сәйкес. ұйымдардың қызметкерлеріне еңбек жағдайлары үшін қосымша ақылар мен үстемес ақылардың мөлшері салалық стандартпен анықталады. келісімде, ұжымдық шартта және (немесе) 2014 жылдан бастап жоғарылатылатын салалық коэффициент жұмыс берушінің салалық актісімен айқындалады.

²⁰ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 18 қазандағы № 1116 Міндетті зейнетақы жарналарын, міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын есептеу, ұстап қалу (есебіне жазу) және бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорына аудару және олар бойынша өндіріп алу қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы қаулысы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 30 маусымдағы № 528 қаулысымен <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1300001116>

²¹ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылы 31 желтоқсанда № 12731 болып тіркелді. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012731>

¹⁵⁸ International Organization for Standardization (ISO). (2018). ISO 45001:2018 – Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use. Geneva: ISO. Доступно по ссылке: <https://www.iso.org/standard/63787.html>

¹⁵⁹ <https://energyland.info/analitic-show-247598>

¹⁶⁰ Сергунина Н.А., Быкова Н. (2021). Москва: умные решения для качества жизни. Стандарты и качество, № 10, с. 84–87. Доступно по ссылке: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46943543>

Еңбекақының жоғарылатылған мөлшерін белгілеу үшін негіз ретінде аттестаттау нәтижелері пайдаланылуы тиіс. Өндірістік объектілерді аттестаттау жүргізілмеген жағдайда еңбекақының жоғарылатылған мөлшері Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде белгіленеді. үкіметте қосымша бекітусіз, Келісіммен²². Бүгінгі күні салалық келісімдердің мазмұнына енгізу арқылы 6 сала бойынша салалық арттыру коэффициентінің өлшемдері бекітілді. Мысалы, көмір өнеркәсібі қызметкерлері үшін – 1,7–ден 4–ке дейін (қызмет түріне байланысты), құрылыс - 1,8, ауыл шаруашылығы - 1,3, тау–кен металлургия саласы – 1,8, атом өнеркәсібі - 1,3, электр энергетикасы - 2,0. Шығындарды қалыптастыру үшін жұмыс беруші айлық жалақыны салалық келісімде белгіленген салалық арттыру коэффициентіне көбейту арқылы жұмысшылар санын ескеруі керек. Өндірістің жоспарланған ұлғаюын және өндірісті ұлғайтуды немесе жаңа өндіріс орындарын енгізуді ескере отырып, жұмысшылар санын ескеру қажет.

Қоғамдағы еңбек қатынастары дамудың неғұрлым ұтқыр экономикалық факторымен байланысты, бұл еңбек қатынастарының ұдайы өзгеруін тудырады, бұл өз кезегінде еңбек заңнамасын жетілдіру мен дамытуды қажет етеді²³. Белсенді қызметкерлерге еңбекақы төлеу жүйесі негізінде кепілдіктер берудің қолданыстағы заңнамасы жұмыс берушілерді оларды жетілдіруге, өндірісті модернизациялауға және т.б. Көптеген сарапшылар сертификаттау рәсімдерінің сапасыздығы мен формальдылығын сынайды. Бұл жүйе өндіріс пен технологиядағы өзгерістерді есепке алмайды, бұл технологиялық процестерді жетілдірген, бірақ тұрақты кәсіптерін өзгертпеген кәсіпорындарды қиын жағдайға қалдырады. Аттестаттау кәсіптік тәуекелді бағалау кезінде бағаланатын әртүрлі жастағы жұмысшылардың күйзелісін, психикалық күйзелістерін және мінез-құлық ерекшеліктерін ескермей, жұмысшылардың денсаулығына қатысы жоқ өндірістік факторларды ғана бағалайды. Мұны азаматтардың, кәсіподақтардың 18 өтінішінің талдауы да растайды., жұмыс берушілер белгілі бір кәсіптерді 1 және 2 тізімге енгізу, МКЗЖ есептеу, емдеу-алдын алу мекемелерінің мәзіріне тауық етінен жасалған тағамдарды енгізу, Қазақстан Республикасы Денсаулық

соответствуют реалиям сегодняшнего дня. Такие методы, как правило, направлены на минимальную компенсацию вреда, который может быть нанесен здоровью, но редко включают меры превентивного характера и реабилитационные программы. В результате, хотя работники и получают определенные льготы и выплаты, они по-прежнему сталкиваются с хроническими заболеваниями, ограниченными возможностями для восстановления здоровья и недостаточной поддержкой со стороны работодателей.

Человекоцентричная модель социальных гарантий предлагает революционное переосмысление подхода к социальной защите. Она призвана интегрировать принцип заботы о человеке в каждый элемент системы социальной поддержки. Такой подход ориентируется на создание устойчивых условий труда, снижение профессиональных рисков и заботу о здоровье работников, а также на вовлечение самих сотрудников в процесс формирования системы социальной защиты. Внедрение подобной модели требует активного взаимодействия государственных институтов и бизнеса, что соответствует цели повышения благосостояния граждан, определенной в Концепции развития государственного управления.

В настоящее время понятие человекоцентричности внедряется в различные научные исследования, охватывая широкий спектр сфер деятельности человека. В исследовании «The Human-Centered Organization: A Model for Effective Management» автор Ричард Бьюкенен анализирует, как человекоцентричный подход в управлении может повысить эффективность организаций. Он утверждает, что фокус на потребностях и мотивации сотрудников приводит к улучшению производительности и инновационности компании¹⁵⁶.

В контексте охраны труда вопросы человекоцентричности рассматриваются в международных стандартах, таких как ILO-OSH 2001 (Руководство Международной организации труда по системам управления охраной труда)¹⁵⁷. Эти стандарты акцентируют внимание на необходимости создания безопасной и здоровой рабочей среды, ориентированной на потребности и благополучие работников. В них подчеркивается важность вовлечения сотрудников в процессы оценки рисков и разработки мер безопасности, что соответствует принципам человекоцентричного подхода. Также в

²² Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне кәсіптік одақтардың қызметі және еңбек қатынастарын реттеу мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы Заңы 2014 жылғы 27 маусымдағы № 212-V ҚРЗ

²³ Нурғалиева Е.Н. Метод правового регулирования общественно трудовых отношений: автореферат / ... к.ю.н. – Л., 1979. – С. 16.

¹⁵⁶ Buchanan, R. (2001). The Human-Centered Organization: A Model for Effective Management. Journal of Design Issues, 17(3), 15-29. DOI: 10.1162/074793601750357047

¹⁵⁷ International Labour Organization (ILO). (2001). Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001). Geneva: ILO. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/WCMS_107727/lang-en/index.htm

3.2. Особенности человекоцентричного проактивного механизма назначения и предоставления социальных гарантий

В современном Казахстане вопросы социальной защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, приобретают первостепенное значение. На фоне экономических и социальных изменений государство и бизнес осознают необходимость не только обеспечения базовых социальных гарантий, но и создания более гибкой и ориентированной на человека системы поддержки. В ответ на этот вызов Концепция развития государственного управления в РК до 2030 года провозглашает переход к сервисной и «человекоцентричной» модели управления, где во главу угла ставятся потребности граждан и их благополучие¹⁵⁴.

Человекоцентричный подход к управлению, особенно актуальный для систем социальных гарантий, означает фокус на личности как на основном объекте и субъекте всех социальных и трудовых процессов. Этот принцип выдвигает на первый план здоровье, безопасность, профессиональное развитие и удовлетворенность каждого сотрудника. Он предполагает не просто выполнение формальных обязательств, но глубокую заботу о благосостоянии работников, особенно тех, кто ежедневно сталкивается с рисками для здоровья и жизни.

Актуальность такой трансформации подтверждается исследованиями в области трудовых отношений. В частности, исследование Гальченко С.А. и его коллег¹⁵⁵ показывает, что современный человекоцентричный подход является одним из ключевых трендов управления. В условиях глобальной конкуренции и динамичных экономических преобразований организации стремятся выстраивать гибкие системы трудовых отношений, ориентированные на развитие высококвалифицированного и конкурентоспособного человеческого капитала. Этот подход предполагает формирование системы постоянного обучения, адаптацию рабочих процессов к индивидуальным нуждам сотрудников и акцент на здоровые и безопасные условия труда.

Однако традиционные методы социальной защиты работников во вредных условиях труда, принятые в Казахстане, часто не

сохраняют актуальность. В соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 10 октября 2019 года №1054 бұйрығын өзектендіру мәселелері бойынша. Бұдан басқа, қазақстандық жұмыс берушілердің өкілдері үшін осы ұйымның тиісті кәсіптерін зиянды кәсіптерге және әлеуметтік кепілдіктерді алушыларға жатқызу тәсілдерін қайта қарау бөлігінде консультациялар жүргізілді.

Сонымен, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығының 2-тарауында регламенттелген: өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері бойынша, кәсіптік аурулар мен уланулардың алдын алу мақсатында қызметкерлерге сүт және сүт өнімдері беріледі., жұмысшылардың денсаулығын нығайту (4-тармақ). Алайда, 12-тармақта зиянды еңбек жағдайларына байланысты жұмыс берушінің қаражаты есебінен емдеу-профилактикалық мекемелерін алатын қызметкерлерге сүт немесе басқа да баламалы тамақ өнімдері шығарылмайтындығы көрсетілген.

Осылайша, шын мәнінде, аталған тармақтардың редакциясы құқықтық нормаларды түсіндіру принциптеріне сәйкес келмейді, өйткені оны өзара эксклюзивті деп түсінуге болады. Құқықтық қайшылықтардың болуы және еңбек заңнамасын реформалау қажеттілігі мәселелерін қазақстандық зерттеушілер қарастырғанын атап өткен жөн.

Сондай-ақ мамандықтар тізімге енгізілген жағдайлар орын алады, бірақ өзгерген жағдайлар оларды тізімнен шығару қажеттілігін тудырады. Салыстырмалы талдау көрсеткендей, бірқатар кәсіптер қайталанады, олардың логикасы мен мазмұны бойынша бұл тізімдерді салыстыруға және кәсіптер тұрғысынан жұмсалған қаражатқа егжей-тегжейлі талдау жасауға мүмкіндік бермейді. Қолданыстағы тәжірибені зерделеу көрсеткендей, әлеуметтік кепілдіктер мен кепілдіктердің жекелеген түрлеріне қатысты оларды басқа түрлерге ауыстыру мәселелерін пысықтау қажеттілігі туындады. Атап айтқанда, сүт берудің орнына мұнай-газ саласының өкілдері шұбат немесе биологиялық белсенді қоспалар беруді ұсынады.

Зиянды өндірістердің жұмысшылары материалдарды, оның ішінде өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелерін белгіленген тәртіппен тиісті комиссияларға жібереді. Алайда, көбінесе материалдарда бұрмаланған мәліметтер болады, бұл басқарушылық шешімдердің дұрыс қабылданбауына әкеп соғады және экономикалық шығындармен байланысты. Бұл еңбек жағдайларын сапасыз бағалауға, сарапшының субъективтілігіне байланысты. Мұндай жағдайларда адал жұмыс беруші ұжымдық шарт негізінде

¹⁵⁴ Концепция развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года - <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>

¹⁵⁵ Гальченко С.А., Сезонова О.Н., Ходыревская В.Н., Трубникова В.В., Рюмшин А.В. Человекоцентричность – необходимое условие экономики будущего // Лидерство и менеджмент. – 2022. – Том 9. – № 2. – С. 309-322. – doi: 10.18334/lm.9.2.114587.

әлеуметтік қамсыздандыру бойынша міндеттемелерді орындайды. Қазақстанда бір зиянды фактор үшін қызметкер бірден бірнеше кепілдік түрін алады. Мұның бәрі құқықтық кедергілерді көрсетеді. Жұмыс берушілер бірлестіктерінің сарапшылары мен өкілдері, атап айтқанда, "Республикалық тау-кен және тау-кен металлургия кәсіпорындарының қауымдастығы" ЗТБ тізімдік тәсілден бас тарту қажеттігін алға тартады. Бұл 2024-2030 жылдарға арналған Қауіпсіз еңбек тұжырымдамасында көрсетілген²⁴ (бұдан әрі - ҚР ҚБТ), сәйкесінше, тиісті тізбелерді (тізімдерді) сындарлы-сыни талдау негізінде ғылыми негіздеме бойынша міндеттер нақты бекітілген.

Осыған байланысты мәтінді техникалық және заңдық жетілдіруге жеткізу мақсатында осы тармақтардың қолданыстағы редакциясын өзектендіру мәселесін пысықтау орынды болып көрінеді. Бұл кепілдіктер еңбекті қанаудан қорғауды қамтамасыз етудің, жұмыс орнындағы қауіпсіздікті қамтамасыз етудің және еңбек пен жеке өмірдің үйлесімді үйлесімі үшін жағдай жасаудың маңызды механизмі ретінде қызмет етеді. Осыған байланысты әлеуметтік кепілдіктер бірнеше функцияларды орындайды: қорғаныс, профилактикалық және ынталандыру.

Еңбек заңнамасында әлеуметтік кепілдіктер берудің негіздері жұмысшылардың, әсіресе зиянды жұмыстармен айналысатын адамдардың мүдделерін құқықтық қорғаудың маңызды тетігін қалыптастырады және еңбек қатынастарын жүйелі түрде реттеуді қамтамасыз етеді. Олар еңбек шартының ережелеріне, ұлттық заңнаманың нормаларына, мемлекеттік бағдарламаларға және халықаралық міндеттемелерге негізделеді, бұл оларды әлеуметтік қорғаудың жалпы жүйесіне біріктіруге мүмкіндік береді. Қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға және зиянды өндірістердің жұмысшылары үшін кәсіптік тәуекелдерді барынша азайтуға бағытталған өтемақы және профилактикалық шараларды қамтамасыз етуге баса назар аударылады.

Зиянды өндірісте жұмыс істейтін адамдар үшін әлеуметтік кепілдіктерді тағайындаудың икемді және бейімделгіш тәсілдерін енгізу тәуекелге бағдарланған реттеуші модельге көшумен қатар, олардың денсаулығы мен кәсіби тұрақтылығын жан-жақты қорғауға жағдай жасайды. Мұндай тәсіл зиянды өндірістік факторлардың әсерін барынша азайтуға, алдын алу шараларын оңтайландыруға және сонымен бірге өндірістік жарақаттану мен кәсіптік ауруларды

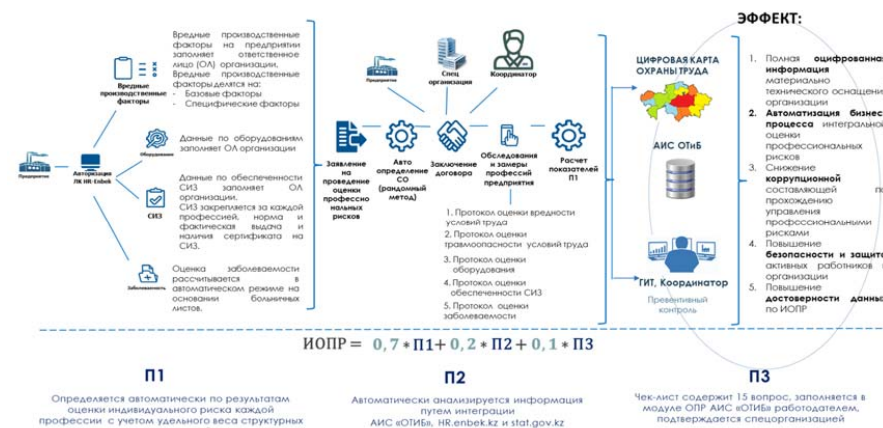


Рисунок 3.2.4 - Новая модель предоставления гарантий при работе во вредных и (или) опасных условиях труда в РК в соответствии с риск ориентированным подходом

Разработанный новый подход выступает в качестве усилителя прикладной, практической направленности развития культуры безопасного труда.

Основная характеристика подхода: ориентирован на практическое применение, основан на прагматичности, базируется на шкале оценивания, автоматизация процесса, что способствует усилению ее социально-экономической направленности.

Предлагаемый метод предоставления гарантий при работе во вредных и (или) опасных условиях труда в РК в соответствии с риск ориентированным подходом, даст возможность более адекватно оценивать вредность условий труда каждого работника, и дифференцированно рассчитать количество и объем предоставляемых социальных гарантий работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от суммарной вредности условий труда.

Новый подход предусматривает четкую взаимосвязь между алгоритмом проактивного определения и назначения видов и объема социальных гарантий работникам и процедурой оценки профессиональных рисков, с учетом классификационного перечня вредных и опасных производственных факторов, предназначенного оценки условий труда на конкретных рабочих местах соответствии с новыми требованиями трудового законодательства РК.

²⁴ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 26 желтоқсандағы № 1182 Қазақстан Республикасының 2024 – 2030 жылдарға арналған қауіпсіз еңбек тұжырымдамасын бекіту туралы қаулысы. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001182>

Рстр i – показатель профессионального риска i -го структурного подразделения

Wстр i – удельный вес i -го структурного подразделения (отношение численности работников структурных подразделений к общей численности работников предприятия)

Показатель П2 -автоматически анализируется информация путем интеграции АИС «ОТИБ», HR.enbek.kz и stat.gov.kz, и

ПЗ – определяется по результатам чек-листа содержащего 15 вопросов, размещенном в модуле ОПР АИС «ОТИБ» работодателем, подтверждается спецорганизацией проводящей оценку профессиональных рисков.

Расчетное значение индивидуальной степени ПР по каждой профессии (должности) (профессиональной группе, рабочему месту) определяется по формуле:

$$R_{\text{инд}}i = 0,7 \cdot B + T2 + 0,2 \cdot OB + СИЗ20,1 \cdot 3 \quad (4)$$

где:

В – показатель вредности условий труда, характеризует вероятность воздействия производственных (вредных) факторов на трудоспособность работника данной профессии (должности) (профессиональной группы) на его рабочем месте;

Т – показатель травмоопасности условий труда, характеризует вероятность воздействия производственных (опасных) факторов на трудоспособность работника данной профессии (должности) (профессиональной группы) на его рабочем месте;

ОБ – показатель безопасности производственного оборудования, используемого в трудовом процессе работником данной профессии (должности) (профессиональной группы) на его рабочем месте;

СИЗ – показатель обеспеченности СИЗ, используемых в трудовом процессе работником данной профессии (должности) (профессиональной группы);

З – показатель заболеваемости работников данной профессии (должности) (профессиональной группы).

По совокупности всех этапов новая модель представляет собой следующий механизм:

азайту арқылы жұмыс берушілердің ұзақ мерзімді шығындарын азайтуға мүмкіндік береді.

1.3 Қызметкерлерге берілетін әлеуметтік кепілдіктер: халықаралық еңбек стандарттары және шетелдік тәжірибе

Қарқынды әлеуметтік-экономикалық өзгерістер мен жаһандану мен цифрлық технологиялардың дамуына байланысты көптеген сын-қатерлер жағдайында лайықты еңбек жағдайлары мен әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету мемлекеттік саясаттың маңызды бағытына айналууда. Қазақстан Республикасы халықаралық стандарттарға сүйене отырып, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтіндерді қорғауға ерекше назар аудара отырып, қызметкерлерді әлеуметтік қорғау жүйесін белсенді түрде жаңартып келеді. Бұл үдерісте ұлттық заңнаманы, халықаралық тәжірибені және отандық ғалымдардың ұсынымдарын жан-жақты зерттеу маңызды рөл атқарады, бұл әлеуметтік кепілдіктер жүйесін тиімді реформалаудың негізін құруға мүмкіндік береді.

Зиянды және қауіпті өндірістерде жұмыс істейтін жұмысшыларға арналған әлеуметтік кепілдіктер зиянды факторлардың кері әсерін өтеуді қамтамасыз ете отырып, олардың еңбек құқықтарын қорғау жүйесінде маңызды рөл атқарады. Заманауи зерттеулер өндірістік тәуекелдердің артуына және еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты әлеуметтік кепілдіктер беру тетіктерін жетілдіру қажеттігін атап көрсетеді. Әдебиеттер теориялық және практикалық аспектілерді, соның ішінде қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға бағытталған құқықтық, экономикалық және ұйымдастырушылық шараларды қамтиды.

Зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшыларға арналған әлеуметтік кепілдіктер қосымша төлемдер, қысқартылған жұмыс уақыты, қосымша демалыстар және денсаулыққа зиянды әсерлері үшін өтемақы сияқты қолдаудың әртүрлі нысандарын қамтиды. Еңбекті қорғаудың ұлттық шолуында²⁵, әр түрлі салалардың ерекшеліктерін ескере отырып, әлеуметтік кепілдіктер берудің кешенді тәсілінің қажеттілігі баса айтылады. Кәсіби тәуекелдерді барынша азайту үшін құқық қолдану тетіктерін жаңғыртуға ерекше назар аударылады.

²⁵ Охрана труда в Республике Казахстан: Национальный обзор. Астана: Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, 2022. – 146 стр.

Л.М. Алиеваның зерттеулерінде²⁶ Әзірбайжандағы зиянды өндірістерде жұмыс істейтін жұмысшылар үшін өтемақы төлеу тетіктері қарастырылуда. Ол тиімді өтемақы жүйесі қаржылық аспектілерді де, кәсіптік ауруларды оңалту және алдын алу сияқты қосымша шараларды да ескеруі тиіс екенін атап көрсетеді.

А.Б. Бекмағамбетов²⁷ Қазақстандағы жұмыс орындарын аттестаттауға формальды көзқарас мәселелерін зерттейді, жұмысшылардың денсаулығына нақты қауіп-қатерге байланысты өтемақы төлеуге сараланған тәсілдің қажеттілігін атап көрсетеді. Ол жұмыс берушілерді еңбек жағдайларын жақсартуға және өндірістік тәуекелдерді азайтуға ынталандыратын экономикалық және құқықтық механизмді жаңғыртуды ұсынады.

Хайруллина Л.И. және Гасилов В.С.²⁸ әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ету үшін өтемақы төлемдерінің маңыздылығын атап көрсетіңіз. Олар өтемақы төлеу тетіктерін бақылаудың жеткіліксіздігі жұмысшыларды кемсітуге және олардың қорғаныс деңгейінің төмендеуіне әкелуі мүмкін екенін атап өтті. Авторлар еңбек жағдайларын бақылау жүйесін қайта қарауды және мемлекеттік органдардың тиісті бақылауын қамтамасыз етуді ұсынады.

Д.М. Турекулова, Б.Т. Череев және Е.С. Петренко²⁹ еңбектерінде өтемақы тетіктерінің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етуде мемлекет, жұмыс берушілер және кәсіподақтар арасындағы әлеуметтік диалогтың рөліне баса назар аударылады. Авторлар барлық тараптардың тығыз өзара іс-қимылы жағдайында ғана әлеуметтік кепілдіктердің әділ және тұрақты жүйесін құруға болатындығын баса айтады.

Ильенко Е.П.³⁰ тау-кен өндіруші кәсіпорындардағы еңбекті қорғауды басқару жүйелеріне экономикалық баға береді және жеке өтемақы пакеттері сияқты әлеуметтік төлемдердің икемді тетіктерін енгізу жұмысшыларды қорғаудың тиімділігін айтарлықтай арттырады

внесении сведений в государственный реестр прав на объекты, охраняемые авторским правом №50780 от 24 октября 2024 года);

Этап 3. Определение вида социальных гарантий в зависимости ВОПФ и степени профессионального риска;

Этап 4. Установление объема/размера социальных гарантий по каждому их виду;

Этап 5. Проактивное назначение и предоставление социальных гарантий работникам.

Рискориентированная модель предусматривает четкую взаимосвязь между алгоритмом проактивного определения и назначения видов и объема социальных гарантий работникам и процедурой оценки профессиональных рисков, с учетом классификационного перечня вредных и опасных производственных факторов, предназначенного оценки условий труда на конкретных рабочих местах соответствии с новыми требованиями трудового законодательства РК.

Научно-методическая разработка отражает принципы дифференциации вредных и опасных факторов, а также исследование эмпирического объекта, который определяет классификацию условий труда, учитывающую степень отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов (предельно-допустимая концентрация/предельно-допустимый уровень), параметров оценки профессионального риска.

Результаты оценки профессиональных рисков предусматривают суммарное значение трех показателей: П1-показатель результатов оценки индивидуального профессионального риска, П2 - показатель статистических данных производственного травматизма и профзаболеваний и П3- показатель выполнения нормативных требований трудового законодательства РК на предприятии, где:

Показатель П1 - представляет собой средневзвешенную величину оценок индивидуального профессионального риска по всем рабочим местам предприятия с учетом удельных весов и оценок каждого структурного подразделения;

$$I = \ln(wc_{tpi} * Rc_{tpi}) i = 1 n wc_{tpi} = wc_{tp.1} * Rc_{tp.1} + wc_{tp.2} * Rc_{tp.2} \quad (3)$$

где:

П1 – средневзвешенная величина профессионального риска по предприятию

²⁶ Алиева, Л. М. Компенсационные механизмы для работников во вредных условиях труда в Азербайджане - Экономика труда Азербайджана, 2021, №5, с. 59-70.

²⁷ Бекмағамбетов А. Б. Право на безопасные условия труда в Республике Казахстан: совершенствование экономико-правового механизма // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2022. Т. 22, № 3, С. 55–60 DOI: 10.14529/law220308

²⁸ Хайруллина Л.И., Гасилов В.С. Компенсации за работу во вредных условиях труда: основные аспекты вопроса // Фундаментальные исследования. № 7, 2019 – с. 119-123 (Хайруллина Л.И., Гасилов В.С. Компенсации за работу во вредных условиях труда: основные аспекты вопроса // Фундаментальные исследования. 2019. URL: <https://s.fundamental-research.ru/pdf/2019/7/42523.pdf>

²⁹ Турекулова Д.М., Череева Б.Т., Петренко Е.С. Совершенствование организации охраны и безопасности труда на производстве // Экономическая серия Вестника ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, № 2/2023 – с. 77 -85 DOI: <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2023-2-77-85>

³⁰ Ильенко Е. П. Экономическая оценка системы управления охраной труда и промышленной безопасностью на горнодобывающих предприятиях – Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук – Москва -2010 г. – 26 с.

- СТ РК ИСО Руководство 73-2010. Менеджмент риска. Словарь. ISO Guide 73:2009 Riskmanagement. Vocabulary¹⁵²;

- СТ РК 12.0.002-2010 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организациях. Руководство по оценке и управлению рисками»¹⁵³;

- Трудовое законодательство РК;

Механизм назначения и предоставления социальных гарантий согласно рискориентированной модели предусматривает несколько этапов (рисунок 3.2.1):



Рисунок 3.2.1 - Механизм назначения и предоставления социальных гарантий согласно рискориентированной модели работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в РК

Этап 1. Оценка вредности условий труда, являющаяся компонентом процедуры оценки профессионального риска;

Этап 2. Анализ воздействия вредных и опасных производственных факторов (ВОПФ) согласно Классификатора вредных и опасных производственных факторов. (свидетельство о

деген қорытындыға келеді. Ол тиісті нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу кезінде салалық ерекшеліктерді ескеруді ұсынады. Елин А.М.³¹ еңбекті қорғау саласындағы басқарушылық ықпал ету әдістерін жаңғырту қажеттілігіне назар аударады. Ол тәуекелдерді бағалауға негізделген адаптивті басқару модельдерін қолдануды ұсынады, бұл өндіріс жағдайларының өзгеруіне байланысты ұсынылатын әлеуметтік кепілдіктердің көлемі мен түрлерін жедел түзетуге мүмкіндік береді.

Осылайша, зерттеулер зиянды және қауіпті өндірістерде жұмыс істейтін жұмысшыларға әлеуметтік кепілдіктер берудің қолданыстағы тетіктерін қайта қарау қажеттілігін растайды. Тәуекелге бағдарланған модельдерге көшу, мониторингтің цифрлық технологияларын пайдалану және халықаралық тәжірибені интеграциялау кәсіптік тәуекелдерді барынша азайтуға және еңбек жағдайларын жақсартуға ықпал ететін әлеуметтік қорғаудың тиімді жүйесін құруға мүмкіндік береді.

Халықаралық деңгейде әлеуметтік кепілдіктер адам құқықтарының ажырамас бөлігі ретінде танылады. Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы сияқты халықаралық стандарттарға сәйкес³² және Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт³³. мемлекеттер өз азаматтарына білім беру, денсаулық сақтау, тұрғын үй және әлеуметтік қамсыздандыру сияқты негізгі әлеуметтік қызметтерге қол жетімділікті қамтамасыз етуге міндетті. Бұл стандарттар көптеген елдер үшін, соның ішінде Қазақстан Республикасы үшін өзінің әлеуметтік саясатын әзірлеу және жетілдіру үдерісінде бағдар қызметін атқарады.

ЕО елдерінің құқықтық регламенттерін зерттеу нәтижелері көрсеткендей, еңбек заңнамасының көптеген нормалары императивті сипатқа ие және жергілікті ұлттық нормативтік құқықтық актілерде ХЕҰ қағидаттарын жүзеге асыруға бағытталған.

Нидерланды Корольдігінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелерін құқықтық реттеу ерекше қызығушылық тудырады:

¹⁵¹ ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования ILO-OSH 2001» https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30357184

¹⁵² СТ РК ИСО Руководство 73-2010. Менеджмент риска. Словарь. ISO Guide 73:2009 Riskmanagement. Vocabulary https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31608736

¹⁵³ СТ РК 12.0.002-2010 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организациях. Руководство по оценке и управлению рисками» https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31109887

³¹ Елин А.М. Охрана труда: принципы и методы управленческого воздействия: Монография. Минтруд России, ВНИИ труда. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2021. -260 с.

³² Декларация Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III) қабылданған Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/O4800000001>

³³ Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 21 қарашадағы N 87 Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіні ратификациялау туралы Заңы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0500000087>

- Нидерланды Корольдігінің 1995 жылғы 23 қарашадағы "Жұмыс уақыты туралы" Заңы.³⁴;

- "Еңбек жағдайлары туралы" 1999 жылғы 18 наурыздағы Заң. кәсіптік тәуекелдерді, сондай-ақ әлеуметтік қорғау шараларын қолданудың негізгі шарттарын бағалау арқылы еңбек жағдайлары саясатын жүзеге асыруды реттейтін³⁵.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы белсенді қызметкерлердің заңды құқықтарын іске асыруды реттеу мәселелері толығырақ ашылады: 2004 жылғы 16 желтоқсандағы "Әлеуметтік сақтандыруды қаржыландыру туралы" Заң (ұлттық сақтандыру схемаларын қаржыландыруды реттеумен бірге қызметкерлерді сақтандыруды қаржыландыру мәселелерін ашып көрсету); 2005 жылғы 10 қарашадағы "Еңбекке қабілеттілігіне байланысты жұмыс және кірістер туралы" Заң (ішінара еңбекке жарамсыз сақтандырылған адамдардың еңбекке қабілеттілігіне сәйкес жұмысты орындауға немесе қалпына келтіруге жәрдемдесу және осы адамдар үшін, сондай-ақ толық және тұрақты еңбекке жарамсыз сақтандырылған адамдар үшін табыс алу тәртібін белгілеу), бұл ретте осы Нормативтік құқықтық актінің 7-бабы реттеледі. қызметкер міндетті түрде сақтандырылуы керек және осы заңға сәйкес міндетті сақтандыру туралы шешім қабылдау туралы өтінішті тек қызметкер UWV-ге (Қызметкерлерді сақтандыру агенттігі) бере алады.

Литва Республикасының тәжірибесі көрсеткендей, қызметкерлерді әлеуметтік қорғаумен қамтамасыз ету мәселелері Еңбек кодексінде 2016 жылғы 14 қыркүйектегі No XII-2603 регламенттелген.³⁶, "Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру зейнетақылары туралы" 1994 жылғы 18 шілдедегі No I-549 Заңымен³⁷, "Қызметкерлердің қауіпсіздігі мен денсаулығы туралы" 2017 жылғы Заң³⁸, Литва Республикасы Үкіметінің 1995 жылғы 20 ақпандағы № 267 "Ерекше еңбек жағдайлары үшін өтемақыларды есептеу және

аналитических данных о состоянии условий труда, включая замеры факторов производственной среды, визуального мониторинга, анализа результатов оценки профессиональных рисков на 10 пилотных предприятиях (с охватом не менее 30% общего количества областей, городов республиканского значения и столицы РК).

Актуализация государственного механизма предоставления социальных гарантий в отношении лиц, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда в РК в соответствии с риск ориентированным подходом, будет способствовать реализации стратегической социально -экономически значимой задачи - снижению уровня вредного воздействия производственных факторов на каждом конкретном рабочем месте и снижению рисков возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Новая модель предоставления гарантий при работе во вредных и (или) опасных условиях труда в РК в соответствии с риск ориентированным подходом учитывает действующие положения законодательства в РК в области охраны труда в расширенном виде, в частности были использованы:

- Конвенция Международной организации труда №187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (03 февраля 2015 г.)¹⁴⁸;

- Конвенция Международной организации труда №155 «О безопасности и гигиене труда производственной среды» (30 июля 1996 г.)¹⁴⁹;

- СТ РК ISO 45001-2019 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению»¹⁵⁰;

- ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования ILO-OSH 2001»¹⁵¹;

³⁴ Нидерланды Корольдігінің "Жұмыс уақыты туралы" 1995 жылғы 23 қарашадағы Заңы https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions-europe/living-and-working-conditions-netherlands_en

³⁵ 1999 жылғы 18 наурыздағы еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі ережелерді қамтитын заң (еңбек жағдайлары туралы Заң, 1998 ж.) - Нидерланды, Голландия <https://www.businesslegalconsultancy.com/ru/zakon-ot-18-marta-1999-goda-soderzhaschyi-polozheniya-po-uluchsheniyu-usloviy-truda-zakon-ob-usloviy/?ysclid=m6oo9widvz387243240>

³⁶ Литва Республикасының 2016 жылғы 14 қыркүйектегі № XII-2603 Еңбек кодексін бекіту, күшіне енгізу және жүзеге асыру туралы Заңы Вильнюс https://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2020/02/XII-2603SuvestineikiXIII-2092_T.pdf

³⁷ Литва Республикасы Үкіметінің Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру зейнетақыларын тағайындау және төлеу туралы ережені бекіту туралы 1994 жылғы 18 қарашадағы № 1156 қаулысы Вильнюс <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.101177/>

³⁸ Литва Республикасының жұмысшылардың қауіпсіздігі мен денсаулығы туралы Заңы 2017 ж. Вильнюс [03-08-01NriX-1672.doc](https://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2020/02/XII-2603SuvestineikiXIII-2092_T.pdf)

¹⁴⁸ Закон Республики Казахстан от 20 октября 2014 года № 243-V ЗРК О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенция 187) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000243>

¹⁴⁹ Закон Республики Казахстан от 13 июня 1996 года N 7-1 О ратификации Конвенции Международной организации труда (МОТ) N 155 1981 года "О безопасности и гигиене труда и производственной среде" <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z9600000007>

¹⁵⁰ СТ РК ISO 45001-2019 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению» https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33300586

- повышенные требования к условиям труда: работодатели обязаны внедрять новые технологии для минимизации вредного воздействия на работников.

Анализ трудового законодательства РК демонстрирует последовательное развитие системы гарантий для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. От советской системы централизованного регулирования, где ключевыми мерами защиты были сокращённая рабочая неделя и надбавки, законодательство перешло к комплексной системе защиты, включающей страхование, цифровизацию контроля условий труда и персонализированные меры компенсации.

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

Таким образом, анализ действующей практики показал, что нормативная регламентация определения и назначения социальных гарантий в сфере труда не обеспечивает в полной мере уменьшение риска утраты трудоспособности и сохранению трудового потенциала.

Новая модель предоставления гарантий при работе во вредных и (или) опасных условиях труда в РК основана на дифференциации рабочего места по степени профессионального риска и уровню защиты работника, который необходимо обеспечить со стороны работодателя.

Уровень защиты варьируется от минимального уровня соответствующего низкой степени риска, до максимального уровня при очень высокой степени риска.

Новый подход предполагает, что вид и объем социальных гарантий будет дифференцирован от степени профессионального риска. Высокому риску должен соответствовать больший объем социальных гарантий.

Для научного обоснования внедрения новой рискориентированной модели назначения и предоставления социальных гарантий работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда проведена экспериментальное исследование, состоящее из сбора первичной информации и

төлеу тәртібін бекіту туралы" қаулысымен³⁹, және ХЕҰ қағидаттарының орындалуын қамтамасыз етеді.

Сонымен, "Жұмысшылардың қауіпсіздігі мен денсаулығы туралы" Заңның "Жұмысшылардың қауіпсіздігі мен денсаулығының жай-күйін бағалау" 39-бабының ережесінде жұмысшылардың қауіпсіздігі мен денсаулығының жай-күйі еңбек құралдарының, кәсіпорындағы еңбек жағдайларының сәйкестігіне байланысты бағаланады. жұмысшылардың қауіпсіздігі мен денсаулығы туралы нормативтік құқықтық актілерде қызметкерлердің қауіпсіздігі мен денсаулығына қойылатын талаптар, жұмысшы жұмыс уақытында болуы мүмкін кәсіпорынның жұмыс орындарындағы немесе басқа орындарындағы кәсіптік тәуекелді бағалау.

Франциядағы еңбек қатынастары негізінен 2016 жылғы Еңбек кодексімен (Code du Travail) реттеледі (2024 жылғы жағдай бойынша өзгертулермен)⁴⁰. Бұл нормативтік құқықтық акт ең көлемді болып табылады және іс жүзінде еңбек қызметінің барлық жағдайларын қамтиды және әртүрлі салалардағы еңбекті қорғау мен қауіпсіздікті қамтамасыз ететін бірқатар нормалар мен ережелерді қамтиды. Еңбек кодексіне қосымшалар ретінде Халықаралық еңбек ұйымының еңбекті қолдану аясына қатысты және Франция Республикасы ратификациялаған конвенциялары мен ұсынымдары енгізілген.

Бір қызығы, үздіксіз циклде тұрақты ауысымдар режимінде жұмыс істейтін жұмысшылардың жұмыс уақытын реттеу, зиянды еңбек жағдайларының коэффициенттерін тәуекел санатынан 0,5-тен 2%-ға дейін арттыратын әрекеттер.

Мысалы, АҚШ-та қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыс үшін үстемеақының бұл коэффициенті ставканың 8-ден 25% -на дейін, Германияда жалақыға үстемеақы мөлшері 5-тен 15% -ға дейін құрайды. Айта кету керек, жәрдемақының түпкілікті баламасы ұжымдық шарттармен немесе жұмыс берушілер мен кәсіподақтар арасындағы келісімдермен реттеледі. Айта кету керек, еңбек жағдайларын сапасыз бағалағаны, сарапшының субъективтілігі үшін қатаң жазалардың болуы^{41 42}.

Осылайша, озық елдердің тәжірибесі еңбек жағдайларын бағалау нәтижелері бойынша тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін

³⁹ Литва Республикасы Үкіметінің 1995 жылғы 20 ақпандағы № 267 "Ерекше еңбек жағдайлары үшін өтемақыларды есептеу және төлеу тәртібін бекіту туралы" қаулысы <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.59421?ifwid=zjgvsh14o>

⁴⁰ Францияның Еңбек кодексі (Code du Travail) 2016 ж <https://www.wipo.int/wipolex/ru/legislation/details/14293>

⁴¹ АҚШ Еңбек министрлігі. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік басқармасы [URL:https://www.osha.gov/](https://www.osha.gov/)

⁴² [URL:https://www.insure.travel/de/working/labor-law](https://www.insure.travel/de/working/labor-law)

қызметкерлерге әлеуметтік кепілдіктер берудің оң әсерін көрсетті. Бұл аспект мүмкіндік берді:

- қауіпсіз еңбек мәдениетін арттыру;
- жүргізілетін бағалаудың ашықтығын қамтамасыз ету;
- зиянды өндірістік факторлардың әсерін азайтуға бағытталған алдын алу шараларын әзірлеу;
- алдын алу іс-шараларын әзірлеуге жұмыс берушілердің қатысуын арттыру;
- қызметкерлердің қауіпсіз еңбек мәдениетін арттыру;
- ғылыми әлеуетті дамыту.

Еуропалық ұлттық және аймақтық есеп айырысу жүйесі (ESA 2010) ұсынған мәліметтерге сәйкес, таза әлеуметтік аударымдарға жұмыс берушілердің нақты әлеуметтік аударымдары, үй шаруашылықтарының нақты әлеуметтік аударымдары, есептелген әлеуметтік аударымдар және үй шаруашылықтарының қосымша әлеуметтік аударымдары жатады. Әлеуметтік сақтандыру қызметтері үшін төлемдер таза әлеуметтік аударымдарды алу үшін жоғарыда көрсетілген тармақтардан алынады. Жұмыс беруші өз қызметкерлерінің пайдасына төлейтін әлеуметтік аударымдардың екі түрі бар: нақты және есептелген:

- жұмыс берушілердің нақты әлеуметтік аударымдары жұмыс берушілердің өз қызметкерлеріне сақтандырушыларға (әлеуметтік қамсыздандыру қорларына, мемлекеттік және жеке қаржыландырылатын схемаларға) төлейтін төлемдерінен тұрады. Бұл төлемдер әлеуметтік тәуекелдерден немесе қажеттіліктерден сақтандыруға қатысты заңды, әдеттегі, келісімшарттық және ерікті жарналарды қамтиды;

- жұмыс берушілердің есептелген әлеуметтік аударымдары жұмыс берушілердің өз қызметкерлеріне немесе бұрынғы қызметкерлеріне және басқа да құқығы бар тұлғаларға сақтандыру компаниясын немесе дербес зейнетақы қорын тартпай-ақ және осы мақсат үшін арнайы қор немесе жеке резерв құрмай-ақ тікелей төлейтін қаржыландырылмаған әлеуметтік төлемдердің баламасын білдіреді. Жұмыс беруші төлейтін төлемдердің осы екі түрі де ұлттық есепшоттарда жұмысшылардың жалақысының бір бөлігі ретінде қарастырылады.

Тәуекелді бағдарланған тәсілді ескере отырып, дамыған елдердегі зиянды және/немесе қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшыларға кепілдіктер беруде қолданылатын реттеуші нормаларға шолу шет елдер үкіметтерінің халықаралық еңбек ұйымының стандарттарына адалдығын, тиімділікпен байланысты белгілі бір мәселелерді реттеуді егжей-тегжейлі көрсетуге

гарантии для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда¹⁴⁵:

- обязательная аттестация рабочих мест: введена обязанность работодателей проводить аттестацию условий труда и обеспечивать безопасность работников.

- компенсационные выплаты: введены обязательные доплаты за вредные условия труда.

- страхование работников от несчастных случаев: впервые введено обязательное страхование работодателями работников от несчастных случаев на производстве.

- сохранение права на сокращённый рабочий день и дополнительные отпуска.

- ТК 2007 года закрепил дальнейшее развитие гарантий для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда¹⁴⁶:

- расширение перечня вредных профессий: установлены дополнительные льготы для работников в особо вредных и опасных сферах.

- усиление контроля за охраной труда: введена система государственного контроля за соблюдением норм безопасности.

- повышенные компенсации за вредные условия труда: установлены минимальные размеры доплат в зависимости от класса вредности.

- детализация норм по обязательному страхованию работников.

Современный ТК РК 2015 года внёс дополнительные механизмы защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях¹⁴⁷:

- персонализированный подход к компенсациям: компенсации за вредные условия труда рассчитываются исходя из индивидуальных условий рабочего места.

- развитие цифрового мониторинга безопасности: внедрение электронных систем контроля за соблюдением норм охраны труда.

- обязательное проведение медосмотров: установлена периодичность обязательных медицинских осмотров для работников вредных производств.

¹⁴⁵ О труде в Республике Казахстан. Утративший силу. Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 года N 493. Утратил силу Законом Республики Казахстан от 15 мая 2007 года N 252 <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000493>

¹⁴⁶ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251. Утратил силу Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251>

¹⁴⁷ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

ГЛАВА III. НОВЫЕ ПОДХОДЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

3.1. Обзорная характеристика рискориентированной модели назначения и предоставления социальных гарантий

Ретроспективный анализ показал, что в Казахстане система трудовых гарантий претерпела значительные изменения, что обусловлено трансформацией социально-экономической модели страны. В настоящем исследовании проводится ретроспективный анализ гарантий за труд в трудовых актах РК, начиная с Кодекса законов о труде Казахской ССР 1972 года и заканчивая современным ТК РК, с акцентом на гарантии для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда.

Кодекс законов о труде Казахской ССР 1972 года регулировал трудовые отношения в условиях централизованной плановой экономики и характеризовался жёсткой государственной регламентацией¹⁴⁴. В числе ключевых гарантий для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, можно выделить:

- сокращённая продолжительность рабочего времени: не более 36 часов в неделю.
- дополнительные оплачиваемые отпуска: от 6 до 24 календарных дней в зависимости от характера вредности условий труда.
- повышенная оплата труда: установление надбавок за работу во вредных условиях.
- обеспечение средствами индивидуальной защиты (СИЗ): обязанность работодателя предоставлять спецодежду, защитные каски, респираторы и другие средства защиты.
- право на досрочное пенсионное обеспечение: для работников, занятых в особо тяжёлых и вредных условиях.

После обретения независимости Казахстан приступил к реформированию трудового законодательства в условиях рыночной экономики. Кодекс законов о труде 1999 года установил новые

умтылысын көрсетті. кәсіптік тәуекелдерді бағалау нәтижелері бойынша қызметкерлерді әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету. Бұл ретте заң шығарушы жалпыұлттық құқықтық актілерде ең төменгі стандарттар белгіленгенін анықтайды және еңбек келісімдері аясындағы мәселелерді пысықтау арқылы жұмыс берушілер мен қызметкерлер (қызметкерлердің өкілдері) арасындағы әлеуметтік диалогты дамытуды ынталандыруға басымдық береді. Сондай-ақ, зерттелген елдерде біз үйреніп қалған емдік-профилактикалық тағамның орнына тамақтану бағдарламалары жүзеге асырылатынын, оның бір бөлігі дұрыс тамақтану туралы ақпараттық материалдар болып табылатынын атап өтеміз. Жұмысшылар мен олардың отбасылары көбінесе жұмыс берушілердің қаржылық қолдауымен жұмыс орындарындағы тамақтану орындарында тиісті тамақтануға қол жеткізе алады.

Сонымен қатар, заң шығарушылар зиянды еңбек жағдайлары үшін жұмысшыларға үстемеақы тағайындау мәселелерін жұмыс берушінің қарауына берді. АҚШ-та қауіпті жағдайларда жұмыс істегені үшін жұмысшылардың құқығы бар белгіленген төлем мөлшері жоқ, сондай-ақ жұмыс берушілерден қауіпті жағдайларда жұмыс істегені үшін ақы төлеуді талап ететін заң жоқ; төлемнің мөлшерін де, оны төлеу шарттарын да жұмыс беруші анықтайды. Әділ еңбек стандарттары туралы заң (FLSA) қауіпті жағдайларда жұмыс істегені үшін төлемді қарастырмайды, тек оның үстеме ақы төлеуді есептеу кезінде федералды қызметкердің қалыпты жалақы мөлшерлемесіне қосылуы туралы талапты қоспағанда⁴³.

Кейбір жұмыс берушілер қауіпті міндеттерді немесе физикалық қиындықтарға байланысты жұмыстарды орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы төлейді. Қызметкер, әдетте, қауіпті жағдайларда жұмыс істегені үшін төлемді тек қауіпті жағдайларда жұмыс істеген сағаттары үшін алады. Мысалы, егер қызметкер сегіз сағаттық ауысымда жұмыс істесе және осы сағаттардың төртеуі кондиционері бар кеңседе, ал төртеуі 100 градус ыстықта құрылыста жұмыс істесе, онда тек жоғары температура жағдайында жұмыс істеген сағаттар қауіпті жұмыс үшін төлем мөлшерлемесі бойынша төленеді.

Германияда зиянды еңбек жағдайлары үшін үстеме ақы лас, ылғалды немесе суық жерлерде жұмыс істеуге мәжбүр болған жұмысшыларға төленеді. Мұндай үстеме жұмыс үшін қолайсыз салдарлар үшін өзінің қаржылық өтемақысын білдіреді. Ол еңбек шартында көрсетілген базалық жалақыға қосымша төленеді. Үстеме ақы төлеу үшін кәсіптің ерекшеліктері мен еңбек міндеттерін орындай

¹⁴⁴ Кодекс законов о труде Казахской ССР. Утвержден Законом Казахской ССР от 21 июля 1972 года. Утратил силу - Законом РК от 10 декабря 1999 г. N 494 <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000>

⁴³ Әділ еңбек стандарттары туралы заң (FLSA) <https://sfp.fas.org/crs/misc/R42713.pdf>

шарттары ескеріледі: улы және зиянды заттар; шаң мен кір; қоқыс; лас ағынды сулар; қатты ыстық немесе суық; жоғары ылғалдылық немесе шудың жоғары деңгейі. Әдетте, жәрдемақы төлеу жұмыс берушінің мойындауын көрсетіп қана қоймайды, сонымен қатар қиын жағдайларда жұмысқа жаңа қызметкерлерді тарту факторы болып табылады.

Алайда, заң шығарушы қосымша ақының нақты мөлшерін реттейтіндіктен, ол еңбек шартының немесе ұжымдық шарттың немесе серіктестік шартының талаптарымен анықталады және әдетте қолайсыз жағдайларда жұмыс істеген әрбір сағаты үшін төленеді немесе біржолғы болуы мүмкін: қолғаппен тазалауды жеңілдету үшін қосымша ақы базалық жалақының 5% құрайды; респираторлық маскалардағы жұмыс үшін – 10%; үй-жайларды жағымсыз иістермен тазалау үшін – 12%; нәжіспен жанасуды немесе әдеттен тыс ластануды қамтамасыз ететін жұмыс үшін - 18%, бұл ретте үстеме ақы зиянды жағдайларда жұмыс істегені үшін салық салуға және әлеуметтік сақтандыру төлемдеріне жатады.

Халықаралық тәжірибеге шолу тәуекелге бағдарланған тәсілді қолдану зиянды өндірістердің жұмыскерлерін әлеуметтік қорғаудың орнықты жүйесін қамтамасыз етуге мүмкіндік беретінін растайды. Негізгі жетістіктерге мыналар жатады:

- қауіпсіз еңбек мәдениетін және қызметкерлердің тәуекелдер туралы хабардарлығын арттыру;

- зиянды факторлардың әсерін азайту үшін алдын алу шараларын әзірлеу;

- жұмыс берушілердің әлеуметтік қорғау шараларын іске асыруға қатысуын арттыру;

- кәсіпорындардың әлеуметтік жауапкершілігін күшейту.

Халықаралық тәжірибе еңбек жағдайларын кәсіби бағалау нәтижелеріне және жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы әлеуметтік диалогқа негізделген икемді реттеу тетіктеріне көшу қажеттілігін көрсетеді.

создание безопасных и комфортных условий труда напрямую связано с повышением социальной защищенности работников. Чем выше уровень защиты работников, тем ниже вероятность возникновения трудовых конфликтов, а значит, уменьшается социальная напряженность. В свою очередь, это способствует росту доверия к государственным институтам, укреплению общественной справедливости и улучшению качества жизни населения.

Цифровая карта также будет способствовать повышению социальной ответственности работодателей. Автоматический мониторинг и выявление рисков будут мотивировать бизнес-структуры к внедрению более высоких стандартов безопасности и соблюдению трудовых норм. Работодатели, понимая, что система может своевременно выявить нарушения, будут более заинтересованы в том, чтобы полностью соблюдать трудовое законодательство. Это повысит не только качество условий труда, но и общую ответственность бизнеса за благосостояние сотрудников.

Еще одним важным аспектом является то, что цифровизация социально-трудовой сферы позволит создать систему, ориентированную на человека, где внимание будет сосредоточено на реальных потребностях работников. Это позволит реализовать проактивный и человекоцентричный подход к выявлению нужд работников в социальных гарантиях и назначению этих гарантий в беззаявительной форме, то есть автоматически. Такая система обеспечит более точное и оперативное реагирование на изменения в жизни сотрудников, что значительно повысит эффективность системы социальной защиты и сделает ее более доступной для всех граждан.

В результате, внедрение цифровых технологий в систему управления социальными рисками и трудовыми отношениями будет способствовать более высокой степени защиты работников, снижению социальных и экономических рисков, а также развитию корпоративной социальной ответственности. Это будет способствовать созданию более стабильного и справедливого общества, в котором люди чувствуют себя защищенными, а их права и интересы учитываются на всех уровнях.

Социальная защита работников в значительной мере зависит также и от выявления и предупреждения возможных трудовых рисков на предприятиях.

В этой связи, следует заметить, что в апреле 2024 года. Министерством труда и социальной защиты населения РК запущена информационная система «Цифровая карта трудовых рисков» (далее - ЦКТР), в которой первое время (на 1.12.2024 года) было зарегистрировано 92,8 тыс. предприятий, по которым ведется регулярный мониторинг. Сама система работает на основе скоринговой модели, с анализом более 80 показателей из информационных систем государственных органов, которая учитывает весовые коэффициенты для каждого показателя, что помогает объективно определить уровень трудового риска.

Благодаря ЦКТР стало возможно более точно и своевременно отслеживать выполнение норм социального и трудового законодательства на предприятиях. Это снижает вероятность допущения работодателями нарушений в вопросах оплаты труда, условий работы и рабочего времени. Государственными инспекторами труда на предприятиях с риском возникновения трудовых конфликтов осуществляется оперативное реагирование на угрозы с принятием превентивных мер.

Внедрение цифровых технологий в сферу управления рисками труда и социальной защиты работников открывает новые перспективы для повышения безопасности на рабочих местах и улучшения общего состояния трудовых отношений. Одним из важных преимуществ является автоматическое выявление и анализ рисков, что позволяет руководителям предприятий оперативно принимать меры по их устранению. Такая система значительно снижает вероятность профессиональных заболеваний, так как позволяет выявлять потенциальные угрозы на ранней стадии и предпринимать профилактические действия до того, как они перерастут в реальные проблемы. Это, в свою очередь, способствует снижению количества трудовых споров и судебных разбирательств, связанных с нарушением норм трудового законодательства, поскольку компании становятся более внимательными к соблюдению требований безопасности и здоровья работников.

Внедрение цифровой карты, которая позволяет автоматически отслеживать и анализировать данные о состоянии условий труда, имеет ряд социальных эффектов, которые оказывают влияние на стабильность общества в целом. Одним из ключевых эффектов станет улучшение социальной стабильности в Казахстане, так как

II ТАРАУ. ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІ ЖАҒДАЙДЫ ЖАҚСARTУҒА ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЫНТАЛАНДЫРУ КОНТЕКСТІНДЕГІ ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР

2.1 Қолданыстағы реттеуші механизм шеңберінде еңбек жағдайларын бағалау және өтемақы беру корреляциясы

Зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшыларға әлеуметтік кепілдіктерді тиімді ұсыну өндірістік тәуекелдерді бағалау нәтижелері мен өтемақы шараларының көлемі арасындағы нақты корреляцияны талап етеді. ҚР реттеу саясатының қазіргі контекстінде әлеуметтік кепілдіктерді басқарудың негізгі құралдарының бірі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау болып табылады. Бұл тетік зиянды және қауіпті факторларды анықтауға, олардың әсер ету дәрежесін анықтауға және жұмыс уақытын қысқартуды, қосымша демалыстарды және еңбекақыны арттыруды қоса алғанда, өтемақы шараларын әзірлеуге бағытталған. Алайда, қолданыстағы тәжірибе көбінесе сертификаттау нәтижелері мен белгіленген жеңілдіктер арасындағы сәйкессіздік проблемасына тап болады, бұл әлеуметтік қорғау жүйесінің жалпы тиімділігін төмендетеді. Бұл бөлімде еңбек жағдайларын бағалау тетіктері, олардың өтемақы берумен байланысы және жүйелі шешуді қажет ететін проблемалар қарастырылады.

Заңнамалық деңгейде кепілдіктердің барлық түрлері өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері бойынша ұсынылады, оның мақсаты зиянды өндірістік факторлардың болуын белгілеу болып табылады, алайда еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерімен кепілдіктер көлемін анықтауда тікелей байланыс жоқ.

"Новоджамбул фосфор зауыты" ЖШС (НДФЗ), атап айтқанда "Сары фосфор өндірісі" цехының мысалында еңбек жағдайларын бағалауды және қолданыстағы реттеу тетігі шеңберінде өтемақы беруді қарастыруға болады.

НДФЗ - 1978 жылы құрылған, құрамында сары фосфор мен фосфор бар өнімдерді өндіруге мамандандырылған химиялық зауыт. Зауыт "Қазфосфат" ЖШС холдингінің құрамына кіреді. Кәсіпорында 2783 қызметкер жұмыс істейді, оның ішінде 510 әйел. Оның ішінде 2260 адам зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейді, оның ішінде 325 әйел. Кәсіпорында кепілдіктер мен жеңілдіктер МКЗЖ, жалақыға қосымша ақы, қосымша демалыс, емдік-профилактикалық тамақтану, сүт, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы түрінде беріледі.

"Сары фосфор өндірісі" №5 цех қызметкерлерінің жұмыс орындарында зиянды және қауіпті өндірістік факторларды айқындау мақсатында "Еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді мерзімді аттестаттауды жүргізу туралы" 20.01.2023 жылғы №45 фосфор зауыты "ҚҚЖ ЖШС бұйрығының негізінде жүргізілген еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелері бойынша аттестаттау комиссиясының қорытынды актісіне сәйкес", мынадай жеңілдіктер мен өтемақылар белгіледі: МКЗЖ-438 қызметкерге; жалақыға қосымша ақы – 439 қызметкерге; қосымша демалыс-451 қызметкерге; сүт-439 қызметкерге; ЕПП - 451 қызметкер (диета нөмірі 4А); жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы – 439 қызметкер.

"НДФЗ" - да 02.03.2023 жылы" НДФЗ " ЖШС директоры бекіткен жұмысшылар мен қызметшілерге арнайы киім, арнайы аяқ киім, қауіпсіздік құралдары, жеке қорғаныс құралдарын тегін беру көзделетін мамандықтар мен лауазымдардың тізбесі қолданылады. Кәсіпорынның барлық қызметкерлері жеке қорғаныс құралдарымен толық қамтамасыз етілген. Барлық жеке қорғаныс құралдары сертификатталған және ҚР мемлекеттік стандарттарының талаптарына сәйкес келеді.

Кәсіби тәуекелдерді бағалауға талдау жасалды.

№5 цехтың технологиялық өндірісі сегіз шихталау станциясынан және фосфор өндірудің төрт технологиялық желісінен тұрады. Фосфор өндірісінің әрбір технологиялық желісіне фосфорлы электр пеші және пеш газын шаңнан және фосфор конденсациясынан тазартудың екі параллель жүйесі кіреді. Фосфор алудың барлық желілері РКЗ - 80ФИ1 фосфор пештерімен және АВТ-2-5,5-20 Ф-01 электр сүзгілерімен жабдықталған. Өндіріс әдісі - электротермиялық, кен жылу пештерінде кремний диоксиді болған кезде фосфаттарды көміртегімен тотықсыздандыру.

№5 цехта (сары фосфор өндірісі) қашықтықтан басқару пультінің операторы, шихташы, себу аппаратшысы, бункерлеуші, конвейер машинисі, араластырғыш факторлары бойынша жұмыс аймағының жеткіліксіз жарықтандырылуы және бейорганикалық шаң (шихта) мг/м3 3.2 класс берілді. Электргазбен дәнекерлеуші, слесарь-жөндеуші, электроншыда бейорганикалық шаң (кокс, фосфорит, гипс) факторы бойынша мг/м3 3.1 сыныбы берілген.

Кран машинисіне діріл, бейорганикалық шаң (кокс, фосфорит, гипс, кварцит), мг/м3 жұмыс аймағының жеткіліксіз жарықтандырылуы факторлары бойынша 3.1 класс берілді. Дистанциялық басқару пультінің операторында, шихташыда, себу аппаратшысында, бункерлеушіде, конвейер машинисінде, сары

выплаты при временной нетрудоспособности и единовременные выплаты при несчастных случаях. Благодаря реализации коллективных договоров, компании демонстрируют улучшение условий труда, снижение текучести кадров и рост удовлетворённости сотрудников. Планируется дальнейшее расширение социальных программ, что укрепит их имидж ответственных работодателей.

На основе предоставленных коллективных договоров АО «Соколовско -Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение», АО «АрселорМиттал Темиртау» (Qarmet) и отраслевого соглашения в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях РК было выполнено обобщение типичных мероприятий (Приложение 2).

Исходя из анализа можно выделить следующие типичные социальные гарантий и льготы, которые могут быть предложены для законодательного утверждения

1. Материальная помощь: единовременные выплаты при рождении ребенка, усыновлении, начале учебного года и смерти близких родственников работника, выплаты в случае смерти работника его семье, выплаты при награждении отраслевыми и корпоративными наградами, денежные выплаты при уходе на пенсию в зависимости от стажа работы.

2. Социальные выплаты и компенсации: беспроцентные ссуды для работников, льготные путевки в санатории и дома отдыха для работников и членов их семей, специальные пособия по временной нетрудоспособности с дополнительными выплатами,

3. Оздоровительные программы: финансирование медицинского обслуживания, включая обязательные медицинские осмотры и вакцинацию работников, организация оздоровительных мероприятий для работников и их детей, включая путевки в детские лагеря и санатории.

4. Льготы для детей сотрудников: бесплатные или льготные путевки для детей сотрудников в детские лагеря и санатории, единовременная помощь детям погибших работников.

5. Поддержка работников в трудных ситуациях: материальная помощь при трудных жизненных обстоятельствах, таких как дорогостоящее лечение или трагические события, материальная помощь на ритуальные услуги при организации похорон.

6. Профессиональные льготы и социальные гарантии: сохранение заработной платы и рабочего места при участии в культурных и спортивных мероприятиях, организованных работодателем, оплата обучения детей сотрудников в случае получения родителем травмы или инвалидности на производстве.

физического, психического, экономического и социального благополучия всех членов организации, укрепления здоровья их семей.

Функции по управлению здоровьем персонала, как правило, возлагаются на кадровые службы. В настоящее время их, но уже в расширенном варианте (ежедневный мониторинг состояния здоровья работников, мероприятия по профилактике различных заболеваний), выполняют самостоятельные подразделения предприятия, так называемые службы по оценке и планированию рисков.

В настоящее время наиболее распространенной формой социального партнерства как одной из основ практической деятельности профсоюзов является заключение Коллективного договора и работа по его выполнению.

Примером успешной реализации внутренней социальной политики в Казахстане является деятельность АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение» (ССГПО). По данным рейтингового агентства ESGQ, предприятие вошло в казахстанский ESG-рейтинг¹⁴³. Это подтверждает высокий уровень ответственности компании перед обществом и государством, её активное участие в ESG-повестке и прозрачность деятельности.

Основные направления социальной поддержки в АО «ССГПО»: бесплатные путёвки в санатории и на оздоровление детей, льготное посещение спортивных комплексов, выплаты при выходе на пенсию в зависимости от стажа (от 0,5 до 2 среднемесячных зарплат), материальная помощь многодетным семьям, работникам с детьми-инвалидами, а также выплаты на подготовку детей к учебному году, дополнительные социальные выплаты при временной нетрудоспособности, выдача молока и лечебно-профилактического питания сверх норм, установленных законодательством, дотации на питание для работников в столовых предприятия.

Другим примером служит АО «Qarmet». В 2022 году обновлён коллективный договор, адаптированный к изменениям трудового законодательства. Введена индексация заработной платы в соответствии с инфляцией и пересмотрены критерии для выплаты годовых премий. Основные направления социальной поддержки включают льготы для пенсионеров, поддержку многодетных семей,

фосфор өндірісінің аппаратшысында, феррофосфорды ағызу аппаратшысында, шихташы аппаратшысында, конденсация аппаратшысында, түйіршіктеу аппаратшысында, шаң-газ ұстағыштарға қызмет көрсету жөніндегі аппаратшыда, кәдеге жарату аппаратшысында, электрофильтрлерді тазалаудағы аппаратшыда, кран машинисінде, газды тазарту аппаратшысында, электродчикте, араластырғышта физикалық шу факторына 3.1 класы берілген. Сары фосфор өндірісінің аппаратшысында, феррофосфорды ағызу жөніндегі аппаратшыда, шихташы аппаратшысында, конденсация аппаратшысында, түйіршіктеу аппаратшысында, шаң-газ ұстағыштарға қызмет көрсету жөніндегі аппаратшыда, кәдеге жарату аппаратшысында, химиялық факторлар бойынша электрофильтрлерді тазалаудағы аппаратшыда фосфор оксиді (P2O5) мг/м3, фосфин PH3 мг/м3, ақ фосфор (P4) мг/м3 3.1 сыныбы берілген.

Шаңның құрамы: бейорганикалық шаң 70-20% SiO2, бейорганикалық шаң 20% SiO2 төмен, марганец және оның қосылыстары, темір (II, III), оксидтер, тоқтатылған заттар, абразивті шаң. Бұл цехта еңбек процесінің ауырлығы факторы бойынша 21 кәсіпке 3.2 класс, 17 кәсіпке 3.1 класс, еңбек процесінің шиеленіс факторы бойынша 17 кәсіпке 3.1 класс берілді.

Осылайша, тау-кен металлургия, химия және мұнай өңдеу салаларының зерттелетін кәсіпорындарында ауыр жұмыстармен және еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге кепілдіктер беру негізінен тізім бойынша жүзеге асырылады.

Кепілдіктер мен өтемақылар берудің мұндай тәртібі АПО нәтижелері бойынша өтемақы беру туралы нормативтік талаптарды бұзу болып табылады. Бұл тізім бойынша кепілдіктер беру еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелері бойынша оларды ұсыну негіздерімен сәйкес келмейтіндігімен аса маңызды.

Бұл жағдай өте қажет:

- еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелеріне сәйкес қатаң өтемақы беруді қамтамасыз ету;
- еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізуге қойылатын талаптарды қайта қарау және арттыру;
- тізімнің кәсіптері мен жұмыстарының тізбесін қайта қарау және оны Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына сәйкес келтіру.

¹⁴³ Третье исследование корпоративных SG-практик в Казахстане // URL: <https://kz.kursiv.media/2024-07-18/trete-issledovanie-korporativnyh-esg-praktik-v-kazahstane/>

Сонымен қатар, жүргізілген зерттеу еңбекті қорғауды басқару механизмінің жетілмегендігін көрсетеді. Еңбек жағдайларын жақсартуға және өндірістік тәуекелдердің алдын алуға қарсы қабылданған шаралардың компенсаторлық бағыттылығы айқын байқалады, бұл тағы да өндірістік тәуекелдерді басқару парадигмасын өзгерту және қолданыстағы заңнамаларды тиісті жаңарту қажеттілігін көрсетеді.

Әрбір жұмыс орнын аттестаттау негізінде кепілдіктер белгілеу қызметкерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларына, демалуға және денсаулықты қорғауға конституциялық құқықтарын қамтамасыз етудің кепілі болып табылады, еңбек заңнамасының мақсаттарына сәйкес келеді (ҚР ЕК 3-бабы).

Қазіргі уақытта қолданылып жүрген тізім маңыздылығы мен өзектілігін жоғалтты. Экономиканың бірқатар салаларында өндіріс жағдайлары өзгерді, заманауи технологиялар, өндірістік процестерді басқарудың қашықтықтан әдістері, ұжымдық және жеке қорғаудың жаңа әдістері мен құралдары қолданылады. Осыған қарамастан, кәсіпорындар зиянды немесе қауіпті еңбек жағдайларының әсерінен болмауы мүмкін жұмысшыларға кепілдік бере отырып, штаттық мамандықтарды сақтауға мәжбүр. Бұл айтарлықтай қаржылық шығындарды талап етеді және жұмыс берушілердің өндірісті модернизациялауға мүмкіндіктері мен қызығушылығын азайтады.

Осыған байланысты кәсіпорынның талдамалық деректерін, өндірістік орта факторларын өлшеуді және Астана, Алматы қ., Ақмола, Атырау Шығыс Қазақстан, Жамбыл, Қарағанды, Маңғыстау және Ұлытау облыстары кәсіпорындарының еңбек жағдайларына визуалды мониторинг жүргізуді ескере отырып, әлеуметтік кепілдіктерді саралаудың тәуекелге бағдарланған жаңа моделін әзірлеу жүзеге асырылды): "Жайсан" кеніші, "Қазақмыс корпорациясы", ЖШС, "Қарағандыцветмет" ЖШС "Қазақмыс корпорациясы", "Жезқазғанцветмет" ЖШС "Қазақмыс корпорациясы", "Алтыналмас" АҚ "Ақбақай" жобасы, "Алтыналмас" АҚ "Пустынный" жобасы, "Алтыналмас" АҚ Ақсу кварцит төбешіктері, "Алтыналмас" АҚ, "Ақсу технология" ЖШС, "Фосфор зауыты" ҚДФЗ "ЖШС ЖФ, "Бақыршық тау-кен өндіру кәсіпорны" ЖШС, "Жаңашыр Проджект" ЖШС, "Қазфосфат" минералды тыңайтқыштар зауыты", "Атырау мұнай өңдеу зауыты" ЖШС, "Air Astana" АҚ, "Oil Services Company" ЖШС.

Апробация нәтижелері бойынша: кәсіптердің жалпы саны -2405, гигиеналық нормаларға сәйкес зияндылық дәрежесі жоғары кәсіптер саны 3.1 және одан жоғары-1922 сыныптарға тең екендігі анықталды.

1. были уволены не по собственному желанию,
2. зарегистрированы в качестве безработных и обратись за трудоустройством, а также
3. участвовали в страховании безработицы, по меньшей мере, в течение 1 года. Максимальный срок выплаты пособия по безработице составляет от 12 до 24 месяцев в зависимости от стажа работника на предыдущем месте работы.

В соответствии с Нормами и правилами «О регулировании взносов в фонд накопления на жилье» от 24.03.2019 размер отчислений работника и работодателя должен быть не менее 5% от средней месячной заработной платы работника за предыдущий год. При возможности допускается увеличение размера отчислений, конкретные ставки устанавливаются комитетами по регулированию фонда накопления на жилье и утверждаются народными правительствами провинций, автономных районов и городов центрального подчинения. В настоящее время в Пекине взносы в фонд накопления на жилье составляют по 12% с предприятия и работника ¹⁴².

В последние годы Китай продолжал наращивать инвестиции в благосостояние населения. Страна построила общество среднего достатка со средним классом численностью около 400 млн. Последние пять лет среднегодовой темп роста китайской экономики составлял 5,2%, ежегодно по стране в среднем создавалось 12,7 млн новых рабочих мест.

К настоящему времени крупными казахстанскими компаниями накоплен достаточно богатый опыт внедрения в корпоративную культуру системы управления здоровьем, позволяющей снизить в несколько раз убытки, связанные с неблагоприятным воздействием факторов организационного окружения на самочувствие работников. Кроме того, забота о персонале способствует снижению уровня стресса, недосыпания, соблюдению режима питания, нормированию объема работы, полноценному отдыху, занятию спортом.

Безусловно, укрепление здоровья персонала подразумевает совместные усилия работодателей, самих сотрудников и общества, в целом. Только через сочетание совершенствования организации труда, создания благоприятных и безопасных рабочих мест, активного участия в сохранении здоровья, поощрения заинтересованности в развитии личности возможно достижение

¹⁴² Обязательные отчисления на социальное страхование в КНР
[URL:https://chinawindow.ru/china/legal-information-china/business-faq/social-security-prc/](https://chinawindow.ru/china/legal-information-china/business-faq/social-security-prc/)

Базовая система социального обеспечения Китая на сегодня преодолела многие из негативных моментов индустриализации, хотя руководящие принципы многоуровневой системы социального страхования, социального обеспечения и индивидуальной программы сбережений, среди прочих льгот, были разработаны только в 1994 году.

В КНР существует система обязательного социального страхования, в соответствии с которой работодатель и работник должны делать отчисления на пенсионное страхование, базовое медицинское страхование, страхование безработицы, страхование от производственных травм, страхование беременности и родов, а также взносы в фонд накопления на жилье.

Система базового пенсионного страхования основывается на Решении Государственного совета КНР «О создании единой системы базового пенсионного страхования работников предприятий». В Пекине в настоящее время отчисления предприятий на базовое пенсионное страхование составляют 20%, отчисления работников – 8%.

В соответствии с Решением Государственного совета КНР «О создании системы базового медицинского страхования работников в городской местности» (№ 44 [1998]) все работодатели в городах, включая предприятия (государственные предприятия, коллективные предприятия, предприятия с иностранным капиталом, частные предприятия), государственные органы, учреждения, общественные организации, частные предприятия без образования юридического лица и их работники должны участвовать в системе базового медицинского страхования.

В Пекине в настоящее время отчисления предприятий на базовое медицинское страхование составляют 10%, отчисления работников – 2% + 3 юаня жэньминьби.

Система страхования на случай безработицы создана для обеспечения проживания лиц, потерявших работу, в период поиска нового места для трудоустройства. Страхование применяется в отношении всех работников предприятий и учреждений в городской местности. Например, в Пекине в настоящее время отчисления предприятий на страхование безработицы составляют 1%, отчисления работников – 0,2%.

Правом на получение пособия по безработице пользуются сотрудники, которые:

Көрнекі мониторинг жұмысшылардың жұмыс уақытының 50-ден 80 пайызына дейінгі зиянды еңбек жағдайларының әсеріне ұшырағанын анықтады, сондай-ақ жұмыс процесін автоматтандыру арқылы зиянды еңбек жағдайларын азайту мүмкіндігінің болуын анықтады.

Мысалы: тікелей өлшеулерді қолданатын эксперименттік әдіс әрбір №1, 2 кәсіпорын бойынша зиянды қауіпті факторлардың сандық және сапалық мәндерін анықтауға мүмкіндік берді.

134 кәсіп үшін зиянды факторларды аспаптық тікелей өлшеу нәтижелері барлығы 849 жұмыс орнында "Сары фосфор өндірісі" №5 цех "НДФЗ" ЖШС 1 ЖФ кәсіпорны және "Аммофос - 1, 2" минералды тыңайтқыштар өндіру цехының "Қазфосфат" ЖШС 2 кәсіпорны.

Алынған барлық деректер шекті рұқсат етілген деңгейлер мен нормалармен салыстырғанда, кейіннен еңбек жағдайларының класын белгілей отырып, гигиеналық нормалардың асып кету жиілігін анықтау тұрғысынан қарастырылған.

Пилоттық кәсіпорындар базасында ҚР-да зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істеу кезінде кепілдіктер беру жөніндегі әдістемені апробациялау ғылыми-практикалық әзірлеу бойынша эксперименттік жұмыстар ғылыми этика қағидаттары мен нормаларына толық сәйкес, атап айтқанда алынған деректерді бұрмалауға және фабрикациялауға жол бермеу үшін жүргізілді.

Әлеуметтік кепілдіктердің түрлері мен көлемін айқындау және тағайындау мақсатында жоғарыда аталған пилоттық кәсіпорындарда еңбек жағдайлары зиянды жұмыскерлерге кәсіптік тәуекел дәрежесін ескере отырып, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге ең төменгі кепілдіктер берудің жаңа әдістемесі бойынша есептеулер жүргізілді. мынадай көрсеткіштер алынды (3.2.2, 3.2.3-суреттер).

Мемлекет белгілеген кепілдіктер мен өтемақы мөлшері жұмыс берушілер үшін ең аз және міндетті болып табылады.

Сонымен бірге ұйымдардың басшылары қызметкерлердің жағдайын жақсартатын кепілдіктер мен өтемақыларға қатысты шешімдер қабылдауға құқылы. Еңбек кепілдіктері мен өтемақыларды келесі топтарға біріктіруге болады:

- жұмыс берушінің өндірісіне немесе іс-әрекетіне байланысты және қызметкердің еңбек функциясын орындауға байланысты;
- қызметкердің ақылы демалысқа және қысқартылған жұмыс күніне құқығымен байланысты;
- өндіріске тәуелді емес, бірақ мемлекет, қоғам үшін қажетті;
- ТК және өзге де нормативтік құқықтық актілерде көзделген өзге де кепілдіктер мен өтемақылар.



- Өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелері бойынша берілген әлеуметтік кепілдіктердің түрлері мен көлемі, адам
- Кәсіптік тәуекелді бағалау нәтижесі бойынша ұсынылатын әлеуметтік кепілдіктердің түрлері мен көлемі, адам

3.2.2-сурет - №5 Цех "Новоджамбул" ЖШС қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктерді анықтау мен тағайындаудың жаңа моделін сынақтан өткізу нәтижелері



- Өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелері бойынша берілген әлеуметтік кепілдіктердің түрлері мен көлемі, адам
- Кәсіптік тәуекелді бағалау нәтижесі бойынша ұсынылатын әлеуметтік кепілдіктердің түрлері мен көлемі, адам

3.2.3-сурет - "Аммофос-1, 2" минералды тыңайтқыштар өндіру цехының "Қазфосфат" ЖШС қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктерді анықтау мен тағайындаудың жаңа моделін сынақтан өткізу нәтижелері.

результатов, не только правильно, но и приводит к положительному влиянию на их производительность и производительность всего бизнеса.

Проект привел к регистрации 30 миллионов безопасных рабочих часов, при этом за все время проекта была зафиксирована одна травма. Пострадавшему работнику была предоставлена полная медицинская поддержка, и он вернулся на работу.

Наиболее высокий охват инвестиций наблюдается в проектах в области здравоохранения («Здоровье в действии», Система общественного медицинского страхования). Инвестиции в стипендиальные программы и гуманитарную помощь (совместно с Mercy Corps) носят в основном адресный характер и нацелены на решение глубинных проблем (качество образования, помощь переселяющемуся населению и т. д.)¹⁴⁰.

Одним из важных аспектов социальной защиты работников является учет социальной ответственности (корпоративная социальная ответственность, который, согласно исследованиям, напрямую влияет на финансовую устойчивость компаний. В статье Ю. Шахвана и др. (2023), опубликованной в Журнале управления и регулирования, исследуется влияние мер социальной ответственности на финансовые показатели компаний, зарегистрированных на Амманской фондовой бирже, в период пандемии COVID-19.

Исследование показало, что учет социальной ответственности, включающий такие аспекты, как забота о сотрудниках, поддержка экологических инициатив, взаимодействие с обществом и улучшение качества продуктов, оказал влияние на доходность активов компаний. Например, компании, активно внедряющие социальные программы и меры поддержки поставщиков в период пандемии, продемонстрировали более высокие показатели доверия со стороны общества и, согласно прогнозу, улучшили финансовые результаты. Рекомендации, представленные в статье, включают необходимость инвестирования в долгосрочные социальные программы, направленные на мнение сотрудников и общества, что соответствует лучшим практикам корпоративной социальной защиты, реализуемым в компаниях Казахстана¹⁴¹.

¹⁴⁰ Shell Global Благосостояние работников
URL: <https://www.shell.com/sustainability/people/human-rights/worker-welfare.html>

¹⁴¹ Shahwan, Y., Hamza, M., Lubad, H. K., & Khresat, O. M. (2023). Social responsibility accounting and financial performance during COVID-19: A survey of the firms listed in Amman Stock Exchange. Journal of Governance & Regulation, 12(1), 93–99. URL:

опциями соцпакета работодатели считают ДМС — 76%, служебный транспорт - 69%, компенсацию питания — 66%, предоставление ноутбука, мобильного телефона, планшета — 59%, релокацию сотрудников из других регионов — 47%¹³⁸.

Почти половина российских компаний (44%) предоставляет всем своим работникам социальный пакет, свидетельствуют результаты исследования интернет-сервисов «Работа.ру» и «СберПодбор». При этом 26% работодателей не планируют вводить такую поддержку сотрудников. Большинство опрошенных (64% при множественном выборе) считают целью социальных пакетов обеспечение социальной поддержки и защиты сотрудников. Еще 60% отмечают повышение лояльности и вовлеченности сотрудников в деятельность компании¹³⁹.

Международные нефтяные корпорации признают развитие идеи корпоративной социальной ответственности (КСО) и последовательную ее реализацию необходимым стратегическим направлением, позволяющим получить значимые преимущества. Однако несомненными представляются только репутационные выгоды, вопрос о финансовых выгодах до сих пор остается открытым. Согласно некоторым исследованиям, КСО оказывает положительное влияние на производительность компании, в то время как другие исследователи заявляют об отрицательной корреляции между производительностью и инвестициями в КСО, но при этом подтверждают положительное влияние КСО на стоимость бренда.

В Руководстве по благополучию работников изложены требования к Shell и подрядчикам по оценке рисков благополучия работников, стандартам благополучия в отношении условий труда и жизни и трудовых прав, а также обратной связи с работниками. Разработана программа Project Performance Maintenance (первоначально называвшаяся Perfect Day Program) для повышения производительности команды. Программа установила ежемесячный конкурс между командами, в котором присуждались призы за лучшие результаты в области охраны труда и техники безопасности, качества, окончательной сдачи проекта и общего производства. Относиться к работникам с уважением и достоинством, улучшая их здоровье и благополучие, а также признавая их вклад в улучшение

Еңбек жағдайлары (кәсіптік тәуекелдерді бағалау нәтижелері негізінде айқындалатын кәсіптік тәуекел дәрежесі және зиянды және қауіпті өндірістік факторлар кешені) мен әлеуметтік кепілдіктерді саралау арасындағы Корреляция әлеуметтік кепілдіктер берудің жаңартылған тетігі болып табылатын жаңа тәуекелге бағдарланған модельдің айқындаушы элементі болып табылады. Бұл модельдің мәні III тарауда толығырақ ашылған, онда 3.1-тарауда әлеуметтік кепілдіктерді тағайындау мен ұсынудың тәуекелге бағдарланған моделіне шолу сипаттамасы берілген.

2.2 Әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер берудің экономикалық тиімділігін талдау

Зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылар үшін әлеуметтік кепілдіктер мемлекеттің әлеуметтік саясатының маңызды элементін ғана емес, сонымен бірге олардың экономикалық тиімділігін егжей-тегжейлі бағалауды талап етеді. Жеңілдіктер мен өтемақылардың өсіп келе жатқан шығындары жағдайында бұл шаралар Өндірістік тәуекелдерді азайтуға және жұмысшылардың денсаулығын жақсартуға қаншалықты ықпал ететінін түсіну маңызды. Бұл талдау шығындардың динамикасын, олардың экономикалық әсерін зерттеуге, сондай-ақ әлеуметтік кепілдіктер жүйесін оңтайландыру бағыттарын анықтауға бағытталған. Әр түрлі бағдарламалардың тиімділігін бағалауға, компенсаторлық шаралардың өндірістік нәтижелерге әсеріне және олардың әлеуметтік-экономикалық кірістерін арттыру бойынша ұсыныстар жасауға баса назар аударылады. Мамандар дұрыс атап өткендей, "өндірістің зияндылығының артуына байланысты бұл мәселеде ерекше тәсілдер қажет"⁴⁴.

Жалпы талдау зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің саны мен үлесінің біртіндеп артуының тұрақты үрдісін көрсетеді. Мұндай динамика өндірістік ортаны жақсартуға және негізгі салалар мен кәсіпорындарда кәсіби тәуекелдерді азайтуға бағытталған кешенді шаралар қабылдау қажеттілігін көрсетеді. Жұмыспен қамту құрылымындағы ең үлкен үлес санитарлық-гигиеналық нормаларға сәйкес келмейтін жағдайларда еңбек міндеттерін орындайтын қызметкерлерге тиесілі. 2023 жылы бұл санаттың саны 410,3 мыңды құрады. адам, бұл 2019 жылмен салыстырғанда 40,3 мың адамға

¹³⁸ Наполнение соцпакета: что хотят сотрудники и что им предлагают работодатели? Исследование HeadHunter. - URL:<https://business.go.yandex/journal/perks-research>

¹³⁹ Исследование: 44% компаний в России предоставляют сотрудникам соцпакет URL: <https://1prime.ru/2024/1120/polovina-852935825>

⁴⁴ Хныкин Г.В. Цифровые показатели российского законодательства об охране труда//Трудовое и социальное право-2021-№4-С.50

өсуді көрсетеді. Бұл факт өндірістік процестерді жаңғыртудың және еңбекті қорғау талаптарының сақталуын бақылауды күшейтудің өзектілігін көрсетеді (2.2.1-сурет) ⁴⁵.



2.2.1-сурет- Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыскерлерді жұмыспен қамту динамикасы, мың адам

ҚР кәсіпорындарында ауыр дене еңбегін 100 мыңнан астам қызметкер орындайды, бұл өндірістік сектордағы жұмыспен қамтудың осы түрінің маңыздылығын көрсетеді. 2023 жылы ауыр дене еңбегіне тартылған қызметкерлер саны 107 мың адамға жетті, бұл 2019 жылғы (94 мың адам) және 2021 жылғы көрсеткіштерден асып түсті. Орташа алғанда, осы санаттағы қызметкерлердің үлес салмағы шамамен 25% құрайды, бұл қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және дене шынықтырумен байланысты кәсіптік тәуекелдерді азайту жөніндегі шараларды күшейту қажеттігін көрсетеді. Ұсынылған мәліметтерден Шу мен діріл жүктемелері (46%), шаңдану және ауаның газдануы (33%) басым зиянды өндірістік факторлар болып табылады (2.2.2-сурет) ⁴⁶.

защиты и трудоустройства, а также борьбе с изменением климата и защите окружающей среды ¹³⁶.

Традиционно государственный сектор играет важную роль в реализации программ социальной защиты и политики. Тем не менее, частный сектор также может играть активную роль в обеспечении социальной защиты, особенно своих сотрудников, посредством инициатив в области корпоративной социальной ответственности (КСО). Согласно П. Уттингу, социальная защита, которая является компонентом справедливости и равноправия, может быть обеспечена с помощью инициатив компаний в области КСО ¹³⁷.

Ученый утверждает, что социальная защита посредством корпоративной социальной ответственности - это позитивный и перспективный взгляд на возможность достижения страной равенства. Такая форма КСО-инициатив компании может способствовать устранению пробелов в обществе за счет улучшения условий труда и общественной поддержки сотрудников компании. В связи с этим частный сектор играет важную роль в социальной защите компаний, продвигая программы, политику и законодательство в области социальной защиты работников.

Интересное исследование провела команда портала hh.ru на соответствие ожидания сотрудников и соискателей тому, что предлагают сегодня работодатели, охватив более 200 компаний и более 1800 сотрудников и соискателей. По составу опций большинство работников-респондентов (32%) ответили, что у них нет никакого соцпакета от работодателя (рисунок 2.3.1). Из доступных опций в топ-5 входят ДМС (27%), предоставление техники (23%), выплаты в трудных жизненных обстоятельствах (23%), скидки на продукцию и услуги компании (18%) и оплата обучения и расходов на связь (по 16%). Ответы показали, что самыми важными для сотрудников являются льготы, которые им уже предоставляются и входят в соцпакет. Например, дополнительное медстрахование (ДМС) — льгота, которая в составе соцпакета встречается чаще всего.

Большая часть самих компаний — работодателей — 60% — считает, что соцпакет должен решать задачи удержания сотрудников в компании и повышения их лояльности и вовлечённости (вопрос предполагал множественный выбор). И самыми востребованными

¹³⁶ Цели в области устойчивого развития
URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development/>

¹³⁷ Utting, P. (2007). CSR and equality. Third World Quarterly, 28(4), 697-712.
URL: <https://www.doi.org/10.1080/01436590701336572>

⁴⁵ Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросы <https://stat.gov.kz/ru/>

⁴⁶ Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросы <https://stat.gov.kz/ru/>

Важным выводом М. Критского является тезис об обязательности осуществления инвестиций в здоровье людей, работающих на предприятиях, обеспечивающих большие возможности решения сложных и нестандартных задач, снижения уровня неопределенности факторов внешней среды, и, кроме того, замедления амортизации человеческого капитала.

Условия труда в организации, включая физические, организационные и социально-психологические аспекты, оказывают значительное влияние на сотрудников. Неблагоприятное состояние этих факторов может привести к множеству негативных последствий, таких как:

- потеря работы или её вынужденный поиск;
- неудовлетворённый уровень оплаты труда и несвоевременные выплаты;
- отсутствие перспектив карьерного роста;
- работа в условиях профессиональных заболеваний или вредного производства;
- социальная незащищённость и ограниченные возможности для отдыха.

Данные проблемы зачастую являются следствием неэффективной кадровой политики, что проявляется в высокой текучести кадров, низкой мотивации работников, увеличении травматизма и частых конфликтах на рабочем месте.

По данным ООН около 55% населения земного шара не имеет доступа к социальной защите, что означает, что они подвержены таким рискам как безработица, болезни, инвалидность, сталкиваются с ущемлением материнства и т.д. Как утверждает Международная организация труда, что социальная защита является правом человека и способствует экономическому и социальному развитию для достижения ¹³⁵.

Цели устойчивого развития являются своеобразным призывом к действию, исходящим от всех стран — бедных, богатых и среднеразвитых. Он нацелен на улучшение благосостояния и защиту нашей планеты. Государства признают, что меры по ликвидации бедности должны приниматься параллельно усилиям по наращиванию экономического роста и решению целого ряда вопросов в области образования, здравоохранения, социальной



2.2.2-сурет- Зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында (гигиеналық нормативтерге сәйкес келмейтін) жұмыскерлерді жұмыспен қамту динамикасы, мың адам.

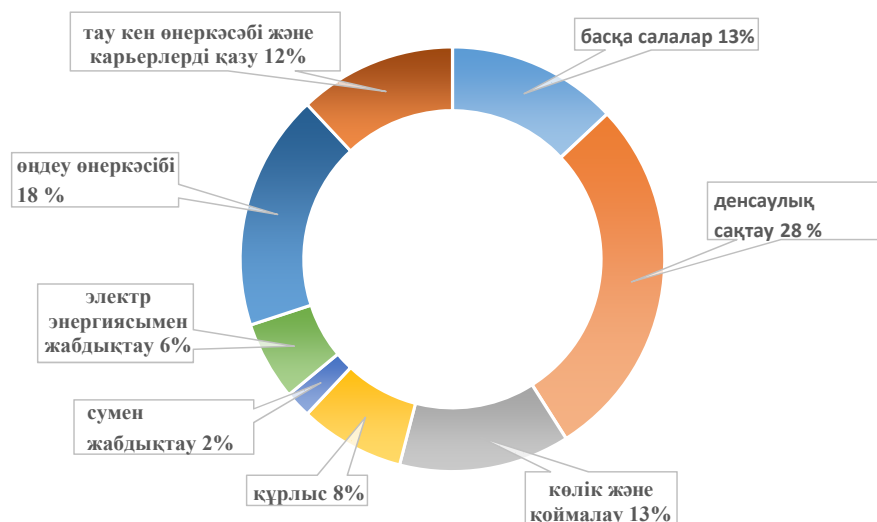
Айта кету керек, жұмысшылар көбінесе өндірістік ортаның бірнеше зиянды факторларының бірлескен әсеріне ұшырайды, бұл кәсіптік аурулардың пайда болуына әкеледі.

Өңірлік бөліністе зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің саны туралы деректерді талдай отырып, Алматы қаласында зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің ең жоғары үлесі бар, ол 12,01% - Аст құрайды, Астана қаласы (7,70%) Қарағанды қаласы (8,47%). Зиянды еңбек жағдайларында жұмыспен қамтылғандардың жоғары үлесі Жетісуда (2,07%), Ұлытауда (2,42%) және Абай (2,97%) байқалады.

Еңбек жағдайларын статистикалық талдаудың және жұмыскерлердің қауіпсіздігі мен денсаулығын қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі басым шараларды әзірлеудің маңызды бағыты экономиканың негізгі секторлары бойынша зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыспен қамтылғандар санын бөлуді зерделеу болып табылады. Бұл қызметкерлердің ең үлкен үлесін Денсаулық сақтау саласының қызметкерлері құрайды (28%), бұл медициналық қызметтегі кәсіби тәуекелдердің жоғары деңгейімен байланысты. Сондай-ақ, тау-кен өндіру және өңдеу өнеркәсібінде (12%), сондай-ақ көлік және қоймалау саласында (13%) айтарлықтай көрсеткіштер байқалады, бұл технологиялық процестердің ерекшелігіне, қарқынды физикалық жүктемелерге және жұмыс

¹³⁵ Mohamed, J., & Mohd Salleh, NA (2024). Разработка инициатив корпоративной социальной ответственности по социальной защите сотрудников. Selangor Business Review, 8 (2), 71-84. - URL: <https://sbr.journals.unisel.edu.my/ojs/index.php/sbr/article/view/138>

орындарындағы зиянды факторлардың әсеріне байланысты (2.2.3- сурет)



2.2.3-сурет- Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлер санының салалық ерекшелігі

Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге жеңілдіктер мен өтемақылар беруді зерттеудің маңызды бағыты уақыт өте келе олардың динамикасы мен санаттарға бөлінуін талдау болып табылады. 2019 және 2023 жылдардағы деректер қызметкерлерді қолдау тәсілдеріндегі негізгі өзгерістерді анықтауға және әлеуметтік қорғаудың басым шараларын анықтауға мүмкіндік береді.

Өтемақылардың жалпы құрылымындағы ең үлкен үлес қосымша демалыстар болып табылады. 2019 жылы олардың үлесі 33,26% - құрады, ал 2023 жылға қарай ол 33,81% - ға дейін өсті, бұл олардың еңбекке қабілеттілікті қалпына келтірудің және кәсіптік аурулардың алдын алудың маңызды құралы ретіндегі маңыздылығының сақталуын көрсетеді (2.2.4-сурет).

Сүт және оған теңестірілген азық — түлікпен қамтамасыз ету санатында үлестің айтарлықтай өсуі байқалады-2019 жылғы 12,80% - дан 2023 жылы 14,56% - ға дейін. Бұл зиянды өндірістік факторлардың теріс әсерін азайтуға және қазіргі заманғы сын-қатерлерге жауап ретінде жұмысшылардың денсаулығын нығайтуға бағытталған профилактикалық шаралардың күшеюін көрсетеді.

3. Рассчитать интегральный показатель качества жизни по формуле (6), что позволит дать характеристику предприятия после реализации мероприятий по охране труда.

Таким образом, представленная методика оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда, состоящая в оценке комплексного показателя эффективности и последующего расчета коэффициента эффективности проведенных мероприятий по обеспечению безопасных условий труда на предприятиях может быть взята за основу. Но она при всей ее оригинальности не является единственной и имеет свои недостатки. Оценка социальной эффективности мероприятий по охране труда основана на использовании методик по оценке качества трудовой жизни работников предприятий и может быть использована для сравнительной оценки аналогичных рабочих мест, участков, цехов и в целом предприятий нефтяной и газовой промышленности как в пространственном, так и во временном аспекте.

2.3 Обзор лучших корпоративных политик и практик по социальной защите работников

Исследования зарубежных и отечественных авторов в области экономики и социологии труда расширили представления о возможностях определения участия человека в трудовой деятельности. Например, в настоящее время традиционное понятие «рабочая сила» дополняется понятием «человеческий капитал». В совокупности они составляют трудовой потенциал человека, состоящий из нескольких компонентов: здоровье, нравственность, образование, творческий потенциал, организованность и ассертивность, активность, рабочее время.

Разницу между человеческим капиталом и схожим по значению понятием «трудовой ресурс» выявил и обосновал исследователь М. Критский. В отличие от рабочей силы, которую он представил, как товар, человеческий капитал, является долгосрочным надежным ресурсом, но в силу «изнашивания» требующий вложений и способный восполняться. Данный вид ресурса, по мнению ученого, в организации задействован «в полную силу», он необходим в самых разных функциональных областях, постоянно востребован в решении интеллектуальных задач, что опять же подчеркивает его особенность и исключительность¹³⁴.

¹³⁴Человеческий капитал /М. М. Критский; Ленингр. инж.-экон. ин-т. - Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1991. - 117 с.

исследуемого предприятия, основанных на данных аттестации рабочих мест/СУОТ, актов расследования несчастных случаев на производстве, результатов периодических медицинских осмотров на каждом периоде реализации программы мероприятий. В таблице приведены количественные показатели и качественные характеристики для оценки социально-экономической эффективности мероприятий по обеспечению безопасных условий труда представлены. Рассчитывается комплексный показатель социальной эффективности.

2. Определяется индекс качества трудовой жизни работников на уровне предприятия, который объединяет значения социальных показателей и рассчитывается как среднеарифметическое значение с учётом весовых коэффициентов, определяемых экспертным путем. Система социальных показателей позволяет проводить сравнительную оценку аналогичных рабочих мест, участков, цехов и в целом предприятий нефтяной и газовой промышленности как в пространственном, так и во временном аспекте.

3. Рассчитывается интегральный индикатор качества трудовой жизни с помощью методики, разработанной С.А. Айвазяном, по формуле:

$$K_{\text{инт}} = \sqrt{K_{\text{экон}} \times K_{\text{соц}}}, \quad (6)$$

Последовательность операций:

1. Построить матрицу значений по показателям, представленным в табл. 1 за период реализации программы мероприятий по охране труда (по годам), переводя их в систему стандартизованных значений по формуле:

$$Z_{ij} = \frac{x_{ij} - \min(x_{ij})}{\max(x_{ij}) - \min(x_{ij})} \quad (5)$$

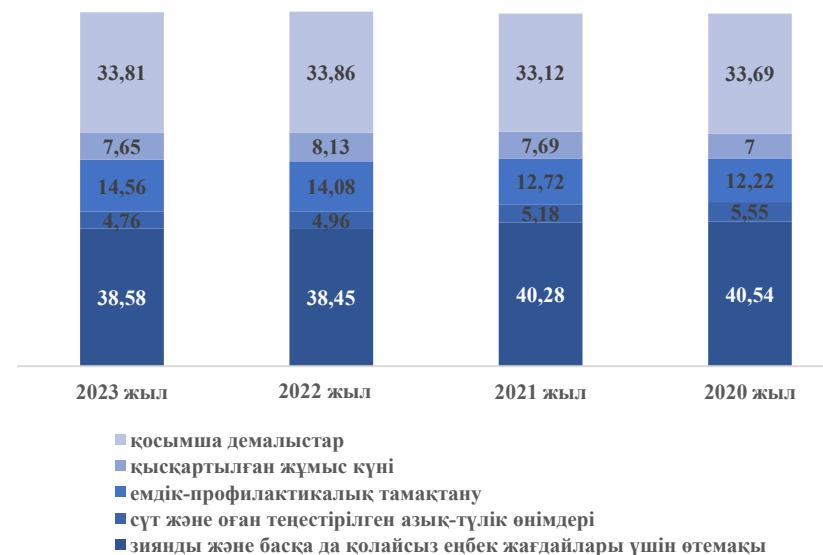
где z_{ij} - стандартизованное значение j -го показателя за i год.

2. Определить обобщающий показатель по каждому показателю по формуле:

$$y_i^k = \frac{\sum_1^n z_i}{n}, \quad (6)$$

где y_i^k - обобщающий показатель исследуемого предприятия за i год по выделенному критерию,

n – количество рассчитанных показателей.



2.2.4-сурет- Зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін өтемақы шығындары

Емдік-профилактикалық тамақтанудың үлесі салыстырмалы түрде тұрақты болып қалады: 2019 жылы 7,38% және 2023 жылы 7,65%, бұл өтемақының осы түрінің жұмысшылар үшін, әсіресе жұмысы жоғары физикалық және химиялық тәуекелдермен байланысты адамдар үшін тұрақты маңыздылығын көрсетеді. Сонымен бірге қысқартылған жұмыс күні үлесінің төмендеуі байқалады — 2019 жылғы 7,00% - дан 2023 жылы 6,01% - ға дейін. Бұл жұмыс берушілердің басымдықтарының біртіндеп өзгеруін немесе экономиканың жекелеген секторларында осы шараға қажеттіліктің азаюын көрсетуі мүмкін.

Зиянды және қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін қосымша ақы 2019 жылғы 4,76% — дан 2023 жылы 4,96% - ға дейін шамалы өсуді көрсетті. Бұл факт кәсіби тәуекелдерге ұшыраған қызметкерлерді тұрақты қолдауды және әлеуметтік қорғаудың негізгі элементі ретінде қаржылық өтемақының маңыздылығын сақтауды көрсетеді.

Осылайша, талдау нәтижелері белгілі бір қолдау шараларының тұрақтылығын да, еңбек жағдайларының эволюциясына жауап ретінде өзгеру динамикасын және әлеуметтік саясат құрылымындағы алдын алу шараларына көбірек назар аударуды көрсетеді.

Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) жарақаттар мен кәсіптік аурулар еңбек қызметінің сөзсіз салдары емес, жүйелі шаралар арқылы алдын алуға болатынын атап көрсетеді⁴⁷. ХЕҰ зерттеулері өндірістегі өлім-жітімнің көпшілігі зиянды еңбек жағдайлары, ауаның ластануы және басқа да кәсіби қауіптерден туындаған тыныс алу және жүрек-қан тамырлары ауруларымен байланысты екенін көрсетеді. Атап айтқанда, жұмыс уақытының шамадан тыс ұзақтығы жыл сайын 750 мың өлімге әкеледі, ал ластанған ауа ортасынан тағы 450 мың адам қайтыс болады.

Еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі күш-жігерге қарамастан, Қазақстанда өндірістік жарақаттану деңгейі жоғары болып қалуда. Соңғы 10 жылда өндірісте 16 мыңнан астам адам зардап шекті, оның 2 мыңнан астамы өліммен аяқталды. Тау-кен металлургия саласында жарақаттану деңгейі әлемдік көрсеткіштерден едәуір асып түседі, бұл шахталардың газдануына және қауіпсіздік техникасының бұзылуына байланысты.

Қазақстанда зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлер үшін әлеуметтік кепілдіктер беру жүйесі трансформация процесінде тұр. Реформаның негізгі бағыты ескірген тізімдік тәсілден тәуекелге бағдарланған модельге көшу болып табылады. Жаңа механизм жұмыс орындарындағы нақты еңбек жағдайларын және олардың жұмысшылардың денсаулығына әсерін ескеруді қамтиды. Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын енгізу және алдын алу шараларын дамыту маңызды қадам болып табылады.

Ағымдағы жүйенің проблемалары жұмыс орындарын аттестаттаудың ресми сипатына, технологиялардағы өзгерістерді есепке алудың болмауына және жұмыс берушілердің өндірісті жаңғыртуға уәждемесінің жеткіліксіздігіне байланысты. Бұл мәселелерді шешу үшін жеке тәуекелдер мен нақты еңбек жағдайларын есепке алу қажет, бұл атаулы жеңілдіктер беруді қамтамасыз етеді және жұмыс берушілерді жұмыс жағдайларын жақсартуға ынталандырады.

Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, ЕО мен АҚШ елдерінде өтемақы емес, алдын алу шараларына баса назар аударылады. Бұл жұмыс орындарындағы тәуекелдерді азайтуға және жұмысшылардың денсаулығын қорғауға мүмкіндік береді. Қазақстан да осындай тәсілдерді бейімдеуі керек, бұл әсіресе жұмыспен қамтудың



Рисунок 2.2.5 - Схема распределения групп мероприятий по охране труда, характеризующая наиболее эффективное их влияние на уменьшение рисков на производствах

Сопоставление рассчитанных комплексных показателей эффективности по формулам (3) – (4) за различные временные интервалы позволяют оценить степень эффективности проведенных мероприятий по обеспечению безопасных условий труда, выраженный в коэффициенте эффективности:

$$K_3 = \frac{ПЭ_{\text{комп1}}}{ПЭ_{\text{комп2}}},$$

Где $ПЭ_{\text{комп1}}$ и $ПЭ_{\text{комп2}}$

- рассчитанные комплексные показатели эффективности до и после проведенных мероприятий, соответственно.

Социальную эффективность реализованных мероприятий по охране труда будет характеризовать интегральный индикатор качества трудовой жизни, определяемый по методу Харрингтона или с использованием методики Айвазяна.

Для оценки социальной составляющей эффективности мероприятий по обеспечению безопасных условий труда:

1. Формируется система социальных показателей, состоящих из количественных показателей и качественных характеристик

⁴⁷Халықаралық еңбек ұйымы <https://www.ilo.org/ru/resource/news/po-dannym-voz-i-mot-v-rezultate-trudovoy-devatelnosti-kazhdyy-god-pogibaet>

$$\begin{cases} \sum_{i=1}^n a_i \times x_i \leq 3, \\ x_i \geq 0, \\ \sum_{i=1}^n c_i \times x_i \rightarrow \max, \end{cases}$$

где x_i - вклад (интенсивность) i -й группы мероприятий по охране труда ($n=8$);

a_i - капиталоемкость i -й группы мероприятий;

3 – объем затрат, выделяемый на мероприятия по обеспечению безопасных условий труда;

c_i - значимость i -й группы мероприятий в соответствии с факторологической моделью (рисунок 2.2.5).

Оценка социальной эффективности мероприятий по обеспечению безопасных методов труда должна проводиться на основе разработанных социальных показателей, представляющих собой количественные показатели и качественные характеристики, путем сравнения текущих значений целевых показателей с установленными программой значениями за отчетный период. Система социальных показателей позволяет обеспечить мониторинг динамики изменений в условиях труда и влияния их на количество произошедших несчастных случаев, травм и выявленных профессиональных заболеваний для уточнения и корректировки поставленных задач и проводимых мероприятий за определенный период.

Оценку социальной эффективности мероприятий по охране труда необходимо определять путем расчета комплексного показателя эффективности по формулам (3) – (4).

$$ПЭ_{\text{комп}} = ПЭ_{\text{К и общ}} + ПЭ_{\text{К т общ}} + ПЭ_{\text{К з общ}} \quad (3)$$

$$ПЭ_{\text{комп}} = \sqrt{ПЭ_{\text{К и общ}}^2 + ПЭ_{\text{К т общ}}^2 + ПЭ_{\text{К з общ}}^2} \quad (4)$$

стандартты емес нысандары мен платформалық экономиканың синтегуіріндерінің өсуі жағдайында маңызды.

Осылайша, жаһандық трендтер мен бизнес-құрылымдардың ішкі уәждемесін ескере отырып, ауыр, зиянды немесе қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлер үшін қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау мемлекет тарапынан түбегейлі жаңа тәсілдерді талап етеді. Бұл тәсілдер әлеуметтік қорғауды күшейтуге және еңбекті қорғауды жақсартуға бағытталуы керек. Басты мақсат-ҚР Қауіпсіз еңбек тұжырымдамасында белгіленген міндеттерді іске асыру. Негізгі басымдықтардың қатарына зиянды және қауіпті жағдайларда жұмыс істейтін қызметкерлер санын қысқарту және әлеуметтік-еңбек қатынастарының тиімді моделін құру жатады. Бұл модель Нәтижелі жұмыспен қамтуға және қауіпсіз жұмыс орындарын қамтамасыз етуге негізделуі керек.

Бүгінгі таңда барлық жұмыс орындары өндірістік объектілерді шарттар бойынша аттестаттау нәтижесіне қарамастан аттестатталған болып саналады. Көптеген сарапшылар сертификаттау процедурасының сапасы мен формальдылығын сынайды. Бұл жүйе өндіріс пен технологиядағы өзгерістерді ескермейді, бұл технологиялық процестерді жақсартқан, бірақ штаттық кәсіптерді өзгертпеген кәсіпорындарды қиын жағдайға душар етеді. Сертификаттау әр түрлі жастағы жұмысшылардың стресстерін, психикалық жүктемелерін және мінез-құлық ерекшеліктерін ескермей, жұмысшылардың денсаулығына байланысты емес өндірістік факторларды ғана бағалайды, бұл тәуекелді кәсіби бағалау кезінде бағаланады. Аттестаттауды өткізу кәсіпорындардың бюджеттері есебінен жабылатын айтарлықтай қаржылық шығындарды талап етеді, бұл оны шағын кәсіпорындарда өткізуді қиындатады.

Аталған проблемаларды шешу зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге жеңілдіктер мен кепілдіктер берудің мәртебелік тізімдік тәсілінен жұмыс орындарындағы нақты еңбек жағдайларына сүйене отырып, тәуекелге бағдарланғанға ауысудан көрінеді. Еңбекті қорғау саласындағы нормативтік-құқықтық реттеуді дамыту векторы ретінде тәуекелге бағдарланған тәсіл теориялық-әдіснамалық базаны кеңейтуді және зиянды және(немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін адамдарға әлеуметтік кепілдіктер беру тетігінде таратуды талап етеді.

Сонымен қатар, 2014 жылғы 1 қаңтардан бастап зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге әлеуметтік кепілдіктер берудің қолданыстағы тетігіне кәсіптік зейнетақы жүйесі енгізілді, оған сәйкес жұмыс берушілер өз

қаражаты есебінен жұмыскерлердің пайдасына жұмыскерлердің өндірістерінің, жұмыстарының, кәсіптерінің тізбесіне сәйкес міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын жүзеге асырады. зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыстарда.

Еуропалық Одақ елдерінде кейбір посткеңестік елдерде әлі де бар зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін өтемақы жүйесінен әлдеқашан бас тартылған. АҚШ Сонымен қатар мемлекеттік өнеркәсіптік гигиенистердің этикалық кодексінде қауіпті жұмыс үшін материалдық сыйақыны алып тастайды. Оның орнына, олар қауіпсіз еңбек жағдайларын, соның ішінде ақпарат беруді және қауіпті жұмыстан бас тарту құқығын қамтамасыз ету үшін алдын алу шараларын талап етеді.

Еуропалық Одақтың қолдауымен DARYA (Орталық Азиядағы тапқыр жастарға арналған Диалог және іс-қимыл) жобасы шеңберінде дайындалған "Орталық Азиядағы еңбектің жаңа нысандары және платформалық жұмыспен қамту" есебіне сәйкес, платформалық жұмыспен қамту қызметкерлерді әлеуметтік қорғау үшін елеулі сын-қатерлер туғызады. Қазақстан, Қырғызстан, Тәжікстан және Өзбекстанды қамтыған зерттеу негізгі қауіптерді анықтады, олардың ішінде ⁴⁸:

- жарияланбаған жұмыс және салық төлеуден жалтару;
- әлеуметтік қорғау мен еңбек құқықтарының жеткіліксіз деңгейі;
- тұрақты емес кірістер, әсіресе онлайн еңбек нарықтарында;
- біліктілікті арттыру және сертификаттау мүмкіндіктеріне шектеулі қол жетімділік;
- кәсіптік дағдыларды жоғалту.

Бұл проблемалар әсіресе еңбек нарығына алғаш рет шыққан жас жұмысшыларға қатысты. Олар әлеуметтік саясатты Жұмыспен қамтудың жаңа түрлеріне бейімдеу қажеттілігін атап көрсетеді. Қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету тәсілдері мен құралдарының әлеуметтік-экономикалық тиімділігін бағалау еңбек жағдайлары мен олардың қауіпсіз еңбек жағдайлары енгізілгенге дейін және одан кейінгі адамның денсаулығы мен жұмысқа қабілеттілігіне әсер ету салдарын, зейнетақы мен жәрдемақы төлеуге, еңбекке жарамсыздық парақтары бойынша төлеуге ақшалай қаражатты үнемдеу шамасын, кәсіпорынның экономикалық әсерінің шамасын салыстыру арқылы жүзеге асырылуы мүмкін. Бұл жағдайларды түсіну еңбекті қорғау шараларының әлеуметтік-

Социально-экономическая эффективность способов и средств обеспечения безопасных условий труда определяется по оценкам результатов её функционирования на основании данных мониторинга системы управления охраной труда, который является источником информации об эффективности текущих мероприятий по выявлению, предотвращению и контролю вредных и опасных производственных факторов

Расчёт экономической эффективности мероприятий по охране труда можно осуществлять поэтапно:

1. Формирование потока реальных денежных средств для оценки необходимого объёма финансирования программных мероприятий.
2. Оценка экономической эффективности внедрённых мер по охране труда.
3. Выявление положительных результатов для предприятия, включая предполагаемую прибыль, связанную с улучшением условий труда.

Рассматриваются 8 групп мероприятий по охране труда (Приложение 1). Вклад каждой группы мероприятий в уменьшение риска несчастного случая на производстве, травматизма и профзаболевания на предприятиях зависит от специфики и объёма конкретного предприятия и будет индивидуальным.

Далее необходимо рассчитать удельную капиталоемкость каждой группы мероприятий. Если представить объём вложенных денег в относительном виде, тогда удельную капиталоемкость можно рассчитать:

$$\alpha_i \frac{(P_1 - P_2)\Phi_2}{P_1(\Phi_2 - \Phi_1)} [\%/ \%] \quad (2)$$

где P2 - прирост конечного результата по какой-либо группе мероприятий по охране труда по отношению к первоначальному значению P1, приходящийся на определённый объём вложенных денег $\Phi_2 - \Phi_1$ за определённый период времени.

Зная затраты, выделенные на охрану труда, вклад каждой группы мероприятий и удельную капиталоемкость на каждую группу мероприятий, можно определить оптимальную структуру формирования групп мероприятий для достижения максимальной социально-экономической эффективности, используя симплекс-метод для формулы (1).

⁴⁸ Орталық Азиядағы жаңа Еңбек формалары және платформалық жұмыспен қамту. Аймақтық есеп <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work%20in%20Central%20Asia%20RU.pdf>

согласно Перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

В странах Евросоюза уже давно отказались от систем компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда, которые все еще существуют в некоторых постсоветских странах. США также 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.

Согласно отчёту «Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии», подготовленному в рамках проекта DARYA (Диалог и действия для находчивой молодёжи в Центральной Азии) при поддержке Европейского Союза, платформенная занятость создаёт серьёзные вызовы для социальной защиты работников. Исследование, охватившее Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан, выявило ключевые угрозы, среди которых¹³³:

- незадекларированная работа и уклонение от уплаты налогов;
- недостаточный уровень социальной защиты и трудовых прав;
- нерегулярные доходы, особенно на онлайн-рынках труда;
- ограниченный доступ к возможностям повышения квалификации и сертификации;
- потеря профессиональных навыков.

Эти проблемы особенно актуальны для молодых работников, впервые выходящих на рынок труда. Они подчёркивают необходимость адаптации социальной политики к новым формам занятости. Оценка социально-экономической эффективности способов и средств обеспечения безопасных условий труда может быть осуществлена путем сопоставления условий труда и последствий их влияния на здоровье и работоспособность человека до и после внедрения безопасных условий труда, величиной экономии денежных средств на оплату пенсий и пособий, выплату по листкам нетрудоспособности, величиной экономического эффекта предприятия. Понимание этих обстоятельств обуславливает внимание к вопросу количественной оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда.

экономикалық тиімділігін сандық бағалау мәселесіне назар аударады.

Қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету тәсілдері мен құралдарының әлеуметтік-экономикалық тиімділігі зиянды және қауіпті өндірістік факторларды анықтау, алдын алу және бақылау жөніндегі ағымдағы іс-шаралардың тиімділігі туралы ақпарат көзі болып табылатын еңбекті қорғауды басқару жүйесінің мониторингі деректерінің негізінде оның жұмыс істеу нәтижелерін бағалау бойынша айқындалады.

Еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың экономикалық тиімділігін есептеу кезең-кезеңімен жүзеге асырылуы мүмкін:

1. Бағдарламалық іс-шараларды қаржыландырудың қажетті көлемін бағалау үшін нақты ақша ағындарын қалыптастыру.
2. Еңбекті қорғау бойынша енгізілген шаралардың экономикалық тиімділігін бағалау.
3. Кәсіпорын үшін оң нәтижелерді, соның ішінде еңбек жағдайларын жақсартуға байланысты болжамды пайданы анықтау.

Еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың 8 тобы қаралады (1-қосымша). Іс-шаралардың әрбір тобының өндірістегі жазатайым оқиға, кәсіпорындардағы жарақаттану және кәсіптік ауру қаупін азайтуға қосқан үлесі нақты кәсіпорынның ерекшелігі мен көлеміне байланысты және жеке болады.

Әрі қарай, іс-шаралардың әр тобының меншікті капиталын есептеу қажет. Егер сіз салынған ақшаның көлемін салыстырмалы түрде ұсынсаңыз, онда меншікті капиталды есептеуге болады:

$$\alpha_i \frac{(P_1 - P_2)\Phi_2}{P_1(\Phi_2 - \Phi_1)} [\%/ \%] \quad (2)$$

мұндағы P2-белгілі бір уақыт кезеңінде салынған F2-F1 ақшасының белгілі бір көлеміне келетін P1 бастапқы мәніне қатысты еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың қандай да бір тобы бойынша түпкілікті нәтиженің өсуі.

Еңбекті қорғауға бөлінген шығындарды, іс-шаралардың әр тобының үлесін және іс-шаралардың әр тобына меншікті капиталды қажет ететіндігін біле отырып, (1) формула үшін симплекс әдісін қолдана отырып, максималды әлеуметтік-экономикалық тиімділікке қол жеткізу үшін іс-шаралар топтарын құрудың оңтайлы құрылымын анықтауға болады.

¹³³ Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии. Региональный отчёт <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work%20in%20Central%20Asia%20RU.pdf>

$$\begin{cases} \sum_{i=1}^n a_i \times x_i \leq 3, \\ x_i \geq 0, \\ \sum_{i=1}^n c_i \times x_i \rightarrow \max, \end{cases}$$

мұндағы x_i -еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың i -ші тобының үлесі (қарқындылығы) ($N=8$);

a_i - i -ші іс-шаралар тобының капитал сыйымдылығы;

3-қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларға бөлінетін шығындар көлемі;

c_i -факторологиялық модельге сәйкес іс-шаралардың i -ші тобының маңыздылығы (2.2.5-сурет).

Қауіпсіз еңбек әдістерін қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралардың әлеуметтік тиімділігін бағалау нысаналы көрсеткіштердің ағымдағы мәндерін есепті кезеңдегі бағдарламада белгіленген мәндермен салыстыру жолымен сандық көрсеткіштер мен сапалық сипаттамаларды білдіретін әзірленген әлеуметтік көрсеткіштер негізінде жүргізілуге тиіс. Әлеуметтік көрсеткіштер жүйесі еңбек жағдайындағы өзгерістер динамикасының мониторингін және олардың белгілі бір кезеңде қойылған міндеттер мен өткізілетін іс-шараларды нақтылау және түзету үшін орын алған жазатайым оқиғалардың, жарақаттардың және анықталған кәсіптік аурулардың санына әсерін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Еңбекті қорғау жөніндегі іс – шаралардың әлеуметтік тиімділігін бағалауды (3) - (4) формулалар бойынша тиімділіктің кешенді көрсеткішін есептеу жолымен айқындау қажет.

$$ПЭ_{\text{комп}} = ПЭ_{\text{К и общ}} + ПЭ_{\text{К т общ}} + ПЭ_{\text{К з общ}} \quad (3)$$

$$ПЭ_{\text{комп}} = \sqrt{ПЭ_{\text{К н общ}}^2 + ПЭ_{\text{К т общ}}^2 + ПЭ_{\text{К з общ}}^2} \quad (4)$$

подходы, что особенно важно в условиях роста нестандартных форм занятости и вызовов платформенной экономики.

Таким образом, с учётом глобальных трендов и внутренней мотивации бизнес-структур, создание безопасных и здоровых условий труда для работников, занятых на тяжёлых, вредных или опасных работах, требует принципиально новых подходов со стороны государства. Эти подходы должны быть направлены на усиление социальной защиты и улучшение охраны труда. Главной целью является реализация задач, обозначенных в КБТ РК. Среди ключевых приоритетов - сокращение числа работников, занятых во вредных и опасных условиях, и построение эффективной модели социально-трудовых отношений. Эта модель должна основываться на продуктивной занятости и обеспечении безопасных рабочих мест.

На сегодняшний момент, все рабочие места считаются аттестованными, независимо от результата аттестации производственных объектов по условиям. Многие эксперты критикуют плохое качество и формальность процедуры аттестации. Эта 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. Проведение аттестации требует значительных финансовых затрат, которые покрываются за счет бюджетов предприятий, что затрудняет ее проведение на малых предприятиях.

Решение перечисленных проблем видится в переходе от статусного списочного подхода к предоставлению льгот и гарантий работникам, занятым ВОУТ к риск-ориентированному, исходя из реальных условий труда на рабочих местах. Риск-ориентированный подход как вектор развития нормативно-правового регулирования в сфере охраны труда требует расширения теоретико-методологической базы и распространения в механизме предоставления социальных гарантий лицам, занятым во вредных и(или) опасных условиях труда.

Вместе с тем, с 1 января 2014 года в действующий механизм предоставления социальных гарантий работникам, занятым во вредных и(или) опасных условиях труда, была введена профессиональная пенсионная система, согласно которой работодатели за счет собственных средств в пользу работников осуществляют обязательные профессиональные пенсионные взносы

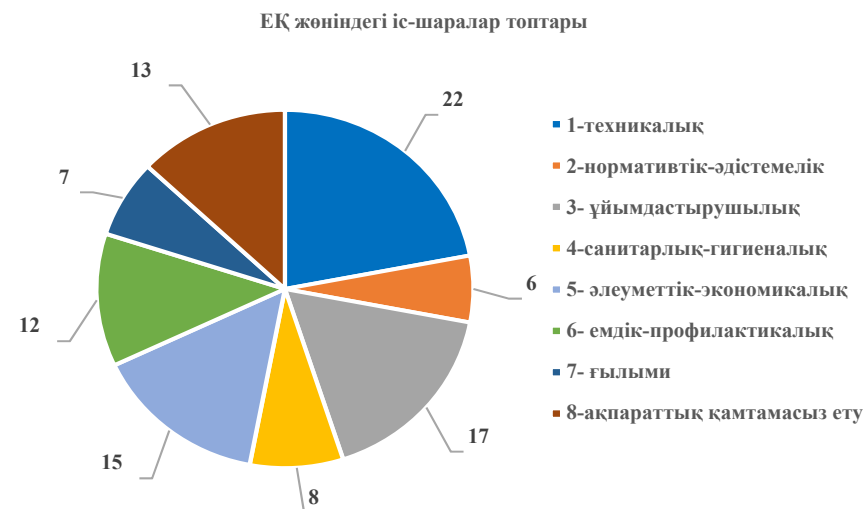
Международная организация труда (МОТ) подчёркивает, что травмы и профессиональные заболевания не являются неизбежным следствием трудовой деятельности, а могут быть предотвращены за счёт системных мер¹³². Исследования МОТ показывают, что большинство смертей на производстве связаны с заболеваниями дыхательной и сердечно-сосудистой систем, вызванными вредными условиями труда, загрязнением воздуха и другими профессиональными рисками. В частности, чрезмерная продолжительность рабочего времени ежегодно приводит к 750 тыс. смертей, а ещё 450 тыс. человек погибают из-за загрязнённой воздушной среды.

Несмотря на усилия по улучшению условий труда, уровень производственного травматизма в Казахстане остаётся высоким. За последние 10 лет на производстве пострадало более 16 тыс. человек, из которых более 2 тыс. — со смертельным исходом. В горно-металлургической отрасли уровень травматизма значительно превышает мировые показатели, что связано с загазованностью шахт и нарушениями техники безопасности.

Система предоставления социальных гарантий для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, в Казахстане находится в процессе трансформации. Основное направление реформы заключается в переходе от устаревшего списочного подхода к риск-ориентированной модели. Новый механизм предполагает учёт реальных условий труда на рабочих местах и их влияние на здоровье работников. Важным шагом является внедрение обязательных профессиональных пенсионных взносов и развитие превентивных мер.

Проблемы текущей системы связаны с формальным характером аттестации рабочих мест, отсутствием учёта изменений в технологиях и недостаточной мотивацией работодателей к модернизации производства. Для решения этих проблем необходимо перейти к учёту индивидуальных рисков и реальных условий труда, что обеспечит адресное предоставление льгот и стимулирует работодателей к улучшению рабочих условий.

Международный опыт показывает, что в странах ЕС и США акцент делается на превентивные меры, а не на компенсации. Это позволяет снижать риски на рабочих местах и защищать здоровье работников. Казахстан также следует адаптировать подобные



2.2.5-сурет-Өндірістердегі тәуекелдерді аза уға олардың тиімді әсерін сипаттайтын еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралар топтарын бөлу схемасы

(3) – (4) формулалары бойынша есептелген кешенді тиімділік көрсеткіштерін әртүрлі уақыт аралықтарында салыстыру тиімділік коэффициентінде көрсетілген қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша жүргізілген іс-шаралардың тиімділік дәрежесін бағалауға мүмкіндік береді:

$$K_3 = \frac{ПЭ_{комп1}}{ПЭ_{комп2}},$$

Где $ПЭ_{комп1}$ и $ПЭ_{комп2}$

- тиісінше өткізілген іс-шараларға дейін және одан кейін тиімділіктің есептелген кешенді көрсеткіштері.

Іске асырылған еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың әлеуметтік тиімділігі Харрингтон әдісімен немесе Айвазян әдістемесін пайдалана отырып айқындалатын еңбек өмір сапасының интегралдық индикаторымен сипатталатын болады.

¹³²Международная организация труда <https://www.ilo.org/ru/resource/news/po-dannym-voz-i-mot-v-rezultate-trudovoy-devatelnosti-kazhdyy-god-pogibaet>

Қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар тиімділігінің әлеуметтік құрамдас бөлігін бағалау үшін:

1. Зерттелетін кәсіпорынның жұмыс орындарын/АҚҚ аттестаттау деректеріне, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу актілеріне, іс-шаралар бағдарламасын іске асырудың әрбір кезеңінде мерзімді медициналық тексерулердің нәтижелеріне негізделген сандық көрсеткіштері мен сапалық сипаттамаларынан тұратын әлеуметтік көрсеткіштер жүйесі қалыптастырылады. Кестеде қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралардың әлеуметтік-экономикалық тиімділігін бағалау үшін сандық көрсеткіштер мен сапалық сипаттамалар келтірілген. Әлеуметтік тиімділіктің кешенді көрсеткіші есептеледі.

2. Әлеуметтік көрсеткіштердің мәндерін біріктіретін және сараптамалық жолмен анықталған салмақ коэффициенттерін ескере отырып, орташа арифметикалық мән ретінде есептелетін кәсіпорын деңгейіндегі жұмысшылардың еңбек сапасы индексі анықталады. Әлеуметтік көрсеткіштер жүйесі ұқсас жұмыс орындарын, учаскелерді, цехтарды және жалпы мұнай және газ өнеркәсібі кәсіпорындарын кеңістіктік және уақытша жағынан салыстырмалы бағалауға мүмкіндік береді.

3. С. А. Айвазян әзірлеген әдістеменің көмегімен еңбек өмірінің интегралды индикаторы формула бойынша есептеледі:

$$K_{\text{инт}} = \sqrt{K_{\text{экон}} \times K_{\text{соц}}}, \quad (6)$$

Операциялар тізбегі:

1. Кестеде көрсетілген көрсеткіштер бойынша мәндер матрицасын құрыңыз. 1 Еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралар бағдарламасын іске асыру кезеңінде (жылдар бойынша) оларды формула бойынша стандартталған мәндер жүйесіне аудара отырып:

$$Z_{ij} = \frac{x_{ij} - \min(x_{ij})}{\max(x_{ij}) - \min(x_{ij})} \quad (5)$$

мұндағы z_{ij} - i жылдағы j -ші көрсеткіштің стандартталған мәні.

2. Әр көрсеткіш бойынша жалпылама көрсеткішті формула бойынша анықтаңыз:

$$y_i^k = \frac{\sum_1^n z_i}{n}, \quad (6)$$

усиление профилактических мер, направленных на снижение негативного воздействия вредных производственных факторов и укрепление здоровья работников в ответ на современные вызовы.



Рисунок 2.2.4 - Затраты на компенсации за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда

Доля лечебно-профилактического питания остаётся относительно стабильной: 7,38% в 2019 году и 7,65% в 2023 году, что подчёркивает постоянную значимость данного вида компенсаций для работников, особенно тех, чья работа связана с высокими физическими и химическими рисками. В то же время наблюдается снижение доли сокращённого рабочего дня — с 7,00% в 2019 году до 6,01% в 2023 году. Это может свидетельствовать о постепенном изменении приоритетов работодателей или уменьшении потребности в данной мере в отдельных секторах экономики.

Доплаты за работу во вредных и неблагоприятных условиях труда продемонстрировали незначительное увеличение — с 4,76% в 2019 году до 4,96% в 2023 году. Данный факт указывает на стабильную поддержку работников, подвергающихся профессиональным рискам, и сохранение важности финансовой компенсации как ключевого элемента социальной защиты.

Таким образом, результаты анализа показывают как устойчивость определённых мер поддержки, так и динамику изменений в ответ на эволюцию условий труда и повышенное внимание к профилактическим мерам в структуре социальной политики.

наблюдаются в горнодобывающей и обрабатывающей промышленности (12%), а также в сфере транспорта и складирования (13%), что обусловлено спецификой технологических процессов, интенсивными физическими нагрузками и воздействием вредных факторов на рабочих местах (рисунок 2.2.3)

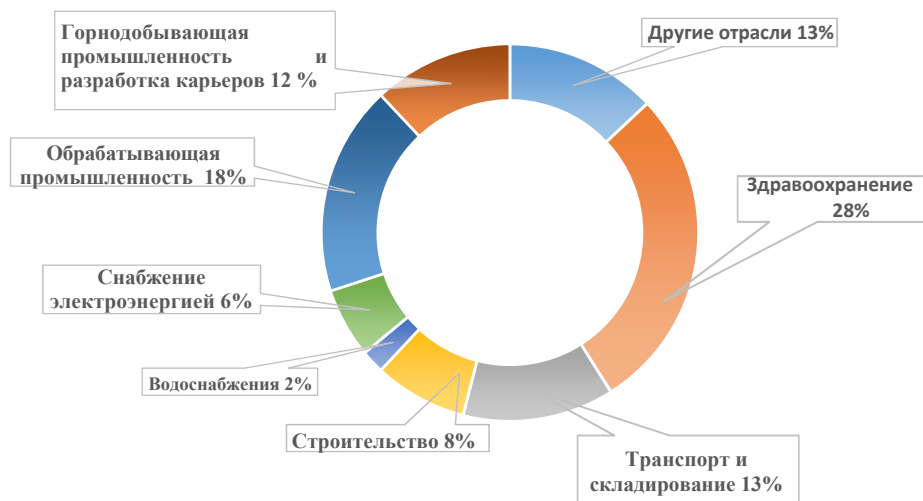


Рисунок 2.2.3 - Отраслевая специфика численности работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда

Важным направлением исследования предоставления льгот и компенсаций для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, является анализ их динамики и распределения по категориям с течением времени. Данные за 2019 и 2023 годы позволяют выявить ключевые изменения в подходах к поддержке работников и определение приоритетных мер социальной защиты.

Наибольший удельный вес в общей структуре компенсаций занимают дополнительные отпуска. В 2019 году их доля составляла 33,26%, а к 2023 году она увеличилась до 33,81%, что свидетельствует о сохранении их значимости как важного инструмента восстановления трудоспособности и профилактики профессиональных заболеваний (рисунок 2.2.4).

Значительный рост доли наблюдается в категории предоставления молока и равноценных пищевых продуктов — с 12,80% в 2019 году до 14,56% в 2023 году. Это указывает на

мұндағы y_i^k - бөлінген критерий бойынша зерттелетін кәсіпорынның i жылдағы жалпылама көрсеткіші, n -есептелген көрсеткіштер саны.

3. (6) формула бойынша өмір сапасының интегралды көрсеткішін есептеңіз, бұл еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды іске асырғаннан кейін кәсіпорынға сипаттама беруге мүмкіндік береді.

Осылайша, еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың тиімділігінің кешенді көрсеткішін бағалаудан және кәсіпорындарда қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша жүргізілген іс-шаралардың тиімділік коэффициентін кейіннен есептеуден тұратын әлеуметтік-экономикалық тиімділігін бағалаудың ұсынылған әдістемесі негізге алынуы мүмкін. Бірақ ол өзінің барлық ерекшелігімен жалғыз емес және кемшіліктері бар. Еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың әлеуметтік тиімділігін бағалау кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек өмірінің сапасын бағалау жөніндегі әдістемелерді пайдалануға негізделген және ұқсас жұмыс орындарын, учаскелерді, цехтарды және жалпы мұнай және газ өнеркәсібі кәсіпорындарын кеңістіктік және уақытша аспектіде салыстырмалы бағалау үшін пайдаланылуы мүмкін.

2.3 Қызметкерлерді әлеуметтік қорғау бойынша ең жақсы корпоративтік саясаттар мен тәжірибелерге шолу

Шетелдік және отандық авторлардың экономика және еңбек әлеуметтануы саласындағы зерттеулері адамның еңбек қызметіне қатысуын анықтау мүмкіндіктері туралы түсініктерін кеңейтті. Мысалы, қазіргі уақытта дәстүрлі "жұмыс күші" ұғымы "адами капитал" ұғымымен толықтырылған. Олар жиынтықта бірнеше компоненттерден тұратын адамның еңбек әлеуетін құрайды: Денсаулық, адамгершілік, білім, Шығармашылық, ұйымшылдық пен ассертивтілік, белсенділік, жұмыс уақыты.

Адами капитал мен "еңбек ресурсы" ұғымының арасындағы айырмашылықты зерттеуші М.Критский анықтады және негіздеді. Ол тауар ретінде ұсынған жұмыс күшінен айырмашылығы, адами капитал ұзақ мерзімді сенімді ресурс болып табылады, бірақ "тозуға" байланысты инвестицияларды қажет етеді және оны толтыруға қабілетті. Ғалымның пікірінше, ресурстың бұл түрі ұйымға "толық күшпен" қатысады, ол әртүрлі функционалды салаларда қажет, интеллектуалды мәселелерді шешуде үнемі сұранысқа ие, бұл оның ерекшелігі мен эксклюзивтілігін тағы да көрсетеді⁴⁹.

⁴⁹Человеческий капитал /М. М. Критский; Ленингр. инж.-экон. ин-т. - Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1991. - 117 с.

М. Критскийдің маңызды тұжырымы күрделі және стандартты емес мәселелерді шешуге үлкен мүмкіндіктер беретін, қоршаған орта факторларының белгісіздік деңгейін төмендететін, сонымен қатар адами капиталдың амортизациясын бәсеңдететін кәсіпорындарда жұмыс істейтін адамдардың денсаулығына инвестицияларды жүзеге асырудың міндеттілігі туралы тезис болып табылады.

Ұйымдағы еңбек жағдайлары, оның ішінде физикалық, ұйымдастырушылық және әлеуметтік-психологиялық аспектілер қызметкерлерге айтарлықтай әсер етеді. Бұл факторлардың қолайсыз жағдайы көптеген жағымсыз салдарға әкелуі мүмкін, мысалы:

- жұмыс жоғалту немесе оны мәжбүрлі түрде іздеу;
- еңбекақы төлеудің қанағаттандырылмаған деңгейі және уақтылы төлемеу;
- мансаптық өсу перспективаларының болмауы;
- кәсіптік аурулар немесе зиянды өндіріс жағдайында жұмыс істеу;
- әлеуметтік сенімсіздік және демалу мүмкіндігі шектеулі.

Бұл проблемалар көбінесе тиімсіз кадр саясатының салдары болып табылады, бұл кадрлардың жоғары айналымы, жұмысшылардың төмен уәждемесі, жарақаттанудың жоғарылауы және жұмыс орнындағы жиі қақтығыстар түрінде көрінеді.

БҰҰ мәліметтері бойынша, жер шары халқының шамамен 55% - і әлеуметтік қорғауға қол жеткізе алмайды, яғни олар жұмыссыздық, ауру, мүгедектік сияқты қауіп-қатерлерге ұшырайды, аналыққа нұқсан келтіреді және т. б. Халықаралық еңбек ұйымының пікірінше, әлеуметтік қорғау адам құқығы болып табылады және қол жеткізу үшін экономикалық және әлеуметтік дамуға ықпал етеді⁵⁰.

Тұрақты даму мақсаттары барлық елдерден — кедей, бай және орташа дамыған елдерден келетін іс-әрекетке шақырудың бір түрі болып табылады. Ол біздің планетамыздың әл-ауқатын жақсартуға және қорғауға бағытталған. Мемлекеттер кедейлікті жою жөніндегі шаралар экономикалық өсуді ұлғайту және білім беру, денсаулық сақтау, әлеуметтік қорғау және жұмысқа орналастыру, сондай-ақ климаттың өзгеруіне қарсы күрес және қоршаған ортаны қорғау саласындағы бірқатар мәселелерді шешу жөніндегі күш-жігермен қатар қабылдануға тиіс екенін мойындайды⁵¹.

⁵⁰Mohamed, J., & Mohd Salleh, NA (2024). Разработка инициатив корпоративной социальной ответственности по социальной защите сотрудников. Selangor Business Review, 8 (2), 71-84. - URL:<https://sbr.journals.unisel.edu.my/ojs/index.php/sbr/article/view/138>

⁵¹ Тұрақты даму саласындағы мақсаттар URL:<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development/>



Рисунок 2.2.2 - Динамика занятости работников во вредных и других неблагоприятных условиях труда (не отвечающих гигиеническим нормативам), тыс.чел.

Отметим, что работники зачастую находятся под сочетанным воздействием одновременно нескольких вредных факторов производственной среды, что приводит к возникновению профзаболеваемости.

Анализируя данные о численности работников, занятых во вредных условиях труда в региональном разрезе, можно сказать, что город Алматы имеет самую высокую долю работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, составляющую 12,01%, город Астана (7,70%) Карагандинская (8,47%). Не высокая доля занятых во вредных условиях труда отмечается в Жетісу (2,07%), Ұлытау (2,42%) и Абай (2,97%)¹³¹.

Важным направлением статистического анализа условий труда и разработки приоритетных мер по обеспечению безопасности и защите здоровья работников является изучение распределения численности занятых во вредных и (или) опасных условиях труда по ключевым секторам экономики. Наибольшую долю среди этих работников составляют сотрудники сферы здравоохранения (28%), что связано с высоким уровнем профессиональных рисков в медицинской деятельности. Значительные показатели также

¹³¹ Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан <https://stat.gov.kz/ru/>

человек, что демонстрирует рост на 40,3 тыс. человек по сравнению с 2019 годом. Этот факт подчёркивает актуальность модернизации производственных процессов и усиления контроля за соблюдением требований охраны труда (рисунок 2.2.1) ¹²⁹.



Рисунок 2.2.1 - Динамика занятости работников во вредных и (или) опасных условиях труда, тыс. человек

На предприятиях РК тяжелый физический труд выполняет свыше 100 тыс. работников, что указывает на сохраняющуюся значимость данного вида занятости в производственном секторе. В 2023 году численность работников, задействованных в тяжелом физическом труде, достигла 107 тыс. человек, что превышает показатели 2019 года (94 тыс. человек) и 2021 года. В среднем удельный вес данной категории работников составляет около 25%, что свидетельствует о необходимости усиления мер по обеспечению безопасных условий труда и снижению профессиональных рисков, связанных с физическими нагрузками. Из представленных данных следует, что доминирующими вредными производственными факторами являются шумовые и вибрационные нагрузки (46%), запыленность и загазованность воздуха (33%) (рисунок 2.2.2) ¹³⁰.

Дәстүр бойынша, мемлекеттік сектор әлеуметтік қорғау және саясат бағдарламаларын жүзеге асыруда маңызды рөл атқарады. Дегенмен, жеке сектор корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік (КӨЖ) бастамалары арқылы әлеуметтік қорғауды, әсіресе өз қызметкерлерін қамтамасыз етуде белсенді рөл атқара алады. П. Уттингтің айтуынша, әділеттілік пен тең құқықтың құрамдас бөлігі болып табылатын әлеуметтік қорғауды КӨЖ саласындағы компаниялардың бастамалары арқылы қамтамасыз етуге болады ⁵².

Ғалым корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік арқылы әлеуметтік қорғау елдің теңдікке қол жеткізу мүмкіндігіне оң және перспективалық көзқарас деп санайды. Компанияның КӨЖ бастамаларының бұл түрі еңбек жағдайларын жақсарту және Компания қызметкерлерін қоғамдық қолдау арқылы қоғамдағы олқылықтарды жоюға ықпал етуі мүмкін. Осыған байланысты жеке сектор жұмысшыларды әлеуметтік қорғау саласындағы бағдарламаларды, саясатты және заңнаманы ілгерілету арқылы компанияларды әлеуметтік қорғауда маңызды рөл атқарады.

Портал командасы қызықты зерттеу жүргізді hh.ru қызметкерлер мен жұмыс іздеушілердің күтулері 200-ден астам компаниялар мен 1800-ден астам қызметкерлер мен жұмыс іздеушілерді қамтитын жұмыс берушілер ұсынатын нәрсеге сәйкес келеді. Опциялардың құрамы бойынша респондент қызметкерлердің көпшілігі (32%) жұмыс берушіден ешқандай әлеуметтік пакет жоқ деп жауап берді (2.3.1-сурет). Қол жетімді опциялардың ішінен топ–5-ке ҚМС (27%), техниканы ұсыну (23%), өмірлік қиын жағдайларда төлемдер (23%), компанияның өнімдері мен қызметтеріне жеңілдіктер (18%) және оқыту мен байланыс шығындарын төлеу (16%) кіреді. Жауаптар қызметкерлер үшін ең маңыздысы оларға берілген және әлеуметтік пакетке кіретін жеңілдіктер екенін көрсетті. Мысалы, қосымша медициналық сақтандыру (ҚМС) — әлеуметтік пакет құрамында жиі кездесетін жеңілдік.

Жұмыс беруші компаниялардың көпшілігі-60% - әлеуметтік пакет қызметкерлерді компанияда ұстау және олардың адалдығы мен қатысуын арттыру міндеттерін шешуі керек деп санайды (мәселе бірнеше таңдауды қамтыды). Жұмыс берушілер әлеуметтік пакеттің ең сұранысқа ие нұсқаларын ҚМС — 76%, қызметтік көлікті - 69%, тамақтануды өтеуді — 66%, ноутбук, ұялы телефон, планшет беруді

¹²⁹ Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан <https://stat.gov.kz/ru/>

¹³⁰ Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан <https://stat.gov.kz/ru/>

⁵² Utting, P. (2007). CSR and equality. Third World Quarterly, 28(4), 697-712. URL: <https://www.doi.org/10.1080/01436590701336572>

— 59%, басқа өңірлерден қызметкерлерді орналастыруды — 47% деп санайды⁵³.

Ресейлік компаниялардың жартысына жуығы (44%) барлық қызметкерлеріне әлеуметтік пакет ұсынады, "жұмыс.ру" және "СберПодбор". Бұл ретте жұмыс берушілердің 26% - ы қызметкерлерге мұндай қолдауды енгізуді жоспарламайды. Сауалнамаға қатысқандардың көпшілігі (бірнеше таңдау бойынша 64%) әлеуметтік пакеттердің мақсаты қызметкерлерді әлеуметтік қолдау мен қорғауды қамтамасыз ету деп санайды. Тағы 60% компания қызметіне қызметкерлердің адалдығы мен тартылуының артқанын атап өтті⁵⁴.

Халықаралық Мұнай корпорациялары корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік (КӨЖ) идеясының дамуын және оны жүйелі түрде іске асыруды маңызды артықшылықтарға қол жеткізуге мүмкіндік беретін қажетті стратегиялық бағыт деп таниды. Алайда, тек беделді артықшылықтар ғана күмәнсіз көрінеді, қаржылық пайда туралы мәселе әлі де ашық. Кейбір зерттеулерге сәйкес, КӨЖ компанияның өнімділігіне оң әсер етеді, ал басқа зерттеушілер КӨЖ өнімділігі мен инвестициялары арасындағы теріс корреляцияны айтады, бірақ КӨЖ бренд құнына оң әсерін растайды.

Қызметкерлердің әл-ауқаты жөніндегі нұсқаулықта Shell және мердігерлерге қызметкерлердің әл-ауқатының тәуекелдерін бағалау, Еңбек және өмір сүру жағдайлары мен еңбек құқықтарына қатысты әл-ауқат стандарттары, сондай-ақ қызметкерлермен кері байланыс талаптары көрсетілген. Команданың өнімділігін арттыру үшін project Performance Maintenance (бастапқыда Perfect Day бағдарламасы деп аталады) әзірленді. Бағдарлама командалар арасында ай сайынғы конкурс құрды, онда еңбекті қорғау және қауіпсіздік, сапа, жобаны түпкілікті тапсыру және жалпы өндіріс саласындағы үздік нәтижелер үшін сыйлықтар берілді. Қызметкерлерге олардың денсаулығы мен әл-ауқатын жақсарту және нәтижелерді жақсартуға қосқан үлестерін тану арқылы құрметпен және абыроймен қарау тек дұрыс емес, сонымен қатар олардың өнімділігі мен бүкіл Бизнестің өнімділігіне оң әсер етеді.

Жоба 30 миллион қауіпсіз жұмыс уақытын тіркеуге әкелді, жобаның барлық уақытында бір жарақат тіркелді. Зардап шеккен қызметкерге толық медициналық қолдау көрсетіліп, жұмысқа қайта оралды.

Корреляция между условиями труда (степень профессионального риска, определяемой на основе результатов ОПР, и комплексом вредных и опасных производственных факторов) и дифференциацией социальных гарантий является определяющим элементом новой рискориентированной модели, представляющей собой обновлённый механизм предоставления социальных гарантий. Более подробно суть данной модели раскрыта в Главе III, где в подглаве 3.1 представлена обзорная характеристика рискориентированной модели назначения и предоставления социальных гарантий.

2.2 Анализ экономической эффективности предоставления социальных льгот и гарантий

Социальные гарантии для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, представляют собой не только важнейший элемент социальной политики государства, но и требуют детальной оценки их экономической эффективности. В условиях растущих затрат на льготы и компенсации важно понимать, насколько данные меры способствуют снижению производственных рисков и улучшению здоровья работников. Настоящий анализ направлен на изучение динамики затрат, их экономического эффекта, а также выявление направлений для оптимизации системы социальных гарантий. Основное внимание уделено оценке эффективности различных программ, влиянию компенсаторных мер на производственные результаты и разработке рекомендаций по повышению их социально-экономической отдачи. Как верно отмечают специалисты «в связи с выдающимся ростом вредности производства необходимы особые подходы в этом вопросе»¹²⁸.

Общий анализ показывает устойчивую тенденцию к постепенному увеличению численности и доли работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда. Такая динамика свидетельствует о необходимости принятия комплексных мер, направленных на улучшение производственной среды и минимизацию профессиональных рисков в ключевых отраслях и на предприятиях. Наибольший удельный вес в структуре занятости приходится на работников, выполняющих трудовые обязанности в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам. В 2023 году численность данной категории составила 410,3 тыс.

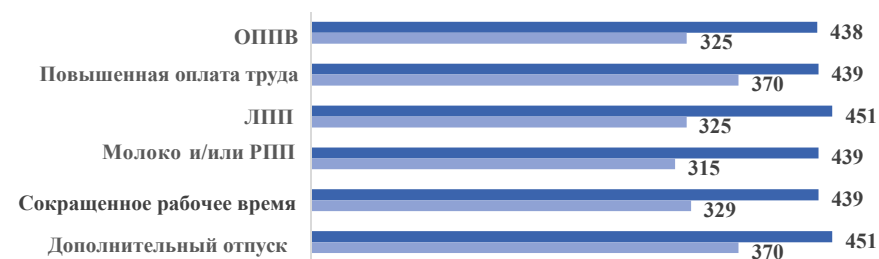
⁵³ Наполнение соцпакета: что хотят сотрудники и что им предлагают работодатели? Исследование HeadHunter. - URL: <https://business.go.yandex/journal/perks-research>

⁵⁴ Исследование: 44% компаний в России предоставляют сотрудникам соцпакет URL: <https://1prime.ru/2024/1120/polovina-852935825>

¹²⁸ Хныкин Г.В. Цифровые показатели российского законодательства об охране труда//Трудовое и социальное право-2021-№4-С.50

положения работников. Гарантии и компенсации в области труда можно объединить в следующие группы:

- зависящие от производства или действий работодателя и связанные с выполнением трудовой функции работника;
- связанные с правом работника на оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день;
- не зависящие от производства, но необходимые для государства, общества;
- иные гарантии и компенсации, предусмотренные ТК и иными нормативными правовыми актами.



■ Виды и объемы предоставляемых социальных гарантий по результатам АПО, чел

■ Виды и объемы предоставляемых социальных гарантий по результатам ОПР, чел

Рисунок 3.2.2 - Результаты апробации новой модели определения и назначения социальных гарантий работникам ТОО «Новоджамбульский» Цех №5



■ Виды и объемы предоставляемых социальных гарантий по результатам АПО, чел

■ Виды и объемы предоставляемых социальных гарантий по результатам ОПР, чел

Рисунок 3.2.3 - Результаты апробации новой модели определения и назначения социальных гарантий работникам ТОО «Казфосфат» цеха по производству минеральных удобрений «Аммофос - 1, 2».

Инвестициялардың ең жоғары қамтылуы Денсаулық сақтау саласындағы жобаларда байқалады ("әрекеттегі Денсаулық", Қоғамдық медициналық сақтандыру жүйесі). Стипендиялық бағдарламалар мен гуманитарлық көмекке Инвестициялар (Mercy Corps-пен бірге) негізінен атаулы болып табылады және терең мәселелерді шешуге бағытталған (білім сапасы, қоныс аударушыларға көмек және т.б.)⁵⁵.

Жұмысшыларды әлеуметтік қорғаудың маңызды аспектілерінің бірі-әлеуметтік жауапкершілікті есепке алу (корпоративті әлеуметтік жауапкершілік, бұл зерттеулерге сәйкес компаниялардың қаржылық тұрақтылығына тікелей әсер етеді. Ю.Шахванның және басқалардың (2023) басқару және реттеу журналында жарияланған мақаласы COVID-19 пандемиясы кезінде Амман қор биржасында тіркелген компаниялардың қаржылық көрсеткіштеріне әлеуметтік жауапкершілік шараларының әсерін зерттейді.

Зерттеу көрсеткендей, қызметкерлерге қамқорлық жасау, экологиялық бастамаларды қолдау, қоғаммен өзара әрекеттесу және өнім сапасын жақсарту сияқты аспектілерді қамтитын әлеуметтік жауапкершілікті есепке алу Компания активтерінің кірістілігіне әсер етті. Мысалы, пандемия кезінде әлеуметтік бағдарламалар мен жеткізушілерді қолдау шараларын белсенді түрде жүзеге асыратын компаниялар қоғамның жоғары сенім көрсеткіштерін көрсетті және болжам бойынша қаржылық нәтижелерді жақсартты. Мақалада ұсынылған ұсынымдар қызметкерлер мен қоғамның пікіріне бағытталған ұзақ мерзімді әлеуметтік бағдарламаларға инвестициялау қажеттілігін қамтиды, бұл Қазақстан компанияларында іске асырылатын корпоративтік әлеуметтік қорғаудың үздік тәжірибелеріне сәйкес келеді⁵⁶.

Қытайдың негізгі әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі бүгінде индустрияландырудың көптеген жағымсыз жақтарын еңсерді, дегенмен көп деңгейлі әлеуметтік сақтандыру, әлеуметтік қамсыздандыру және жеке жинақ бағдарламасының нұсқаулары, басқа жеңілдіктермен қатар, тек 1994 жылы жасалған.

ҚХР-да міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесі бар, оған сәйкес жұмыс беруші мен қызметкер зейнетақылық сақтандыруға, негізгі медициналық сақтандыруға, жұмыссыздықты сақтандыруға,

⁵⁵ Shell Global Благосостояние работников URL: <https://www.shell.com/sustainability/people/human-rights/worker-welfare.html>

⁵⁶ Shahwan, Y., Hamza, M., Lubad, H. K., & Khresat, O. M. (2023). Social responsibility accounting and financial performance during COVID-19: A survey of the firms listed in Amman Stock Exchange. Journal of Governance & Regulation, 12(1), 93–99. URL: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85149115433&origin=resultslist&sort>

өндірістік жарақаттардан сақтандыруға, жүктілік пен босануды сақтандыруға, сондай-ақ тұрғын үйді жинақтау қорына жарналар салуы керек.

Базалық зейнетақымен қамсыздандыру жүйесі ҚХР Мемлекеттік кеңесінің "кәсіпорын қызметкерлерін базалық зейнетақымен қамсыздандырудың бірыңғай жүйесін құру туралы" шешіміне негізделеді. Бейжіңде қазіргі уақытта кәсіпорындардың базалық зейнетақылық сақтандыруға аударымдары 20%, қызметкерлердің аударымдары – 8% құрайды.

ҚХР Мемлекеттік кеңесінің "қалалық жерде жұмысшыларды базалық медициналық сақтандыру жүйесін құру туралы" шешіміне сәйкес (№ 44 [1998]) қалалардағы барлық жұмыс берушілер, соның ішінде кәсіпорындар (мемлекеттік кәсіпорындар, ұжымдық кәсіпорындар, шетелдік капиталы бар кәсіпорындар, жеке кәсіпорындар), мемлекеттік органдар, мекемелер, қоғамдық ұйымдар, жеке кәсіпорындар заңды тұлғаның білімі және олардың қызметкерлері базалық медициналық сақтандыру жүйесіне қатысуға тиіс.

Бейжіңде қазіргі уақытта кәсіпорындардың негізгі медициналық сақтандыруға аударымдары 10%, жұмысшылардың аударымдары 2% + 3 юань жэньминбиді құрайды.

Жұмыссыздықты сақтандыру жүйесі жаңа жұмыс орнын іздеу кезеңінде жұмысынан айырылған адамдардың тұруын қамтамасыз ету үшін құрылған. Сақтандыру қалалық жерлердегі кәсіпорындар мен мекемелердің барлық қызметкерлеріне қатысты қолданылады. Мысалы, Бейжіңде қазіргі уақытта кәсіпорындардың жұмыссыздықты сақтандыруға аударымдары 1%, жұмысшылардың аударымдары 0,2% құрайды.

Жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алу құқығын келесі қызметкерлер пайдаланады:

1. олар өз еркімен жұмыстан шығарылды,
2. жұмыссыз ретінде тіркеліп, жұмысқа орналасуға өтініш беріңіз, сондай-ақ
3. кем дегенде 1 жыл бойы жұмыссыздықты сақтандыруға қатысты. Жұмыссыздық бойынша жәрдемақыны төлеудің ең ұзақ мерзімі қызметкердің алдыңғы жұмыс орнындағы өтіліне байланысты 12 айдан 24 айға дейін.

24.03.2019 жылғы "Тұрғын үйді жинақтау қорына жарналарды реттеу туралы" нормалар мен қағидаларға сәйкес қызметкер мен жұмыс берушінің аударымдарының мөлшері қызметкердің өткен жылғы орташа айлық жалақысының кемінде 5% - ы болуға тиіс. Мүмкіндігінше аударымдардың мөлшерін ұлғайтуға жол беріледі,

нефтеперерабатывающий завод», АО «Air Astana», TOO «Oil Services Company».

Результатами апробации установлено: общее количество профессий -2405, количество профессий с повышенной степенью вредности, согласно гигиеническим нормам, равной классу 3.1 и выше-1922.

Визуальный мониторинг выявил что работники находятся под воздействием вредных условий труда от 50 до 80 процентов рабочего времени, а также определил наличие возможности минимизации вредных условий труда посредством автоматизации рабочего процесса.

К примеру: Экспериментальный метод с применением прямых замеров позволил установить количественные и качественные значения вредных опасных факторов по каждому предприятию №№1, 2.

Результаты инструментальных прямых замеров вредных факторов для 134 профессии суммарно на 849 рабочих местах Предприятие 1 ЖФ ТОО «НДФЗ» цех №5 «Производство желтого фосфора» и Предприятие 2 ТОО «Казфосфат» цеха по производству минеральных удобрений «Аммофос - 1, 2».

Все полученные данные подвергнуты сравнению с предельно-допустимыми уровнями и нормами, на предмет определения кратности превышения гигиенических норм с последующим установлением КУТ.

Экспериментальные работы по апробации научно-практической разработке методики по предоставлению гарантий при работе во вредных и (или) опасных условиях труда в РК на базе пилотных предприятий проведены в полном соответствии с принципами и нормами научной этики, в частности для недопущения фальсификации и фабрикации полученных данных.

В целях определения и назначения видов и объема социальных гарантий работникам, занятым во вредны условиях труда на вышеуказанных пилотных предприятиях были произведены расчеты по новой методике предоставления минимальных гарантий работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда с учетом степени профессионального риска на были получены следующие показатели (рисунки 3.2.2, 3.2.3).

Установленные государством гарантии и размеры компенсаций являются минимальными и обязательными для исполнения работодателями.

В то же время руководители организаций вправе принимать решения в отношении гарантий и компенсаций, улучшающие

- пересмотреть перечень профессии и работ Списка и привести его в соответствие с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Кроме того, проведенное исследование свидетельствует о несовершенстве механизма управления охраной труда. Четко прослеживается компенсаторная направленность предпринимаемых мер вопреки улучшению условий труда и предупреждению производственных рисков, что еще раз свидетельствует о необходимости изменения парадигмы управления производственными рисками и соответствующего обновления действующих законодательств.

Установление гарантий на основании аттестации каждого рабочего места, выступает гарантией обеспечения конституционных прав работников на безопасные условия труда, отдых и охрану здоровья, согласуется с целями трудового законодательства (статья 3 ТК РК).

Используемый с настоящее время список утратил свое значение и актуальность. В ряде отраслей экономики изменились условия производства, используются современные технологии, дистанционные методы управления производственными процессами, новейшие методы и средства коллективной и индивидуальной защиты. Несмотря на это предприятия вынуждены сохранять штатные профессии, назначая гарантии работникам, которые могут уже и не находится под воздействием вредных или опасных условий труда. Это влечет за собой значительные финансовые затраты и сужает возможности и заинтересованность работодателей в модернизации производства.

В этой связи осуществлена разработка новой рискориентированной модели дифференциации социальных гарантий с учетом аналитических данных предприятия, замеров факторов производственной среды и проведения визуального мониторинга условий труда предприятий г.Астана, Алматы, Акмолинской, Атырауской Восточно-Казахстанской, Жамбылской, Карагандинской Мангистауской области и области Улытау): рудник «Жайсан», ТОО «Корпорация Казахмыс», «Карагандацветмет» ТОО «Корпорация Казахмыс», «Жезказганцветмет» ТОО «Корпорация Казахмыс», Проект «Акбакай» АО «АК Алтыналмас», Проект «Пустынный» АО «АК Алтыналмас», Месторождение Аксу Кварцитовые Горки АО «АК Алтыналмас», ТОО «Аксу Technology», ЖФ ТОО «НДФЗ» «Фосфорный завод», ТОО «Бакырчикское горнодобывающее предприятие», ТОО «Жанашыр Проджект», ТОО «Казфосфат» завод «Минеральные удобрения», ТОО «Атырауский

нақты мөлшерлемелерді тұрғын үйге жинақтау қорын реттеу комитеттері белгілейді және оларды провинциялардың, автономды аудандардың және орталық бағыныстағы қалалардың халықтық үкіметтері бекітеді. Қазіргі уақытта Бейжіңде тұрғын үйді жинақтау қорына жарналар кәсіпорын мен қызметкерден 12% құрайды.

Соңғы жылдары Қытай халықтың әл-ауқатына инвестиция салуды жалғастырды. Соңғы бес жылда қытай экономикасының орташа жылдық өсу қарқыны 5,2% құрады, жыл сайын ел бойынша орта есеппен 12,7 млн жаңа жұмыс орны құрылды.

Қазіргі уақытта ірі қазақстандық компаниялар корпоративтік мәдениетке денсаулықты басқару жүйесін енгізудің жеткілікті бай тәжірибесін жинақтады, бұл ұйымдық орта факторларының қызметкерлердің әл-ауқатына қолайсыз әсеріне байланысты шығындарды бірнеше есе азайтуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, қызметкерлерге қамқорлық стресс деңгейін төмендетуге, ұйқының болмауына, тамақтану режимін сақтауға, жұмыс көлемін қалыпқа келтіруге, толық демалуға, спортпен шұғылдануға ықпал етеді.

Әрине, қызметкерлердің денсаулығын нығайту жұмыс берушілердің, қызметкерлердің өздері мен қоғамның бірлескен күш-жігерін білдіреді. Еңбекті ұйымдастыруды жетілдіру, қолайлы және қауіпсіз жұмыс орындарын құру, денсаулықты сақтауға белсенді қатысу, жеке тұлғаны дамытуға қызығушылықты ынталандыру арқылы ғана ұйымның барлық мүшелерінің физикалық, психикалық, экономикалық және әлеуметтік әл-ауқатына қол жеткізуге, олардың отбасыларының денсаулығын нығайтуға болады.

Персоналдың денсаулығын басқару функциялары, әдетте, Кадрлық қызметтерге жүктеледі. Қазіргі уақытта оларды, бірақ кеңейтілген нұсқада (жұмысшылардың денсаулығының күнделікті мониторингі, түрлі аурулардың алдын-алу шаралары) кәсіпорынның тәуелсіз бөлімшелері, тәуекелдерді бағалау және жоспарлау қызметтері орындайды.

Қазіргі уақытта кәсіподақтардың практикалық қызметінің негіздерінің бірі ретінде әлеуметтік серіктестіктің ең көп таралған түрі-Ұжымдық шарт жасасу және оны жүзеге асыру бойынша жұмыс.

Қазақстанда ішкі әлеуметтік саясатты табысты іске асырудың үлгісі "Соколов-Сарыбай тау-кен байыту өндірістік бірлестігі" АҚ (ССТКӨБ) қызметі болып табылады. Esq рейтингтік агенттігінің деректері бойынша кәсіпорын қазақстандық ESG-рейтингіне енді ⁵⁷. Бұл компанияның қоғам мен мемлекет алдындағы жауапкершілігінің

⁵⁷ Третье исследование корпоративных SG-практик в Казахстане // URL: <https://kz.kursiv.media/2024-07-18/trete-issledovanie-korporativnyh-esg-praktik-v-kazahstane/>

жоғары деңгейін, оның ESG-күн тәртібіне белсенді қатысуын және қызметтің ашықтығын растайды.

"ССТКӨБ" АҚ-да әлеуметтік қолдаудың негізгі бағыттары: санаторийлерге және балаларды сауықтыруға тегін жолдамалар, спорт кешендеріне жеңілдікпен бару, өтіліне байланысты зейнеткерлікке шығу кезіндегі төлемдер (0,5-тен 2 орташа айлық жалақыға дейін), көп балалы отбасыларға, мүгедек балалары бар жұмыскерлерге материалдық көмек, сондай-ақ балаларды мүгедек балаларына даярлауға арналған төлемдер. уақытша еңбекке жарамсыздық кезіндегі қосымша әлеуметтік төлемдер, заңнамада белгіленген нормалардан тыс сүт және емдік-профилактикалық тамақтану, кәсіпорынның асханаларында жұмыскерлер үшін тамақтандыруға субсидиялар беру.

Тағы бір мысал - "Qarmet" АҚ. 2022 жылы еңбек заңнамасының өзгеруіне бейімделген Ұжымдық шарт жаңартылды. Инфляцияға сәйкес жалақыны индексстеу енгізілді және жылдық сыйлықақыларды төлеу критерийлері қайта қаралды. Әлеуметтік қолдаудың негізгі бағыттарына зейнеткерлерге арналған жеңілдіктер, көп балалы отбасыларды қолдау, еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша төлемдер және жазатайым оқиғалар кезінде біржолғы төлемдер жатады. Ұжымдық шарттарды іске асыру арқылы компаниялар еңбек жағдайларының жақсарғанын, кадрлар айналымының төмендегенін және қызметкерлердің қанағаттанушылығының артқанын көрсетеді. Әлеуметтік бағдарламаларды одан әрі кеңейту жоспарлануда, бұл олардың жауапты жұмыс берушілердің имиджін нығайтады.

"Соколов-Сарыбай тау-кен байыту өндірістік бірлестігі" АҚ, "АрселорМиттал Теміртау" АҚ (Qarmet) ұжымдық шарттары және ҚР Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларындағы салалық келісім негізінде Типтік іс-шараларды жинақтау орындалды (2-қосымша).

Талдауға сүйене отырып, заңнамалық бекіту үшін ұсынылуы мүмкін келесі типтік әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді бөліп көрсетуге болады:

1. Материалдық көмек: бала туғанда, бала асырап алған кезде, оқу жылының басында және қызметкердің жақын туыстары қайтыс болған кезде біржолғы төлемдер, қызметкер оның отбасына қайтыс болған жағдайда төлемдер, салалық және корпоративтік наградалармен марапатталған кезде төлемдер, жұмыс өтіліне байланысты зейнеткерлікке шыққан кезде ақшалай төлемдер.

2. Әлеуметтік төлемдер мен өтемақылар: қызметкерлерге пайызсыз несиелер, қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелеріне арналған санаторийлер мен демалыс үйлеріне жеңілдікті

Машинисту крана по факторам вибрация, пыль неорганическая (кокс, фосфорит, гипс, кварцит), недостаточная освещенность рабочей зоны мг/м^3 присвоен класс 3.1. У оператора дистанционного пульта управления, шихтовщика, аппаратчика рассева, бункеровщика, машиниста конвейера, аппаратчика производства желтого фосфора, аппаратчика по сливу феррофосфора, аппаратчика шихтовщику, аппаратчика конденсация, аппаратчика грануляции, аппаратчика по обслуживанию пылегазоулавливающих, аппаратчика утилизации, аппаратчика на чистке электрофильтров, машинист крана, аппаратчика очистки газа, электродчика, смесильщика по физическому фактору шум присвоен класс 3.1. У аппаратчика производства желтого фосфора, аппаратчика по сливу феррофосфора, аппаратчика шихтовщику, аппаратчика конденсация, аппаратчика грануляции, аппаратчика по обслуживанию пылегазоулавливающих, аппаратчика утилизации, аппаратчика на чистке электрофильтров по химическим факторам оксид фосфора (P_2O_5) мг/м^3 , фосфин PH_3 мг/м^3 , белый фосфор (P_4) мг/м^3 присвоен класс 3.1.

Состав пыли: пыль неорганическая 70-20% SiO_2 , пыль неорганическая ниже 20% SiO_2 , марганец и его соединения, железо (II, III), оксиды, взвешенные вещества, пыль абразивная. В данном цехе по фактору тяжесть трудового процесса у 21 профессий присвоен класс 3.2, 17 профессиям класс 3.1, по фактору напряженность трудового процесса 17 профессиям присвоен класс 3.1.

Таким образом, установлено, на исследуемых предприятиях горно-металлургической, химической и нефтеперерабатывающей отраслях предоставление гарантий работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, осуществляется преимущественно по Списку.

Такой порядок предоставления гарантий и компенсаций является нарушением нормативных требований о предоставлении компенсаций по результатам АПО. Это тем более важно, что предоставление гарантий по Списку не совпадает с основаниями их предоставления по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда.

Данная ситуация настоятельно требует:

- обеспечить предоставление компенсаций строго в соответствии с результатами аттестации производственных объектов по условиям труда;

- пересмотреть и повысить требования к проведению аттестации производственных объектов по условиям труда;

дополнительный отпуск, лечебно-профилактическое питание, молоко, сокращенная продолжительность рабочего времени.

Согласно заключительного акта аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда проведенной на основе приказа ЖФ ТОО «НДФЗ» Фосфорный завод №45 от 20.01.2023 год «О проведении периодической аттестации производственных объектов по условиям труда», в целях определения вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах работников цеха №5 «Производство желтого фосфора», установила следующие льготы и компенсации: ОППВ – 438 работникам; доплата к окладу – 439 работникам; дополнительный отпуск – 451 работникам; молоко – 439 работникам; ЛПП – 451 работникам (номер рациона 4А); сокращенная продолжительность рабочего времени – 439 работникам.

В «НДФЗ» действует перечень профессий и должностей, которым по действующим нормам предусматривается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви, предохранительных приспособлений, средств индивидуальной защиты рабочим и служащим, утвержденный директором ТОО «НДФЗ» от 02.03.2023 года. Все работники предприятия обеспечены средствами индивидуальной защиты в полном объеме. Все средства индивидуальной защиты сертифицированы и соответствуют требованиям государственных стандартов РК.

Осуществлен анализ оценки профессиональных рисков.

Технологическое производство цеха №5 состоит из восьми шихтовальных станций и четырех технологических линий получения фосфора. Каждая технологическая линия получения фосфора включает в себя фосфорную электропечь и две параллельные системы очистки печного газа от пыли и конденсации фосфора. Все линии получения фосфора укомплектованы фосфорными печами РКЗ-80Ф-И1 и электрофильтрами ЭВТ-2-5,5-20Ф-01. Метод производства - электротермический, восстановление фосфатов углеродом в присутствии кремнезема в рудотермических печах.

В цехе №5 (производство желтого фосфора) у оператора дистанционного пульта управления, шихтовщика, аппаратчика рассева, бункеровщика, машиниста конвейера, смесильщика по факторам недостаточная освещенность рабочей зоны и пыль неорганическая (шихта) мг/м³ присвоен класс 3.2. У электрогазосварщика, слесарь-ремонтника, электродчика по фактору пыль неорганическая (кокс, фосфорит, гипс) мг/м³ присвоен класс 3.1.

жолдамалар, қосымша төлемдермен уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша арнайы жәрдемақылар,

3. Сауықтыру бағдарламалары: міндетті медициналық тексерулер мен қызметкерлерді вакцинациялауды қоса алғанда, медициналық қызмет көрсетуді қаржыландыру, балалар лагерлері мен санаторийлерге жолдамаларды қоса алғанда, қызметкерлер мен олардың балалары үшін сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыру.

4. Қызметкерлердің балаларына арналған жеңілдіктер: қызметкерлердің балаларына балалар лагерлері мен санаторийлеріне тегін немесе Жеңілдікпен жолдамалар, қаза тапқан қызметкерлердің балаларына біржолғы көмек.

5. Қиын жағдайларда жұмысшыларды қолдау: қымбат емдеу немесе қайғылы оқиғалар сияқты өмірлік қиын жағдайларда материалдық көмек, жерлеу рәсімдерін ұйымдастыруда ғұрыптық қызметтерге материалдық көмек.

6. Кәсіптік жеңілдіктер және әлеуметтік кепілдіктер: жұмыс беруші ұйымдастырған мәдени және спорттық іс-шараларға қатысу кезінде жалақы мен жұмыс орнын сақтау, ата-анасы жарақат алған немесе өндірісте мүгедек болған жағдайда қызметкерлердің балаларын оқытуға ақы төлеу.

Қызметкерлерді әлеуметтік қорғау көбінесе кәсіпорындарда мүмкін болатын еңбек тәуекелдерін анықтауға және алдын алуға байланысты.

Осыған байланысты, 2024 жылдың сәуірінде екенін атап өткен жөн. ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі "Еңбек тәуекелдерінің цифрлық картасы" ақпараттық жүйесін (бұдан әрі - ЕТЦК) іске қосты, онда бірінші рет (1.12.2024 жылға) тұрақты мониторинг жүргізілетін 92,8 мың кәсіпорын тіркелді. Жүйенің өзі скорингтік модель негізінде жұмыс істейді, Мемлекеттік органдардың ақпараттық жүйелерінен 80-нен астам көрсеткіштерді талдайды, ол әрбір көрсеткіш үшін салмақ коэффициенттерін ескереді, бұл еңбек тәуекелінің деңгейін объективті анықтауға көмектеседі.

Орталық орталықтың арқасында кәсіпорындардағы Әлеуметтік және еңбек заңнамасының нормаларының орындалуын дәлірек және уақтылы бақылау мүмкін болды. Бұл жұмыс берушілердің еңбекақы, жұмыс жағдайлары және жұмыс уақыты мәселелерінде бұзушылықтар жасау ықтималдығын азайтады. Еңбек жанжалдарының туындау қаупі бар кәсіпорындарда мемлекеттік еңбек инспекторлары алдын алу шараларын қолдана отырып, қауіп-қатерлерге жедел ден қоюды жүзеге асырады.

Еңбек Тәуекелдерін басқару және қызметкерлерді әлеуметтік қорғау саласына цифрлық технологияларды енгізу жұмыс

орындарындағы қауіпсіздікті арттыру және еңбек қатынастарының жалпы жай-күйін жақсарту үшін жаңа перспективалар ашады. Маңызды артықшылықтардың бірі-тәуекелдерді автоматты түрде анықтау және талдау, бұл кәсіпорын басшыларына оларды жою бойынша жедел шаралар қабылдауға мүмкіндік береді. Мұндай жүйе кәсіптік аурулардың ықтималдығын едәуір төмендетеді, өйткені ол ықтимал қауіптерді ерте кезеңде анықтауға және олар нақты проблемаларға айналғанға дейін профилактикалық шаралар қабылдауға мүмкіндік береді. Бұл, өз кезегінде, еңбек заңнамасын бұзуға байланысты Еңбек даулары мен сот процестерінің санын азайтуға ықпал етеді, өйткені компаниялар жұмысшылардың қауіпсіздігі мен денсаулығын сақтауға мұқият болады.

Еңбек жағдайларының жай-күйі туралы деректерді автоматты түрде бақылауға және талдауға мүмкіндік беретін цифрлық картаны енгізу жалпы қоғамның тұрақтылығына әсер ететін бірқатар әлеуметтік әсерлерге ие. Негізгі әсерлердің бірі Қазақстандағы әлеуметтік тұрақтылықты жақсарту болады, өйткені қауіпсіз және қолайлы еңбек жағдайларын жасау қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын арттырумен тікелей байланысты. Қызметкерлерді қорғау деңгейі неғұрлым жоғары болса, еңбек қатығыстарының ықтималдығы соғұрлым төмен болады, демек, әлеуметтік шиеленіс азаяды. Өз кезегінде, бұл мемлекеттік институттарға деген сенімнің артуына, қоғамдық әділеттілікті нығайтуға және халықтың өмір сүру сапасын жақсартуға ықпал етеді.

Цифрлық карта жұмыс берушілердің әлеуметтік жауапкершілігін арттыруға да ықпал етеді. Тәуекелдерді Автоматты мониторингтеу және анықтау бизнес-құрылымдарды қауіпсіздіктің неғұрлым жоғары стандарттарын енгізуге және еңбек нормаларын сақтауға ынталандыратын болады. Жұмыс берушілер жүйенің бұзушылықтарды уақтылы анықтай алатынын түсініп, еңбек заңнамасын толығымен сақтауға мүдделі болады. Бұл еңбек жағдайларының сапасын ғана емес, сонымен қатар Бизнесінің қызметкерлердің әл-ауқаты үшін жалпы жауапкершілігін арттырады.

Тағы бір маңызды аспект-әлеуметтік-еңбек саласын цифрландыру қызметкерлердің нақты қажеттіліктеріне назар аударылатын адамға бағытталған жүйені құруға мүмкіндік береді. Бұл қызметкерлердің әлеуметтік кепілдіктерге мұқтаждығын анықтауға және осы кепілдіктерді өтінішсіз нысанда, яғни автоматты түрде тағайындауға проактивті және адамға бағытталған тәсілді іске асыруға мүмкіндік береді. Мұндай жүйе қызметкерлердің өміріндегі өзгерістерге неғұрлым дәл және жедел ден қоюды қамтамасыз етеді,

ГЛАВА II. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ

2.1 Корреляция оценки условий труда и предоставления компенсаций в рамках действующего регуляторного механизма

Эффективное предоставление социальных гарантий для работников, занятых во вредных условиях труда, требует четкой корреляции между результатами оценки производственных рисков и объемом компенсационных мер. В современном контексте регуляторной политики РК одним из ключевых инструментов управления социальными гарантиями является аттестация производственных объектов по условиям труда. Данный механизм направлен на выявление вредных и опасных факторов, определение их степени воздействия и разработку компенсаторных мер, включая сокращение рабочего времени, дополнительные отпуска и повышенную оплату труда. Однако действующая практика зачастую сталкивается с проблемой несоответствия между результатами аттестации и установленными льготами, что снижает общую эффективность системы социальной защиты. В данном разделе рассматриваются механизмы оценки условий труда, их связь с предоставлением компенсаций и существующие проблемы, требующие системного решения.

На законодательном уровне предусмотрено, что все виды гарантий предоставляются по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда, назначение которой состоит в установлении наличия вредных производственных факторов, однако прямая связь в определении объема гарантий с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда отсутствует.

На примере ТОО «Новоджамбульский фосфорный завод» (НДФЗ), в частности цеха «Производство желтого фосфора», можно рассмотреть оценки условий труда и предоставления компенсаций в рамках действующего регуляторного механизма.

НДФЗ — это химический завод, основанный в 1978 году, специализирующийся на производстве желтого фосфора и фосфорсодержащей продукции. Завод входит в состав холдинга ТОО «Казфосфат». На предприятии работает 2783 сотрудника, включая 510 женщин. Из них 2260 человек заняты во вредных условиях труда, в том числе 325 женщин. На предприятии гарантий и льготы предоставляются в виде ОППВ, доплата к окладу,

офисе с кондиционером, а четыре часа — на строительстве при 100-градусной жаре, то только часы, отработанные в условиях высокой температуры, будут оплачиваться по ставке оплаты за работу в опасных условиях.

В Германии надбавка за вредные условия труда выплачивается работникам, которым приходится трудиться в грязных, влажных или холодных помещениях. Такая надбавка представляет собой собственную финансовую компенсацию за неблагоприятные последствия для работы. Она доплачивается к оговоренному в трудовом договоре базовому окладу. Для выплаты надбавки учитываются особенности профессии и условия выполнения рабочих задач: токсичные и вредные вещества; пыль и грязь; мусор; грязные сточные воды; экстремальная жара или холод; повышенная влажность или высокий уровень шума. Как правило, выплата пособия демонстрирует не только признание со стороны работодателя, но и является фактором для привлечения новых сотрудников к работам в непростых условиях.

Однако, в связи с тем, что законодателем не регламентирована конкретная сумма доплаты, она определяется условиями трудового или коллективного договора, или договора компании и обычно выплачивается за каждый час работы в неблагоприятных условиях или может быть и единовременной: за более легкую работу по уборке в перчатках надбавка составляет 5% от базовой заработной платы; за работу в респираторных масках — 10%; за уборку помещений с неприятными запахами — 12%; за работу, предусматривающую контакт с фекалиями или необычное загрязнение, — 18 %, при этом, надбавка за работу во вредных условиях подлежит налогообложению и расчетам по социальному страхованию.

Обзор международной практики подтверждает, что использование риск-ориентированного подхода позволяет обеспечить устойчивую систему социальной защиты работников вредных производств. Основные достижения включают:

- повышение культуры безопасного труда и осведомленности работников о рисках;
- развитие превентивных мер для минимизации воздействия вредных факторов;
- увеличение участия работодателей в реализации мер социальной защиты;
- усиление социальной ответственности предприятий.

Международный опыт демонстрирует необходимость перехода к гибким механизмам регулирования, основанным на результатах профессиональной оценки условий труда и социального диалога между работодателями и работниками.

бұл әлеуметтік қорғау жүйесінің тиімділігін едәуір арттырады және оны барлық азаматтар үшін қолжетімді етеді.

Нәтижесінде, әлеуметтік тәуекелдерді және еңбек қатынастарын басқару жүйесіне цифрлық технологияларды енгізу қызметкерлерді қорғаудың неғұрлым жоғары дәрежесіне, Әлеуметтік және экономикалық тәуекелдерді төмендетуге, сондай-ақ корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті дамытуға ықпал ететін болады. Бұл адамдар өздерін қорғалған сезінетін және олардың құқықтары мен мүдделері барлық деңгейлерде ескерілетін тұрақты және әділ қоғам құруға ықпал етеді.

III ТАРАУ. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР САЛАСЫНДАҒЫ ҰЛТТЫҚ САЯСАТТЫҢ ЖАҢА ТӘСІЛДЕРІ

3.1. Әлеуметтік кепілдіктерді тағайындау мен ұсынудың тәуекелге бағдарланған моделінің шолу сипаттамасы

Ретроспективті талдау Қазақстанда еңбек кепілдіктері жүйесі елеулі өзгерістерге ұшырағанын көрсетті, бұл елдің әлеуметтік-экономикалық моделінің өзгеруіне байланысты. Осы зерттеуде 1972 жылғы Қазақ КСР еңбек туралы заңдар Кодексінен бастап зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге арналған кепілдіктерге баса назар аудара отырып, заманауи ҚР ЕК-мен аяқтап, ҚР еңбек актілеріндегі еңбек кепілдіктеріне ретроспективті талдау жүргізіледі.

1972 жылғы Қазақ КСР еңбек туралы заңдар кодексі орталықтандырылған жоспарлы экономика жағдайында еңбек қатынастарын реттеді және қатаң мемлекеттік регламенттеумен сипатталды⁵⁸. Зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін негізгі кепілдіктердің ішінде мыналарды бөліп көрсетуге болады:

- қысқартылған жұмыс уақыты: аптасына 36 сағаттан аспайды.
- қосымша ақы төленетін демалыстар: еңбек жағдайларының зияндылығының сипатына байланысты күнтізбелік 6-дан 24 күнге дейін.
- жоғарылатылған еңбекақы: зиянды жағдайларда жұмыс үшін үстемеақылар белгілеу.
- жеке қорғаныс құралдарымен (ЖҚҚ) қамтамасыз ету: жұмыс берушінің арнайы киім, қорғаныш дулыға, респиратор және басқа да қорғаныс құралдарын ұсыну міндеті.
- мерзімінен бұрын зейнетақымен қамсыздандыру құқығы: аса ауыр және зиянды жағдайларда жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін.

Тәуелсіздік алғаннан кейін Қазақстан нарықтық экономика жағдайында еңбек заңнамасын реформалауға кірісті. 1999 жылғы Еңбек туралы заңдар кодексі зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге жаңа кепілдіктер белгіледі⁵⁹:

⁵⁸ Қазақ КСР Еңбек туралы заңдар кодексі. Қазақ КСР-нің 1972 жылғы 21 шілдедегі Заңымен бекітілген. Күші жойылды-ҚР 1999 ж.10 желтоқсандағы № 494 Заңымен <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000>

⁵⁹ Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы. Күші жойылды. Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493 Заңы. Күші жойылды Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы № 252 Заңымен <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000493>

для этой цели. Оба эти вида выплат, осуществляемых работодателем, в национальных счетах рассматриваются как часть оплаты труда работников.

Обзор регуляторных норм применяемых в предоставлении гарантий работникам, занятым во вредных и/или опасных условиях труда в развитых странах с учетом риск ориентированного подхода показал приверженность правительств зарубежных стран стандартам международной организации труда, стремлением детализации регламентирования тех или иных вопросов, связанных с эффективностью обеспечения работников социальной защитой на основе результатов оценки профессиональных рисков. При этом, законодатель определяет, что общенациональными правовыми актами определены минимальные стандарты, и отдает приоритет на стимулирование развития социального диалога между работодателями и работниками (представителями работников) путем проработки вопросов в рамках трудовых соглашений. Также отмечаем, что в исследованных странах, вместо привычного для нас 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.

Кроме того, законодатели вопросы назначения надбавки работникам за вредные условия труда отдали на усмотрение работодателя. В США не существует установленного размера выплаты за работу в опасных условиях, на которую имеют право работники, как и отсутствует закона, обязывающего работодателей выплачивать оплату за работу в опасных условиях: как размер оплаты, так и условия, на которых она выплачивается, определяются работодателем. Закон о справедливых трудовых стандартах (FLSA) не рассматривает оплату за работу в опасных условиях, за исключением требования, чтобы она была включена в обычную ставку оплаты федерального служащего при расчете оплаты за сверхурочную работу¹²⁷.

Некоторые работодатели предоставляют дополнительную оплату работникам, выполняющим опасные обязанности или работу, связанную с физическими трудностями. Сотрудник, как правило, получает оплату за работу в опасных условиях только за часы, отработанные в опасных условиях. Например, если сотрудник работает в восьмичасовую смену и четыре из этих часов проводит в

¹²⁷ Закон о справедливых трудовых стандартах (FLSA) <https://sgp.fas.org/crs/misc/R42713.pdf>

штрафных санкций за некачественную оценку условий труда, субъективизмом эксперта^{125 126}.

Таким образом, практика передовых стран показала положительный эффект предоставления социальным гарантиям работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда на основе риск-ориентированного подхода по результатам оценки условий труда. Данный аспект позволил:

- повысить культуру безопасного труда;
- обеспечить прозрачность проводимой оценки;
- выработку мер превентивного характера направленных на уменьшение воздействия вредных производственных факторов;
- повышения участия работодателей в выработке превентивных мероприятий;
- повышения культуры безопасного труда у работников;
- развитие научного потенциала.

Согласно данным, представленным Европейской системой национальных и региональных счетов (ESA 2010), чистые социальные взносы включают фактические социальные взносы работодателей, фактические социальные взносы домохозяйств, вмененные социальные взносы и дополнительные социальные взносы домохозяйств. Плата за услуги по программе социального страхования вычитается из указанных выше пунктов для получения чистых социальных взносов. Существует два вида социальных взносов, выплачиваемых работодателем в пользу своих работников: фактические и вмененные:

- фактические социальные взносы работодателей состоят из платежей, которые работодатели производят в пользу своих работников страховщикам (фондам социального обеспечения, государственным и частным финансируемым схемам). Эти платежи охватывают установленные законом, обычные, договорные и добровольные взносы в отношении страхования от социальных рисков или потребностей;
- вмененные социальные взносы работодателей представляют собой аналог нефинансируемых социальных пособий, выплачиваемых напрямую работодателями своим работникам или бывшим работникам и другим имеющим на них право лицам без привлечения страховой компании или автономного пенсионного фонда и без создания специального фонда или отдельного резерва

- работы орындарын міндетті аттестаттау: жұмыс берушілердің еңбек жағдайларын аттестаттауды жүргізу және жұмыскерлердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету міндеті енгізілді.

- өтемақы төлемдері: зиянды еңбек жағдайлары үшін міндетті қосымша төлемдер енгізілді.

- жұмыскерлерді жазатайым оқиғалардан сақтандыру: алғаш рет жұмыс берушілер жұмыскерлерді өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруды енгізді.

- қысқартылған жұмыс күніне және қосымша демалысқа құқықты сақтау.

- 2007 жылғы ЕК зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін кепілдіктердің одан әрі дамуын бекітті⁶⁰:

- зиянды кәсіптер тізбесін кеңейту: аса зиянды және қауіпті салалардағы жұмыскерлер үшін қосымша жеңілдіктер белгіленді.

- еңбекті қорғауды бақылауды күшейту: қауіпсіздік нормаларының сақталуын мемлекеттік бақылау жүйесі енгізілді.

- зиянды еңбек жағдайлары үшін көтерілген өтемақылар: зияндылық класына байланысты қосымша төлемдердің ең төменгі мөлшері белгіленді.

- жұмыскерлерді міндетті сақтандыру бойынша нормаларды нақтылау.

2015 жылғы қазіргі ҚР ЕК зиянды және қауіпті жағдайларда жұмыс істейтін жұмыскерлерді қорғаудың қосымша тетіктерін енгізді⁶¹:

- өтемақыларға дербестендірілген тәсіл: зиянды еңбек жағдайлары үшін өтемақылар жұмыс орнының жеке жағдайлары негізінде есептеледі.

- қауіпсіздіктің цифрлық мониторингін дамыту: еңбекті қорғау нормаларының сақталуын бақылаудың электрондық жүйелерін енгізу.

- медициналық тексерулерді міндетті түрде жүргізу: зиянды өндірістердің жұмыскерлері үшін міндетті медициналық тексерулердің кезеңділігі белгіленді.

- еңбек жағдайларына қойылатын жоғары талаптар: жұмыс берушілер жұмыскерлерге зиянды әсерді азайту үшін жаңа технологияларды енгізуге міндетті.

⁶⁰ Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы № 251 Еңбек кодексі. Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Кодексімен <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251>

⁶¹ Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

¹²⁵ Министерство труда США. Управление по охране труда и технике безопасности
[URL:https://www.osha.gov/](https://www.osha.gov/)

¹²⁶ [URL:https://www.insure.travel/de/working/labor-law](https://www.insure.travel/de/working/labor-law)

ҚР еңбек заңнамасын талдау зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін кепілдіктер жүйесінің дәйекті дамуын көрсетеді. Негізгі қорғау шаралары қысқартылған жұмыс аптасы мен үстемеақылар болған кеңестік орталықтандырылған реттеу жүйесінен заңнама сақтандыру, еңбек жағдайларын бақылауды цифрландыру және жекелендірілген өтемақы шараларын қамтитын кешенді қорғау жүйесіне көшті.

Еңбекті қорғаудың тәуекелге бағдарланған моделіне көшкеніне қарамастан, реттеуші саясатта әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер беру мәселелерінде қазіргі заманғы әлеуметтік сұраныстарға жауап бермейтін тізімдік тәсіл қолданылады, нормативтік-құқықтық негізді талдау ұлттық заңнамалық регламенттеу оңтайлы емес екенін көрсетеді - қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету, жұмыскерлердің әлеуметтік жеңілдіктерге құқықтарын іске асыру жөніндегі негізгі ережелер мен нормалар зиянды өндіріс жұмыскерлеріне кепілдіктер бірыңғай шоғырландырылған құжатта жоқ, бірақ әртүрлі құқықтық актілерде таратылады.

Осылайша, қолданыстағы тәжірибені талдау еңбек саласындағы әлеуметтік кепілдіктерді анықтау мен тағайындаудың нормативтік регламенттелуі еңбекке қабілеттілігінен айрылу және еңбек әлеуетін сақтау тәуекелін толық азайтуды қамтамасыз етпейтінін көрсетті.

ҚР-да зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істеу кезінде кепілдіктер берудің жаңа моделі жұмыс берушінің тарапынан қамтамасыз етілуі қажет кәсіптік тәуекел дәрежесі және жұмыскерді қорғау деңгейі бойынша жұмыс орнын саралауға негізделген.

Қорғаныс деңгейі төменгі тәуекел дәрежесіне сәйкес келетін ең аз деңгейден өте жоғары тәуекел дәрежесі кезіндегі ең жоғары деңгейге дейін өзгереді.

Жаңа тәсіл әлеуметтік кепілдіктердің түрі мен көлемі кәсіптік тәуекел дәрежесінен ажыратылатынын болжайды. Жоғары тәуекелге әлеуметтік кепілдіктердің үлкен көлемі сәйкес келуі керек.

Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге тағайындаудың және әлеуметтік кепілдіктердің жаңа тәуекелге бағдарланған моделін енгізуді ғылыми негіздеу үшін 10 пилоттық кәсіпорында өндірістік орта факторларын өлшеуді, көрнекі мониторингті, кәсіптік тәуекелдерді бағалау нәтижелерін талдауды қоса алғанда, еңбек жағдайларының жай-күйі туралы бастапқы ақпарат пен талдамалық деректерді жинаудан тұратын эксперименттік зерттеу жүргізілді (облыстардың,

безопасности и здоровье работников» 2017 года ¹²², постановлением правительства Литовской Республики от 20 февраля 1995 г. № 267 «Об утверждении порядка исчисления и выплаты компенсаций за особые условия труда» ¹²³, и обеспечивают реализацию принципов МОТ.

Так положением статьи 39 «Оценка состояния безопасности и здоровья работников» Закона «О безопасности и здоровье работников» регламентировано что состояние безопасности и здоровья работников оценивается в зависимости от соответствия средств труда, условий труда на предприятии установленным нормативными правовыми актами о безопасности и здоровье работников требованиям по безопасности и здоровью работников, оценив профессиональный риск на рабочих местах или иных местах предприятия, где работник может находиться в рабочее время.

Правоотношения в области труда во Франции регулируется в основном ТК (Code du Travail) 2016 года (с изменениями по состоянию на 2024 год) ¹²⁴. Данный нормативно-правовой акт является самым объемным и охватывает фактически все условия трудовой активности и содержит ряд норм и правил, обеспечивающих охрану и безопасность труда для различных производств. В качестве приложений в ТК включены конвенции и рекомендации Международной организации труда, касающиеся сферы применения труда и ратифицированные Французской Республикой.

Интересна регламентация рабочего времени работников, работающих постоянно в режиме последовательных смен в непрерывном цикле, действия, повышающие коэффициентов за вредные условия труда от категории риска от 0,5 до 2 %.

К примеру, в США данный коэффициент надбавки за работу в опасных условиях труда составляет от 8 до 25 % от ставки, в Германии размер надбавок к заработной плате – от 5 до 15 %. Следует отметить, что окончательный эквивалент надбавки регулируются коллективными договорами или соглашениями между работодателями и профсоюзами. Следует отметить наличие жестких

¹²² Закон Литовской Республики о безопасности и здоровье работников 2017 г. Вильнюс [03-08-01NrlX-1672.doc](#)

¹²³ Постановление Правительства Литовской Республики от 20 февраля 1995 г. № 267 «Об утверждении порядка исчисления и выплаты компенсаций за особые условия труда» <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.59421?ifwid=zjgvsh14o>

¹²⁴ Трудовой кодекс Франции (Code du Travail) 2016 года <https://www.wipo.int/wipolex/ru/legislation/details/14293>

императивный характер и направлены на реализацию принципов МОТ в локальных национальных нормативных актах.

Особой интерес вызывает правовое регулирование вопросов безопасности и гигиены труда Королевства Нидерландов, посредством:

- Закона Королевства Нидерланды «О рабочем времени» от 23 ноября 1995 г.¹¹⁸;

- Законом «Об условиях труда» от 18 марта 1999 г. регламентирующего реализацию политики условий труда путем проведения оценки профессиональных рисков, а также основополагающих условий применения мер социальной защиты¹¹⁹.

Более подробно вопросы регламентации реализации законных прав активных работников в области безопасности и гигиены труда раскрываются в: Законе «О финансировании социального страхования» от 16 декабря 2004 г. (раскрывающим вопросы финансирования страхования работников, вместе с регулированием финансирования схем национального страхования); Законе «О работе и доходах в зависимости от мощности» от 10 ноября 2005 года (содействие выполнению или возобновлению работы в соответствии с трудоспособностью застрахованных лиц, частично нетрудоспособных, и устанавливающий порядок получения доходов для этих лиц, а также для застрахованных лиц, которые являются полностью и стойкими нетрудоспособными), при этом при этом статья 7 данного НПА регламентировано, что работник должен быть обязательно застрахован и заявление о принятии решения об обязательном страховании согласно этому закону может подать только работник в UWV (Агентство по страхованию сотрудников).

Опыт Литовской Республики показал, что вопросы обеспечения работников социальной защитой регламентированы в ТК от 14 сентября 2016 г. № XII-2603¹²⁰, Законе «О государственных пенсиях социального страхования» от 18 июля 1994 г. № I-549¹²¹, Законе «О

республикалық маңызы бар қалалардың және ҚР астанасының жалпы санының кемінде 30% - қамти отырып).

Тәуекелге бағдарланған тәсілге сәйкес ҚР-да зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыспен қамтылған адамдарға қатысты әлеуметтік кепілдіктер берудің мемлекеттік тетігін өзектендіру стратегиялық әлеуметтік-экономикалық маңызы бар міндетті іске асыруға – әрбір нақты жұмыс орнында өндірістік факторлардың зиянды әсер ету деңгейін төмендету және жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардың туындау қаупін азайтуға ықпал ететін болады.

ҚР-да зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істеу кезінде кепілдіктер берудің жаңа моделі тәуекелге бағдарланған тәсілге сәйкес ҚР-дағы еңбекті қорғау саласындағы заңнаманың қолданыстағы ережелерін кеңейтілген түрде ескереді, атап айтқанда мыналар пайдаланылды:

- «Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасына жәрдемдесетін негіздер туралы» №187 Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (03 ақпан 2015 ж.)⁶²;

- «Өндірістік ортаның еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы туралы» №155 Халықаралық еңбек ұйымының конвенциясы (30 шілде 1996 ж.)⁶³;

- ҚР СТ ISO 45001-2019 «Еңбек қауіпсіздігі және денсаулықты сақтау менеджменті жүйелері. Талаптар және қолдану жөніндегі нұсқаулық»⁶⁴;

- МЕМСТ 12.0.230-2007 «Еңбек қауіпсіздігі стандарттарының жүйесі. Еңбекті қорғауды басқару жүйелері. Жалпы талаптар ILO-OSH 2001»⁶⁵;

- ҚР СТ ИСО Нұсқаулық 73-2010. Тәуекел менеджменті. Сөздік. ISO Guide 73:2009 Riskmanagement. Vocabulary⁶⁶;

- ҚР СТ 12.0.002-2010 «Еңбек қауіпсіздігі стандарттарының жүйесі. Ұйымдардағы еңбекті қорғауды басқару жүйесі. Тәуекелдерді бағалау және басқару жөніндегі нұсқаулық»⁶⁷;

¹¹⁸ Закон Королевства Нидерланды «О рабочем времени» от 23 ноября 1995 г. https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions-europe/living-and-working-conditions-netherlands_en

¹¹⁹ Закон от 18 марта 1999 года, содержащий положения по улучшению условий труда (Закон об условиях труда, 1998 г.) - Нидерланды, Голландия <https://www.businesslegalconsultancy.com/ru/zakon-ot-18-marta-1999-goda-soderzhaschyi-polozheniya-po-uluchshenyju-uslovyi-truda-zakon-ob-uslovyi/?ysclid=m6oo9widvz387243240>

¹²⁰ Закон Литовской Республики об утверждении, введении в действие и осуществлении трудового кодекса от 14 сентября 2016 г. № XII-2603 Вильнюс https://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2020/02/XII-2603SuvestineikiXIII-2092_T.pdf

¹²¹ Постановление Правительства Литовской Республики Об Утверждении Положения о назначении и выплате государственных пенсий социального страхования от 18 ноября 1994 Г. № 1156 Вильнюс <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.101177/>

⁶² «Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасына жәрдемдесетін негіздер туралы конвенцияны ратификациялау туралы» 2014 жылғы 20 қазандағы № 243-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңы (187-Конвенция) <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000243>

⁶³ «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өндірістік орта туралы» 1981 жылғы Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) N 155 конвенциясын ратификациялау туралы» 1996 жылғы 13 маусымдағы № 7-1 Қазақстан Республикасының Заңы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000007>

⁶⁴ ҚР СТ ISO 45001-2019 «Еңбек қауіпсіздігі және денсаулықты сақтау менеджменті жүйелері. Талаптар және қолдану жөніндегі нұсқаулық» https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33300586

⁶⁵ МЕМСТ 12.0.230-2007 «Еңбек қауіпсіздігі стандарттарының жүйесі. Еңбекті қорғауды басқару жүйелері. Жалпы талаптар ILO-OSH 2001» https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30357184

⁶⁶ ҚР СТ ИСО Нұсқаулық 73-2010. Тәуекел менеджменті. Сөздік. ISO Guide 73:2009 Riskmanagement. Vocabulary https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31608736

- ҚР Еңбек заңнамасы;

Тәуекелге бағдарланған модельге сәйкес әлеуметтік кепілдіктерді тағайындау және ұсыну тетігі бірнеше кезеңдерді көздейді (3.2.1-сурет):



3.2.1-сурет. ҚР-да зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге тәуекелге бағдарланған модельге сәйкес әлеуметтік кепілдіктерді тағайындау және ұсыну тетігі

1 кезең. Кәсіптік тәуекелді бағалау рәсімінің құрамдас бөлігі болып табылатын еңбек жағдайларының зияндылығын бағалау;

2 кезең. Зиянды және қауіпті өндірістік факторлардың (ЗҚӨФ) жіктеуішіне сәйкес зиянды және қауіпті өндірістік факторлардың әсерін талдау. (2024 жылғы 24 қазандағы №50780 авторлық құқықпен қорғалатын объектілерге құқықтардың мемлекеттік тізіліміне мәліметтер енгізу туралы куәлік);

3 кезең. ЗҚӨФ және кәсіптік тәуекел дәрежесіне байланысты әлеуметтік кепілдіктердің түрін айқындау;

4 кезең. Олардың әрбір түрі бойынша әлеуметтік кепілдіктердің көлемін/мөлшерін белгілеу;

5 кезең. Жұмыскерлерге әлеуметтік кепілдіктерді белсенді тағайындау және ұсыну.

Тәуекелге бағдарланған модель ҚР еңбек заңнамасының жаңа талаптарына сәйкес нақты жұмыс орындарындағы еңбек

Ильенко Е.П.¹¹⁴ проводит экономическую оценку систем управления охраной труда на горнодобывающих предприятиях и приходит к выводу, что внедрение гибких механизмов социальных льгот, таких как индивидуальные компенсационные пакеты, значительно повышает эффективность защиты работников. Он рекомендует учитывать отраслевые особенности при разработке соответствующих нормативных актов. Елин А.М.¹¹⁵ акцентирует внимание на необходимости модернизации методов управленческого воздействия в сфере охраны труда. Он предлагает использовать адаптивные модели управления, основанные на оценке рисков, что позволит оперативно корректировать объем и виды предоставляемых социальных гарантий в зависимости от изменения производственных условий.

Таким образом, исследования подтверждают необходимость пересмотра существующих механизмов предоставления социальных гарантий для работников, занятых на вредных и опасных производствах. Переход на риск-ориентированные модели, использование цифровых технологий мониторинга и интеграция международного опыта позволят создать эффективную систему социальной защиты, способствующую минимизации профессиональных рисков и улучшению условий труда.

На международном уровне социальные гарантии признаются как неотъемлемая часть прав человека. Согласно международным стандартам, таким как Всеобщая декларация прав человека¹¹⁶ и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах¹¹⁷, государства обязаны обеспечить своим гражданам доступ к базовым социальным услугам, таким как образование, здравоохранение, жилье и социальная защита. Эти стандарты служат ориентиром для многих стран, в том числе для РК, в процессе разработки и совершенствования своей социальной политики.

Результаты исследования правовой регламентации стран ЕС показал, что большинство норм трудового законодательства носит

¹¹⁴ Ильенко Е. П. Экономическая оценка системы управления охраной труда и промышленной безопасностью на горнодобывающих предприятиях – Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук – Москва -2010 г. – 26 с.

¹¹⁵ Елин А.М. Охрана труда: принципы и методы управленческого воздействия: Монография. Минтруд России, ВНИИ труда. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2021. -260 с.

¹¹⁶ Всеобщая декларация прав человека, принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года <https://adilet.zan.kz/rus/docs/O4800000001>

¹¹⁷ Закон Республики Казахстан от 21 ноября 2005 года N 87 «О ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах» <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0500000087>

⁶⁷ ҚР СТ 12.0.002-2010 «Еңбек қауіпсіздігі стандарттарының жүйесі. Ұйымдардағы еңбекті қорғауды басқару жүйесі. Тәуекелдерді бағалау және басқару жөніндегі нұсқаулық» https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31109887

модернизации механизмов правоприменения для минимизации профессиональных рисков.

В исследованиях Алиевой Л.М.¹¹⁰ рассматриваются компенсаторные механизмы для работников, занятых на вредных производствах в Азербайджане. Она подчеркивает, что эффективная система компенсаций должна учитывать, как финансовые аспекты, так и дополнительные меры, такие как реабилитация и профилактика профессиональных заболеваний.

А.Б. Бекмагамбетов¹¹¹ исследует проблемы формального подхода к аттестации рабочих мест в Казахстане, подчеркивая необходимость дифференцированного подхода к предоставлению компенсаций в зависимости от реальной опасности для здоровья работников. Он предлагает модернизировать экономико-правовой механизм, что позволит стимулировать работодателей к улучшению условий труда и снижению производственных рисков.

Хайруллина Л.И. и Гасилов В.С.¹¹² подчеркивают значимость компенсационных выплат для обеспечения социальной справедливости. Они отмечают, что недостаточный контроль над механизмами предоставления компенсаций может привести к дискриминации работников и снижению их уровня защиты. Авторы предлагают пересмотреть систему мониторинга условий труда и обеспечить надлежащий контроль со стороны государственных органов.

В работах Турекуловой Д.М., Череева Б.Т. и Петренко Е.С.¹¹³ акцентируется внимание на роли социального диалога между государством, работодателями и профсоюзами в обеспечении эффективного функционирования компенсационных механизмов. Авторы подчеркивают, что только при условии тесного взаимодействия всех сторон возможно создание справедливой и устойчивой системы социальных гарантий.

жағдайларын бағалауға арналған зиянды және қауіпті өндірістік факторлардың жіктеу тізбесін ескере отырып, қызметкерлерге әлеуметтік кепілдіктердің түрлері мен көлемін проактивті айқындау және тағайындау алгоритмі мен кәсіптік тәуекелдерді бағалау рәсімі арасындағы нақты өзара байланысты көздейді.

Ғылыми-әдістемелік әзірлеу зиянды және қауіпті факторларды саралау қағидаттарын, сондай-ақ жұмыс ортасы мен еңбек процесі факторларының нақты деңгейлерінің гигиеналық нормативтерден (шекті жол берілетін концентрация/шекті жол берілетін деңгей) ауытқу дәрежесін, кәсіптік тәуекелді бағалау параметрлерін ескеретін еңбек жағдайларының жіктелуін айқындайтын эмпирикалық объектіні зерттеуді көрсетеді.

Кәсіптік тәуекелдерді бағалау нәтижелері үш көрсеткіштің жиынтық мәнін көздейді: П1 - жеке кәсіптік тәуекелді бағалау нәтижелерінің көрсеткіші, П2 - өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың статистикалық деректерінің көрсеткіші және П3 - кәсіпорында ҚР еңбек заңнамасының нормативтік талаптарының орындалу көрсеткіші, мұнда:

П1 көрсеткіші - әрбір құрылымдық бөлімшенің үлестік салмақтары мен бағалауларын ескере отырып, кәсіпорынның барлық жұмыс орындары бойынша жеке кәсіптік тәуекелді бағалаудың орташа өлшемді шамасын білдіреді;

$$I = \ln(w_{стрi} * R_{стрi}) / i = \ln w_{стрi} = w_{стр.1} * R_{стр.1} + w_{стр.2} * R_{стр.2} \quad (3)$$

мұнда:

P_1 – кәсіпорын бойынша кәсіптік тәуекелдің орташа өлшемді шамасы

$R_{стр i}$ – i-құрылымдық бөлімшенің кәсіптік тәуекел көрсеткіші

$W_{стр i}$ – i-құрылымдық бөлімшенің үлес салмағы (құрылымдық бөлімшелер жұмыскерлер санының кәсіпорын жұмыскерлерінің жалпы санына қатынасы)

П2 көрсеткіші – «ЕҚЖҚ» ААЖ, HR.enbek.kz және stat.gov.kz интеграциялау арқылы ақпарат автоматты түрде талданады, және

П3 – жұмыс беруші «ЕҚЖҚ» ААЖ КТБ модулінде орналастырған 15 сұрақтан тұратын чек-парақтың нәтижелері бойынша айқындайды, кәсіптік тәуекелдерді бағалауды жүргізетін арнайы ұйым растайды.

Әрбір кәсіп (лауазым) (кәсіптік топ, жұмыс орны) бойынша жеке ПР дәрежесінің есептік мәні мынадай формула бойынша айқындалады:

¹¹⁰ Алиева, Л. М. Компенсационные механизмы для работников во вредных условиях труда в Азербайджане - Экономика труда Азербайджана, 2021, №5, с. 59-70.

¹¹¹ Бекмагамбетов А. Б. Право на безопасные условия труда в Республике Казахстан: совершенствование экономико-правового механизма // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2022. Т. 22, № 3, С. 55–60 DOI: 10.14529/law220308

¹¹² Хайруллина Л.И., Гасилов В.С. Компенсации за работу во вредных условиях труда: основные аспекты вопроса // Фундаментальные исследования. № 7, 2019 – с. 119-123 (Хайруллина Л.И., Гасилов В.С. Компенсации за работу во вредных условиях труда: основные аспекты вопроса // Фундаментальные исследования. 2019. URL: <https://s.fundamental-research.ru/pdf/2019/7/42523.pdf>

¹¹³ Турекулова Д.М., Череева Б.Т., Петренко Е.С. Совершенствование организации охраны и безопасности труда на производстве // Экономическая серия Вестника ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, № 2/2023 – с. 77 -85 DOI: <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2023-2-77-85>

$$R_{\text{инд}} i = 0,7 * B + T2 + 0,2 * O6 + СИЗ20,1 * 3 \quad (4)$$

мұнда:

В – еңбек жағдайларының зияндылық көрсеткіші, өндірістік (зиянды) факторлардың осы кәсіп (лауазымның) (кәсіптік топтың) жұмыскерінің жұмыс орнындағы еңбекке қабілеттілігіне әсер ету ықтималдығын сипаттайды;

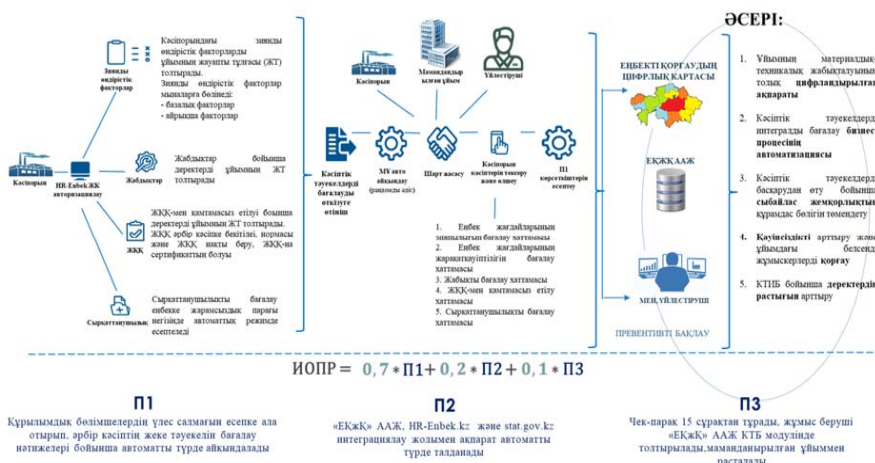
Т – еңбек жағдайларының жарақат алу қаупінің көрсеткіші, өндірістік (қауіпті) факторлардың осы кәсіп (лауазым) (кәсіптік топтың) жұмыскерінің жұмыс орнындағы еңбекке қабілеттілігіне әсер ету ықтималдығын сипаттайды;

О₆ – осы кәсіптің (лауазымның) (кәсіптік топтың) жұмыскері жұмыс орнында еңбек процесінде пайдаланатын өндірістік жабдықтың қауіпсіздік көрсеткіші;

СИЗ – осы кәсіптің (лауазымның) (кәсіптік топтың) жұмыскері еңбек процесінде пайдаланатын ЖҚҚ қамтамасыз етілу көрсеткіші;

3 – осы кәсіп (лауазым) (кәсіптік топ) жұмыскерлерінің сырқаттану көрсеткіші.

Барлық кезеңдердің жиынтығы бойынша жаңа модель келесі тетікті білдіреді:



3.2.4. Тәуекелге бағдарланған тәсілге сәйкес ҚР-да зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істеу кезінде кепілдіктер ұсынудың жаңа моделі

минимизировать воздействие вредных производственных факторов, оптимизировать профилактические меры и одновременно снизить долгосрочные затраты работодателей за счёт уменьшения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

1.3 Социальные гарантии работникам: международные трудовые стандарты и зарубежный опыт

В условиях динамичных социально-экономических изменений и множества вызовов, связанных с глобализацией и развитием цифровых технологий, обеспечение достойных условий труда и социальных гарантий становится важнейшим направлением государственной политики. РК, опираясь на международные стандарты, активно модернизирует свою систему социальной защиты работников, уделяя особое внимание защите тех, кто работает во вредных и опасных условиях труда. В этом процессе важнейшую роль играет комплексное исследование национального законодательства, международного опыта и рекомендаций отечественных ученых, что позволяет сформировать основу для эффективного реформирования системы социальных гарантий.

Социальные гарантии для работников, занятых на вредных и опасных производствах, играют важную роль в системе защиты их трудовых прав, обеспечивая компенсацию неблагоприятных воздействий вредных факторов. Современные исследования подчеркивают необходимость совершенствования механизмов предоставления социальных гарантий в связи с ростом производственных рисков и изменением условий труда. Литература охватывает как теоретические, так и практические аспекты, включая правовые, экономические и организационные меры, направленные на создание безопасных условий труда.

Социальные гарантии для работников, занятых во вредных условиях труда, включают различные формы поддержки, такие как доплаты, сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска и компенсации за вредное воздействие на здоровье. В Национальном обзоре охраны труда¹⁰⁹, подчеркивается необходимость комплексного подхода к предоставлению социальных гарантий с учетом специфики различных отраслей. Особое внимание уделяется

¹⁰⁹ Охрана труда в Республике Казахстан: Национальный обзор. Астана: Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, 2022. – 146 стр.

добросовестный работодатель выполняет обязательства по социальным гарантиям, основываясь на коллективном договоре. В Казахстане за один вредный фактор работник получает сразу несколько видов гарантий. Все это свидетельствует о правовых барьерах. 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 на 2024-2030 годы¹⁰⁸ (далее, КБТ РК), соответственно четко закреплены задачи по научному обоснованию на основе конструктивно-критического анализа соответствующих перечней (списков).

В этой связи видится целесообразным проработка вопроса по актуализации действующей редакции указанных пунктов в целях приведения к технико-юридическому совершенству текста. Эти гарантии служат важным механизмом для обеспечения защиты от трудовой эксплуатации, обеспечения безопасности на рабочем месте и создания условий для гармоничного сочетания трудовой и личной жизни. В связи с этим, социальные гарантии выполняют несколько функций: защитную, профилактическую и стимулирующую.

Основания для предоставления социальных гарантий в трудовом законодательстве формируют важнейший механизм правовой защиты интересов работников, особенно лиц, занятых во вредном производстве, и обеспечивают регулирование трудовых отношений на системной основе. Они базируются на положениях трудового договора, нормах национального законодательства, государственных программах и международных обязательствах, что позволяет интегрировать их в общую систему социальной защиты. Особое внимание уделяется созданию безопасных условий труда и предоставлению компенсационных и профилактических мер, направленных на минимизацию профессиональных рисков для работников вредных производств.

Внедрение гибких и адаптивных подходов к назначению социальных гарантий для лиц, занятых во вредном производстве, наряду с переходом на риск-ориентированную модель регулирования, создаст условия для комплексной защиты их здоровья и профессиональной устойчивости. Такой подход позволит

Әзірленген жаңа тәсіл қауіпсіз еңбек мәдениетін дамытудың қолданбалы, практикалық бағытын күшейткіш ретінде әрекет етеді.

Тәсілдің негізгі сипаттамасы: практикалық қолдануға бағытталған, прагматизмге негізделген, бағалау шкаласына базаланған, процесс автоматтандырылған, бұл оның әлеуметтік-экономикалық бағытын нығайтуға ықпал етеді.

Тәуекелге бағдарланған тәсілге сәйкес Қазақстан Республикасында зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істеу кезінде кепілдіктер берудің ұсынылатын әдісі әрбір жұмыскердің еңбек жағдайларының зияндылығын неғұрлым барабар бағалауға және еңбек жағдайларының зияндылығы жиынтығына байланысты зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында қамтылған жұмыскерлерге ұсынылатын әлеуметтік кепілдіктердің саны мен көлемін саралап есептеуге мүмкіндік береді.

Жаңа тәсіл ҚР еңбек заңнамасының жаңа талаптарына сәйкес нақты жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын бағалауға арналған зиянды және қауіпті өндірістік факторлардың жіктеу тізбесін ескере отырып, жұмыскерлерге әлеуметтік кепілдіктердің түрлері мен көлемін проактивті айқындау және тағайындау алгоритмі мен кәсіптік тәуекелдерді бағалау рәсімі арасындағы нақты өзара байланысты көздейді.

3.2. Әлеуметтік кепілдіктерді тағайындау және ұсынудың адам орталықтылығы проактивті тетіктің ерекшеліктері

Қазіргі Қазақстанда зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау мәселелері бірінші кезектегі маңызға ие. Экономикалық және әлеуметтік өзгерістер аясында мемлекет пен бизнес негізгі әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету ғана емес, сонымен қатар икемді және адам орталықтылығы қолдау жүйесін құру қажеттілігін түсінеді. Осы сынтетеурінге жауап ретінде ҚР-да мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы азаматтардың қажеттіліктері мен олардың әл-ауқаты бірінші орынға қойылған сервистік және «адам орталықтылығы» басқару моделіне көшуді жариялайды⁶⁸.

Басқарудың адам орталықтылығы тәсілі, әсіресе әлеуметтік кепілдік жүйелеріне қатысты, барлық әлеуметтік және еңбек процестерінің негізгі объектісі мен субъектісі ретінде жеке тұлғаға

¹⁰⁸ Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2023 года № 1182 «Об утверждении Концепции безопасного труда Республики Казахстан на 2024-2030 годы// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001182>

⁶⁸ Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы - <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>

назар аударуды білдіреді. Бұл қағида әрбір қызметкердің денсаулығын, қауіпсіздігін, кәсіби дамуын және қанағаттануын бірінші орынға қояды. Бұл тек ресми міндеттемелерді орындауды ғана емес, сонымен қатар жұмыскерлердің әл-ауқатына терең қамқорлық жасауды қамтиды, әсіресе кім күн сайын денсаулығы мен өміріне қауіп төнуімен ұшырасады.

Мұндай трансформацияның өзектілігі еңбек қатынастары саласындағы зерттеулермен расталады. Атап айтқанда, С.А. Гальченко мен оның әріптестерінің⁶⁹ зерттеуі қазіргі заманғы адам орталықтылығы тәсіл басқарудың негізгі тенденцияларының бірі екенін көрсетеді. Жаһандық бәсекелестік пен серпінді экономикалық өзгерістер жағдайында ұйымдар жоғары білікті және бәсекеге қабілетті адами капиталды дамытуға бағытталған еңбек қатынастарының икемді жүйелерін құруға тырысады. Бұл тәсіл тұрақты оқыту жүйесін қалыптастыруды, жұмыс процестерін қызметкерлердің жеке қажеттіліктеріне бейімдеуді және салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына баса назар аударуды қамтиды.

Алайда, Қазақстанда қабылданған зиянды еңбек жағдайларында қызметкерлерді әлеуметтік қорғаудың дәстүрлі әдістері көбінесе бүгінгі күннің шындығына сәйкес келмейді. Мұндай әдістер, әдетте, денсаулыққа келтірілетін зиянды минималды өтеуге бағытталған, бірақ сирек профилактикалық шаралар мен оңалту бағдарламаларын қамтиды. Нәтижесінде, жұмыскерлер белгілі бір жеңілдіктер мен төлемдер алғанымен, олар әлі де созылмалы ауруларға, денсаулықты қалпына келтіру мүмкіндігінің төмендеуіне және жұмыс берушілердің тарапынан қолдауының жеткіліксіздігіне тап болады.

Әлеуметтік кепілдіктердің адам орталықтылығы моделі әлеуметтік қорғауға деген көзқарасты революциялық қайта қарауды ұсынады. Ол адамға қамқорлық принципін әлеуметтік қолдау жүйесінің әрбір элементіне біріктіруге арналған. Бұл тәсіл тұрақты еңбек жағдайларын жасауға, кәсіптік тәуекелдерді азайтуға және қызметкерлердің денсаулығына қамқорлық жасауға, сондай-ақ қызметкерлердің өзін әлеуметтік қорғау жүйесін қалыптастыру процесіне тартуға бағытталған. Мұндай модельді енгізу Мемлекеттік басқару тұжырымдамасында айқындалған азаматтардың әл-ауқатын арттыру мақсатына сәйкес келетін мемлекеттік институттар мен бизнестің белсенді өзара іс-қимылын талап етеді.

профсоюзов, работодатели по вопросам включения тех или иных профессий в Список 1 и 2, начисления ОППВ, ввода в меню ЛПП блюд из куриного мяса, актуализации приказа Министерства здравоохранения и социального развития РК №1054. Кроме того, проведены консультации для представителей казахстанских работодателей в части пересмотра подходов по отнесению соответствующих профессий этой организации к вредным профессиям и получателям социальных гарантий.

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.

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.

Также имеют место ситуации, когда профессии включены в список, однако изменившиеся условия, обуславливают необходимость их исключения из них. Сравнительный анализ показал, что ряд профессий дублируются, по своей логике и содержанию данные перечни не поддаются сопоставлению и составлению детализированной аналитики по затраченным средствам в разрезе профессий. Изучение действующей практики показал, что относительно отдельных видов социальных гарантий и гарантий, назрела необходимость проработки вопросы их замены на другие виды. В частности, вместо выдачи молока представители нефтегазового сектора предлагают предоставлять шубат либо биологически активные добавки.

Работники вредных производств в соответствующие комиссии в установленном порядке направляют материалы, в том числе результаты аттестации производственных объектов. Однако, зачастую материалы содержат искаженные данные, что влечет принятие неправильных управленческих решений и сопряжено с экономическими затратами. Это связано с некачественной оценкой условий труда, субъективизмом эксперта. В таких ситуациях

⁶⁹ Гальченко С.А., Сезонова О.Н., Ходыревская В.Н., Трубникова В.В., Рюшин А.В. Человеческий ресурс – необходимое условие экономики будущего // Лидерство и менеджмент. – 2022. – Том 9. – № 2. – С. 309-322. – doi: 10.18334/lm.9.2.114587.

использованы результаты аттестации. В случае непроведения аттестации производственных объектов повышенный размер оплаты труда устанавливается согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда в полном объеме. соглашением, без дополнительного утверждения его в Правительстве¹⁰⁶. На сегодняшний день размеры повышающего отраслевого коэффициента утверждены для 6 отраслей, путем включения в содержания отраслевых соглашений. К примеру, для работников угольной промышленности – от 1,7 до 4 (в зависимости от вида деятельности), строительства – 1,8, сельского хозяйства – 1,3, горно-металлургической отрасли - 1,8, атомной промышленности – 1,3, электроэнергетической отрасли – 2,0. Для формирования затрат работодатель должен учесть количество работников путем умножения месячной заработной платы на повышающий отраслевой коэффициент, установленный отраслевым соглашением. Необходимо учитывать планируемое увеличение производства и количество работников с учетом увеличения производства или введения новых производственных объектов.

Трудовые отношения в обществе связаны с наиболее мобильным экономическим фактором развития, которые вызывают постоянное изменение трудовых отношений, что, в свою очередь, обуславливает необходимость совершенствования и развития трудового законодательства¹⁰⁷. Действующее законодательство предоставления гарантий активным работникам на основе списочного подхода не стимулируют 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. Это подтверждает и анализ 18 обращений граждан,

Қазіргі уақытта адам орталықтылығы ұғымы адам қызметінің кең ауқымын қамтитын әртүрлі ғылыми зерттеулерге енгізілуде. «The Human-Centered Organization: a model for Effective Management» зерттеуінде автор Ричард Бьюкенен басқарудағы адамға бағытталған тәсіл ұйымдардың тиімділігін қалай арттыра алатынын талдайды. Ол қызметкерлердің қажеттіліктері мен мотивациясына назар аудару компанияның өнімділігі мен инновациясының жақсаруына әкеледі дейді⁷⁰.

Еңбекті қорғау мәнісінде адам орталықтылығы мәселелері ILO-OSH 2001 (еңбекті қорғауды басқару жүйелері бойынша Халықаралық еңбек ұйымының нұсқаулығы) сияқты халықаралық стандарттарда қарастырылады⁷¹. Бұл стандарттар жұмысшылардың қажеттіліктері мен әл-ауқатына бағытталған қауіпсіз және сау жұмыс ортасын құру қажеттілігіне баса назар аударады. Олар қызметкерлерді тәуекелдерді бағалау және қауіпсіздік шараларын әзірлеу процестеріне тартудың маңыздылығын атап көрсетеді, бұл адамға бағытталған тәсіл принциптеріне сәйкес келеді. Сондай-ақ ISO 45001:2018 (еңбекті қорғау және қауіпсіздік менеджменті жүйесі)⁷² шеңберінде қызметкерлерді тарту тұжырымдамасы енгізіледі, онда қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелеріне белсенді қатысуына баса назар аударылады. Стандартта жұмысшылар нұсқауларды орындап қана қоймай, оларды әзірлеуге қатысуы керек, бұл қауіпсіз жұмыс ортасын құруға және жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы сенім деңгейін арттыруға ықпал етеді. Бұл халықаралық стандарттар адамға бағытталған тәсіл әрбір қызметкер үшін денсаулықты қорғауға және еңбек жағдайларын жақсартуға бағытталған заманауи еңбекті қорғау жүйесінің негізгі элементіне айналатынын көрсетеді.

«Росатом» мемлекеттік корпорациясы бас директорының персонал жөніндегі орынбасары Татьяна Терентьева өз сөзінде адам орталықтылығы тәсілді заманауи кәсіпорындар мен корпорациялар жұмысының негізгі қағидаттарының бірі деп атады. Бұл компанияның барлық процестерде адамның жеке тұлға ретінде, жұмыс тобының

⁷⁰ Buchanan, R. (2001). The Human-Centered Organization: A Model for Effective Management. Journal of Design Issues, 17(3), 15-29. DOI: 10.1162/074793601750357047

⁷¹ International Labour Organization (ILO). (2001). Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001). Geneva: ILO. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/WCMS_107727/lang-en/index.htm

⁷² International Organization for Standardization (ISO). (2018). ISO 45001:2018 – Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use. Geneva: ISO. Доступно по ссылке: <https://www.iso.org/standard/63787.html>

¹⁰⁶ Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 212-V «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам деятельности профессиональных союзов и регулирования трудовых отношений» <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000212>

¹⁰⁷ Нурғалиева Е.Н. Метод правового регулирования общественно трудовых отношений: автореферат / ... к.ю.н. – Л., 1979. – С. 16.

бөлігі ретінде және қоғамның мүшесі ретінде мүдделерін сақтауға бағытталуынан тұрады⁷³.

Н. А. Сергунианың зерттеулерінде адам еңбек процесінен ләззат алуы керек, тілекпен және шығармашылықпен жасауы керек, даму мен танымға ұмтылуы керек, өйткені адам адам үшін жұмыс істейді⁷⁴. Ұйымдарда адам орталықтылығы қағидаттарын қолдануға арналған бірқатар жұмыстарда тәсілді енгізудің ұйым қызметінің сапалық және сандық индикаторларына ғана емес, сонымен қатар қызметкерлердің әл-ауқаты мен кәсіби өзін-өзі жетілдіруі маңызды аспект болып табылатын тұрақты корпоративтік атмосфераны қалыптастыруға оң әсері атап өтіледі.

Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын реттеуге және ауыр және қауіпті жұмыстармен айналысатын жұмыскерлер үшін әлеуметтік кепілдіктер беруге кешенді көзқарас әлеуметтік саясаттың маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Жұмыс орындары ықтимал қауіпті өндірістік процестермен байланысты қазіргі экономиканың ерекшеліктерін ескере отырып, жұмыс орындарында зиянды факторларды азайтудың маңыздылығын түсіну өте маңызды. Бұл үкімет тарапынан ғана емес, жұмыс берушілердің өздерінен де кешенді тәсілді талап етеді, олар тәуекелдерді азайтуға және өз жұмыскерлерінің қауіпсіздігін арттыруға бағытталған шараларды енгізуге тиіс. Бұл тұрғыда, адамның денсаулығы мен әл-ауқатын қорғау барлық тараптардың — мемлекеттің, жұмыс берушілердің, кәсіподақтардың және қоғамның белсенді қатысуын талап ететін басымдыққа айналады.

Бұл саладағы маңызды бағыттардың бірі - адамның, жұмыскердің қажеттіліктері мен құқықтарына бағытталған адам орталықтылығы тәсілі. Бұл тәсіл зиянды еңбек факторларынан қорғауды ғана емес, сонымен қатар жұмыскерлердің денсаулығы мен қауіпсіздігін қоса алғанда, өмір сүру сапасын жақсартуға жағдай жасауды қамтиды. Жылдам дамып келе жатқан технологиялар мен қашықтан жұмыс немесе икемді кестелер сияқты Жұмыспен қамтудың жаңа түрлері жағдайында әрбір нақты жұмыс орнындағы еңбек жағдайларының ерекшеліктерін ескеру маңызды болады. Жоғары тәуекел жағдайында жұмыс істейтін жұмыскерлердің зиянды әсерлерден қорғауды қамтамасыз ететін кепілдіктері болуы керек.

Қазіргі экономикалық жағдайлар, оның ішінде жаһандану, технологиялық өзгерістер және демографиялық жағдайдың

ежемесячного дохода работника¹⁰³. Сроки исчисления и перечисления обязательных пенсионных взносов регулируется Правилами утвержденного Постановлением Правительства РК от 18 октября 2013 года № 1116¹⁰⁴. При планировании затрат на осуществление обязательных профессиональных пенсионных взносов производится исчисление с учетом численности среднего размера дохода работников за предыдущий год на основе утвержденного размера взносов (5%). Необходимо также учитывать планируемое уменьшение или увеличение штатной численности работников.

Повышенный размер оплаты труда устанавливается работникам занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 105 ТК РК. Для этого на каждом предприятии согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда составляется и утверждается перечень рабочих мест, который подтверждается результатами аттестации рабочих мест¹⁰⁵. В соответствии с п.1 статьи 105 работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда работодатель устанавливает повышенные должностные оклады или доплаты, размер которых определяет коллективным договором или актом с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

Согласно п.4 ПП РК от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» размеры доплат и надбавок за условия труда для работников организаций, определяются отраслевым соглашением, коллективным договором и (или) Повышающий отраслевой коэффициент с 2014 года определяется отраслевым актом работодателя. В качестве основания для установления повышенного размера оплаты труда должны быть

¹⁰³ Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224 VII ЗРК <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2300000224>

¹⁰⁴ ПП РК от 18 октября 2013 года № 1116 «Об утверждении Правил и сроков исчисления, удержания (начисления) и перечисления обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов в единый накопительный пенсионный фонд и взысканий по ним» <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1300001116>

¹⁰⁵ Приказ МЗСР РК от 28 декабря 2015 года № 1053 «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 <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012731>

⁷³ <https://energyland.info/analitic-show-247598>

⁷⁴ Сергунина Н.А., Быкова Н. (2021). Москва: умные решения для качества жизни. Стандарты и качество, № 10, с. 84–87. Доступно по ссылке: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46943543>

дополнительные отпуска предоставляются независимо от того, в каких производствах или цехах они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих разделах или подразделах Списка. Таким образом, все предусмотренные указанным разделом работники, при наличии арендных условий труда, подтвержденных Аттестацией, подлежат предоставлению дополнительных отпусков. Это 247 позиций, охватывающих значительное число профессий, сильно превышающее число позиций и дающих право до 36 дней отпуска.

Работникам, занимающим должности, предусмотренные в Списке, включая бригадиров и их помощников, предоставляются дополнительные отпуска той же продолжительности, что и рабочим соответствующих профессий. Сотрудники сторонних организаций (строительных, ремонтных, пусконаладочных) и вспомогательных цехов (механического, ремонтного, энергетического, автоматики), выполняющие работы в условиях вредного труда, также получают дополнительные отпуска на тех же основаниях. В случае смены рабочего места между производствами, цехами, профессиями или должностями с разной продолжительностью дополнительного отпуска, время работы во вредных условиях труда учитывается отдельно для каждого рабочего места в соответствии с установленным Списком.

Дополнительный трудовой отпуск предоставляется пропорционально фактический проработанным дням. Дополнительный трудовой отпуск предоставляется по желанию работника полностью или частично. Вместе с тем, законодатель дает возможность работодателю по результатам аттестации изменять продолжительность дополнительного трудового отпуска, но не существует ни порядка ее изменения, ни методики, ни даже рекомендаций.

Уплата обязательных профессиональных пенсионных взносов производится работодателем в пользу работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда, профессии которых предусмотрены перечнем производств, работ, профессий работников¹⁰². В соответствии со статьей 250 Социального кодекса размер пенсионных взносов утвержден на уровне 5% от

ерекшеліктері қолданыстағы еңбекті қорғау жүйесін қайта қарауға мәжбүр етеді. Өндірістегі қауіпсіздік мәселелеріне тиісті назар аудармау апатты болуы мүмкін. Жұмыскерлердің денсаулығына қауіп-қатерді азайту ғана емес, сонымен қатар елдегі өнімділік пен әлеуметтік тұрақтылыққа тікелей әсер ететін тиімді және жайлы жұмыс үшін жағдай жасау маңызды. Бұл шаралар әсіресе қауіпті және зиянды жағдайларда жұмыс істейтін жұмыскерлерге қатысты, мұнда кез-келген жіберіп алу қайғылы салдарға әкелуі мүмкін.

Проблеманың қазіргі ауырлығын растайтын статистика деректері өзі айтып тұр. Соңғы бес жылда өндірістегі жазатайым оқиғалардан зардап шеккендер мен қаза тапқандар санының тұрақты өсуі байқалды. 2023 жылы қаза тапқандар саны 246 адамды құрады, ал 2019 жылы бұл көрсеткіш 190-ға тең болды, бұл 29,5% өсуді көрсетеді. Бұл өсім еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі шаралардың жеткіліксіздігін, сондай-ақ қауіпсіздік стандарттарын жетілдіру және өндірістік жарақаттардың алдын алу жөніндегі белсенді жұмыстардың қажеттігін көрсетеді. Сонымен қатар, анықталған кәсіптік аурулары бар адамдар санының өсуі еңбек жағдайлары мәселелеріне де назар аударады. Сонымен, 2019 жылы кәсіптік аурудың 251 жағдайы тіркелді, ал 2023 жылы бұл көрсеткіш 662-ге дейін өсті, бұл 1,6 есе көп.

Бұл деректер өндірістегі еңбек жағдайларына байланысты шұғыл назар аударуды қажет ететін күрделі мәселелердің болуын көрсетеді. Кәсіби аурулар мен жарақаттардың, соның ішінде өлім-жітімнің көбеюі үкімет үшін ғана емес, жұмыс берушілер, кәсіподақтар және басқа да әлеуметтік серіктестер үшін алдын алу мен оңалтудың неғұрлым пәрменді шараларын әзірлеу міндетін қояды. Ол сондай-ақ еңбек жағдайларын жүйелі мониторингтеу, жұмыскерлерді қорғау құралдарымен қамтамасыз ету, сондай-ақ кәсіптік тәуекелдерді төмендетуге бағытталған инновациялық технологиялар мен тәжірибелерді әзірлеу және енгізу үшін жаңа тетіктер жасауды талап етеді.

Сонымен қатар, тұрақты медициналық тексерулерді, оңалту іс-шараларын және аурулардың алдын алуды жүргізу еңбек жағдайларын жақсарту және жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау жөніндегі кешенді стратегияның ажырамас бөлігі болып табылады. Зардап шеккендер мен науқастардың көбеюін ескере отырып, бұл шаралар жұмыскерлердің денсаулығын барынша қорғауды қамтамасыз ететін өндірістің нақты жағдайларына жүйеленіп, бейімделуі керек. Бұл процесте еңбек жағдайларын бақылаудың автоматтандырылған жүйелерін енгізу, сондай-ақ тәуекелдерді анықтау және алдын алу шараларын әзірлеу үшін цифрлық

¹⁰² ПП РК от 31 декабря 2013 года № 1562 «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы» <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1300001562>

технологияларды белсенді пайдалану сияқты инновациялық тәсілдер маңызды рөл атқаруы тиіс. Кәсіптік аурулар мен өлім-жітім санының ағымдағы өсуі, сөзсіз, еңбекті қорғау және жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау саласында бақылау және реттеу жүйесін жетілдіру қажет екенін көрсетеді. Бұл кәсіптік аурулар мен жарақаттану деңгейін төмендетуге, еңбек жағдайларын жақсартуға және жұмыскерлердің, әсіресе ауыр және зиянды өндірістер саласындағы әлеуметтік қорғалу деңгейін арттыруға бағытталған одан әрі өзгерістер үшін негіз болуға тиіс. Кешенді және нақты ұйымдастырылған шаралар арқылы ғана осы саладағы жағдайды нақты жақсартуға қол жеткізуге және экономиканың барлық деңгейлеріндегі жұмысшылар үшін ұзақ мерзімді қауіпсіздікті қамтамасыз етуге болады.



3.2.1 -сурет. – ЖО кезінде зардап шеккендер мен қаза тапқандар санының динамикасы, адам.

3.2.1-сурет барлық үш көрсеткіштің — зардап шеккендердің, кәсіптік сырқаттанушылықтың және қаза тапқандардың өсуін көрсетеді — еңбек жағдайларының нашарлауын немесе оларды жақсартуға бағытталған шаралардың жеткіліксіздігін көрсетеді. Кәсіптік сырқаттанушылықтың артуы әсіресе зиянды жағдайларда жұмысшыларға медициналық көмектің алдын алу мен жақсартудың маңыздылығын көрсетеді. Бұл деректер мемлекет пен жұмыс берушілер зардаптардың орнын толтыруға ғана емес, сонымен қатар кәсіби тәуекелдердің белсенді алдын алуға ұмтылатын адамға бағытталған тәсілді енгізу қажеттілігін көрсетеді. Адам орталықтылық тәсілі тұрақты медициналық тексерулерді, еңбек жағдайларын

размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением. При этом, данные условия оплаты труда распространяются на работников, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации рабочих мест.

Согласно п. 1 статьи 89 ТК РК дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденному уполномоченным органом¹⁰¹.

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда, в случае непроведения работодателем аттестации дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются согласно Списка, в полном объеме. По результатам аттестации производственных объектов по условиям труда работодателем составляется Список работников предприятия, которым необходимо предоставлять дополнительные отпуска с указанием их продолжительности (6, 12, 18, 24 и 36 календарных дней). Данный Список работников предприятия согласовывается профсоюзным комитетом и (или) представителем трудового коллектива и утверждается первым руководителем и должен прилагаться к коллективному договору предприятия.

Предусмотрен ряд дополнительных пояснений, касательно работников, профессии и должности которых представленный в разделе «Общие профессии всех отраслей экономики» Списка,

¹⁰¹ Приказ МЗСР РК от 28 декабря 2015 года № 1053 «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» <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012731>

сопряжен воздействием вредных факторов производства на организм человека¹⁰⁰.

Согласно п. 2 ст. 69 ТК РК, для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю согласно Списку и распространяется при подтверждении результатами АПО наличие вредных условий труда. В случае не проведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется в полном объеме согласно Списку.

Согласно ст. 89 ТК РК дополнительный трудовой отпуск предоставляется по результатам АПО по условиям труда и Списка. То есть условием остается наличие в Списке и продолжительность, определенная им. Регламентирована минимальная гарантированная продолжительность дополнительного отпуска - не менее шести календарных дней.

Чёткая формулировка продолжительности сокращенного рабочего времени и дополнительный трудовой отпуск, повышенный размер оплаты труда устанавливается в порядке нормативного документа и указывается в коллективном, так и трудовом договорах. Вместе с тем, не все предприятия заключают коллективные договоры, поскольку это не является обязательной нормой, таким образом происходит правовая коллизия. Соответственно, в данном случае, при создании допустимых условий труда (подтвержденных результатами аттестации производственных объектов) на рабочем месте по видам работ и профессиям, работодатель вправе ввести на соответствующих рабочих местах нормальную продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю). Сокращение продолжительности рабочего времени направлена на уменьшение воздействия вредных производственных факторов, путем минимизации контакта с ними, так называемая «защита временем». В отличие от дополнительного отпуска, сокращенная продолжительность рабочего времени, это не компенсационная мера, а профилактическое мероприятие.

Статья 105 ТК РК обязывает всех работодателей оплату труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать в повышенном

жақсартуды және кәсіптік аурулар мен жазатайым оқиғаларды азайту үшін жұмыс процестерін жүйелі бағалауды қамтуы мүмкін.

Өндірістік жарақаттар мен өлім-жітімді әртүрлі кәсіби топтар арасында бөлу әр қызмет түрінің ерекшелігін ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі мен әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету бойынша мақсатты шаралардың қажеттілігін көрсетеді. Жұмыскерлердің кейбір санаттары басқаларға қарағанда әлдеқайда жоғары тәуекел деңгейіне тап болған жағдайда, әр топтың қажеттіліктеріне икемді жауап бере алатын адамға бағытталған әлеуметтік кепілдік жүйесін қалыптастыру маңызды. Бұл тәсіл жазатайым оқиғалардың салдарын азайтуға мүмкіндік беріп қана қоймайды, сонымен қатар тұрақты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға бағытталған, әсіресе кәсіптік тәуекелдер ең жоғары санаттар үшін.

Адам орталықтылық принципі адамға барлық процестер мен жүйелердің орталық буыны ретінде бағдарлануды білдіреді. Басқару жүйесінің орталығындағы адам - бұл ұран ғана емес, сонымен қатар жұмыскерлердің денсаулығын, қауіпсіздігін, қанағаттануын және әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ететін кешенді тәсіл. Бұл тұрғыда әлеуметтік кепілдіктер адам орталықтылық модельдің маңызды элементі болып табылады, өйткені олар адамның өмір сүру сапасы мен әл-ауқатын сақтауға тікелей бағытталған. Әлеуметтік кепілдіктерге тек төлемдер мен өтемақылар ғана емес, сонымен қатар денсаулық сақтау, оңалту, кәсіби қолдау және даму шаралары кіреді, бұл жұмысшыларға өз позицияларының тұрақтылығына сенімді және сенімді сезінуге мүмкіндік береді.

Қазақстанда ұлттық заңнаманы жетілдіру жолымен, оның ішінде оған халықаралық нормаларды енгізу жолымен лайықты еңбек тұжырымдамасы қағидаттарын ілгерілету жөнінде дәйекті шаралар қабылдануда. Мәселен, 2023 жылы Қазақстанда жаңа Әлеуметтік кодекс қабылданды, оның шеңберінде халықты әлеуметтік қорғаудың тәсілдері қайта қаралды, әлеуметтік әріптестердің және т.б. әлеуметтік диалогы мен институционалдық әлеуетін нығайтуға бағытталған ЕК-не өзгерістер мен толықтырулар енгізілді.

Лайықты еңбек қағидаттарын іске асыру 2024 жылғы наурызда ҚР Үкіметі, республикалық кәсіподақтар бірлестіктері және республикалық жұмыс берушілер бірлестіктері арасында қол қойылған 2024-2026 жылдарға арналған Бас келісімде бекітілген. Бас келісім шеңберінде әлеуметтік серіктестер қауіпсіз еңбек жағдайларын, лайықты жалақыны, әлеуметтік кепілдіктерді, оқуға және біліктілікті арттыруға қол жеткізуді және т.б. көздейтін сапалы

¹⁰⁰ Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан.-Караганды: РИО «Болашақ-Баспа», 2015-С.462 (849 с.)

жұмыс орындарын құруға бағытталған бірлескен міндеттемелер қабылдады⁷⁵.

ҚР-дағы зиянды жағдайларда жұмыскерлерге арналған әлеуметтік кепілдіктер мен өтемақылар жүйесі қаржылық қосымша ақылар мен қосымша демалыстан бастап емдік тамақтану және қысқартылған жұмыс уақыты түріндегі арнайы шараларға дейін кешенді қолдауға бағытталған. Бұл құрылым жұмыскерлердің денсаулығын қорғауға адам орталықтандырылған көзқарасты көрсетеді, өйткені ол қолайсыз еңбек жағдайларының теріс әсерін азайту үшін қаржылық және профилактикалық шараларды қамтиды. Алайда, Қазақстандағы зиянды жағдайларда жұмыс істегені үшін өтемақы құрылымының кешенділігіне қарамастан, тәжірибе көрсеткендей, бірқатар басқа елдерде мұндай шараларға жұмыскерлердің ұзақ мерзімді денсаулығына және әлеуметтік қорғаудың жоғары деңгейіне бағдарланған одан да терең және мамандандырылған тәсілдер қолданылады.

Мысалы, Германияда зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге өтемақы жүйесі қосымша демалыстар мен қосымша ақыларды ғана емес, сонымен қатар кәсіби ауруларды мамандандырылған тексеру мен емдеуді қамтитын медициналық сақтандыруды міндетті түрде қамтамасыз етуді де қамтиды. Сонымен қатар, неміс компаниялары еңбекті қорғау және қауіпсіздік бойынша тұрақты тренингтер өткізуге міндетті, бұл өндірістік жарақаттануды азайтуға және қызметкерлердің ықтимал қауіптер туралы хабардарлығын арттыруға көмектеседі.

Норвегияда, әлеуметтік қорғаудың жоғары деңгейімен танымал, қауіпті өндірістерде жұмыс істейтін жұмыскерлер ертерек зейнетке шығуға мүмкіндік беретін зейнетақы төлемдері түрінде өтемақы алады. Сондай-ақ, Норвегияда жұмыс орнында зиянды факторларға ұшыраған жұмыскерлер үшін тегін санаторий-курорттық емдеуді қамтитын профилактикалық медицина бағдарламалары белсенді дамып келеді. Мұндай бағдарламалар жұмыскерлердің денсаулығына ұзақ мерзімді әсерін азайтуға мүмкіндік береді және олардың еңбек белсенділігін ұзартуға ықпал етеді.

Жапонияда зиянды жағдайда жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін стандартты өтемақылардан басқа бірегей психологиялық қолдау бағдарламалары ұсынылады, өйткені жапон мәдениетінде қауіпті өндірістерде жұмыс істеу көбінесе стресстің жоғары деңгейімен

доступность определенного минимума социальных благ для всех граждан, смягчая, таким образом, возникающие в обществе проявления чрезмерной социальной дифференциации и обеспечивая его стабильность⁹⁸.

Социальные гарантии возлагают на государство и работодателей взаимосвязанные обязательства, направленные на создание безопасных, справедливых и комфортных условий труда, с особым акцентом на защиту лиц, занятых во вредных производствах. Предписываемыми 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)⁹⁹.

Вместе с тем, 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.

На работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, на тяжелых работах сокращенное рабочее время установлено с целью облегчения труда работников, чей труд

⁷⁵ Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) және кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Бас келісім <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/details/637231?lang=ru>

⁹⁸ Идаятова, С. А. Социальные гарантии как средство обеспечения личной свободы человека / С. А. Идаятова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 17 (307). — С. 197-199. — URL: <https://moluch.ru/archive/307/69165/> (дата обращения: 05.02.2025).

⁹⁹ Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

оценка условий труда являются основой для корректировки объема предоставляемых компенсаций. Национальная политика стремится к повышению стандартов социальной защиты путем внедрения риск-ориентированных подходов, что соответствует передовому опыту стран ЕС и рекомендациям МОТ.

Однако Казахстан сталкивается с вызовами в реализации этих мер. В частности, некоторые социальные гарантии предоставляются на основании списочного подхода, который не всегда учитывает современные изменения в технологиях и условиях труда. В результате это приводит к несоответствию между реальными потребностями работников и предоставляемыми компенсациями.

Для повышения эффективности социальной защиты необходимо:

- Совершенствовать законодательную базу с учетом международных стандартов.
- Усилить контроль за выполнением норм безопасности и предоставлением социальных гарантий.
- Обеспечить регулярное обновление перечней профессий и производств с учетом результатов оценки профессиональных рисков.

Таким образом, социальные гарантии для лиц, занятых во вредных производствах, в Казахстане являются важным элементом трудовой политики и требуют постоянной адаптации к изменяющимся условиям производства и международным стандартам.

1.2 Понятие и виды социальных гарантий, основания их предоставления по трудовому законодательству

Социальные гарантии в трудовом законодательстве представляют собой систему правовых норм, направленных на обеспечение работников минимальными условиями для достойной жизни и защиты их прав в процессе трудовой деятельности. Эти гарантии являются важным элементом социальной политики государства и охватывают широкий спектр вопросов, связанных с трудовыми отношениями, правами работников и социальной защитой в сфере труда.

Социальные гарантии — это не результат социальной благотворительности государства, а зафиксированная в основных законах страны совокупность благ, которые государство обязано предоставлять своим гражданам. Обеспечивая реализацию социальных гарантий, государство стремится обеспечить

байланысты. Жұмыскерлер психологтардың тегін кеңестеріне және стрессті төмендететін арнайы бағдарламаларға қол жеткізе алады, бұл оларға физикалық ғана емес, сонымен қатар психоэмоционалды стрессті азайтуға көмектеседі.

Бұл мысалдар зиянды жағдайларда жұмысшыларға арналған әлеуметтік кепілдіктер саласындағы адамға бағытталған тәсіл ұзақ мерзімді перспективада жұмысшылардың денсаулығы мен әлауқатын жақсартуға бағытталған әртүрлі және мақсатты шараларды қамтуы мүмкін екенін көрсетеді.

Қауіпті және зиянды өндірістерде жұмыс істейтін қызметкерлер үшін әлеуметтік кепілдіктер жүйесіне адамға бағытталған тәсілді енгізу өтемақы шараларының стандартты жиынтығынан адамның қажеттіліктеріне бағытталған неғұрлым кешенді және икемді қолдау жүйесіне көшуді көздейді. Бұл зиянды жағдайлар үшін өтемақыларды ғана емес, денсаулықты жақсартуға және кәсіптік тәуекелдерді азайтуға ықпал ететін алдын алу және оңалту шараларын қамтуы тиіс ағымдағы әлеуметтік қорғау шараларын қайта қарауды және бейімдеуді талап етеді.

1. Профилактикалық шараларды күшейту және денсаулықты қорғау

Адам орталықтылығы тәсілдің негізгі аспектілерінің бірі-кәсіптік аурулардың алдын алуға және жұмыскерлердің денсаулығын қорғауға баса назар аудару. Ол үшін мыналар қажет:

- Тұрақты тереңдетілген медициналық тексерулер. Зиянды жағдайда жұмыс істейтін жұмыскерлерге медициналық тексерулер жиі жүргізілуі керек және кәсіби ауруларды уақтылы анықтау үшін анализдер мен диагностикалық шаралардың кең спектрін қамтуы керек.

- Профилактикалық және сауықтыру бағдарламалары. Мемлекет пен жұмыс берушілер жұмысшылардың денсаулығына зиянды факторлардың әсерін азайтуға мүмкіндік беретін алдын алу бағдарламаларына инвестиция сала алады. Бұған тұрақты курорттық емдеу және физикалық оңалту кіруі мүмкін.

- Психологиялық қолдау бағдарламасы. Зиянды еңбек жағдайлары көбінесе стресстің жоғары деңгейімен бірге жүреді, бұл жұмыскерлердің психикалық денсаулығына теріс әсер етуі мүмкін. Стрессті азайтуға және жұмыскерлердің жалпы жағдайын жақсартуға көмектесетін психологиялық қолдау бағдарламаларын дамыту маңызды.

2. Жекелендірілген өтемақы және оңалту пакеттері

Адам орталықтылық тәсілі әлеуметтік қорғауды қызметкерлердің жеке қажеттіліктеріне бейімдеуді талап етеді. Ол үшін мынадай шаралар енгізілуі мүмкін:

- Жеке өтемақы пакеттері. Әрбір жұмыскер үшін бейімделген әлеуметтік қолдау пакеттерін әзірлеу қажет. Бұл қосымша сақтандыруды, медициналық шығындарды жабуды, еңбек жағдайына байланысты созылмалы ауруларды емдеуде қолдауды қамтуы мүмкін.

- Оңалту бағдарламалары. Өндірісте зардап шеккен немесе кәсіптік ауруға шалдыққан жұмыскерлерге оңалтудың кең мүмкіндіктері, соның ішінде өндіріске байланысты жарақаттар мен ауруларды қалпына келтіруге қолдау көрсетілуі керек.

3. Жұмыскерлердің әлеуметтік кепілдіктер туралы шешім қабылдауға қатысуы

Адам орталықтылық тәсілді тиімді енгізу әлеуметтік саясатты қалыптастыру кезінде Қызметкерлердің пікірлерін ескеруді талап етеді. Мұны мыналар арқылы жүзеге асыруға болады:

- Еңбекті қорғау жөніндегі консультативтік кеңестер немесе комитеттер құру. Зиянды жағдайда жұмыс істейтін жұмыскерлер қауіпсіздік шаралары мен әлеуметтік қолдауды талқылауға белсенді қатыса алады. Бұл қабылданған шешімдердің тәуекел аймағындағылардың қажеттіліктеріне нақты жауап беруін қамтамасыз етеді.

- Тұрақты сауалнама жүргізу және кері байланыс жинау. Бұл қазіргі әлеуметтік кепілдіктердің қаншалықты тиімді жұмыс істейтінін және қызметкерлердің өздері тұрғысынан қандай жақсартулар қажет екенін түсінуге көмектеседі.

4. Инновациялар мен жабдықтарды жаңғырту арқылы еңбек жағдайларын жақсарту

Жарақаттану мен кәсіптік сырқаттанушылық деңгейін төмендету үшін инновациялық технологияларды енгізу және жабдықтарды жаңғырту қажет. Бұл мыналарды қамтуы мүмкін:

- Процестерді автоматтандыру және роботтандыру. Көптеген жағдайларда автоматтандырылған жүйелерді енгізу жұмыскерлердің ең қауіпті өндірістік процестерге қатысу қажеттілігін төмендетуі мүмкін.

- Жабдықты жаңарту және қосымша қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету. Ескірген жабдық көбінесе жарақаттар мен кәсіптік аурулардың себебі болып табылады. Заманауи, қауіпсіз жабдықты енгізу — адам орталықтылық тәсілдің негізгі шараларының бірі.

согласно перечню категорий граждан, устанавливаемому в соответствии с законодательством РК о социальной защите.

Минимальными социальными стандартами в сфере оказания гарантированной государством юридической помощи являются: «Правовое информирование»; «Правовое консультирование» и «Защита и представительство адвокатами, юридическими консультантами интересов физических лиц».

Данные стандарты устанавливают порядок правового информирования государственными органами, правового консультирования адвокатами, юридическими консультантами в случаях, предусмотренных законодательством.

Таким образом, социальные гарантии, предусмотренные Конституцией РК, а также рядом других законов и нормативных актов, являются основой для создания и укрепления системы социальной защиты. В последние десятилетия правительство Казахстана активно внедряет различные реформы в сфере социальной помощи, направленные на улучшение качества жизни граждан и повышение доступности социальных услуг. Например, был принят ряд законов о социальном обеспечении, а также реализуются программы по улучшению доступности жилья, расширению возможностей для получения образования и медицинского обслуживания для всех слоев населения, включая уязвимые группы.

Правоприменительная практика в области социальных гарантий и стандартов в Казахстане зависит от правильного взаимодействия между государственными органами на всех уровнях. Основными участниками этого процесса являются местные органы власти, государственные учреждения, оказывающие социальные услуги, а также центральные органы, которые разрабатывают и контролируют общие направления социальной политики.

На практике правоприменение часто сталкивается с рядом проблем, связанных с недостаточной координацией между государственными структурами и органами местного самоуправления. Отсутствие четкой интеграции между уровнями власти приводит к затруднениям в организации и обеспечении эффективного выполнения социальных программ. В ряде случаев это выражается в низком уровне информированности граждан о их правах и социальных гарантиях, а также в административных барьерах, мешающих доступу к необходимым услугам.

Социальные гарантии для работников вредных производств адаптируются в зависимости от уровня риска и специфики конкретных производственных условий. Регулярный мониторинг и

минимальный социальный стандарт «Величина прожиточного минимума»; минимальный социальный стандарт «Минимальный размер пенсии»; минимальный социальный стандарт «Гарантированный объем специальных социальных услуг».

Минимальные социальные стандарты в сфере образования обеспечивают реализацию социальных гарантий и социальных прав на образование, в числе которых: минимальный социальный стандарт дошкольного воспитания и обучения; минимальный социальный стандарт начального, основного среднего и общего среднего образования; минимальный социальный стандарт технического и профессионального, послесреднего образования; минимальный социальный стандарт высшего образования, получаемого на конкурсной основе.

Минимальный социальный стандарт, в сфере семьи и детей «Обеспечение защиты прав и интересов детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, переданных на воспитание в семью (усыновление, опеку или попечительство, патронат, приемную семью)» обеспечивает реализацию социальных гарантий и социальных прав на защиту интересов семьи и детей.

Минимальные социальные стандарты в сфере здравоохранения «Гарантированный объем бесплатной медицинской помощи» и «Обеспечение доступности услуг здравоохранения населению» направлены на обеспечение реализации социальных гарантий и социальных прав на гарантированный объем бесплатной медицинской помощи.

Минимальными социальными стандартами в сфере культуры являются: «Обеспечение доступности услуг государственных организаций культуры»; и «Обеспечение доступа лиц с инвалидностью к культурным, культурно-массовым, зрелищным культурно-массовым мероприятиям, проводимым государственными организациями культуры». Данные стандарты обеспечивают реализацию социальных гарантий и социальных прав на доступ к культурным ценностям.

Минимальный социальным стандартом в сфере физической культуры и спорта «Обеспечение доступности физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений, находящихся в государственной собственности» обеспечивается реализация социальных гарантий и социальных прав физических лиц в области физической культуры и спорта посредством предоставления возможности пользования спортивными сооружениями, находящимися в государственной собственности, гражданами

3.3. Әлеуметтік кепілдіктер саласындағы ұлттық заңнаманы жетілдіру перспективалары

Шолу талдауы барысында қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету, қызметкерлердің әлеуметтік жеңілдіктер мен зиянды өндіріс қызметкерлерінің кепілдіктеріне құқықтарын іске асыру жөніндегі негізгі ережелер мен нормалар Бірыңғай шоғырландырылған құжатта жоқ, бірақ әртүрлі НҚА-де таратылғаны анықталды:

Жерасты және ашық тау-кен жұмыстарындағы, ерекше зиянды және ерекше ауыр еңбек жағдайлары бар жұмыстардағы өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің № 1 тізімі; Зиянды және ауыр еңбек жағдайлары бар жұмыстардағы өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің № 2 Тізімі⁷⁶, Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімі, сондай-ақ жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығын, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысын және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшерін ұсыну қағидалары⁷⁷, Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері, емдік-профилактикалық тамақтану, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидалары, Жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері, емдік-

⁷⁶ Жерасты және ашық тау-кен жұмыстарындағы, ерекше зиянды және ерекше ауыр еңбек жағдайлары бар жұмыстардағы өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің N 1 Тізімін және Еңбек жағдайлары зиянды және ауыр жұмыстардағы өндірістердің, жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдар мен көрсеткіштердің N 2 тізімін бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 1999 жылғы 19 желтоқсандағы N 1930 қаулысы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P990001930>

⁷⁷ «Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012731>

профилактикалық тамақтану беру нормалары⁷⁸, Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын жүзеге асыру қағидалары⁷⁹.

Сонымен қатар, тиісті мемлекеттік органдар мен ведомстволар, сондай-ақ ұйымдар белгіленген тәртіппен әзірлейтін және бекітетін салалық стандарттар, нормалар, ережелер, еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік-құқықтық актілер, сондай-ақ еңбекті қорғау саласымен сабақтас заңға тәуелді құқықтық актілер қолданылады. Қолданылатын стандарттар бөлігінде қауіпті және зиянды факторларға арналған стандарттарды - өндірістік жағдайларға байланысты тәуекелдерді бағалауға көмектесетін нормаларды атап өткен жөн.

Нормативтік-құқықтық талдау қолданыстағы заңнамада 8000-ға жуық кәсіпті және зиянды, ауыр, қауіпті еңбек жағдайлары бар өндірістің 11 саласын қамтитын тізімдер бар екенін көрсетті. Бұл тізімдер 2007, 2010, 2015, 2020 және 2022 жылдары толықтырылды.

Жоғарыда көрсетілген тізімдер 46 бөлімнен тұрады және 43 сала мен өндірістің жұмыскерлерін қамтиды, қосымша еңбек демалысы (күнтізбелік күндерде) көзделген басшылар мен мамандардың 8940 жұмыс кәсіптері мен лауазымдары қамтылған, оның ішінде: 36 күнтізбелік күнге дейін – 28 жұмыс кәсібі (өндірісінде жыныстардан шаң пайда болатын жерасты тау-кен жұмыстары құрамында 10% және одан да көп бос кремний диоксиді бар - 15 кәсіп; жерасты тәсілімен сынап кендерін өндіру - 7 кәсіп; жұқпалы материалмен тікелей жұмыс істейтін қызметкерлер обаға қарсы ұйымдар - 6 кәсіп);

- күнтізбелік 30 күнге дейін - 70 ж ұмыс кәсібі мен лауазымы (жерасты тау-кен және көмір жұмыстары- 44 кәсіп; психиатриялық мекемелердегі науқастарға тікелей қызмет көрсететін жұмыскерлер - 26 кәсіп);

- 24 күнтізбелік күнге дейін - 244 жұмыс кәсібі мен лауазымы;

- 18 күнтізбелік күнге дейін- 248 жұмыс кәсібі мен лауазымы;

- 12 күнтізбелік күнге дейін - 5191 жұмыс кәсібі мен лауазымы;

- 6 күнтізбелік күнге дейін - 3159 жұмысшы кәсібі мен лауазымы.

⁷⁸ Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдер, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012675>

⁷⁹ Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 30 маусымдағы № 520 қаулысы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000520>

факторов. Тем самым отражая стремление государства адаптироваться к новым вызовам и обеспечивать максимальную эффективность социальной защиты.

Закон РК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» имеет целью реализацию социальных прав граждан и обеспечение необходимых социальных гарантий в рамках государственной политики, направленной на установление и поддержку системы минимальных социальных стандартов. Этот закон служит основой для формирования эффективной системы социальной защиты, ориентированной на обеспечение базовых потребностей населения и на создание условий для повышения качества жизни граждан.

Социальные гарантии могут быть классифицированы по различным признакам, но основное разделение касается отраслей социальной защиты. Минимальные социальные стандарты устанавливаются и применяются в следующих сферах: труда и социального обеспечения; образования; семьи и детей; здравоохранения; культуры; физической культуры и спорта; оказания гарантированной государством юридической помощи.

Минимальные социальные стандарты в сфере труда обеспечивают реализацию социальных гарантий и социальных прав на: оплату труда; продолжительность рабочего времени и времени отдыха. Минимальные социальные стандарты в сфере труда устанавливаются и применяются в соответствии с законодательством РК.

Минимальные социальные стандарты распространяются на все категории граждан, независимо от их пола, возраста, социального положения, этнической принадлежности или других характеристик. В процессе реализации минимальных социальных стандартов обеспечивается прозрачность, доступность информации для граждан о том, какие услуги и когда они могут получить, а также регламентирование ответственности государственных органов и частных организаций за надлежащее выполнение этих стандартов.

С учетом изменений в социальной, экономической и политической ситуации в стране, минимальные социальные стандарты актуализируются на основе регулярных мониторингов, исследований и анализа потребностей граждан, а также активного участия гражданского общества в процессе формирования и контроля за реализацией социальных стандартов.

Минимальные социальные стандарты в сфере социального обеспечения обеспечивают реализацию социальных гарантий и социальных прав на социальное обеспечение и включают:

и стоимостном выражении позволяют более полно обеспечивать потребности человека, укреплять единое социальное пространство, концентрировать ресурсы на приоритетных направлениях социальной политики, объективно оценивать уровень социального развития в территориальном разрезе⁹⁵.

Социальные стандарты являются средством обеспечения реализации социальных и экономических прав граждан, а также реализации конституционного права на достойную жизнь. Социальные стандарты являются частью социальной политики государства и частью системы реализации социальных прав граждан. Они должны выражать согласованные интересы и возможности личности, общества и государства. Основа социальных стандартов заключается в совокупности социально — экономических и правовых средств, которые призваны обеспечить условия жизнедеятельности человека, реализацию его интересов, взаимоотношений, функционирование и развитие общественной системы в целом⁹⁶.

Социальные стандарты направлены на поддержание оптимального соотношения общественных и индивидуальных потребностей. В свою очередь реализация таких стандартов предполагает обеспечение минимально приемлемого уровня удовлетворения потребностей в жилье, здравоохранении, образовании. Этому прежде всего должна способствовать система государственной социальной стандартизации качества жизни населения⁹⁷.

Минимальные социальные стандарты могут включать как качественные, так и количественные требования. Количественные стандарты часто выражаются в цифрах (например, минимальные размеры социальных выплат или количество образовательных мест на душу населения), в то время как качественные параметры регулируют уровень предоставляемых услуг (например, качество медицинской помощи или уровень образования).

Данные стандарты часто пересматриваются и корректируются в зависимости от изменений в экономической ситуации, демографической ситуации, уровня бедности и других социальных

Тізімнің «Экономиканың барлық салаларының жалпы кәсіптері» бөлімінде ұсынылған мамандықтары мен лауазымдарына қатысты бірқатар қосымша түсіндірмелер көзделген, егер бұл кәсіптер мен лауазымдар Тізімнің тиісті бөлімдерінде немесе кіші бөлімдерінде арнайы көзделмесе, олар қандай өндірістерде немесе цехтарда жұмыс істейтініне қарамастан қосымша еңбек демалысы беріледі.

Кепілдіктердің барлық түрлері әртүрлі нормативтік-құқықтық актілермен реттеледі және өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау (ӨОА) нәтижелері бойынша ұсынылады. Алайда, еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелерімен кепілдіктер көлемін анықтауда тікелей байланыс жоқ, бұл ӨОА рәсімінің кемшіліктерімен байланысты. Қазіргі уақытта өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау кезінде жіктеу қолданылады, оның негізінде қауіпсіз немесе зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары белгіленеді.

Еңбекті қорғаудың тәуекелге бағдарланған моделіне көшкеніне қарамастан, реттеуші саясатта әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер беру мәселелерінде қазіргі заманғы әлеуметтік сұраныстарға жауап бермейтін тізімдік тәсіл қолданылады, нормативтік-құқықтық негізді талдау ұлттық заңнамалық регламенттеу оңтайлы емес екенін көрсетеді - қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету, жұмыскерлердің құқықтарын іске асыру жөніндегі негізгі ережелер мен нормалар зиянды өндіріс қызметкерлеріне әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер бірыңғай шоғырландырылған құжатта қамтылмайды, бірақ әртүрлі құқықтық актілерде таратылады.

Тәуекелге бағдарланған тәсілді одан әрі енгізу №87⁸⁰, 155⁸¹, 167⁸², 184⁸³, 187⁸⁴ ХЕҰ Конвенциясының талаптарына жауап береді.

Әлеуметтік кепілдіктер беру жүйесін жетілдірудің маңызды құралдарының бірі ҚР Үкіметі, республикалық жұмыс берушілер

⁸⁰ 1948 жылғы 17 маусымда "Бірлестіктер бостандығы және кәсіподақтарға бірігу құқығын қорғау туралы" Халықаралық еңбек ұйымының № 87 конвенциясы // URL: file:///C:/Users/02/Downloads/wcms_c087_ru.htm

⁸¹ "Еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы және өндірістік орта туралы" Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) 1981 жылғы №155 конвенциясын ратификациялау туралы" Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 13 маусымдағы N 7-1 Заңы // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z9600000007>

⁸² Құрылыстағы еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы туралы Конвенцияны (167-Конвенция) ратификациялау туралы Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 19 маусымдағы N 263 Заңы // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0700000263>

⁸³ "Ауыл шаруашылығындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы" Халықаралық еңбек ұйымының № 184 конвенциясы // URL: [file:///C:/Users/02/Downloads/wcms_c184_ru%20\(2\).htm](file:///C:/Users/02/Downloads/wcms_c184_ru%20(2).htm)

⁸⁴ Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасына жәрдемдесетін негіздер туралы конвенцияны ратификациялау туралы "Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 20 қазандағы № 243-V ҚРЗ Заңы (187-Конвенция) // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000243>

⁹⁵ Ишмеева А. С. «Роль социальных стандартов в развитии социальной сферы региона»// материалы международной научно — практической конференции. 2015. С. 7

⁹⁶ Алёшина, И. В. Социальные стандарты в Российской Федерации — гарантии социальных прав человека / И. В. Алёшина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 41 (175). — С. 99-103. — URL: <https://moluch.ru/archive/175/45899/> (дата обращения: 05.02.2025).

⁹⁷ Сафронова Д. В. «Закрепление социальных стандартов в контексте современных правовых норм»// Вестник СЮИ. 2016. С.60–64

бірлестіктері мен кәсіптік одақтар арасындағы Бас келісім болып табылады. Құжат жұмыскерлерге зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін сараланған төлемдерге, мерзімінен бұрын зейнетке шығуға, еңбек ету қабілетінен айырылған жағдайда регрессиялық төлемдерге, сондай-ақ оңалту және әлеуметтік интеграция бағдарламаларына қол жеткізуге құқық береді. Бұл шаралар қолайсыз өндірістік факторлардың әсерін азайтуға және жұмыскерлерді кешенді қорғауды қамтамасыз етуге бағытталған.

Әлеуметтік серіктестер, соның ішінде кәсіподақтар, жұмыс берушілер және мемлекеттік органдар салалық және аймақтық келісімдерді әзірлеуге және жүзеге асыруға белсенді қатысады, бұл сектор мен аймақ деңгейінде еңбек қатынастарын тиімді реттеуге маңызды қадам болып табылады. Экономиканың әртүрлі секторлары мен өңірлерінің ерекшеліктерін ескере отырып, Бас келісімнің ережелерін бейімдеу жекелеген салалар мен аумақтық бірліктерде бар бірегей еңбек жағдайларын дәлірек ескеруге мүмкіндік береді. Бұл кәсіптік тәуекелдерді азайтуға, еңбек жағдайларын жақсартуға және жұмысшыларға әділ әлеуметтік кепілдіктер беруге бағытталған іс-шараларды егжей-тегжейлі пысықтауға ықпал етеді, бұл өз кезегінде жұмысшылардың әлеуметтік әділеттілігі мен қорғалу деңгейін арттырады.

Аймақтық келісімдер ерекше рөл атқарады, өйткені олар белгілі бір аймақтардың әлеуметтік-экономикалық және климаттық ерекшеліктерін ескереді. Мысалы, климаты төтенше аймақтарда, мысалы, солтүстікте немесе ластану деңгейі жоғары аймақтарда жұмысшылардың денсаулығын қорғаудың қосымша шаралары, соның ішінде кәсіптік аурулардың алдын алу және тұрақты медициналық тексерулер жүргізілуі мүмкін. Мұндай келісімдер медициналық қызметтердің қолжетімділігін арттыруға бағытталған, бұл әсіресе медициналық көмекке қолжетімділік шектеулі шалғай және ауылдық жерлерде өзекті. Осындай келісімдер шеңберінде жергілікті бюджеттерден еңбек жағдайларын жақсартуға және өндірістік процестерді жаңғыртуға субсидиялар көзделуі мүмкін, бұл қолайсыз жағдайларда жұмыскерлердің құқықтарын тиімді қорғаудың маңызды бөлігі болып табылады.

Әлеуметтік кепілдіктер жүйесін жетілдіруде шешуші рөл атқаратын әлеуметтік қорғау коэффициенттерін пайдалануға ерекше назар аудару керек. Бұл коэффициенттер еңбек жағдайларының зияндылығы, климаттық ерекшеліктері, Орындалатын жұмыстардың ерекшеліктері, сондай-ақ еңбек өтілінің

созданию условий, максимально отвечающих физическим и профессиональным возможностям трудящихся, условий безопасности и здоровой производственной среды⁹².

Социальный стандарт — пропорция между составными частями объекта стандартизации, выражающая уровень требований к показателям качества жизни населения и установленная нормативно — правовыми актами⁹³.

Социальные стандарты — это устанавливаемые государством нормы и нормативы, обеспечивающие реализацию гарантированных конституцией социальных прав граждан, и порядок предоставления этих прав⁹⁴.

Таким образом, социальные стандарты выступают и как гарантии социальных прав, и как нормы и нормативы, закрепляющие минимальный уровень социальной защиты, и как безвозмездные социальные услуги, а также как мерило человеческих потребностей.

Рассмотрим мнения ученых относительно значения социальных стандартов для социальной политики социального государства. Значение социальных стандартов для социальной политики государства достаточно велико. Опираясь на установленные законодательно социальные стандарты в области уровня жизни населения, государство, в лице органов управления, разрабатывает систему мер социальной защиты населения, принимает необходимые законодательные решения, регулирующие право на получение социальной помощи в виде пособий, дотаций, льгот и компенсационных выплат.

Государственные минимальные социальные стандарты устанавливаются, во — первых, с целью реализации социальной политики государства, направленной на удовлетворение важнейших потребностей населения в основных материальных благах и социальных услугах; во-вторых, для обеспечения единого социального пространства на территории страны и относительного выравнивания жизни на территории ее субъектов.

Построение системы государственных социальных стандартов является важнейшим направлением улучшения управления социальными процессами, преодоления негативных явлений в социальной сфере. Нормы предоставления услуг в количественном

⁹² Магомедова П. М. «Социальные стандарты и гарантии — основа социальной защиты населения»//Вопросы структуризации экономики. № 4. 2011. С.37–41

⁹³ Эмиров Н. Д. «Социальные стандарты как инструмент управления социальной сферой»// Вестник ЮУрГУ. № 21. 2011. С.156–163.

⁹⁴ Белоусова С. В. «Социальный стандарт как модель поведения государства в социальной сфере»//Приоритеты России. № 1 (10). 2007. С.18–23

Основой государственных социальных гарантий должны стать минимальные социальные стандарты⁸⁹.

Именно социальные стандарты переводят абстрактные понятия «достойная жизнь» и «свободное развитие человека», провозглашенные в Конституции в качестве целей общественного развития, на понятный для всех язык цифр и конкретных экономических показателей. К социальным стандартам относят: прожиточный минимум отдельных категорий населения; минимальный размер оплаты труда; минимальный размер пенсий; минимальный размер ряда социальных пособий; нормы обеспечения бесплатным образованием и медицинскими услугами; нормативы социального обслуживания инвалидов, престарелых, детей, оставшихся без попечения родителей, и др. лиц; нормативы обеспечения жильем и его доступность; форма типового контракта для молодежи и профессионалов. К сожалению, установленные на сегодняшний день в РФ социальные стандарты не соответствуют целям социального государства, т. к. не могут обеспечить ни «достойную жизнь», ни «свободное развитие человека»⁹⁰.

Определимся с понятием социальные стандарты, а также с их юридическим значением. В настоящее время единого понятия социальных стандартов нет. Также следует отметить, что и взгляды на их целевое назначение также разнообразны. Итак, социальный стандарт — это уровень гарантий предоставления общедоступных, бесплатных и льготированных социальных услуг, пособий, и выплат, выражаемый в нормах и нормативах и обеспечиваемый за счет финансирования из консолидированного бюджета⁹¹.

Минимальные социальные стандарты — это установленные законодательством РК нормы и нормативы, которые закрепляют минимальный уровень социальной защиты, ниже которого опускаться нельзя, т. е. они отражают важнейшие потребности различных социально — демографических групп населения в жизненных благах и услугах. Систему государственных минимальных стандартов составляют взаимосвязанные государственные минимальные социальные стандарты в следующих областях:

Охрана труда и окружающей среды предполагает улучшение условий труда и производственной среды, то есть содействие

ұзақтығы сияқты әртүрлі аспектілерді ескереді. Зияндылық коэффициенттері жоғары кәсіби тәуекел жағдайында жұмыс үшін қосымша төлемдерді ұсынуға мүмкіндік береді, бұл жұмыс берушілерге қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға мотивация береді. Аймақтық коэффициенттер қиын климаттық жағдайларда немесе жұмыс жағдайлары жалпы стандарттардан айтарлықтай ерекшеленуі мүмкін шалғай аудандарда жұмыс істеуге байланысты нақты қиындықтарды ескереді. Еңбек өтілінің коэффициенттері, өз кезегінде, ұзақ мерзімді жұмыспен қамтуды ынталандырады, бұл еңбек қатынастарының тұрақтылығын арттырады және жұмысшыларға бүкіл мансабында лайықты әлеуметтік кепілдіктер алуға мүмкіндік береді.

Инфляцияны ескере отырып, әлеуметтік төлемдерді жүйелі түрде индекстеу әлеуметтік қорғау жүйесінің ажырамас бөлігі болып табылады, өйткені ол төлемдердің сатып алу қабілетін сақтауға мүмкіндік береді, осылайша қызметкерлерді жоғары тәуекелдер мен күрделі өндірістік жағдайлар жағдайында еңбегі үшін барабар өтемақымен қамтамасыз етеді. Индекстеу сонымен қатар әлеуметтік қорғау жүйесінің тұрақтылығын сақтауға көмектеседі, бұл оның ұзақ мерзімді тиімділігі мен әділдігіне ықпал етеді.

Осы элементтердің барлығы — бас келісімдер, өңірлік және салалық келісімдер-Қазақстандағы әлеуметтік кепілдіктердің ұлттық жүйесін реформалау үшін кешенді негіз қалыптастырады. Олар кәсіби тәуекелдерді азайтуға және еңбек жағдайларын жақсартуға бағытталған әлеуметтік — еңбек саясатын одан әрі дамыту үшін сенімді платформа жасайды. Кәсіптік аурулар мен жазатайым оқиғалардың алдын алуға бағытталған әлеуметтік қорғаудың тәуекелге бағдарланған моделіне көшу еңбекті қорғау, қызметкерлердің құқықтарын қорғау және олардың әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету саласында айтарлықтай нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Бұл процесте деректерді автоматтандыру және интеграциялау жүйелері шешуші рөл атқарады. Кәсіби тәуекелдерді интегралды бағалау нәтижелеріне негізделген әлеуметтік жеңілдіктерді тағайындауды автоматтандыру әлеуметтік кепілдіктер беру процесін дәлірек, жылдам және әділ етуге мүмкіндік береді. Автоматтандыру мүмкін болатын қателіктерді немесе субъективті шешімдерді қоспағанда, еңбек жағдайларының класын анықтауда адам факторымен байланысты тәуекелдерді азайтуға көмектеседі. Барлық қажетті деректер еңбек жөніндегі мемлекеттік уәкілетті органның

⁸⁹ Магомедова П. М. «Социальные стандарты и гарантии — основа социальной защиты населения» // Вопросы структуризации экономики. № 4. 2011. С.37–41

⁹⁰ Кочеткова Л. Н. «Актуальные проблемы социального государства в России (к 20-летию принятия Конституции РФ) // Электронный научный журнал «ГосРег». № 2. 2013. С.1–7

⁹¹ Герасимова Н. В. «Социальные стандарты — ориентиры развития социальной сферы» // Социальная сфера гражданское общество. С.527–530

жүйелерінен, сондай-ақ жұмыс берушілерден біріктірілетіні маңызды, бұл шешім қабылдауда жоғары дәлдік пен уақтылықты қамтамасыз етеді.

Бұл әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер нақты деректер негізінде тағайындалатын, оларды беруде атаулылық пен әділеттілікті қамтамасыз ететін жоғары тиімді жүйені құруға әкеледі. Автоматтандыру сонымен қатар әкімшілік шығындарды азайтуға, әлеуметтік қорғау жүйесіне ашықтық пен сенімділікті арттыруға, сондай-ақ мемлекеттік органдар, жұмыс берушілер мен жұмыскерлер арасындағы өзара іс-қимылды жақсартуға мүмкіндік береді.

Осылайша, автоматтандырылған процестерді енгізу және әлеуметтік қорғау коэффициенттері негізінде төлемдерді саралау арқылы әлеуметтік кепілдіктер жүйесін жаңғырту қызметкерлердің, әсіресе қолайсыз және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтіндердің әлеуметтік қорғалу деңгейін арттырудағы маңызды қадам болады. Бұл әлеуметтік жүйенің ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз етеді және жұмыскерлер үшін әділ және қауіпсіз жағдай жасайды, бұл әлеуметтік тұрақтылыққа және мемлекеттік институттарға деген сенімді нығайтуға ықпал етеді.

ГЛАВА I. ДЕЙСТВУЮЩАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ НАЗНАЧЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

1.1 Социальные гарантии в системе минимальных социальных стандартов РК

В статье 1 Конституции РК закреплено, что РК утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы⁸⁷.

Закон РК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» принятый 19 мая 2015 года⁸⁸, представляет собой важный этап в правовом регулировании данной сферы, направленный на создание правовой основы для обеспечения базовых социальных благ, обеспечение социальной справедливости, повышение качества жизни граждан, особенно в условиях переходной экономики.

Минимальные социальные стандарты являются основой социальной политики государства, направленной на обеспечение равенства, социальной справедливости и достойных условий жизни для всех граждан. Они представляют собой нормативные показатели, которые устанавливают минимально допустимый уровень социального обеспечения в таких областях, как здравоохранение, образование, жилье, социальная защита и другие жизненно важные услуги. Эти стандарты служат ориентирами для всех социальных институтов и организаций, обеспечивая справедливый доступ к необходимым услугам и защите прав граждан, включая наиболее уязвимые категории населения.

Минимальные социальные стандарты также являются одним из важнейших инструментов социальной политики, предназначенных для защиты граждан от бедности и социальной изоляции, которые формируют основу социального государства и играют ключевую роль в поддержании стабильности и устойчивости социальной системы государства, обеспечивая основу для дальнейшего социального и экономического развития.

Социальные гарантии — это механизм долговременного действия, предусмотренные законом обязательства государства, направленные на реализацию конституционных прав граждан.

⁸⁷ Конституция Республики Казахстан, принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>

⁸⁸ Закон Республики Казахстан «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» принятый 19 мая 2015 года // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000314>

практиками. Также исследуются экономические аспекты и факторы, влияющие на мотивацию работодателей к улучшению условий труда.

Основная концептуальная идея заключается в необходимости разработки и внедрения нового порядка определения видов, объемов и назначения социальных гарантий для целевых групп с учетом степени профессионального риска. В данном научно-информационном издании коллектив авторов представляет проект соответствующей научно-методической разработки, на основе которой будет осуществляться разработка нормативно-правового акта в рамках мер Концепции безопасного труда.

Научно-информационное издание предназначено для широкого круга читателей, включая представителей государственных органов, научного сообщества, работодателей и работников.

Издание служит важным ресурсом для государственных органов, предоставляя информацию для разработки и совершенствования законодательства, а также внедрения эффективных механизмов контроля; для научного сообщества, способствуя исследованиям в области труда и социальной защиты, а также оценке эффективности существующих подходов; для работодателей, помогая улучшить корпоративную политику, повысить конкурентоспособность и внедрить социально ответственные практики; для работников, повышая их правовую грамотность, способствуя защите трудовых прав и улучшению качества жизни.

ҚОРЫТЫНДЫ

Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік кепілдіктер мен еңбек жағдайларының ұлттық жүйесін талдау оның көпқабаттылығын, сондай-ақ зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерді қорғауға бағытталған серпінді дамуын көрсетті. Бұл даму халықаралық нормалар мен стандарттарды интеграциялауға, сондай-ақ кәсіптік тәуекелдер мен жұмыс жағдайларына байланысты заманауи сын-қатерлерге жауап беретін бейімделу тетіктерін енгізуге негізделген. Зерттеу барысында зиянды өндірістерде жұмыс істейтін жұмыскерлерге әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер беруді реттейтін заңнамалық базаның негізгі элементтері қарастырылды.

Ағымдағы талдаудың маңызды аспектілерінің бірі-белгілі бір заңнамалық базаның болуына және әлеуметтік қорғау мәселелерінде прогреске қарамастан, жүйе мүлдем тұрақты емес екенін түсіну. Оның орнына ол жұмыспен қамтудың икемді нысандарының өсуі, экономиканы цифрландыру және өндірістік технологиялардың өзгеруі сияқты жаңа сын-қатерлерді ескере отырып, дамуын жалғастыруда. Осы сын-тегеуріндерге бейімделу үшін қазір бөлшектенген және қазіргі жағдайда жұмыскерлердің нақты қажеттіліктеріне жауап бермейтін заңнаманы байыпты түрде қайта қарау қажет.

Қазіргі жағдайда халықаралық стандарттарды интеграциялауға, сондай-ақ кәсіптік тәуекелдерді жеке бағалауға негізделген икемді әлеуметтік қорғау жүйесіне көшуге көп көңіл бөлінеді. Бұл тәсіл әр жұмыс жағдайының ерекшеліктерін ескеруге және жеңілдіктер мен кепілдіктер беру тәсілін жекелендіруге мүмкіндік береді. Ол Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) белгілеген халықаралық стандарттардың талаптарына тікелей сәйкес келеді, бұл жұмыскерлердің құқықтарын нығайтуға және өндірістік процестерді жаңғыртуға ынталандыруға ықпал етеді. Атап айтқанда, мұндай жетілдіру жаңа технологияларды енгізуге, процестерді автоматтандыруға және кәсіпорындардағы еңбек жағдайларын жақсартуға бағытталған.

Зерттеудің маңызды аспектісі зиянды өндірістерде жұмыс істейтін жұмысшыларға берілетін әлеуметтік кепілдіктердің экономикалық тиімділігін анықтау болып табылады. Тұрақты медициналық тексерулер, қосымша демалыстар, зиянды еңбек жағдайлары үшін өтемақылар және жеңілдікті зейнетақылар сияқты превентивті шаралары кәсіптік аурулар мен жарақаттану деңгейін айтарлықтай төмендетуге мүмкіндік береді, бұл өз кезегінде жұмыс берушілер тарапынан да, мемлекет тарапынан да қаржылық шығындарды азайтады. Сонымен қатар, мұндай шаралар кәсіпорынның және

жалпы экономиканың тұрақты дамуының ажырамас бөлігі болып табылатын жұмысшылардың еңбек әлеуетін сақтауға мүмкіндік береді. Бұл шаралар жұмысшылардың денсаулығына қауіп-қатерді азайтуға ғана емес, сонымен қатар өндіріс процесінің барлық қатысушылары үшін қауіпсіз жағдай жасауға бағытталғаны өте маңызды.

Алайда, елеулі прогреске қарамастан, қауіпті және зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін әлеуметтік кепілдіктерді нормативтік реттеу жүйесінің бөлшектенуімен проблемалар қалып отыр. Әлеуметтік жеңілдіктер беруді реттейтін қолданыстағы ережелер әртүрлі заңнамалық құжаттарға таратылады, бұл құқықтық кедергілерді тудырады және оларды іс жүзінде тиімді қолдануды қиындатады. Бұл өз кезегінде жұмыскерлер үшін әртүрлі құқықтық қиындықтарға әкеледі, бұл олардың әлеуметтік қорғалу деңгейіне де әсер етеді. Бұл мәселені шешу үшін ауыр және зиянды өндірістерде жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін әлеуметтік кепілдіктердің барлық аспектілерін қамтитын шоғырландырылған заңнамалық актіні әзірлеу қажет, бұл барлық тараптар үшін нақты және ашық ережелер мен рәсімдерді қамтамасыз етеді.

Ұлттық әлеуметтік саясатты жетілдіруге арналған резервтер ұжымдық-шарттық реттеу жүйесі құжаттарының рөлін күшейтуден тұрады. Үкімет, Республикалық жұмыс берушілер бірлестіктері мен кәсіптік одақтар арасындағы Бас келісім, салалық және аймақтық келісімдер сияқты құжаттар жұмыскерлер үшін әділ еңбек жағдайлары мен әлеуметтік қамсыздандыруды құруда маңызды рөл атқарады. Бұл құжаттар зиянды өндіріс қызметкерлеріне олардың қажеттіліктері мен әр саладағы немесе аймақтағы еңбек жағдайларын ескере отырып, ең төменгі әлеуметтік стандарттар мен жеңілдіктерді қамтамасыз ету шараларын егжей-тегжейлі көрсетуге мүмкіндік береді.

Қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етудің және зиянды өндірістерде жұмыс істейтін жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау деңгейін арттырудың ұзақ мерзімді стратегиялық мақсатына қол жеткізу үшін Қазақстан бірнеше негізгі бағыттарға назар аударуы қажет. Ең алдымен, заңнамалық базаны халықаралық стандарттарға сай және жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау мәселелерін тиімді реттей алатындай етіп жетілдіру қажет. Бұл тәсілдерде икемділікті, сондай-ақ жұмыскерлердің құқықтарын қорғауды және әлеуметтік жеңілдіктерді әділ бөлуді қамтамасыз ететін неғұрлым нақты және келісілген нормативтік-құқықтық базаны талап етеді.

гарантировать доступ к мерам защиты, включая безопасные условия труда, медицинские услуги и компенсационные выплаты. Достижение этих целей является важнейшим индикатором успешности государственной социальной политики и устойчивости общества.

Тем не менее на пути к достижению поставленных целей существуют значительные барьеры. Макроэкономическая нестабильность, усиленная глобальными кризисами, инфляционными процессами и последствиями пандемий, ограничивает возможности государственных институтов и бизнеса в расширении системы социальных гарантий для работников вредных производств. Это, в свою очередь, снижает мотивацию работодателей к инвестициям в улучшение условий труда.

Серьезной проблемой остается замедленная адаптация международных стандартов в национальное законодательство. Несмотря на активное участие Казахстана в инициативах Международной организации труда, значительная часть передовых международных практик, касающихся защиты лиц, занятых во вредных и опасных условиях труда, не интегрирована в казахстанскую правовую систему. Это приводит к несоответствиям между реальными условиями труда и международными требованиями.

Существующие механизмы надзора за соблюдением трудового законодательства требуют значительного совершенствования с учетом внедрения цифровых решений (цифровая карта предприятий, карта трудовых рисков).

Недостаточная прозрачность в процессе контроля снижает уровень доверия граждан к институтам, ответственным за защиту социальных прав.

Для преодоления этих проблем в настоящий момент реализуются меры, направленные на модернизацию системы экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда, контроля и мониторинга, развитие партнерских отношений между государством и работодателями, а также активизацию роли профсоюзов в обеспечении соблюдения трудовых прав лиц, занятых во вредных производствах.

В издании применены комплексные подходы к изучению социальных гарантий. Особое внимание уделено бенчмаркингу национального законодательства, включая анализ и сопоставление положений Трудового и Социального кодексов, а также Закона РК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» с международными трудовыми стандартами и лучшими зарубежными

ВВЕДЕНИЕ

В Концепции правовой политики РК закреплено, что дальнейшее совершенствование трудового законодательства должно осуществляться в направлении обеспечения надлежащего уровня безопасности и охраны труда, защиты работников в трудовых отношениях⁸⁵.

Анализ затрат на обеспечение безопасного труда показал, что они в большей части связаны с предоставлением социальных гарантий («льгот» и «компенсаций») работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда⁸⁶.

Современные экономические и социальные трансформации, обусловленные глобализацией и цифровыми изменениями, акцентируют необходимость усиленного внимания к условиям труда и социальной защите работников, особенно лиц, занятых во вредных и опасных производствах. Актуальные вызовы требуют комплексного подхода к модернизации нормативных механизмов регулирования трудовых отношений с учетом передового международного опыта.

Вся система трудового законодательства РК подчинена задачам охраны труда, закрепленным на уровне национальной политики. Она определяет ключевые принципы в данной области, включая мероприятия по минимизации производственных рисков, предупреждению несчастных случаев и сокращению воздействия опасных и вредных факторов на работников, в особенности на лиц, занятых во вредных производствах. Эти меры применимы ко всем секторам экономики вне зависимости от формы собственности предприятий.

Социальные гарантии для работников вредных производств выступают фундаментом обеспечения стабильности на рынке труда и являются важнейшим инструментом социальной политики государства, нацеленным на защиту здоровья и прав работников. В данном контексте критическое значение приобретают разработка эффективной системы предоставления социальных гарантий и их гармонизация с международными нормами.

Социальные гарантии для лиц, занятых во вредных и опасных производствах, играют центральную роль в обеспечении защиты их жизненно важных интересов. Социальное государство обязано

Сонымен қатар, маңызды қадам адами факторды азайтуға және әлеуметтік кепілдік беру процесін жақсартуға көмектесетін әлеуметтік жеңілдіктерді тағайындау процесін автоматтандыру. Бұл сондай-ақ еңбек қатынастары мен жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау саласындағы ашықтық пен тиімділікті арттыруға, сондай-ақ әкімшілік шығындарды азайтуға мүмкіндік береді. Мұндай технологияларды енгізу шешім қабылдау процесін едәуір жеделдетіп, оны әділ және жекелендіре алады, бұл әсіресе цифрлық технологиялардың қарқынды дамуы жағдайында маңызды.

Кәсіптік тәуекелдерді мониторингілеу және кәсіптік аурулардың алдын алу жүйесін дамыту да маңызды бағыт болып табылады. Кәсіпорындардағы еңбек жағдайларын тұрақты негізде бақылауға, жұмыскерлердің денсаулығына ықтимал қауіптерді анықтауға және жазатайым оқиғаларға немесе ауруларға әкелмес бұрын оларды уақтылы жоюға мүмкіндік беретін тетіктерді құру маңызды. Бұл сонымен қатар жұмыс берушілерден жұмыс орындарының жағдайын бақылаудың жаңа технологиялары мен әдістерін енгізуді талап етеді, бұл өндірістік жарақаттар мен аурулардың деңгейін айтарлықтай төмендетуге көмектеседі.

Ақырында, жұмыс берушілер тарапынан әлеуметтік міндеттемелердің орындалуына мемлекеттік бақылауды күшейту жұмысшылардың әлеуметтік қорғалуын жақсарту үшін маңызды міндет болып қала береді. Еңбек заңнамасы нормаларының сақталуын үнемі бақылау және аудит жүргізу жұмыскерлердің құқықтарын бұзу тәуекелдерін азайтуға және олардың қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге көмектеседі. Сондай-ақ, әлеуметтік әріптестік шеңберінде салалық және өңірлік келісімдерді қамтуды кеңейту жөніндегі жұмысты жалғастыру қажет, бұл әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін олардың ерекшеліктері мен ерекшеліктерін ескере отырып, нақты аумақтар мен салалардың қажеттіліктеріне бейімдеуге мүмкіндік береді.

Осылайша, зиянды және қауіпті өндірістерде жұмыскерлердің ұзақ мерзімді орнықты дамуын қамтамасыз ету және әлеуметтік қорғалуын арттыру үшін Қазақстанға заңнаманы жетілдіру, автоматтандыру мен мониторингті енгізу, сондай-ақ жұмыскерлердің құқықтарының сақталуын бақылауды күшейту бойынша кешенді жұмыс қажет. Осы шаралардың барлығы еңбек қауіпсіздігінің жоғары стандарттарын және жұмыскерлердің өмір сүру сапасын жақсартуды қамтамасыз ететін неғұрлым әділ, ашық және тиімді әлеуметтік қорғау жүйесін құруға бағытталуы тиіс.

⁸⁵ Указ Президента Республики Казахстан от 15 октября 2021 года № 674 «Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года»// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000674>

⁸⁶ Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2023 года № 1182 «Об утверждении Концепции безопасного труда Республики Казахстан на 2024 – 2030 годы»// <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2300001182>

1-қосымша - Еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды енгізудің әлеуметтік-экономикалық тиімділігінің сипаттамасы

№№	Әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштер	Талданатын кезеңдегі деректер
Әлеуметтік көрсеткіштері		
	Санитариялық-гигиеналық нормативтерге сәйкес келмейтін аттестаттау нәтижелері бойынша жұмыс орындарының саны	
	Ауыр еңбек жағдайлары бар жұмыс орындарының саны	
	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс орындарының саны	
	Жарақат алу қаупі жоғары жұмыс орындарының саны	
	Санитариялық-гигиеналық нормативтерге сәйкес келмейтін жағдайлардағы жұмыскерлер саны	
	ҚЕСЖ, СНЖҚ және басқа да нормативтік-техникалық құжаттардың талаптарына сәйкес келтірілген өндірістік үй-жайлардың, технологиялық жабдықтардың саны	
	Өндірістік жарақаттану саны.	
	Кәсіптік аурулар саны	
	Өндірістік жарақаттану немесе кәсіптік ауру нәтижесінде мүгедектікке шығу жағдайларының саны	
	Кадрлардың тұрақтамауы	
	Жұмыс орындарын ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз ету	

ОППВ — Обязательные профессиональные пенсионные взносы
КБТ РК — Концепция безопасного труда РК
ЕНПФ — Единый накопительный пенсионный фонд
НПА — Нормативно-правовые акты
МП – Материальная помощь
СВК – социальные выплаты и компенсации
ОП +ЛДС – оздоровительные программы + льготы детям сотрудников
ПЛСГ – профессиональные льготы и социальные гарантии
ПРТС – поддержка сотрудников в тяжелых случаях

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Социальные гарантии — совокупность прав и мер поддержки, предоставляемых государством и работодателями работникам с целью компенсации воздействия неблагоприятных факторов труда, улучшения условий труда и защиты их здоровья.

Лица, занятые во вредном производстве — работники, осуществляющие трудовую деятельность на производственных объектах или в условиях, превышающих установленные санитарно-гигиенические нормы, что может приводить к негативному воздействию на их здоровье и работоспособность.

Вредные условия труда — производственные условия, при которых воздействие физических, химических, биологических факторов превышает предельно допустимые уровни и может представлять угрозу здоровью работников.

Опасные условия труда — условия, при которых существует высокий риск возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний вследствие воздействия опасных производственных факторов.

Аттестация рабочих мест по условиям труда (АПО) — процедура оценки условий труда на рабочих местах с целью выявления вредных и опасных факторов и установления мер по их минимизации или компенсации.

Риск-ориентированный подход — метод управления условиями труда и предоставления социальных гарантий, основанный на дифференцированной оценке степени профессионального риска на рабочем месте и предоставлении мер защиты в зависимости от этого риска.

Проактивное назначение социальных гарантий — механизм автоматического предоставления социальных льгот и компенсаций на основе мониторинга и оценки условий труда без необходимости подачи индивидуальных заявлений работниками.

ВОУТ — Вредные и опасные условия труда

АПО — Аттестация производственных объектов по условиям труда

МОТ — Международная организация труда

ТК РК — Трудовой кодекс РК

СУОТ — Система управления охраной труда

ЕГ — Евразийская группа

ЕС — Европейский союз

ССГПО — Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение

	Тұрмыстық үй-жайлармен қамтамасыз ету	
	Арнайы киіммен, кремдермен, жуғыш заттармен, ЖҚҚ қамтамасыз ету.	
Экономикалық көрсеткіштер		
	ЖҚҚ, қорғаныс кремдері, арнайы киімдерге шығындар.	
	Арнайы тамақтануға шығындар.	
	Аурухана парақтары бойынша төлеуге арналған шығындар	
	Қосымша демалыс және қысқартылған жұмыс күніне шығындары	
	Еңбекті қорғау бойынша оқытуға және білімін тексеруге арналған шығындар	

2-қосымша – Ірі қазақстандық кәсіпорындардың жұмыскерлеріне әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер

Кәсіпорын	Жұмыскерлерге берілетін әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер шараларының атауы	Жіктелім тобы	Топтардың қайталануы-барлығы/ранг
«Соколов-Сарыбай тау-кен байыту өндірістік бірлестігі» АҚ («ССТКӨБ» АҚ)	1. Бала туғанда, бала асырап алған кезде, оқу жылының басында және туыстары қайтыс болған кезде біржолғы төлемдер.	МК	МК – 4 Ранг 2
	2. Жұмыскер қайтыс болған жағдайда оның отбасына төлемдер.	МК	ӨТӨ – 4 Ранг2
	3. Жұмыскерлерге пайызсыз несиелер.	ӨТӨ	СБ – 7 Ранг 1
	4. Жұмыскерлер мен олардың отбасылары үшін санаторийлер мен демалыс үйлеріне жеңілдікті жолдамалар.	СБ + ҚБЖ	ҚБЖ – 4 Ранг 2
	5. Қосымша төлемдермен уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы.	ӨТӨ	АЖҚҚ – 2 Ранг 3
	6. Жұмыскерлерді медициналық тексеру және вакцинациялау.	СБ	КЖӨК – 2 Ранг 3
	7. Жұмыскерлер мен балаларға арналған сауықтыру шаралары.	СБ	
	8. Мәдени және спорттық іс-шараларға қатысу кезінде жалақыны сақтау.	КЖӨК	
«АрселорМитт ал Теміртай» АҚ /«Qarmet» https://qarmet.kz/ru/	1. Бала туғанда, некеде тұрғанда, мерейтойлық күндерде біржолғы төлемдер.	МК	
	2. Жұмыскерлердің балаларына арналған балалар лагерлері мен санаторийлеріне жеңілдікті жолдамалар.	СБ + ҚБЖ	
	3. Уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы.	ӨТӨ	
	4. Өмірлік қиын жағдайларда материалдық көмек (қымбат емдеу, жерлеу).	АЖҚҚ	
	5. Қайтыс болған жұмыскерлердің балаларына көмек.	ҚБЖ	
	6. Ата-анасы жарақат алған немесе мүгедек болған жағдайда жұмыскерлердің балалары үшін оқу ақысын төлеу.	КЖӨК	
	7. Мәдени және спорттық іс-шараларға демеушілік жасау.	СБ	

СОДЕРЖАНИЕ

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	92
ВВЕДЕНИЕ	94
ГЛАВА I. ДЕЙСТВУЮЩАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ НАЗНАЧЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ	97
1.1. Социальные гарантии в системе минимальных социальных стандартов РК	97
1.2. Понятие, виды социальных гарантий, основания их предоставления по трудовому законодательству	104
1.3. Социальные гарантии работникам: международные трудовые стандарты и зарубежный опыт	113
ГЛАВА II. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ	121
2.1. Корреляция оценки условий труда и предоставления компенсаций в рамках действующего регуляторного механизма	121
2.2. Анализ экономической эффективности предоставления социальных льгот и гарантий	127
2.3. Обзор лучших корпоративных политик и практик по социальной защите работников	139
ГЛАВА III. НОВЫЕ ПОДХОДЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ	150
3.1. Обзорная характеристика рискоориентированной методики назначения и предоставления социальных гарантий	150
3.2. Особенности человекоцентричного проактивного механизма назначения и предоставления социальных гарантий	158
3.3. Перспективы совершенствования национального законодательства в области социальных гарантий	167
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	174
ПРИЛОЖЕНИЯ	178