

Zh. Esbenbetova, R. Shaihy, A. Tanabaeva

"Republican Scientific Research Institute for Labor Protection
of the Ministry of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan", Astana, Kazakhstan.
E-mail: esbenbetova@rniot.kz, shaihy.r@rniot.kz

REGULATION OF HARMFUL AND (OR) DANGEROUS WORKING CONDITIONS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Abstract. Providing of labour protection is one of basic social spheres in Republic of Kazakhstan. One of directions, adjusting of labour of workers working in the harmful and (or) dangerous terms of labour, i.e. the grant of the envisaged guarantees to the workers is widely examined. Adjusting of labour of workers working in the harmful and dangerous terms of labour from the side of the state, i.e. setting to the workers of guarantees as evaluated by the terms of labour of workers as a result of attestation of productive objects, i.e. development of new method for the differential grant of guarantees on the modern stage is in the number of issues of the day.

Key words: harmful and dangerous working conditions, occupational Safety and Health, compensation, working conditions, assurance, company, employer, employee, hard working conditions, additional work leave, wage surcharge.

ӘОЖ 331.45

Ж. Х. Есбенбетова, Р. Т. Шайхы, А. Е. Танабаева

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің
еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми зерттеу институты, Астана, Қазақстан

ҚР ЗИЯНДЫ ЖӘНЕ (НЕМЕСЕ) ҚАУІПТІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫНДА ІСТЕЙТІН ЖҰМЫСҚЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ

Аннотация. Қазақстан Республикасында еңбекті қорғауды қамтамасыз ету басты әлеуметтік бағыттардың бірі болып табылады. Солардың қатарында, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында істейтін жұмыскерлердің еңбегін мемлекет тарапынан реттеу, яғни осы жұмыскерлерге кепілдіктер беру кеңінен қарастырылған. Зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында істейтін жұмыскерлердің еңбегін мемлекет тарапынан реттеу, яғни осы жұмыскерлерге кепілдіктер беруді өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жұмыстарының нәтижесінде тағайындау, яғни дифференциалды түрде беру үшін жаңа әдісті жасап шығару қазіргі таңдағы өзекті мәселелердің қатарында тұр.

Түйін сөздер: зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары, еңбекті қорғау, өтемақы, еңбек жағдайы, кепілдер, кәсіпорын, жұмыс беруші, жұмыскер, ауыр еңбек жағдайлары, қосымша еңбек демағысы, қосымша еңбек ақысы.

Қазақстан Республикасында еңбекті қорғауды қамтамасыз ету басты әлеуметтік бағыттардың бірі болып табылады. Солардың қатарында, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында істейтін жұмыскерлердің еңбегін мемлекет тарапынан реттеу, яғни осы жұмыскерлерге кепілдіктер беру кеңінен қарастырылған. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес, кепілдіктер жұмыс беруші тарапынан беріледі [1].

Алайда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтіндердің еңбегін реттеудің, Қазақстан Республикасының заңнамаларын талдау барысында белгілі болғандай, мемлекетіміздің ұлттық заңнамаларында қарастырылған бағыттар зиянды және ауыр еңбек жағдайларында

істейтін жұмыскерлердің денсаулығын сақтауға толыққанды кепілдік бере алмайды. Себебі, жасалып жатқан шаралар еңбек жағдайларын жақсартуға емес, керісінше өтемақы төлеумен ғана шектеледі. Сонымен қатар, айта кететін жайт, кепілдік тағайындау, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне, жұмыс істеу уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың Тізіміне сәйкес тағайындалады.

Халықаралық заңнамаларды (Халықаралық еңбек ұйымы, Германия, Канада, АҚШ және т.б.) талдау барысында белгілі болғандай, керісінше кепілдіктер мен өтемақыларды тағайындау, жұмыс орындарындағы нақты еңбек жағдайлары есепке алынады және оларды беру жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келісімдерде көрсетілген шарттар негізінде жүзеге асырылады [2-6].

Еліміздегі бірқатар кәсіпорындарында кепілдіктерді тағайындау мен оларды беру бойынша, Қазақстан Республикасының Денсаулықты сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің «Еңбекті қорғау бойынша ғылыми-зерттеу институтының» ғылыми қызметкерлері металлургиялық, тау-кен өндіру, мұнай-химия саласындағы кәсіпорындарында зерттеу жұмыстарын жүргізді. Зерттеу барысында, осы кәсіпорындарда жүргізілген аттестаттау жұмыстарының нәтижелері мен ауыр және зиянды еңбек жағдайларында істейтін жұмыскерлерге тағайындалған кепілдіктер (2014 жылғы, I-T Еңбек жағдайларының есебі бойынша) арасындағы байланысы зерделеніп, талданды.

Зерттеу жүргізілген ферроқорытпа зауытында жүргізілген аттестаттау нәтижелерінің қорытындылары мен ауыр және зиянды еңбек жағдайларында істейтін жұмыскерлерге тағайындалған кепілдіктердің арасындағы салыстырма талдаулары, бойынша, санитарлық талаптарға жауап бермейтін еңбек жағдайларында жұмыс істейтіндер саны жұмыскерлердің жалпы санының 80% құрайды, демек, 6368 жұмыскердің 5098-і ауыр және зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейді. Соның ішінде, 5205 жұмыскерге қосымша еңбек демалысы тағайындалған, ол жоғарыда көрсетілген ауыр және зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін 5098 жұмыскерден 107 адамға артық. Ал керісінше, еңбек жағдайларына байланысты қосымша еңбек ақытөлеу 4275 жұмыскерге тағайындалған, яғни, 823 адамға кем. Айта кететін жайт, кепілдіктің ауыр және зиянды еңбек жағдайларында жұмыскерлерге қысқартылған еңбек күнін тағайындау түрі тек, 22 жұмыскерге берілген, себебі жоғарыда аталған Тізім бойынша бұл кәсіпорынның тек санаулы мамандықтары ғана көрсетілген. Демек, кепілдіктер, нақты еңбек жағдайларына емес, Тізім бойынша тағайындалған.

Осындай ұқсас жағдай екінші кәсіпорында да (алюминийді өндіру) орын алған. Ауыр және зиянды еңбек жағдайларында істейтін жұмыскерлер саны 1262 адам, жалпы жұмыскерлер саны 6117, яғни кәсіпорын жұмысшыларының 20% жоғарыда айтылған еңбек жағдайларында істейді. Соның ішінде, қосымша еңбек демалысы 3942 жұмыскерге тағайындалса, яғни ауыр және зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтіндер санынан 2680 адамға артық. Сондай-ақ, еңбек жағдайлары үшін қосымша еңбек ақысы да 1978 адамға артық (3240) тағайындалған. Демек, бұл кәсіпорында да, кепілдікті тағайындау барысында Тізім басшылыққа алынған.

Зерттеу жүргізілген келесі кәсіпорында (мұнай-химия), жалпы жұмыскерлердің (3297 адам) 36% ғана (1192 адам) ауыр және зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істеген. Сәйкесінше тағайындалған кепілдіктер бойынша, 2416 жұмыскерге қосымша еңбек демалысы, яғни 1124 адамға артық, ал керісінше, қосымша еңбек демалысы 92 жұмыскерге ғана тағайындалған. Бұл жерде де аталған кәсіпорынның санаулы мамандықтары ғана Тізімде көрсетілген.

Келесі кәсіпорындағы (хромды қоспаларды өндіру мен байыту) кепілдіктерді тағайындау бойынша мәліметтерге тоқталатын болсақ, жұмыскерлердің жалпы саны 7162 адам, соның 74%, яғни 5371 жұмыскер ауыр және зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істеген. Ал, кепілдіктерге келетін болсақ, қосымша еңбек демалысы мен еңбек жағдайлары үшін қосымша еңбекақысы барлық 5371 жұмыскерге, ал қысқартылған еңбек күнінің ұзақтығы тек қана 1960 жұмыскерге тағайындалған. Демек, бұл кәсіпорында да кепілдіктерді тағайындау кезінде Тізім басшылыққа алынған.

Зерттеу жүргізілген соңғы кәсіпорында (хромды қоспаларды өндіру мен байыту), жұмыскерлердің жалпы саны 813 адамды құрады. Кәсіпорында жүргізілген аттестаттау жұмыстарының нәтижесінде барлық жұмыс орындары санитарлық талаптарға сай деп бағаланған. Алайда, барлық жұмыскерлерге қосымша еңбек демалысы тағайындалған және тегін тамақпен қамтылған. Демек, бұл кәсіпорында кепілдіктерді тағайындауды жұмыс беруші Тізімдегі көрсетілген мамандықтар бойынша жүзеге асырған.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 69, 89, 105 бабтарында көрсетілгендей, кепілдіктер жұмыскерлердің еңбек жағдайлары ауыр және зиянды жұмыстардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған кезде ғана тағайындалуы тиіс. Бірақ, зерттеу нәтижелерінде белгілі болғандай, зерделенген кәсіпорындарда ауыр және зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге кепілдіктерді, өндіріс объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелеріне емес, Тізімге байланысты тағайындалғаны белгілі болды.

Осы мақсатта Бірақ, жүргізілген ғылыми-зерттеу нәтижелерін алып қарайтын болсақ, еліміздің көптеген кәсіпорындарында жұмыс беруші тарапынан осы талаптар толық орындалмайтындығы белгілі болды.

Сонымен қатар, жұмыс берушінің есебінен берілетін сүт және емдік-профилактикалық тағам, кезеңдік медициналық және т.б. сияқты басқа да кепілдіктерді тағайындау барысында, еңбекті қорғау заңнамаларында өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері мен оның арасындағы байланыс болмай тұр.

Қорыта келгенде, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында істейтін жұмыскерлердің еңбегін мемлекет тарапынан реттеу, яғни осы жұмыскерлерге кепілдіктер беруді өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жұмыстарының нәтижесінде тағайындау, яғни дифференциалды түрде беру үшін жаңа әдісті жасап шығару қазіргі таңдағы өзекті мәселелердің қатарында тұр.

ӘДЕБИЕТ

- [1] Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі.
- [2] Свобода объединения и коллективные переговоры // Доклад Комитета экспертов по применению конвенции и рекомендации Международной конференции труда. – Женева, 1995. – С. 114.
- [3] Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. – 263 с.
- [4] Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
- [5] Киселев И.Я. Новый опыт трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: Управление персоналом, 2003. – С. 17-25.
- [6] Льюис Р., Симпсон Р. Свобода организации: юридическая поддержка переговоров о заключении коллективного договора. Сравнительное трудовое право// Материалы советско-британского симпозиума. М., 1987. – 234 с.

REFERENCES

- [1] Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі.
- [2] Svoboda ob#edinenija i kolektivnye peregovory // Doklad Komiteta jekspertov po primeneniju konvencii i rekomendacii Mezhdunarodnoj konferencii truda. Zheneva, 1995. P. 114.
- [3] Kiselev I.Ja. Zarubezhnoe trudovoe pravo. Uchebnik dlja vuzov. M.: NORMA-INFRA, 1998. 263 p.
- [4] Kiselev I.Ja. Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo. Uchebnik dlja vuzov. M.: Delo, 1999. 728 p.
- [5] Kiselev I.Ja. Novyj opyt trudovogo prava stran zapada (proryv v postindustrial'noe obshhestvo). M.: Upravlenie personalom, 2003. P. 17-25.
- [6] L'juis R. Simpson R. Svoboda organizacii: juridicheskaja podderzhka peregovorov o zakljuchenii kolektivnogo dogovora. Sravnitel'noe trudovoe pravo// Materialy sovetsko-britanskogo simpoziuma. M., 1987. 234 p.

Ж. Х. Есбенбетова, Р. Т. Шайхы, А. Е. Танабасва

РГКП «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда
Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», Астана, Казахстан

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ВО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация. Обеспечение охраны труда является одной из основных социальных сфер в Республике Казахстан. Одно из направлений - регулирование труда рабочих, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, то есть широко рассматривается предоставление предусмотренных гарантий работникам. Регулирование труда работников, работающих во вредных и опасных условиях труда, со стороны государства, то есть назначение работникам гарантий по оценке условий труда работников в результате аттестации производственных объектов, разработка нового метода для дифференциального предоставления гарантий на современном этапе находится в числе актуальных проблем.

Ключевые слова: вредные и (или) опасные условия труда, охрана труда, компенсации, условия труда, гарантии, предприятие, работодатель, работник, тяжелые условия труда, дополнительный отпуск, надбавка к заработной плате.