

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

---

*Т.М. Абайдельдинов*

## НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

В связи с принятием в 2007 году Трудового кодекса Республики Казахстан трудовое право, являясь одной из ведущих отраслей республики, имеющего предметом регулирования общественные отношения в важнейшей области жизнедеятельности общества – в сфере применения труда наемных работников, вступило в новый этап формирования.

В процессе становления данной отрасли права получили развитие отдельные его институты, как, например, институт охраны труда, представляющий собой совокупность правовых норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Конституция Республики Казахстан закрепляет за каждым гражданином право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 24) [1, 4]. Указанный конституционный принцип закреплен в трудовом кодексе Республики Казахстан от 15 мая 2007 года, в соответствии с которым работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, обязан выполнять требования правил по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии, а работодатель, соответственно, обязан приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни и здоровью работника, предупреждать работника о вредных и опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания. При заключении трудового договора в соответствии с п.п. 8) п. 1. ст. 28 Трудового кодекса в договоре указывается характеристика условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях в качестве обязательного положения трудового договора.

По данным Международной организации труда (МОТ), ежегодно во всем мире происходит сто двадцать миллионов несчастных случаев на производстве.

К сожалению, и в Казахстане ситуация в области охраны труда работников остается не всегда благоприятной. Ежегодно выявляются более 40 % предприятий, где условия труда не соответствуют гигиеническим нормативам по уровню загрязнения воздуха рабочей зоны. Число работающих во вредных и неблагоприятных условиях труда (по основным отраслям народного хозяйства) составляет 382, 0 тыс. человек, или 15% от всего количества. В целом по стране каждое пятое рабочее место в промышленности и на транспорте не соответствует гигиеническим требованиям, от 30 до 50% работающих занято тяжелым физическим трудом, при этом широко используется труд женщин [2, 23].

Охрана труда представляет собой действующую на основании соответствующих законодательных и иных нормативных актов систему социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Охрана труда необходима во всех сферах, где трудится человек, поэтому право на охрану труда имеют все работники, состоящие в трудовых отношениях с организациями различных форм собственности и хозяйствования, в том числе с отдельными работодателями.

В целом, охрана труда раскрывается в трех аспектах:

- как институт особенной части трудового права, объединяющий нормы, непосредственно направленные на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников;
- как обязательное условие трудового договора, обозначающее невозможность и неправомерность осуществления трудовой функции без соблюдения норм по охране труда;
- как систем взаимосвязанных прав, обязанностей работника и работодателя, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда.

Комфортные и безопасные условия труда – один из основных факторов влияющих на производительность и безопасность труда, здоровье работников.

Проведение социально–экономических и правовых реформ в нашей стране привело к активному развитию различных форм собственности хозяйствующих субъектов, что, в свою очередь, сказалось на регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями.

Следует подчеркнуть, что в ходе экономических преобразований последнего десятилетия охране труда не было уделено должного внимания. Это не замедлило проявиться высоким уровням производственного травматизма и аварийности, причем зачастую со смертельным исходом.

Известно, что охрана труда тесно связана с состоянием экономики, техническим состоянием производства и сферой социальной поддержки в государстве. На их неблагоприятном фоне проблемы, связанные с охраной труда, решаются медленно. Охрана труда женщин и молодежи требует должного внимания со стороны законодателей.

*Охрана труда* - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Таким образом, охрана труда содержит не только правовые нормы, регулирующие определенную сторону трудовых отношений, но и включает комплекс фактических мероприятий, направленных на реализацию права каждого человека на труд в определенных условиях.

Цель этих мероприятий - создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Здоровые и безопасные условия труда в значительной степени обеспечиваются техническим прогрессом, совершенствованием техники и технологии производства (например, замена тяжелого физического труда машинами, внедрение роботов, заменяющих человека там, где это опасно для его жизни и здоровья, герметизация технологических процессов на химических предприятиях). Но если на современном уровне развития техника и технология производства данной продукции сами по себе не исключают вредностей, то для их устранения должны применяться меры, предусмотренные в нормах трудового права по охране труда и направленные на предотвращение или нейтрализацию воздействия на работников, работающих в опасных и вредных производственных факторах.

В юридической литературе за последние годы наметилась тенденция рассматривать охрану труда в трех направлениях:

- 1) как принцип трудового права;
- 2) как институт этой отрасли;
- 3) как элемент трудового правоотношения.

Стало также традицией рассматривать охрану труда в широком и узком значении слова. В первом случае она отождествляется с трудовым законодательством в целом. Большинство определений охраны труда в узком смысле слова сводится к характеристике понятия «охрана труда» как института трудового права. Представляется, что понятие правовой охраны труда не может быть тождественно понятию института охраны труда. В основе первого понятия должно лежать содержание социального права работников на безопасные условия труда, установленного Трудовым кодексом. Некоторые полагают, что в содержание охраны труда следует включать право на работу в пределах строго ограниченной законом нормы рабочего времени. Так, например, Н.А. Муцинова в содержание охраны труда включает правовые средства, направленные на ограничение продолжительности рабочего времени и обеспечение нормального режима труда и отдыха, большинство которых определяется институтом «рабочее время и время отдыха» [3, 6]. Такой подход не учитывает критерия деления трудового права на институты, специфику различных сторон сложного трудового отношения и особенности их правового регулирования.

Содержание понятия правовой охраны труда следует включать лишь организационно-правовые средства и меры, которые непосредственно предусмотрены нормами института «охрана труда» и направлены на реализацию права работника на здоровье и безопасные условия труда. Причем речь идет о таких безопасных и высокопроизводительных условиях, которые на данном этапе развития науки, техники и других достижений государства могут быть обеспечены экономическими, правовыми и другими средствами. Данное положение является одним из проявлений общего признака охраны труда.

В определении понятия «охрана труда» необходимо отразить такой важнейший признак, как обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Она направлена на реализацию субъективного права работников на безопасные условия труда. В тех случаях, когда работодатель не создает безопасных условий труда, работники вправе обратиться за защитой нарушенных прав в органы надзора и контроля за охраной труда.

Н.Г. Александров по этому поводу писал, что норму по охране труда создают для работников не только фактические возможности, но и субъективные права именно потому, что работники могут прибегать к содействию органов охраны труда и требовать от работодателя относительно реального обеспечения технически безопасных условий труда [4, 116-117].

В содержание правовой охраны следует включить и такой элемент, как обязанность каждого работника соблюдать требования по охране труда. Обеспечение безопасных условий труда является, прежде всего, обязанностью работодателя. Но как бы ни старалась администрация улучшать условия труда, они не будут действительны, если сами рабочие будут небрежно относиться к требованиям по технике безопасности и производственной санитарии.

Нормы и правила по охране труда многочисленны и разнообразны. Они имеют такую специфику, что часто о допущенном нарушении не знает сам заинтересованный работник. Особое место в системе органов контроля за охраной труда должны занимать представители работников.

Согласно п. 1 ст. 340 Трудового кодекса РК, в организации общественный контроль в области безопасности и охраны труда осуществляет общественный инспектор по охране труда, избираемый профсоюзным комитетом организации, а при отсутствии профессионального союза - общим собранием (конференцией) работников, в компетенцию которого входит осуществлять защиту прав работников на охрану труда перед работодателем посредством общественного контроля за соблюдением работодателями нормативных правовых актов по безопасности и охране труда, соглашений, коллективных договоров по созданию работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах в организациях. Таким образом, по нашему мнению, надзор и контроль за применением и соблюдением норм и правил по охране труда также являются составной частью (элементом) содержания правовой охраны труда, одним из ее организационно-правовых средств.

Под правовой охраной труда следует понимать систему организационно-правовых средств (мер), непосредственно направленных на обеспечение прав работника на безопасные условия труда и обязательных для исполнения (соблюдения) всеми работодателями и самими работниками при активном участии и под контролем представителей работников и органов надзора за охрану труда.

Охрана труда как институт трудового права включает в себя нормы права, регламентирующие мероприятия. К условиям труда относится любой фактор, воздействующий на работника в процессе трудовой деятельности, который способен оказать влияние на работоспособность и здоровье работника. Воздействие на работника вредного производственного фактора способно привести к возникновению у него профессионального заболевания. Исследование данных факторов как юридически значимых обстоятельств, необходимо для установления причинной связи между профессиональным заболеванием и выполнением работником трудовой функции. Опасный производственный фактор оказывает на работника мгновенное воздействие, которое приводит к производственной травме. Данные факторы также выступают в качестве юридически значимого обстоятельства при проверке причинной связи между травмой работника и выполнением им трудовых обязанностей.

Рабочее место - место выполнения работником трудовых обязанностей, на котором работодатель обязан создавать безопасные условия труда. В установленных законодательством случаях работодатель обязан обеспечить работников средствами индивидуальной и коллективной защиты для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и (или) опасных факторов, а также для защиты от загрязнения. Сертификат соответствия работ выдается полномочным государственным органом в качестве документа, удостоверяющего соответствие проводимых в организации работ установленным государством обязательным требованиям по охране труда. Невыполнение этих требований может стать поводом для привлечения работодателей и представителей работодателей к установленным в законодательстве мерам ответственности.

Охрана труда имеет большое социальное, экономическое и правовое значение. Социальное значение охраны труда в том, что она:

- сохраняет здоровье работника от возможных производственных вредностей;
- направлена на сохранение работоспособности и трудового долголетия человека;
- способствует его культурно-техническому росту, так как лишь не чрезмерно усталый от работы работник способен вечерами учиться, повышать свою квалификацию, читать, заниматься спортом, развивать свою личность;
- способствует гуманизации труда, его облегчению.

Экономическое значение всесторонней охраны труда состоит в том, что она

способствует: росту производительности труда работников, а тем самым и росту производства, экономики; экономии фонда обязательного социального страхования и сокращению потерь рабочего времени, т.к. при хорошей охране труда меньше производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а, следовательно, меньше больничных листков и возмещения ущерба за вред, причиненный здоровью работника.

В настоящее время растет влияние международного права на внутреннее право государств. Особенно велика роль международного права в деле защиты прав человека, к числу которых относятся и трудовые права. Проникновение норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство Республики Казахстан происходит по двум направлениям: во-первых, путем ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участником (членом) которых является Республика Казахстан; во-вторых, путем двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами.

Международные стандарты труда составляют нормативную основу международного трудового права, ставшие объектами научного анализа в юридической литературе как в Казахстане, так и в России. Необходимо подчеркнуть значимость международных трудовых норм в консолидировании трудового законодательства Республики Казахстан в предотвращении снижения достигнутого уровня правовых гарантий, а также в активизации правотворческой деятельности законодателя.

Проблема соотношения международных и казахстанских нормативных правовых актов в настоящих условиях приобрела особую актуальность, т.к. страна на данном этапе истории строит основы своей государственности, что требует достижения отсутствия коллизий в правоприменительной и законодательной практике. Обращение к этой проблеме диктуется и практическими целями: страна нуждается в иностранных инвестициях, в развитии экономики и налаживании равноценного партнерства с другими странами [5, 58].

Таким образом, система институтов трудового законодательства должна представлять собой совокупность международных и внутригосударственных актов, касающихся определенного вида отношений, связанных с трудом, поскольку признанные в установленном порядке республикой международно-правовые акты рассматриваются в Казахстане как составная часть национального законодательства, действующего на территории страны.

Нормы международного права, как правило, носят более прогрессивный характер, нежели внутригосударственные, при этом международный уровень социальной защиты предполагается ниже «планкой» прав человека. Законодательство о труде требует совершенствования, которое может быть достигнуто переосмыслением действующих норм трудового права, норм международного права путем внесения соответствующих изменений и дополнений в нормативные правовые акты государства. К примеру, в соответствии со статьей 193 Трудового кодекса женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан. Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов, и продолжительности работы у работодателя. Однако, принятие Закона Республики Казахстан от 19 декабря 2007 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения и труда» коренным образом изменило порядок выплаты пособия по беременности и родам.

В соответствии с пунктом 6 статьи 20 Закона Республики Казахстан «Об обязательном социальном страховании» право на социальные выплаты из Фонда возникает на случай потери дохода в связи с беременностью и родами - с даты отпуска по беременности и родам, указанной в листке нетрудоспособности. Таким образом, беременная женщина для получения социальной выплаты должна обратиться в уполномоченный орган, предоставив соответствующие документы, среди которых вышеназванный Закон указывает и листок нетрудоспособности. Изменение порядка исчисления выплат за период отпуска по беременности и родам обостряет проблему оформления работодателем соответствующего отпуска. Так, статья 193 Трудового кодекса РК закрепляет продолжительность и исчисление отпуска по беременности и родам. В целях охраны материнства и охраны здоровья беременной женщины, и возможности исполнения работодателем медицинского заключения, дающего право на отпуск по беременности и родам, необходимо включить в статью 193 Трудового кодекса РК процедуру предоставления отпуска по беременности и родам, вменив в обязанности беременной женщины оформление соответствующего отпуска путем подачи письменного заявления и копии листа временной нетрудоспособности, подтверждающих ее право на данный вид отпуска. Отсюда вносим предложение о внесении в пункт 2 статьи 193 следующее:

С даты, указанной в листе временной нетрудоспособности, дающем право беременной женщине на отпуск по беременности и родам, беременная женщина обязана оформить соответствующий отпуск путем подачи письменного заявления и предоставления копии листа временной нетрудоспособности.

В связи с изменением порядка оплаты отпуска по беременности и родам при исчислении продолжительности ежегодного оплачиваемого трудового отпуска возникают вопросы о включении периода нахождения в отпуске по беременности и родам в стаж для исчисления продолжительности трудового отпуска.

Статья 104 ТК РК устанавливает, что в трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, включаются:

- 1) фактически проработанное время;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
- 3) время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью;
- 4) время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе.

Указанная редакция статьи 104 ТК РК неизбежно выдвигает проблему исчисления трудового стажа, дающего право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск за период отпуска по беременности и родам.

Подпункт 3) статьи 104 включает только время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью. Однако, как уже было нами отмечено, в действующей редакции статьи 193 Трудового кодекса не указывается, что основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является лист временной нетрудоспособности беременной женщины, который хранится в Фонде социального страхования, а не у работодателя, как было ранее принято.

Данное упущение на практике приводит к тому, что период нахождения беременной женщины в отпуске по беременности и родам не включают в трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, что существенно ухудшает положение беременных женщин.

В данной связи следовало бы дополнить подпункт 3) статьи 104 Трудового кодекса РК после фразы «время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью» добавить «в том числе за время нахождения в отпуске по беременности и родам».

Целесообразно также дополнить статью 104 Трудового кодекса РК подпунктом в следующей редакции: «5) другие периоды времени, предусмотренные трудовым, коллективным договорами или актом работодателя».

---

1. Конституция РК от 1999 г. с изменениями и дополнениями от 1 марта 2002 г. – Алматы, 2002. – С. 4

2. Национальный план действий по гигиене окружающей среды Республики Казахстан (утвержден постановлением Правительства Республики Казахстан от 9 июня 2000 г. №878). – С. 23.

3. Муцином Н.А. Правовая организация охраны труда на промышленных предприятиях. - М., 1996. - С. 6.

4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М., 1998. - С. 116-117.

5. Сафонова ОН. Соотношение и взаимодействие национального права РК и международного права. - Усть-Камногорск, 1999. – С. 58.

*А.А. Урисбаева*

## **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ**

Одним из видов социальных конфликтов, которые могут складываться в сфере трудовых отношений, являются коллективные трудовые споры. Они, в отличие от индивидуальных трудовых споров, характеризуются значительными масштабами и могут вызвать весьма серьезные негативные последствия не только для участвующих в них сторон, но и для лиц, связанных с ними различными правоотношениями (потребителей продукции, работ, услуг, контрагентов по другим договорам), и, в конечном итоге, для общества в целом. Поэтому наличие четкого правового механизма разрешения коллективных трудовых споров, направленного на достижение взаимовыгодного для сторон результата и предотвращение забастовок – крайних форм, в которые могут выливаться конфликты, – имеет весьма важное социальное значение.