

ПРОБЛЕМИ ЦИВІЛЬНОГО, ГОСПОДАРСЬКОГО Й ТРУДОВОГО ПРАВА



Грибан В. Г.

доктор біологічних наук, професор,
заслужений працівник
народної освіти України



Непийвода О. І.

студент

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

УДК 349.2

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В РЕСПУБЛІЦІ КАЗАХСТАН

Висвітлено законодавче забезпечення охорони праці в Республіці Казахстан, проаналізовано динаміку зміни всього законодавства, що стосується охорони праці, в напрямку його вдосконалення, а також здійснено його порівняння з аналогічним законодавством України на сучасному етапі становлення цих двох держав.

Ключові слова: Республіка Казахстан, Україна, охорона праці, законодавство, роботодавець, працівник, умови праці.

Постановка проблеми. Тема охорони є завжди актуальною, а у світлі останніх світових екологічних і техногенних катастроф набуває особливого значення. Значна увага даному питанню приділяється в Республіці Казахстан.

Охорона праці в Республіці Казахстан є одним з найважливіших соціально-економічних, організаційних, технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, що забезпечують безпеку, збереження здоров'я людини у процесі праці. Головним завданням охорони праці є аналіз та усунення причин, що породжують виробничий травматизм і професійні захворювання.

Метою даної статті є розкриття законодавчого забезпечення охорони праці в Республіці Казахстан та проведення порівняння із законодавчим забезпеченням охорони праці України.

Виклад основного матеріалу. Основним Законом Республіки Казахстан, що встановлює правові основи в галузі охорони праці, є прийнятий у травні 2007 Трудовий кодекс Республіки Казахстан (далі – ТК РК), який

вступив у дію з 1 червня 2007 року [1].

З його введенням у дію втратили чинність Закони РК «Про працю в Республіці Казахстан», «Про колективні договори», «Про соціальне партнерство в Республіці Казахстан» і «Про безпеку та охорону праці».

ТК РК за рахунок включення до нього норм, що передбачалися попередніми законами, став більш значним за обсягом, містить 40 розділів, що включають в себе 341 статтю (у старому Законі про працю було всього 12 глав із 109 статей), і містить значну кількість новацій, з яких у спеціальних розділах і статтях отримали досить чітку регламентацію такі:

- принципи трудового законодавства;
- компетенція всіх державних органів у сфері регулювання трудових відносин;
- підстави виникнення трудових відносин;
- основні права і обов'язки працівника і роботодавця;
- порядок укладання, припинення та розірвання трудового договору (раніше він іменувався індивідуальним трудовим договором);
- захист персональних даних працівника;
- режим робочого часу, нормування праці, оплата праці;
- професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації;
- гарантії та компенсаційні виплати;
- особливості регулювання праці жінок та інших осіб із сімейними обов'язками;
- особливості регулювання праці працівників, які працюють за сумісництвом, надомних працівників, інвалідів та цивільних службовців;
- особливості регулювання праці працівників суб'єктів малого підприємництва (з середньорічною чисельністю працівників не більше 25 осіб), керівників та членів колегіальних виконавчих органів юридичних осіб, а також інших категорій працівників;
- соціальне партнерство і колективні відносини у сфері праці;
- порядок розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів;
- питання безпеки та охорони праці;
- розслідування та облік нещасних випадків та інших розладів здоров'я працівників, пов'язаних з трудовою діяльністю;
- державний і громадський контроль за дотриманням трудового законодавства;
- внутрішній контроль з безпеки і охорони праці.

Основними принципами трудового законодавства Республіки Казахстан є такі:

- неприпустимість обмеження прав людини і громадянина у сфері праці;
- свобода праці;
- заборона дискримінації, примусової праці та найгірших форм дитячої праці;

- забезпечення права на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;
- пріоритет життя і здоров'я працівника по відношенню до результатів виробничої діяльності;
- забезпечення права на справедливий винагороду за працю не нижче мінімального розміру заробітної плати;
- забезпечення права на відпочинок;
- рівність прав і можливостей працівників;
- забезпечення права працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів;
- соціальне партнерство;
- державне регулювання питань безпеки та охорони праці;
- забезпечення права представників працівників здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства Республіки Казахстан.

Насамперед примітно, що в число основних принципів трудового законодавства, поряд із загальновідомими, включено такі, як пріоритет життя і здоров'я працівника стосовно результатів виробничої діяльності.

ТК РК, на відміну від раніше діючого Закону про працю, регулює не тільки трудові та пов'язані з ними інші відносини, але також відносини соціального партнерства і відносини з безпеки і охорони праці.

У ТК РК чітко прописано розмежування повноважень в області регулювання трудових відносин між Урядом, уповноваженим державним органом з праці (Міністерством праці та соціального захисту населення) та його територіальними підрозділами, а також місцевими виконавчими органами.

Відповідно до статті 26 ТК РК, не допускається укладення трудового договору на виконання роботи, протипоказаної особі за станом здоров'я на підставі медичного висновку, що передбачено також законодавством України [2].

В індивідуальному трудовому договорі повинні бути вказані достовірні характеристики робочого місця, включаючи небезпечні та шкідливі виробничі фактори, пільги та компенсації за роботу в умовах, передбачених законодавством Республіки Казахстан про безпеку і охорону праці та колективним договором.

При прийомі на роботу із шкідливими і небезпечними умовами праці роботодавець зобов'язаний попередити працівника про можливість виникнення професійного захворювання, а також, відповідно до статті 315 ТК РК, працівники зобов'язані проходити обов'язкові періодичні медичні огляди, а також медичний огляд для переведення на іншу роботу з виробничої необхідності або при появі ознак професійного захворювання.

Особи, які не досягли вісімнадцяти років, приймаються на роботу тільки після обов'язкового попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення віку вісімнадцяти років, щорічно підлягають обов'язковому медично-

му огляду (в Україні до досягнення 21 року).

Роботодавець за рахунок власних коштів зобов'язаний організувати проведення періодичних медичних оглядів та обстежень працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, в порядку, встановленому законодавством Республіки Казахстан.

Працівники, зайняті на роботах, пов'язаних з підвищеною небезпекою, повинні проходити передзмінний медичний огляд. Список професій, що вимагають передзмінного медичного огляду, визначається уповноваженим органом у сфері охорони здоров'я. Працівники, які ухиляються від проходження медичних оглядів та обстежень, до роботи не допускаються.

Спеціальний розділ 5 ТК РК, що складається з 5 розділів (статті 306–327), регулює питання безпеки та охорони праці, включаючи розслідування нещасних випадків, пов'язаних з трудовою діяльністю працівників. Стаття 310 цього розділу передбачає, що укладення трудового договору з працівниками, зайнятими на важких роботах, роботах із шкідливими (особливо шкідливими) і (або) небезпечними умовами праці, а так само на підземних роботах, повинно здійснюватися тільки після проходження громадянином попереднього медичного огляду і визначення відсутності протипоказань за станом здоров'я, встановлених спеціальними нормативними правовими актами.

Фінансування всіх заходів з безпеки і охорони праці ТК РК покладає на роботодавця, який з цією метою може використовувати не тільки свої кошти, а й інші джерела, не заборонені законодавством РК.

Контроль за дотриманням трудового законодавства та норм безпеки і охорони праці ТК РК покладає на державних інспекторів праці, громадських інспекторів з охорони праці, що обираються профсоюзним комітетом або загальними зборами (конференцією) працівників, внутрішні служби безпеки та охорони праці, створюються у виробничих організаціях з чисельністю понад 50 працівників, яким надані відповідні права (подібне не передбачено в Україні). В Україні контроль за дотриманням вимог технічної безпеки та гігієни праці здійснюють також страхові інспектори [3].

Одночасно з прийняттям ТК РК прийнято 1 червня 2007 року і введено в дію Закон Республіки Казахстан «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів Республіки Казахстан з питань регулювання праці» № 253-ІІІ від 15 травня 2007 року, яким внесено корективи і уточнюючі доповнення до статті 87 Кодексу Республіки Казахстан про адміністративні правопорушення, якою передбачено адміністративну відповідальність роботодавця і посадової особи за порушення вимог до охорони праці. В Україні за порушення вимог до охорони праці винуваті можуть притягуватися до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності [4].

Висновки.

1. Питанню охорони праці в Республіці Казахстан приділяється значна та суттєва увага.

2. Політика Республіки Казахстан у галузі охорони праці передбачає єдність дій органів державної влади і управління всіх рівнів за участю профспі-

лок і роботодавців.

3. Проблема охорони праці є досить гострою як у Республіці Казахстан, так і в Україні.

4. Основні положення нормативно-правової бази з охорони праці як в Республіці Казахстан, так і в Україні не мають принципових відмінностей, проте законодавство Республіки Казахстан є більш стабільним та упорядкованим, на відміну від законодавства України.

Бібліографічні посилання

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан від 15 травня 2007 року № 251-III.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // ВВР УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // ВВР України. – 1999. – № 46–47. – Ст. 403.
4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

Грибан В. Г., Непийвода А. И. Законодательное обеспечение охраны труда в Республике Казахстан. Освещено законодательное обеспечение охраны труда в Республике Казахстан, проанализирована динамика изменения всего законодательства, касающегося охраны труда, в направлении его совершенствования, а также осуществлено его сравнение с аналогичным законодательством Украины на современном этапе становления этих двух государств.

Ключевые слова: Республика Казахстан, Украина, охрана труда, законодательство, работодатель, работник, условия труда.

Gryban V. G., Nepuyvoda O. I. Legislative support of labor safety in the Republic of Kazakhstan. The article highlights the legislative provision of labor in the Republic of Kazakhstan, analyzed the dynamics of change all legislation concerning safety towards its improvement, and carried it over the same laws of Ukraine at the present stage of the two states.

The conclusion is made that: 1) the issues of labour safety in the Republic of Kazakhstan are of great and significant attention; 2) policy of the Republic of Kazakhstan in the field of labor safety presupposes the unity of state authority and administration of all levels with the participation of trade unions and employers; 3) the problem of labour safety is quite acute both as in Kazakhstan and Ukraine; 4) basic provisions of regulatory framework on labour safety as in the Republic of Kazakhstan and in Ukraine have fundamental differences, but the legislation of the Republic of Kazakhstan is a stable and orderly, unlike the laws of Ukraine.

Keywords: Kazakhstan, Ukraine, labor safety, legislation, employer, employee, working conditions.

Надійшла до редакції 21.12.2014