



Qazaqstan Respyblıkasy Zaınnama
jáne ququqtyq aqparat institutyynyń

JARSHYSY

gylymi-ququqtyq jýrnal №3 (74)-2023

Құрылтайшы және баспагер:

«Қазақстан Республикасының
Заңнама және құқықтық
ақпарат институты» ШЖҚ РМҚ
2006 жылдан бастап шығады
Журналдың материалдары
www.zqai.kz

сайтында орналастырылған
Заң ғылымдары бойынша диссертациялардың
негізгі ғылыми нәтижелерін жариялауға
арналған басылымдар тізіліміне енгізілген
(ҚР БҒМ БҒСССҚК 14.02.2022 ж.
№38 бұйрығы)

Редакциялық кеңес құрамы

Сәрпеков Р.Қ. – з.ғ.к., Қазақстанның еңбек
сіңірген қайраткері (Астана, Қазақстан) –
(төраға)
Абайділинов Е.М. – з.ғ.д. (Астана,
Қазақстан)
Абызов Р.М. – з.ғ.д. (Барнаул, Ресей)
Белых В.С. – з.ғ.д. (Екатеринбург, Ресей)
Губин Е.П. – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)
Мельник Р.С. – з.ғ.д. (Астана,
Қазақстан)
Моисеев А.А. – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)
Муромцев Г.И. – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)
Рахметов С.М. – з.ғ.д. (Астана,
Қазақстан)
Малиновский В.А. – з.ғ.д. (Астана,
Қазақстан)
Уззила Шапақ – з.ғ.д. (Астана, Қазақстан)

Бас редактор

Дүйсенов Е.А. – з.ғ.к.

Редакциялық алқа құрамы

Азер Алиев – PhD (Киль, Германия)
Байниязова З.С. – з.ғ.к. (Саратов, Ресей)
Жанғарашев Р.М. – LL.M (Астана,
Қазақстан)
Ишекков К.А. – з.ғ.д., доцент (Мәскеу, Ресей)
Қазбаева Ә.Ғ. – з.ғ.к. (Астана, Қазақстан)
Қалиева А.Ө. – (Астана, Қазақстан)
Қаржаубаев С.С. – з.ғ.к. (Астана, Қазақстан)
Князова А.Ж. – LL.M (Астана, Қазақстан)
Құлжабаева Ж.О. – з.ғ.к. (Астана,
Қазақстан)
Мұрзашев Қ.Т. – (Астана, Қазақстан)
Нұрмағамбетов Р.Ғ. – PhD (Челябинск, Ресей)
Примашев Н.М. – з.ғ.к. (Астана,
Қазақстан)
Рахымбердин К.Х. – з.ғ.д. (Өскемен,
Қазақстан)
Салықова Д.Ө. – (Астана, Қазақстан)
Тегізбекова Ж.Ч. – з.ғ.к. (Бишкек,
Қызығызстан)

Редактор – **Қолтубаева Г.Б.**
Беттеуші – **Ақылбаева С.А.**
Тел.: 8 (7172) 26-61-29

Қазақстан Республикасы Ақпарат
және коммуникациялар министрлігі
Ақпарат комитетінің
БАҚ есепке қою туралы куәлігі
№ 17761-Ж 25.06.2019 ж.
(Алғашқы есепке қою кезі
№6592-Ж. 07.09.2005 ж.)

Мекен-жайы: Қазақстан Республикасы,
010000, Астана қ., Жеңіс даңғ., 15а
тел.: 8(7172)26-61-22
www.zqai.kz, e-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

Редакция бағанасы.....7

Мемлекет және құқық теориясы

А.С. АХМЕТОВ Құқықтық мәдениет мазмұнының өзекті
мәселелері.....13

Конституциялық және әкімшілік құқық

Р.Қ. СӨРПЕКОВ Мемлекеттік жастар саясаты туралы
Қазақстан Республикасының заңнамасы: талдау, проблемалар
және жетілдіру.....22

Ж.О. ҚҰЛЖАБАЕВА Қазақстан Республикасындағы
«Құқық» тобы бойынша білім беру бағдарламаларының пәна-
ралық және пәнөтпелік талдау.....31

Л.Т. ЖАНҰЗАҚОВА Өкілеттік бойынша заңнаманың
құқықтық негіздері.....40

В.Т. КОНУСОВА Жасанды интеллект саласындағы реттеу
саясаты: құқықтық реттеуге тәсілдерді зерттеу.....48

Л.Б. БОГАТЫРЕВА, Б.А. ТАЙТОРИНА, Г.Т. БАЙСАЛОВА
Төтенше жағдай кезінде заңнамалық деңгейде денсаулық
сақтау жүйесін нормативтік-құқықтық реттеу.....59

С.Қ. ЖЕТПІСОВ, Г.А. АЛИБАЕВА, О.Б. ДУБОВИЦКАЯ
Цифрландыру дәуіріндегі дербес деректерді қорғау:
конституциялық-құқықтық аспект.....68

К.Р. БАЛАБИЕВ, А.Қ. ҚҰРМАНОВА Қазақстанды жаңғы-
рту бағытында сайлау құқығы қағидаларын жүзеге асыру
мәселелері.....77

Азаматтық және азаматтық-процестік құқық

Е.М. АБАЙДІЛДИНОВ, М.Ж. КУЛИКПАЕВА Қазақстан
Республикасында венчурлік кәсіпкерлікті құқықтық реттеуді
дамыту.....87

А.А. АМАНГЕЛДІ Зияткерлік меншік құқығының кейбір
жария құқық салаларымен өзара әрекеттесуі.....97

К.Ж. ҚУАНДЫКОВ, М.Қ. ЖҮСІПБЕКОВА Қоршаған
ортаға келтірілген зиянды өтеудің теориялық және құқықтық
аспектілері.....106

С.А. ӘКІМБЕКОВА Қазақстан Республикасының азамат-
тық процесінде шарттық аумақтық соттылық: теория және
практика мәселелері.....114

И.С. САҚТАҒАНОВА, Ж.О. ОШАҚБАЕВА,
А.Р. ЕНСЕБАЕВА Польша Республикасының әлеуметтік
сақтандыру басқармасының қалыптасуы мен дамуының
негізгі кезеңдері.....123

Қылмыстық құқық және қылмыстық процесс

Е.В. МИЦКАЯ, Б.Е. ИМАШЕВ, А.А. АМАНТАЕВ
Дәлелдемелер мен жедел-ізвестіру, қарсы барлау материалда-
рын бұрмалауды заңнамалық регламенттеуді жетілдіру
туралы.....132

Қ.Е. ИСМАГУЛОВ Қорғалуға құқығы бар куә және оның
жәбірленушінің айғақтарын сақтауға қатысуы.....142

Е.Е. ҚАЖЕНОВ, А.С. ҚАЖЕНОВА, Р.А. БАРСУКОВА Цифрлық технологиялар жағдайындағы қылмыстық заңнама нормаларының санкцияларын құрастырудың жаңа концепциясы.....	151
Э.Б. АБЛАЕВА Қазақстан Республикасының мамандандырылған қылмыстық соттары.....	159
Халықаралық құқық және салыстырмалы құқықтану	
Е.С. ЖАМБАЕВ, Н. СӘУЛЕН, А.Н. САГАДИЕВ Корея Республикасында (Оңтүстік Корея) конституциялық соттың құрылуы және дамуы.....	169
Э.Г. МИРЗАЕВА (Баку қ., Әзірбайжан) Халықаралық үкіметтік емес ұйымдардың мәртебесіне теориялық және практикалық құқықтық тәсілдер.....	175
И.С. САҚТАҒАНОВА Жапонияда еңбекті қорғауды қамтамасыз етудің өзекті мәселелері.....	187
Құқықтық мониторинг	
Е.Н. КАЛИАКПЕРОВА, А.К. ӘБДІРАХМАНОВА Кассациялық өтінішхатты қараусыз қайтару және заңды күшіне енген сот актілерін қайта қарау (Қазақстан Республикасы және Германия).....	197
Мемлекеттік тілдегі заңшығармашылық практикасынан	
Б.А. ШОЛАН Терминдер мен сөз тіркестерін қолданудың кейбір мәселелері.....	207
Жас ғалым мінбері	
А.П. ТРЕТЬЯКОВА (Минск қ., Белоруссия) Беларусь Республикасындағы бірлестік үй меншігіне қатысушылардың және Қазақстан Республикасындағы кондоминиум қатысушыларының құрамын анықтау мәселелері.....	214
А.Ж. РАХМЕТУЛИН Қазақстан Республикасының қылмыстық құқығын және қылмыстық процесін конституцияландырудың негізгі субъектілері.....	221
В.Б. ТАПАКОВА Жаппай тәртіпсіздіктер: азаматтар мен мемлекетті қамтамасыз ету қауіпсіздік мәселелері.....	230
Р.С. ЖАЛТЫРБАЕВА Қазақстанның заң практикасында жасанды интеллектті қолданудың ерекшеліктері мен оның құқықтану мамандығына әсері.....	239
«Жаршының» архивтегі беттері	
А.А. ЖАҒАТУҒАНОВА Аға ғылыми қызметкер Д.М. Шыңғысбаеваның «Заң терминдерінің бірізділігі туралы» атты ғылыми жарияланымына қайта оралғанда.....	250
ЗҚАИ-ның ғылыми қызметі туралы ақпарат.....	255



Учредитель и издатель:
РГП на ПХВ «Институт законодательства
и правовой информации
Республики Казахстан»
Издается с 2006 года
Все материалы журнала размещаются на
сайте www.zqai.kz
Включен в перечень изданий для публикации
основных научных результатов диссертаций
по юридическим наукам
(Приказ КОКСОН МОН РК №38
от 14.02.2022 г.)

Состав Редакционного совета
Сарпеков Р.К. – к.ю.н., Заслуженный
деятель Казахстана (Астана, Казахстан) –
(председатель)
Абайдельдинов Е.М. – д.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Абызов Р.М. – д.ю.н. (Барнаул, Россия)
Белых В.С. – д.ю.н. (Екатеринбург, Россия)
Губин Е.П. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Мельник Р.С. – д.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Моисеев А.А. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Муромцев Г.И. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Рахметов С.М. – д.ю.н. (Астана, Казахстан)
Малиновский В.А. – д.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Унзила Шапак – д.ю.н. (Астана, Казахстан)

Главный редактор
Дюсенов Е.А. – к.ю.н.

Состав Редакционной коллегии
Азер Алиев – PhD (Киль, Германия)
Байниязова З.С. – к.ю.н. (Саратов, Россия)
Джангарашев Р.М. – LL.M (Астана,
Казахстан)
Ишеков К.А. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Казбаева А.Г. – к.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Калиева А.У. – (Астана, Казахстан)
Каржаубаев С.С. – к.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Киязова А.Ж. – LL.M (Астана, Казахстан)
Кулжабаева Ж.О. – к.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Мурзашев К.Т. – (Астана, Казахстан)
Нурмагамбетов Р.Г. – PhD (Челябинск,
Россия)
Примашев Н.М. – к.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Рахимбердин К.Х. – д.ю.н. (Усть-Каменогорск,
Казахстан)
Салыкова Д.О. – (Астана, Казахстан)
Тегизбекова Ж.Ч. – к.ю.н. (Бишкек,
Кыргызстан)

Редактор – **Колтубаева Г.Б.**
Верстка – **Акылбаева С.А.**
Тел.: 8 (7172) 26-61-29

Свидетельство о постановке
на учет СМИ № 17761-Ж
от 25.06.2019 г. Комитета информации
Министерства информации и коммуникаций
Республики Казахстан (Первичная постановка
на учет №6592-Ж. 07.09.2005 г.)

Адрес: Республика Казахстан, 010000,
г. Астана, пр. Желіс, 15а
тел.: 8(7172)26-61-22
www.zqai.kz, e-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

ВЕСТНИК

Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан

научно-правовой журнал №3 (74)-2023

Колонка редакции	9
Теория государства и права	
А.С. АХМЕТОВ Актуальные вопросы содержания правовой культуры	13
Конституционное и административное право	
Р.К. САРПЕКОВ Законодательство Республики Казахстан о государственной молодежной политике: анализ, проблемы и совершенствование	22
Ж.О. КУЛЖАБАЕВА Анализ междисциплинарности и трансдисциплинарности образовательных программ по группе «Право» в Республике Казахстан	31
Л.Т. ЖАНУЗАКОВА Правовые основы делегированного законодательства	40
В.Т. КОНУСОВА Регуляторная политика в сфере искусственного интеллекта: исследование подходов к правовому регулированию	48
Л.Б. БОГАТЫРЕВА, Б.А. ТАЙТОРИНА, Г.Т. БАЙСАЛОВА Нормативно-правовое регулирование системы здравоохранения на законодательном уровне в условиях чрезвычайной ситуации	59
С.К. ЖЕТПИСОВ, Г.А. АЛИБАЕВА, О.Б. ДУБОВИЦКАЯ Защита персональных данных в эпоху цифровизации: конституционно-правовой аспект	68
К.Р. БАЛАБИЕВ, А.К. КУРМАНОВА Вопросы реализации принципов избирательного права в части модернизации Казахстана	77
Гражданское и гражданско-процессуальное право	
АЕ.М. АБАЙДЕЛЬДИНОВ, М.Ж. КУЛИКПАЕВА Развитие правового регулирования венчурного предпринимательства в Республике Казахстан	87
А.А. АМАНГЕЛЬДЫ Взаимодействие права интеллектуальной собственности с некоторыми отраслями публичного права	97
К.Ж. КУАНДЫКОВ, М.К. ЖУСУПБЕКОВА Теоретические и правовые аспекты возмещения вреда окружающей среде	106
С.А. АКИМБЕКОВА Договорная экстерриториальная подсудность в гражданском процессе Республики Казахстан: вопросы теории и практики	114
И.С. САКТАГАНОВА, Ж.О. ОШАКБАЕВА, А.Р. ЕНСЕБАЕВА Основные этапы становления и развития управления социального страхования Польской Республики	123
Уголовное право и уголовный процесс	
Е.В. МИЦКАЯ, Б.Е. ИМАШЕВ, А.А. АМАНТАЕВ О совершенствовании законодательной регламентации фальсифи-	

кации доказательств и оперативно-розыскных, контрразведывательных материалов.....	132
К.Е. ИСМАГУЛОВ Свидетель, имеющий право на защиту, и его участие при депонировании потерпевшего.....	142
Е.Е. КАЖЕНОВ, А.С. КАЖЕНОВА, Р.А. БАРСУКОВА Новая концепция построения санкций норм уголовного законодательства в условиях цифровых технологий	151
Э.Б. АБЛАЕВА Специализированные уголовные суды Республики Казахстан.....	159
Международное право и сравнительное правоведение	
Е.С. ЖАМБАЕВ, Н.САУЛЕН, А.Н. САГАДИЕВ Становление и развитие Конституционного суда в Республике Корея (Южная Корея).....	169
Э.Г. МИРЗАЕВА (г. Баку, Азербайджан) Теоретические и практические правовые подходы к статусу международных неправительственных организаций.....	175
И.С. САКТАГАНОВА Актуальные вопросы обеспечения охраны труда в Японии.....	187
Правовой мониторинг	
Е.Н. КАЛИАКПЕРОВА, А.К. АБДРАХМАНОВА Возвращение кассационного ходатайства без рассмотрения и пересмотр судебных актов, вступивших в законную силу (Республика Казахстан и Германия).....	197
Из практики законодательства на государственном языке	
Б.А. ШОЛАН Некоторые вопросы использования терминов и словосочетаний.....	207
Трибуна молодого ученого	
А.П. ТРЕТЬЯКОВА (г. Минск, Белоруссия) Вопросы определения состава участников совместного домовладения в Республике Беларусь и участников кондоминиума в Республике Казахстан.....	214
А.Д. РАХМЕТУЛИН Главные субъекты конституционализации уголовного права и уголовного процесса Республики Казахстан.....	221
В.Б. ТАПАКОВА Массовые беспорядки: проблемы обеспечения безопасности граждан и государства.....	230
Р.С. ЖАЛТЫРБАЕВА Особенности применения искусственного интеллекта в юридической практике и его влияние на юридическую профессию в Казахстане.....	239
Архивные страницы «Вестника»	
А.А. ЖАНАТУГАНОВА Возвращаясь к научной публикации старшего научного сотрудника Д.М. Шынгысбаевой «О единообразии юридических терминов».....	250
Информация о научной деятельности ИЗПИ.....	257



Bulletin of Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan

JARSHYSY

scientific and legal journal №3 (74)-2023

Founder and publisher:
RSE on the REM «Institute of Legislation and Legal information of the Republic of Kazakhstan»
Published since 2006
All journal materials are placed on the website
www.zqai.kz
Included in the list of publications of basic scientific results of dissertations on legal sciences (Order CCES MES RK №38 from 14.02.2022)

Editorial Council members

Sarpekov R.K. – *c.j.s., Honored Worker of Kazakhstan (Astana, Kazakhstan) – (Chairman)*
Abayeldinov E.M. – *d.j.s. (Astana, Kazakhstan)*
Abyzov R.M. – *d.j.s. (Barnaul, Russian)*
Belih V.S. – *d.j.s. (Ekaterinburg, Russian)*
Gubin E.P. – *d.j.s. (Moscow, Russian)*
Melnik R.S. – *d.j.s. (Astana, Kazakhstan)*
Moiseev A.A. – *d.j.s. (Moscow, Russian)*
Muromcev G.I. – *d.j.s. (Moscow, Russian)*
Rahmetov S.M. – *d.j.s. (Astana, Kazakhstan)*
Malinovski V.A. – *d.j.s. (Astana, Kazakhstan)*
Unzila Shapak – *d.j.s. (Astana, Kazakhstan)*

Chief Editor

Dyussenov Ye.A. – *c.j.s.*

Editorial Board members

Azer Aliyev – *PhD (Kiel, Germany)*
Bainiyazova Z.S. – *c.j.s. (Saratov, Russian)*
Dzhangarashev R.M. – *LLM (Astana, Kazakhstan)*
Ishekov K.A. – *d.j.s. (Moscow, Russian)*
Kaliev A.U. – *(Astana, Kazakhstan)*
Kazbayeva A.G. – *c.j.s. (Astana, Kazakhstan)*
Karzhaubaev S.S. – *c.j.s. (Astana, Kazakhstan)*
Kiyazova A.Zh. – *LLM (Astana, Kazakhstan)*
Kulzhabayeva Zh.O. – *c.j.s. (Astana, Kazakhstan)*
Murzashvili K.T. – *(Astana, Kazakhstan)*
Nurmagametov R.G. – *PhD (Chelyabinsk, Russian)*
Primashev N.M. – *c.j.s. (Astana, Kazakhstan)*
Rakhimberdin K.H. – *d.j.s. (Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan)*
Salykova D.O. – *(Astana, Kazakhstan)*
Tegizbekova Zh.Ch. – *c.j.s. (Bishkek, Kyrgyzstan)*

Editor – **Koltubaeva G.B.**
Layout – **Akylbaeva S.A.**
Tel.: 8 (7172) 26-61-29

The certificate of registration of mass media №17761-G from 25.06.2019 from the Information Committee of the Ministry of Information and Communications of the Republic of Kazakhstan (Number and date of primary registration №6592-Zh.07.09.2005.)

Address: The Republic of Kazakhstan, 010000, Astana, Zhenis ave., 15a,
tel.: 8(7172)26-61-22
www.zqai.kz, e-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

Editorial	11
Theory of State and law	
A.S. AKHMETOV Current issues of the content of legal culture	13
Constitutional and Administrative Law	
R.K. SARPEKOV The legislation of the Republic of Kazakhstan on the state youth policy: analysis, problems and improvement.....	22
Zh.O. KULZHABAYEVA Analysis of interdisciplinarity and transdisciplinarity of educational programs in the group "Law" in the Republic of Kazakhstan.....	31
L.T. ZHANUZAKOVA Legal framework for delegated legislation.....	40
V.T. KONUSOVA Regulatory policy in the realm of artificial intelligence: exploring approaches to legal regulation.....	48
L.B. BOGATYREVA, B.A. TAITORINA, G.T. BAYSALOVA Regulatory regulation of the healthcare system at the legislative levels in an emergency.....	59
S.K. ZHETPISOV, G.A. ALIBAYEVA, O.B. DUBOVITSKAYA Protection of personal data in the era of digitalization: constitutional and legal aspect.....	68
K.R. BALABIYEV, A.K. KURMANOVA Issues of implementation of the principles of electoral law in terms of modernization of Kazakhstan.....	77
Civil and Civil Procedure Law	
Y.M. ABAIDELDINOV, M.ZH. KULIKPAYEVA Development of legal regulation of venture entrepreneurship in the Republic of Kazakhstan.....	87
A. AMANGELDY Interaction of intellectual property law with certain branches of public law.....	97
K. KUANDYKOV, M.K. ZHUSUPBEKOVA Theoretical and legal aspects of compensation for damage to the environment..	106
S.A. AKIMBEKOVA On contractual territorial jurisdiction in the civil procedure of the Republic of Kazakhstan: questions of theory and practice.....	114
I.S. SAKTAGANOVA, Z.O. OSHAKBAYEVA, A.R. ENSEBAYEVA The main stages of formation and development of the social insurance administration of the Polish Republic.....	123
Criminal law and Criminal procedure	
E.V. MITSKAYA, B.E. IMASHEV, A.A. AMANTAYEV On improving the legislative regulation of falsification of evidence and intelligence, counter-intelligence material.....	132
K.E. ISMAGULOV Witness eligible for protection and his participation in the examination for discovery.....	142

Y.E. KAZHENOV, A.S. KAZHENOVA, R.A. BARSUKOVA A new concept of building sanctions of the norms of criminal legislation, in the conditions of digital technologies.....	151
E.B. ABLAEVA Specialized criminal courts Republic of Kazakhstan.....	159
International law and Comparative law	
Y.S. ZHAMBAYEV, N. SAULEN, A.N. SAGADIEV Formation and development of the Constitutional court in the Republic of Korea (South Korea).....	169
E.G. MİRZAYEVA (Baku c., Azerbaijan) Theoretical and practical legal approaches to the status of international non-governmental organizations.....	175
I.S. SAKTAGANOVA Current issues of labor protection in Japan.....	187
Legal monitoring	
E.N. KALIAKPEROVA, A.K. ABDRAKHMANOVA The return of the cassation petition without consideration and the revision of judicial acts that have entered into legal force (Republic of Kazakhstan and Germany).....	197
From the lawmaking practice in the official language	
B.A. SHOLAN Some questions about the use of terms and phrases.....	207
Young researchers' tribune	
A.P. TRETAYAKOVA (Minsk, Belarus) Issues of determining the composition of participants of joint house ownership in the Republic of Belarus and participants of a condominium in the Republic of Kazakhstan.....	214
A.D. RAKHMETULIN The main subjects of the constitutionalization of criminal law and criminal procedure of the Republic of Kazakhstan.....	221
V.B. TABAKOVA Mass riots: security issues citizens and the state.....	230
R.S. ZHALTYRBAYEVA Features of the use of artificial intelligence in legal practice and its impact on the legal profession in Kazakhstan.....	239
The archive pages of the «Bulletin»	
A.A. ZHANATUGANOVA Returning to the scientific publication of senior researcher D.M. Shyngysbaeva «On the uniformity of legal terms».....	250
Information about the scientific activities of ILLI RK	255

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ЯПОНИИ

Сактаганова Индира Советовна

Кандидат юридических наук, ассоциированный профессор, ведущий научный сотрудник, РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСН РК», г. Астана, Казахстан, e-mail: Aridnis@mail.ru

В статье представлены результаты научных исследований, полученные в ходе реализации научно-технической программы на тему: «Экономические проблемы безопасного труда и институциональные преобразования механизма страхования в Республике Казахстан» (BR11965728) в рамках программно-целевого финансирования исследований Республиканского научно-исследовательского института по охране труда Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан.

Аннотация. *В статье рассмотрен государственный мониторинг по вопросам охраны труда на предприятиях Японии. Составлен краткий обзор опыта Японии в данной области. Вместе с тем, рассматривается регламентация работников на японских предприятиях. Анализируется законодательная база регламентации и система безопасности труда в Японии. Также анализируются особенности японских законов, регулирующих трудовые отношения и определяющих порядок работы.*

В статье также анализируются причины обострившейся проблемы физической усталости и умственного стресса работающих в Японии.

Необходимо отметить, что безопасность, а также здоровье работников в Японии являются основной целью социальной политики государства. Бесспорно, социальная и моральная стороны вопроса имеют огромное значение. Также следует учитывать и экономические потери от вредных и опасных условий труда.

Следует отметить, что охрана здоровья работающих японцев стала одной из наиболее острых социальных проблем в Японии. Вместе с тем, по мнению японских исследователей стресс на работе в определенной степени является неизбежным явлением. По их данным, умственное и физическое здоровье работающих ухудшается в связи с увеличением бремени трудностей экономического характера последних лет.

Научное обоснование данного процесса направлено на поиск, адаптацию, разработку и апробацию наилучших международных практик и способов внедрения новейших формуляров цифровых инструментариев статистической отчетности, что без ретроспективного анализа невозможно.

В Японии превентивная направленность превалирует в самой системе. Данный факт является предпосылкой для совершенствования процессов автоматизации. Этому должна предшествовать работа по кардинальному улучшению отечественной системы статистических наблюдений с учетом передового опыта Японии.

Ключевые слова: *работодатель, безопасность труда, регламентация труда, трудовой договор, стандартизация труда, уставные выходные, страхование профессионального риска.*

ЖАПОНИЯДА ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Индира Советқызы Сактағанова

Заң ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, ШЖК РМК «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты», Астана қ., Қазақстан Республикасы, e-mail: Aridnis@mail.ru

Мақалада «ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК зерттеулерін бағдарламалық-нысаналы қаржыландыру шеңберінде «Қазақстан Республикасында еңбекті қорғаудың жай-күйіне статистикалық байқауларды қалыптастыру және іске асыру процестерін жүйелі модельдеу» (ЖРН BR18674262) тақырыбында ғылыми-техникалық бағдарламаны іске асыру барысында алынған ғылыми зерттеулердің нәтижелері ұсынылған

Аннотация. Мақалада Жапония кәсіпорындарындағы еңбекті қорғау мәселелері бойынша мемлекеттік мониторинг қарастырылған. Жапонияның осы саладағы тәжірибесіне қысқаша шолу жасалды. Сонымен қатар, жапондық кәсіпорындардағы қызметкерлерді реттеу қарастырылуда. Реттеудің заңнамалық базасы және Жапониядағы еңбек қауіпсіздігі жүйесі талданады. Сондай-ақ, еңбек қатынастарын реттейтін және жұмыс тәртібін анықтайтын жапон заңдарының ерекшеліктері талданады. Мақалада Жапонияда жұмыс істейтін физикалық шаршау мен психикалық стресстің шиеленіскен проблемасының себептері де талданады. Айта кету керек, Жапониядағы жұмысшылардың қауіпсіздігі мен денсаулығы мемлекеттің әлеуметтік саясатының негізгі мақсаты болып табылады. Мәселенің әлеуметтік және моральдық жақтары үлкен маңызға ие екені даусыз. Зиянды және қауіпті еңбек жағдайларынан болатын экономикалық шығындарды да ескеру қажет.

Айта кету керек, жұмыс істейтін жапондықтардың денсаулығын сақтау Жапониядағы ең өткір әлеуметтік мәселелердің біріне айналды. Сонымен қатар, жапондық зерттеушілердің пікірінше, жұмыстағы стресс белгілі бір дәрежеде сөзсіз құбылыс. Олардың мәліметтері бойынша, жұмысшылардың психикалық және физикалық денсаулығы соңғы жылдардағы экономикалық қиындықтардың ауыртпалығының артуына байланысты нашарлайды.

Бұл процестің ғылыми негіздемесі статистикалық есептіліктің цифрлық құралдарының жаңа формулярларын енгізудің ең үздік халықаралық тәжірибелері мен тәсілдерін іздеуге, бейімдеуге, әзірлеуге және сынақтан өткізуге бағытталған, бұл ретроспективті талдаусыз мүмкін емес.

Қазіргі уақытта еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясат профилактикалық бағытқа ие, бұл еңбекті қорғаудың жай-күйіне статистикалық бақылауларды қалыптастыру және іске асыру процестерін автоматтандыру қажеттілігінде көрінеді. Бұған Жапонияның озық тәжірибесін ескере отырып, отандық статистикалық байқаулар жүйесін түбегейлі жақсарту жөніндегі жұмыс кіруі тиіс.

Түйін сөздер: жұмыс беруші, еңбек қауіпсіздігі, еңбекті реттеу, еңбек шарты, еңбекті стандарттау, жарғылық демалыс, кәсіптік тәуекелді сақтандыру.

CURRENT ISSUES OF LABOR PROTECTION IN JAPAN

Saktaganova Indira Sovetovna

Candidate of Law, Associate Professor, RSE at the National Research Institute for Occupational Safety and Health of the Republic of Kazakhstan, Astana, Kazakhstan,
e-mail: Aridnis@mail.ru

The article presents the results of scientific research obtained during the implementation of a scientific and technical program on the topic: «System modeling of the processes of formation and implementation of statistical observations on the state of labor protection in the Republic of Kazakhstan» (IRN BR18674262) within the framework of program-targeted funding of research of the RSE at the PCV «Republican Research Institute for Labor Protection of the Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan».

Abstract. The article considers the state monitoring on labor protection issues at Japanese enterprises. A brief overview of Japan's experience in this field has been compiled. At the same time, the regulation of employees at Japanese enterprises is being considered. The article analyzes the legislative framework of regulation and the occupational safety system in Japan. The features

of Japanese laws regulating labor relations and determining the order of work are also analyzed. The article also analyzes the causes of the aggravated problem of physical fatigue and mental stress working in Japan.

It should be noted that the safety and health of workers in Japan are the main goal of the state's social policy. Undoubtedly, the social and moral aspects of the issue are of great importance. Economic losses from harmful and dangerous working conditions should also be taken into account.

It should be noted that the health protection of working Japanese has become one of the most acute social problems in Japan. At the same time, according to Japanese researchers, stress at work is to a certain extent an inevitable phenomenon. According to their data, the mental and physical health of workers is deteriorating due to the increasing burden of economic difficulties in recent years.

The scientific justification of this process is aimed at finding, adapting, developing and testing the best international practices and ways to introduce the latest forms of digital statistical reporting tools, which is impossible without a retrospective analysis.

At the moment, the state policy in the field of labor protection has a preventive orientation, which is reflected in the need to automate the processes of forming and implementing statistical observations of the state of labor protection. This should be preceded by work to radically improve the domestic system of statistical observations, taking into account the best practices of Japan.

Keywords: *employer, labor safety, labor regulation, labor contract, labor standardization, statutory days off, occupational risk insurance.*

DOI: 10.52026/27885291_2023_74_3_187

Введение

Необходимо отметить, что в Японии разработан государственный план, а также Концепция по недопущению несчастных случаев на производстве.

В соответствии с данным планом работодатели должны соблюдать все меры предосторожности в целях минимизации рисков и травм на предприятиях. Данные меры направлены на укрепление душевного и физического здоровья работников. Они позволяют развивать политику предотвращения таких случаев, как: сверхурочная работой; система внедрения современных мер защиты от опасных химических агентов и др. Вместе с тем, в Японии за последние годы более 60 % рабочих испытывают стрессовые ситуации на рабочих местах, в связи с чем растет число психосоматических нарушений [1, с.125].

Государственная политика в области охраны труда базируется на серии законов. В их числе особенно важны Закон о трудовых стандартах, принятый в 1947 г., Закон о страховании по производственному травматизму от 1947 г., Закон о безопасности труда и охране здоровья на производстве от 1972 г., Закон о контроле за рабочей средой от 1975 г. и некоторые другие. Сразу после войны вся законодательная база государственной политики в Японии в области охраны труда формировалась вокруг Закона о трудовых

стандартах, на который сначала были возложены функции по регулированию проблем, связанных с выплатой компенсаций семьям, потерявшим кормильца.

Необходимо отметить, что Европейских странах предусмотрены налоговые скидки и различные способы поощрения предприятий. Предприятия должны реализовывать меры по улучшению охраны труда. К таким мерам может относиться выплата аванса, грантовое финансирование для реализации мероприятий. Также предприятия должны частично компенсировать затраты при реализации мер в области охраны труда [2].

Мы полагаем, что главной особенностью системы охраны труда в Японии является ее постоянное совершенствование. Система охраны труда обосновывается не в качестве деклараций, а с четкой и прагматичной целью — защита и охрана трудовых прав работников.

Материалы и методы

В процессе научного исследования были применены общенаучные теоретические методы. Главным методом явился метод познания научно-теоретического материала. При рассмотрении и анализе системы охраны труда в Японии использовался метод анализа литературы; метод обобщения - при рассмотрении государственного контроля в сфере охраны труда; логический метод - при

анализе проблемных вопросов.

Обсуждение

Основным государственным органом, ответственным за формирование политики по охране труда и ведущим государственный мониторинг, в Японии является Министерство труда. Однако имеется целый ряд министерств и ведомств, которые также в большей или меньшей степени занимаются этими вопросами. В частности, Министерство внешней торговли и промышленности ответственно за безопасность условий труда на шахтах, Министерство транспорта - на судах и на предприятиях авиатранспорта. На решение отдельных проблем оказывают влияние Агентство по окружающей среде и некоторые другие ведомства. Такое распыление государственных усилий характерно не только для политики в области охраны труда. Конкуренция и споры между различными государственными структурами традиционно сопутствуют политическому процессу в Японии и в ряде случаев снижают его эффективность.

В структуре Министерства труда Японии имеется специальное подразделение - Бюро трудовых стандартов. Данное учреждение ответственно за разработку и осуществление мероприятий, связанных с политикой государства по обеспечению законодательных норм труда на предприятиях страны. Оно входит в состав основных функциональных подразделений этого министерства и подчиняется непосредственно министру труда. Под началом Бюро трудовых стандартов как центрального органа государства появились соответствующие префектуральные подразделения. Их 47 по числу префектур.

Чиновники бюро представляют интересы и позицию государства на самых различных уровнях и в разных организациях, которые имеют отношение к проблемам норм труда. Они являются важными представителями государства в трехсторонних консультативных советах и наряду с представителями предпринимательства и профсоюзов принимают систематическое участие в работе их советов при выработке проектов политических решений и предложений к ним или при рассмотрении спорных вопросов в соответствующей области. При Министерстве труда в настоящее время имеется Центральный совет по трудовым стандартам, а в его рамках — подкомитет по охране труда. Здесь проводятся трехсторонние консультации, вырабатываются предложения и затем

в виде проекта политического решения передаются в парламент

Особенно важна роль Бюро трудовых стандартов в передаче государственной политики вниз, к исполнительному звену, что делается с использованием нескольких каналов и способов связи и контроля. Прежде всего, налажен постоянный двусторонний контакт с региональными отделениями по поводу рутинной работы в форме потоков внутренней документации. Кроме того, бюро приняло на себя функцию по наблюдению за квалификацией непосредственных исполнителей своих инструкций и за их подготовкой. Налажена система технического руководства мероприятиями по обеспечению работ повседневного порядка и технической помощи в этом. В рутинной работе важное место приобрели различные формы оперативного инструктирования и контроля над исполнителями, а также обратной связи с последними. Периодически Бюро трудовых стандартов организует общенациональные конференции директоров своих региональных отделений и инспекционных служб, целью которых является доведение до участников конференций сведений о взглядах органов власти на приоритеты государственной политики в области норм труда.

Планирование мероприятий по обеспечению безопасности труда в Японии базируется на тщательном исследовании факторов, влияющих на уровень производственного травматизма и на степень повреждения здоровья, наносимого работникам в процессе труда.

В числе этих факторов стали учитывать, во-первых, весь комплекс причин, связанных с поведением людей на производстве (так называемый человеческий фактор, т.е. уровень дисциплинированности, квалификация исполнителей, заинтересованность в труде и т.п.), во-вторых, комфортных условий труда (обеспечение квалификации рядового и управленческого персонала и, в частности, персонала, ответственного за соблюдение техники безопасности и др.)

В 1964 г. принимается Закон о системе предотвращения производственного травматизма, и следующая пятилетняя программа осуществлялась уже с применением нового закона, который был призван регулировать эту сферу на основе вновь учреждаемой системы инспекционной службы. В системе префектуральных органов власти была организована разветвленная сеть

инспекций в количестве, со 115 ответствующим числом крупных городских образований (346 служб), а на базе предпринимательских объединений возникли специализированные ассоциации по охране труда, деятельность которых также регулировалась этим законом.

Необходимо отметить, что Япония имеет ряд законов, касающихся труда и защиты работников. К ним относятся:

- о трудовых стандартах¹;
- о промышленной безопасности и здоровья;
- о минимальной заработной плате [1, с.127].

Закон о страховании работников от несчастных случаев (WACIA): WACIA требует от работодателей предоставлять работникам страховое возмещение для покрытия травм и заболеваний, возникающих в результате или в процессе работы.

Закон о равных возможностях и обращении между мужчинами и женщинами в сфере занятости (EOTE) [3, с.10].

Закон о гарантиях занятости (ESA): ESA предусматривает страхование по безработице и другие пособия для поддержки работников, потерявших работу.

Это лишь несколько примеров законов Японии, направленных на защиту прав работников и обеспечение справедливых и безопасных условий труда. [4].

Условия труда в производственной отрасли Японии, как правило, считаются довольно строгими и требовательными, с акцентом на эффективность и продуктивность [4].

Вот некоторые ключевые аспекты условий труда в производственной отрасли Японии: продолжительный рабочий день: Работники производственной отрасли Японии нередко работают сверхурочно, часто превышая установленный законом лимит в 40 часов в неделю. Также распространена сверхурочная работа, многие работники работают допоздна или по выходным. [4].

Строгое соблюдение графиков: Производственные графики в Японии часто очень жесткие, и ожидается, что работники будут строго придерживаться сроков и квот. Это может привести к высокому уровню стресса и давления на работников, требующего достижения этих целей [4].

Необходимо отметить, что акцент делается на командной работе: во многих производственных отраслях Японии большое внимание уделяется командной работе и

сплоченности группы. Ожидается, что работники будут тесно сотрудничать для достижения своих целей, и часто между ними возникает сильное чувство товарищества и взаимной поддержки. [5, с.58].

Вместе с тем, делается акцент на высокий уровень подготовки и повышения квалификации: Многие производственные отрасли в Японии уделяют большое внимание обучению и повышению квалификации, при этом работники проходят обширные программы обучения, чтобы убедиться, что они обладают необходимыми знаниями и опытом для эффективного выполнения своих обязанностей.

В целом, условия труда в производственной отрасли Японии могут быть сложными, но здесь также уделяется большое внимание командной работе, развитию навыков и контролю качества, что может быть полезным для работников, которые преуспевают такого рода условиях.

В Японии сверхурочная работа распространена во многих отраслях промышленности и регулируется особыми правилами, касающимися компенсации [6, с.54].

Ниже приведены ключевые моменты, касающиеся оплаты сверхурочной работы в Японии:

Правовые ограничения: Закон о трудовых стандартах (LSA) устанавливает максимальное количество рабочих часов в день, неделю и месяц, и сверхурочная работа разрешена только в этих пределах. Сверхурочная работа, как правило, ограничена 45 часами в месяц, а общее количество рабочих часов, включая сверхурочную работу, не может превышать 60 часов в неделю.

Ставка оплаты за сверхурочную работу: Работодатели обязаны выплачивать более высокую ставку компенсации за сверхурочную работу, а также за любые дополнительные часы сверхурочной работы [6].

Исключения: Некоторые работники, такие как руководители и распорядители, могут быть освобождены от правил оплаты сверхурочной работы, если они соответствуют определенным критериям, таким как заработок выше определенного уровня заработной платы.

Неоплачиваемая сверхурочная работа: В некоторых случаях от работников может потребоваться неоплачиваемая сверхурочная работа, известная в Японии как «служеб-

¹ Закон о трудовых стандартах Японии от 1995//<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01> (дата обращения: 15.05.2023 г.)

ная сверхурочная работа». Как правило, это ограничено 24 часами в месяц и допускается только с согласия работника и работодателя.

Принуждение: В последние годы японское правительство активизировало усилия по обеспечению соблюдения правил сверхурочной работы, налагая штрафы и другие меры наказания на работодателей, нарушающих эти правила.

В целом, правила оплаты сверхурочных в Японии разработаны для обеспечения справедливой компенсации работникам за их дополнительную работу и предотвращения чрезмерного рабочего времени. Однако некоторые работники все еще могут сталкиваться с давлением, вынуждающим их работать сверхурочно, и звучат призывы к дальнейшим реформам для улучшения и защиты прав работников.

Трудовое законодательство в Японии в первую очередь регулируется Законом о трудовых стандартах (LSA), который устанавливает ряд правил и стандартов для защиты прав работников. Вот некоторые ключевые аспекты регулирования труда в Японии:

Рабочее время: LSA устанавливает максимальное количество рабочих часов в день, неделю и месяц, и работодатели обязаны соблюдать эти ограничения. На сверхурочную работу также распространяются особые правила, включая более высокие ставки компенсации за сверхурочные часы.

Минимальная заработная плата: Японское правительство устанавливает национальную минимальную заработную плату, которая пересматривается каждый год. Работодатели обязаны выплачивать своим работникам по крайней мере минимальную заработную плату, хотя в некоторых отраслях минимальный уровень заработной платы может быть выше.

Равные возможности трудоустройства: LSA запрещает дискриминацию по признаку пола, возраста, расы, национальности и других факторов, и работодатели обязаны предоставлять равные возможности трудоустройства всем работникам.

Здоровье и техника безопасности: Работодатели обязаны обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для своих сотрудников, включая предоставление необходимого оборудования для обеспечения безопасности и проведение регулярных проверок техники безопасности.

Преимущества и меры защиты: LSA предоставляет ряд льгот и мер защиты работникам, включая оплачиваемый отпуск, отпуск

по беременности и родам и защиту от несправедливого увольнения.

Коллективные переговоры: Работники имеют право создавать профсоюзы и вступать в коллективные переговоры со своими работодателями. Правительство также поддерживает создание организаций, представляющих интересы работников, для содействия общению между работниками и руководством.

В целом, трудовое регулирование в Японии направлено на защиту прав работников и обеспечение справедливого обращения на рабочем месте. Однако система подвергалась критике, включая опасения по поводу продолжительного рабочего дня и обращения с нештатными работниками. Правительство и профсоюзные организации продолжают работать над реформами, направленными на решение этих проблем и улучшение условий труда для всех работников.

Частота несчастных случаев в Японии может варьироваться в зависимости от ряда факторов, включая размер производственных площадок. Вообще говоря, на более крупных производственных площадках может быть повышен риск несчастных случаев из-за большего числа работников и более сложных операций. Однако четкой корреляции между размером производственных площадок и частотой несчастных случаев нет.

Особенностью Правительства Японии является то, что работодатели обеспечивают безопасные условия труда для всех работников. Существуют строгие правила, способствующие обеспечению безопасности на рабочем месте. Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии (MHLW) несет ответственность за соблюдение этих правил и проведение проверок, чтобы убедиться, что работодатели соблюдают правила.

Работодатели обязаны проводить регулярные проверки техники безопасности и проводить соответствующее обучение своих сотрудников технике безопасности. Они также обязаны сообщать о любых несчастных случаях на производстве в MHLW и предпринимать шаги для предотвращения подобных инцидентов в будущем.

Несмотря на эти меры, аварии все еще могут происходить, и в последние годы в Японии произошли громкие инциденты, такие как ядерная катастрофа на АЭС «Фукусима» в 2011 году и взрыв на химическом заводе в городе Йоккайти в 2015 году. Эти инциденты привели к усилению контроля за

безопасностью на рабочем месте в Японии и возобновлению внимания к предотвращению несчастных случаев и защите прав работников.

В целом, хотя в Японии нет прямой зависимости между размерами производственных площадок и частотой несчастных случаев, существует твердая приверженность безопасности на рабочем месте и целый ряд нормативных актов и мер для защиты работников от вреда здоровью.

Предотвращение производственного травматизма является ключевым приоритетом в Японии, и для решения этой проблемы существует ряд мер. Вот некоторые из ключевых стратегий, используемых для предотвращения производственного травматизма в Японии:

Правила техники безопасности на рабочем месте: Японское правительство установило ряд правил техники безопасности на рабочем месте для защиты работников от вреда здоровью, включая Закон о трудовых стандартах, который устанавливает нормы рабочего времени, перерывов и оплаты сверхурочных. Работодатели обязаны соблюдать эти правила и обеспечивать безопасные условия труда для своих сотрудников.

Обучение технике безопасности: Работодатели обязаны проводить обучение своих сотрудников технике безопасности, включая обучение правильному использованию оборудования и механизмов, процедурам в чрезвычайных ситуациях и другим протоколам безопасности. Этот тренинг предназначен для предотвращения несчастных случаев и снижения риска получения травм на рабочем месте.

Проверки на рабочих местах: Японское правительство проводит регулярные проверки на рабочих местах, чтобы убедиться, что работодатели соблюдают правила техники безопасности и обеспечивают безопасные условия труда для своих сотрудников. Эти проверки могут помочь выявить потенциальные опасности и предотвратить несчастные случаи до того, как они произойдут.

Участие работников: Работникам рекомендуется участвовать в инициативах по обеспечению безопасности на рабочем месте и предоставлять обратную связь о потенциальных опасностях или проблемах безопасности. Работодатели обязаны прислушиваться к отзывам работников и предпринимать соответствующие шаги для решения любых выявленных проблем.

Службы гигиены труда: В Японии суще-

ствует комплексная система служб гигиены труда, которая предусматривает медицинские осмотры, консультации по вопросам здоровья и другие услуги, помогающие предотвратить производственный травматизм и заболевания.

В целом, Япония твердо привержена предотвращению производственного травматизма, и существует целый ряд мер по защите работников от вреда здоровью. Существуют возможности для улучшения, и продолжаются усилия по дальнейшему укреплению правил и практики в области безопасности на рабочем месте.

Безопасная эксплуатация оборудования является важнейшим аспектом безопасности на рабочем месте в Японии. Существует несколько мер для обеспечения безопасной эксплуатации оборудования и защиты работников от причинения вреда. Вот некоторые из ключевых стратегий, используемых для обеспечения безопасной эксплуатации оборудования в Японии:

Японское правительство закрепило определенные правила безопасности. Данные правила применяются к всевозможным видам оборудования. К данным видам можно отнести автомобили. Стоит отметить, что работодатели обязаны соблюдать эти правила для обеспечения безопасной эксплуатации оборудования.

Техническое обслуживание оборудования: Работодатели обязаны проводить регулярное техническое обслуживание оборудования, чтобы убедиться, что оно функционирует должным образом и предотвратить несчастные случаи. Регулярное техническое обслуживание может помочь выявить потенциальные проблемы и предотвратить поломку или неисправность оборудования.

Обучение технике безопасности на оборудовании: Работодатели обязаны проводить обучение по технике безопасности для работников, эксплуатирующих оборудование, включая обучение правильному использованию оборудования, процедурам техники безопасности и протоколам действий в чрезвычайных ситуациях. Этот тренинг предназначен для предотвращения несчастных случаев и снижения риска получения травм на рабочем месте.

Проверки на рабочих местах: Японское правительство проводит регулярные проверки на рабочих местах, чтобы убедиться, что работодатели соблюдают правила техники безопасности и что оборудование эксплу-

атируется безопасно. Эти проверки могут помочь выявить потенциальные опасности и предотвратить несчастные случаи до того, как они произойдут.

Устройства безопасности оборудования: Работодатели обязаны устанавливать устройства безопасности на оборудовании для предотвращения несчастных случаев и защиты работников от вреда здоровью. Например, оборудование может быть оборудовано кнопками аварийной остановки или предохранительными щитками для предотвращения контакта работников с движущимися частями.

В целом, обеспечение безопасной эксплуатации оборудования является важнейшим аспектом безопасности на рабочем месте в Японии. Правительство и работодатели стремятся обеспечить безопасные условия труда для работников, и существует целый ряд нормативных актов и мер по предотвращению несчастных случаев и защите работников от вреда здоровью.

В соответствии с законом «Об охране и гигиене труда» японский предприниматель обязан нести следующие обязанности.

Необходимо отметить, что разъяснение концепции дается в законе. Согласно данной концепции описаны меры для работодателей, касающиеся предотвращению от несчастных случаев. Данные меры предназначены для предотвращения опасности, которая исходит:

- от техники, которая используется;
- от тех веществ, которые могут воспламениться;
- от различных видов энергий;
- от методики ведения работ, а также от места производства [6, с. 24].

Рассмотрим судебную практику.

Касательно вопроса понижения заработной платы в рамках нового трудового договора, то суды в этих делах применяют статью 20 Закона о трудовых договорах от 05.12.2007 года², которая запрещает «необоснованную разницу» в условиях срочной и бессрочной занятости.

В качестве примера можно привести дело, недавно рассмотренное Верховным судом Японии. Работники были наняты транспортной компанией-ответчиком по трудо-

вым договорам на неопределенный срок и работали водителями наливных цементовозов в качестве штатных работников³.

В 2014 г., в тот же день, когда истцы достигли обязательного пенсионного возраста, они подписали с ответчиком срочные контракты и продолжили работать на прежних должностях. Согласно срочному договору, трудовые обязанности истцов не отличались от обязанностей водителей, с которыми были заключены договоры на неопределенный срок.

Заработная плата для постоянных водителей состояла из базовой заработной платы, поощрительной части, заработной платы и различных надбавок, бонусов. Работающим по срочному договору, принятым на работу после выхода на пенсию, в том числе истцам, выплачивалась более высокая базовая заработная плата, чем постоянным работникам, но они не получали поощрительную часть и дополнительные пособия, выплачиваемые постоянным работникам. Истцы утверждали, что неуплата этих сумм свидетельствует о «необоснованной разнице» в оплате труда на основании статьи 20 Закона о трудовых стандартах.

Токийский окружной суд первой инстанции удовлетворил иски о требованиях, мотивируя свое решение тем, что различие условий контракта между срочным и бессрочным трудоустройством представляет собой «необоснованную разницу» в соответствии со ст. 20 Закона о трудовых договорах в случае, если содержание обязанностей, степень ответственности и степень изменений в содержании обязанностей и условий труда работников, работающих по срочным контрактам, идентичны тем, которые применяются к работникам, работающим по бессрочному договору.

При пересмотре дела Верховный суд удовлетворил требования о выплате пособий, но отклонил остальные требования истцов. Суд установил следующее: система оплаты труда работников на неопределенный срок, основанная на системе обязательного выхода на пенсию, часто устанавливается при условии, что эти работники будут работать в течение длительного времени до обязательного выхода на пенсию. Напротив, когда работодатель повторно нанимает пенсионеров по срочному трудовому договору,

² Закон о трудовых договорах от 05.12.2007 г. // https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.5a0ca5a4-646119b8-5b430045-74722d776562/https/en ((дата обращения: 14.05.2023 г.))

³ The Nagasawa Un-yu Case, The Supreme Court 01.06.2018, 1179 Rohan 34 // http://www.courts.go.jp/app/hanrei_en/detail?id=1584 (дата обращения: 14.05.2023 г.)

работодатель обычно не намерен нанимать их на длительное время. Таким образом, следует принимать во внимание, что работа после обязательного выхода на пенсию выступает тем обстоятельством, которое необходимо учитывать при определении того, являются ли различия в условиях труда между постоянными и временными работниками необоснованными.

Далее Суд счел оправданной невыплату поощрительной части заработной платы, посчитав, что анализ обоснованности установления разной заработной платы в зависимости от срока трудового договора в таких случаях должен базироваться на сравнении в целом уровней заработных плат, а не на сопоставлении по частям. Суд учел, что ответчик увеличил базовую заработную плату для истцов, а итоговая разница в уровне оплаты труда составляет всего от 2 до 12 %. Суд также отметил факт получения истцами пенсии по старости и компенсационных выплат в размере 20 тыс. иен в месяц от работодателя [7, с.13].

Анализ данного дела демонстрирует, что, несмотря на необходимость подписания нового срочного трудового договора после выхода на пенсию, такие работники в определенной степени защищены от полной свободы усмотрения работодателя при определении условий труда [8].

Необходимо отметить, что в Японии немало иная система. Не существует такого многообразия юридических инструментов из сферы социальных гарантий, как в Республике Казахстан. В Японии до принятия в 2007 года закона «О трудовых договорах»⁴ основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения работника и работодателя, был закон «О трудовых стандартах».

Следует отметить, что в Японии действует специфическая система заработной платы, не получившая распространения в других странах: Зарплата определяется, прежде всего, стажем работы на одном предприятии. Система сдельной оплаты труда почти не применяется. Зарплата рабочих и служащих зависит от возраста, образования, непрерывного стажа работы на данном предприятии, специальности и опыта работы по данной специальности, причем ежегодно проводится очередное повышение заработной платы.

По нашему мнению, созданная таким образом система трудового законодательства,

берет свою направленность на урегулирование трудовых отношений и гарантию права на труд, понимаемого здесь преимущественно как право на сохранение рабочего места. Гарантией от безработицы в Японии служат законодательные меры, направленные на смягчение социальных последствий безработицы.

Таким образом, можно сделать вывод, что реализация и защита трудовых прав важны не только для самих работников, но и для государства, а также мирового сообщества. Нерешенность данных проблем является препятствием для перехода к устойчивому развитию государств и человеческой цивилизации в целом.

В Японии наблюдается системное отношение к прекращению трудовых отношений с сотрудником, причем, зачастую сотрудник знает дату окончания трудового контракта – это время выхода на пенсию

В Республике Казахстан ситуация с прекращением трудовых отношений непредсказуема. Несмотря на то, что данная ситуация урегулирована трудовым законодательством, вместе с тем возникают всевозможные споры по вопросам порядка и оснований прекращения трудовых отношений. Полагаем, что необходимо перенимать опыт Японии в реализации трудовых отношений.

Заключение

В заключение, необходимо отметить, что основными приоритетами для государства в Японии является жизнь человека, а также безопасность труда и здравоохранения. Работодатель должен изучить и проанализировать риски именно данных вопросов. В качестве примера, можно констатировать проект любой строящейся шахты. Данный проект должен включать вопросы безопасности труда работников. Производственный травматизм должен быть сведен к минимуму согласно концепции Правительства Японии. Государство поддерживает данные меры и осуществляет строгий контроль за их действительностью в данной сфере.

В результате японские работники имеют меньше проблем, с которыми сталкиваются предприятия стран СНГ. Вместе с тем, японцы часто повторяют слова, что жизнь дается человеку свыше. В связи с этим вопросы безопасности финансируются не по остаточному принципу, а как первоочередные вопросы.

⁴ . Закон «О трудовых договорах» Японии от 2007 г. // https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.5a0ca5a4-646119b8-5b430045-74722d776562/https/en (дата обращения: 14.05.2023 г.)

ЛИТЕРАТУРА

1. Фадеева Г.Д., Горькин И.Н., Забилов А.И. Охрана труда: зарубежный опыт// Журнал Современная техника и технологии. - 2014. - № 6. - С.125-133.
2. Бальновой Л.Г., Кузнецова Г.А., Петросянц Э.В. Экономические аспекты улучшения условий труда на производстве НИИ проблем охраны труда — Москва: изд-во ИНФРА-М, 1999. - 182 с.
3. Ряхимов Ю.И. Совершенствование норм труда бухгалтерских служб бюджетных организаций// Вестник Российской правовой академии. — № 8-2008.- С.10-17.
4. Кречетников К.Г. Сравнительная характеристика регламентации труда персонала в России, Кореи и Японии// Журнал экономика труда и управление персоналом. № 20 - 2015. — С. 100-105.
5. Молодякова Э. В. Механизм регулирования трудовых отношений в Японии// Журнал Проблемы теории и практики управления. -№3-1997.- С.58-66.
6. Рудык Э.Н. Управление трудом в Японии: уроки для России - Москва: изд-во Б/И, 2002.- 64 с.
7. Hosokawa, Ryo. Are Wage Disparities Unreasonable and Illegal? Between Fixed-term Contract Employees Rehired After Retirement and Regular Employees. Japan Labour Issues 11(2) 2018. pp. 13–17.
8. Hamaguchi, Keiichiro. Job Changes for Re-employed Retirees. Japan Labour Issues 1 (1).2018. pp. 20-21.

REFERENCES

1. Fadeeva G.D., Gor'kin I.N., Zabirolv A.I. Ohrana truda: zarubezhnyj opyt// Sovremennaya tekhnika i tekhnologii. - 2014. - № 6. - S.125-133.
2. Bal'novoj L.G., Kuznecova G.A., Petrosyanc E.V. Ekonomicheskie aspekty uluchsheniya uslovij truda na proizvodstve NII problem ohrany truda — Moskva: izd-vo INFRA-M, 1999. - 182 s.
3. Ryahimov Yu.I. Sovershenstvovanie norm truda buhgalterskih sluzhb byudzhetnyh organizacij// Vestnik Rossijskoj pravovoj akademii. — № 8-2008.- S.10-17.
4. Krechetnikov K.G. Sravnitel'naya harakteristika reglamentacii truda personala v Rossii, Koree i Yaponii// Zhurnal ekonomika truda i upravlenie personalom. № 20 - 2015. — S. 100-105.
5. Molodyakova E. V. Mekhanizm regulirovaniya trudovyh otnoshenij v Yaponii// Zhurnal Problemy teorii i praktiki upravleniya. -№3-1997.- S.58-66.
6. Rudyk E.N. Upravlenie trudom v Yaponii: uroki dlya Rossii – Moskva: izd-vo B/I, 2002.- 64 s.
7. Hosokawa, Ryo. Are Wage Disparities Unreasonable and Illegal? Between Fixed-term Contract Employees Rehired After Retirement and Regular Employees. Japan Labour Issues 11(2) 2018. p. 13–17.
8. Hamaguchi, Keiichiro. Job Changes for Re-employed Retirees. Japan Labour Issues 1 (1).2018. pp. 20-21.