

ВЕСТНИК ИНСТИТУТА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
И ПРАВОВОЙ ИНФОРМАЦИИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
ISSN 2788-5283
eISSN 2788-5291
ТОМ 80 НОМЕР 3(2025), 114-133

УДК 349
ГРНТИ 10.09.91
DOI 10.52026/2788-5291_2025_80_3_114
Научная статья

© А.Б. Бекмагамбетов^{1*}, А.Ф. Яғмусова¹, Ж.У. Смагулов², 2025

¹ РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», Астана, Казахстан

² Академия правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, Косшы, Казахстан

(E-mail: ¹adilet1979@mail.ru; ¹yagmussovaa@mail.ru; ²zhaslansmagulov2016@gmail.com)

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КАЗАХСТАНА И ГРУЗИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА НА ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВАХ

Аннотация. Безопасность труда на предприятиях с вредными и опасными условиями производства - одно из приоритетных направлений государственной политики в сфере защиты прав работников. Эффективное законодательное регулирование этой области способствует снижению профессиональных рисков, улучшению условий труда и обеспечению социальных гарантий. В статье проведен сравнительный анализ норм законодательства Казахстана и Грузии в сфере охраны труда, учитывая эмпирические наблюдения одного из авторов во время зарубежной научной стажировки.

Цель исследования - выявить сходства и различия в регулировании условий труда, мерах безопасности и компенсационных механизмах. Рассмотрены обязательства работодателей, государственный контроль, социальные гарантии работников, включая страхование профессиональных рисков, предоставление льгот и досрочную пенсию. Дополнительно анализируются механизмы возмещения вреда в случае несчастных случаев на производстве, а также практика привлечения к ответственности за нарушение норм охраны труда.

Научная значимость исследования заключается в сравнении правовых норм, их соответствии международным стандартам, выявлении пробелов и возможных направлений совершенствования законодательства. Практическая значимость обусловлена возможностью использования полученных результатов для модернизации системы охраны труда в Казахстане, разработки более эффективных механизмов социальной защиты работников и повышения ответственности работодателей.

Использованы сравнительно-правовой метод, анализ нормативных актов, системный и структурный анализ. Выявлены различия в степени государственного контроля, уровне ответственности работодателей, порядке расследования несчастных случаев. Определены перспективные направления модернизации законодательства Казахстана с учетом положительных реформаторских тенденций, реализованных в Грузии с 2018 года, таких как внедрение риск-ориентированного подхода, усиление роли работодателей и гармонизация законодательства с европейскими стандартами.

Результаты исследования могут быть полезны для юристов, специалистов по охране труда, профсоюзов, работодателей и государственных органов,

* Автор для корреспонденции. E-mail: adilet1979@mail.ru.

занимающихся вопросами трудового права и социальной политики. Выводы и предложения, сформулированные в статье, могут способствовать совершенствованию законодательства в сфере охраны труда, минимизации профессиональных рисков и повышению уровня защиты работников.

Ключевые слова: охрана труда, вредные и опасные производства, профессиональные риски, социальные гарантии, трудовое законодательство, Казахстан, Грузия.

Введение

Охрана труда на вредных и опасных производствах - одна из ключевых задач государственной политики в сфере трудовых отношений и социальной защиты. В условиях технологического развития и роста индустриальных рисков обеспечение безопасных условий труда становится особенно актуальным. Несмотря на наличие нормативно-правовой базы в Казахстане и Грузии, ряд аспектов, включая классификацию условий труда, оценку профессиональных рисков и систему компенсаций, требует дальнейшего совершенствования.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью сравнительного анализа правовых механизмов двух стран. Это позволит выявить сильные и слабые стороны законодательства, его соответствие международным стандартам и предложить пути совершенствования. В научной литературе вопросам охраны труда уделяется внимание, однако детальный сравнительный анализ законодательства Казахстана и Грузии остается недостаточно проработанным, что и определяет необходимость данного исследования.

Объект исследования - законодательство Казахстана и Грузии в сфере охраны труда на вредных и опасных производствах.

Цель исследования - выявить сходства и различия в правовом регулировании охраны труда в Казахстане и Грузии, а также разработать рекомендации по совершенствованию национального законодательства. При этом под успешными практиками Грузии в настоящем исследовании понимаются не достигнутые результаты, а направления реформ в области охраны труда, реализуемые с 2018 года. Особый интерес представляет переход от фрагментарного регулирования к системной модели с

усилением инспекционного надзора, внедрением риск-ориентированного подхода и адаптацией национальных норм к директивам ЕС. Несмотря на определённые институциональные сложности, эти шаги могут быть полезны для Казахстана при модернизации собственной нормативной базы.

Для достижения цели решаются следующие задачи:

- анализ нормативно-правовых актов Казахстана и Грузии;

- определение ключевых сходств и различий в регулировании охраны труда;

- изучение международного опыта и его влияния на национальные стандарты;

- оценка эффективности механизмов защиты работников и разработка рекомендаций.

Научная новизна исследования заключается в сравнительном анализе законодательных норм двух стран с выявлением наиболее эффективных механизмов. Практическая значимость - возможность применения полученных результатов для совершенствования законодательства, усиления защиты прав работников и повышения безопасности на производстве.

Таким образом, исследование направлено на выявление особенностей правового регулирования охраны труда в Казахстане и Грузии, а также разработку рекомендаций по совершенствованию законодательства и улучшению условий труда. Анализ существующей литературы позволяет определить ключевые направления исследований и выявить области, требующие дальнейшего изучения.

В Казахстане вопросам охраны труда, особенно в отношении работников во вредных и опасных условиях, уделяется особое внимание. А.Б. Бекмагамбетов, А.Р. Енсебаева, А.М. Курманов, И.Е. Сарыбаева, А.Н. Омаркожаева подчеркивают

необходимость человекоцентричного подхода при модернизации социальных гарантий и совершенствовании законодательства с учетом международных стандартов [1, с. 377-389]. С.Б. Каратаева акцентирует внимание на оценке условий труда и выявлении вредных факторов, предлагая совершенствование системы аттестации рабочих мест для повышения эффективности контроля [2, с. 210-213]. Д.М. Турекулова, Б.Т. Череева и Е.С. Петренко отмечают значимость взаимодействия государственных органов, работодателей и работников для обеспечения безопасности на производстве [3, с. 45-58].

В Грузии охрана труда является предметом активных научных исследований. Р. Джавахадзе, Н. Рухадзе, М. Церетели, О. Гваберидзе и М. Цимакауридзе выделяют ключевые вызовы в сфере регулирования и контроля за соблюдением норм безопасности, подчеркивая необходимость приведения национального законодательства в соответствие с международными стандартами [4]. И. Казумян акцентирует внимание на строительной отрасли, анализируя существующие проблемы и предлагая решения [5]. М.П. Цимакауридзе рассматривает риски, связанные с воздействием химических веществ в промышленности [6], а Г.Ш. Габуния исследует радиационную безопасность на рудниках и шахтах [7]. Н. Читашвили и С. Курасбедиани анализируют выполнение Грузией обязательств по Соглашению об ассоциации с ЕС, выявляя проблемы адаптации европейских стандартов и предлагая пути их решения [8].

Сравнительный анализ международного опыта демонстрирует различные подходы к охране труда. Тадерера (2012) рассматривает адаптацию международных стандартов к национальным условиям [9]. MacEachen и др. (2016) анализируют механизмы соблюдения законодательства и его влияние на безопасность работников [10]. Bijelic, Misic и Bozilov (2015) выделяют ключевые элементы эффективных стратегий управления охраной труда, включая оценку рисков, мониторинг условий труда и совершенствование механизмов

контроля [11]. Такой комплексный подход позволяет выявить наиболее эффективные стратегии управления охраной труда и совершенствования законодательства.

Анализ представленных исследований показывает, что эффективное регулирование охраны труда требует комплексного подхода, включающего разработку нормативных актов и механизмы их исполнения. Опыт Казахстана и Грузии может способствовать совершенствованию национальных систем, адаптации международных стандартов и повышению защиты работников.

Обзор литературы демонстрирует активные исследования в обеих странах, однако сравнительный анализ их законодательства остается недостаточно изученным. Это подчеркивает необходимость дальнейших исследований для выявления эффективных механизмов регулирования и совершенствования нормативной базы.

Материалы и методы

Исследование основано на сравнительно-правовом, системном и структурном методах, анализе нормативных актов и их применения. Это позволяет оценить модели охраны труда и пути их совершенствования.

Анализ охватывает законодательство Казахстана и Грузии (Трудовые кодексы, подзаконные акты, международные конвенции МОТ). Качественный анализ выявляет сходства и различия в защите работников, оценке условий труда и контроле норм, а количественный - основывается на статистике травматизма и профзаболеваний за 10 лет.

Исследовательский вопрос: Каковы сходства и различия в регулировании охраны труда в Казахстане и Грузии, и какие механизмы можно адаптировать?

Гипотеза: Охрана труда в обеих странах основана на международных стандартах, но её эффективность зависит от контроля и правоприменения.

Этапы исследования:

- Анализ законодательства и правоприменения,
- Оценка эффективности контроля,

–Выявление проблем и направлений развития,
–Разработка рекомендаций.

Методы:

- Сравнительно-правовой анализ,
- Системный метод,
- Контент-анализ,
- Статистический анализ,
- Правовое моделирование.

Дополнительную исследовательскую ценность настоящему анализу придаёт возможность использования эмпирических наблюдений, полученных одним из соавторов в рамках зарубежной научной стажировки в Грузии, осуществлённой в процессе докторантской подготовки в Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан.

В период стажировки была изучена практика реализации законодательства в сфере охраны труда, включая функционирование инспекционных органов, а также взаимодействие регулирующих институтов с работодателями. Полученные в результате наблюдений и экспертных обсуждений данные позволили глубже осмыслить особенности грузинской модели более обоснованно сопоставить её с казахстанским регулированием. Такой подход усиливает прикладную составляющую сравнительно-правового анализа и позволяет учесть факторы правоприменительной специфики.

Результаты и обсуждение

Обеспечение социальной защиты работников вредных и опасных производств - ключевая задача трудового законодательства. Гарантии должны учитывать уровень риска, а мониторинг условий труда позволяет корректировать компенсации. Национальная политика направлена на повышение стандартов социальной защиты через рискориентированные подходы в соответствии с рекомендациями МОТ и опытом ЕС.

Рост числа работников, занятых во вредных условиях, требует комплексных мер по улучшению производственной среды. В Казахстане

в 2023 году 410,3 тыс. человек работали в несоответствующих санитарным нормам условиях, что на 40,3 тыс. больше, чем в 2019 году. Число занятых тяжелым физическим трудом также выросло с 94 тыс. до 107 тыс., составляя 25% от общего числа работников. Эти данные подтверждают необходимость модернизации производства и усиления контроля за охраной труда¹.

В Казахстане основными вредными факторами производства являются шум и вибрации (46%) и запыленность с загазованностью воздуха (33%), часто совмещающиеся и приводящие к профессиональным заболеваниям. Наибольшее число работников, занятых в таких условиях, сосредоточено в Алматы (12,01%) и Астане (7,70%). Высокие показатели отмечаются в здравоохранении (28%), горнодобывающей и обрабатывающей промышленности (12%) и сфере транспорта и складирования (13%)².

В ответ на эти вызовы Казахстан совершенствует систему социальной защиты, увеличивая компенсации. В период с 2019 по 2023 год наблюдалось постепенное увеличение числа работников, получающих дополнительные отпуска: показатель вырос с 33,26% до 33,81%. Наряду с этим усилилось внимание к мерам профилактического характера, включая организацию обеспечения персонала молочными продуктами и специализированным питанием в целях сохранения здоровья³.

Охрана труда на вредных производствах в Грузии остаётся острой проблемой. В 2011-2022 гг. зарегистрировано 1767 случаев травматизма и 514 смертей, особенно в горнодобывающей отрасли и строительстве. В 2020 году на производстве погибло 39 человек, 249 получили травмы, в 2021 году - 33 погибших и 252 травмированных [12].

Особенно опасны угольные шахты: аварии в Ткибули (2018 г.) унесли жизни 11 горняков, что привело к реформированию системы охраны труда. По данным Инспекции труда Грузии (2019-2023 гг.),

¹ Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан <https://stat.gov.kz/ru/>.

² Там же <https://stat.gov.kz/ru/>.

³ Там же <https://stat.gov.kz/ru/>.

наиболее травмоопасными остаются строительство, горнодобывающая и обрабатывающая промышленность, транспорт и сельское хозяйство [8].

В Грузии утверждён перечень отраслей с вредными условиями труда, включая металлургию и энергетику. Добыча марганца - одна из самых травмоопасных сфер. Официальные данные о численности работников ограничены, но в 2008 году в тяжёлых условиях труда было занято около 85,7 тыс. человек (менее 10% занятости)⁴.

И в Казахстане, и в Грузии наибольшая концентрация случаев производственного травматизма наблюдается в регионах с развитой промышленной инфраструктурой - таких как Имеретия, Квемо-Картли и город Тбилиси. В противоположность этому, сельскохозяйственные области, например, Кахетия, характеризуются значительно более низкими показателями⁵.

Обе страны предпринимают активные меры по реформированию системы охраны труда, внедряя современные принципы управления, ориентированные на предварительную оценку и снижение профессиональных рисков. Однако в Казахстане сохраняется устаревший списочный метод, не учитывающий технологические изменения, что ведёт к несоответствию компенсаций реальным потребностям. Этот подход характерен для многих постсоветских стран.

Сравнительный анализ показывает, что Казахстан и Грузия ориентируются на международные стандарты (ILO-OSH 2001, ISO 45001:2018), но реализуют их по-разному. В Грузии утверждён перечень отраслей с вредными условиями труда (строительство, горнодобывающая промышленность, металлургия, энергетика), причём добыча марганца

остаётся одной из самых травмоопасных сфер. В 2008 году в тяжёлых условиях труда работало около 85,7 тыс. человек (менее 10% занятости), но актуальные данные ограничены.

В Казахстане развитие системы охраны труда связано с Концепцией развития госуправления до 2030 года, ориентированной на человекоцентричный подход. Гальченко С.А. и др. отмечают, что акцент смещается с компенсаций на превентивные меры и реабилитацию [13], однако финансовые выплаты остаются приоритетом.

Грузия адаптирует охрану труда к европейским стандартам, внедряя риск-ориентированный подход, мониторинг и обучение [14]. Buchanan, Townsend и Romme подчеркивают, что такой подход повышает вовлеченность работников и формирует культуру безопасности, способствуя устойчивому развитию [14].

Человекоцентричный подход подтверждается международными стандартами: ILO-OSH 2001⁶ подчеркивает важность безопасных условий и управления рисками, а ISO 45001:2018 - участие сотрудников в формировании безопасной рабочей среды⁷.

Примером служит госкорпорация «Росатом», где, по словам замгендиректора Т. Терентьевой, приоритет отдается интересам сотрудников как личности и части коллектива [12].

Человекоцентричный подход повышает производительность и устойчивость компаний, создавая условия для самореализации сотрудников и позитивной корпоративной культуры (Сергунина Н.А.) [15]. Это особенно важно для охраны труда на вредных производствах. Казахстан и Грузия, совершенствуя свои системы, могут опираться на стандарты ILO-OSH 2001 и ISO 45001:2018 для повышения безо-

⁴ Промышленность Грузии // Википедия: свободная энциклопедия. // URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Промышленность_Грузии (дата обращения: 26.03.2025).

⁵ Georgia: Worker Rights, Safety at Risk. // Human Rights Watch. – 2019. - August 22. // URL: <https://www.hrw.org/news/2019/08/22/georgia-worker-rights-safety-risk> (date of reference: 06.05.2025).

⁶ Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (ILO-OSH 2001 // Geneva: International Labour Office, 2001. – 82 p. // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf (date of reference: 26.03.2025).

⁷ ISO 45001:2018. Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use // Geneva: International Organization for Standardization, 2018. – 45 p. // URL: <https://cdn.standards.iteh.ai/samples/63787/d11ebcad88d1415cb6c60ded136e0e03/ISO-45001-2018.pdf> (date of reference: 26.03.2025).

пасности работников.

В Казахстане охрана труда регулируется законодательством, направленным на защиту прав сотрудников, минимизацию рисков и улучшение условий работы:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан (ТК РК) регулирует охрану труда, определяя обязанности работодателей, права работников и меры ответственности за нарушение норм безопасности⁸.

2. Социальный кодекс РК (2023) регулирует социальное страхование, пенсии и защиту работников на вредных и опасных производствах⁹.

3. Приказ № 170 (24.05.2023) утверждает перечень профессий с вредными и опасными условиями труда, для которых обязательны профессиональные пенсионные взносы (ОППВ)¹⁰.

4. Приказ № 490 (25.12.2024) закрепляет профессиональный стандарт «Безопасность и охрана труда»¹¹.

5. Приказ № 521 (25.12.2023) устанавливает порядок назначения и выплаты специального профессионального государственного пособия для работников вредных и опасных производств¹².

6. Концепция безопасного труда РК (2024-2030) - стратегический документ, направленный на совершенствование охраны труда и снижение профессиональных рисков¹³.

Сравнительный анализ охраны труда в Казахстане и Грузии выявляет как общие тенденции, обусловленные

ориентиром на международные стандарты МОТ и ЕС, так и существенные национальные особенности. Казахстан реализует комплексный нормативный подход, включающий Трудовой и Социальный кодексы, систему подзаконных актов, а также развитую структуру социальных гарантий.

Грузия, в свою очередь, выстраивает смешанную модель охраны труда, сочетающую государственное регулирование и элементы саморегулирования. Государственный надзор осуществляется через Службу инспекции труда, однако в практической плоскости значительная часть ответственности возлагается непосредственно на работодателя¹⁴. Последний несёт обязанность по оценке профессиональных рисков, разработке профилактических мер и формированию внутренней политики безопасности труда. Такой подход приближает грузинскую систему к модели самоконтроля, ориентированной на директивы Европейского союза. В отличие от Казахстана, где законодательство детализировано и централизованно регулирует вопросы компенсаций и льгот, в Грузии работодатели обладают большей свободой в формировании механизмов защиты работников, что требует высокого уровня корпоративной культуры охраны труда.

Нормативно-правовая база Грузии включает Закон «О безопасности труда»

⁸ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=238;-54#pos=238;-54 (дата обращения: 25.03.2025).

⁹ Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025 г.) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36492598 (дата обращения: 25.03.2025).

¹⁰ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 мая 2023 года № 170 «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы» (с изменениями от 13.12.2024 г.) // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300032568> (дата обращения: 26.03.2025).

¹¹ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 25 декабря 2024 года №490 «Об утверждении профессионального стандарта «Безопасность и охрана труда»» // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/G24G0000490> (дата обращения: 26.03.2025).

¹² Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 25 декабря 2023 года №521 «Об утверждении Правил назначения, осуществления, приостановления, возобновления и прекращения выплаты специального профессионального государственного пособия». Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 26 декабря 2023 года №33801 // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300033801> (дата обращения: 26.03.2025).

¹³ Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2023 года №1182 «Об утверждении Концепции безопасного труда Республики Казахстан на 2024 – 2030 годы» // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001182> (дата обращения: 26.03.2025).

¹⁴ Закон Грузии (№7062-ІІ от 29.09.2020) «О службе инспекции труда» // URL: <https://www.matsne.gov.ge/ru/document/view/5003057?publication=2> (дата обращения: 26.03.2025).

(2019)¹⁵, Трудовой кодекс (2010 г., с изменениями 2020 г.) и Закон «О службе инспекции труда» (2020 г.). Указанные акты охватывают все сферы экономики и ориентированы на внедрение превентивных и риск-ориентированных подходов. Подзаконные нормативные акты регулируют технические и организационные аспекты охраны труда. В их числе - постановления правительства №381 (2018)¹⁶ и №597 (2018)¹⁷, утверждающие перечни опасных профессий и условий, дающих право на сокращённую рабочую неделю.

Минздрав Грузии регулирует вопросы медицинских осмотров работников (приказы №01-74/н от 2015 г. и №01-8/н от 2023 г.), а также порядок отчётности по несчастным случаям (приказ №01-39/н от 2019 г.). Также действуют технические регламенты по охране труда при работах на высоте (№477 от 2017 г.), использованию средств индивидуальной защиты (№362 от 2020 г.) и ограничению уровня шума (№535 от 2021 г.)¹⁸.

Дополнительно законодательство охватывает вопросы равенства и недопущения дискриминации (Закон «Об обеспечении равенства», 2014 г.) и охраны труда в государственном секторе (Закон «О публичной службе», 2015 г.) [8].

Таким образом, грузинская система сочетает государственное

регулирование и элементы самоконтроля, адаптированные к европейским стандартам.

Грузия, будучи членом МОТ с 1993 года, ратифицировала 18 конвенций, из которых 17 остаются в силе, включая 8 из 10 основополагающих документов. Однако ряд ключевых конвенций по охране труда не ратифицирован, что указывает на сложности в адаптации международных стандартов.

Так, Грузия не ратифицировала:

– Конвенцию №81 (1947) об инспекции труда в промышленности и торговле и Протокол 1995 года к ней¹⁹;

– Конвенцию №129 (1969) об инспекции труда в сельском хозяйстве²⁰;

– Конвенцию №155 (1981) о безопасности и гигиене труда²¹;

– Конвенцию №187 (2006) о промоциональной рамке в области безопасности и здоровья на работе²²;

– Конвенцию №176 (1995) о безопасности и гигиене труда на шахтах²³.

Отсутствие ратификации ключевых конвенций МОТ ограничивает обязательность их норм в Грузии, ослабляя систему охраны труда. Международная комиссия экспертов МОТ неоднократно указывала на недостаточность инспекционного надзора, что связано с несоответствием системы контроля

¹⁵ Изменения в законе о безопасности труда в Грузии // URL: <https://ru.armenian-lawyer.com/georgia/labor-safety-law-changes-in-georgia/> (дата обращения: 26.03.2025).

¹⁶ Постановление Правительства Грузии № 381 от 27 июля 2018 года «Об утверждении перечня особо тяжёлых, вредных и опасных работ» // URL: <https://matsne.gov.ge/ka/document/download/4277583/0/ge/pdf> (дата обращения: 26.03.2025).

¹⁷ Постановление Правительства Грузии № 597 от 7 декабря 2018 года «Об утверждении технического регламента по безопасности строительных работ» // URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1852448?publication=0> (дата обращения: 26.03.2025).

¹⁸ State Strategy of Labor Safety and Ways of Establishing a Risk Assessment System in the Construction Sector // Georgian Scientists, 2024, No. 6(3). // URL: <https://journals.4science.ge/index.php/GS/article/download/3096/3088/4471> (date of reference: 26.03.2025).

¹⁹ Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (Женева, 11 июля 1947 года) // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120804/ (дата обращения: 26.03.2025).

²⁰ Конвенция № 129 Международной организации труда «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (Женева, 25 июня 1969 года) // URL: <https://base.garant.ru/2541288/> (дата обращения: 26.03.2025).

²¹ Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (Женева, 22 июня 1981 года) // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121449/ (дата обращения: 26.03.2025).

²² Конвенция № 187 Международной организации труда «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (Женева, 15 июня 2006 года) // URL: <https://base.garant.ru/2565616/> (дата обращения: 26.03.2025).

²³ Конвенция № 176 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда на шахтах» (Женева, 22 июня 1995 года) // URL: <https://base.garant.ru/2561530/> (дата обращения: 26.03.2025).

стандартам Конвенций №81 и №129²⁴.

Причины нератификации носят политико-институциональный характер. В частности, Конвенция №81 требует независимой трудовой инспекции, но в Грузии она отсутствовала с 2006 по 2015 год, что не позволяло выполнять даже минимальные обязательства по Европейской социальной хартии. Ратификация Конвенции №176 затруднена из-за отсутствия национальных нормативов и недостаточного социального диалога в горнодобывающем секторе²⁵.

Тем не менее, Грузия адаптирует законодательство к международным стандартам. В 2018 году Европейский комитет по социальным правам рекомендовал стране усилить инспекционный надзор, что привело к расширению полномочий Инспекции труда в 2019-2020 гг. [16]. В рамках Соглашения об ассоциации с ЕС (2016) Грузия обязалась гармонизировать нормы охраны труда с 40 директивами ЕС, включая 26, касающихся безопасности на рабочих местах. В результате был принят Закон «О безопасности труда», внедривший систему оценки рисков и установивший обязанности работодателей по улучшению условий труда.

Грузия постепенно адаптирует свои подзаконные акты в соответствии с отраслевыми директивами ЕС. Уже утверждены технические регламенты, регулирующие охрану труда, включая безопасность работ на высоте (Постановление №477 от 27.10.2017)²⁶, базовые нормативы, касающиеся условий труда, охватывают требования к индивидуальным средствам защиты, уровню освещенности, допустимому фоновому шуму и ряду иных факторов, влияющих на безопасность и здоровье работников. В соответствии

с переходными положениями законодательства продолжают действовать ранее установленные нормативы, направленные на защиту от воздействия асбеста, канцерогенных и биологических факторов, до тех пор, пока не будут утверждены обновленные стандарты. Дополнительно, в период с 2021 по 2023 годы планировалось принятие новых регламентов по безопасности в горнодобывающей отрасли, что в свою очередь предполагает внедрение норм, аналогичных стандартам ЕС²⁷.

При поддержке ЕС и МОТ значительная часть этих норм уже принята или находится в стадии разработки. Несмотря на отсутствие ратификации Конвенции МОТ №155, ее ключевые принципы реализуются: внедрены механизмы предотвращения рисков, работникам гарантировано право отказаться от опасных работ, а работодатели обязаны улучшать условия труда. Аналогично, несмотря на нератификацию Конвенции №81, в Грузии действует инспекционная служба, соответствующая многим требованиям МОТ, при этом продолжается работа над устранением кадровых и финансовых недостатков.

Таким образом, Грузия адаптирует международные нормы через нормативно-правовую реформу, однако для полного соответствия международным стандартам требуется дальнейшее укрепление институциональной базы, в частности, усиление инспекционного надзора.

Казахстан активно участвует в международных инициативах по охране труда, ратифицировав 25 конвенций МОТ, включая:

– Конвенция №187 (2006) – национальная политика и программы в сфере охраны труда²⁸.

²⁴ Human Rights Education and Monitoring Center (EMC). Fragmented Labor Inspection – Labor Rights Left without Oversight. – Тбилиси: EMC, 2020. // URL: https://socialjustice.org.ge/uploads/products/pdf/Labour_Inspection_merged_1613562487.pdf (date of reference: 26.03.2025).

²⁵ ICEM, ILO Conduct Mine Safety Seminar in Tbilisi, Georgia // IndustriALL Global Union. – 2011. -July, 18 // URL: <https://www.industrial-all-union.org/archive/icem/icem-ilo-conduct-mine-safety-seminar-in-tbilisi-georgia> (date of reference: 26.03.2025).

²⁶ Fundamentals of Occupational Safety and Health: Introduction and Implementation of Management System // URL: <https://euagenda.eu/upload/publications/fundamentals-of-occupational-safety-and-health-introduction-and-implementation-of-management-system-english.pdf> (date of reference: 26.03.2025).

²⁷ Закон Грузии от 20 мая 2018 года «О безопасности труда» // URL: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4486188?publication=2> (дата обращения: 26.03.2025).

²⁸ Закон Республики Казахстан от 20 октября 2014 года №243-V ЗПК. О ратификации

– Конвенция №81 (1947) - эффективная система инспекции труда²⁹.

– Конвенция №26 (1928) - механизмы установления минимальной заработной платы (ратифицирована в 2022 г.)³⁰.

– Конвенция №87 (1948) - свобода объединения и защита права на организацию³¹.

– Конвенция №155 (1981) - профилактика профессиональных рисков и охрана труда³².

– Конвенция №167 (1988) - безопасность и гигиена труда в строительстве³³.

– Конвенция №184 (2001) - охрана труда в сельском хозяйстве³⁴.

– Конвенция МОТ №187 (2006) о промоционной рамке в области безопасности и гигиены труда³⁵. В соответствии с ратифицированными конвенциями МОТ Казахстан принял ряд нормативных актов, регулирующих охрану труда.

В декабре 2024 года МОТ запустила проект по повышению безопасности труда в горнодобывающей отрасли Казахстана, направленный на снижение профессиональных рисков, усиление инспекционного контроля и приведение национального законодательства в соответствие с международными

стандартами³⁶.

В феврале 2025 года в Астане прошел семинар МОТ, собравший представителей правительства, работодателей и работников для обсуждения международных стандартов охраны труда. Целью мероприятия стало укрепление социального диалога, совершенствование политики безопасности труда и повышение уровня защиты работников³⁷.

Заключение

Сравнительный анализ законодательства Казахстана и Грузии в сфере охраны труда выявил общие принципы, основанные на международных стандартах Международной организации труда, и различия в механизмах правоприменения.

В Казахстане была усилена система государственного контроля в сфере трудовых отношений: с 6 августа 2024 года начал функционировать Комитет по государственной инспекции труда с региональными подразделениями, переданный в структуру Министерства труда и социальной защиты населения. Основными направлениями деятельности нового органа определены повышение профессионального уровня инспекторского состава, внедрение

Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенция 187) // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000243> (дата обращения: 26.03.2025).

²⁹ Закон Республики Казахстан от 7 мая 2001 года №194. О ратификации Конвенции об инспекции труда в промышленности и торговле // URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000194_ (дата обращения: 26.03.2025).

³⁰ Международная организация труда. Конвенции и рекомендации, ратифицированные Республикой Казахстан // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO:~P11110_COUNTRY_ID:103542 (дата обращения: 26.03.2025).

³¹ Закон Республики Казахстан от 30 декабря 1999 года №29-II. О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию // URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z9900000029_ (дата обращения: 26.03.2025).

³² Закон Республики Казахстан от 13 июня 1996 года №7-1. О ратификации Конвенции Международной организации труда (МОТ) №155 1981 года «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» // URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z9600000007_ (дата обращения: 26.03.2025).

³³ Закон Республики Казахстан от 19 июня 2007 года №263. О ратификации Конвенции о безопасности и гигиене труда в строительстве (Конвенция 167) // URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0700000263_ (дата обращения: 26.03.2025).

³⁴ Конвенция Международной организации труда №184. О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (Женева, 21 июня 2001 года) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31569879 (дата обращения: 26.03.2025).

³⁵ Международная организация труда. ILO launches new project to promote occupational safety and health in Kazakhstan // URL: <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-launches-new-project-promote-occupational-safety-and-health-kazakhstan> (дата обращения: 26.03.2025).

³⁶ Международная организация труда. ILO supports Kazakhstan in advancing occupational safety and health // URL: <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-supports-kazakhstan-advancing-occupational-safety-and-health-through> (дата обращения: 26.03.2025).

³⁷ Shroma.ge. Why are labor laws important? // URL: <https://shroma.ge> (date of reference: 26.03.2025).

цифровых инструментов надзора, формирование устойчивой культуры охраны труда, а также расширение взаимодействия с объединениями работников и представителей работодателей.

Модернизация инспекционной системы включает раннее выявление нарушений, оперативное реагирование, мониторинг прозрачности трудовых отношений и применение цифровых технологий, включая искусственный интеллект.

Казахстан усилил контроль за охраной труда на вредных и опасных производствах, повысив ответственность работодателей. Внесены поправки в Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях: предупреждения заменены штрафами, их размеры увеличены вдвое. Это коснулось статей 93-96, регулирующих безопасность труда, медосмотры, СИЗ, аттестацию объектов и расследование несчастных случаев³⁸.

Грузия регулирует охрану труда единым Законом «О безопасности труда», охватывающим все отрасли. В Казахстане ранее действовали отдельные законы, но с 2015 года они включены в трудовое законодательство.

Согласно Закону Грузии «О безопасности труда», работники имеют право:

- отказываться от работы, угрожающей их жизни и здоровью;
- требовать перевода по медпоказаниям;
- получать компенсацию за причиненный вред;
- обращаться к специалистам по охране труда при нарушении норм безопасности.

Работодатели обязаны:

- соблюдать требования безопасности и контролировать оборудование;
- предоставлять и проверять использование СИЗ;
- обучать работников технике безопасности;
- информировать о профессиональных рисках;

–организовывать медосмотры.

В трудовых коллективах численностью до 100 сотрудников внедряется позиция специалиста, отвечающего за соблюдение норм охраны труда, тогда как на более крупных предприятиях организуются специализированные подразделения, курирующие вопросы производственной безопасности. Надзор за исполнением требований осуществляется компетентным контролирующим органом, уполномоченным налагать штрафные санкции и приостанавливать деятельность субъектов, нарушающих установленные стандарты. За последнее десятилетие Казахстан и Грузия провели последовательную трансформацию нормативной базы в сфере охраны труда, однако различия в реализуемых подходах свидетельствуют о влиянии национальной экономической специфики на вектор этих преобразований.

В Грузии до недавнего времени отсутствовала полноценная система трудовой инспекции (она была упразднена в 2006 г. и восстановлена поэтапно к 2019-2020 гг.), и охрана труда регулировалась фрагментарно. Принятие специального закона «Об охране труда» (2018/2019) и Закона «Трудовой кодекс Грузии» (с изменениями 2020 г.) заложило основу современного регулирования³⁹. Были установлены обязанности работодателей по обеспечению безопасных условий (в т.ч. предоставление СИЗ, обучение, медосмотры) [1], а с 2020 г. создана независимая Служба инспекции труда с полномочиями по надзору за соблюдением как норм безопасности, так и трудовых прав [14].

Кроме того, в Казахстане разработан детализированный механизм социальных гарантий и компенсаций для лиц, чья профессиональная деятельность связана с вредными и (или) опасными производственными факторами. Данные меры направлены на снижение профессиональных рисков, улучшение условий труда и обеспечение дополнительной социальной защиты работников. В отличие от Грузии, где

³⁸ Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года №235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.03.2025 г.) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577399 (дата обращения: 26.03.2025).

³⁹ Изменения в законе о безопасности труда в Грузии // URL: <https://ru.armenian-lawyer.com> (дата обращения: 26.03.2025).

нормативно-правовая база в данной сфере менее детализирована, в Казахстане действуют конкретные правовые нормы, регулирующие следующие виды гарантий:

–Для работников, деятельность которых связана с вредными и (или) опасными условиями, предусмотрено сокращённое рабочее время. Такая мера закреплена на законодательном уровне и реализуется через установление укороченной продолжительности рабочей недели. Конкретная величина сокращения определяется с учётом степени воздействия вредных производственных факторов, что устанавливается по результатам специализированной оценки условий труда.

–Дополнительный оплачиваемый отпуск (ПДО) - в зависимости от степени воздействия неблагоприятных факторов, работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Длительность такого отпуска устанавливается с учётом категории вредности, вида производственной деятельности и иных нормативных критериев.

–Дополнительные выплаты за условия труда - заработная плата работников, осуществляющих трудовую деятельность в условиях вредных и (или) опасных факторов, включает компенсационные надбавки. Размер данных выплат регулируется трудовым законодательством и может быть дополнительно закреплён в коллективном договоре, а также в локальных нормативных актах работодателя⁴⁰.

–Обязательные профессиональные пенсионные взносы (ОППВ) - в соответствии с пенсионной системой Республики Казахстан, за работников, занятых на вредных и (или) опасных производствах, работодатели осуществляют дополнительные профессиональные пенсионные

отчисления. Эти взносы обеспечивают досрочное назначение пенсионных выплат и служат механизмом компенсации за тяжёлые условия труда⁴¹.

–Специализированное лечебно-профилактическое питание (ЛПП) - в случаях, когда условия труда сопряжены с повышенным риском профессиональных заболеваний, работодатель обязан обеспечивать работников специализированным лечебно-профилактическим питанием, включающим биологически активные компоненты, способствующие снижению негативного воздействия вредных факторов.

–Выдача молока или эквивалентных пищевых продуктов - для снижения вредного воздействия производственных факторов работникам предоставляются молоко или равноценные пищевые продукты. Указанные меры основаны на санитарных регламентах и направлены на сохранение здоровья персонала, задействованного в условиях повышенного риска. В Республике Казахстан функционирует разветвлённая система социальных компенсаций, ориентированная на смягчение последствий неблагоприятных производственных факторов и снижение уровня профессиональных рисков. В Грузии также существуют механизмы защиты трудящихся, занятых на вредных и опасных участках, однако компенсационные инструменты носят менее системный характер и, как правило, формируются через положения коллективных договоров и индивидуальных соглашений между сторонами трудовых отношений.

–Лица, осуществляющие трудовую деятельность в условиях, сопряжённых с вредными и (или) опасными производственными факторами, в отдельных случаях получают право на

⁴⁰ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1053. Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даёт право на сокращённую продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года №12731 // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012731> (дата обращения: 26.03.2025).

⁴¹ Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 июня 2023 года №520. Об утверждении Правил осуществления обязательных профессиональных пенсионных взносов // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000520> (дата обращения: 26.03.2025).

сокращённое рабочее время. Однако в законодательстве отсутствуют чёткие нормы, обязывающие работодателей предоставлять такую льготу повсеместно. Вопрос о сокращении рабочего времени чаще всего регулируется коллективными договорами или отраслевыми соглашениями.

– Для отдельных категорий работников законодательство предусматривает возможность предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска. Как правило, его продолжительность составляет не менее 10 календарных дней, однако точные сроки и условия предоставления зависят от конкретного работодателя.

– Вознаграждение за труд в условиях, характеризующихся повышенной степенью профессионального риска, устанавливается с учётом негативного воздействия производственной среды и регулируется специальными нормами, и может включать надбавки, однако их размер и порядок начисления не закреплены в законодательных актах на государственном уровне. Вопрос о повышенной оплате труда решается в рамках коллективных или индивидуальных договоров⁴².

– Работодатели обязаны организовывать предварительные и периодические медицинские осмотры для работников, трудящихся во вредных условиях. Допуск к работе возможен только после прохождения медицинского освидетельствования. Финансирование данных обследований осуществляется за счёт работодателя⁴³.

– Работодатели обязаны бесплатно предоставлять работникам средства индивидуальной защиты (СИЗ) и обеспечивать их обучение безопасным методам работы. Однако государственные стандарты по конкретным видам СИЗ и нормативам их предоставления менее детализированы по сравнению с международной практикой.

– При выявлении ухудшения

состояния здоровья, вызванного воздействием неблагоприятных производственных факторов, работнику может быть рекомендован перевод на иную трудовую позицию, не предполагающую аналогичного уровня вредности. Однако порядок перевода и сохранение льгот зависят от условий трудового договора и не регламентированы отдельными законодательными нормами.

– Если у работника диагностировано профессиональное заболевание или он получил увечье в результате работы во вредных и (или) опасных условиях, законодательство предусматривает механизм компенсации. Однако вопросы страховых выплат, реабилитации и возмещения ущерба регулируются индивидуальными соглашениями между работодателем и работником либо судебными решениями.

Работодатель обязан проводить оценку профессиональных рисков и документировать условия труда. Работники имеют право отказаться от выполнения работы, если среда труда не соответствует требованиям безопасности. Однако механизм защиты прав работников в таких случаях требует дополнительного совершенствования, поскольку не все аспекты охраны труда детализированы в национальном законодательстве⁴⁴.

В Грузии предусмотрены основные гарантии и компенсации для сотрудников, работающих в условиях вредных и (или) опасных факторов, однако их практическое внедрение в значительной степени зависит от условий, установленных коллективными соглашениями и внутренними нормативными актами работодателя.

Обе страны стремятся к сближению с международными стандартами, внедряя риск-ориентированный подход. Казахстан и Грузия закрепляют превентивные меры: оценку рисков, обучение персонала, приоритет профилактики. В Грузии работодатели обязаны проводить оценку профессиональных рисков, в

⁴² Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (Eurofound). Официальный сайт // URL: <https://www.eurofound.europa.eu> (дата обращения: 26.03.2025).

⁴³ Международная организация труда (МОТ). База данных национального трудового законодательства NATLEX // URL: <https://natlex.ilo.org> (дата обращения: 26.03.2025).

⁴⁴ Американская торговая палата в Грузии (AmCham Georgia). Официальный сайт // URL: <https://www.amcham.ge> (дата обращения: 26.03.2025).

Казахстане - регулярно аттестовать условия труда с разработкой плана снижения риска. Оба государства регулируют обеспечение работников средствами защиты, инструктажи, учет несчастных случаев⁴⁵.

В Грузии перечень отраслей с сокращенной рабочей неделей утвержден Правительством (№597)⁴⁶; в Казахстане аналогичные нормы содержатся в Трудовом кодексе. Оба государства внедряют цифровые инструменты: в Грузии действует Реестр экономической деятельности для регистрации опасных работ⁴⁷, в Казахстане - система «Талдау» для мониторинга условий труда и автоматизации процессов охраны труда.

В Казахстане более 1,6 млн человек (≈18,6% занятых) работают во вредных условиях, что выше, чем в Грузии⁴⁸. Казахстанское законодательство предусматривает компенсации: сокращенный рабочий день, доплаты, дополнительный отпуск, лечебно-профилактическое питание. В 2023 году 543,5 тыс. работников получили допотпуск, 419,4 тыс. - доплаты, 323,8 тыс. - молоко, а предприятия затратили на это свыше 255 млрд тенге. Контроль ведет инспекция труда⁴⁹.

В Грузии акцент на страховании и профилактике: с 2019 г. работодатели обязаны страховать работников, проводить медосмотры, улучшать условия труда. Закон не предусматривает доплаты за вредность и льготное питание. Казахстан сохраняет списки вредных производств, в Грузии их значение снижается⁵⁰.

Уровень исполнения выше в Казахстане благодаря жесткому госнадзору. В Грузии с 2021-2022

гг. инспекция труда получила право штрафовать (до 50 000 лари). Различия сокращаются: Грузия вводит инженеров по безопасности, усиливает санкции, внедряет оценку профессиональных рисков, аналогично Казахстану⁵¹.

Казахстан активно внедряет IT-решения в сферу труда, создавая онлайн-сервисы для занятости, безопасности и профессионального развития. Важный проект - Цифровая карта предприятия (ЦКП), оценивающая более 60 показателей (финансовых, социальных, трудовых) и позволяющая прогнозировать риски. Интеграция с Цифровой картой семьи даёт возможность работодателям учитывать социальное благополучие работников.

В Грузии аналогичная система отсутствует, но функционирует Реестр экономической деятельности (более 5000 объектов с опасными условиями на 2021 г.), а Инспекция труда публикует онлайн-отчёты и ведёт Портал трудовых прав для подачи жалоб⁵². Ожидается дальнейшее развитие цифровой инфраструктуры, включая интеграцию данных Министерства здравоохранения и Инспекции труда.

Гипотеза о сходстве принципов регулирования охраны труда при различиях в механизмах реализации подтвердилась. Выявленные различия могут способствовать взаимному заимствованию успешных практик: Грузия - усилению государственного контроля и нормативной детализации льгот, Казахстан - более широкому распределению ответственности между государством и работодателями, широкому применению цифровых инструментов мониторинга условий труда, реализации прав работников

⁴⁵ Закон Грузии о безопасности труда от 20 мая 2018 года // URL: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4486188?publication=2> (дата обращения: 26.03.2025).

⁴⁶ Shroma.ge. Why are labor laws important? // URL: <https://shroma.ge/en/labor-laws-en/> (date of reference 26.03.2025).

⁴⁷ Там же (47).

⁴⁸ Energyprom.kz. В Казахстане уменьшилось количество «зелёных» рабочих мест, 22 августа 2023 года // URL: <https://energyprom.kz/articles-ru/society-ru/pri-etom-chislennost-teh-kto-rabotaet-v-neblagopriyatnyh-ili-opasnyh-usloviyah-tolko-rastyot/> (дата обращения: 26.03.2025).

⁴⁹ Kapital.kz. Число казахстанцев, работающих во вредных условиях, растёт, 10 апреля 2024 года // URL: <https://kapital.kz/gosudarstvo/124760/chislo-kazakhstantsev-rabotayushchikh-vo-vrednykh-usloviyakh-rastet.html> (дата обращения: 26.03.2025).

⁵⁰ Закон Грузии о безопасности труда от 20 мая 2018 года // URL: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4486188?publication=2> (дата обращения: 26.03.2025).

⁵¹ Изменения в законе о безопасности труда в Грузии // URL: <https://ru.armenian-lawyer.com> (дата обращения: 26.03.2025).

⁵² Shroma.ge. Why are labor laws important? // URL: <https://shroma.ge/en/labor-laws-en/> (date of reference 26.03.2025).

в части обучения, обеспечения СИЗ, предоставления льгот и компенсаций лицам, занятым во вредных условиях труда. На основе сравнительно-правового анализа и учёта актуальных практик реформирования трудового законодательства в Грузии, представляются целесообразными следующие направления дальнейшего развития национального законодательства Республики Казахстан в области охраны труда на вредных и опасных производствах:

– Совершенствование механизмов оценки условий труда путем отказа от аттестации рабочих мест к оценке профессиональных рисков, результаты которых размещать в информационных системах уполномоченного органа. В целях повышения ответственности работодателя за профилактику профессиональных рисков представляется обоснованным предложение о нормативном закреплении обязательности разработки и повсеместного внедрения системы управления охраной труда с учётом специфики отраслей.

Кроме того, в настоящее время отсутствует формализованное требование об обязательности и четко закреплённой периодичности оценки профессиональных рисков. В настоящий момент, несмотря на то, что сам термин «оценка профрисков» упоминается в ст.182 ТК РК, его регламент в части обязательности и сроков проведения, а также процедурных последствий нуждается в совершенствовании. Соответственно, действующие санкции в области охраны труда (ст.93 - 96 КоАП РК) не конкретизируют ответственность именно за отсутствие или несвоевременное проведение оценки профрисков. В этой связи целесообразно ввести административную ответственность за непроведение оценки профессиональных рисков либо нарушение установленных сроков её актуализации.

С учетом результатов оценки профрисков на основе новых научно-методических разработок по экономическому стимулированию работодателей к улучшению условий труда, целесообразно в ближайшее время разработать новый

самостоятельный нормативно-правовой акт регламентирующий порядок определения видов, объемов льгот и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда. Должна быть сформирована соответствующая интегрированная база данных, что будет способствовать реализации и защите трудовых прав работников.

Развитие цифровых инструментов в системе государственного надзора за охраной труда. С учетом общемировых тенденций перехода к цифровым формам государственного контроля, в том числе в рамках практики стран ОЭСР, ЕС и постсоветского пространства (в частности, Грузии), представляется целесообразным усиление цифровизации надзорной деятельности в сфере охраны труда в Республике Казахстан. Актуальным является нормативное закрепление процедур онлайн-мониторинга, дистанционного аудита условий труда, а также интеграции ведомственных информационных систем для автоматизации процессов оценки и управления профессиональными рисками. Важным направлением правового регулирования должно стать обеспечение функционирования системы «Цифровая карта предприятия» как инструмента прогнозирования и превентивного управления рисками на рабочих местах. Реализация указанных мер способствует укреплению прозрачности надзорной деятельности, снижению коррупционных факторов и формированию модели превентивного, а не реактивного контроля, соответствующей международным стандартам (MOT, EU-OSHA).

Установление системы обязательной сертификации специалистов по охране труда. В целях повышения эффективности кадрового обеспечения системы охраны труда предлагается внедрение института обязательной сертификации специалистов в данной области с последующим включением сведений о них в единый государственный реестр. Отсутствие на данный момент единых квалификационных требований и обязательных процедур верификации компетенций ведет к фрагментарности и формализму в вопросах назначения лиц,

ответственных за охрану труда. Опыт таких стран, как Грузия, демонстрирует практическую эффективность сертификации как инструмента повышения профессионального уровня кадров, занятых в сфере охраны труда, особенно на опасных и вредных производственных участках. Введение сертификационной модели позволит обеспечить единообразие подготовки, систематическое повышение квалификации, а также повысить доверие работников и работодателей к институту охраны труда как реальному механизму обеспечения безопасности и профилактики производственного травматизма.

Предлагаемые меры направлены не на дублирование существующих норм, а на их развитие и детализацию с целью повышения эффективности правоприменения и внедрения современных моделей управления охраной труда в условиях перехода к превентивной политике и цифровой трансформации трудовой сферы. Реализация указанных направлений позволит Казахстану не только повысить эффективность охраны труда, но и приблизить систему регулирования к современным международным

стандартам в рамках мер Концепции безопасного труда.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов для совершенствования законодательства, адаптации международных стандартов и повышения эффективности охраны труда.

Дальнейшие исследования могут быть направлены на оценку воздействия нормативных изменений на реальный уровень безопасности труда, на совершенствование правоприменительной практики, а также на изучение возможностей гармонизации норм в рамках международного и регионального сотрудничества.

В статье представлены ключевые результаты прикладных исследований в рамках выполнения научно-технической программы на тему «Трансформация государственного механизма социальных гарантий в отношении лиц, занятых во вредных условиях труда в современном контексте» (ИРН BR 22182673), финансируемой Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Вклад авторов

А.Б. Бекмагамбетов - разработка концепции исследования, анализ нормативно-правовой базы, подготовка основных выводов.

А.Ф. Яғмусова - сбор и систематизация эмпирических данных, сравнительно-правовой анализ международного опыта, организация взаимодействия между авторами.

Ж.У. Смагулов - интерпретация результатов, подготовка рукописи и критический пересмотр содержания статьи.

Все авторы активно участвовали в обсуждении результатов исследования и единогласно одобрили окончательный вариант статьи для публикации.

Список литературы:

1. Курманов, А.М. Роль человекоцентричного подхода в модернизации социальных гарантий для работников во вредных условиях // А.М.Курманов, А.Б. Бекмагамбетов, И.Е. Сарыбаева, А.Р. Енсебаева, А.Н. Омаркожаева // Вестник КазУТБ. - 2024. - №4. - С. 39-41.
2. Каратаева, С.Б. Аттестация рабочих мест // С.Б. Каратаева // Вестник науки. - 2022. - Том 4. - №1(46). - С. 210 - 213. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.вестник-науки.рф/article/5197> (дата обращения: 25.03.2025).
3. Турекулова, Д.М. Организация охраны труда на производстве // Д.М. Турекулова, Б.Т. Череева, Е.С. Петренко // Вестник Евразийского национального университета. - 2023. - №2(145). - С. 45-58. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bulecon.eni.kz/index.php/main/article/download/500/472> (дата обращения: 25.03.2025).

4. Javakhadze, R. Occupational health and safety problems in Georgia. // R. Javakhadze, N. Rukhadze, M. Tsereteli, O. Gvaberidze, M. Tsimakuridze // Collection of Scientific Works of Tbilisi State Medical University - 2023. - Volume 48 // Retrieved from <https://journals.4science.ge/index.php/CSW/article/view/1652> (date of reference: 25.03.2025).
5. Kazumyan, I. The right to safe and healthy working conditions: Regulation and implementation of occupational safety and health in Georgia (example of the construction industry) // I. Kazumyan // Georgian Journal for European Studies. - 2024. - №14. - P. 196-232. - Retrieved from 10.2478/bjes-2024-0010. // URL: <https://doi.org/10.2478/bjes-2024-0010> (date of reference: 26.03.2025).
6. Tsimakuridze, M. The characteristic state of health of ammonia nitrate producing workers // M. Tsimakuridze, V. Saakadze, M. Tsereteli // Georgian Medical News. - 2005. - No.7-8(124-125). - P. 80-83.
7. Габуня, Г.Ш. Радиационный фон в рудниках и шахтах Грузии // Г.Ш. Габуня // Гигиена и санитария. - 1969. - №11. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/radiatsionnyy-fon-v-rudnikah-i-shahtah-gruzii> (дата обращения: 26.03.2025).
8. Chitashvili, N. Analysis of the fulfilment of obligations under the EU - Georgia Association Agreement in the field of Occupational Safety (Legislative Compliance and Effectiveness of Implementation) // N. Chitashvili, S. Kurasbediani // Journal of Law. - 2024. - No. 1. - DOI: <https://doi.org/10.60131/jlaw.1.2024.7941> (date of reference: 26.03.2025).
9. Taderera, H. Occupational Health and Safety Management Systems: Institutional and Legal Framework in Zimbabwe // H. Taderera // International Journal of Human Resource Studies. - 2012. - Volume 2. - No.4. - P. 1-13. - DOI: 10.5296/ijhrs.v2i4.2149 (date of reference: 26.03.2025).
10. MacEachen, E. Systematic review of qualitative literature on occupational health and safety legislation and regulatory enforcement planning and implementation // E. MacEachen, A. Kosny, C. Ståhl, F. O'Hagan, L. Redgrift, S. Sanford, C. Carrasco, E. Tompa, Q. Mahood // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. - 2016. - Volume 42. - №1. - P. 3-16. - DOI: 10.5271/sjweh.3529 (date of reference: 26.03.2025).
11. Bijelic, B. Occupational Health and Safety Management Systems // B. Bijelic, N. Misic, A. Bozilov. Safety Engineering. - 2015. - Volume 5. - №1. - P. 8. - DOI: 10.7562/SE2015.5.01.08 (date of reference: 25.03.2025).
12. Терентьева, Т. Человекоцентричный подход - основа развития современных предприятий // Т. Терентьева // EnergyLand.info. - 2024. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://energyland.info/analitic-show-247598> (дата обращения: 26.03.2025).
13. Гальченко, С.А. Человекоцентричность - необходимое условие экономики будущего // С.А. Гальченко, О.Н. Сезонова, В.Н. Ходыревская, В.В. Трубникова, А.В. Рюмшин // Лидерство и менеджмент. - 2022. - Том 9. - №2. - С. 309-322. - DOI: 10.18334/lim.9.2.114587.
14. Buchanan, R. Human Dignity and Human Rights: Thoughts on the Principles of Human-Centered Design // R. Buchanan // Design Issues. - 2001. - Volume 17. - No.3. - P. 35-39. - DOI: 10.1162/074793601750357047 (date of reference: 25.03.2025).
15. Сергунина, Н.А. Москва: умные решения для качества жизни. // Стандарты и качество. // Н.А. Сергунина, Н. Быкова // - 2021. - №10. - С. 84-87. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46943543>.
16. Kardava, E. 10 Years of Labor Policy and European Integration in Georgia: 2014-2024. // E. Kardava // - Tbilisi: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2024. // Retrieved from <https://southcaucasus.fes.de/news-list/e/10-years-of-labor-policy-and-european-integration-in-georgia-2014-2024.html> (date of reference: 26.03.2025).

© **Ә.Б. Бекмағамбетов¹, А.Ф. Яғмусова¹, Ж.Ө. Смағұлов², 2025**¹ Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Республикалық ғылыми-зерттеу институты ШЖҚ РМК, Астана, Қазақстан² Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы

Құқық қорғау органдары академиясы, Қосшы, Қазақстан

(E-mail: ¹adilet1979@mail.ru; ¹yagmussova@mail.ru; ²zhaslansmagulov2016@gmail.com)

ҚАЗАҚСТАН МЕН ГРУЗИЯНЫҢ ЗИЯНДЫ ЖӘНЕ ҚАУІПТІ ӨНДІРІСТЕРДЕГІ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ ЗАҢНАМАСЫН САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУ

Аннотация. Өндірістің зиянды және қауіпті жағдайлары бар Кәсіпорындардағы еңбек қауіпсіздігі-қызметкерлердің құқықтарын қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың басым бағыттарының бірі. Бұл саланы тиімді заңнамалық реттеу кәсіби тәуекелдерді азайтуға, еңбек жағдайларын жақсартуға және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етуге ықпал етеді. Мақалада шетелдік ғылыми тағылымдама кезінде авторлардың бірінің эмпирикалық бақылауларын ескере отырып, Қазақстан мен Грузияның еңбекті қорғау саласындағы заңнамасының нормаларына салыстырмалы талдау жүргізілді.

Зерттеудің мақсаты-еңбек жағдайларын реттеудегі, қауіпсіздік шаралары мен өтемақы механизмдеріндегі ұқсастықтар мен айырмашылықтарды анықтау. Жұмыс берушілердің міндеттемелері, мемлекеттік бақылау, қызметкерлердің әлеуметтік кепілдіктері, соның ішінде кәсіптік тәуекелдерді сақтандыру, жеңілдіктер беру және мерзімінен бұрын Зейнетақы қарастырылды. Өндірістегі жазатайым оқиғалар кезінде зиянды өтеу тетіктері, сондай-ақ еңбекті қорғау нормаларын бұзғаны үшін жауапкершілікке тарту практикасы қосымша талданады.

Зерттеудің ғылыми маңыздылығы құқықтық нормаларды салыстыру, олардың халықаралық стандарттарға сәйкестігі, олқылықтар мен заңнаманы жетілдірудің мүмкін бағыттарын анықтау болып табылады. Практикалық маңыздылығы алынған нәтижелерді Қазақстандағы еңбекті қорғау жүйесін жаңғырту, жұмыскерлерді әлеуметтік қорғаудың неғұрлым тиімді тетіктерін әзірлеу және жұмыс берушілердің жауапкершілігін арттыру үшін пайдалану мүмкіндігіне байланысты.

Салыстырмалы-құқықтық әдіс, нормативтік құқықтық актілерді талдау, жүйелі және құрылымдық талдау әдістері қолданылды. Мемлекеттік бақылау деңгейі, жұмыс берушілердің жауапкершілік дәрежесі және жазатайым оқиғаларды тергеу тәртібі бойынша айырмашылықтар айқындалды. 2018 жылдан бастап Грузияда жүзеге асырылып жатқан оң реформалық үрдістерді ескере отырып, Қазақстан заңнамасын жетілдірудің перспективалық бағыттары айқындалды. Оларға тәуекелге негізделген тәсілді енгізу, жұмыс берушілердің рөлін күшейту және заңнаманы еуропалық стандарттарға сәйкестендіру жатады.

Зерттеу нәтижелері еңбек құқығы мен әлеуметтік саясат мәселелерімен айналысатын заңгерлерге, еңбек қауіпсіздігі жөніндегі мамандарға, кәсіподақтарға, жұмыс берушілер мен мемлекеттік органдарға пайдалы болуы мүмкін. Мақалада тұжырымдалған қорытындылар мен ұсыныстар еңбек қауіпсіздігі саласындағы заңнаманы жетілдіруге, кәсіптік тәуекелдерді азайтуға және жұмыскерлердің құқықтарын қорғау деңгейін арттыруға ықпал ете алады.

Түйінді сөздер: еңбекті қорғау, зиянды және қауіпті өндірістер, кәсіптік тәуекелдер, әлеуметтік кепілдіктер, еңбек заңнамасы, Қазақстан, Грузия.

© A.B. Bekmagambetov¹, A.F. Yagmussova¹, Z.U. Smagulov²

¹ Deputy Director General of the Republican Research Institute of Labour Protection and Health of the Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Kazakhstan, Astana, Kazakhstan

² Academy of Law Enforcement Agencies under the General Prosecutor's Office of the Republic of Kazakhstan, Kosshy, Kazakhstan

(E-mail: ¹adilet1979@mail.ru; ¹yagmussovaa@mail.ru; ²zhaslansmagulov2016@gmail.com)

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEGISLATION OF KAZAKHSTAN AND GEORGIA IN THE FIELD OF OCCUPATIONAL SAFETY IN HARMFUL AND DANGEROUS INDUSTRIES

Abstract. Occupational safety at enterprises with harmful and dangerous conditions is a key priority of state policy in protecting workers' rights. Effective legislative regulation helps reduce occupational risks, improve working conditions, and ensure social guarantees. This article provides a comparative analysis of the labor protection legislation of Kazakhstan and Georgia, incorporating empirical observations from a foreign scientific internship.

The study aims to identify similarities and differences in regulating working conditions, safety measures, and compensation mechanisms. It examines employer obligations, state control, and social guarantees, including occupational risk insurance, benefits, and early retirement. Additionally, compensation mechanisms for workplace accidents and legal accountability for labor protection violations are analyzed.

The study's scientific significance lies in comparing legal norms, assessing compliance with international standards, and identifying areas for legislative improvement. The practical significance is in applying findings to modernize Kazakhstan's labor protection system and enhance social protection mechanisms.

The study employed the comparative legal method, analysis of regulatory acts, as well as systemic and structural analysis. Differences were identified in the degree of state control, the level of employer responsibility, and the procedures for investigating occupational accidents. Prospective directions for modernizing Kazakhstan's legislation were defined, taking into account the positive reform trends implemented in Georgia since 2018, such as the introduction of a risk-based approach, strengthening the role of employers, and harmonizing national legislation with European standards.

The results of the study may be useful for lawyers, occupational safety specialists, trade unions, employers, and government authorities involved in labor law and social policy. The conclusions and proposals formulated in the article can contribute to improving occupational safety legislation, minimizing professional risks, and enhancing the level of worker protection.

Keywords: labor protection, harmful and dangerous industries, occupational risks, social guarantees, labor legislation, Kazakhstan, Georgia.

References:

1. Kurmanov, A.M. Rol chelovekotsentrichnogo podhoda v modernizatsii socialnyh garantiy dlya rabotnikov vo vrednyh usloviyah // A.M. Kurmanov, A.B. Bekmagambetov, I.E. Sarybaeva, A.R. Ensebaeva, A.N. Omarkozhaeva // Vestnik KazUTB. - 2024. - №4. - S. 39-41.
2. Karataeva, S.B. Attestatsiya rabochih mest // S.B. Karataeva // Vestnik nauki. - 2022. - Tom 4. - №1(46). - S. 210 - 213. // Retrieved from <https://www.vestnik-nauki.rf/article/5197> (data obrashcheniya: 25.03.2025)
3. Turekulova D.M. Organizatsiya ohrany truda na proizvodstve // D.M. Turekulova, B.T. Chereeva, E.S. Petrenko // Vestnik Evraziyskogo natsionalnogo universiteta. - 2023. - №2(145). - S. 45-58. - Retrieved from <https://bulecon.enu.kz/index.php/main/article/download/500/472> (data obrashcheniya: 25.03.2025).
4. Javakhadze, R. Occupational health and safety problems in Georgia. // R. Javakhadze, N.Rukhadze, M.Tsereteli, O.Gvaberidze, M.Tsimakuridze // Collection

of Scientific Works of Tbilisi State Medical University - 2023. - Volume 48 // Retrieved from <https://journals.4science.ge/index.php/CSW/article/view/1652> (date of reference: 25.03.2025).

5. Kazumyan, I. The right to safe and healthy working conditions: Regulation and implementation of occupational safety and health in Georgia (example of the construction industry) // I. Kazumyan // Georgian Journal for European Studies. - 2024. - №14. - P. 196-232. - DOI: 10.2478/bjes-2024-0010. // Retrieved from <https://doi.org/10.2478/bjes-2024-0010> (date of reference: 26.03.2025).

6. Tsimakuridze, M. The characteristic state of health of ammonia nitrate producing workers // M. Tsimakuridze, V. Saakadze, M. Tsereteli // Georgian Medical News. - 2005. - No. 7-8(124-125). - P. 80-83.

7. Gabuniya, G. Sh. Radiatsionnyi fon v rudnikah i shahtah Gruzii // G. Sh. Gabuniya // Gigiena i sanitariya. - 1969. - №11. - Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/radiatsionnyy-fon-v-rudnikah-i-shahtah-gruzii> (data obrashcheniya: 26.03.2025).

8. Chitashvili, N. Analysis of the fulfilment of obligations under the EU - Georgia Association Agreement in the field of Occupational Safety (Legislative Compliance and Effectiveness of Implementation) // N. Chitashvili, S. Kurasbediani // Journal of Law. - 2024. - No. 1. - DOI: <https://doi.org/10.60131/jlaw.1.2024.7941> (date of reference: 26.03.2025).

9. Taderera, H. Occupational Health and Safety Management Systems: Institutional and Legal Framework in Zimbabwe // H. Taderera // International Journal of Human Resource Studies. - 2012. - Volume 2. - No. 4. - P. 1-13. - DOI: 10.5296/ijhrs.v2i4.2149 (date of reference: 26.03.2025).

10. MacEachen, E. Systematic review of qualitative literature on occupational health and safety legislation and regulatory enforcement planning and implementation // E. MacEachen, A. Kosny, C. Ståhl, F. O'Hagan, L. Redgrift, S. Sanford, C. Carrasco, E. Tompa, Q. Mahood // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. - 2016. - Volume 42. - №1. - P. 3-16. - DOI: 10.5271/sjweh.3529 (date of reference: 26.03.2025).

11. Bijelic, B. Occupational Health and Safety Management Systems // B. Bijelic, N. Misic, A. Bozilov // Safety Engineering. - 2015. - Volume 5. - №1. - P. 8. - DOI: 10.7562/SE2015.5.01.08 (date of reference: 25.03.2025)

12. Terenteva, T. Chelovekotsentrichnyi podhod - osnova razvitiya sovremennykh // T. Terenteva // Retrieved from <https://energyland.info/analitic-show-247598> (data obrashcheniya: 26.03.2025).

13. Galchenko. Chelovekotsentrichnost - neobhodimoe usloviye ekonomiki budushchego // S. A. Galchenko, O. N. Sezonova, V. N. Hodyrevskaya, V. V. Trubnikova, A. V. Ryumshin // Liderstvo i menedzhment. - 2022. - Tom 9. - №2. - S. 309-322. - DOI: 10.18334/lim.9.2.114587.

14. Buchanan, R. Human Dignity and Human Rights: Thoughts on the Principles of Human-Centered Design // R. Buchanan // Design Issues. - 2001. - Volume 17. - No. 3. - P. 35-39. - DOI: 10.1162/074793601750357047 (date of reference: 25.03.2025)

15. Sergunina, N. A. Moskva: umnye resheniya dlya kachestva zhizni. // Standarty i kachestvo. // N. A. Sergunina, N. Bykova // - 2021. - №10. - S. 84-87. - Retrieved from <https://elibrary.ru/item.asp?id=46943543>

16. Kardava, E. 10 Years of Labor Policy and European Integration in Georgia: 2014-2024. // E. Kardava // - Tbilisi: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2024. // Retrieved from <https://southcaucasus.fes.de/news-list/e/10-years-of-labor-policy-and-european-integration-in-georgia-2014-2024.html> (date of reference: 26.03.2025).

Авторлар туралы мәліметтер:

Сведения об авторах:

Information about authors:

Бекмағамбетов Әлімжан Бауыржанұлы - хат-хабарларға арналған автор, заң ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, «Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК бас директорының орынбасары, А. Кравцов көшесі, 18, 010000, Астана, Қазақстан.

E-mail: adilet1979@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2033-3625>; Scopus Author ID: 57194526739.

Яғмусова Ақерке Файзуллақызы - Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ докторанты, «Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК әлеуметтік-құқықтық зерттеулер бөлімінің аға ғылыми қызметкері, А. Кравцов көшесі, 18, 010000, Астана, Қазақстан.

E-mail: yagmussovaa@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3276-4264>.

Смағұлов Жаслан Өндірсұлы - Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының докторанты, Республика көшесі, 94, 010078, Қосшы қ., Қазақстан.

E-mail: zhaslansmagulov2016@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2838-5911>; Researcher ID WOS: KWT-8774-2024.

Бекмағамбетов Алимжан Бауржанович - автор для корреспонденции, кандидат юридических наук, ассоциированный профессор, заместитель генерального директора РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», улица А. Кравцова, 18, 010000, Астана, Казахстан.

E-mail: adilet1979@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2033-3625>; Scopus Author ID: 57194526739.

Яғмусова Ақерке Файзуллақызы - докторант Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева, старший научный сотрудник отдела социально-правовых исследований РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан», улица А. Кравцова, 18, 010000, Астана, Казахстан.

E-mail: yagmussovaa@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3276-4264>.

Смағұлов Жаслан Ундрусович - докторант Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, улица Республики, 94, 010078, Косшы, Казахстан.

E-mail: zhaslansmagulov2016@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2838-5911>; Researcher ID WOS: KWT-8774-2024.

Bekmagambetov Alimzhan Baurzhanovich - corresponding authors, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Deputy Director General of the Republican Research Institute of Labour Protection and Health of the Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Kazakhstan, 18A. Kravtsov Street, 010000, Astana, Kazakhstan.

E-mail: adilet1979@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2033-3625>; Scopus Author ID: 57194526739.

Yagmussova Akerke Faizullakzy - doctoral student at the - L.N. Gumilyov Eurasian National University, Senior Researcher at the Department of Social and Legal Research at the Republican Research Institute of Labour Protection and Health of the Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Kazakhstan, 18A. Kravtsov Street, 010000, Astana, Kazakhstan.

E-mail: yagmussovaa@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3276-4264>.

Smagulov Zhaslan Undrusovich - doctoral student at the Academy of Law Enforcement Agencies under the General Prosecutor's Office of the Republic of Kazakhstan, 94 Respublika Street, 010078, Kosshy, Kazakhstan.

E-mail: zhaslansmagulov2016@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2838-5911>; Researcher ID WOS: KWT-8774-2024.