

## **АННОТАЦИЯ**

**диссертации на соискание степени доктора философии  
PhD по специальности «6D030100 - Юриспруденция»**

**Рыскалиева Даулетбай Уразгалиевича**

### **Обеспечение безопасности и охраны труда: вопросы теории и практики применения норм гражданского и трудового права**

В диссертационной работе исследованы вопросы теоретического и практического применения правовых способов, направленных на реализацию трудового и гражданского права каждого в области охраны жизни и здоровья, трудоспособности в производственной среде в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Всеобщей декларацией, конвенциями, пактами ООН, конвенциями и рекомендациями МОТ, актами, принятыми другими мировыми сообществами, национальным законодательством.

В статье 4 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее-ТК РК) определены основные принципы трудового права, в числе которых, в соответствии с подпунктами 4) и 5) настоящей статьи, определено верховенство условий труда и здоровья работников, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда. В данном аспекте предметом как трудового, гражданского и других отраслей права является то, что жизнь и здоровье каждого должно быть защищено особыми способами, в этом направлении были исследованы вопросы развития человеческого капитала в Республике Казахстан.

Человеческий капитал-это состояние здоровья, знаний, опыта и возможностей, накопленных человеком за счет эффективного использования инвестфонда, привлеченного в страну, экономику, что влияет на успех человека через повышение эффективности производства, повышение эффективности труда. Проект-Стратегия развития человеческого капитала, ее формирование в обществе, включение ее в сегмент экономики реализуется по трем направлениям: 1) охрана здоровья населения, обеспечение продолжительности жизни, развитие системы здравоохранения; 2) повышение качества образовательного, профессионального уровня населения; 3) формирование высокого уровня жизни населения, повышение трудоспособности, обеспечение полной занятости населения. Соответственно, социальное законодательство должно быть полностью направлено на развитие человеческого капитала.

В диссертационной работе, в соответствии с Конституцией, исследованы теоретические вопросы, механизмы, способы обеспечения прав и свобод каждого человека, права на признание его правосубъектности, свободу труда,

выбор рода деятельности и профессии, на социальное обеспечение. Проанализировано трудовое и гражданское законодательство и другие отраслевые правовые акты по вопросу сохранения жизни, здоровья каждого в производственной среде, выработаны рекомендации, выводы по ним, заключения по каждому предложению, результатам исследования даны в соответствующих главах диссертационной работы.

**В диссертационной работе** были исследованы вопросы социальной, правовой защиты населения, обязательства в области обеспечения безопасности труда в производственной среде, правонарушения, связанные с причинением вреда здоровью работников и других лиц, привлечения виновного лица к ответственности, условия, взаимосвязанность межотраслевых правовых норм в области обеспечения безопасности труда. Основным принципом гражданского и трудового права, является охрана жизни, здоровья и трудоспособности каждого человека. Данный принцип, согласно Конституции, применяется на равных условиях ко всем физическим лицам, независимо от их гражданства и вне зависимости от сферы их занятости. В диссертации всесторонне исследованы научные труды, касающиеся темы исследования, основные международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан. В Республике Казахстан гарантировано право каждого на защиту на законодательной основе и на равных условиях, независимо от наличия или отсутствия гражданства.

Обеспечение безопасности труда, соответственно, определение правовых механизмов и способов реализации гражданских, социально-экономических прав и свобод каждого является объектом диссертационного исследования. В результате исследования были достигнуты следующие результаты.

**Обоснованность, содержание первого результата.** В теории права, согласно Конституции, к числу актуальных вопросов обеспечения прав и свобод человека относится рассмотрение обращения физических лиц. С учетом изложенного, в целях определения уровня их рассмотрения, в целях реализации прав и свобод каждого, основанных на Конституции, вносится предложение по вопросу классификация рассматриваемых обращении. В этих целях предложены следующие три категории процедуры рассмотрения обращения:

- 1) на первом уровне - во всех отраслях права предлагается введение общих правил рассмотрения обращений;
- 2) на втором уровне - в рамках правоотношений об административных процедурах, рассматриваемых на уровне уполномоченных государственных органов, а также в системе государственной службы;
- 3) на третьем уровне – в области организации труда, регулирования трудовых отношений на уровне субъектов предпринимательской деятельности, учреждений и других юридических лиц, помимо уведомлений, предлагается введение процедур рассмотрения рассматриваемых обращений.

**Вместе с тем,** в целях снижения уровня противоречий в правоприменительной практике, качественного регулирования трудовых, социально-экономических отношений, применительно к понятиям и терминам, применяемым в регулировании трудовых отношений, в пункте 2 статьи 1 Трудового кодекса РК предлагается изменение текста: «используются в значениях, определенных соответствующими статьями настоящего Кодекса» **на следующие слова:** «специальные понятия и термины трудового законодательства Республики Казахстан используются в значениях, определяемых настоящим Кодексом и другими законами». В действительности, все понятия и термины, на основании которых регулируются социально-трудовые отношения в ТК РК не содержатся, и не могут содержаться в силу масштаба регулируемых отношений, и в силу того, что нормы о труде содержатся и в других законодательных актах.

**Обоснованность, содержание второго результата.** Текст слов «свобода труда» в части 2) статьи 4 ТК РК предложено определить в следующей редакции: «обеспечение свободы труда каждого - свободного выбора рода деятельности и профессии». Необходимость такой правки в данном тексте основано на следующих обстоятельствах. В случае внесения изменения в ТК РК в указанной редакции положение Кодекса будет соответствовать требованиям Конституции РК. Действующее положение допускает ограничение прав, свобод каждого в данном направлении, так как термин «свобода труда» может быть разъяснено по-разному, например, только в смысле воли физического лица на выбор, а не в силу того, что работодателем может быть допущен не обоснованный отказ, отказ в рассмотрении, в удовлетворении заявления о приеме на работу по действующим правилам обстоятельства привлечения работодателя к ответственности законодательством не определены.

Значимость и обоснованность данного вывода заключается в том, что при внесении указанных правок в трудовое законодательство будут соблюдены конституционные нормы, определены правовые механизмы и способы защиты трудовых прав каждого, которые, в своей совокупности будут направлены на развитие человеческого капитала, обеспечение права каждого на труд в полном объеме, свободный выбор рода деятельности и профессии. Согласно Конституции, обязанность по обеспечению занятости населения, защите от безработицы, социальному обеспечению является обязанностью не только государства (уполномоченных органов), но и работодателей. Принципы добровольности и социального равенства, ответственности в этом вопросе должны одинаково применяться во всех направлениях общественной жизни, на рынке труда.

**Обоснованность, содержание третьего результата.** Значение третьего предложения определяется с учетом следующих обстоятельств. Внесение дополнения в ТК РК в части определения понятия должностного лица

основано на обстоятельствах того, что обязанность по организации труда, его предварительному планированию, на уровне организации возлагается не только на первого руководителя, но и на руководителей уполномоченных структур, ведущих специалистов, но законодательно их ответственность не определена. Должностным, ответственным лицом должен быть признан работник, осуществляющий планирование административной, производственно – хозяйственной деятельности, управление трудовым коллективом. С учетом изложенного в определении понятия должностного лица, и в дальнейшем, в определении его статуса, должностными лицами будут признаны работники на основании нормативных правовых актов, устава организации, актов работодателей, принимаемых на основании Устава, трудового договора, коллективного договора, должностных инструкций и других актов. Понятие других актов в диссертации, также, содержится, и выводы по ним.

**Обоснованность, содержание четвертого результата.** Независимо от сферы труда, форм занятости, в случаях привлечения руководителем юридического лица или иным субъектом предпринимательской деятельности физического лица в целях выполнения определенной работы на основании гражданского правового договора, таким лицам должны применяться правила безопасности труда, расследования случаев трудового увечья, профессионального заболевания. Обоснование четвертого результата основано на пункте 2 статьи 24 Конституции РК, в связи с чем предложено внесение изменения и дополнения в статью 186 ТК РК. На рынке труда сложилась ситуация, когда лица, контактирующие с производственной средой в различных формах, подвержены несчастным случаям, производственным травмам. Соответственно, с внесением изменения и дополнения в статью 186 ТК РК должны быть выработаны соответствующие правовые механизмы, способы, обеспечения прав каждого на безопасные условия труда.

В этом направлении, с учетом конституционным норм, права каждого на обеспечение условий труда, отвечающих требованиям безопасности и производственной гигиене подлежат безусловной защите. Соответственно, равное применение положений о безопасности труда ко всем лицам, занятым на производстве, вне зависимости от вида деятельности (работы), требует внесение соответствующих правок в ТК РК. Права и свободы, закрепленные в статье 24 Конституции, должны обеспечиваться на равных условиях, права и свободы каждого, всех лиц, занятые на производстве в соответствии с требованиями безопасности, независимо от специфики деятельности, вида выполняемой работы и формы занятости.

Для этого, в порядке введения соответствующих изменения и дополнения, пункт 1 статьи 186 ТК РК нуждается в пересмотре, дополнении подпунктом 5) следующего содержания: «физические лица, контактирующие со средой производства в порядке заключения гражданско-правовых договоров, сделок на уровне организации». Право каждого на обеспечение условий труда, отвечающих требованиям безопасности, признается в правовой

системе, как объект правового регулирования и правовая категория, является неотъемлемым личным неимущественным правом, благом каждого в гражданско-правовом аспекте. Конституция является основным источником всех отраслей права. По внесенной редакции (предложению) порядок и условия возмещения причиненного вреда должны быть определены трудовым и гражданским правом, с учетом того, что лица, привлекаемые к различным работам на основании гражданско-правовых договоров, находятся в постоянном контакте со средой производства, с руководителем организации. В этом аспекте вносимое предложение направлено на развитие человеческого капитала, нуждается в регулировании трудовым и гражданским законодательством. Отсутствие законодательного урегулирования этой области отношения приводит к массовым нарушениям прав граждан и других лиц, является основанием для возникновения противоречий, разногласий, конфликтных ситуаций.

**Обоснованность, содержание пятого результата.** Учитывая необходимость своевременного решения в трудовых отношениях ряда производственных, организационных, социально – экономических, процедурных решении, усиления роли представительных органов работников в решении производственных задач, в новой редакции предлагается определить комплексное понятие представителя работников: «физические и (или) юридические лица, органы профессионального союза, их объединения и (или) лица, избранные работниками, в том числе, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, в случаях, предусмотренных Уставом юридического лица, в коллективном и трудовом договоре и в иных актах». В соответствии с п. 3 ст. 1 ГК РК, наряду с трудовым законодательством, к вопросу об определении статуса представительного органа работников должно быть придано особое значение, учитывая, что к трудовым отношениям применяются положения настоящего Кодекса. На уровне юридического лица могут быть созданы несколько различных органов коллектива работников, в этом аспекте учитываются отношения, возникающие на основе социального партнерства.

Кроме того, предлагается внесение понятии «процедурные мероприятия» в ТК РК, так как на практике по вопросам планирования, организации труда, оформления документов, до судебного разрешения трудовых и иных споров часто возникает необходимость в оформлении и утверждении документов, согласования их регистрации документов в уполномоченных государственных органах в установленном законом порядке. В трудовых отношениях всегда должна учитываться необходимость принятия различных решений, реализация правовых, организационных, социально – экономических, процедурных (процессуальных) мер.

**Обоснованность, содержание шестого результата.** С учетом того, что право каждого на занятость возникает с 14 лет, основано в подпункте 2) пункта 2 статьи 31 ТК РК, Законом РК «О профессиональных союзах» должна быть определена возможность нахождения в составе профсоюза лиц, вступивших в трудовые отношения с 14 лет. Обоснованность этого предложения

заключается в том, что на практике часто возникают вопросы, связанные с защитой прав, интересов лиц, входящих в эту категорию.

**Обоснованность, содержание седьмого результата.** Определение характера, специфики всех внутренних актов, направленных на качественное регулирование трудовых, социально-экономических отношений на уровне организации является одной из наиболее сложных проблем. В данном вопросе, в случаях реализации внесенного предложения, в соответствии с Конституцией, законами и подзаконными нормативными правовыми актами, в целях реализации норм права будет четко регламентирован круг всех актов, принимаемых на уровне организации, порядок их применения. Обеспечение безопасности труда, как известно, зависит от актов, принимаемых на уровне организации, предполагаемая цель - четко установить на уровне организации условия труда занятого человека, нормы и условия труда, режим отдыха, требования к нормам безопасности, соблюдению гигиены труда, порядок выплаты заработной платы и другие условия труда с непосредственным участием самих работников и их представительного органа. С учетом изложенного необходимо определить следующие виды актов на уровне организации: акты работодателей; акты, принимаемые соответствующими органами работников; акты, принимаемые совместно с работодателями и работниками, т.е. предлагается разделить всех актов на три группы.

Рекомендации, выводы, представленные в диссертации, направлены на качественное регулирование трудовых, социально-экономических отношений, в том числе отношении возникающих в связи с обеспечением сохранности объектов, имущества различных форм собственности, развития промышленности, конкурентоспособности нашей экономики, определение прав и обязанностей всех сторон.

Особенностью представленной научно-исследовательской работы заключается в том, что определена задача совершенствования трудового законодательства на основе определения и применения стандартов о безопасности труда на уровне организации, сохранения здоровья работников в условиях формирования новой доктрины трудового права, развития рынка, достижения демографической динамики роста населения, определения новой системы безопасности труда, понятий, положений труда, производственных процессов нового направления.

Внедрение научно обоснованной системы оценки профессиональных рисков в Республике Казахстан – главный методологический инструмент качественного, полноценного формирования системы безопасности и охраны труда. На основе применения методов исследования профессиональных рисков учитывалась необходимость не только получения представления о причинах утраты человеком трудоспособности, причинении вреда здоровью, но и приведения состава субъектов института охраны труда в соответствие с Конституцией РК. Результаты выполнения научно-поисковой работы позволяют сформировать современную модель обеспечения безопасности труда, управления данной системой на уровне организации, применение новых правовых механизмов, подходов, адекватных рыночным отношениям,

в организации мероприятий, направленных на определение приоритетов государственной политики в области охраны здоровья, материнства обеспечения безопасности труда и др.

В диссертации исследованы этапы формирования различных форм и механизмов социальной защиты работников от профессиональных рисков, страхования. Была проанализирована теория и практика становления системы социального страхования работников от несчастных случаев на предприятиях, идеи, правовые механизмы, принятые в европейских странах, в частности, прежде всего в Германии, Эстонии, концептуальные подходы, опыт МОТ в формировании стандартов безопасности и охраны труда.