

ЛЕКЦИЯ №5.

Формирование национальных программ по охране труда

В соответствии с пунктом 6.3.3. Плана мероприятий по реализации Программы Правительства Республики Казахстан на 2003-2006 годы, утвержденного постановлением Правительства Республики Казахстан от 5 сентября 2003 года № 903 разработана и утверждена Постановлением Правительства Республики Казахстан от 27 января 2005 года № 67 «Программа обеспечения безопасности и охраны труда Республики Казахстан на 2005-2007 годы». Целью Программы является обеспечение прав работников на безопасные условия труда. Программа представляет собой комплекс производственных, научно-исследовательских, социальных, экономических, организационных и других мероприятий, обеспечивающих улучшение условий труда и снижение производственного риска, реализация которых возможна только при наличии соответствующих материальных и финансовых ресурсов, квалифицированных исполнителей. Основными задачами Программы являются: i нормативное правовое обеспечение безопасности и охраны труда; i совершенствование системы управления охраной труда; i обучение работников вопросам безопасности и охраны труда; i информационное обеспечение в области безопасности и охраны труда; i институциональное развитие системы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о безопасности и охране труда; i научное обеспечение безопасности и охраны труда; i международное сотрудничество в области трудовых отношений. Основные направления предусматривают обеспечение благоприятных условий труда на производстве, предупреждение и профилактику производственного травматизма, сохранение жизни и здоровья человека в процессе труда за счет подготовки и реализации правовых, организационно-технических и социально-экономических мер. В связи с подготовкой республики к вступлению в ВТО необходимо привести в соответствие с международными требованиями действующие в республике нормативные правовые акты, сформировать систему законодательства в области стандартизации в вопросах безопасности и охраны труда. Среди многообразия опыта наибольшую эффективность во многих странах с рыночной экономикой обеспечивают: i внедрение в организациях республики системы менеджмента в сфере промышленной безопасности и охраны труда – стандарт OHSAS-18001 и системы управления охраной труда рекомендованной МОТ в соответствии с «Руководством по системам управления охраной труда» МОТ/СОТ2001/ИЛО/ОШ2001; i проведение аттестации производственных объектов по состоянию условий труда. Система программных мероприятий объединяет работы по следующим основным направлениям: i Нормативное правовое обеспечение безопасности и охраны труда; i Совершенствование системы управления охраной труда; i Обучение работников вопросам безопасности и охраны труда. Информационное обеспечение в области безопасности и охраны труда; i Институциональное развитие системы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о безопасности и охране труда; i Научное обеспечение безопасности и охраны труда; i Международное сотрудничество в области трудовых отношений. В результате реализации Программы ожидается значительное снижение воздействия вредных и опасных производственных факторов на производстве. Создание безопасных условий труда будет осуществляться за счет реконструкции и технического перевооружения производства, повышения заинтересованности и ответственности работодателей и содействия ускоренному переходу казахстанских организаций на международные стандарты. Реализация Программы позволила к концу 2007 года: i создать с учетом требований рыночной экономики и международных стандартов принципиально новую законодательную, нормативную и правовую базу в области безопасности и охраны труда; i обеспечить расширение объема научных исследований в области безопасности и охраны труда и внедрение их достижений в производство; i улучшить обеспечение работающих спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать строительство новых и расширение действующих

санитарно-бытовых помещений для работников, ускорить оснащение организаций новыми техническими средствами, приборами безопасности и контроля, соответствующими международным стандартам; и совершенствовать контрольно-надзорные функции государственных инспекторов труда, укрепить материально-техническую базу территориальных подразделений государственной инспекции труда; и усилить контроль за соблюдением законодательства о безопасности и охране труда; 37 и внедрить в производственных организациях республики системы управления охраной труда рекомендованной МОТ в соответствии с «Руководством по системам управления охраной труда» МОТ/СУОТ 2001/ИЛО/ОШН 2001; и снизить уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний на 2–3 %; и уменьшить численность работающих в условиях, не отвечающих требованиям санитарно-гигиенических нормативов на 5–6 %; и сократить непроизводительные потери рабочего времени на 4–5%; и уменьшить расходы на лечение, реабилитацию и возмещение вреда пострадавшим на производстве на 5–6 %. В 2006 году в Республике Казахстан совместно с МОТ разработана и утверждена Национальная программа достойного труда в Республике Казахстан на 2007–2009 гг. (Астана, 22 ноября 2006 года) Национальная программа достойного труда в Республике Казахстан (далее – Программа) имеет целью продвижение достойного труда в качестве основного компонента стратегии развития, а также в качестве цели государственной политики, осуществляемой правительством и его социальными партнерами. Программа была разработана в рамках более широкого подхода, сформулированного в ряде международных проектов в целях развития, таких как Цели развития тысячелетия и Рамочная программа ООН по оказанию помощи в целях развития (UNDAF). Программа также основывается на положениях и принципах национальной стратегии развития. Преобразования в области охраны труда направлены на усиление контроля над соблюдением законодательства о труде и об охране труда, на более широкое использование рыночных методов обеспечения безопасности труда, в первую очередь в промышленных отраслях с высоким уровнем профессионального риска – угольной и горнорудной промышленности, строительстве и агропромышленном комплексе. Уделяется внимание таким особым проблемам, как детский труд, молодые работники, трудящиеся-мигранты. Необходимо предпринять дополнительные меры по улучшению и повышению эффективности работы специалистов в области охраны труда, включая совершенствование системы обучения, внедрение системного подхода к охране труда на малых предприятиях. Особое внимание будет уделено приведению систем управления охраной труда в соответствие с международными стандартами. Приоритетом 1 Программы является совершенствование системы охраны труда: Результат 1.1: совершенствование национального законодательства в сфере охраны труда и приведение его в соответствие с международными стандартами охраны труда Индикаторы: и в целях улучшения жизни и здоровья работников строительной индустрии страны ратифицирована Конвенция Международной организации труда 1988 года (№ 167) о безопасности и гигиене труда в строительстве; и в национальную систему регулирования охраны труда внедрена система управления охраной труда МОТ/СУОТ 2001, включая создание комитетов охраны труда на предприятиях; и проведен анализ дополнительных актов в сфере охраны труда, включая законодательство об использовании детского труда и труда молодых работников на опасных видах работ, а также законодательство о профессиональных заболеваниях. Результат 1.2: Применение международных и национальных стандартов в области охраны труда с целью создания надлежащих условий труда на предприятиях. Индикаторы: и в сотрудничестве с другими организациями охраны труда пересмотрены и реформированы задачи и функции Национального института охраны труда; и при Национальном институте охраны труда создан консультативный совет с участием социальных партнеров; и при Республиканской трехсторонней комиссии создан трехсторонний Координационный совет по вопросам охраны труда; 39 и усовершенствована система подготовки инспекторов труда, членов комитетов охраны труда и специалистов по

охране труда из числа специальных партнеров; инспекции труда предоставлен свободный доступ на рабочие места в соответствии с Конвенцией № 81. Результат 1.3: Внедрение систем управления охраной труда в отдельных отраслях повышенного риска с целью обеспечить безопасные условия труда. Индикаторы: проведено обучение сотрудников инспекции труда и социальных партнеров методам внедрения МОТ 2001; инспекция труда способствует внедрению системы управления охраной труда МОТ 2001 на предприятиях; национальный институт охраны труда организует обучение системному подходу к улучшению условий труда; на отдельных предприятиях внедрена система управления охраной труда; разработаны учебные и разъяснительные материалы о системах управления охраной труда. Механизм управления и осуществления Программы. Программа сотрудничества будет осуществляться Субрегиональным бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии и сотрудником Бюро – национальным корреспондентом МОТ в Алматы при поддержке Европейского бюро МОТ и технических департаментов штаб-квартиры МОТ в Женеве. Субрегиональное бюро и национальный корреспондент МОТ будут непосредственно координировать работу по осуществлению Программы. МОТ продолжит сотрудничество с другими международными организациями, осуществляющими свою деятельность в Казахстане. Цели Программы будут достигаться путем осуществления проектов технического сотрудничества, предоставления консультационных и информационных услуг, организации семинаров, имеющих целью расширить возможности национальных партнеров. На осуществление Программы будут запрошены дополнительные средства. МОТ будет отслеживать выполнение программы, оценивая достижение поставленных целей и приоритетов.

3.4. Экономические методы регулирования деятельности работодателя

В Трудовом Кодексе РК, утвержденном 15 мая 2007 года, отражены положения, которые регулируют финансово-экономическую деятельность работодателя. Трудовые отношения между работодателем и работником устанавливаются на основании трудового договора. По трудовому договору работник выполняет работу по соответствующей квалификации за вознаграждение, а работодатель своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и осуществляет другие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Трудовым кодексом РК определены государственные гарантии в области оплаты труда работников, а именно: минимальный размер заработной платы. (Он не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы); минимальный размер часовой заработной платы; минимальные стандарты оплаты труда; оплату за работу в сверхурочное время (не ниже, чем в полуторном размере); оплату за работу в праздничные и выходные дни (в двойном размере); оплату за работу в ночное время; ограничение размера удержаний из заработной платы работника; государственный контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий в области оплаты труда; порядок и сроки выплаты заработной платы. В главе 13 Трудового кодекса РК определены гарантии и компенсационные выплаты при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей, на время прохождения медицинского осмотра; для работников, являющихся донорами; направляемых в командировки; в связи с потерей работы и другие. На основании статьи 159 работодатель обязан выплачивать работникам социальные пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, за время отпуска женщинам (мужчинам), усыновившим новорожденных детей. Кроме того, Трудовым кодексом РК определена материальная ответственность работодателя за: ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте; ущерб, причиненный имуществу работника; вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника. Более того, в соответствии с «Правилами проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда», утвержденными приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 23 августа 2007 года №203п, результаты аттестации производственных объектов

используется в целях: і определения страхового тарифа страхователя (работодателя) при страховании ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей; і обоснования оплаты труда и предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан. С 1 января 2005 года, согласно Закона «Об обязательном страховании» за № 405-II от 25 апреля 2003 года, в нашей стране действует система обязательного страхования, которая представляет собой механизм защиты от материальной необеспеченности при наступлении случаев социального риска. В настоящее время обязательное социальное страхование охватывает три вида социального риска – утрату трудоспособности, потерю кормильца и потерю работы. Таким образом, все лица, работающие на предприятиях и в организациях всех форм собственности, а также занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, за исключением работающих пенсионеров в случае утраты трудоспособности, потери кормильца или потери работы имеют право на получение социальных выплат из Государственного фонда социального страхования. 42 Социальная выплата на случай утраты трудоспособности назначается участнику системы обязательного социального страхования, если медико-социальной экспертизой ему установлена степень утраты трудоспособности. Участник системы обязательного социального страхования, кроме получения государственного социального пособия по инвалидности, имеет право на получение социальной выплаты на случай утраты трудоспособности. Размер социальной выплаты на случай утраты трудоспособности зависит от размера дохода, с которого производилась уплата социальных отчислений, степени утраты трудоспособности и стажа участия в системе. Социальная выплата на случай потери кормильца назначается членам семьи умершего (признанного судом безвестно отсутствующим) участника системы обязательного страхования, которые находились на его иждивении. Кроме получения государственного социального пособия по случаю потери кормильца, члены семьи, находящиеся на иждивении участника системы обязательного социального страхования, имеют право на получение социальной выплаты по потере кормильца из Государственного фонда социального страхования. Размер социальной выплаты на случай потери кормильца зависит от размера дохода, с которого производилась уплата социальных отчислений, количества иждивенцев и стажа участия в системе. Социальная выплата на случай потери работы назначается участнику системы обязательного социального страхования, если за него производились социальные отчисления не менее 6 месяцев, и он официально зарегистрирован безработным в органах занятости. Таким образом, участник системы обязательного социального страхования, помимо содействия в трудоустройстве, профессиональной переподготовки, предоставления общественных работ за счет местного бюджета, имеет право на получение социальных выплат на случай потери работы из Государственного фонда социального страхования. Размер социальной выплаты на случай потери работы зависит от размера дохода, с которого производилась уплата социальных отчислений и стажа участия в системе. 43 Всего с начала введения в действие системы обязательного социального страхования по состоянию на 1 июля 2007 года, сумма осуществленных социальных выплат из Государственного фонда социального страхования составила 448624 тыс. тенге, в том числе: і по случаю утраты трудоспособности – 295265,3 тыс. тенге; і по случаю потери кормильца – 146544,8 тыс. тенге; і по случаю потери работы – 6813,9 тыс. тенге. (Средний курс 120 тенге – 1 долл. США, установленный Национальным Банком РК на ноябрь месяц т.г.). В I полугодии 2007 года сумма осуществленных социальных выплат из Государственного фонда социального страхования составила 243 339,7 тыс. тенге, что в 4 раза больше, чем за I полугодие 2006 года. Социальные выплаты на случай утраты трудоспособности, потери кормильца и потери работы в I полугодии 2007 года составили соответственно 160123 тыс. тенге, 60509,8 тыс. тенге и 63,9 тыс. тенге, что также превышает соответствующие показатели прошлого года в 4 раза. Придавая

исключительное значение социальной защите материнства и детства, Глава государства в Послании к народу Казахстана “Новый Казахстан в новом мире” поручил ввести с 1 января 2008 года обязательное социальное страхование беременности, родов и материнства для работающих женщин. Социальные выплаты по этим видам социального страхования поручено осуществлять из средств Государственного фонда социального страхования. Таким образом, с 1 января 2008 года из Государственного фонда социального страхования будут также осуществляться социальные выплаты на случай беременности и родов и социальные выплаты на случай ухода за ребенком до достижения им возраста одного года. Право на получение данных выплат будут иметь только работающие женщины, за которых работодатель уплачивает социальные отчисления, а также женщины, являющиеся самостоятельно занятыми лицами, уплачивающие социальные отчисления сами в свою пользу. Социальная выплата на случай беременности и родов назначается участнику системы обязательного социального страхования начиная с 1 января 2008 года, со дня отпуска по беременности и родам, указанного в листке нетрудоспособности, за все календарные дни отпуска по беременности и родам в установленном порядке. Таким образом, с 1 января 2008 года вместо отпусков по беременности и родам, оплачиваемых работодателям, назначается социальная выплата из Государственного фонда социального страхования. Социальную выплату на случай беременности и родов планируется назначать в размере среднемесячной заработной платы работающей женщины. Социальная выплата на случай ухода за ребенком по достижению им возраста одного года назначается участнику системы обязательного социального страхования, осуществляющему уход за ребенком, начиная с 1 января 2008 года. Таким образом, вместо государственного социального пособия по уходу за ребенком работающая женщина будет получать социальную выплату из Государственного фонда социального страхования. Социальную выплату на случай ухода за ребенком по достижению им возраста одного года планируется назначать в размере 40 % от дохода, с которого производились социальные отчисления. Кроме того, если раньше за женщин, находящихся в декретном отпуске, не производились пенсионные отчисления, то с введением обязательного социального страхования беременности, родов и материнства в период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком пенсионные накопления будут продолжаться. Значительное влияние на размер социальных выплат оказывает своевременность и регулярность уплаты социальных отчислений плательщиками. В этой связи каждый работник, за которого обязаны уплачивать социальные отчисления, имеет право запрашивать и получать бесплатно информацию от плательщика и Государственного центра по выплате пенсий информацию о полноте и своевременности уплаты за него социальных отчислений. Поскольку налоги – основа бюджета государства, существует «социальная возвратность» налогов, согласно которой деньги, собранные с населения посредством налогов, возвращаются ему в виде бесплатного образования, здравоохранения, всякого рода государственных выплат (пенсий, пособий и т.п.). Поэтому все налоги, так или иначе, влияют на охрану труда работников. Основные налоговые платежи, непосредственно связанные с оплатой работников, являются индивидуальный подоходный налог и пенсионные взносы, налоги, относимые на себестоимость продукции (работ и услуг) и связанные с охраной труда – это социальный налог и социальные отчисления в Фонд социального страхования. Плательщиками индивидуального подоходного налога и обязательных пенсионных взносов являются физические лица, имеющие налогооблагаемый доход (чаще всего заработную плату). Плательщиками социального налога и социальных отчислений являются работодатели. В налоговом законодательстве выделены доходы, которые не подлежат налогообложению. Эти доходы непосредственно связаны с охраной труда, а именно: i Адресная социальная помощь, пособия и компенсации, выплаченные за счет средств бюджета; i возмещение вреда жизни и здоровью физического лица; i выплаты в соответствии с законодательством РК о социальной защите граждан; i единовременные выплаты из бюджета; i выплаты на медицинские услуги, при рождении

ребенка, на погребение; і социальные выплаты из Фонда соцстрахования; і социальные пособия по беременности и родам; і стоимость выданной спецодежды, специальной обуви, і других средств индивидуальной защиты; і пенсионные взносы и т.п. Исчисление социального налога производится посредством применения ставок, установленных Налоговым Кодексом РК и уменьшения на сумму социальных отчислений в Государственный фонд социального страхования. На 2007 год Законом об обязательном социальном страховании ставка социальных отчислений установлена в размере 3 процентов от объекта их исчислений. Объектом для исчисления социальных отчислений являются затраты на выплату доходов работникам. Понятие «доход работника» в целях социальных отчислений используется в соответствии с налоговым законодательством (ст.149,150,151 Налогового кодекса РК). Субъектами обязательного социального страхования не могут считаться состоявшие пенсионеры и иностранные работники, не имеющие вида на жительство в Казахстане. Самостоятельно занятые лица, т.е. индивидуальные предприниматели, адвокаты, частные нотариусы социальные нотариусы должны в отношении себя ежемесячно уплачивать в размере 3 % от получаемого ими дохода. При этом согласно разъяснениям Налогового комитета Министерства финансов РК от 16.03.2005 года № НК/УМ/3/19/2366, в данном случае объектом исчисления социальных отчислений должен быть заявляемый самостоятельно занятым лицом доход.

3.5. Социально психологические методы управления В целях повышения профессионализма государственных инспекторов, работников, работодателей и специалистов в области безопасности, охраны и гигиены труда проводятся курсы повышения квалификации. В текущем году был запущен пилотный проект на базе Южноказахстанской области по развитию социального партнерства. Планируется организация и проведение смотров конкурсов среди организаций на лучшую организацию работ по охране труда, промышленной санитарии, безопасности производства, пожарной безопасности. Изучается и анализируется имеющийся опыт развитых стран в данном направлении.