

Д.М. Турекулова*, д.э.н., профессор¹

Е.С. Петренко, д.э.н., профессор²

А.Б. Бекмагамбетов, к.ю.н., ассоц. профессор³

Б.Т. Чересва, PhD¹

Esil University, г. Астана, Казахстан¹

Российский экономический университет

им. Г.В. Плеханова, г. Москва, Россия²

РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский

институт по охране труда Министерства труда

и социальной защиты населения Республики Казахстан»

г. Астана, Казахстан³

* – основной автор (автор для корреспонденции)

e-mail: b_chereyeva@mail.ru

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

В статье рассматриваются вопросы в области охраны труда, поскольку современная ситуация в Казахстане требует разработки комплексных мероприятий в сфере охраны труда, результатом которого должно стать активное взаимодействие государства, работодателей и работников с целью обеспечения благоприятной производственной среды. Авторами статьи сделан акцент на необходимость использования зарубежного опыта по управлению охраной труда как в нормативной, так и в правовой деятельности, и чтобы на смену устаревшим моделям управления охраной труда пришли новые жизнеспособные модели. В этой связи был проведен анализ действующих моделей управления охраной труда на примере Японии и Германии. Дана оценка результатам применения представленных моделей в условиях Казахстана. Проведен обзор литературы, который показал важность охраны труда жизнеобеспечения деятельности предприятия и государства. Результаты исследования показали, что концепция «нулевого травматизма» используемого в Японии дали положительные результаты, которые были в дальнейшем приняты Международной ассоциацией социального обеспечения, и широко стали использоваться другими странами, в том числе Казахстаном. А также практика использования инспекторов труда, применяющиеся в Германии, была оценена в условиях казахстанских реалиях.

Ключевые слова: охрана труда, безопасность, условия труда, модели управления, государство, травматизм, управление рисками, производство, зарубежный опыт, трудовое законодательство.

Кілт сөздер: еңбекті қорғау, қауіпсіздік, еңбек жағдайлары, Басқару модельдері, мемлекет, жарақат, тәуекелдерді басқару, өндіріс, шетелдік тәжірибе, еңбек заңнамасы.

Keywords: occupational safety, safety, working conditions, management models, the state, injuries, risk management, production, foreign experience, labor legislation.

Введение. При проведении политики в сфере охраны труда важным является обеспечение безопасности труд, укрепление и защита здоровья работников. Стратегия, выработанная государством, и мероприятия по ее реализации должны быть на высоком уровне, учитывая все принципы и задачи в сфере охраны труда. Как известно, создание безопасных условий труда имеет большое значение в повышении производительности не только на уровне бизнеса, но и страны. В этой связи, вопросы в сфере охраны труда требуют пристального внимания, основываясь на изучение лучшего опыта и методов управления охраной труда.

Главными помощниками работодателей в области повышения безопасности и охраны труда являются внедрение механизмов и видов экономического стимулирования, социального страхования, оценки рисков, системы управления охраной труда и пропаганда развития культуры безопасности на предприятиях.

На сегодняшний день в мировой практике предпринято множество усилий на улучшение условий по охране труда, а именно совершенствование законодательной базы по безопасности труда, активное участие государства в расследование нарушений в трудовой деятельности, накладывает штрафы работодателям, обязательное соблюдение техники безопасности труда на предприятиях и др., что в результате снижает число происшествий на производстве. В этой связи важно изучение зарубежного опыта передовых практик по охране труда.

Основной целью исследования является проведение сравнительного анализа действующих моделей управления охраной труда в таких странах как Япония и Германия с целью оценки возможности применения их в казахстанских реалиях.

Обзор литературы. Важным элементом социальной политики государства является охрана труда. Под термином «охрана» понимается меры по защите и безопасности, направленных на сохранение человека или имущества, а под «трудом» понимается полезная деятельность человека. Из этого следует, что под «охраной труда» можно понимать комплекс действий, которые создают и поддерживают безопасные условия труда для человека.

В Трудовом кодексе РК представлено определение термина «охрана труда», где он характеризуется как «система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, организационно-технические, социально-экономические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия» [1]. В Трудовом кодексе РФ также дается похожее определение данному термину, где под охраной труда понимается «система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности» [2].

По мнению Какаулина С.П. «охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни, сохранения здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности, которые включают правовые, социальные, экономические, гигиенические и иные мероприятия, направленные на достижения целей охраны труда» [3].

На мировой арене вопросы по охране труда создают условия для системной оценки рисков в трудовой деятельности. Международная организация труда не использует понятие «охрана труда» в своих конвенциях, применяя понятия «гигиена труда», «безопасность труда» и «охрана здоровья». В этой связи экономист Кульбовская Н.К. дает следующее определение «охраны труда»: «это обеспечение безопасности и гигиены труда с целью сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда» [4]. Аналогичного мнения придерживается Шанина Е.В. характеризуя охрану труда как «систему мероприятий по обеспечению безопасности, гигиены труда и управление профессиональными рисками на рабочих местах с целью сохранения жизни, здоровья и работоспособности человека» [5]. Федорец А.Г. понятие «охраны труда» трактует следующим образом: «это часть системы трудовых отношений, которые направлены на установление правовых основ обеспечения безопасности наемного труда» [6].

В мире накоплен значительный опыт управления трудом, и одним из ключевым являются предложенные принципы французского экономиста А.Файоля, которые обеспечивали сохранность здоровья и жизни работников в процессе труда [7]. Представленные им принципы актуальны и сегодня. По нашему мнению, их необходимо использовать при организации культуры поведения человека по соблюдению техники безопасности на производстве. Поскольку основная ценность социально-трудовых отношений – это жизнь и здоровье человека.

Практика применения данных принципов в различных странах мира имеет свою специфику, но всех объединяет то, что эффективность достижения цели базируется на благоприятных условиях труда и ее охраны. В этой связи актуальным будет рассмотреть модели управления охраны труда на примере разных стран.

Основная часть. При изучении законодательно-нормативных документов и информации из открытых источников, а также научных публикаций были выбраны следующие страны с наиболее успешным опытом управления охраны труда: Япония и Германия.

Опыт Японии. Япония является одной из стран, где, как и в Казахстане, законом закреплено обязательное требование измерять условия труда. В Японии действует специализированная организация по охране труда и социального обеспечения [8]. Также утвержден план по предотвращению несчастных случаев на производстве на долгий срок. В данном плане были предусмотрены мероприятия по предотвращению несчастных случаев, включает в себя систему оценки рисков с целью минимизации травм.

Еще в 1973 году была начата кампания по внедрению концепции «нулевого травматизма» с целью полного вовлечения персонала. Идея была позаимствована у США, где была реализована двухлетняя программа «Фокус – на безопасность». Вместе с этим была реализована идея непосредственно с участием работодателей и работников в деятельности охраны труда, которые влияют на создание комфортных условий работы. С этой целью наиболее эффективным было продвигать кампанию по «нулевому травматизму», где каждый работник играет важную роль. В

2003 году были подведены итоги продвижения кампании по нулевому травматизму, результаты представлены на рисунке 1.

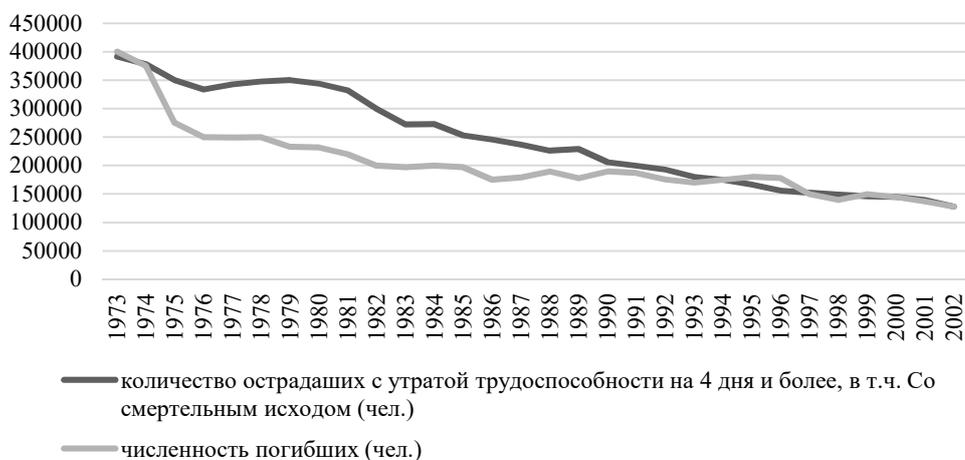


Рисунок 1. Динамика травматизма за 30 лет реализации концепции «Нулевого травматизма» в Японии*

* Составлен авторами по [9]

Как видно из рисунка, реализации концепции «нулевого травматизма» дали свои положительные результаты, за 30 лет внедрения программы количество пострадавших с утратой трудоспособности сократилось в 3 раза, а численность погибших на производстве уменьшилось в 3,1 раз.

В 1972 году был принят Закон «Об охране труда в промышленности» в Японии, где было отмечено об обязательном измерении факторов рабочей среды.

Позже в 1975 году был принят законодательный документ об измерении производственной среды, на основании которого был введен новый термин «оценка безопасности».

В 2006 году были внесены поправки в Закон об охране труда в промышленности, в котором была введена новая обязанность работодателя обеспечивать личное консультирование врачей для сотрудников, работающих сверхурочное время. Также работодатель обязан выявлять все опасности, которые связаны с производственными процессами, и реализовывать меры по предотвращению причинения ущерба здоровью и жизни сотрудника.

Правительство Японии поощряет действия компаний, которые добровольно повышают безопасность и укрепляют здоровье сотрудников. В 2006 году было разработано Руководство по оценке рисков, поскольку были обнаружены различия показателей по числу травматизма между компаниями, которые внедряют Систему управления охраной труда и нет. Эффективность мероприятий в области охраны труда подтверждается сниженной динамикой производственного травматизма в Японии, так в период с 2000 по 2019 годы численность пострадавших с утратой трудоспособности или с летальным исходом снизилось с 2,8 до 2,2 на 1000 человек (рисунок 2).

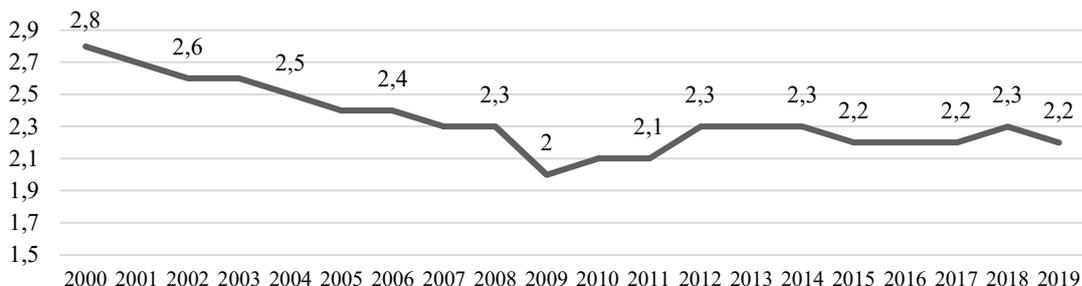


Рисунок 2. Динамика численности пострадавших с утратой трудоспособности и с летальным исходом на 1000 работающих в Японии*

* Составлен авторами по [9]

В мире Японии также известна своей системой пожизненного найма, который подразумевает трудовую биографию с момента приема на работу и до ухода на заслуженный отдых. Все начинается с прохождения многолетней стажировки, где молодой сотрудник постигает азы профессии во всех отделах компании, что снижает риск получения травмы, выполняя незнакомую работу.

В Японии правила по охране труда являются корпоративными, то есть компании самостоятельно разрабатывают стандарты безопасности. Каждый сотрудник застрахован, и при возникновении несчастного случая, возмещаются все расходы на содержание пострадавшего и его семьи. Говоря об охране труда, нельзя не отметить систему «5S», которая зародилась в концерне Toyota. Система «5S» расшифровывается как «сортировка», «содержание в порядке», «чистота», «стандартизация» и «постоянное улучшение». Первое означает необходимость убрать все лишнее, оставив только нужно, вторая сигма требует содержание рабочего место в порядке, третья сигма говорит о необходимости очистить рабочее место по выполнения работы, четвертая сигма требует документацию процедур по управлению охраны труда и пятая сигма отвечает за выработку у сотрудников безопасного поведения и соблюдения ими требований инструкций.

Практика «5S» широко используется и в казахстанских компаниях, когда на производстве разрабатываются инструкции, требования к рабочему месту, правила использования инструментов и поведение с соблюдением правил безопасности.

Опыт Германии. Законодательства, регулирующие правила трудовой деятельности в европейских странах имеют свои особенности. Здесь интересен опыт Германии, которые имеют низкий процент травматизма на рабочем месте.

В законодательстве Германии регулирование труда и действия при несчастных случаях во время работы носит обязательный характер и является важным разделом [10]. Предприятиям необходимо предпринимать мероприятия, защищающие сотрудников и учитывать имеющиеся риски. Среди стран Европейского союза Германия занимает второе место по количеству несчастных случаев после Италии, при этом имеет наибольшее количество людей с профессиональным заболеваниями (таблица 1) [11].

Таблица 1

Несчастные случае на рабочем месте*

Страна	Смертельные случаи по данным, предоставленным в МОТ	Несчастные случаи (отсутствие более 3 дней), по данным, предоставленным в МОТ	Смертельные случаи	Кол-во несчастных случаев с отсутствием на работе 4 дня, в среднем	Профессиональные заболевания	Смертность по причинам, связанным с работой	Смерть, вызванная вредными веществами
Всего по ЕС	2700	2400586	4692	4411236	126773	131465	59277
из них:							
- Австрия	103		227	213419	2820	3047	1318
- Бельгия			84	78974	2893	2977	1353
- Франция	661	721227	782	735214	19279	20061	9014
- Германия			901	847094	28568	29469	13358
- Италия	916	545446	991	931709	16987	17978	7943
- Люксембург	16	19368	7	6581	139	146	65
- Нидерланды			104	97778	5949	6053	2782
- Португалия			346	325299	3888	4234	1818
- Испания	722	872610	722	678803	13887	14609	6493
Великобритания	174	164767	224	210598	20778	21002	9716

* Составлен авторами по [11]

Как видно из данных таблицы, наименьшее число несчастных случаев среди стран ЕС наблюдается в Люксембурге, доля случаев со смертельным исходом равен 0,036%. В Германии доля смертности составляет 3,48%.

На сегодняшний день, Германия ведет усиленную работу по снижению травматизма в трудовой деятельности, опираясь на следующее:

- наличие инспекторов технического надзора. В его обязанности входят проверки, проведение консультаций по внедрению новых видов оборудования.

- обучение по охране труда. Через школу начального обучения безопасному труду в год проходят свыше 400 тыс. работников. Обучение производится по противопожарному делу, по работе с опасными веществами, по электробезопасности, по безопасны физическим нагрузка и минимизации рисков при использовании оборудования.

Опыт Казахстана. По сравнению с данными стран Европейского союза в Казахстане ежегодно регистрируются более 400 случаев профессиональных заболеваний, что в несколько раз ниже. И за последние три года их количество уменьшилось на 21%. За 2017-2021гг. число пострадавших на производстве увеличилось на 4,3%, а число погибших напротив сократилось на 16,4%.

В таблице ниже представлена информация по численности пострадавших на производстве.

Таблица 2

Численность пострадавших на производстве и занятых во вредных и опасных условиях труда в Казахстане*

Показатели	Период, годы					Темпы роста, % 2021/2017
	2017	2018	2019	2020	2021	
Численность работников, занятые во вредных и опасных производствах, тыс. чел., из них:	1660,6	1671,6	1683,1	1645,2	1641,6	98,8
- не отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям	370,1	373,1	370,3	366,9	375,0	101,3
- занятые тяжелым физическим трудом	84,6	85,3	94,0	94,3	93,6	110,6
- работающие на оборудовании, которые не отвечают требованиям безопасности	0,9	2,8	3,6	3,6	4,2	466,7
Число пострадавших на производстве, из них:	2045	2160	2111	2031	2133	104,3
- со смертельным исходом	211	215	190	203	176	83,4

* Составлен авторами [12]

Как видно из таблицы, численность работников, которые заняты на вредных производствах уменьшилось на 1,2% за анализируемый период, но тем не менее произошел рост работников, работающих на оборудовании не отвечающих техники безопасности в 4,7 раз, что может привести к риску увеличения пострадавших на производстве. В большинстве случаев на производственных предприятиях наблюдается высокий износ оборудования.

Система управления профессиональными рисками была внедрена более чем 2800 компаниях Казахстана. В данных компаниях действуют производственные советы. Данные Советы проводят проверки с участием технических инспекторов условий труда на рабочих местах. В Казахстане насчитывается около 17000 технических инспекторов.

216 казахстанских компаний внедрили у себя Концепцию «нулевого травматизма». Основным приоритетом в компаниях является здоровье сотрудников, обеспечение их безопасными условиями труда. К примеру, в компании QazaqGaz введена служба HSE (Health, Safety & Environment), которая занимается вопросами охраны труда, окружающей среды и промышленной безопасности. Особое внимание уделяется целостности технологических процессов, поскольку важно предусмотреть постоянную готовность сотрудников к аварийным или чрезвычайным ситуациям, с целью снижения вероятности негативных последствий.

В Казахстане также действуют государственные инспекторы труда, которые выявили более тыс. нарушений за 2020-2021гг., из которых 34% приходится на сферу безопасности и охраны труда. По данным Министерства труда и социальной защиты работодателям было выдано боле 4,3 тыс. предписаний и наложено штрафа на сумму 278 млн. тенге.

С целью усиления работы по обеспечению безопасных условий труда разработан План действий по обеспечению -безопасности труда до 2025 года [13]. В данном плане предусматривается:

- мероприятия по модернизации национальной системы касательно модернизации национальной системы по вопросам управления охраны труда;

- мероприятия по разработке предложений по стимулированию работодателей по снижению профессионального риска на производстве;
- развитие профессиональных компетенций и научного потенциала в области охраны труда;
- развитие социального партнерства.

Следовательно, к 2025 году ожидается снижение травматизма на 10%, численности работников занятых на вредном производстве до 20%.

Заключение. Результаты исследования опыта охраны труда в Японии и Германии показали наличие стандартов системного подхода к управлению безопасностью и охране труда на предприятиях, на основании которых разрабатываются нормативно-правовые документы и стандарты, которые внедряются в отечественную практику.

С целью снижения вероятности причинения вреда на производстве были внесены изменения и дополнения в законодательство по вопросам промышленной безопасности. Эти меры дадут возможность улучшить трудовую и производственную дисциплину работников, повысить уровень защиты граждан от воздействия вредных и опасных факторов и снизить причинения вреда в результате аварии.

Следовательно, совершенствование законодательства в области охраны труда в Казахстане, позволит обеспечить последовательное снижение риска возникновения аварий, усовершенствовать методы государственного регулирования, а также создать правовые и организационные условия с целью развития инфраструктуры обеспечения безопасности. Развитость взаимного партнерства и социального диалога между государством, работодателями и работниками оказывают огромное влияние на эффективность управления охраной труда.

Результаты исследования, представленные в статье, получены в ходе реализации научно-технической программы на тему «Системное моделирование процессов формирования и реализации статистических наблюдений за состоянием охраны труда в Республике Казахстан» (ИРН BR18674262) в рамках программно-целевого финансирования исследований РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСЗН РК».

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015г. № 414-V ЗПК (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.11.2022 г.). – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ. (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.12.2022 г.). – URL: <http://consultant.ru>.
3. Какаулин С.П. Экономика безопасного труда: учебно-практическое пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 192 с.
4. Кульбовская Н.К. Термины и понятия в сфере охраны труда // Трудовое право, 2007. – №7. – С. 53-56.
5. Шанина Ек., Шанина Е.В. К вопросу об определении понятия «охрана труда» // Международный научно-исследовательский журнал, 2015. – № 6. – С. 86-88.
6. Федорец А.Г. «Охрана труда» и «безопасность труда» в системах управления // Безопасность и охрана труда, 2016. – № 2 (67). – С.58-63.
7. Сериккызы А., Бактымбет А., Оспанов М., Бактымбет С. Повышение качества человеческого капитала // Вестник КазУЭФМТ, 2021. – №4(45). – С. 59-66. – DOI 10.52260/2304-7216.2021.4(45).8.
8. Маренго А.К., Зернова Г.П. Трудоохранная культура // Вестник Московского университета МВД, 2012. – № 4. – С. 192-193.
9. Horie S. Occupational Health Policies on Risk Assessment in Japan // Safety and Health at Work, 2010. – Vol.1. – P. 19-28.
10. Hamid S.R., Isa S., Chew B.Ch., Altun A. Quality Management Evolution from the Past to Present: Challenges for Tomorrow // Organizacija, 2019. – Vol.52. – No. 3. – P. 157-186.
11. Данные официального сайта Международной организации труда. – URL: <https://ilostat.ilo.org/>.
12. Женщины и мужчины Казахстана / Статистический сборник за 2017-2021 гг. – Агентство по стратегическому планированию и реформам Бюро национальной статистики РК, Астана, 2022. – 149 с.

13. План действий по обеспечению безопасного труда в Республики Казахстан до 2025 года / Постановление Правительства РК от 17 июня 2021 года №419. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000419/links>.

REFERENCES

1. Trudovoj kodeks RK / Kodeks Respubliki Kazahstan ot 23 noyabrya 2015g. №414-V ZRK (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 18.11.2022 g.). – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> [in Russian].
2. Trudovoj kodeks RF ot 30.12.2001g. №197-FZ. (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 19.12.2022 g.). – URL: <http://consultant.ru> [in Russian].
3. Kakaulin S.P. Ekonomika bezopasnogo truda: uchebno-prakticheskoe posobie. - M.: Izd-vo «Al'fa-Press», 2007. – 192 s. [in Russian].
4. Kul'bovskaya N.K. Terminy i ponyatiya v sfere ohrany truda // Trudovoe pravo, 2007. – №7. – S. 53-56. [in Russian].
5. SHanina Ek., SHanina E.V. K voprosu ob opredelenii ponyatiya «ohrana truda» // Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal, 2015. – №6. – S. 86-88 [in Russian].
6. Fedorec A.G. «Ohrana truda» i «bezopasnost' truda» v sistemah upravleniya. // Bezopasnost' i ohrana truda, 2016. – № 2(67). – S. 58-63 [in Russian].
7. Serikkyzy A., Baktymbet A., Ospanov M., Baktymbet S. Povyshenie kachestva chelovecheskogo kapitala // Vestnik KazUJeFMT, 2021. – №4(45). – S.59-66. – DOI 10.52260/2304-7216.2021.4(45).8 [in Russian].
8. Marengo A.K., Zernova G.P. Trudoohrannaya kul'tura // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD, 2012. – №4. – S. 192-193. [in Russian].
9. Horie S. Occupational Health Policies on Risk Assessment in Japan // Safety and Health at Work, 2010. – Vol.1. – P. 19-28.
10. Hamid S.R., Isa S., Chew B.Ch., Altun A. Quality Management Evolution from the Past to Present: Challenges for Tomorrow // Organizacija, 2019. – Vol.52. – No. 3. – P. 157-186.
11. Dannye oficial'nogo sajta Mezhdunarodnoj organizacii truda. – URL: <https://ilostat.ilo.org/> [in Russian].
12. ZHenshchiny i muzhchiny Kazahstana. / Statisticheskij sbornik za 2017-2021gg. – Agentstvo po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Byuro nacional'noj statistiki RK, Astana – 2022. – 149 s. [in Russian].
13. Plan dejstvij po obespecheniyu bezopasnogo truda v Respubliki Kazahstan do 2025 goda / Postanovlenie Pravitel'stva RK ot 17 iyunya 2021 goda №419. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000419/links> [in Russian].

Турекулова Д.М., Петренко Е.С., Бекмагамбетов А.Б., Череева Б.Т.

ШЕТ ЕЛДЕРДЕГІ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫ БАСҚАРУДЫҢ ЗАМАНАУИ МОДЕЛЬДЕРІ

Андатпа

Мақалада еңбекті қорғау саласындағы мәселелер қарастырылады, өйткені Қазақстандағы қазіргі жағдай еңбекті қорғау саласындағы кешенді іс-шараларды әзірлеуді талап етеді, оның нәтижесі қолайлы өндірістік ортаны қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттің, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің белсенді өзара іс-қимылы болуы тиіс. Мақала авторлары еңбекті қорғауды басқарудағы шетелдік тәжірибені нормативтік және құқықтық қызметте пайдалану қажеттілігіне және еңбекті қорғауды басқарудың ескірген модельдерін жаңа өміршең модельдер алмастыруға баса назар аударды. Осыған байланысты Жапония мен Германия мысалында еңбекті қорғауды басқарудың қолданыстағы модельдеріне талдау жасалды. Қазақстан жағдайында ұсынылған модельдерді қолдану нәтижелеріне баға берілді. Еңбекті қорғаудың кәсіпорын мен мемлекеттің тіршілігін қамтамасыз етудің маңыздылығын көрсететін әдебиеттерге шолу жасалды. Зерттеу нәтижелері Жапонияда қолданылатын "нөлдік жарақаттану" тұжырымдамасы болашақта халықаралық Әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығы қабылдаған және басқа елдер, соның ішінде Қазақстан кеңінен қолдана бастаған оң нәтижелер бергенін көрсетті. Сондай-ақ, Германияда қолданылатын еңбек инспекторларын пайдалану тәжірибесі қазақстандық жағдайда бағаланды.

Turekulova D., Petrenko E., Bekmagambetov A., Chereyeva B.

MODERN MODELS OF OCCUPATIONAL SAFETY MANAGEMENT IN FOREIGN COUNTRIES

Annotation

The article deals with issues in the field of labor protection, since the current situation in Kazakhstan requires the development of comprehensive measures in the field of labor protection, which should result in active interaction between the state, employers and employees in order to ensure a favorable working environment. The authors of the article emphasize the need to use foreign experience in occupational safety management both in regulatory and legal activities, and to replace outdated models of occupational safety management with new viable models. In this regard, the analysis of the current models of occupational safety management was carried out on the example of Japan and Germany. The evaluation of the results of the application of the presented models in the conditions of Kazakhstan is given. A review of the literature was conducted, which showed the importance of occupational safety and life support for the activities of the enterprise and the state. The results of the study showed that the concept of "zero injuries" used in Japan gave positive results, which were later adopted by the International Social Security Association, and were widely used by other countries, including Kazakhstan. And also the practice of using labor inspectors used in Germany was evaluated in the conditions of Kazakhstan realities.

