

УДК 622.278.66.013; <https://doi.org/10.37878/2708-0080/2023-4.13>

<https://orcid.org/0009-0009-4442-057X>

<https://orcid.org/0000-0002-4409-7444>

<https://orcid.org/0009-0007-1274-9480>

<https://orcid.org/0000-0001-6970-8945>

ПРИМЕНЕНИЕ ОБЩИХ ПРИНЦИПОВ РИСК ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПОДХОДОВ В ПОСТРОЕНИИ НОВОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА



Л.И. ЕДИЛЬБАЕВА,
кандидат медицинских наук,
ведущий научный сотрудник,
laura.ibragimovna@gmail.com



Ж.О. ОШАҚБАЕВА,
кандидат биологических наук,
ассоциированный профессор,
oshakbayeva@mniot.kz



Г.М. РАХИМОВА,
руководитель Центра
профессиональных компетенций,
mniot@mniot.kz



А.Р. ЕНСЕБАЕВА,
кандидат юридических наук,
ведущий научный сотрудник,
nel1212kz@gmail.com

РГП НА ПХВ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН»

Республика Казахстан, 010000, г. Астана, ул. Александра Кравцова, 18

В статье рассмотрен переход к новой модели обучения и развития профессиональных компетенций в области охраны труда на национальном уровне. Отношение к курсам по повышению квалификации в области охраны труда сегодня неоднозначно. Консультанты и работодатели, особенно предприятий с участием иностранных инвесторов в нефтяной, горнорудной и других отраслях, считают его бесполезным и формальным, контролирующие органы требуют только знание законов и правил, рабочие не видят причинно-следственных связей между опасными и вредными факторами производства и их здоровьем. Сегодня накоплен большой практический опыт по применению инструментов международной практики (комитеты по охране труда, поведенческие аудиты, модели лидерства в безопасности, письменные обязательства топ-менеджмента по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, минутки безопасности, анализ коренных причин происшествий и т.д.), который интегрирован в обновленную модель развития профессиональных компетенций в области охраны труда в РК.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональные компетенции, системный подход, риск-ориентированный подход, охрана труда

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ БОЙЫНША КӘСІБИ ҚҰЗІРЕТТІЛІКТІ ДАМУҒА ҮШІН ЖАҢА МОДЕЛІН ҚҰРАСТЫРУЫНДАҒЫ ТӘУЕКЕЛГЕ БАҒЫТТАЛҒАН ТӘСІЛДЕРДІҢ ЖАЛПЫ ПРИНЦИПТЕРІН ҚОЛДАНУ

Л.И. ЕДИЛЬБАЕВА, медицина ғылымдарының кандидаты, жетекші ғылыми қызметкері, *laura.ibragimovna@gmail.com*

Ж.О. ОШАҚБАЕВА, биология ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, ШЖҚ РМК «Әлеуметтік- құқықтық зерттеулер» бөлімінің басшысы, *oshakbayeva@miiot.kz*

Г.М. РАХИМОВА, Кәсіби құзыреттілік орталығының басшысы, *miiot@miiot.kz*

А.Р. ЕНСЕБАЕВА, заң ғылымдарының кандидаты, «Әлеуметтік-құқықтық зерттеулер» бөлімінің жетекші ғылыми қызметкері, *nel1212kz@gmail.com*

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ ӨЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ МИНИСТР-ЛІГІНІҢ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ РЕСПУБЛИКАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ЗЕРТТЕУ ИНСТИТУТЫ
010000, Астана қ, Қазақстан, Александр Кравцов көшесі, 18

*Мақалада ұлттық деңгейде еңбекті қорғау саласындағы кәсіби құзыреттіліктерді да-
ярау мен дамытудың жаңа моделіне көшу қарастырылады. Бүгінгі таңда еңбекті қорғау
саласындағы біліктілікті арттыру курстарына деген көзқарас екіұшты. Консультант-
тар мен жұмыс берушілер, әсіресе мұнай, тау-кен өнеркәсібі және басқа да салалардағы
шетелдік инвесторлар қатысатын кәсіпорындар мұны пайдасыз және формальды деп са-
найды, бақылаушы органдар оқытуды тек заңдар мен ережелерді білуге дейін қысқартты,
жұмысшылар қауіпті және зиянды арасындағы себептік байланысты көрмейді. өндірістік
факторлар және олардың денсаулығы. Бүгінгі таңда халықаралық тәжірибе құралдарын
(еңбек қауіпсіздігі жөніндегі комитеттер, мінез-құлық аудиті, қауіпсіздік саласындағы көш-
басшылық үлгілері, қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша
топ-менеджменттің жазбаша міндеттемелері, қауіпсіздік хаттамалары, оқыс оқиғалар-
дың түпкі себептерін талдау) қолдануда көптеген практикалық тәжірибе жинақталған.
және т.б.) Қазақстан Республикасында еңбекті қорғау саласындағы кәсіби құзыреттерді
дамытудың жаңартылған моделіне біріктіруді қажет етеді.*

ТҮЙІН СӨЗДЕР: кәсіби құзыреттіліктер, жүйелі көзқарас, тәуекелге негізделген тәсіл, еңбекті қорғау

APPLICATION OF GENERAL PRINCIPLES OF RISK-ORIENTED APPROACHES IN BUILDING A NEW MODEL FOR THE DEVELOPMENT OF OCCUPATIONAL SAFETY PROFESSIONAL COMPETENCIES

L.I. EDILBAYEVA, Candidate of Medical Sciences, Leading researcher, laura.ibragimovna@gmail.com

ZH.O. OSHAKBAYEVA, Candidate of Biological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of "Social and Legal Research" oshakbayeva@miiot.kz

G.M. RAKHIMOVA, Head of the Center for Professional Competencies, miiot@miiot.kz

A.R. YENSEBAYEVA, Candidate of Legal Sciences, Leading researcher, nel1212kz@gmail.com

REPUBLICAN RESEARCH INSTITUTE FOR LABOR PROTECTION OF THE MINISTRY
OF LABOR AND SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

18 Kravtsov Street, Astana, Republic of Kazakhstan, 010000

The article considers the transition to a new model of training and development of professional competencies in the field of labor protection at the national level. Attitude to advanced training courses in the field of labor protection today is ambiguous. Consultants and employers, especially of enterprises with the participation of foreign investors in the oil, mining and other industries, consider it useless and formal, regulatory authorities have reduced training only to knowledge of laws and regulations, workers do not see causal relationships between hazardous and harmful production factors and their health. Today, a lot of practical experience has been accumulated in the application of international practice tools (occupational safety committees, behavioral audits, safety leadership models, written commitments of top management to ensure safe and healthy working conditions, safety minutes, root cause analysis of incidents, etc.), which needs to be integrated into an updated model for the development of professional competencies in the field of labor protection in the Republic of Kazakhstan.

KEY WORDS: professional competencies, systematic approach, risk-based approach, labor protection

Введение. Охрана труда – это запланированная конкретная деятельность организации, направленная на безопасное выполнение работ и сохранение здоровья на конкретных рабочих местах. Основу деятельности по охране труда современной компании составляет ее способность выявлять риски (независимо от характера риска) и снижать их уровень. Результативность Системы управления охраной труда (СУОТ) чаще всего измеряется в привязке к неудачам (травмам, профессиональным заболеваниям, штрафам и т.д.). И это становится барьером для вдумчивой, кропотливой, основанной на здравом смысле объективной оценки руководителей и специалистов коренных причин неудач. Организации, которые достигли весомых результатов по улучшению условий труда и безопасности на рабочих местах, в первую очередь, провели кропотливую и честную работу по выявлению несоответствий в их деятельности. Это невозможно сделать без создания среды, в которой открыто обсуждаются вопросы охраны труда, в которой каждый сотрудник берет на себя ответственность за собственную безопасность и безопасность коллег, в которой топ-менеджмент в своих решениях опирается на компетентных и опытных профессионалов.

Материалы и методы исследования. В ходе проведенного научного исследования были использованы общие принципы управления рисками: идентификация проблемы и ее анализ, определение способов реагирования в порядке срочности и важности, документирование полученных результатов, проверка и постоянное улучшение. Этот системный подход нашел свое отражение в анализе существующей практики обучения по охране труда и рекомендациях по созданию новой модели развития профессиональных компетенций по охране труда.

При изучении текущей ситуации по процессам мониторинга обучения в области охраны труда, производственного травматизма профессионального здоровья, лечения и предупреждения инвалидности с потерей профессиональной трудоспособности работников в нефтяной отрасли РК использовались данные публичных корпоративных отчетов топ 10 нефтедобывающих международных компаний и компаний РК, МЗ РК, Комитета статистики МНЭ РК, корпоративных отчетов предприятий РК, гигиенические исследования НАО «Медицинский Университет Караганды», Американского института нефти (API) и другие.

Результаты и обсуждение. В ходе научного исследования были применены следующие принципы риск-ориентированных подходов для выработки предложений по созданию новой модели по обучению и повышению квалификации по охране труда:

1) Принцип идентификации проблемы. Для разработки программ обучения безопасности и охране здоровья в первую очередь необходимо определить несоответствия (проблемы), которые необходимо решить. К видам проблем, которые поддаются решению посредством обучения, относятся следующие:

- *Проблемы, связанные с произошедшими нежелательными событиями.* Проблемы были выявлены путем изучения статистики несчастных случаев, профессиональных заболеваний, штрафов и отчетов государственных инспекторов¹. Наравне с причинами, связанными с техническими вопросами и мерами безопасности, причинами нежелательных событий указывается низкий уровень компетенции кадров, формальное обучение в области охраны труда, отсутствие контроля учебных центров. Следует отметить, что не все выявляемые проблемы можно решить путем обучения, это лишь административная мера контроля; как правило необходимы и другие действия (технические), которые по своей иерархии стоят выше, чтобы дополнить обучение.

- *Проблемы, которые можно предвидеть.* Потребность в обучении при автоматизации производства, применении новых технологий и оборудования, веществ, материалов и других технических изменений, влекущих за собой изменение трудового процесса, которые интенсивно внедряются и в нефтегазовой отрасли, должны учитываться на стадиях проектирования и включаться в планы обучения. Таким образом опасности будут определены и вероятность их влияния на персонал будет минимизирован до того, как будет причинен реальный вред.

- *Наличие требований международного профессионального сообщества.* Требования Международной Организации Труда (МОТ)² содержат конкретные обя-

¹<https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/details/285862?lang=ru>

²<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

занности по обучению безопасности и охране здоровья в тесной увязке с рисками на рабочих местах, а также другие требования, предполагающие необходимость обучения в этой сфере на национальном уровне. Другим требованием стран-партнеров Европейского Фонда образования (ЕФО) является усиление взаимосвязи между рынком труда и системой образования с помощью таких инструментов, как Национальный классификатор занятий, Национальная рамка квалификаций и разработанные на ее основе отраслевые рамки квалификаций, и профессиональные стандарты, включающих вопросы безопасности и охраны труда.

2) Принцип знания природы профессиональных рисков. Нефтедобывающая промышленность представляет собой опасное производство с рядом вредных производственных факторов на рабочих местах (сероводород, химические вещества, шум и вибрация, климатические факторы, биологические, психосоциальные и др.), которые требуют выявления, оценки и управления сопутствующими рисками во избежание воздействия на здоровье. Изучение международного опыта показал, что потеря слуха, вызванная шумом, представляет собой наиболее частое профессиональное заболевание (25,3%) в нефтехимической промышленности, за которым следуют заболевания опорно-двигательного аппарата с 22,9%. Злокачественные опухоли плевры и брюшины следуют с пропорциональной частотой 19%, что в шесть раз выше, чем в целом по промышленным отраслям (3,6%). Заболевания дыхательной системы явно пропорционально более часты (16,5%) по сравнению с данными, представленными в целом по промышленным секторам (6%). [1]

Таких данных по предприятиям нефтедобывающей отрасли в РК в открытых источниках нет.

В ходе научных исследований был проведен анализ текущей ситуации по процессам мониторинга профессионального здоровья, лечения, реабилитации и предупреждения инвалидности с потерей профессиональной трудоспособности работников в нефтедобывающей, обрабатывающей, строительной и горнодобывающей отраслях РК. Согласно данным Комитета статистики МНЭ РК более 300 тыс. работников РК в 2022 году заняты на рабочих местах, где установлены вредные факторы производства³.

Помимо общих компетенций, включающих в себя знания в области государственного регулирования трудовых отношений и охраны труда и системы социальной защиты пострадавших на производстве работников, в типовые программы каждой категории слушателей включены вопросы по специальным профессиональным компетенциям.

Для обязательного изучения включены предельные уровни воздействия, способы и особенности воздействия, меры защиты от промышленных аэрозолей, газов и пыли, повышенного уровня шума и вибрации, физических перегрузок, токсичных химических веществ, психоэмоциональных нагрузок, климатических факторов и т.д.

3) Принцип информированности. По данным Института общественного здравоохранения и профессионального здоровья НАО «Медицинский университет

³<https://stat.gov.kz/ru/news/chislennost-rabotnikov-zanyatykh-vo-vrednykh-i-drugikh-neblagopriyatnykh-usloviyakh-truda-v-2022-god/>

Караганды» самый высокий уровень выявляемости первичной профессиональной заболеваемости отмечается в горнодобывающей (61,9%) и угольной (29,3%) промышленности, а самый низкий в строительной (0,9%) и нефтегазовой (0,18%) отраслях. [2]

В ходе научного исследования было выявлено, что рабочие места в горнодобывающей и нефтяной отраслях РК считаются высокооплачиваемыми и превышают среднемесячную заработную плату сотрудников в целом по стране в 1,8 раза⁴. Доплата работникам на льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда растет с каждым годом и является весомым дополнением к заработной плате. Боязнь потерять работу является одной из причин пассивного отношения к своему здоровью большинства работников при найме на работу и во время действия трудового договора в этих отраслях.

Требования законодательства об информировании о рисках повреждения здоровья вследствие трудовой деятельности при найме на производстве носят формальный характер, так как проводится специалистами кадрового учета, не владеющими компетентностью в этих вопросах. Результаты аттестации производственных объектов по условиям труда обычно являются рабочим документом только для отделов заработной платы, которые начисляют компенсаторные выплаты. Большинство работников не знакомо с результатами оценки условий труда, а среди осведомленных свыше половины не могут назвать класс и подкласс условий труда на своем рабочем месте. Высокий уровень информированности о наличии вредных производственных факторов демонстрируют те работники, у которых выявлены симптомы или выставлен диагноз хронического заболевания, связанного с вредным воздействием этого фактора производственной среды. [3]

4) Принципы обучения взрослых. Особенности обучения взрослых отличается от того, как учатся дети. Основа качественного обучения сотрудников — это соответствие программы личным потребностям и опыту взрослых людей. Этими проблемами занимается *андрагогика* — наука обучения взрослых людей (в противоположность педагогике). Основные принципы андрагогики, которых важно придерживаться при создании программы обучения:

- взрослые имеют разные подходы к обучению (поверхностный, глубинный, стратегический), которые зависят от их накопленного опыта, мотивации и личных интересов;
- обучение должно иметь прикладной характер;
- обучение должно быть направлено на выработку критического мышления для самостоятельного решения проблем, а не на приобретение теоретических знаний.

В модели обучения в области охраны труда нужно отходить от поверхностного подхода, когда работники основной задачей ставят сдать экзамен, чтобы соответствовать минимальным требованиям и не потерять работу. Для перехода к глубинному и стратегическому отношению к обучению в области охраны труда особое внимание необходимо уделять тому, чтобы работники получали возможность знакомиться с

⁴<https://www.enbek.kz/docs/ru/content/обзор-заработных-плат-в-республике-казахстан-в-разрезе-профессий>

наилучшими практиками в отрасли, мире, с инструментами и методами, ориентированные на решение проблем, которые имеют реальные результаты. Для этого они также должны обладать определенной степенью влияния в своей организации и поддержкой и мотивацией вышестоящего руководства в проведении изменений в системе управления охраной труда.

Вводится специальная подготовка профессиональных лекторов, которые будут владеть знаниями в области андрагогики и другими техниками по организации обучения по охране труда.

5) Принцип прозрачности и документирования полученных результатов.

Процессы охраны труда должны быть документированными. Автоматизация процессов документирования по всем участникам процесса на национальном уровне позволит вести качественную базу данных по обучению, результатам проверки знаний в области охраны труда. Это позволит проводить анализ качества обучения и усвоения материала обучающимися, вести рейтинг организаций обучения. Размещение данных о лицах, успешно прошедших проверку знаний, на платформе Единого учебно-методического центра (ЕУМЦ) обеспечит прозрачность и доступность информации для работодателей и других заинтересованных лиц.

6) Принцип постоянного улучшения. Повысить результативность обучения по охране труда невозможно без оценки всех уровней и участников обучения, которая согласно модели непрерывного улучшения процессов (цикл PDCA) предполагает проведение работы над извлеченными уроками (результатами анализа). Пилотная апробация семи типовых программ для разных категорий слушателей будет проведена осенью 2023 года на конкретных предприятиях различных отраслей РК с последующей оценкой регуляторного воздействия. Будет проведена также оценка обучающимися на типовые программы обучения, их содержание, продолжительность. Для такой оценки ЕУМЦ разработает анкеты, и они будут анонимными. Следующий уровень оценки будет проведен разработчиками в конце курса обучения по результатам проверки знаний специалистов, принявших участие в апробации. Третий уровень оценки – это оценка того, действительно ли знания и навыки, полученные в ходе обучения, применяются в работе. Такая оценка будет сделана путем анкетирования через определенные промежутки времени каждые 3 года.

Выводы. Принципы риск ориентированных подходов применительно к обучению в области охраны труда позволили выявить пробелы и выработать рекомендации для формирования новой модели по развитию профессиональных компетенций в области охраны труда в Казахстане, такие как:

1) создать централизованный уполномоченный орган по методической, консультационной, информационной деятельности в области охраны труда и проверкой знаний по программам обучения в области охраны труда и разработать требования к нему;

2) ввести 7 категорий субъектов, подлежащие обязательному прохождению обучения и проверке знаний в области охраны труда;

3) разработать 7 типовых программ по повышению квалификации для каждой категории субъектов и для использования учебными центрами в создании учебных материалов (презентации, раздаточный материал);

4) разработать требования к учебным центрам (УЦ), включая корпоративные учебные центры предприятий;

5) обеспечить наличие единой учебной платформы, в том числе

а) ведение централизованной базы по проверке знаний и выдаче сертификатов;

б) ведение единого перечня лекторов (авторизованных на учебной платформе);

в) ведение единого перечня УЦ (авторизованных на учебной платформе);

Важнейшей частью исследования потребностей в обучении явилась оценка вовлеченных экспертов по охране труда. Рабочая группа получила более 50 комментариев и предложений по Дорожной Карте проекта. 

В статье представлены результаты научных исследований, полученные в ходе реализации научно-технической программы на тему: «Риск-ориентированные организационно-экономические механизмы обеспечения безопасного труда в условиях современного Казахстана» (ИРН ОР11865833) в рамках программно-целевого финансирования исследований Республиканского научно-исследовательского института по охране труда МТСЗН РК.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Michael A N. Occupational Diseases in the Petrochemical Sector and Offshore Upstream Petroleum Industry. Progress Petrochem Sci.2(2). PPS.000535.2018. DOI: 10.31031/PPS.2018.02.000535.
- 2 Аманбекова А.У., Отарбаева М.Б. Профессиональная патология в Республике Казахстан и пути совершенствования системы охраны здоровья работающего населения. // Материалы семинара в г. Самара. – 2019. – https://congress.oh-events.ru/doc/arch/2019_intSymposium-AmanbekovaAU.pdf [Amanbekova A.U., Otarbaeva M.B. Professional'naya patologiya v Respublike Kazakhstan i puti sovershenstvovaniya sistemy okhrany zdorov'ya rabotayushchego naseleniya // Materials of the seminar in Samara. – 2019: <https://inbusiness.kz/ru.>]
- 3 Германов И.А., Лебедева-Несевря Н.А., Барг А.О. Информированность в сфере профессиональных рисков здоровью работников промышленных предприятий. Социология медицины. 2017; 16 (1): 10—17. DOI 10.18821/1728–2810–2017-16-1-10-17[Germanov I.A., Lebedeva-Nesevriya N.A., Barg A.O. The informativeness in sphere of professional health risks in workers of industrial enterprises. Sociologia meditsini. 2017; 16 (1): 10—17. DOI 10.18821/1728–2810–2017-16-1-10-17]