

УДК 622.278.66.013; <https://doi.org/10.37878/2708-0080/2024-5.19>

<https://orcid.org/0009-0004-4068-9022>

<https://orcid.org/0000-0002-2033-3625>

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

<https://orcid.org/0000-0003-1489-0270>

РАЗВИТИЕ ИНКЛЮЗИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ



А.М. КУРМАНОВ,
кандидат экономических
наук, генеральный директор,
miiot@miiot.kz



А.Б. БЕКМАГАМБЕТОВ,
кандидат юридических наук,
ассоциированный
профессор,
adilet1979@mail.ru



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



А.Е. САБИДУЛЛИНА,
докторант,
старший научный сотрудник,
sabidullina96@inbox.ru

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

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

Рассмотрены наиболее распространенные профессиональные опасности и риски на рабочих местах в нефтехимической отрасли по данным зарубежных исследований и источников, которые могут стать причиной инвалидности в результате трудового увечья и/или профессионального заболевания, а также выполнение международных обязательств Казахстана по соблюдению положений Конвенции ООН по правам людей с инвалидностью. Рассмотрены недостатки подхода к системе классификации и статистического учета инвалидности по разным критериям для эффективного планирования мер по социальной поддержке, включая профессиональную реабилитацию. Приведены результаты исследований, связанных с субсидированием оснащения специального рабочего места для трудоустройства лиц с инвалидностью и с обеспокоенностью работодателей по производительности, качеству и количеству работ, гибкости в отношении требований, посещаемости и безопасности лиц с ограниченными возможностями по сравнению с сотрудниками без ограничений. Построение инклюзивного общества является важным трендом мирового сообщества. Нефтехимическая компания SaudiAramco стала призером национальной программы трансформации Королевства Саудовская Аравия по корпоративной и социальной приверженности разнообразному рабочему месту, призванную содействовать трудоустройству людей с ограниченными возможностями.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: инклюзивная политика, социальная ответственность, превентивные меры, медицинская реабилитация, инвалидность.

МҰНАЙ-ХИМИЯ САЛАСЫ КӘСІПОРЫНДАРЫНЫҢ ҮЛГІСІНДЕ ИНКЛЮЗИВТІК МӘДЕНИЕТТІ ДАМУ

А.М. КУРМАНОВ, экономика ғылымдарының кандидаты, бас директоры, miiot@miiot.kz
Б.А. БЕКМАГАМБЕТОВ, заң ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, adilet1979@mail.ru
Л.И. ЕДИЛЬБАЕВА, медицина ғылымдарының кандидаты, ғылыми қызметкері, laura.ibragimovna@gmail.com
А.Е. САБИДУЛЛИНА, докторант, аға ғылыми қызметкері, sabidullina96@inbox.ru

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ ӨЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ
МИНИСТРЛІГІНІҢ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ РЕСПУБЛИКАЛЫҚ
ҒЫЛЫМИ-ЗЕРТТЕУ ИНСТИТУТЫ

Қазақстан Республикасы, 010000, Астана қ., Александр Кравцов көшесі, 18

Мақалада шетелдік зерттеулер мен дереккөздердің деректері бойынша мұнай-химия өнеркәсібіндегі жұмыс орындарындағы ең жиі кездесетін кәсіби қауіптер мен тәуекелдер, өндірістік жарақат және/немесе кәсіптік ауру нәтижесінде мүгедектікке әкеп соғуы мүмкін, сондай-ақ Қазақстанның халықаралық міндеттемелерін орындауы қарастырылған. БҰҰ-ның мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясының ережелерін сақтау. Кәсіби оңалтуды қоса алғанда, әлеуметтік қолдау жөніндегі шараларды тиімді жоспарлау үшін әртүрлі критерийлер бойынша мүгедектікті жіктеу және статистикалық есепке алу жүйесіне көзқарас кемшіліктері қаралды. Мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру үшін арнайы жұмыс орнын жабдықтауды субсидиялаумен және жұмыс берушілердің өнімділігі, жұмыс сапасы мен саны, мүмкіндіктері шектеулі адамдардың талаптарға, қатысуы мен қауіпсіздігіне қатысты икемділігі бойынша алаңдаушылығымен байланысты

зерттеулердің нәтижелері келтірілген. Инклюзивті қоғам құру әлемдік қоғамдастықтың маңызды тренді болып табылады. Saudi Aramco мұнай-химия компаниясы мүмкіндіктері шектеулі адамдарды жұмысқа орналастыруға жәрдемдесуге арналған түрлі жұмыс орындарына корпоративтік және әлеуметтік бейімділік бойынша Сауд Арабиясы Корольдігіне трансформациялау ұлттық бағдарламасының жүлдегері атанды.

ТҮЙІН СӨЗДЕР: инклюзивтік саясат, әлеуметтік жауапкершілік, алдын алу шаралары, медициналық оңалту, мүгедектік.

DEVELOPMENT OF INCLUSIVE CULTURE ON THE EXAMPLE OF PETROCHEMICAL ENTERPRISES

A.M. KURMANOV, Candidate of Economic Sciences, General Director, rniiot@rniiot.kz

A.B. BEKMAGAMBETOV, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Deputy General Director, adilet1979@mail.ru

L.I. YEDILBAYEVA, Candidate of Medicine, Leading Researcher, laura.ibragimovna@gmail.com

A.E. SABIDULLINA, Doctoral Student, Senior Researcher, sabidullina96@inbox.ru

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 most common occupational hazards and risks at workplaces in the petrochemical industry according to foreign studies and sources, which can cause disability because of labor injury and/or occupational disease, as well as the fulfillment of Kazakhstan's international obligations to comply with the provisions of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The shortcomings of the approach to the system of classification and statistical accounting of disability according to various criteria for effective planning of social support measures, including professional rehabilitation, were considered. The results of studies related to subsidizing the equipment of a special workplace for the employment of persons with disabilities and with employers' concerns about productivity, quality and quantity of work, flexibility in requirements, attendance and safety of persons with disabilities compared to employees without restrictions are presented. Building an inclusive society is an important trend of the world community. Petrochemical company Saudi Aramco has won the Kingdom of Saudi Arabia's national transformation program for corporate and social commitment to a diverse workplace designed to promote employment for people with disabilities.

KEY WORDS: inclusive policies, social responsibility, preventive measures, medical rehabilitation, disability

Введение. Казахстан присоединился к международной инициативе по построению инклюзивного общества. В начале 2024 года в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан прошло обсуждение проекта Концепции инклюзивной политики до 2030 года¹. «Главной государства поставлена задача создания инклюзивного общества. Целью разработки Концепции является обеспечение прав и расширение возможностей лиц с инвалидностью и их социальная интеграция. Нам важно вместе, сообща с представителями неправительственного сектора формировать новую инклюзивную политику, которая должна

¹<https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/706662?lang=ru>

будет отражать реальные потребности и желания наших сограждан, направлена на улучшение качества жизни людей с инвалидностью. Мы планируем охватить процессом обсуждения лидеров общественных движений и неправительственного сектора максимально со всех регионов страны. Запланированы встречи с общественностью по принципу региональности», – рассказала вице-министр Назгуль Сагиндыкова.

Исследование положительного опыта международных и отечественных нефтехимических компаний демонстрируют реальные инструменты по проектам, которые помогают работникам с ограниченными возможностями продолжать свои рабочие функции и обеспечивать свою финансовую, социальную и профессиональную состоятельность.

Материалы и методы исследования. В ходе проведенного научного исследования были изучены нормативно-правовые акты Республики Казахстан проведен сравнительный анализ программ реабилитации в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Республики Казахстан, корпоративных программ по превентивным мерам и реабилитации инвалидов различных компаний, включая нефтехимическую отрасль.

Результаты и обсуждение. Нанесение ущерба здоровью сотрудника на рабочем месте может проявляться через трудовое увечье в результате производственной травмы, профессиональном заболевании или ином повреждении здоровья. Трудовое увечье, возникающее после травмы на производстве, определяется как физическое повреждение, вызванное воздействием опасных производственных факторов. Профессиональное заболевание возникает вследствие длительного и регулярного влияния на организм человека вредных факторов производственной среды, характерных для конкретной специальности или рабочего места. Иные повреждения здоровья могут быть связаны с общими заболеваниями, такими как хронический бронхит, гастрит, радикулит и т.д., которые подтверждаются результатами лабораторных исследований и появляются у работника из-за длительного воздействия вредных факторов [1]. В настоящее время, к сожалению, в понятийном аппарате законодательства Республики Казахстан нет термина «производственно-обусловленная заболеваемость».

Наиболее распространенной профессиональной опасностью на нефтехимических предприятиях являются различные химические агенты. Одним из свойств химических агентов является их токсичность и влияние на органы и системы организма человека в результате физико-химического взаимодействия с живой тканью. Для изучения влияния допустимых пределов, а также свойств химических агентов, таких как физическое состояние, пути всасывания, продолжительность воздействия на организм человека при использовании в процессах нефтехимической промышленности проведены исследования во многих странах. Выявлено, что различные химические вещества на основе летучих и легковоспламеняющихся углеводородов являются причиной сорока одного профессиональных заболеваний [2]. Например, исследования на нефтехимических предприятиях Южной Кореи указывают на связь между воздействием бензола на рабочих местах и такими профессиональными заболеваниями, как рак. Самый высокий риск воздействия бензола возникает при выполнении задач по техническому обслуживанию во время капитального ремонта химического оборудования на нефтехимических заводах [3].

Многие рабочие места нефтехимической отрасли также сопряжены с риском получения производственной травмы. Анализ казахстанской статистики производственного травматизма, профессиональных заболеваний и смертности, а также занятости во вредных и других неблагоприятных условиях труда в Республике Казахстан за 2018-2022 годы в разбивке по отдельным видам экономической деятельности (далее – ВЭД), полученных из информационно-аналитической системы «Талдау» Бюро Национальной Статистики, показал, что удельный вес пострадавших от несчастных случаев на производстве по обрабатывающей промышленности составил 26,5% от общего количества пострадавших по Казахстану. Анализ данных о численности лиц с установленной степенью утраты трудоспособности (степень утраты общей и (или) профессиональной трудоспособности) в результате несчастного случая при осуществлении трудовой деятельности, полученных из информационных систем МТСЗН РК по ВЭД за период 2018 – 2022 гг., показал, что наибольший удельный вес от общего числа занимают обрабатывающая промышленность (55,8 %), горнодобывающая промышленность и разработка карьеров (9,2 %) и строительство (7,6 %).

Уфимский научно-исследовательский институт медицины труда и экологии человека провел обследование более 15 тысяч работников на нефтехимических и химических предприятиях в Республике Башкортостан и Республике Татарстан на протяжении более 20 лет. Исследование показало, что у сотрудников этих отраслей чаще всего диагностируются «такие профессиональные заболевания, как токсические поражения печени и центральной нервной системы, кожные заболевания химической природы, патологии периферической нервной системы, токсикозы крови, различные заболевания органов дыхания, а также профессиональная нейросенсорная тугоухость». Ученые отметили, что имеется значительный разрыв между проявлениями клинических симптомов и условиями труда, которые варьируются от 2 до 3.1 [4].

В 2015 году Казахстан подтвердил свою приверженность соблюдению Конвенции ООН о правах инвалидов. В статье 1 Конвенции ООН о правах инвалидов говорится, что к инвалидам относятся лица с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими. В государственной политике Казахстана основной акцент делается на медицинские аспекты, а не на социальные факторы, влияющие на лиц с инвалидностью. Система классификации инвалидности основывается на уровнях функциональных нарушений (группы 1, 2 и 3), игнорируя социальные преграды, которые не позволяют людям с инвалидностью активно участвовать в жизни общества наравне с другими, как это предписано классификацией Всемирной организации здравоохранения. Калтаева Л.М. в кабинетном исследовании отмечает: «Центральная база данных инвалидов (ЦБДИ) не содержит данных в разрезе нозологий, причин возникновения инвалидности, социального статуса, социального окружения и индивидуальных потребностей, например, в области планирования семьи, профилактики бытового насилия и т.д.» Такое положение дел затрудняет адекватный учет потребностей людей с инвалидностью и не способствует эффективному планированию социальной поддержки, включая профессиональную реабилитацию [5].

Установление инвалидности и степени утраты трудоспособности лица осуществляется путем проведения медико-социальной экспертизы территориальными подразделениями уполномоченного органа в области социальной защиты населения. При признании лица инвалидом и (или) установлении степени утраты трудоспособности определяются причины, сроки, потребности в мерах социальной защиты, а также разрабатываются социальная и профессиональная части индивидуальной программы абилитации и реабилитации лица с ограниченными возможностями (ИПАР). Это документ, определяющий конкретные объемы, виды и сроки проведения абилитации и реабилитации, а также виды социальной помощи. Этот подход не отражает реабилитационные мероприятия работникам (пациентам) с последствиями общих заболеваний до развития и регистрации инвалидности в результате профессионального заболевания или трудового увечья.

Каждый седьмой взрослый трудоспособного возраста считает себя инвалидом в странах ОЭСР, инвалидность растет среди молодежи и составила 8% в 2019 году. Компания Boston Consulting Group (далее – BCG)² в мае 2023 года провела исследование осведомленности работодателей о количестве своих работников с ограниченными возможностями. Согласно результатам опроса BCG, 28 тысяч сотрудников в 16 странах, около 25% сотрудников по всему миру считают, что у них есть инвалидность или заболевание, ограничивающее основную жизненную активность. Однако работодатели отметили, что лишь до 7% сотрудников имеют ограниченные возможности. «Ни одна компания не может позволить себе игнорировать или неправильно интерпретировать около четверти своего персонала. Работодатели обязаны признать, что их текущая информация о раскрытии данных, вероятно, неполная, и на самом деле количество людей с ограниченными возможностями на их рабочем месте значительно выше, чем они предполагают», – отметил Брэд Лофтус, управляющий директор и старший партнер BCG, а также соавтор отчета.

Люди с ограниченными возможностями продолжают сталкиваться с большим разрывом в занятости, безработице и бедности по сравнению с людьми без инвалидности, многие из них исключены из значимой работы и имеют низкий уровень дохода и социальной активности. Существует обеспокоенность предприятий Казахстана по поводу стоимости найма инвалида для работы в их компании, и тем, что инвалиды не способны соответствовать стандартам производительности труда. Так, например, Управление политики занятости инвалидов США провели исследования и установили, что большинству работников с ограниченными возможностями не требуются специальные условия, а расходы на тех, кому они требуются, минимальны или намного ниже, чем полагают многие работодатели. 15% условий не стоят ничего, 51% стоят от 1 до 500 долларов, 12% стоят от 501 до 1000 долларов и 22% стоят более 1000 долларов. Работодатели потратили на специальные приспособления всего \$500 или меньше. 73% работодателей сообщили, что их работники с ограниченными возможностями не нуждались в приспособлениях. С 2018 года, основываясь на международной практике, в Казахстане был установлен механизм субсидирования расходов работодателей на организацию специализированных рабочих мест для людей с

²<https://www.bcg.com/publications/2023/devising-people-strategy-for-employees-with-disabilities-in-the-workplace>

инвалидностью. В результате данной инициативы в 2021 году было организовано 90 таких рабочих мест, общая стоимость которых составила 122 млн тенге³.

В 1990 году компания DuPont провела опрос 811 сотрудников с ограниченными возможностями и обнаружила, что 90% из них показали среднюю или лучшую производительность труда по сравнению с 95% сотрудников без ограничений. Национальное исследование опыта работодателей в США, проведенное Центром исследований и обучения в области реабилитации Университета Содружества Вирджинии в мае 2002 года, показало, что сотрудники с ограниченными возможностями столь же способны и продуктивны (точность, пунктуальность, последовательность задач и скорость работы), как сотрудники без ограничений. Сотрудники с ограниченными возможностями имеют те же показатели отсутствия на работе и заболеваемости, что и сотрудники без инвалидности. Отраслевые отчеты постоянно оценивают работников с ограниченными возможностями как средних или выше среднего по производительности, качеству и количеству работы, гибкости в отношении требований, посещаемости и безопасности⁴.

Касым-Жомарт Токаев, Президент Казахстана, в апреле 2023 года акцентировал внимание на том, что государственная политика должна сосредоточиться на предотвращении социальных рисков вместо того, чтобы лишь устранять их последствия. Он выделил необходимость обратить особое внимание на работников, трудящихся в неблагоприятных условиях. Для этой категории граждан предлагается внедрить специальные выплаты, опираясь на глубокий анализ как отечественного, так и международного опыта.

Все больше различных компаний в мире работают над созданием более инклюзивной корпоративной культуры. Так, например, Министерство людских ресурсов и социального развития Королевства Саудовская Аравия учредило в 2020 году национальную программу трансформации, которая основана на Saudi Vision 2030. Министерство учредило специальную аккредитацию корпоративной и социальной приверженности разнообразному рабочему месту. Специально созданный в этих целях портал Mowaaamah представляет собой систему лицензирования, призванную содействовать трудоустройству людей с ограниченными возможностями. Золотой сертификат присуждается компаниям с уровнем соответствия от 70% до 100% и действителен в течение двух лет. Министерство оценивает восемь операционных областей – найм и методы подбора персонала, процессы коммуникации в компании, обучение сотрудников навыкам коммуникации, положения о равных возможностях, доступность информационно-коммуникационных технологий, доступность и комфорт объектов, а также разработку продуктов и услуг – чтобы определить, являются ли они инклюзивными для людей с ограниченными возможностями.

SaudiAramco⁵ – глобальная компания по переработке углеводородов и нефтехимическому производству. Подразделение компании получило награду с 75% соответствием своих объектов требованиям инклюзивности. Ахмед А. Захид, менеджер

³<https://www.nur.kz/nurfin/economy/1955939-skolko-lits-s-invalidnostyu-bylo-trudoustroeno-v-kazahstane/>

⁴<https://worksupport.com/documents/realities11.pdf>

⁵<https://www.aramco.com/>

отдела офисных услуг, сказал, что сертификация доказывает, что Aramco имеет соответствующие помещения и технологии для людей с ограниченными возможностями.

«Я очень горжусь тем, что стал свидетелем успеха первой осязаемой инициативы для людей с ограниченными возможностями, которая является частью более масштабного и долгосрочного плана по достижению соответствия во всех зданиях и на объектах Aramco», – сказал Фейсал А. Аль-Хайджи, исполнительный директор общественных служб.

Выводы и заключение. В ходе исследования установлено, что правительства и компании по всему миру активно работают над развитием инклюзивной культуры. Для достижения этой цели разрабатываются как национальные, так и корпоративные программы создания инклюзивной рабочей среды для лиц с ограниченными возможностями. Предприятиям в Республике Казахстан необходимо переносить акцент с реагирования на нежелательные события, как производственные травмы и профессиональные заболевания, на профилактические, предупреждающие планы действий. При этом учитывать особенности производства, вредные и опасные производственные факторы и применять не только административные, но технические меры защиты. Это поможет снизить профессиональные риски и степень травматизма. По опыту зарубежных стран нужно больше включать мер содействия занятости для лиц с ограниченными возможностями. Исследованиями подтверждается, что работники с ограниченными возможностями не менее продуктивны, чем их коллеги и расходы на тех, кому требуются специальные условия минимальны или намного ниже, чем полагают многие работодатели. И для этого в Казахстане был установлен механизм субсидирования расходов работодателей на организацию специализированных рабочих мест для людей с инвалидностью.

Для дальнейшего развития инклюзивной модели государственной социальной политики необходимо обеспечить сбор дезагрегированных данных, в том числе по трудовому увечью и профессиональным заболеваниям. 

В статье представлены результаты научных исследований, полученные в ходе реализации научно-технической программы на тему «Экономические проблемы безопасного труда и институциональные преобразования механизма страхования в Республике Казахстан» (ИРН: BR11965728) в рамках программно-целевого финансирования исследований Республиканского научно-исследовательского института по охране труда МТСЗН РК.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Валеева Э.Т., Бакиров А.Б., Капцов В.А., Каримова Л.К., Гимаева З.Ф., Галимова Р.Р. Профессиональные риски здоровью работников химического комплекса // Анализ риска здоровью. – 2016. – №3. – С. 88-97. [1. Valeeva E.T., Bakirov A.B., Kapcov V.A., Karimova L.K., Gimaeva Z.F., Galimova R.R. Professional'nye riski zdorov'yu rabotnikov himicheskogo kompleksa // Analiz riska zdorov'yu. – 2016. – №3. – S. 88-97.]
- 2 Сетко Н.П., Булычева Е.В. Современные аспекты оценки профессиональных факторов риска и здоровья рабочих предприятий нефтехимической промышленности (обзор) // Оренбургский медицинский вестник. – 2022. – Т. V, № 3 (19). – С. 4-9

- [Setko N.P., Bulycheva E.V. Sovremennye aspekty ocenki professional'nyh faktorov riska i zdorov'ya rabochih predpriyatij neftekhimicheskoy promyshlennosti (obzor) // Orenburgskij medicinskij vestnik. – 2022. – Т. V, № 3 (19). С. 4-9]
- 3 Eun-Kyo CHUNG, Jung-Ah SHIN, Byung-Kyu LEE, Jiwoon KWON, Naroo LEE, Kwang-Jae CHUNG Characteristics of Occupational Exposure to Benzene during Turnarounds in the Petrochemical Industries // Safety and Health at Work. – 2010. – V.1. – №1. – P.51-60.
 - 4 Бакиров А.Б. Закономерности формирования профессиональных рисков в процессе добычи и переработки нефти ГУ // Бюллетень ВСНЦСОРАМН. – 2005. – №2(40). – С. 20-24 [4. Bakirov A.B. Zakonomernosti formirovaniya professional'nyh riskov v processe dobychi i pererabotki nefiti GU // Byulleten' VSNCSORAMN. – 2005. – №2(40). – С. 20-24]
 - 5 Калтаева Л.М. Оценка потребностей по социальным и гендерным вопросам людей с инвалидностью в Казахстане с акцентом на особые нужды женщин с инвалидностью, подвергшихся насилию // Кабинетное исследование. – 2019. – С. 3-37. [Kaltaeva L.M. Ocenka potrebnostej po social'nym i gendernym voprosam lyudej s invalidnost'yu v Kazahstane s akcentom na osobyje nuzhdy zhenshchin s invalidnost'yu, podvergshihsy nasiliyu // Kabinetnoe issledovanie. – 2019. – С. 3-37]