

**ПРАВОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА
И ПРАКТИКА ИХ ИСПОЛНЕНИЯ**

Усманходжаев Мухаммадсаидхон

научный исследователь

Э-почта: usmonkhajev@bk.ru

Аннотация

В статье исследуются правовые обязанности работодателя в области охраны труда в системе трудового законодательства Республики Узбекистан и зарубежных государств. Проводится разграничение между публично-правовыми и частноправовыми аспектами охраны труда, анализируются ключевые нормативные требования, предъявляемые к работодателю как субъекту трудовых правоотношений. Рассматривается практика исполнения работодателями своих обязанностей по обеспечению безопасных условий труда, включая организационные, технические и профилактические меры. Особое внимание уделяется проблемам правоприменения, выявленным в ходе государственного контроля в сфере охраны труда. На основе сравнительно-правового анализа стандартов Международной организации труда (МОТ) и национального законодательства формулируются предложения по совершенствованию правового регулирования в данной сфере.

Ключевые слова: охрана труда, обязанности работодателя, безопасные условия труда, трудовое законодательство, производственный травматизм, профессиональные заболевания, государственный надзор, ответственность за нарушение норм охраны труда, МОТ, Республика Узбекистан.

Introduction**Введение**

Охрана труда представляет собой одну из фундаментальных гарантий реализации конституционного права каждого человека на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В Республике Узбекистан данное право закреплено в статье 37 Конституции Республики Узбекистан,¹ провозглашающей право на труд, в том числе на безопасные и здоровые условия осуществления трудовой деятельности. Реализация указанного права в значительной мере обусловлена надлежащим исполнением работодателем своих правовых обязанностей в области охраны труда, которые составляют неотъемлемую часть трудового правоотношения.

Актуальность темы определяется масштабами производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в мировом и национальном масштабах. По данным Международной организации труда, ежегодно в мире фиксируется около 2,3 миллиона случаев гибели работников вследствие производственных несчастных случаев и профессиональных заболеваний; ещё около 317 миллионов человек получают

¹Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. (с изм. и доп. по состоянию на 2024 г.) // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1996. № 1-2. Ст. 2. <https://lex.uz/docs/111265>

нелетальные производственные травмы.² В этих условиях создание эффективного правового механизма, обязывающего работодателей обеспечивать безопасность труда, приобретает принципиальное значение как с точки зрения защиты жизни и здоровья работников, так и с позиций экономической эффективности производства.

Правовые обязанности работодателя в области охраны труда образуют сложный нормативный комплекс, включающий нормы конституционного, трудового, административного и уголовного права. Реализация данных обязанностей на практике зависит не только от качества нормативно-правовой базы, но и от эффективности государственного надзора и контроля, зрелости корпоративной культуры безопасности, а также от уровня правосознания самих работодателей. Комплексное исследование данных факторов в их взаимосвязи определяет научную новизну и практическую значимость настоящей статьи.

Понятие и система обязанностей работодателя в области охраны труда. Охрана труда в широком смысле представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. В узком, собственно правовом смысле охрана труда есть совокупность обязательных требований, установленных нормами трудового права в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья работников при выполнении ими трудовой функции.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан³ устанавливает систему обязанностей работодателя в области охраны труда, которую можно классифицировать по нескольким основаниям. По функциональному признаку следует выделять организационные обязанности (создание структуры управления охраной труда, назначение ответственных лиц, разработка локальных нормативных актов); технические обязанности (обеспечение безопасности оборудования, инструментов и производственных процессов); информационно-предупредительные обязанности (проведение инструктажей, обучение работников, информирование о рисках); контрольные обязанности (мониторинг условий труда, проведение специальной оценки условий труда, расследование несчастных случаев); а также обязанности по обеспечению работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В доктрине трудового права обязанности работодателя в области охраны труда принято рассматривать как специфическую разновидность юридических обязанностей, характеризующуюся комбинацией публично-правовых и частноправовых элементов. Публично-правовой элемент выражается в том, что данные обязанности установлены императивными нормами законодательства и их неисполнение влечёт применение государственного принуждения независимо от воли сторон трудового договора. Частноправовой элемент состоит в том, что нарушение данных обязанностей порождает

²Конституция Республики Узбекистан (принята 8 декабря 1992 г., с изменениями, внесёнными 30 апреля 2023 г.). Статья 37. <https://lex.uz/docs/35869>

³Конвенция Международной организации труда № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981). Ратифицирована Республикой Узбекистан в 1992 г. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

гражданско-правовую ответственность перед работником как пострадавшей стороной трудового правоотношения.⁴

Нормативно-правовая база регулирования охраны труда в Республике Узбекистан. Система источников правового регулирования охраны труда в Республике Узбекистан строится по иерархическому принципу. На конституционном уровне основой служит статья 37 Конституции Республики Узбекистан,⁵ гарантирующая право на труд в безопасных и здоровых условиях. Конституционные нормы конкретизируются в отраслевом законодательстве, центральным элементом которого является Трудовой кодекс Республики Узбекистан, раздел IV которого посвящён охране труда и содержит развёрнутый перечень обязанностей работодателя. Самостоятельным источником служит Закон Республики Узбекистан «Об охране труда»,⁶ закрепляющий общие принципы государственной политики в данной сфере, полномочия государственных органов, права и обязанности субъектов трудовых отношений.

Подзаконный уровень регулирования образуют постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан, в том числе Положение о государственной инспекции труда,⁷ а также ведомственные нормативные акты, утверждающие правила и нормы охраны труда по отраслям экономики и видам работ. Локальный уровень регулирования представлен актами самого работодателя: инструкциями по охране труда, положениями о системе управления охраной труда, приказами о проведении инструктажей и проверки знаний требований охраны труда. Таким образом, правовая база охраны труда в Республике Узбекистан носит многоуровневый характер и обеспечивает дифференцированное регулирование с учётом отраслевой специфики и условий конкретного производства.

Немаловажную роль в формировании национальной правовой базы играют международные источники. Республика Узбекистан ратифицировала ряд конвенций МОТ в области охраны труда, в том числе Конвенцию № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»,⁸ устанавливающую базовые принципы национальной политики в области безопасности труда, а также Конвенцию № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»,⁹ определяющую элементы национальной системы охраны труда. Указанные конвенции имеют прямое действие на территории Республики Узбекистан и составляют международно-правовой минимум обязательств государства в рассматриваемой сфере.

⁴Закон Республики Узбекистан от 6 мая 1993 г. № 833-ХII «Об охране труда» (в ред. Закона от 22 мая 2012 г. № ЗРУ-328). <https://lex.uz/docs/166019>

⁵International Labour Organization (ILO). World Statistics on Occupational Safety and Health. Geneva: ILO, 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf

⁶Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

⁷Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (Framework Directive). Official Journal of the European Communities, L 183, 1-8.

⁸Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 29 августа 2020 г. № 533 «Об утверждении Положения о государственной инспекции труда». <https://lex.uz/docs/4959822>

⁹Leka, S., Jain, A. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: WHO/ILO, 2010. P. 14-17.

Основные правовые обязанности работодателя в области охраны труда. Анализ действующего трудового законодательства Республики Узбекистан позволяет выделить следующие ключевые группы правовых обязанностей работодателя в области охраны труда.

Первую группу образуют обязанности по созданию системы управления охраной труда. Работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда при наличии производственных подразделений и видов деятельности, характеризующихся повышенной степенью профессионального риска. Данная обязанность носит организационный характер и направлена на формирование в структуре предприятия специализированного звена, ответственного за разработку, внедрение и контроль соблюдения требований охраны труда. Работодатель также обязан обеспечить разработку и утверждение правил, инструкций и иных локальных нормативных актов по охране труда с учётом специфики осуществляемых производственных процессов.

Вторую группу составляют обязанности по обеспечению безопасности производственных процессов, рабочих мест, оборудования и применяемых материалов. Работодатель несёт абсолютную ответственность за соответствие производственного оборудования требованиям технических регламентов и государственных стандартов. Особое значение в данном контексте приобретает обязанность по проведению специальной оценки условий труда, обеспечивающей объективное выявление вредных и опасных производственных факторов и установление их фактических уровней на рабочих местах. Результаты специальной оценки служат основанием для установления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Третью группу образуют обязанности по обучению и информированию работников. Работодатель обязан организовать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда; обеспечить прохождение работниками инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда. Данные обязанности имеют превентивный характер и направлены на формирование у работников устойчивых навыков безопасного поведения, а также на своевременное выявление лиц, которым по состоянию здоровья противопоказана работа в определённых условиях.

Четвёртую группу составляют обязанности по обеспечению работников средствами защиты. В соответствии с действующим законодательством работодатель обязан за счёт собственных средств обеспечить работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию. Важно, что законодатель прямо запрещает возложение расходов на приобретение средств индивидуальной защиты на самих работников. Данный запрет является важной гарантией, поскольку перекладывание подобных расходов на работников фактически снижает их реальную заработную плату и нарушает принцип предоставления компенсации за вредность условий труда.

Пятую группу образуют обязанности по расследованию и учёту несчастных случаев на производстве. Работодатель обязан незамедлительно принять меры по оказанию первой помощи пострадавшим, сохранению обстановки на месте происшествия, а также создать комиссию по расследованию несчастного случая с соблюдением установленных процессуальных требований. Расследование несчастных случаев является не только юридической обязанностью, но и инструментом превентивного управления профессиональными рисками: анализ обстоятельств и причин каждого несчастного случая позволяет разработать и внедрить корректирующие мероприятия, исключающие повторение аналогичных инцидентов.

Международные стандарты МОТ в области охраны труда и их влияние на национальное законодательство. Нормотворческая деятельность МОТ в сфере охраны труда насчитывает более ста лет и охватывает значительный массив конвенций и рекомендаций. Принципиальное значение для формирования современной концепции обязанностей работодателя имеют Конвенция № 155 и принятая в её развитие Рекомендация № 164 (1981), которые устанавливают принципы национальной политики в области безопасности труда и распределение ответственности между государством, работодателем и работником.¹⁰

Конвенция № 155 МОТ закрепляет концепцию принципа предотвращения (prevention principle) как основополагающего начала охраны труда. Согласно данной концепции работодатель обязан выявлять, оценивать и устранять профессиональные риски до того, как они реализуются в виде несчастных случаев или профессиональных заболеваний. Данный подход принципиально отличается от реактивной модели, ориентированной преимущественно на компенсацию уже причинённого вреда, и предполагает системное управление рисками на всех этапах производственного процесса.

Принятая в 2006 году Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»¹¹ ввела концепцию национальной системы охраны труда, включающей законодательную базу, орган или органы, ответственные за охрану труда, механизмы обеспечения соблюдения законодательства, а также механизмы трёхстороннего сотрудничества. На уровне предприятия данная концепция трансформируется в требование к работодателю построить систему управления охраной труда в соответствии с Руководством МОТ-СУОТ-2001, предусматривающим циклический процесс: политика, организация, планирование, оценка и улучшение.

Рамочная Директива ЕС 89/391/ЕЕС о безопасности и здоровье работников¹² оказала существенное влияние на развитие законодательства об охране труда в государствах Европейского союза и послужила образцом для реформ в ряде постсоветских государств. Директива закрепляет принцип «работодатель несёт ответственность за обеспечение безопасности и здоровья работников во всех аспектах, связанных с работой» и

¹⁰Trubitsyna, N.V. Legal Obligations of the Employer in the Field of Occupational Safety: Comparative Analysis // Russian Law Journal. 2021. Vol. 9. No. 2. P. 88-105.

¹¹Административный кодекс Республики Узбекистан от 22 сентября 1994 г. № 2015-ХII (в ред. 2024 г.), статьи 49, 491. <https://lex.uz/docs/97661>

¹²Уголовный кодекс Республики Узбекистан от 22 сентября 1994 г. № 2012-ХII (в ред. 2024 г.), статья 258. <https://lex.uz/docs/111463>

устанавливает перечень общих принципов предотвращения рисков. Сравнительный анализ данного документа с законодательством Республики Узбекистан свидетельствует о значительной концептуальной близости подходов, хотя ряд механизмов реализации нуждается в доработке.

Практика исполнения обязанностей работодателя по охране труда. Анализ практики исполнения работодателями своих обязанностей в области охраны труда позволяет выявить ряд системных проблем, характерных как для Республики Узбекистан, так и для большинства развивающихся экономик. К числу наиболее распространённых нарушений, выявляемых в ходе государственных проверок, относятся: непроведение или ненадлежащее проведение инструктажей по охране труда; отсутствие или неактуальность инструкций по охране труда по профессиям и видам работ; нарушения требований к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты; непроведение специальной оценки условий труда; ненадлежащая организация расследования несчастных случаев на производстве.

Государственный надзор за соблюдением законодательства об охране труда в Республике Узбекистан осуществляется Государственной инспекцией труда, деятельность которой направлена на проверку исполнения работодателями установленных требований, а также оказание методической помощи субъектам хозяйствования. По итогам проверок инспекторы труда вправе выдавать предписания об устранении выявленных нарушений, привлекать виновных лиц к административной ответственности, а в случаях угрозы жизни и здоровью работников приостанавливать работу предприятий, участков, оборудования. Практика свидетельствует, что наиболее распространёнными нарушениями остаются связанные с обучением и инструктажем персонала, тогда как технические нарушения требований безопасности характерны для малого и среднего предпринимательства в строительной и горнодобывающей отраслях. Актуальной проблемой является также учёт психосоциальных рисков на производстве. Согласно исследованиям ВОЗ и МОТ, психосоциальные производственные факторы, включая стресс, чрезмерную рабочую нагрузку, психологическое насилие и моббинг, оказывают значительное негативное воздействие на здоровье работников и производительность труда. Законодательство Республики Узбекистан не содержит специальных норм, обязывающих работодателей идентифицировать и управлять психосоциальными рисками, что создаёт регуляторный пробел по сравнению со стандартами МОТ и законодательством большинства государств ЕС.

Обращает на себя внимание тенденция к усилению роли саморегулирования и корпоративной ответственности в сфере охраны труда. Крупные предприятия с иностранным участием, как правило, применяют международные стандарты управления охраной труда, что свидетельствует о выходе практики ряда работодателей за пределы минимальных требований, установленных национальным законодательством. Распространение данных стандартов на предприятия малого и среднего бизнеса могло бы существенно повысить общий уровень охраны труда в стране.

Ответственность работодателя за нарушение требований охраны труда. Система юридической ответственности за нарушение законодательства об охране труда включает несколько видов: дисциплинарную, административную, гражданско-правовую (материальную) и уголовную. Дисциплинарная ответственность применяется к работникам, в том числе к руководителям и иным должностным лицам, допустившим нарушения требований охраны труда, непосредственно в рамках трудового правоотношения. Административная ответственность по Административному кодексу Республики Узбекистан предусматривает наложение штрафов на должностных лиц и юридических лиц за нарушение правил охраны труда. Данный вид ответственности является наиболее распространённым механизмом государственного принуждения к исполнению норм об охране труда.

Уголовная ответственность в соответствии со статьёй 258 Уголовного кодекса Республики Узбекистан¹³ наступает за нарушение правил охраны труда, повлёкшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью или смерть работника. Данный вид ответственности применяется к должностным лицам, ответственным за соблюдение правил охраны труда. Анализ судебной практики свидетельствует о том, что уголовная ответственность в рассматриваемой сфере применяется относительно редко и, как правило, в случаях групповых несчастных случаев с тяжкими последствиями.

Гражданско-правовая ответственность работодателя перед пострадавшим работником реализуется в форме возмещения вреда, причинённого жизни или здоровью работника в связи с исполнением трудовых обязанностей. Работодатель обязан возместить утраченный заработок, расходы на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, а в случае смерти работника также обеспечить возмещение вреда лицам, находившимся на его иждивении. Данный вид ответственности носит компенсационный характер и не освобождает виновного от административной или уголовной ответственности.

Проблемы и перспективы совершенствования правового регулирования охраны труда. Проведённый анализ позволяет выявить ряд ключевых проблем, требующих первоочередного разрешения в контексте совершенствования правового регулирования охраны труда в Республике Узбекистан. Первой из них является недостаточная конкретизация ряда обязанностей работодателя в законодательстве. Нормы Трудового кодекса и Закона об охране труда в части, устанавливающей обязанности работодателя, сформулированы в значительной мере в общем виде и требуют детализации в подзаконных нормативных актах, разрабатываемых с учётом отраслевой специфики. Отдельные виды работ и производств до сих пор не охвачены специальными правилами охраны труда, что создаёт нормативные пробелы.

Второй проблемой является недостаточная ресурсная обеспеченность государственных органов надзора за охраной труда. Сравнительные исследования свидетельствуют, что в большинстве постсоветских государств количество инспекторов труда существенно ниже нормативов, рекомендованных МОТ, что объективно ограничивает возможности

проведения систематических проверок. Применение риск-ориентированного подхода к планированию инспекционной деятельности, активно внедряемого в последние годы в Республике Узбекистан, способно частично компенсировать указанный дефицит, однако не устраняет его полностью.

Третьей значимой проблемой является отсутствие комплексного правового регулирования цифровой трансформации труда и её влияния на охрану труда. Распространение дистанционной работы, платформенной занятости и алгоритмического управления трудом создаёт новые профессиональные риски, не охваченные традиционными нормами охраны труда. В частности, психосоциальные риски, связанные с постоянным мониторингом работников посредством цифровых инструментов, размыванием границы между рабочим и личным временем, повышенной интенсификацией труда, требуют специального правового регулирования. Формирование данного регулирования является стратегическим направлением развития трудового законодательства в условиях цифровой экономики.

Перспективным направлением совершенствования законодательства представляется также усиление механизмов трёхстороннего сотрудничества в сфере охраны труда. Опыт государств с развитыми системами социального партнёрства свидетельствует, что вовлечённость профессиональных союзов и работодательских организаций в разработку и мониторинг соблюдения норм охраны труда существенно повышает их эффективность. В Республике Узбекистан потенциал данного механизма задействован не в полной мере, что обуславливает целесообразность его законодательного укрепления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Проведённое исследование позволяет сформулировать ряд обобщающих выводов. Правовые обязанности работодателя в области охраны труда образуют многоуровневую систему, охватывающую организационные, технические, информационно-предупредительные, контрольные и компенсационные меры, в совокупности направленные на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Данные обязанности носят комплексный характер, сочетая публично-правовые и частноправовые элементы, что определяет специфику применяемых к ним санкций.

Нормативно-правовая база Республики Узбекистан в целом соответствует базовым международным стандартам МОТ и закрепляет широкий круг обязанностей работодателя в сфере охраны труда. Вместе с тем практика исполнения данных обязанностей характеризуется существенными системными дефектами, обусловленными недостаточной конкретизацией ряда норм, ограниченными ресурсами государственного надзора, а также недостаточным уровнем корпоративной культуры безопасности в значительной части организаций малого и среднего бизнеса.

Совершенствование правового регулирования в исследуемой сфере предполагает, во-первых, детализацию нормативных требований к работодателям применительно к отдельным видам деятельности и категориям работников; во-вторых, укрепление ресурсной базы и методологии государственного инспектирования труда; в-третьих, создание правовых механизмов регулирования психосоциальных рисков и новых форм занятости. Реализация указанных мер позволит существенно повысить эффективность

правовой охраны труда и приблизить национальное законодательство к передовым международным стандартам.

Список Литературы

1. Конституция Республики Узбекистан (принята 8 декабря 1992 г., ред. 2023 г.). <https://lex.uz/docs/35869>
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. № 262-I (с изм. 2024 г.). <https://lex.uz/docs/111265>
3. Закон Республики Узбекистан от 6 мая 1993 г. № 833-XII «Об охране труда» (в ред. 2012 г.). <https://lex.uz/docs/166019>
4. Административный кодекс Республики Узбекистан от 22 сентября 1994 г. (ред. 2024 г.). <https://lex.uz/docs/97661>
5. Уголовный кодекс Республики Узбекистан от 22 сентября 1994 г. (ред. 2024 г.). <https://lex.uz/docs/111463>
6. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 29 августа 2020 г. № 533 «Об утверждении Положения о государственной инспекции труда». <https://lex.uz/docs/4959822>
7. Convention No. 155 Concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment (ILO, 1981). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
8. Convention No. 187 Concerning the Promotional Framework for Occupational Safety and Health (ILO, 2006). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
9. Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work. Official Journal of the European Communities, L 183, 1-8.
10. International Labour Organization. World Statistics on Occupational Safety and Health. Geneva: ILO, 2023. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm>
11. Leka, S., Jain, A. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: WHO/ILO, 2010. 136 p.
12. Trubitsyna, N.V. Legal Obligations of the Employer in the Field of Occupational Safety: Comparative Analysis // Russian Law Journal. 2021. Vol. 9. No. 2. P. 88-105.