МРНТИ 06.77.02 **https://doi.org/10.58805/kazutb.v.2.31-1511**

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

[1]М.А. Умирзакова✉, [1]Г.А. Ибраева, [1]И.Ж. Кулакаева, [1]А.Г. Токмырзаева, [1]А.К. Беккожаева, [2]Г.Б. Дузельбаева

[1]Кызылординский университет им. Коркыт Ата, Кызылорда, Казахстан,
[2]Университет Нархоз, Алматы, Казахстан

✉ *Корреспондент-автор: umir.meruert@gmail.com*

Статья посвящена анализу роли социальной работы в системе защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. Актуальность темы связана с сохраняющимся масштабом профессиональных рисков и значительной численностью работников, занятых в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям. Действующая модель охраны труда преимущественно ориентирована на технические и компенсационные механизмы, тогда как социальные последствия профессиональных заболеваний и утраты трудоспособности остаются недостаточно учтенными.

В работе использованы данные официальной статистики по Республике Казахстан, материалы мониторинга условий труда, а также результаты анализа международных практик профессиональной реабилитации и программ возвращения к труду (Return-to-Work). Обобщены современные научные подходы к occupational social work и программам поддержки работников.

Показано, что между механизмами обеспечения безопасности труда и реальными социальными последствиями профессиональных рисков существует устойчивый разрыв. Компенсационные выплаты и льготы не обеспечивают устойчивого возвращения к труду и снижения риска социального выпадения работников. Сделан вывод о необходимости расширения социальной составляющей в системе защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда.

Ключевые слова: социальная работа, охрана труда, профессиональные риски, вредные условия труда, профессиональная реабилитация, Return-to-Work, социальная защита работников.

ЗИЯНДЫ ЖӘНЕ ҚАУІПТІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫНДА ЖҰМЫС ІСТЕЙТІН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ КӘСІБИ ТӘУЕКЕЛДЕРІН БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ӘЛЕУМЕТТІК ЖҰМЫС ЭЛЕМЕНТІ

[1]М.А. Умирзакова✉, [1]Г.А. Ибраева, [1]И.Ж. Кулакаева, [1]А.Ғ. Тоқмырзаева, [1]А.К. Беккожаева, [2]Г.Б. Дузельбаева

[1]Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университеті, Қызылорда, Қазақстан,
[2]Нархоз университеті Алматы, Қазақстан,
e-mail: umir.meruert@gmail.com

Мақала зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерді қорғау жүйесіндегі әлеуметтік жұмыстың рөлін талдауға арналған. Зерттеу тақырыбының өзектілігі кәсіби тәуекелдердің сақталып отырған ауқымымен және санитарлық-гигиеналық талаптарға сәйкес келмейтін жағдайларда еңбек ететін қызметкерлер санының едәуір болуымен байланысты. Қолданыстағы еңбекті қорғау жүйесі негізінен техникалық және өтемақылық тетіктерге бағытталған, ал кәсіби аурулар мен еңбекке қабілеттіліктің жоғалуының әлеуметтік салдары жеткілікті деңгейде ескерілмейді.

Зерттеу барысында Қазақстан Республикасы бойынша ресми статистикалық деректер, еңбек жағдайларын мониторингтеу материалдары, сондай-ақ кәсіби оңалту және еңбекке қайта оралу

(Return-to-Work) бағдарламаларына қатысты халықаралық тәжірибе талданды. Occupational social work және қызметкерлерді қолдау бағдарламаларына қатысты заманауи ғылыми тәсілдер жинақталып қарастырылды.

Зерттеу нәтижелері еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету тетіктері мен кәсіби тәуекелдердің нақты әлеуметтік салдары арасында тұрақты алшақтық бар екенін көрсетті. Өтемақы төлемдері мен жеңілдіктер қызметкерлердің еңбекке тұрақты қайта оралуын және әлеуметтік тұрғыдан шеттетілу қаупін төмендетуді толық қамтамасыз етпейді. Осыған байланысты зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерді қорғау жүйесінде әлеуметтік құрамдас бөлікті кеңейту қажеттілігі негізделеді.

Түйін сөздер: әлеуметтік жұмыс, еңбекті қорғау, кәсіби тәуекелдер, зиянды еңбек жағдайлары, кәсіби оңалту, Return-to-Work, қызметкерлерді әлеуметтік қорғау.

SOCIAL WORK AS AN ELEMENT OF THE PROFESSIONAL RISK MANAGEMENT SYSTEM FOR WORKERS EMPLOYED IN HARMFUL AND HAZARDOUS WORKING CONDITIONS

[1]M. Umirzakova✉, [1]G. Ibraeva, [1]I. Kulakayeva, [1]A. Tokmyrzayeva, [1]A. Bekkhozhayeva, [2]G. Duzelbayeva

[1]Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Kazakhstan,
[2]Narxoz University, Almaty, Kazakhstan,
e-mail: umir.meruert@gmail.com

The article examines the role of social work within the system of protection for workers employed in harmful and hazardous working conditions. The relevance of the study is determined by the persistent scale of occupational risks and the significant number of workers engaged in conditions that do not meet sanitary and hygienic standards. The existing occupational safety model is primarily focused on technical and compensatory mechanisms, while the social consequences of occupational diseases and loss of work capacity remain insufficiently addressed.

The study is based on official statistical data from the Republic of Kazakhstan, materials from labor condition monitoring, and an analysis of international practices in vocational rehabilitation and Return-to-Work (RTW) programs. Contemporary academic approaches to occupational social work and employee assistance programs are also reviewed.

The findings reveal a structural gap between occupational safety mechanisms and the actual social consequences of professional risks. Compensation payments and benefits do not ensure sustainable return to work or reduce the risk of long-term labor market exclusion. The study concludes that strengthening the social dimension of worker protection systems is necessary for employees engaged in harmful and hazardous working conditions.

Keywords: social work, occupational safety, occupational risks, harmful working conditions, vocational rehabilitation, Return-to-Work, social protection of workers.

Введение. Проблематика защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, сохраняет устойчивую актуальность в условиях индустриальной модернизации, технологической трансформации производства и роста профессиональных рисков. Несмотря на развитие нормативной базы и совершенствование технических стандартов безопасности, значительная часть работников продолжает осуществлять трудовую деятельность в условиях воздействия неблагоприятных производственных факторов. Это обусловливает не только медицинские и экономические последствия, но и долгосрочные социальные риски, связанные с утратой или ограничением трудоспособности, снижением доходов и риском выпадения из занятости.

Исторически система охраны труда формировалась преимущественно в рамках санитарно-гигиенического и инженерно-технического подхода. Основное внимание уделялось нормирова-

нию производственных факторов, предотвращению травматизма и профессиональных заболеваний, а также установлению компенсаций за работу во вредных условиях. В дальнейшем значимое развитие получила страховая модель защиты работников, предусматривающая выплаты и льготы в случае утраты трудоспособности. Однако при всей важности указанных механизмов они ориентированы главным образом на фиксацию и компенсацию последствий риска, а не на сопровождение работника в процессе восстановления и возвращения к труду.

В современных условиях все более очевидным становится разрыв между техническими механизмами обеспечения безопасности труда и социальными последствиями профессиональных рисков. Профессиональное заболевание или производственная травма нередко влечет за собой не только временную нетрудоспособность, но и изменение социального статуса, утрату устойчивых трудовых связей, рост психологической напряженности. Эти аспекты выходят за пределы традиционной системы охраны труда и требуют междисциплинарного подхода.

В международной практике постепенно формируется понимание необходимости комплексного сопровождения работников, включая элементы социальной поддержки и координации процессов возвращения к труду. В этой связи возрастает интерес к направлениям occupational social work и программам поддержки работников, ориентированным на снижение риска длительного выпадения из занятости.

Вместе с тем в отечественных исследованиях роль социальной работы в системе защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, остается недостаточно раскрытой. Чаще всего она рассматривается фрагментарно — либо в контексте общей социальной защиты, либо в рамках реабилитации лиц с инвалидностью, без системной увязки с управлением профессиональными рисками.

Цель исследования — обосновать необходимость интеграции социальной работы в систему защиты работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов.

Гипотеза исследования заключается в том, что существующая система защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, ориентированная преимущественно на технические и компенсационные механизмы, является недостаточной для минимизации социальных последствий профессиональных рисков, что обусловливает необходимость включения инструментов социальной работы.

Научная новизна исследования состоит в комплексном рассмотрении социальной работы в контексте управления профессиональными рисками и защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, с опорой на сопоставление отечественных статистических данных и международных практик возвращения к труду.

Литературный обзор. Проблематика защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, формировалась в несколько институциональных этапов, отражающих эволюцию представлений о профессиональном риске и механизмах его регулирования. На ранних этапах охрана труда рассматривалась преимущественно в рамках санитарно-гигиенической и инженерно-технической парадигмы. Центральным объектом регулирования выступали физические, химические и биологические производственные факторы, подлежащие нормированию и контролю. Основной акцент делался на технических мерах защиты, стандартизации условий труда и предупреждении травматизма.

В советской научной традиции данная модель была институционализирована через систему гигиенической оценки условий труда и их классификации по степени вредности и опасности. Сформировавшаяся система нормативов и аттестации рабочих мест обеспечивала формализованный контроль производственной среды, однако социальные последствия утраты или ограничения трудоспособности работников оставались преимущественно за пределами научного анализа. Охрана труда воспринималась как совокупность регламентов и технических требований, тогда как вопросы социальной адаптации пострадавших работников и их долгосрочного

сопровождения не рассматривались как самостоятельный предмет исследования.

Качественный поворот в понимании профессионального риска произошел с формированием страховой модели защиты работников в конце XIX – начале XX века. Развитие системы workers' compensation стало институциональным ответом на рост индустриального травматизма. Как показывают P. Fishback и S. Kantor [1], переход к безвиновному принципу компенсации означал признание производственного вреда не индивидуальной виной работодателя или работника, а социальным риском, подлежащим коллективному перераспределению. Тем самым профессиональный риск приобрел статус общественно значимой категории, требующей нормативного закрепления.

Правовой аспект трансформации детально проанализирован J. F. Witt [2], который рассматривает становление компенсационной модели как переосмысление индустриальной травмы - от частного гражданско-правового спора к элементу системы социального регулирования. Компенсация стала инструментом институционального признания профессионального риска, однако ее функциональные возможности оказались ограниченными. Предоставление страховых выплат не решало проблему социальной изоляции, утраты профессиональной идентичности и выпадения из рынка труда.

Осознание этих ограничений обусловило формирование реабилитационной парадигмы. На международном уровне она закреплена в Конвенции МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983) [3], которая ориентирует государства на развитие активной политики восстановления трудового потенциала. В центре внимания оказывается не только компенсация ущерба, но и возвращение человека к занятости посредством медицинской, профессиональной и организационной реабилитации.

Развитие данной логики отражено и в аналитических материалах OECD, где подчеркивается необходимость перехода от пассивных выплат к активным мерам интеграции в трудовую деятельность, а также межведомственной координации служб здравоохранения, занятости и социальной поддержки [4]. Теоретическое осмысление этих процессов представлено в концепции Return-to-Work (RTW), в рамках которой возвращение к труду рассматривается как многофакторный социальный процесс, включающий медицинские, организационные, психологические и институциональные компоненты [5]. Тем самым восстановление трудоспособности перестает быть исключительно медицинской задачей и приобретает междисциплинарный характер.

Параллельно развивается риск-ориентированная модель управления профессиональными рисками (Occupational Safety and Health – OSH), закрепленная в Конвенциях МОТ № 155 и № 187 [6,7]. В отличие от прежнего подхода, основанного на постфактум-компенсации, данная модель ориентирована на системную профилактику, мониторинг и управление профессиональными рисками на уровне предприятия и государства. Риск становится не только объектом компенсации или реабилитации, но и управляемой категорией, требующей постоянной оценки и предупреждения.

В Республике Казахстан развитие риск-ориентированного подхода сопровождается формированием научно-методической базы оценки профессиональных рисков. Отечественные исследования фиксируют переход от формальной аттестации рабочих мест к управлению профессиональными рисками как более прогностическому инструменту регулирования [8]. Эмпирические данные по промышленным отраслям демонстрируют устойчиво высокие уровни вредных факторов, включая превышение допустимых значений шума и вибрации, что подтверждает необходимость системного риск-менеджмента [9]. Одновременно в научных публикациях анализируются страховые и правовые механизмы предупреждения производственного травматизма и стимулирования инвестиций в безопасные условия труда [10,11].

В научной традиции социальной работы профессиональный риск рассматривается не только как фактор физического повреждения, но и как

источник вторичных социальных последствий - утраты дохода, снижения профессионального статуса, нарушения семейных ролей и дезадаптации. В этом контексте профессиональный риск выступает частным проявлением более широкой категории социального риска, затрагивающего жизненные стратегии работника и его социальное окружение.

Институциональное оформление социальной функции в сфере труда получило развитие в рамках направления occupational social work. Согласно P. A. Kurzman [12], occupational social work представляет собой специализированную область социальной работы, ориентированную на поддержку работников в организационной среде, профилактику социальной дезадаптации и координацию помощи при трудовых и жизненных кризисах. Данное направление интегрирует элементы социальной диагностики, консультирования, медиативных практик и межведомственного взаимодействия в систему управления персоналом.

Практическим механизмом реализации социальной функции в организациях выступают Employee Assistance Programs (EAP). В современном аналитическом обзоре M. Attridge [13] подчеркивается, что EAP трансформировались из узкоспециализированных программ помощи при зависимостях в комплексные системы психосоциальной поддержки работников. Программы включают консультирование, кризисное вмешательство, поддержку в период временной нетрудоспособности, содействие в возврате к труду и профилактику профессионального выгорания. Исследования фиксируют связь между доступностью EAP и снижением абсентеизма, повышением организационной устойчивости и сохранением занятости.

Институционализация данных программ подтверждается практикой европейских стран. Согласно отчету, UK Employee Assistance Professionals Association [14], системы помощи работникам интегрированы в корпоративные стратегии управления рисками и рассматриваются как элемент поддержки работников, занятых в условиях повышенной профессиональной нагрузки.

Таким образом, международный опыт демонстрирует, что социальная работа в сфере труда выполняет функции сопровождения, координации и профилактики социальных последствий профессионального риска. При этом в ряде национальных систем охраны труда данные механизмы не институционализированы как самостоятельный компонент защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, что подтверждает актуальность дальнейшего научного анализа.

Материалы и методы. Исследование основано на анализе статистических, нормативных и научных источников.

В качестве эмпирической базы использованы данные официальной статистики Республики Казахстан, отражающие численность работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, структуру производственных факторов, а также сведения о предоставляемых компенсациях и дополнительных гарантиях. Проанализированы материалы мониторинга условий труда, действующие нормативные документы в сфере охраны труда и социальной защиты, а также публичные отчеты государственных органов и национальных компаний по вопросам промышленной безопасности и условий труда.

Для сопоставления отечественной практики с международным опытом проведен анализ зарубежных исследований, посвященных профессиональной реабилитации и программам возвращения к труду (Return-to-Work). Рассмотрены публикации по occupational social work и программам поддержки работников, направленным на снижение риска длительного выпадения из занятости.

В работе использованы методы анализа, сопоставления и обобщения, что позволило выявить особенности существующей системы защиты работников и определить место социальной работы в структуре управления профессиональными рисками.

Обсуждение и результаты. Статистические данные свидетельствуют о значительном мас-

штабе занятости во вредных и неблагоприятных условиях труда в Республике Казахстан. По состоянию на начало 2024 г. численность работников, подвергающихся воздействию различных производственных факторов, составила 1 692 214 человек, из которых 410 318 (около 24%) заняты в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям (таблица 1). Таким образом, речь идет о структурно устойчивом сегменте занятости, сопряженном с повышенными профессиональными и социальными рисками.

Таблица 1 - Численность работников, занятых во вредных и неблагоприятных условиях труда в Республике Казахстан

	Численность работников			**Из них**					
	всего	в том числе рабочих	из нее занятых в ночную смену	занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям (нормам)	из них работающих под воздействием			занятых тяжелым физическим трудом	работающих на оборудовании, не отвечающим требованиям безопасности
					повышенного уровня шума и вибрации	повышенной запыленности и загазованности воздуха рабочей зоны, превышающих ПДК	неблагоприятного температурного режима		
Всего	1 692 214	885 514	417 935	410 318	187 709	131 389	65 575	107 166	1 893
Мужчина	1 011 657	656 346	296 796	317 394	163 762	114 304	57 061	95 382	1 194
Женщина	680 557	229 168	121 139	92 924	23 947	17 085	8 514	11 784	699
Источник – [15]									

Анализ распределения по видам воздействия показывает, что 187 709 работников подвергаются повышенному уровню шума и вибрации, 131 389 - воздействию запыленности и загазованности воздуха, 65 575 заняты тяжелым физическим трудом, а 107 166 работают в условиях неблагоприятного температурного режима (таблица 1). Дополнительную нагрузку формирует работа в ночную смену, охватывающая 417 935 человек. Комбинация указанных факторов усиливает совокупный профессиональный риск и повышает вероятность развития профессиональных заболеваний и долгосрочных ограничений трудоспособности.

Гендерная структура занятости демонстрирует выраженную отраслевую дифференциацию: среди работников, занятых в неблагоприятных условиях, около 77% составляют мужчины и 23% — женщины (таблица 1). Данная пропорция отражает концентрацию вредных производств в добывающем, энергетическом и транспортном секторах и подтверждает системный ха-

рактер проблемы.

Одновременно статистика фиксирует наличие институционально закрепленных компенсационных механизмов. Как видно из таблицы 2, 697 301 работнику установлен хотя бы один вид компенсации за работу во вредных и неблагоприятных условиях труда, что составляет около 41% от общей численности занятых в данных условиях. Наиболее распространенной формой компенсации являются дополнительные отпуска (543 471 человек), далее следуют доплаты за вредные условия труда (419 427), предоставление молока или равноценных пищевых продуктов (323 820) и лечебно-профилактическое питание (97 762). Правом сокращенного рабочего дня пользуются лишь 45 833 работника (таблица 2).

Таблица 2 - Численность работников, которым за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда установлены компенсации, по регионам

	Численность работников, которым установлен хотя бы один вид компенсации	**Из них**				
		дополнительные отпуска	**сокращенный рабочий день**	**лечебно-профилактическое питание**	**молоко и равноценные пищевые продукты**	**доплаты за вредные и другие неблагоприятные условия труда**
Республика Казахстан	697 301	543 471	45 833	97 762	323 820	419 427
Мужчина	480 731	387 720	29 532	85 882	246 838	290 407
Женщина	216 570	155 751	16 301	11 880	76 982	129 020
Источник – [15]						

Представленные данные подтверждают наличие формализованной системы компенсационных мер. Однако преобладание традиционных санитарно-гигиенических и материальных форм компенсации указывает на доминирование компенсаторной логики защиты. Компенсация снижает непосредственные экономические потери, но не устраняет комплекс социальных рисков, сопровождающих занятость во вредных условиях труда, включая снижение социального благополучия и рост психологической напряженности.

Дополнительное измерение проблемы раскрывается через результаты мониторинга социальной стабильности Samruk Research Services. Как показано на рисунке 1, при высоком уровне удовлетворенности условиями и безопасностью труда (93–98%) индекс социального благополучия демонстрирует значительно более низкие значения (до 42%). Данный разрыв свидетельствует о различии между объективной оценкой производственной безопасности и субъективным ощущением социальной защищенности.

Таким образом, безопасность производственного процесса и социальное благополучие работников представляют собой взаимосвязанные, но не тождественные категории. Даже при наличии развитой системы компенсаций (таблица 2)

и формального соблюдения требований охраны труда (таблица 1) сохраняются риски социальной уязвимости, связанные с уровнем доходов, стабильностью занятости, ощущением справедливости и качеством социального диалога.

Особую значимость данная проблема приобретает для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, поскольку они одновременно подвержены профессиональным, экономическим и социально-психологическим рискам. Комбинация этих факторов усиливает чувствительность к вопросам оплаты труда и социальной справедливости, что может формировать латентный протестный потенциал.



Рис.1 - Индекс социального благополучия.
Источник - [16]

Следовательно, защита работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, не может ограничиваться исключительно техническими и компенсационными инструментами. Полученные данные (таблицы 1 и 2, рисунок 1) подтверждают необходимость интеграции инструментов социальной диагностики, развития механизмов социального диалога и институционализации социальной работы как элемента устойчивости трудовых коллективов и системы управления профессиональными рисками.

Международная эмпирическая база свидетельствует, что снижение длительности временной нетрудоспособности и повышение устойчивости занятости достигаются не только за счет медицинского лечения или компенсационных выплат, но и при включении организационно-координационных механизмов на уровне рабочего места.

Исследование workplace-based interventions, представленное S.H. van Oostrom и C.R.L. Boot, показывает, что программы, включающие адаптацию рабочего места, участие работодателя и координацию возврата к труду, обеспечивают статистически значимое ускорение устойчивого возвращения к занятости (sustainable RTW). В объединенном анализе вероятность устойчивого возврата к труду в группе интервенций была выше по сравнению со стандартной практикой (Hazard Ratio = 1,6; 95% CI 1,2–2,0). Для работников с нарушениями опорно-двигательного аппарата эффект достигал HR = 1,8 (95% CI 1,4–2,3). Кроме того, суммарная продолжительность временной нетрудоспособности в течение 12 месяцев наблюдения сокращалась в среднем на 35 дней (95% CI 17–53 дня), а для musculoskeletal disorders - на 41 день (95% CI 25–56 дней) [17].

Обзор Franche et al. (2005), включивший исследования с высоким уровнем методологической строгости, уточняет, какие именно компоненты интервенций обеспечивают наибольший эффект. Установлены сильные доказательства сокращения продолжительности нетрудоспособности при наличии предложения модифицированной работы и координации взаимодействия между медицинским специалистом и работодателем. В ряде включенных исследований зафиксированы количественные различия: например, в шведском рандомизированном исследова-

нии снижение числа дней больничного по группе с нарушениями спины составило до 45% по сравнению с контролем; в канадском исследовании при наличии модифицированной работы показатель возврата к труду был почти в два раза выше (RR = 1,93; 95% CI 1,54–2,42). Наличие проактивных механизмов сопровождения коррелировало со снижением числа потерянных рабочих дней [18].

Приведенные данные демонстрируют, что организационно-координационные интервенции позволяют сократить продолжительность временной нетрудоспособности на десятки дней в год и существенно повысить вероятность устойчивого возврата к занятости. Ключевым элементом таких моделей выступает не только техническая адаптация рабочего места, но и координация взаимодействия между работником, работодателем, медицинскими и страховыми структурами.

Таким образом, международный опыт указывает на институциональную значимость социальной функции в системе управления профессиональными рисками. В зарубежных моделях данная функция реализуется через механизмы case-management, раннего контакта с работником в период временной нетрудоспособности, медиативного сопровождения и координации взаимодействия между работодателем, медицинскими и страховыми структурами. Фактически речь идет о профессиональной социальной работе в организационной среде, направленной на снижение вторичных социальных последствий профессионального риска.

В казахстанской практике подобная координационная и сопровождательная роль не институционализирована как самостоятельный компонент системы защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. Преобладание компенсаторной логики (таблица 2) при отсутствии структурированных механизмов социального сопровождения формирует институциональный разрыв между технической безопасностью и социальным благополучием работников.

Следовательно, переход от компенсаторной модели к социально-профилактическому сопровождению предполагает включение инструментов социальной диагностики, межведомственной координации и сопровождения работников в структуру управления профессиональными рисками. В этом контексте социальная работа может рассматриваться как структурный элемент устойчивости трудовых коллективов, обеспечивающий интеграцию медицинских, трудовых и социальных механизмов защиты.

Выводы. Проведенный анализ показал, что существующая система защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, преимущественно базируется на технических и компенсационных механизмах регулирования профессиональных рисков. Несмотря на развитие риск-ориентированного подхода, социальная составляющая защиты остается недостаточно структурированной.

Статистические данные по Республике Казахстан подтверждают значительный масштаб занятости во вредных условиях труда и наличие формализованных компенсационных мер. Однако преобладание материальных и санитарно-гигиенических форм компенсации не обеспечивает комплексного учета социальных последствий профессионального риска, включая снижение субъективного благополучия и риски дезадаптации.

Сопоставление с международными исследованиями программ возвращения к труду демонстрирует, что устойчивое восстановление занятости достигается при включении координационных и сопровождающих механизмов, обеспечивающих взаимодействие работодателя, медицинских служб и специалистов социальной поддержки.

Полученные результаты подтверждают выдвинутую гипотезу о том, что компенсационная модель защиты является недостаточной для минимизации социальных последствий профессиональных рисков. Интеграция социальной работы в систему управления профессиональными рисками рассматривается как необходимое направление развития защиты работников, занятых во вредных и опасных условиях труда.

В практическом плане полученные результаты позволяют обозначить необходимость расширения социальной составляющей в процедурах оценки и управления профессиональными рисками. Речь идет о включении элементов социальной диагностики, развитии механизмов сопровождения работников в период временной нетрудоспособности и усилении координации процесса возвращения к труду. Такие меры могут рассматриваться как логичное дополнение к действующей системе компенсационных и технических инструментов защиты.

При подготовке статьи использовался инструмент искусственного интеллекта Gemini (Google) исключительно в качестве вспомогательного средства для поиска научных публикаций и перевода отдельных фрагментов текста. Все аналитические выводы, интерпретация данных и окончательная редакция материала выполнены авторами.

Литература

1. Fishback P. V., Kantor S. E. A Prelude to the Welfare State: The Origins of Workers' Compensation. Chicago: University of Chicago Press, 2020.-196 p. ISBN 0-226-25163-2

2. Witt J. F. The Accidental Republic: Crippled Workingmen, Destitute Widows, and the Remaking of American Law. Cambridge: Harvard University Press, 2004.- 311 p. ISBN 0-674-01267-4.

3. International Labour Organization (ILO). Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No.159). Geneva: ILO, 1983. https://www.ilo.org Дата обращения: 12.02.2026.

4. Sickness, Disability and Work breaking the barriers. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Paris: OECD Publishing, 2010. https://www.oecd.org. -Дата обращения: 12.02.2026.

5. Young A. E., Roessler R. T., Wasiak R., McPherson K. A developmental conceptualization of return to work // Journal of Occupational Rehabilitation. -2006.- Vol.15(4). - P.557–568. DOI 10.1007/s10926-005-8034-z.

6. International Labour Organization (ILO). Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155). Geneva: ILO, 1981. https://normlex.ilo.org.- Дата обращения: 12.02.2026.

7. International Labour Organization (ILO). Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No.187). Geneva: ILO, 2006. https://www.ilo.org. - Дата обращения: 12.02.2026.

8. Абилов А. К., Муканова Д. Б. Улучшение условий труда на предприятиях Республики Казахстан (сравнительный анализ аттестации условий труда и управления профессиональными рисками) // Теория и практика современной науки. - 2017. -№ 12(30). - С.21–26.

9. Iztileu A., et al. Assessment and Analysis of Occupational Risks in Underground Mining of Polymetallic Ores // International Journal of GEOMATE. -2023. -Vol.25(109). - P.101-108. DOI 10.21660/2023.109.m2309ю

10. Smatlayev B. M., Abikenova S., Saktaganova I. S. Legal analysis of the implementation of insurance programs in the Republic of Kazakhstan to prevent accidents at work and assess the need for investments in safe work at the expense of the insurance fund formed in the compulsory accident insurance system// BULLETIN of L.N. Gumilyov Eurasian National University. Law Series. -2023. - № 3(144). - P.42-50. DOI 10.32523/2616-6844-2023-144-3-42-50.

11. Шаяхметова Л. М., Курманов А., Айтимова Ш. Совершенствование охраны труда в Республике Казахстан: оценка профессиональных рисков и стратегии страхования от несчастных случаев на производстве // Вестник Национальной академии наук Республики Казахстан. Серия общественных и гуманитарных наук. -2024. – Т.411(5). - С.401–418. DOI 10.32014/2024.2518-1467.849.

12. Kurzman P. A. Occupational Social Work // Encyclopedia of Social Work. Oxford University Press - 2013. DOI 10.1093/acrefore/9780199975839.013.268.

13. Attridge M. The current state of employee assistance programs in the United States: A research-based commentary // International Journal of Scientific and Research Publications. -2023. -Vol.13(8). - P.75-91. DOI: 10.29322/IJSRP.13.08.2023.p14010.

14. UK Employee Assistance Professionals Association. UK EAPA Research Project Phase 1 Report.2016.- https://eapassn.org/ - Дата обращения: 12.02.2026.

15. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. О травматизме, связанном с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваниях в Республике Казахстан за 2024 год. – Астана.- 2025. https://stat.gov.kz.- Дата обращения: 13.02.2026.

16. Samruk Research Services. Аналитический отчет по мониторингу социальной стабильности. – АО «Самрук-Казына», 2021. https://sk.kz.- Дата обращения: 13.02.2026.

17. van Oostrom, S. H., Driessen, M. T., de Vet, H. C. W., Franche, R. L., Schonstein, E., Loisel, P., van Mechelen, W., & Anema, J. R. Workplace interventions for preventing work disability//Cochrane Database of Systematic Reviews. -2009.-Vol.15(2):CD006955. DOI 10.1002/14651858.CD006955.pub2.

18. Franche, R.-L., Cullen, K., Clarke, J., Irvin, E., Sinclair, S., Frank, J., & The Institute for Work & Health (IWH) Workplace-Based RTW Intervention Literature Review Research Team. Workplace-based return-to-work interventions: A systematic review of the quantitative literature// Journal of Occupational Rehabilitation.-2005 Vol.15(4). -P.607–631. DOI 10.1007/s10926-005-8038-8.

References

1. Fishback P. V., Kantor S. E. A Prelude to the Welfare State: The Origins of Workers' Compensation. Chicago: University of Chicago Press, 2020.-196 p. ISBN 0-226-25163-2

2. Witt J. F. The Accidental Republic: Crippled Workingmen, Destitute Widows, and the Remaking of American Law. Cambridge: Harvard University Press, 2004.- 311 p. ISBN 0-674-01267-4.

3. International Labour Organization (ILO). Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No.159). Geneva: ILO, 1983. URL: https://www.ilo.org Date accessed: 12.02.2026.

4. Sickness, Disability and Work breaking the barriers. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Paris: OECD Publishing, 2010. URL: https://www.oecd.org. - Date accessed: 12.02.2026.

5. Young A. E., Roessler R. T., Wasiak R., McPherson K. A developmental conceptualization of return to work // Journal of Occupational Rehabilitation. -2006.- Vol.15(4). - P.557–568. DOI 10.1007/s10926-005-8034-z.

6. International Labour Organization (ILO). Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155). Geneva: ILO, 1981. URL: https://normlex.ilo.org.- Date accessed: 12.02.2026.

7. International Labour Organization (ILO). Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No.187). Geneva: ILO, 2006. URL: https://www.ilo.org. - Date accessed:12 12.02.2026.

8. Abilov A. K., Mukanova D. B. Uluchshenie uslovij truda na predprijatijah Respubliki Kazahstan (sravnitel' nyj analiz attestacii uslovij truda i upravlenija professional' nymi riskami) // Teorija i praktika sovremennoj nauki. - 2017. -№ 12(30). - S.21–26. [in Russian]

9. Iztileu A., et al. Assessment and Analysis of Occupational Risks in Underground Mining of Polymetallic Ores // International Journal of GEOMATE. -2023. -Vol.25(109). - P.101-108. DOI 10.21660/2023.109.m2309.

10. Smatlayev B. M., Abikenova S., Saktaganova I. S. Legal analysis of the implementation of insurance programs in the Republic of Kazakhstan to prevent accidents at work and assess the need for investments in safe work at the expense of the insurance fund formed in the compulsory accident insurance system// BULLETIN of L.N. Gumilyov Eurasian National University. Law Series. -2023. - № 3(144). - P.42-50. DOI 10.32523/2616-6844-2023-144-3-42-50.

11. Shajahmetova L. M., Kurmanov A., Ajtimova Sh. Sovershenstvovanie ohrany truda v Respublike Kazahstan: ocenka professional' nyh riskov i strategii strahovanija ot neschastnyh sluchaev na proizvodstve // Vestnik Nacional' noj akademii nauk Respubliki Kazahstan. Serija obshhestvennyh i gumanitarnyh nauk. -2024. – T.411(5). - S.401–418. DOI 10.32014/2024.2518-1467.849. [in Russian]

12. Kurzman P. A. Occupational Social Work // Encyclopedia of Social Work. Oxford University Press, 2013. DOI 10.1093/acrefore/9780199975839.013.268

13. Attridge M. The current state of employee assistance programs in the United States: A research-based commentary // International Journal of Scientific and Research Publications. -2023. -Vol.13(8). - P.75-91. DOI 10.29322/IJSRP.13.08.2023.p14010

14. UK Employee Assistance Professionals Association. UK EAPA Research Project Phase 1 Report.2016. https://eapassn.org/ - Date accessed:12.02.2026.

15. Bjuro nacional' noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniju i reformam Respubliki Kazahstan. O travmatizme, svjazannom s trudovoj dejatel' nost' ju, i professional' nyh zabolevanijah v Respublike Kazahstan za 2024 god. – Astana, 2025. URL: https://stat.gov.kz.- Data obrashhenija: 13.02.2026.

16. Samruk Research Services. Analiticheskij otchet po monitoringu social' noj stabil' nosti. – AO «Samruk-Kazyna».- 2021. https://sk.kz- Data obrashhenija: 13.02.2026.

17. van Oostrom, S. H., Driessen, M. T., de Vet, H. C. W., Franche, R. L., Schonstein, E., Loisel, P., van Mechelen, W., & Anema, J. R. Workplace interventions for preventing work disability//Cochrane Database of Systematic Reviews. -2009.-Vol.15(2):CD006955. DOI 10.1002/14651858.CD006955.pub2.

18. Franche, R.-L., Cullen, K., Clarke, J., Irvin, E., Sinclair, S., Frank, J., & The Institute for Work & Health (IWH) Workplace-Based RTW Intervention Literature Review Research Team. Workplace-based return-to-work interventions: A systematic review of the quantitative literature// Journal of Occupational Rehabilitation. -2005.- Vol.15(4). -P.607–631. DOI 10.1007/s10926-005-8038-8.

Сведения об авторах

Умирзакова М.А.- кандидат экономических наук, Кызылординский университет им. Коркыт Ата, Кызылорда, Казахстан, e-mail: umir.meruert@gmail.com;

Ибраева Г.А.- магистр экономических наук, Кызылординский университет им. Коркыт Ата, Кызылорда, Казахстан, e-mail: ibraevagulajym@gmail.com;

Кулакаева И.Ж.- магистр экономических наук, Кызылординский университет им. Коркыт Ата, Казахстан, e-mail: indi_kul@mail.ru;

Токмырзаева А.Г.- магистр социологических наук, Кызылординский университет им. Коркыт Ата, Кызылорда, Казахстан. E-mail: aitowa_j.b@mail.ru;

Бекхожаева А.К.- кандидат экономических наук, Кызылординский университет им. Коркыт Ата, Кызылорда, Казахстан, e-mail: Aigulbekhozha@gmail.com;

Дузельбаева Г.Б.- кандидат экономических наук, университет Нархоз, Алматы, Казахстан, e-mail:

Duzelbayeva@college-narxoz.kz.

Information about the authors

Umirzakova M. - PhD, Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Kazakhstan, e-mail: umir.meruert@gmail.com;

Ibraeva G.- Master of Economic Sciences, Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Kazakhstan, e-mail: ibraevagulajym@gmail.com;

Kulakayeva I.- Master of Economic Science, Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Kazakhstan, e-mail: indi_kul@mail.ru;

Tokmyrzayeva A.- Master of Sociology, Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Kazakhstan, e-mail: aitowa_j.b@mail.ru;

Bekkhozhayeva A.- PhD, associate professor, Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Kazakhstan, Kyzylorda,e-mail: Aigulbekhozha@gmail.com;

Duzelbayeva G.- PhD, Narxoz University, Almaty, Kazakhstan, e-mail: Duzelbayeva@college-narxoz.kz.