ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
«ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ

349.2:331.4 (574)

Қолжазба құқығында

РЫСҚАЛИЕВ ДАУЛЕТБАЙ УРАЗГАЛИЕВИЧ

Еңбекті қорғауды және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету: азаматтық және еңбек құқығы нормаларын қолданудың теориялық және тәжірибелік сұрақтары

Мамандық:
6D030100 - Құқықтану

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ұлттық ғылыми жетекші:
з.ғ.д.профессор Дусипов Е.Ш.

Шетелдік ғылыми кеңесші:
з.ғ.д. Томас Хофман (Эстония)

Қазақстан Республикасы
Алматы, 2021

МАЗМҰНЫ

ҚЫСҚАРТУЛАР ТІЗІМІ 4

КІРІСПЕ 5

1 ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ИНСТИТУТЫНЫҢ КЕШЕНДІ ҚҰҚЫҚТЫҚ ИНСТИТУТ РЕТІНДЕ СИПАТЫ ЖӘНЕ ДАМУ КЕЗЕҢДЕРІ 17

1.1 Әркімнің қауіпсіздік талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілу құқығы: мазмұны, жалпы сипаты, конституциалық құқықтық негіздемесі 17

1.2 Әркімнің өмірін, денсаулығын сақтауға деген құқығын қамтамасыз етуде өтініштерді қараудың теориялық және тәжірибелік сұрақтары, гендерлік теңділік мәселелері 28

1.3 Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі институтының кешенді құқықтық институт ретінде ұғымы, сипаты және маңызы 58

2 ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ САЛАСЫНДА ҚҰЗЫРЛЫ МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАРДЫҢ ЖӘНЕ ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕР МЕН ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛДІ ОРГАНДАРЫНЫҢ УӘКІЛЕТТІЛІКТЕРІ 72

2.1 Құзырлы мемлекеттік органдардың еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету бағытындағы уәкілеттілігі 72

2.2 Жұмыс берушілердің өндірістік ортада еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз бағытындағы уәкілеттілігі 82

2.3 Еңбек қауіпсіздігінің қамтамасыз етілуіне қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын жұмыскерлердің өкілді органдарының уәкілеттілігі 96

3 ХАЛЫҚТЫ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУДІҢ КЕЗЕҢДЕРІ, ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ДЕНСАУЛЫҒЫНА КЕЛТІРІЛГЕН ЗИЯНДЫ ӨНДІРУДІҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ТӘЖІРИБЕЛІК СҰРАҚТАРЫ 109

3.1 Қазақстан Республикасының халықты әлеуметтік қорғау жүйесі: даму кезеңдері, құқық қолдану тәжірибесі 109

3.2 Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуде азаматтық және еңбек құқығының байланыстылығы, тәжірибелік сұрақтары 119

3.3 Жұмыскерлердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндіру және дауларды шешуде заңнамалық актілерді қолданудың теориялық және тәжірибелік сұрақтары 131

ҚОРЫТЫНДЫ 169

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ 174

ҚОСЫМША А - 2017-2019 жылдарда, өңірлер бойынша, гендерлік салыстыруда еңбек нарығындағы жастардың (15-28 жас аралығындағы) негізгі индикаторлары 191

ҚОСЫМША Б - 2015 – 2020 жылдарғы 15-28 жас

аралығындағы жастардың жұмыспен қамтылу көрсеткіші, білімі бойынша статистика 195
ҚОСЫМША В - Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардан жарақат алғандардың саны, мүгедектікке шалдығу, соның ішінде қайтыс болу жағдайлары бойынша статистика 198
ҚОСЫМША Г - Қоршаған ортаның ластану көрсеткіштері 199

ҚЫСҚАРТУЛАР ТІЗІМІ

БҰҰ – Біріккен ұлттар ұйымы
ТМД – Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығы
ЕЭҚ – Еуразиялық экономикалық қоғамдастық
ЖЭС – Жаңа экономикалық саясат
ХЕҰ – Халықаралық еңбек ұйымы
ДДҰ – Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы
ЕО – Еуропалық одақ
СӨСҚҚ – Салауатты өмір салтын қалыптастыру қызметі
ҚРЕК – Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі
ҚР АК – Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі
ҚР АПК – Қазақстан Республикасының Азаматтық процесстік кодексі
ЭЖХ – Әлеуметтік жігерлі халық
ЭЖЕХ – Әлеуметтік жігерлі емес халық
БМСК – Бастапқы медициналық-санитарлық көмек
СЖӨ – Сыртқы жалпы өнім
ҒТД – Ғылыми техникалық даму
МӘС – Медициналық-әлеуметтік сараптама
МӘСЖ – Медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізу
АЖЕҚЖ – Адамның жалпы еңбек ету қабілеттілігін жоғалту дәрежесі
СЖА – Созылмалы жұқпалы емес аурулар
ҚРҚК – Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі
ААЖ – Автоматтандырылған ақпараттар жинағы
ЕҚСЖ – Еңбек қауіпсіздігі стандарттарының жүйесі

КІРІСПЕ

Жұмыстың жалпы сипаттамасы. Диссертациялық ізденіс жұмысы Қазақстан Республикасының Конституциясына, БҰҰ-ның 1948 жылғы 10 желтоқсандағы Жалпыға бірдей адам құқықтары жөніндегі Декларациясына, Конвенцияларына, Пактілеріне, ХЕҰ-ның Конвенциялары мен Ұсынымдарына, басқа да әлемдік қауымдастықтармен қабылданған актілерге, ұлттық заңнамаға сәйкес өндірістік ортада әркімнің өмірін, денсаулығын, еңбек ету қабілеттілігін сақтауға деген еңбек және жекелік, азаматтық құқығының мазмұнын айқындау, іске асырылуын қамтамасыз етуге бағытталған құқықтық тәсілдердің тәжірибеде қолданылу мәселелері зерттеуге алынды. Қазақстан Республикасы Конституциясының (бұдан әрі – Конституция) 24-бабына сәйкес жария етілген әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына, қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайымен қамтамасыз етілуіне, сондай-ақ, Конституцияның 28-бабының 2-тармағына сәйкес жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға деген құқығы жария етілген [1].

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 4-бабында (бұдан әрі – ҚР ЕК) еңбек заңнамасының негізгі қағидаттары айқындалған, олардың қатарында, осы баптың 4) және 5) тармақшаларына сәйкес еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы талаптарына жауап беретін еңбек жағдайларына және жұмыскерлердің өмірімен денсаулығының үстемдігі көзделген. Осы аспектіде әркімнің, денсаулығының ерекше тәсілдермен қорғалуға тиістілігі басқа да құқық салаларының пәнін құрайтындығы арнайы зерттеуге алынды.

Қазақстанда нарықтық экономиканың қалыптасуы, әлеуметтік, экономикалық бастамашылдықтардың жаңа нысанда енгізілуі жағдайында халықты әлеуметтік қорғаудың тиімді жүйесін құру мәселесі күн тәртібінде тұрған өзекті мәселелердің бірі болып табылады. Қазіргі жағдайда Қазақстан Республикасының әлеуметтік қорғау жүйесі күрделі жетілдіруді қажет етеді.

Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» атты 2019 жылдың 2 қыркүйегіндегі Жолдауында жаңа жұмыс орындарын құру, жалақы мөлшерін артыру, әлеуметтік қолдауға зәру отбасыларды есепке ала отырып оларға қолдау көрсету – мемлекеттің негізгі міндеті екендігі атап көрсетілді [2]. Осы Жолдауда қоғамдық диалог, ашықтық, адамдардың мұң-мұқтажына жедел назар аудару мемлекеттік органдар қызметінің негізгі басымдықтары болып саналатыны мәлімделді. Аталған міндеттердің заңнамалық тұрғыда іске асырылуын қамтамасыз ету үшін, қысқа уақытта, 42 заңнамалық актілерге, олардың қатарында 11 Кодекстерге түзетулер мен толықтырулар енгізілді [2]. Әркімнің өмірін, денсаулығын сақтау түбірлі, фундаменталдық, барлық ғылыми зерттеу салаларының негізін қалыптастырады. Осы аспектіде, ғылыми ізденіс жұмысында, елімізде Адам капиталын дамыту бағытындағы жобалармен айқындалған міндеттердің іске асырылу механизмдері зерттеуге алынды.

Адам капиталы – ол адамның қоғамда, қоғамдық өндірісте лайықты орнының болуы, еңбек өнімділігімен өндірістің тиімділігін арттыру арқылы

оның табысының өсуіне әсер ететін, елге, экономикаға тартылған инвестициялық қордың тиімді қолданылуы арқылы адамның жинаған денсаулығы, білімі, тәжірибесі және мүмкіндігі [3, 158 б.]. 2010-2013 жылдардан бастап Халықаралық Адам институты Қазақстанның жоғары технологияларға деген беталысын дамытуға бағытталған жобаларды ұсынды, сол бағытта Нью-Йорктегі БҰҰ штаб-пәтеріндегі «Алаш» зерттеу орталығымен бірлесе отырып «Қазақстан – Мәңгі Ел» конференциясын және көрмесін ұйымдастырды. Сонымен қатар, Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісі мен «Нұр Отан» фракциясының бірлескен отырысында «Қазақстанның жаңа индустриялық стратегиясы» және «Медиа кітапхана» жобаларын талқылауға ұсынды. Институттың Адами капиталды дамыту жөніндегі жұмысының нәтижелері Қазақстан Республикасы Тұңғыш Президентінің 2017-2018 жылғы Қазақстан халқына Жолдауының негізін қалады, әрі модернизацияның 5-ші бағытына енгізілді [4, 4 б.]. Әр жылғы барлық жолдауларда Адам капиталын дамытуға бағытталған идеялар, бастамашылдықтар қамтылған.

Адам капиталын дамыту жобасы-стратегиясы, оны қоғамда қалыптастыру, экономика сигментіне енгізу үш бағытты: 1) халықтың денсаулығын сақтау, өмір сүру ұзақтығын қамтамасыз ету, медицина жүйесінің дамуы; 2) халықтың білімділік, кәсіби деңгейінің сапалылығын арттыру; 3) халықтың тұрмыс деңгейінің дұрыс қалыптастырылуын, еңбек өнімділігін арттыру, халықтың жұмыспен толық қамтылуын қамтиды. Сәйкесінше, әлеуметтік заңнама осы Адам капиталын дамытуға толықтай бағытталуға тиіс. Халықаралық еңбек, халықты жұмыспен қамту стандарттарына сәйкес Адам капиталын арттыруда қолданылатын 54 (елу төрт) көрсеткіш айқындалған. Қазіргі кезде Қазақстандық Халықаралық Адам институты Адам капиталын арттыру бағытында жүйелі қадамдар жасауда, алдағы жұмыстарында әлемдік деңгейде зерттелген, тәжірибеде енгізілуге тиіс елу төрт көрсеткіштің отызын іске асыру бағытында Қазақстан Республикасының Парламентіне, Самрұқ-Қазына қорына, Үкіметке жан-жақты талдауға алынған ұсыныстарын енгізді. Осы бағыттағы іргелі жобалар Халықаралық Адам институтымен 2010 жылдан бастап қолға алынған. Осы диссертациялық ізденіс жұмысында Халықаралық Адам Институты жобаларында айқындалған тұжырымдар, нәтижелер зерттеуге алынды.

Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2019 жылғы «Ұлттық Сенім Кеңесі билік пен халықты жалғайтын алтын көпір» атты мақаласында жедел шешілуге тиісті әлеуметтік, экономикалық мәселелердің өзектілігіне тоқтала отырып, келесідей тұжырым жасады: «Жаплы Ұлттық қоғамдық сенім Кеңесі Мемлекет басшысы жанындағы консультативтік-кеңесші орган ретінде құрылғаны белгілі. Мақсат – қоғам, саяси партиялар, азаматтық қоғам өкілдерімен біргелікті мемлекеттік саясаттың өзекті мәселелерін зерделеп, солардың негізінде басымдықтарды айқындап тұжырымдау болып табылады. Ұлттық Кеңес саяси, экономикалық және әлеуметтік бағыттар бойынша осы үш бағытта жұмысын жүргізеді» [5]. Ұлттық Кеңестің құрылуына байланысты жасалған мәлімдемесінде «Биліктің негізгі міндеті – диалог, сол диалог арқылы халыққа мемлекеттік саясаттың

мақсаттарын жан-жақты түсіндіру» екенін Мемлекет басшысы жария етті. Қасым-Жомарт Тоқаевтың алғашқы жолдауында (екінші тарауында) «Сот шешімінде теңсіздікке орын жоқ» деп мәлімдеме жасап бүкіл халықты толғандырып жүрген мәселеге – сот актілерінің сапасына, сот әділдігіне ерекше назар аударылды. Азаматтардың, бүкіл халықтың құқығы мен бостандығы, әлеуметтік, тұрмыстық жағдайлары осы Жолдаудың негізгі басымдығы болды [6].

Зерттеу тақырыбының өзектілігі, зерттеу деңгейі. Ізденіс жұмысының өзектілігі, теориялық негізділігі мемлекетімізде іске асырылатын инновациялық, индустриялық бағдарламалар негізінде еңбек нарығының ауқымын айқындау, әркімнің қауіпсіздік талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілу құқығының республикалық, салалық, аумақтық және ұйым деңгейлерінде іске асырылу жағдайларының зерттеуге алынғандығында. Осы бағытта, тек қана формалдық секторде жұмыспен қамытылған тұлғалардың ғана емес, сонымен қатар, азаматтық құқықтық шарттар негізінде белігілі бір жұмыстарды атқаратын, қызметтер көрсететін тұлғаларға да қатысты мәселелер зерттеуге алынды.

Әркімнің осы бағыттағы құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етудің құқықтық негіздемелері, құқықтық жүйенің соңғы жиырма жылда қалыптасу сатылары, кезеңдері зерттеуге алынды. Елдің экономикасын дамыту, халықтың әл-ауқатын жақсарту және осы бағыттағы саяси, әлеуметтік-экономикалық міндеттер негізге алына отырып мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіруге бағытталған құқықтық маңызы бар бағдарламалық құжаттар зерттелді.

Зерттеудің объектісі болып әркімнің өмірін сақтау, өндірістік ортада қауіпсіздік талаптарының еңбек құқығы субъектілерімен қатаң сақталуы, осы аспектіде уәкілетті органдармен жұмыс берушілердің қызметіне бақылауды, қадағалауды жүргізу, адамның денсаулығына келтірілген зиянды өндіру негізінде туындайтын қатынастарды талдау мәселелері танылады.

Диссертациялық ізденіс жұмысының орындалуында, зерттеудің объектілеріне тікелей қатысы бар келесідей ғалымдардың еңбектері қолданылды: **Қазақстан Республикасының ғалымдары**: Сартаев С.С., Кенжалиев З.Ж., Нургалиева Е.Н., Нурмагамбетов А.М., Сапаргалиев Г.С., Шайбеков К.А.,Межибовская И.В., Байбулова Г.Ю., Байдельдинов Д.Л., Дусипов Е.Ш., Абдирасилов А., Абайдельдинов Т.М., Абайдельдинов Е.М., Жатқанбаева А.Е., Бурибаев Е.А., Хамзина Ж.А., Мартынов Л.Н., Сарсенбаев К.М., Абдыкалыкова Г.Н., Мухтарова К.С., Белоног А.А., Габдрахманова Ф., Кардаш Т.Г., Тыныбеков С.Т., Алдашев С.М., Бельгибаев Н.Е., Жанұзақ А. М., Б.А. Жандарбек. **Ресей Федерациясының ғалымдары**: Кисилев И.Я., Алексеев С.С., Молодцов М.В., Цитульский В.Ф., Панов В.П., Шебанова Н.А., Роик В.Д., Донцов С.Е., Глянцев В.В., Козлов С.И., Атанелишвили Т., Силагадзе А., Виниченко М.В., Макушкин С.А., Мельничук А.В., Фролова Е.В., Курбакова С.Н., Крылов А.В., Ушаков Д.С., Колесник Е., Павлова Л., Рыбалова Т., Ахметшин Е.М., Брагер Д.К., Покрамович О.В., Андрейко М.Н., Алейникова

М.Е., Морозов И., Павлиук А., Юмашев А., Юмашева Н., Губарков С., Миронов Д.С., Романова М.В., Лукашев Е.А., Витрук Н.В., Кладков А.В., Дмитриева Г.К., Довгерт А.С. **Шетел ғалымдары**: ХоффманТ., Blackburn R.M., Jarman J., Brooks B.,Bhattacharyya R., Makan-Lakha P., Chengadu S., Паэглэ В.Э., Силья Соон, Свен Левашов, Питер Кальюла, Мари-Лийс Иваск, David C.B., Kathleen M.S.

Зерттеу объектісі үш тарауды қамтиды.

Бірінше бөлімінде, адам капиталын даму бағытында, әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілу құқығының іске асырылу механизмдерін, тәсілдерін айқындау, осы бағыттағы құқықтары мен бостандықтарының қамтамасыз етілуі бағытындағы өтініштер жолдау құқығының теориялық, тәжірибелік сұрақтары, сонымен қатар, еңбек қатынастары саласында гендерлік теңділік мәселелері, еңбек қауіпсіздігінің кешенді құқықтық институт ретінде құрылымы, маңызы зерттеуге алынды.

Екінші бөлімінде - уәкілетті мемлекеттік органдардың, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілді органдарының әркімнің еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету бағытындағы уәкілеттіліктерінің шеңберін айқындау, жұмыскерлердің еңбегін жұмыс берушімен қолдану үдерісіне қатысу нысандары, құқықтық негіздемелері зерттеуге алынды.

Үшінші бөлімінде – халықты әлеуметтік қорғау жүйесін жетілдірумен байланысты теориялық және тәжірибелік мәселелер: еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету стандарттарының жүйесі, осы бағытта ұлттық заңнаманың даму кезеңдері; халықты әлеуметтік қорғау жүйесінің жалпы сипаты, ұлттық еңбек заңнамасының халықаралық стандарттарға үйлесімділігі, сонымен қатар, келітірілген зиянды өндірумен байланысты әркімнің құқықтары, келтірілген зиянды өндірумен байланысты дауларды сот өндірісінде қарау барысында туындайтын мәселелер зерттеуге алынды.

Зерттеу пәні - әркімнің өмірін, денсаулығын сақтау, жұмыскерлермен қатар өндірістік ортамен байланыста болатын басқа да жеке тұлғалардың қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілуінің теориялық және тәжірибелік, заңнаманы қолдану мәселелерін кешенді зерттеу болып табылады.

Зерттеудің мақсаты және міндеттері. Мақсаты - Қазақстан Республикасының әлемдік қауымдастықтардың мүшесі болып танылатындығын, елімізде индустриалдық – инновациялық жобалардың жаңа бағыттарда қалыптасуын ескеріп, халықаралық стандарттарға сәйкес халықтың әлеуметтік қорғалуын, мемлекет тарапынан қамсыздандырылуының құқықтық, экономикалық, әлеуметтік мәселелерін кешенді зерттеу болып табылады.

Осы мақсатқа жету үшін келесідей **міндеттерді** шешу көзделді**:**

1) құқықтық мағынада әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек жағдайларымен қамтамасыз етілуіне бағытталған құқықтық механизмдері мен тәсілдерін зерттеу;

2) құқықтық категория ретінде «еңбек қауіпсіздігі» «өндірістік орта», «әлеуметтік қорғау» ұғымдарының мазмұнын, сипатын толықтай ашу;

3) өндірістік ортаға байланысты әркімнің құқықтары, бостандықтары және заңды мүдделерінің қорғалуын, жүзеге асырылуын қамтамасыз ету мақсатында берілетін өтініштерін қараудың негіздемелерін, құқықтық сұрақтарын анықтау;

4) конституциялық құқықтық аспектіде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау институтының кешенді құқықтық институты ретінде мазмұнын, субъектілік құрамын кешенді зерттеу, анықтау;

5) міндетті әлеуметтік сақтандыру, келтірілген зиянды өндіру мәселелері бойынша еңбек және азаматтық құқықтық қатынастардың байланыстылығын зерттеу;

6) азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар бойынша белгілі бір жұмысты орындайтын, қызмет түрлерін көрсететін жеке тұлғаларға еңбек қауіпсіздігі туралы, денсаулықтарына келтірілген зиянды өндіру жөніндегі құқық нормаларының қолданылу тәртібін анықтау болып табылады.

Зерттеудің тәжірибелік маңызы. Қазақстан Республикасының егемендікке жеткен сәтінен бастап халықты әлеуметтік қорғау, еңбек нарығын реттеу, экономиканы дамыту бағытында халықаралық шарттар бекітілді, бірнеше мемлекеттік бағдарламалық құжаттар қабылданды. Сол құжаттармен даму стратегияларымен осы зерттеу жұмысының тәжірибелік маңыздылығы айқындалады.

Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті Н. Ә. Назарбаевтың 1997 жылғы Жолдауында «аса ауыр жағдайларда жинақталған мемлекеттілік құру, саяси және экономикалық реформаларды жүргізу, іске асыру тәжірибесі мемлекеттігімізді айқындауымызға мүмкіндік тудырды» деп атап көрсетті. Қазақстан экономикасын диверсификациялауға бағытталған Индустриялық-инновациялық стратегияны іске асырудағы негізгі міндеттер Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 18-ақпандағы Қазақстан халқына Жолдауында айқындалды [7, 12 б.]. Осы Жолдаудың негізінде Қазақстан Республикасы Тұңғыш Президентінің 2006 жылғы 14 қарашадағы № 216 Жарлығымен Қазақстан Республикасының 2007 – 2024 жылдарға дейінгі тұрақты дамуға өту Тұжырымдамасы бекітілді [8]. Тұжырымдамамен мемлекетіміздің дамуы бағытындағы экономикалық, әлеуметтік аспектідегі тепе-теңдікті қамтамасыз етудің негізінде өмір сүрудің сапасын жоғарлату, ұзақ мерзімге еліміздің бәсекелестігін қамтамасыз ету бағытында экономикаға жоғарғы деңгейлі технологияларды енгізу арқылы экономикалық дамуға қол жеткізу, халықтың денсаулығын жақсарту, жаңа экологиялық қауіпсіз технологияларды қолдану, халықтың әлеуметтік қауіпсізділік деңгейін көтеру міндеттері айқындалды. Осы бастамашылдықтар, қағидаттар елімізде Адам капиталын дамытуға толығымен бағытталған.

Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президентімен бекітілген Қазақстанның 2030 жылға дейінгі даму Стратегиясында белгіленгендей халықтың өркендеуі экономикалық тұрақтылықпен, ертеңгі күнге деген қамқорлықпен және адами факторлармен қатар өсуге тиіс [9]. Статистикалық ғылыми зерттеулердің нәтижелері бойынша кәсіпорындар деңгейінде еңбек

қауіпсіздігі мен еңбек гигиенасы, емдік-профилактикалық, оңалту талаптарын күшейтуде өндіріс орындарында орын беріп жатқан жазатайым жағдайлардың жай-күйін, себептерін зерттеуде қолданыстағы құқықтық тәсілдердің жеткілікті деңгейде емес екендігі 2000 жылдың бастапқы кезеңдерінде айқындалды.Сол себепті еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етудежаңа міндеттердің шешімін ғылыми негізде айқындау қажеттілігі туындады, осылай Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің «Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» РМҚК Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 13 тамыздағы № 854 Қаулысына сәйкес құрылды [10].

Осы институттың соңғы он жылда дайындаған ғылыми техникалық бағдарламалары бойынша жүргізілген зерттеу жұмыстарының нәтижесі бойынша еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етудің әдістемесі келесі бағыттарда жүргізіліп әдістемелік катологы дайындалды:1) еңбекті қорғауды басқару жүйесі; 2) жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары; 3) кәсіби тәуекелдерді басқару; 4) жұмыскерлердің денсаулығы; 5) емдік-профилактикалық тағамдар; 6) жұмыскерлерді еңбек қауіпсіздігі жөніндегі бағдарламалар бойынша оқыту; 7) жекелік қорғану құралдары; 8) экономика және еңбектің өлшемін анықтау. Жүргізілген зерттеулер салалық құқықтық актілердің негізін қалады.

Каталогқа енгізілген әрбір тарауда еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуге бағытталған ұсыныстар қамтылған. Мәселен «Еңбекті қорғауды басқару жүйесі» тарауында: өндірісте еңбек қауіпсіздігіне баға беру және басқару көрсеткіштері; еңбек қауіпсізідігіне ішкі бақылауды іске асыруды әдістемесін қалыптастыру; ішкі дербес аудиттерін жүргізу және басқа да ұсыныстарды, талаптарды қамтиды [11]. Аталмыш институттың филиалдары барлық облыстар деңгейінде құрылған. Институттың, оның филиалдарының қызмет бағыттары болып: еңбекті қорғау, еңбек физиологиясын, медицинасын, экономикасын, эргономикасын және еңбек өлшемін (нормасын) зерттеу болып табылады.

Диссертациялық зерттеу жұмысының өзектілігі экономиканы дағдарыстан кейінгі дамуға әзірлеу, жедел индустрияландыру және инфрақұрылымды дамыту есебінен экономиканың тұрақты өсіуіне қол жеткізу, адам капиталының бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін болашаққа белсенді инвестициялау, халық әлеуметтік қорғау жүйесін міндетімен айқындалды. Осы бағытта мемлекеттік органдардың алдына халықтың өмір сапасы мен деңгейін жақсарту, әлеуметтік тұрақтылық пен қорғауды нығайту міндеті қойылды.Қазақстан Республикасының Статистикалық комитетінің 2019 жылдың бірінші тоқсанындағы мәліметі бойынша жұмысқа жарамды азаматтар санының 9,2 миллион болғаны, формалдық секторде 8,7 миллион адамның жұмыспен қамтылғандығы есепке алынған. Қазіргі кезде халықты жұмыспен қамту қағидаттары Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 13 қарашадағы № 746 Қаулысымен бекітілген Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017 - 2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы және басқа да бағдарламалар негізінде айқындалған[12].

Қазақстан Республикасы Президентінің «Сындарлы қоғамдық диалог-Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» атты 2019 жылдың 2

қыркүйегіндегі Жолдауында (екінші тармағында) азаматтардың құқықтары мен қауіпсіздігін қамтамасыз ету, әлеуметтік, экономикалық бастамашылдықтардың жаңа нысанда енгізілуі жағдайында халықты әлеуметтік қорғаудың тиімді жүйесін құру міндеті айқындалды. 2020 жылдың 01 қыркүйегіндегі Жолдауында мемлекет тарапынан әлеуметтік саладағы және экономиканы қолдауға бағытталған барлық міндеттемелердің орындалуына Ұлттық қордан 2023 жылға дейін 1 триллион теңгенің бөлінгендігі, әлеуметтік төлемдерді индексациялау жұмысының қолға алынатындығы атап көрсетілді [13]. Халықтың әл ауқатын, тұрмысын жақсарту мақсатында ҚР Үкіметімен бекітілген 14 мемлекеттік бағдарламалар қазіргі кезде іске асырылуда. Олардың қатарында: «Еңбек» бағдарламасы шегінде келесідей жобалар: «Бизнес Бастау», «Жас Маман», «Жас кәсіпкер» бекітілген. Осы жобалардан бөлек, кәсіпкерлікті қолдау мақсатында (бизнес жобалары мақұлданған жағдайда) микрокредиттік гранттардың бөлінуі «Әлеуметтік қамқорлық» бағдарламасы бойынша іске асырылуда. Осы бағдарламаны, жобаларды іске асыруда 2020 жылға дейін қосымша 15 мың грант бөлінді. 2019 жылы атаулы әлеуметтік көмекпен 340 мың отбасы қамтылды - 1,8 миллионға жуық Қазақстан азаматтары. Олардың 58% ауылдық мекендерде тұратын тұрғындар. Аталмыш бағдарламаның енгізілуіне байланысты, 2019 жылдан бастап, ең төменгі жалақы мөлшері 1,5% арттырылды – 28 мыңнан 42 500 дейін. Сәйкесінше, ең төменгі жалақының көтерілуі 1,3 миллионға жуық жұмыскерлердің жалақысына тиесілі болды [14].

2019 жылы Ұлттық қоғамдық сенім Кеңесінің алқалы екінші отырысында Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев: «2020 жылдан бастап шетелдік жұмыс күшін жалдауға берілетін квотаның 40 пайызға қысқарылатындығы», 2019 жылы 49 мың жұмысшының ішкі нарыққа тартылғандығы, 2020 жылы 29 мыңға дейін азаятындығы жеткізілді. Осы мақсатта, ішкі еңбек нарығын қорғау бағытында, 250-ден астам жұмыс орындары бар, оның ішінде 30 адамнан астам шетелдік жұмысшылар қабылдаған кәсіпорындарда тұрақты тексеру жұмыстарының жүргізілетіндігі мәлімделді. Кемсітушілік көріністерінің еңбек нарығында бар екендігі ескеріліп, оны жою мақсатында Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне кәсіпорындарда жалақының тең төленуін, заң бұзушылықтарға дер кезінде баға бере отырып еңбек нарғын ерекше бақылауға алынуы тапсырылды [15].

Мүмкіндігі шектеулі азаматтарды жұмыспен қамту мәселесіне қатысты жұмыс берушілерге жүктелетін квотаның енгізілетіндігі, осы мақсатта жұмыс берушілердің пайыздық зейнетақы жарнасын төлеу міндетінің 2023 жылға шегерілетіндігі жария етілді. Қасым-Жомарт Тоқаев өз сөзін демократиялық принциптерді сақтай отырып, билік пен халық арасындағы байланыстың орнығуын тапсырды. Еңбек қатынастарын құқықтық реттеуде, өндірістік ортада еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету,адамның өмірін, денсаулығын сақтау қоғамның ең жоғарғы құндылығы. Осы бағытта әркімнің жұмыспен қамтылу құқығын қамтамасыз ету, өндірістік ортаға байланысты тек қана жұмыскерлердің ғана емес, сонымен қатар, қандай-да бір жұмысты түрлі

нысанда орындайтын басқа да жеке тұлғалардың еңбек жағдайын айқындау мәселесі зерттеуге алынды. Конституцияның 24-бабының 2-тармағына сәйкес, орындалатын жұмыстың түріне, құқықтық қатынастардың қандай нысанда рәсімделгеніне қарамастан, әркім қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайымен қамтамасыз етілуге тиіс.

Осы конституциялық ереже жұмыскерлерден бөлек басқа да тұлғаларға тікелей таралады, бірақ заңнамада осы қағидаттың іске асырылу механизмі, тәсілдері көзделмеген. Ізденіс жұмысында экономика салаларында еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету мәселелері, салалық ерекшеліктері ескеріліп, зерттеуге алынды: 1) өнеркәсіп; 2) ауыл-өнеркәсіптік кешені; 3) халықтың денсаулығын сақтау; 4) білім және ғылым, инновацияны дамыту; 5) көлік, инфрақұрылым және коммуникация; 6) туризм және спорт саласы т.б.еңбек нарығының субъектілеріне қатысты. Аталған салаларда жұмыскерлердің еңбек жағдайын анықтау, олардың өндірістік қызметін жоспарлауға, ұйымдастыруға бағытталған іс-шаралар салалық және салааралық құқықтық актілермен реттеледі.

Жоғарыда аталған теориялық және тәжірибелік мәселелер, олардың сапалы реттелуі, еңбек құқығының келесідей негізгі салалық қағидаттарына негізделген: 1) өндірістік қызмет нәтижелеріне қарағанда жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының басымдылығына үстемдік беру; 2) еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы ақпараттың жариялымдылығын үнемі іске асыру; 3) жұмыскерлердің, еңбек ұжымы өкілдерінің еңбек қауіпсіздігі жөніндегі мемлекеттік бағдарламаларды дайындауға қатысу мүмкіндігін күшейту, қамтамасыз ету. Осы мақсатта жұмыскерлердің өкілді органдарының еңбек қауіпсіздігі туралы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге, заңнаманың дұрыс қолданылуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға қатысу мүмкіндігі Конституциямен, Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚР ЕК) 6-бабымен және басқа да нормативтік құқықтық актілермен айқындалған. Бірақ, іс жүзінде өкілді қоғамдық ұйымдардың қызметі көзделген нәтижелерге алып бармауда, оған себеп сапасы жоғары құқықтық актілердің әліде болмауында. Конституцияға сәйкес адамның өмірі, денсаулығы мемлекеттің ең қымбат қазынасы (1-баптың 2-тармағы), әркім тазалық пен қауіпсіздік талаптарға сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілуге (24-баптың 2-тармағы) құқылы. Конституцияның 12-бабының 1 және 2 – тармақтарына сәйкес адам құқықтары мен бостандықтары танылады және оларға кепілдік беріледі. Адам құқықтары мен бостандықтары әркімге тумысынан жазылған, олар абсолютті, олардан ешкім айыра алмайды, заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілердің мазмұны мен қолданылуы осыған қарай анықталады. Қызметтің, сәйкесінше еңбек қатыстарының түрлеріне байланысты жұмыскердің еңбек жағдайы ҚР ЕК-мен қатар басқа да нормативтік құқықтық актілерге, еңбек және ұжымдық шарттарға, келісімдерге және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес айқындалуға жатады.

Осы түйткелді мәселелердің құқықтық негіздемесін айқындауда ҚР ЕК-нің және басқа заңнамалық актілердің еңбек қатынастарына қолданылатын кезеңі,

ерекшелігі, мазмұны, тәжірибеде қолданудың құқықтық мәселелері зерттеуге алынды. Диссертацияда жекеленген санат құрамына кіретін мемлекеттік, әскери қызметшілердің, ұйым басшыларының құқықтық мәртебелері арнайы зерттелді. ҚР ЕК-нің 8-бабының 3-тармағына сәйкес жұмыскерлердің жекелеген санаттарының қатысуымен туындайтын еңбек қатынастарын реттеудің ерекшеліктері осы Кодекске және өзге де заңдарға сәйкес айқындалады [16].

Зерттеудің әдістемесі. Диссертациялық ізденіс жұмысын орындау барысында барлық ғылым салаларына ортақ әдістер: анализ, синтез, диалектикалық, талдау тарихи аспектіде салыстыру, құрылымдық-функционалдық, социологиялық, статистикалық және т.б. әдістер қолданылды. Ізденіс жұмысын қорытындылауда, көзделген нәтижелерге жетуде нақты ғылыми әдістер - саралау, салыстырып талдау әдіс-тәсілдері негізге алынды. Өз кезегінде, әр-бір қорытынды бойынша, негізгі ғылыми қайнар көздерімен қатар сот тәжірибесі, уәкілетті органдардың есебі, олардың мерзімдік қорытындылары, статистикалық көрсеткіштер, мерзімдік басылымдар, мақалалар пайдаланылды.

Қорғауға шығарылатын нәтижелер мен тұжырымдар:

1. ғылым теориясында Конституциямен айқындалған әркімнің құқықтары мен бостандықтарының жүзеге асырылуын қамтамасыз ету, осы аспектіде өтініштерді қараудың үш санатын, деңгейін айқындау, заңнамалық тұрғыда бекіту, өтініштерді қабылдау, қарау міндетін меншік нысанына қарамастан барлық заңды тұлғалардың басшыларына, жұмыс берушілерге және басқа да лауазымды тұлғаларға жүктелу жөніндегі ұсыныс теориялық және заңнаманы қолдану тәжірибесі негізінде айқындалды. **Ұсыныстың негізділігі.** Қазіргі кезде өтініштерді жіктеу мәселесі не теориялық, не тәжірибелік аспектіде жүзеге асырылмаған. Сол себепті заңнамалық тәртіпте өтініштерді қараудың негіздемелерін келесі үш санатқа бөлу ұсынылады:

1) бірінші деңгейде барлық құқық салаларында жалпыламалық жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қаралу рәсімі бойынша мемлекеттік қызмет туралы, еңбек, мемлекеттік мүлік және кәсіпкерлік құқығы субъектілерінің құқықтық мәртебесін айқындайтын заңнамалық актілерге сәйкес ережелердің енгізілулері ұсынылады. Осы ұсыныстың енгізілу қажеттілігі Қазақстан Республикасы Конституциясының қағидаттарына, идеяларына, нормаларына негізделген, мемлекетімізде азаматтық қоғамның орнығуына, адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының шартсыз жүзеге асырылуына, құқықтың үстемділігінің бекітілуіне, мемлекеттік билік тарамдарының келісімді қызмет атқаруын қамтамасыз етуге, азматтардың, мемлекеттік органдардың, лауазымды тұлғалардың құқықтық жауапкершіліктерін айқындауды қамтамасыз етуге бағытталған;

2) екінші деңгейде - әкімшілік рәсімдеу туралы құқық қатынас-тарының шеңберінде, уәкілетті мемлекеттік органдар деңгейінде, сонымен қатар мемлекеттік қызметті басқару жүйесінде қаралатын өтініштер ретінде;

3) үшінші деңгейде - кәсіпкерлік қызметінде еңбекті ұйымдастыру, еңбек және еңбекпен байланысы бар басқа да қатынастарды реттеуде қаралатын өтініштер ретінде.

2. Еңбек қатынастарын реттеуде қолданылатын ұғымдар мен терминдердің ҚР Еңбек кодексінің 1-бабының 2-тармағында «осы Кодекстің тиісті баптарында айқындалған мағыналарда пайдаланылады» деген сөздерді қайта қарап келесі мәтінде айқындауды қажет етеді: «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының арнаулы ұғымдары мен терминдері осы Кодекспен қатар басқа да заңдармен айқындалатын мағыналарда пайдаланылады». Сонымен қатар, ҚР ЕК-нің 4-бабының 2) бөлігінде «еңбек бостандығы» мәтінідегі сөздерді жаңа мәтінде анықтауды қажет етеді: «әркімнің еңбек бостандығын - қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауын қамтамасыз ету». ҚР ЕК-нің аталмыш нормаларыосы редакцияларда қабылданған жағдайда ҚР Еңбек кодексінің осы ережелері Қазақстан Республикасының Конституцясына толық сәйкестікке келтіріледі.

3. ХЕҰ-ның 1958 жылғы 25 маусымдағы №111 «Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілік туралы» Конвенциясының 5-бабына сәйкес, басқа да негіздемелердің құрамында, адамның жасы негізінде, денсаулығы не басқадай әлеуметтік жағдайына байланысты кемсітушілікке тиым салуға, адамның құқығын қорғауға бағытталған арнайы құқықтық тәсілдің анықталу қажеттілігі талап етілген. Олардың қатарында: **біріншіден**, зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерлермен еңбек шартының бұзылу негіздемелерін: 30 баптың 5-тармағын, 52-баптың 1-тармағының 24) тармақшасын, 53-баптың 9-тармағын, 157-баптың 2-тармағының 9) тармақшасын ҚР ЕК-нен алып тастау; **екіншіден**, қызметке қабылдануда әркімнің еңбек ету қабілеттлігінің және денсаулық жағдайының бұрынғы көрсеткіштері емес, ағымдағы денсаулық жағдайы ескерілуі тиіс деген ұғым бүгінде кең өріс алуда, осы ұстаным еңбек заңнамасының негізін қалайтын қағидат ретінде анықталуға тиіс.

4. Экономикалық, өндірістік қатынастарды сапалы реттеу мақсатында, өндірістік мәселелер бойынша шешім қабылдайтын тұлғалардың жауапкершілігін арттыру мақсатында ҚР ЕК-сінде лауазымды тұлғаның ұғымын келесі мәтінде анықтауды қажет етеді: «лауазымды тұлға – нормативтік құқықтық актілер, ұйымның жарғысы және жарғы негізінде қабылданатын жұмыс берушілердің актілері, еңбек шарты, ұжымдық шарт, лауазымдық нұсқама және басқа да актілер негізінде лауазымдық қызметін атқаруда өндірістік-шаруашылық қызметті жоспарлауды, еңбек ұжымын басқаруды жүзеге асыратын және, соған байланысты, жұмыскерлерге нұсқама беру құқығымен иемденетін жұмыскер».

5. Әркімнің 14 (он төрт) жастан бастап жұмыспен қамтылуға деген құқығының ҚР ЕК-нің 31-бабы 2-тармағының 2) тармақшасында белгіленгенін негізге ала отырып ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңында 14 (он төрт) жастан бастап еңбек қатынастарына түскен жұмыскерлердің кәсіподақ мүшелігінде болу, қабылдану мүмкіндігі айқындалуға тиіс.

6. Азаматтық құқықтық шарт негізінде белгілі бір жұмысты орындайтын, қызмет түрлерін көрсететін жеке тұлғалар жұмыспен қамтылған адамдар қатарын құрайды, сәйкесінше, осы санаттағы тұлғаларға еңбек қауіпсіздігі туралы норма, ережелер қолданылуға тиіс. Ол үшін, сәйкес толықтыруды енгізу тәртібінде, ҚР ЕК-нің 186-бабы 1-тармағын 5) тармақшамен келесідей мәтінде толықтыруды қажет етеді: «ұйым деңгейінде өндіріс ортасымен азаматтық құқықтық шарттар, мәмлелер жасасу тәртібінде байланыста болатын жеке тұлғалар».

7. Еңбек қатынастарында құқықтық маңызы бар өндірістік, ұйымдастырушылық, әлеуметтік – экномикалық, рәсімдік (процедуралық) іс-шараларды дереу өз уақытылы шешу қажеттілігін ескеріп, жаңа мәтінде, жұмыскерлердің өкілдеріне қатысты келесідей кешенді ұғымның айқындалуын, заңнамалық тәртіпте бекітілуі ұсынылады: «өкілдер – кәсіптік одақтардың органдары, олардың бірлестіктері,кәсіптік одақ құрылмаған жағдайда, не, сонымен қатар, кәсіптік одақтың құрамына кірмеген жұмыскерлердің мүддесін білдіретін жұмыскерлер тарапынан өкілеттік алған, Қазақстан Республикасының заңнамасына, сонымен қатар, не ұйымның Жарғысына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық, еңбек шартына,не басқа да актілерге, жалпы жиналыстың, конференцияның хаттамасында көзделген тәртіпте өкілдік қызметін жүзеге асыруға құқылы жұмыскер». Сонымен қатар, ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 40) тармақшасымен анықталған «жұмыс берушілердің өкілдері» ұғымын кең мағынада, еңбек қатынастарының болмысын ескеріп келесі мәтінде анықтауды қажет етеді: «жұмыс берушілердің өкілдері – заңнамаға, құрылтай құжаттарына, лауазымдық нұсқамаларға, еңбек шартына, жұмыс берушінің актілеріне және, сонымен қатар, сенім хатқа сәйкес анықталады».

8. Сонымен қатар, «Рәсімдік іс-шаралар» ұғымын ҚР ЕК-не енгізілу ұсынылады, оған себеп күнделікті өндірісті ұйымдастыру, жоспарлау, құжаттарды рәсімдеу және заңмен белгіленген тәртіпте ұйым актілерін уәкілетті мемлекеттік органдарда тіркеуді жүзеге асыратын жұмыскердің өкілеттігін бір құжатпен айқындау қажеттілігі тәжірибеде жиі туындайды. Мәселен, ұйым деңгейінде жасалған ұжымдық шартты Еңбек инспекцияларында тіркеу, өнімді өткізу, қабылдап алу т.б. үдерістерді рәсімдеу көптеген іс-шаралардың бірі болып.

Зерттеу нәтижелерінің сыннан өтуі: 2017-2020жылдар аралығында, зерттеудің нәтижелері қамтылған 9 мақала жарияланды, олардың қатарында SCOPUS базасында тіркелген екі мақала, 3 мақала ҚР Білім және ғылым министрлігінің Білім және ғылым саласындасапаны қамтамасыз ету Комитеті тізіміне кіретін басылымдарда, 1 мақала шетел басылымда, 3 мақала халықаралық конференция материалдарының жинағында жарияланған.

Зерттеу нәтижелерін сыннан өткізуде, яғни ғылыми, іргелі жобаларды іске асыруды, сонымен қатар, арнайы білім беру курстарын игеру, қосымша білім беру курстарын ұйымдастыру оларды жүргізу бағытында келесідей нәтижелерге қол жеткізілді:

1) диссертациялық жұмыстың мазмұны бойынша, бірінші тарауда зерттеуге алынған жұмыскерлердің және жұмыспен қамтылуға ниет білдірген тұлғалардың өтініштерін уәкілетті мемлекеттік органдармен, жұмыс берушілермен, кәсіпкерлік құқығы субъектілерімен, лауазымды тұлғалармен қарау, жұмыскерлердің еңбек жағдайын белгілеуде кемсітушілікке және басқа да құқық бұзушылықтарға жол бермеу жөніндегі зерттеудің нәтижелері 2019 жылдың қазан-қараша айларында «Агентство внедрения ИСО» халықаралық консалтингтік компаниясының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйелері» халықаралық стандартының талаптары бойынша ұйымдастырылған теорияляқ және тәжірибелік, біліктілік курстарына қатысқаны үшін ізденушіге «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы менеджмент жүйесінің менеджері» біліктілік сертификаты берілді;

2) Адам капиталын дамыту бағытында Халықаралық адам институтының жобаларын дайындауға, сол жобаларды жүзеге асыруға қатысқаны үшін ізденушіге осы институттың сертификаты берілді. 2020 жылы диссертациялық жұмыста зерттеуге алынған барлық нәтижелер, халықты әлеуметтік қорғау, жұмыскерлердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету, жұмыскерлердің өміріне және денсаулығына төндіретін қауіптің алдын алу, болдырмау шараларын қамтамасыз ету бағытындағы ғылыми ізденіс нәтижелері осы институттың жобаларында ескерілген;

3) 2020 жылы «Оқу орындары және ғылыми инновациялық ұйымдардың білім алушылары мен қызметкерлерінің «Парасат» Қазақстандық салалық кәсіптік одағы» Қоғамдық бірлестігі базасында «Ұйымдар деңгейінде еңбек қатынастарын реттеуде кәсіподақ бірлестіктерінің алатын орны. Олардың өкілдерінің өндірістік, әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешуге қатысудың құқықтық негіздемелері» тақырыбына қосымша оқу бағдарламасын дайындағаны, сонымен қатар, аталмыш Қоғамдық ұйыммен біргелікті Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы №211-V «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына өзгерістер мен толықтыруларды енгізу жөніндегі ұсыныстарды дайындауға қатысқаны үшін ізденушіге сертификат берілді.

1 Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі институтының кешенді құқықтық институт ретінде сипаты және даму кезеңдері

1.1 Әркімнің қауіпсіздік талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілу құқығы: мазмұны, жалпы сипаты, конституциялық құқықтық негіздемесі

Қазіргі кезде қоғамды демократияландыру, мемлекеттік басқару жүйесінің тиімділігін арттыру, құқық үстемдігін нығайту бағытында уәкілетті мемлекеттік органдармен ауқымды жұмыстар атқарылуда. Қоғам мен мемлекеттік органдар арасындағы байланысты күшейту үшін Ұлттық қоғамдық Сенім кеңестері барлық уәкілетті мемлекеттік органдар деңгейлерінде құрылды.Халықты әлеуметтік қорғау - негізгі мәселе болып оған бөлінетін бюджеттік шығыс жоғарылауда.2019 жылдың 2 қыркүйегіндегі алғашқы Жолдауында Президентіміздің ерекше көңіл бөлген мәселелері заман талабына сай мемлекеттік басқару жүйесін құру, азаматтардың құқықтары мен қәуіпсіздігін қамтамасыз ету, қарқынды дамыған және инклюзивті экономиканың қалыптасуы, әлеуметтік жаңғырудың жаңа кезеңіне өту, қуатты өңірлерді қалыптастыру. Сонымен қатар, халықпен тиімді кері байланыс орнату, заңнаманы жетілдіру, қоғамдық келісімді нығайту бағытындағы міндеттер ерекше аталып өтілді.

Осы мақсатта Қазақстан Республикасының Конституциялық Кеңесінің қызметі елімізде құқықтық мемлекет принциптерін қамтамасыз етуге бағытталған, жүйелі түрде халыққа құқықты түсіндіру жұмыстарын үнемі жүргізеді. Конституциялық Кеңес келіп түскен өтініштерді қарай отырып, құқықтық реттеудің кемшіліктерін анықтап қана қоймай, оларды реттеу тәсілдерін ұсынып отырады. Конституциялық Кеңес өзінің жолдауларында заңнаманы және оны қолдану тәжірибесін жетілдіру жөніндегі ұсыныстарын үнемі жариялайды [17]. Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті – Елбасы Н.Назарбаев «Қазақстан жолы» кітабында: «Біздің міндет – Конституцияға аса ұқыптылықпен қарау. Өзіміздің елімізді, тарихымызды, жетістіктерімізді қалай құрметтесек, оны да солай аялауымыз керек. Конституцияны сыйлай білмесек, оның талаптарын мүлтіксіз орындай алмасақ, онда қоғамдық келісімге, тәртіпке, бейбітшілікке және тыныштыққа жету мүмкін болмайды» деп мәлімдеген [18].

Өндірістік ортамен байланысты жазатайым жағдаяттар санының төмендемеуін, ал кейбір экономика салаларында белең алуын ескеріп қоғамның эволюциялық даму үдерісін, осы бағыттағы мемлекеттің мақсаты мен міндеттеріүнемі зерттеліп отырылуға тиіс. Әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай жұмыспен қамтылу құқығының қамтамасыз етілуіне, өндірістік ортада жұмыскердің өмірін, денсаулығын сақтауға бағытталған кешенді ұйымдастырушылық, техникалық, емдік-профилактикалық және басқа да шаралардың Конституцияға сәйкестігін айқындау мәселесі арнайы зерттеуді қажет етеді. Өйткені, мемлекеттігіміздің дамуы әркімнің құқықтары мен бостандықтарының қамтамасыз етілу механизмдері, тәсілдерінің сапалы, нақты белгіленуімен айқындалады. Осы теориялық және тәжірибелік мәселелерді

анықтау үшін 1990 жылдан бергі негізгі заңнамалық актілердің маңызы,сол кезеңде қалыптасқан құқықтық жүйенің даму кезеңдері, нақты жағдайда заңнаманы қолдану үдерісі осы диссертациялық жұмыста зерттеуге алынды.

Еңбек қауіпсіздігі, сақтандыру жүйесі тікелей елдің экономикалық, сәйкесінше құқықтық жүйенің қалыптасу жағдайларымен тікелей байланысты. Осы аспектіде, өткен кезеңдерде еліміздің өнеркәсіптік инфрақұрылымының жағдайын, сәйкесінше, тәуелсіздікке жету кезеңдерін зерттеуге алуымыз керек. 1918 жылдың орта шенінде, Қазан төнкерісінен кейін, Қазақстанның бүкіл түкпірінде Советтер құрылып ССРО-ны құру туралы алғашқы Шарт 1922 жылдың 30 желтоқсанында қабылданыпосы Шартқа төртреспублика – РСФСР, Украина, Белорусия және ЗСФСР (Грузия, Армения, Әзірбайжан) өкілдері ғана қол қойды. Шарттың тоталитарлық мемлекетті тудырғаны баршаға мәлім.

Қазақ елі толықтай қосалқы шикізат базасына айналды, демократиялық қағидаттар формалдық түрде айқындалып, іс жүзінде одаққа кірген республикалардың мүддесі ескерілмеді. 1920 жылдың 26 тамызында Қырғыз (Қазақ) АССР-ын құру туралы Декрет қабылданды, 1925 жылдың 15 сәуірінде өткен Советтердің 5-ші Бүкіл қазақстандық съезінде қазақ халқына шынайы тарихи атауын қайтарып беру жөніндегі арнайы қаулы қабылданды [19, 185 б.]. Қазақстан, 1936 жылға дейін, құқықтық жүйесі, негіздемесі айқындалмаған күйде Ресей Федерациясының құрамында болды. 1936 жылғы Конституция қабылданар кезде республикамызға одақтық республика мәртебесін беру туралы мәселе көтерілді. Осылай 1922 жылғы Шартқа қол қоймаған республикалардың құқықтары конституциялық жолмен заңдастырыла басталды, бірақ іс жүзінде олар егемендікке қол жеткізе алмады. Егемендікке жету жолы Қазақстан халқына тым ауыр, қайғылы кезеңдермен жалғасты. Оның айғағы ретінде – азамат соғысы жылдарында 1,5 миллионға жуық адам қайтыс болған деген дерек болса, Қазақстан аумағында ауыл шаруашылығын күштеп ұйымдастыру кезінде 3 миллионға жуық адамның ашаршылықтан, қуғын-сүргіннен қаза болғаны мәлім [20, 434 б.]. Республиканың стратегиялық маңызы бар объектілері орталықтың қатаң бақылауында болды. Одақтық шартта, республикаларға қатысты, егемендік мәселесіне қатысты құқықтардың айқындалғаны рас, бірақ биліктің орталық органдарының қисапсыз көп директивалары, нұсқаулары негізінде өкілеттігін жүзеге асырған, республикалардың егемендігін шектейтін, бұрмалайтын жүзден астам одақтық министрліктер, комитеттер, басқармалар құрылды [20, 126, б.].

С.С. Сартаевтың«Жаңа одақ шартының жобасын дайындау процесі және КСРО-ның күйреуі» атты материалдар жинағында «Егемендіктің ақ жолы» тақырыбындағы бөлімінде келесідей ақпарат берілген: кеңестік одақ дәуірі кезіңіндегі адамның, жұмыскердің еңбек жағдайына байланысты «тек түсті металлургияны өндіру мақсатында, республикада 15 қала және 48 жұмысшы поселкесі салынды. Олардың көпшілігінде жылу, су құбыры, әлеуметтік мекемелері болмады. Кәсіпорындарда адамды қауіпсіз еңбек жағдайымен қамтамасыз ету қоры құрылған жоқ. Шикізатқа бай өлкенің осындай қайыршылық кейпі ешқандай елде кездеспейді». «Бұл проблемалардың бәрі

орталық жүргізіп отырған саясаттың «жемісі» деп атап көрсетті. С.С. Сартаевтың осы мақаласы 1990 жылдың 19 шілдесінде «Социалистік Қазақстан» басылымында жарыққа шықты.Осы басылымда «Президенттің жүз күні» (Сто дней Президентства)» тақырыбындағы бөлімінде: «ҚазКСР-нің Президенті Н.А.Назарбаев: «бүгін шикізат өндіруге машықтандырылған республиканың экономикасына айтарлықтай нұқсан келтірілуде, байлық қоры мол республика кедейлік өмір кешпеуі тиіс» деп пікірін білдірген.

С.С. Сартаев: «Одақтас республикалардың егемендігі мемлекеттік, саяси, экономикалық, әлеуметтік егемендік ұғымдарынан құралады, алайда абсолютті егемендіккеодақтас республикалар ие болмады. Орталық жаппай орталықтандыру, «жоғарыдан» басқаруға талпыныс жасады, оны жүзеге асырып келді»деп пікірін білдірген. «1990 жылдың 20 маусымында ССРО Федерациясы Кеңесінің мәжілісі болып, онда жаңа Одақтық шарттың жобасын талқыланды. Қазақстандық жобада өз өкілеттіктерін жүзеге асыратын министрліктер мен ведомстволардың құрылу негізділігі алға қойылды. ССРО-ның жаңа Одақтық шартының жобасын дайындау және қарау мәселесіне байланысты егеменді республикалардың орны мен ролі жөніндегі ұсыныстар орталықпен мақұлданбады,соған байланысты, жаңа Шарт қабылданбады. Нәтижесінде Қазақ Советтік Социалистік Республикасының 1990 жылғы 25 қазандағы «Қазақ Советтік Социалистік Республикасының Мемлекеттік егемендігі туралы» Декларацясы қабылданды» деп бағасын берген (бұдан әрі-1990 жылғы 25 қазандағы Декларация) [21].

Осы аспектіде келесідей мән-жағдайларға тоқталуымыз қажет. 1991 жылғы 24 тамыздағы ҚазССР Жоғарғы Кеңесінің «Республика егемендігін бекіту жөніндегі шаралар мен ағымдағы жағдайды бағалау туралы» Қаулысы қабылданды.1991 жылғы 25 тамыздағы «ҚазССР Конституциясына (Негізгі Заңына) өзгерістер мен толықтырулар еңгізу туралы» Заңы қабылданды [22]. Осы Заңда, алғаш рет, адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтары басты мәселе болып айқындалды. Аталған актілер Қазақстанның егемендігін, тутастығын, әр-алуанды экономикалық бағыттағы мемлекет екендігін орнатуды анықтайтын актілер ретінде конституциялық маңызы бар заңнаманың дамуы жолындағы кезекті маңызды қадам болды. 1991 жылғы 25 тамыздағы Заңмен жарияланған құқықтар, бостандықтар мен игіліктер 1993 және 1995 жылдардағы Қазақстан Республикасының Конституцияларында ескерілді.

Мемлекеттің конституциялық жүйесінің даму кезеңінің келесі сатысы 1991 жылғы 16 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасының мемлекеттік тәуелсіздігі туралы» Конституциялық Заңының қабылдануымен айқындалды. Алғаш рет осы Заң, Қазақстан Республикасының заңнамасы тарихында, Конституциялық Заң деп аталды[23, 24 б.]. Осы Заңның қабылдануына бйланысты З.Ж. Кенжалиев келесідей пікірін білдіреді: «сонымен, 1991 жылдың 16-желтоқсанында Қазақстан Республикасы тәуелсіз мемлекет екендігін ресми мәлімдеп, бүкіл әлемге өзгелермен тең ел екендігін жариялады. 1992 жылы мемлекетіміздің рәміздері – Әнұраны, Елтаңбасы, мемлекеттік Туы,кейінгі төрт жыл ішінде (1991-1995) халықтың кең талқылауы және

қолдауы негізінде Қазақстан Республикасының 1993 және 1995 жылғы Конституциялары қабылданды». 1995 жылғы Конституцияның Жобасын талқылауға 3 миллиондай адам қатысып, 18 мыңнан астам ұсыныстар мен ескертпелер жасалды, республикалық газеттерде 500-ден аса үлкенді-кішілі мақалалар жарияланды [24, 19 б.].

Еліміздің әлеуметтік, экономикалық және басқа да бағыттарда дамуының бірден бір кепілдігі - әлем қауымдастығымен айқындалған тәжірибеге, стандарттарға негізделеді. Осы аспектіде И.Киселев: «халықаралық стандарттарды ұлттық құқықтық жүйеде ескеру, олардың үйлесімділігін қамтамасыз ету түрлі тәсілдер негізінде жүзеге асырылады» деп пікірін білдірген.Ондай тәжірибені ескеру әлемдік, аумақтық халықаралық үлгілерді ескеретін заң қабылдау, халықаралық шартқа сүйену, халықаралық шартты бекіту, оған қосылу не оны келісімді түрде жасау, қол қою нысанында іске асырылады [25, 19 б.]. Қазақстанда нарықтық экономика қағидаттарының қалыптасуы және соған байланысты әлеуметтік, экономикалық бастамашылдықтардың жаңа нысанда енгізілу жағдайында халықты әлеуметтік қорғаудың тиімді жүйесін құру мәселесі күн тәртібінде тұрған негізгі мәселелердің бірі болып табылады. Конституцияның 1-бабының 1-тармағына сәйкес – адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары мемлекеттің ең қымбат қазынасы, 28-бабының 1-тармағына сәйкес - әркімнің әлеуметтік қамсыздандырылуына деген құқығына кепілдік беріледі. Осы аспектіде халықты әлеуметтік қорғаудың тиімді жүйесін қалыптастыру, айқындау мемлекеттің негізгі міндеті болып табылады. Әркім өзінің құқықтары мен бостандықтарын заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдерді қолдана отырып қорғауға құқылы. Осы қағидат (13-баптың 1-тармағы) басқа да конституциялық қағидаттармен, нормалармен шектеседі. Әркім өзінің құқықтары мен бостандықтарын сот арқылы қорғауға (13-баптың 2-тармағы) құқылы. Өзінің құқықтарын қорғау мақсатында әркімнің білікті заң көмегін алуға деген құқығы Конституцияның 13-бабының 3-тармағымен бекітілген. Осы мақсатта ҚР 2018 жылғы 5 шілдедегі № 176-VI «Адвокаттық қызмет және заң көмегі» Заңына сәйкес әркімнің білікті заң көмегін алуға деген құқығының іске асырылу механизмдері бекітілген. Аталған қағидаттар Конституцияның 1-бабына сәйкес еліміздің демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырылуы, бүкіл халықтың игілігін көздейтін экономикалық дамудағы мемлекет ретінде айқындалуы, адам құқықтары мен бостандықтарының танылуы және оларға кепілдік берілуі (12-баптың 1 тармағы), сонымен қатар, адам құқықтары мен бостандықтарының абсолютті деп танылуы құқықтық жүйеде, бірінші кезекте, субъективтік құқықтармен иемденетін жеке тұлғаның құқықтық мәртебесін айқындауда басымдық пен айқындалуға тиіс. Осы қағидат барлық заңнамалық актілердің негізін қалыптастырады. Нарықтық қатынастардың даму үдерісін ескеріп еңбек құқығының жаңа бағыттағы ұстанымдарын айқындауда белгілі ғалым Е.Н.Нұрғалиеваның келесідей пікірі ескеруді қажет етеді: «еңбек құқығының даму үдерісіндегі байқалатын құбылыс бұрынғы «социалистік еңбекті

ұйымдастыру» жүйесінің бүгінгі еңбек саласына толық қолданылуының мүмкін болмауында. Кеңестік заманға тән еңбек құқығының кейбір қағидаттары бүгінде қолданылады, ал басқалары жаңа мазмұнда - экономикалық тұрғыда дамыған елдердің тәжірибесі, заңнамалық болмысы ескеріле отырып жаңа ұстанымдар ретінде айқындалуда. Олардың қатарында жұмыскерлердің өмірін, денсаулығын сақтау және олардың еңбек жағдайының үнемі жақсартылуы» [26, 7 б.].

Қазақстан Республикасының 1993 жылғы Конституциясы төрт бөлімді, 28 тарауды және 131 бапты қамтыды. 1995 жылғы Конституция 98 бапты қамтитын 9 бөлімнен тұрады, жеке тұлғаларға - адам және азаматқа қатысты29 бапты қамтиды. Конституцияның II-тарауына біріктірілген осы баптар Жалпыға бірдей Декларацияның баптарымен толық үйлеседі деп санаймыз. Әлемнің барлық мемлекеттері (олардың жылпы саны 180-нен асады) БҰҰ-ның 1948 жылғы 10 желтоқсандағы Адам құқықтары жөніндегі Жалпыға бірдей Декларациясының қағидаттарын қабылдауға, оларға құрметпен қарауға міндетті (бұдан әрі – «Жалпыға бірдей Декларация»). 1993 және 1995 жылғы Конституцияларға сәйкес Қазақстан өзінің саясатын, қабылдайтын шешімдерін азаматпен қоғам мүддесіне сәйкес жүргізетіндігін мәлімдеді.

1995 жылғы Конституция 1993 жылғы Конституцияның түп нұсқалық қағидаттарын қабылдап азаматтық құндылықтарды одан әрі дамытуға бағытталды. Мемлекеттің, қоғамның болмысын айқындау, сонымен қатар, осы бағыттағы әлеуметтік, экономикалық және саяси міндеттердің көлемін анықтауда 1990 жылғы 25 қазандағы Декларация мемлекеттігіміздің негізін айқындауда басшылыққа алынған алғашқы құқықтық акт болып танылды. Декларацияда адам құқықтары мен бостандықтары туралы идеялар маңызды орын алды. Олардың қатарында адамның кең ауқымды құқықтары мен бостандықтарын бекіткен Жалпыға бірдей Декларацияға қосылатындығымыз жария етілді. Декларацияда Республика аумағында туратын азаматтардың, олардың қандайда бір айырмашылықтарына қарамастан, конституциямызда бекітілген құқықтары мен бостандықтарына кепілдік берілетіндігі бекітілді.

Осы Декларацияда қоғамның, мемлекеттің экономикалық жүйесін айқындау жөніндегі маңызды қағидаттар бекітілді, олар: социалистік меншік жүйесінен әр-алуанды меншік нысана өту, еркін кәсіпкерліктің қалыптасуының және жаңа қоғамдық жүйенің орнығуының қамтамасыз етілетіндігі жария етілді. 2004 жылға дейінгі еңбек құқығының жаңа тұжырымдамасының айқындалуы барысында белгілі ғалым Нұрғалиева Е.Н.: «әрбір мемлекеттің экномикалық жағдайының өзгеруіне байланысты, қоғамдық өмірдің болмысын ескере отырып, еңбекті қолдану саласындағы қоғамдық қатынастарды нәтижелі реттеуге бағытталған жаңа тәсілдердің еңгізілуі әр кезеңге тән заңдық жағдаят» деп пікірін білдірген [26, 7 б.].

1993 жылғы Конституцияның қабылдануында, әркімнің құқықтары мен бостандықтарын әлемдік стандарттар деңгейіне сай келтіру мақсатында, сапалы жаңа құқықтық жүйені қалыптастыру міндеті қойылды. Салыстырмалы тұрғыда, 1978 жылғы Конституцияда айқындалған құқықтар мен бостандықтар

шеңбері, мазмұны, идеологиясы таптық сипатта болды, яғни адам мен азаматқа тән құқықтар мен бостандықтардың жалпыға бірдей негіздемелері ескерілмеді. 1993 жылғы Конституция адамды, оның өмірін, бостандығы мен ажырамас құқығын ең қымбат қазына деп танып мемлекеттік органдардың қызметінің негізін айқындауда азамат пен қоғам мүдделерінің басымдылығы жария етілді. Конституцияда азаматтардың негізгі құқықтары мен бостандықтары, міндеттері белгіленіп, сол құқықтар мен бостандықтардың конституцияда көзделген жағдайларда ғана шектелу мүмкіндігі айқындалды. Адамның құқықтарын, бостандықтарын және міндеттерін айқындау өкілеттілігінің халықпен сайланатын өкілдік орган – Жоғарғы Кеңеспен жүзеге асырылатындығы сол кезде, алғашқы редакциясында жарияланды. Сол Конституцияның 64-бабының 2) тармақшасына сәйкес Қазақстан Республикасының Парламенті заңдар мен өзге де шешімдердің орындалуына бақылауды жүзеге асыруда шексіз құқыққа ие болды. Яғни Үкіметтің және басқа да орталық атқарушы органдардың бүкіл қызметіне бақылау жүргізу мүмкіндігімен иеленді.

Қазақстан Республикасы Президентінің мемлекет басшысы, жоғарғы лауазымды тұлға, азаматтардың құқықтары мен бостандықтарының, Республика Конституциясы мен заңдарының сақталуының кепілі екендігі таныла отырып құқықтық мәртебесі айқындалды. 1993 жылғы Конституцияның маңыздылығына қатысты Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті Н.Ә. Назарбаев «Ғасырлар тоғысында» атты кітабында былай деп жазды: «Парламенттің ол құрамы, жекелеген кемшіліктеріне қарамастан, тәуелсіз Қазақстан тарихында үлкен қызмет атқарды. Ең бастысы – егеменді мемлекеттің ең бірінші Конституциясы қабылданды. Ол тәуелсіздігіміздің бастапқы кезеңіндегі сөзсіз, саяси құқықтық жетістігіміз еді» [27].

Жалпыға бірдей Декларация адамның негізгі құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етуге шақырады және адамға тән құқықтардың, бостандықтардың және игіліктердің стандарттарын айқындайды. Осы мәселе бойынша әрбір адам өмір сүруге, денсаулығын сақтауға және әрқашан өзінің құқықтық субъектілігін танытуға деген құқығымен иемденеді. Осы аспектіде бастапқы қағидаттар, ережелер, Конституцияға сәйкес, азаматтық және еңбек құықығының негізін қалайды. Осы құқықтардың жалғасы болып танылатын, жоғарыда айқындалған құқықтар мен бостандықардың қамтамасыз етілу кепілдігін айқындауда басшылыққа алынатын қағидат – әркімнің, ешқандай айырмашылығына қарамастан, заң алдындағы теңдігі және тең қорғалуға деген құқығының бекіттілгендігінде. Құқық доктринасында «құқығы», «бостандықтары», «игіліктері», «қағидаттар», «ұстанымдар» мәтінідегі ұғымдар бірі-бірімен тығыз шектеседі. Сол себепті, кейбір теориялық тұжырымдар мен ой-пікірлерді анықтауда, осы ұғымдар мағынасына қарай қолданылады.

Конституцияға сәйкес, мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық бағыттағы мақсатымен, міндеттерін айқындауға байланысты мемлекеттік ұстанымның маңызын ашуда Кенжалиев З.Ж. келесідейпікірін білдіреді: «Конституция еліміздің Негізгі заңы ретінде мемлекеттің орнын, мәнін, негізгі ұстанымдарын, халықтың мәртебесін, мемлекеттік биліктің бірден-бір бастауы – халық болып

табылатындығын білдіретін, билікті жүзеге асырудың негізгі қағидаттарын, республикада қолданылатын құқық жүйесін, саяси жүйені, қоғам мен мемлекеттің экономикалық негізін айқындайды» [26,76 б].

Осы пікірін жалғастыра отырып Кенжалиев З.Ж. келесідей қорытынды жасайды: «табиғатпен, адамзат қоғамымен және мемлекетпен жасалған барлық құндылықтардың ішінде нақ адам, оның өмірі, құқықтары мен бостандықтары ең қымбат қазына болып айқындалады. Бұдан оның басымдылық түрде қорғалу қажеттілігі туындайды және ол мемлекеттің негізгі парызы болып табылады» [24, 77 б.]. Қазақстан Республикасы, әлемдік қауымдастықтармен танылған қағидаттарды қолдайтын мемлекет ретінде, 1992 жылдың 2 наурызында БҰҰ-ның, 1993 жылдың 31 мамырында Халықаралық Еңбек Ұйымының (бұдан әрі – ХЕҰ) мүшесі болып танылды. БҰҰ-ның негізгі мақсаты, құрылу сәтінде, барша адамзаттың құндылығын қорғау және дамыту болып айқындалды. Жалпыға бірдей Декларация адамзаттың дамуы жөніндегі негізгі тұжырымдама ретінде адамның азаматтық, саяси, әлеуметтік, экономикалық және мәдени құқықтары мен бостандықтарын айқындайтын фундаменталдық құжат болып халықаралық деңгейде адам құқығын қамтамасыз ету жүйесін жетілдіруге серпіліс берді және мемлекеттермен, олардың халықаралық міндеттілігі шегінде, адам құқығын қамтамасыз етуге бағытталған заңнамалық актілердің қабылдануына септігін тигізді [28, 28 б.]. 1995 жылдың 30 желтоқсанында қабылданған Конституцияның 24-бабының 2-тармағына сәйкес, әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайымен қамтамасыз етілу құқығына кепілдік беріледі. Осы норманың басымдылығы Конституцияның басқа нормаларының мазмұнында көзделген. Әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілу құқығын анықтау үшін, бірінші кезекте, әркімнің жұмыспен қамтылу құқығын ғылыми теориялық негізде толық-қанды анықтауымыз қажет.

Еңбек және еңбекпен байланысты қоғамдық, әлеуметтік-экономикалық қатынастарды халықаралық үлгілерге сай айқындау қажеттілігі, сол қатынастардың түпкі табиғатын, құқықтық негіздемесін, негізгі қағидаттарын анықтау мәселесі келесі ұстанымдармен байланысты деп тұжырым жасауға негіз бар, олар: 1) еңбекті қолданудың халықаралық стандарттарын қабылдау; 2) еңбек нарығының белгілі көлемде ашықтығын ескеру; 3) халықаралық стандарттарды ескеретін ұлттық құқықтық жүйені қалыптастыру. Осы тұжырымның негізділігі Конституцияның 8-бабына да негізделген: «Қазақстан Республикасы халықаралық құқықтың принциптері мен нормаларын құрметтейді». Халықаралық қағидаттарды қолдану мәселесі бойынша Е.М. Абайдельдинов келесідей пікірін білдіреді: «халықаралық құқық нормаларын мелекеттік ішкі қатынастарда қолдану, әрбір мемлекетпен өздігінше, сол мемлекеттің мүмкіндігіне және ұстанымдарына байланысты жүзеге асырылады» [29, 27 б]. Мемлекетіміздің әлеуметтік – экономикалық жағдайын анықтауда 1990 жылдардың бастапқы кезеңінде орталық, әкімшілік жоспарлаудан нарықтық реттеуге өтуінің бастапқы сатысында жұмыс орындарының, өндірістің жаппай жабылулары, инфляциялық үдерістің белең

алуы, бюджеттік тапшылықтың орын беруіне байланысты халықты әлеуметтік қорғау жүйесін сапалы реттеуге мүмкіндік болмады.Сол себепті бүкіл республика деңгейінде қауіпсіздік талаптарға сай жұмыскерді еңбек жағдаймен қамтамасыз ету, оларды әлеуметтік сақтандыру бағытындағы күрделі мәселелерді шешуде көптеген қателіктерге жол берілді. 1995 жылдан бастап, қажетті іс-шаралардың дер кезінде қолға алынуына байланысты, халықты жұмыспен қамту саласындағы жағдай түзеле басталды.

Қазіргі кезде әлеуметтік салада жүргізіліп жатқан реформалар қарқынды жүзеге асырылуда. Дегенмен, халықты әлеуметтік қорғау жүйесі жетілдіруді қажет етеді. Осы мәселе бойынша А.М.Нұрмағамбетов өзінің келесідей пікірін білдіреді: «нарықтық қатынастарға өту кезеңінде, еңбек қатынастарын бақылаусыз реттеуге жол бермес үшін, тараптардың құқықтары мен мүдделерін ескеру қажеттілігін алға тұта отырып еңбек нарығының құқықтық реттеу механизмдерін әрқашан жетілдіріп отыру қажет» [30, 35 б.].

Қазақстанда экономикалық қатынастарды нарықтық реттеудің алғашқы қадамы, бірден біріқұқықтық негіздемесі,сәйкесінше, жеке капиталдың қалыптасуы Советтік Социалистік Республикалар Одағының 1988 жылғы 26 мамырдағы № 8998-XI«Советтік Социалистік Республикалар Одағындағы кооперациялар туралы» Заңының қабылдануына байланысты айқындалды. Нәтижесінде 1990 жылы 15 мыңға жуық кооперативтік ұйымдар құрылып 300 мыңға жуық адамдар сол ұйымдарда жұмыспен қамтылды. 1995 жылдың орта шенінде 18,3 мың кіші кәсіпорындар құрылып150 мыңға жуық адам жұмыспен қамтылды, 14,9 миллиард теңгеге жуық өнім шығарылды [30, 132 б.]. Мемлекетіміздің тәуелсіздігі жарияланған кезеңде кәсіпкерліктің қалыптасуына кедергі болған негізгі жағдайлардың бірі – кәсіпкерлікті қолдау мәселесіне қатысты мемлекеттік саясаттың толық айқындалмауы, сәйкесінше, құқықтық, қаржылық, материалдық – техникалық жүйенің қалыптаспауы себеп болды [30, 133 б.]. Экономиканы дамытудың негіздемесін жоспарлы, ұзақ мерзімге анықтау үшін 2009 жылдан бастап мемлекеттік бюджетті жоспарлаудың жаңа 3 жылдық жүйесі енгізілді.

Бүгінгі таңда елімізде қалыптасып келе жатқан жергілікті өзін-өзі басқарудың негізгі қағидаттарының бірі-дербес бюджеттердің қалыптасуы болып табылады, өз кезегінде осы шешім халықтың әлеуметтік мәселелерін оңтайлы шешуге ықпалын тигізді. Осылай өңірлердің өзін-өзі басқаруындағы тәуелсіздігін арттыру, ауылдық округтердің қаржылық жағдайларын нығайту, бюджеттік қаржыны (басқа да активтерді) жергілікті халықтың мүддесіне сай жұмсалуын, бөлінуін қамтамасыз ету механизмдері іске асырылуда. Айқындалған түпкілікті мақсат-ауылдық жерлерде өмір сүретін адамдардың экономикалық, әлеуметтік жағдайын жақсарту. Бұрын бюджеттік жүйе үш деңгейде қалыптасып келді: 1) республикалық бюджет; 2) облыстардың, республикалық маңызы бар қалалардың бюджеттері; 3) аудандық бюджеттер болып.

2018 жылдың 1 қаңтарынан бастап бюджеттің IV-деңгейлі жүйесінің қалыптастырылуы халық саны 2 мыңнан асатын 1055 ауылдық округтерде

енгізілді. Бұл, қазіргі кезде, барлық округтердің 44 пайызына тең. 2020 жылдан бастап қалған 1338 ауылдық округтердің осы жүйеге қосылуы ҚР Үкіметі тарапынан жоспарланған [31]. Бюджетті қалыптастыруда жергілікті органдардың өзін-өзі басқарудағы бюджеттік кірістері 7 түрлі салықтық түсімдерден, түрлі төлемдерден, айыппұлдан және аудандық бюджеттен бөлінетін трансферттерден құралатындығы айқындалды. Олар ауыл бюджетіне тікелей түседі. Шығыс бөлігі бойынша ауылдық округтердің 19 бағыттағы өкілеттіліктері айқындалды. Бұдан басқа «Жергілікті өзін-өзі басқарудың коммуналдық меншігі» институты құрылды. Осы реформаның басты ерекшелігі – жергілікті мәселелерді шешуге тұрғындардың қатысуын қамтамасыз ету, кеңейту болып табылады. Бұған дейін шығыстардың негізгі бөлігін анықтауда дербестік болмай, сол жоғары деңгейлі аудандық бюджет аясында анықталып келді. Бұрын ауылдық округ тек шағын қаражатқа ғана иелік етті. Жоғары тұрған аудандық бюджет басымдылығын қалыптастырып келді де, жергілікті халық бұл процеске мүлдем тартылған жоқ.

Қазіргі кезде салықтар, трансферттер ауданның бюджетінен тікелей жергілікті бюджетке түседі.Осылай халықтың шешімімен сайланатын жергілікті қоғамдастықтың қатысуымен шығыстар мен басымдықтар анықталуда. Өз кезегінде, бюджеттің осылай жоспарлануы, ауылдық округ әкімдері аппаратының, лауазымды тұлғалардың жауапкершілігін, құзіреттілігін арттырада. Осы жүйені бұдан әрі жетілдіру қажеттілігі күн тәртібінде тұрған мәселе, негізгілері: жергілікті өзін-өзі басқару органдарының функцияларын кеңейту; қосымша салық және төлем түрлерін беру; округтер үшін бюджеттік процедураларды жеңілдету; басқарудың тиімділігін анықтау т.б. Осы және басқа да түйіткілді мәселелерді шешуге кедергі болып тұрған бастапқы жағдай - сапалы интернет байлансының толық, жеткілікті деңгейде болмауында.

Қазіргі таңда 2 мыңнан асатын ауыл, кенттер, ауылдық округтер әкімдерінің аппараттарында байланыс арналары бойынша интернеттің өткізу қабілеті 512 Кбит/с-тен кем емес интернет орнатылған [31]. Бірақ интернеттің мұндай жылдамдығы ауылдық округтердің бюджетіне қызмет көрсету үшін жеткіліксіз. Өңірлердің ақпаратына сәйкес 934 ауылдық округтерде жоғары жылдамдықтағы ғаламтор жоқ. Келесі мәселе – ақпараттық жүйелерде қамтылған мәліметтерді уақытылы жаңартудың қиынға түсіп отырғаны. Осы мәселелердің шешілмеуі бюджеттің IV деңгейін жаппай барлық өңірлерде енгізуге кері әсерін тигізеуде. Сондықтан ақпарттық жүйелерді интеграциялау, мемлекеттік органдардың дерек қорын жаңарту үдерісін үйлестіруді күшейту жұмыстары жүргізілуге тиіс.

Өңірлер бойынша ақпараттарға сүйенсек 2018 жылы Алматы облысының Жамбыл ауданы Ұзынағаш ауылының жалпы бюджеті 405 миллион теңгені құраған, оның 265 миллионы жергілікті салықтың түсімдерінен жиналған. 2018 жылы Алматы облысының Талғар қаласы мен осы ауданның ауылдық округтер бюджетінің барлық кіріс көлемі – 2 миллиард 44 миллион 21 мың теңгені құраған [31]. Осыған орай мемлекет басшысы бюджет қаражатын тиімсіз пайдаланған мемлекеттік орган басшыларының жауапкершілігін заң жүзінде

қарастыруды тапсырды, айқындалған міндеттерді орындау мақсатында Бюджет кодексіне өзгерістер мен толықтырулар енгізілді. ҚР Бюджеттік Кодексінде жергілікті бюджеттердің қалыптастырылуы 65 бапқа, 75-баптың 4-тармағына, 94-баптың 3-тармағына, 125-бапқа, 151-баптың 9-тармағына және басқа да баптарына негізделген [32].

Нұртай Сабильянов: «Парламенттік бақылауды енгізудің қажеттілігі бюджеттен бөлінетін қаржының дұрыс жұмсалуын қамтамасыз ету болып табылады. Мәселен, Қазақстан бойынша 128 мектеп үш аусымда, 31 мектеп апатты жағдайда, 940 мектепте спорт зал, 1000 мектепте асхана жоқ болса да ҚР Білім және ғылым министрлігі өз шығыстарын 41 миллиард теңгеге қысқартқан. Сол секілді ҚР Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігі 512 мың тұрғын үйге мұқтаж азамат кезекте тұрса да 31 млрд теңгеден бас тартқан. Бөлінген қаражат үй салуға, су жүйесін жаңғыртуға, жаңа су нысандарын салуға жұмсалуы керек еді. Біз бюджет қаражаты арқылы кәсіпкерлерді қолдап, субсидия берудеміз, алайда, соның көбі тиімсіз болып жатыр. Себебі оған бақылау жоқ. Қанша кәсіпкердің өнім шығарғаны, қанша жұмыс орнының ашылғандығы, қанша салықтың төленгендігі жөнінде ақпарат алу мүмкін емес деп пікірін білдірген». ҚР Парламенті Мәжілісінің депутаты Нұртай Сабильянов Заң газетіне берген сұхбатында, Парламенттің құзіретіне қатысты: «елді мекендерге шағын және орта бизнестен түсетін корпоративтік салық облыстық бюджетке берілетін болды. Бұл ауылдардың, жалпы, өңірлердің дамуына оң әсерін тигізеді. Өйткені қаржы тікелей олардың бюджеттеріне түседі» деп сұхбатын берген [33].

Осы бағыттаустемдікпен іске асырылуға тиісті мәселелердің бірі әлеуметтік, экономикалық мәселелерді шешу, халықты жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету болып табылады. Экономика саласында тұрақты дамуды қамтамасыз ету, халықты әлеуметтік қорғаудың кешенді жүйесін құру негізгі міндет болып табылады. Қазақстан Республикасының статистикалық комитетінің 2019 жылдың бірінші тоқсанындағы мәліметінде жұмысқа жарамды азаматтар санының 9,2 миллион болғаны, формалдық секторде 8,7 миллион адамның жұмыспен қамтылғандығы есепке алынған [34].

Қазақстан Республикасының Президенті К.Ж.Тоқаевтың 2019 жылғы алғашқы Жолдауында берілген тапсырмалары шегінде жаңа жұмыс орындарын құру, жалақы мөлшерін артыру, әлеуметтік қолдауға зәру отбасыларды есепке ала отырып оларға қолдау көрсету – мемлекеттің негізгі міндеті екендігі атап көрсетілді [35]. Осы мақсатта кәсіподақ бірлестіктері Федерациясының тікелей қатысуымен ҚР 2019 жылғы 27 желтоқсанындағы №293-VI «Ұстаздар мәртебесі туралы» Заңы қабылданды. Осы Заңның жобасын дайындау сатысында кәсіподақтар бірлестіктерімен берілген 25 өзгертулердің 14-і қабылданды[36]. Осы Заңның қабылдануына байланысты мектепке дейінгі, орта және орта-арнайы білім беру ұйымдарында қызмет атқаратын педагогикалық жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайларына ерекше көңіл бөлінді, ерекше мәртебесі айқындалды. Негізгілері: 6-баптың 1-тармағына сәйкес – олардың кәсіби қызметіне, еңбек заңнамасына сәйкес,

қолайлы жағдайлар жасау; 2-тармағы – кәсіби қызметімен байланысы жоқ жұмыстарға тартпау, заңнамамен айқындалмаған есептілікті талап етпеу және тексеріс жұмыстарын жүргізбеу, кәсібіне қажетті тауарларды, қызмет түрлерін оларға жүктеуге тиым салу; 7-баптың 1-тармағына сәйкес - мемлекеттік білім беру стандарттарын сақтай отырып кәсіби қызметінде білім берудің әдіс-тәсілдерін еркін пайдалану, қажетті құрал-жабдықтармен қамтамасыз етілуі, ғылыми зерттеу, тәжірибелік әдістемелер мен технологияларды білім беру үдерісіне енгізу қажеттілігі, лауазымға сайлану, кемінде бес жылда кәсіби-мамандылығын жоғарлатуға және басқа да құқықтары айқындалған. 8-баптың 4-тармағына сәйкес, жалақы төлеуде қосымша кепілдіктер айқындалды: 1) философия докторы (PhD), бейіні бойынша доктор дәрежесі үшін - республикалық бюджет туралы заңда белгіленген, тиісті қаржы жылының 1 қаңтарына дейінгі АЕК-тің 17 еселенген мөлшерінде; 2) ғылым кандидаты ғылыми дәрежесі үшін АЕК-тің 17 еселенген мөлшерінде;3) ғылым докторы ғылыми дәрежесі - 34 еселенген мөлшерінде; 4) сабақтан тыс спорт сабақтарын жүргізу үшін - базалық лауазымдық айлықақысының жүз пайызы мөлшерінде қосымша ақы айқындалған. Осы баптың 5-тармағында «мемлекеттік орта білім беру ұйымында, әдістемелік кабинетте кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогке, негізгі жұмыс орны бойынша,АЕК-тің 10 еселенген мөлшерінде қосымша ақы» белгіленген. Әлеуметтік кепілдіктер ретінде (12-бап): 1) тұрғынжайға, оның ішінде қызметтік тұрғынжайға және (немесе) жатақханаға; 2) жеке тұрғын үй құрылысы үшін жер учаскелеріне кепілдік беріледі. Ауылдық елді мекендерде кәсіптік қызметін жүзеге асыратын педагогтерге жеке тұрғын үй құрылысы үшін жер учаскелерін беру заңнамада көзделген басымдық тәртіппен жүзеге асырылады; 3) ұзақтығы күнтізбелік 56 күнге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына; 4) кезекті еңбек демалысы берілген кезде бір лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төленуге кепілдік берілді.

Білім беру жүйесіндегі реформалар жоғары оқу ұйымдарына да қатысты іске асырылды. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 11 қазандағы №752 «Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігіне қарасты жоғары білім беру ұйымдарының кейбір сұрақтары туралы» қаулысына сәйкес 25 (жиырма бес) оқу ұйымдары коммерциялық емес акционерлік қоғамдарға ауысып олардың академиялық, ұйымдастырушылық дербестігі арттырылды. Осылай жоғары оқу ұйымдары педагогикалық қызметкерлердің әлеуметтік мәселелерін шешу, жалақы деңгейлерін нарықтық ортада қалыптасқан орта деңгейден кем емес дейгейде айқындау және басқа да әлеуметтік мәселелерді шешуге мүмкіндік алды [37, 140 б.]. Еңбек қатынастарын реттеудің, халықты әлеуметтік қорғау талаптарын халықаралық стандарттарға сәйкестендіру мақсатындаҚазақстан Республикасымен ХЕҰ-ның бірқатар конвенциялары бекітілді. Халықаралық Еңбек ұйымы 1919 жылы Версалдық шарттың жасалуына байланысты, сол шарттың негізінде құрылды. Версалдық шарт негізінде Ұлттар Лигасы құрылды. 1946 жылы ХЕҰ Біріккен Ұлттар Ұйымының алғашқы арнай Агенттігі ретінде айқындалды. Әлеуметтік

саясаттың түпкілікті қағидаттары ХЕҰ-ның Жарғысымен айқындалған. Еңбек саласындағы негізгі қағидаттар Халықаралық Еңбек Конфедерациясының 86-сессиясында қабылданған Декларациясында жария етілді.

Осы Декларациямен айқындалған төрт қағидат ХЕҰ-на мүше елдермен басшылыққа алынады: 1) бірлестіктердің еркіндігі және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығын тану; 2) күштеп еңбекті қолданудың барлық нысандарын жою; 3) балалар еңбегіне тиым салу; 4) еңбекті қолдану және халықты жұмыспен қамту саласында кемсітушілікке жол бермеу. Халықаралық еңбек стандартының доктринасы позитивті құқық ретінде танылады және, соған байланысты, еңбек құқығының қайнар көздері арасында мемлекетпен бекітілген халықаралық шарттар, олардың құрамында: декларациялар, пактілер, конвенциялар ерекше орын алады.ХЕҰ-ның негізгі мақсаты,ұстанымы - әлеуметтік әділеттілікті,бейбітшілікті орнықтыру, әлемде экономикалық, әлеуметтік тұрақтылықтың қамтамасыз етілуін қолдау болып табылады. Барлық қағидаттар Адам капиталын дамытуға бағытталған. ХЕҰ-ның Жарғысымен және Филадельфия Декларациясымен айқындалған әлеуметтік саясат келесідей түпкілікті қағидаттарға негізделген, олар: 1)әркімнің еңбек етуде қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілуін; 2) тұрақты даму жағдайында өмір сүру мүмкіндігімен иемденуін; 3) еңбек ету қабілеттілігінің сақталуын қамтамасыз ету болып табылады. ХЕҰ-ның осы бағыттағы басты құжаты – «Жұмыспен қамтылу саласындағы саясат туралы» Конвенциясы Қазақстан Республикасымен 1998 жылдың 9 қарашасында бекітілді [38]. Осы Конвенцияның мазмұны, ХЕҰ Жарғысының кіріспе бөлімінде белгіленгендей, әркімнің өмір сүру жағдайымен қанағаттанарлық деңгейде қамтамасыз етілуі, жұмыссыздықпен күресу және жалақының кепілдікті төлемімен қамтамасыз етілу ұстанымына негізделді.

1.2 Әркімнің өмірін, денсаулығын сақтауға деген құқығын қамтамасыз етуде өтініштерді қараудың теориялық және тәжірибелік сұрақтары, гендерлік теңділік мәселелері

Өтініштерді қарау мәселелері бойынша, XXI ғасырға тән жаһандану үдерісінің даму кезеңдері ескеріліп, әркімнің ақпарат алуға деген құқығының заңнамалық тұрғыда қамтамасыз етілуінің, мемлекеттің демократиялық жолмен дамуы, Қазақстан Республикасында ашық қоғамның орнықтырылу талабына сәйкес жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін тіркеу, қарау институтының, кешенді құқықтық институт ретінде мазмұны, қолданылу кеңістігіарнайы зерттелуге тиіс. Бүгінгі таңда әлем жаһандық ақпараттық кеңістікте өмір сүруде, соған байланысты әркімнің еркін ақпарат алуын, сол ақпаратпен еркін пайдалануын және ақпараттық кеңістіктің қалыптасуы барысында ұлттық мүддені қорғау, сонымен қатар, әркімнің жекелік құқығы мен бостандығын қамтамасыз ету мемлекеттің негізгі міндеттерінің бірі болып табылады [39].

Әркімнің құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз ету мәселесі жөнінде конституциялық өтініш жолдау құқығы шектелінуге жатпайтын құқықтардың қатарына жатады. Конституцияның 13-бабының 1–тармағына

сәйкес әркімнің құқық субъектісі ретінде танылуына деген құқығының бір бағыты ретінде әркімнің өтініштер жолдау құқығы танылады. Осы конституциялық норма еңбек, азаматтық, әлеуметтік қамсыздандыру және басқа да салалық заңнамалық актілердің негізін қалайтын ұстанымдардың, қағидаттардың бірі ретінде айқындалып қажетті жалпыламалық және салалық құқықтық механизмдері мен тәсілдері салалық заңнамалық актілермен қатар ҚР ЕК-де айқындалуға тиіс.

2010 жылғы Қазақстан Республикасы Президентінің «Жаңа онжылдық – жаңа экономикалық өрлеу – Қазақстанның жаңа мүмкіндіктері» атты Қазақстан халқына Жолдауында азаматтық қоғамды дамыту бағытындағы міндеттердің шеңбері айқындалып азаматтық бастамашылдыққа үлкен көңіл бөлінді. Осы бағдарламалық құжатқа сәйкес еңбек өнімділігінің кешенді артуы аса маңызды міндет екендігі, өңірлік әрбір индустриялық жобаның тек қана жергілікті биліктің ғана емес, сонымен бірге, жұртшылықтың да айрықша бақылануына алыну қажеттілігі айқындалды. Осы бағдарламалық құжатқа сәйкес әркімнің өтініштер жолдау құқығын қамтамасыз ету, **еңбек үдерісін қоғамдық бақылауға қою** және соның негізінде өндірістің тиімділігін арттыру мәселесіне ерекше көңіл бөлінді. ҚР ЕК-нің 16-баптың 4) тармақшасына, 17-бабының 11) және 13) тармақшасына, 22-баптың 4) тармақшасына, 23-баптың 7) тармақшасына, 154-баптың 7) тармағына, 179-баптың 10) тармақшасына сәйкес мемлекеттік саясаттың негізгі бағыты, еңбек қатынастарын реттеуде, біртұтас ақпараттық жүйенің қалыптасуын қамтамасыз ету болып танылады.

ҚР ЕК-нің 1-бабының 22) тармақшасында халықты жұмыспен қамту негізінде туындайтын қатынастардың еңбек қатынастарымен байланыстылығы, 18-баптың 7) тармағына және 25-баптың 4) тармақшасына, 30-баптың 6) тармақшасына сәйкес шетелдік жұмыс күшін ішкі нарыққа тартуда квотаның белгіленуі, шетелдік азаматтарға қойылатын біліктілік талаптар айқындалған. ҚР ЕК-нің негізгі кемшілігі, қайшылықтардың, еңбек дауларының көптеп туындауларына негіз болатын жағдай жеке тұлғаның ұйым деңгейінде жұмыспен қамтылу нысандарының, тәртібінің айқындалмағандығында. Олардың құрамында – жұмыс берушілерге тікелей өтініш беру негізінде әркімнің осы бағыттағы құқығын қамтамасыз ету. Жұмыспен қамтылуға ниет білдірген жеке тұлғаның өтінішін ұйым деңгейінде қабылдау, тіркеу және сол өтінішке байланысты шешім қабылдау рәсімі нақты белгіленуге тиіс. Мұндай ережелер болмаған жағдайда әркімнің Конституциямен жария етілген жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға (24-баптың 2-тармағы), қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауға деген құқығының (24-баптың 1-тармағы) декларация күйінде қалатындығы белгілі. Еңбек жағдайын анықтауда, ҚР ЕК-нің 184-бабының 7) тармақшасына, 182-баптың 2-тармағына сәйкес, жұмыскер жұмыс берушіден, өз кезегінде – жұмыс беруші жұмыс орнының сипаты, ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі, өмірі мен денсаулығына төнетін қатер туралы, сондай-ақ, зиянды, қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғану жөніндегі шаралар туралы ақпаратты жұмыскерге беруге міндетті.

Жұмыскердің міндетін анықтауда, ҚР ЕК-нің 181-баптың 2 тармағына сәйкес, өндірістік ортада орын берген әрбір өндірістік жазатайым оқиғаның, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері, өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті. Өндірістік ортада адамның денсаулығына, өміріне зиян келтіру жағдаяттары ұйым аумағында жұмыс берушімен және, сонымен қатар, жұмыскермен қауіпсіздік шаралардың сақталмауы, еңбек тәртібін басқа жұмыскерлермен өрескел бұзу себептеріне байланысты да орын беруі мүмкін. Петиция – латын тілінен аударғанда (petitto) уәкілетті органдарға жазбаша түрде берілетін ұжымдық өтініш мәтінінде айқындалған [40, 566 б.]. Осы ұғымның (терминнің) мазмұнын, сипатын анықтауда негізге алынатын негізгі белгі – ол әркімнің өз құқығы шеңберінде, өзінің жігерлі әрекетімен, өзіне тиесілі өтініш жолдау құқығын жүзеге асыру мүмкіндігі ретінде қарастырылады. Халықаралық стандарттарға, ұлттық заңнамаға сәйкес өтініш жолдау құқығымен, жеке тұлғалармен қатар, жеке тұлғалардың өкілдік органы (өкілі) тең жағдайда иемденеді. Яғни, өтінішті беру – адамның жігерлі әрекеті және адамның құқығын қамтамасыз етудің бірден-бір тәсілі болып танылады. Д.Сон осы мәселеге байланысты өзінің келесідей пікірін білдіреді: «Көп жағдайда лауазымды тұлғалардың заңға қайшы әрекетке баруына, сонымен қатар, өрескел заңды бұзуына себеп болатын жағдай – халықтың жігерлігінің, құқықтық сауаттылығының төмен болуымен байланысты» [41, 33 б.].

Жалпы сипатын анықтауда өтініштердің қаралу тәртібі, мерзімдері, реттеу объектісіне, субъектілік құрамына байланысты, барлық заңнамалық актілермен айқындалған. Еңбек және азаматтық қатынастарда өтініштерді қарау мәселелері бойынша шешімін таппаған теориялық сұрақтар арнайы зерттеуді қажет етеді. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 12 қаңтардағы №221-III «Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қарау тәртібі туралы» Заңының 1-бабына сәйкес, пәндік ерекшелігіне байланысты, өтініштер келесі түрлерге бөлінеді: жеке немесе ұжымдық, жазбаша, ауызша не электрондық құжат, бейнеконференцбайланыс, бейнеөтініш нысанындағы ұсыныс, арыз, шағым, сауал немесе үн қосу [42]. Осы Заңның субъектілік құрамына байланысты өтініштер – жекелік және ұжымдық, берілу нысанына байланысты – жазбаша не (және) ауызша болып бөлінеді. Аталмыш Заңның 1-бабының 5-тармақшасынасәйкес өтініштерді тіркеу, қарау және соларға байланысты шешім қабылдау тәртібі мемлекеттік органдарда, мекемелерде, мемлекеттік кәсіпорындарда міндетті түрде іс жүргізу өндірісі түрінде ұйымдастырылуға тиіс. Осы бапқа сәйкес өтініштерді қарайтын субъектілер болып – мемлекеттік органдар, жергілікті өзін-өзі басқару органдары, мемлекеттің қатысуы жүз пайызды құрайтын және мемлекеттік тапсырыс және (немесе) мемлекеттік сатып алу шарттарына сәйкес тауарлар (жұмыстар, көрсетілетін қызметтер) ұсынатын заңды тұлғалар танылады. Осы Заңға және басқа да құқықтық актілерге сәйкес өтініштерді қарауға уәкілетті органдардың құрамы екі түрге бөлінген: 1) сотта іс қарау өндірісі тәртібінде; 2) мемлекеттік органдардың,

мемлекеттік ұйымдардың басшыларымен және басқа да лауазымды тұлғалармен қаралатын өтініштер болып.

Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 25 желтоқсандағы №132-II «Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьялар мәртебесі туралы» Заңының 1-бабына сәйкес сотта іс қарау тәртібінде қаралуға тиісті арыздар мен шағымдар басқа органдармен, лауазымды тұлғалармен қаралуға және қадағаға алынуға жатпайды [43].

Қазақстан Республикасының «Әкімшілік рәсімдері туралы» Заңына сәйкес өтініштерді қарау рәсімі екі түрге бөлінген: 1) мемлекеттік органдар деңгейінде ішкі қызметтік құжаттарды рәсімдеу, сол мақсатта өтініштерді қарау, сонымен қатар жеке тұлғамен құзыретті мемлекеттік органға берілетін; 2) мемлекеттік органның шеңберінде, яғни ішкі қатынастарда, мемлекеттік қызметшінің сол органның басшысына берілетін өтінішін қарау рәсімі болып. Осы Заңды қабылдауда көзделген мақсат – мемлекеттік басқару қызметін жетілдіру, тәртіптік бағыныштылықта қызмет функциясын атқаратын мемлекеттік қызметшілердің жауапкершілігін арттыру, құқықтық тәртіпті орнықтыру, ішкі еңбек тәртібін қатаң сақтау, келеңсіз әрекеттерге жол бермеу.

Соңғы жиырма жылда мемлекеттік қызмет туралы екі заң қабылданды. Салыстырмалы түрде, өтініштерді қарау мәселесіне қатысты Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі № 453-I «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңының 9-бабы 1-тармағының 3) тармақшасына сәйкес мемлекеттік қызметші азаматтардың өтініштерін заңнамаға сәйкес қарау, олар бойынша уақытылы шешім қабылдау, қажетті іс-шараларды іске асыруға деген міндеті анықталды. ҚР 2015 жылғы 23 қарашадағы №416-V «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңының 10-бабының 3) тармақшасына сәйкес «азаматтар мен заңды тұлғалар құқықтарының, бостандықтары мен заңды мүдделерінің сақталуын және қорғалуын қамтамасыз етуге, олардың өтініштерін заңнамамен белгіленген тәртіппен және мерзімдерде қарауға, олар бойынша қажетті шаралар қабылдауға міндетті» деп айқындалған. Осы Заңның 51-бабының 3-тармағына сәйкес «мемлекеттік қызметші туындаған мүдделер қақтығысы немесе оның туындау мүмкіндігі туралы өзіне белгілі болған сәтте өзінің тікелей басшысын немесе мемлекеттік органның басшылығын ол жөнінде жазбаша түрде хабардар етуге міндетті» [44]. Конституцияның 33-бабының 1-тармағына сәйкес, Қазақстан Республикасы азаматтарының тікелей не өз өкілдері арқылы мемлекет ісін басқаруға қатысуға, мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдарына тікелей өзі жүгінуге, сондай-ақ, жеке және ұжымдық өтініштер жолдауға құқылы.

Аталмыш заңнамалық актілерге сәйкес адамның және азаматтың конституциялық өтініштер жолдау құқығын қамтамасыз ету міндеті мемлекеттік органдарға, мемлекеттік ұйымдардың басшыларына және басқа да лауазымды тұлғаларға жүктелген.Салыстырмалы тұрғыда2007 жылдың 12 қаңтарына дейінгі күшінде болған ҚР 1995 жылғы 19 мамырдағы №2340 «Азаматтардың өтініштерін қарау тәртібі туралы» Заңымен (алғашында осы Заң Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығы нысанында қабылданған

болатын) өтінішті қарайтын субъектілер болып, құрылу нысанына, меншік түріне қарамастан, барлық ұйымдар танылған болатын және «ұйымдар», «лауазымды тұлғалар», «заңды тұлғалардың органдары» мәтініндегі терминдер сол Жарлықта болған. Қазіргі заңнамада сол аталған терминдер мен ұғымдар айқындалмаған, керісінше өтініштерді қарауға уәкілетті органдардың құрамы негізсіз шектелген.

Өтініштерді қарау және соларға байланысты шешім қабылдап мүдделі тұлғаға ақпарат беру міндеті меншік түріне не құрылу нысанына қарамастан барлық ұйым басшыларына, лауазымды тұлғаларға жүктелуге тиіс. Сонымен қатар, еңбек заңнамасын халықаралық стандарттарға сәйкестендіру мақсатында ҚР ЕК-нің 4-бабының 2) бөлігіндегі «еңбек бостандығы» мәтінідегі сөздерді келесі мәтінде анықтауды қажет етеді: «әркімнің еңбек бостандығын - қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауын қамтамасыз ету» **(бірінші ұсыныс - нәтиже)**. Конституциямен айқындалған әркімнің құқықтары мен бостандықтарының жүзеге асырылуын қамтамасыз ету, олардың қатарында әркімнің өтініштерін қабылдау, қарау міндетін меншік нысанына қарамастан барлық заңды тұлғалардың басшыларына, жұмыс берушілерге, басқа да лауазымды тұлғаларға жүктеу заңнамалық тәртіпте реттелуге тиіс. Осы тұжырым Конституцияның келесі баптарына негізделеді: 18-баптың 3-тармағына сәйкес, мемлекеттік органдар, қоғамдық бірлестіктер, лауазымды адамдар және бұқаралық ақпарат құралдары әрбір азаматқа өзінің құқықтары мен мүдделеріне қатысты құжаттармен, шешімдермен және ақпарат көздерімен танысу мүмкіндігін қамтамасыз етуге міндетті; 20-баптың 2-тармағына сәйкес, әркімнің заң жүзінде тыйым салынбаған кез келген тәсілмен еркін ақпарат алуға және таратуға құқығы бар; 12-баптың 1-тармағына сәйкес, адам құқықтары мен бостандықтары танылады және оларға кепілдік беріледі; 12-баптың 4-тармағына сәйкес, Конституцияда, заңдарда және халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар Қазақстан Республикасының азаматтары үшін белгіленген құқықтар мен бостандықтарды пайдаланады, сондай-ақ міндеттерін атқарады.

Конституцияның II бөлімі «Адам және азамат» деп аталады, осы бөлімде жария етілген құқықтар, бостандықтар және игіліктермен тек қана Қазақстан Республикасының азаматтары ғана емес, сонымен қатар, заңды негізде республика аумағында болатын әр-бір адам қалаған органға, лауазымды тұлғаға өтініш беруге құқылы. Сыбайлас жемқорлықпен байланысы бар жағдай туғызатын, сондай құқық бұзушылықтардың көрінісі болатын қатынастар еңбек, қызметтік қатынастармен тікелей байланысы бар екендігі дау тудырмайды: **біріншіден**, субъектілік құрамына байланысты - мемлекеттік қызметшілер және соларға теңістірілген тұлғаларға еңбек заңнамасының тікелей қолданылатындығы, **екіншіден**, пәндік ерекшелігіне байланысты, яғни осы бағыттағы құқық бұзушылықтардың мемлекеттік қызметшілердің және оларға теңестірілген тұлғалардың қызметтік өкілеттігін теріс пайдалану негізінде туындайтын қатынастардың тікелей еңбек қатынастарымен шектесетіндігінде. Мемлекеттік қызметшінің заңға қайшы келетін әрекетінен жапа шеккен тұлға,

заңнамамен белгіленген тәртіпте, өзінің жекелік құқықтарын және (не) мемлекеттің мүддесін қорғау мақсатында уәкілетті мемлекеттік органға өтініш беру мүмкіндігімен иемденеді. Сонымен қатар, жеке тұлғалармен берілген өтініштерді қабылдамау, тіркемеу не өтініштерді қарауда көрінеу ақпарат беру, қарамау, не шектеу сыбайлас жемқорлықпен жанасатын құқық бұзушылық болып саналады. ҚР Әкімшілік құқық бұзушылық кодексінің 100-бабына сәйкес, жеке не заңды тұлғамен берілген өтінішті сол тұлға өзіне қарсы қолдану 10 (он) еселік әкімшілік айыппұл салуға негіз болады.

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңының 1-бабының 6) тармақшасына сәйкес, сыбайлас жемқорлық - жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын тұлғалардың, мемлекеттік функцияларды орындайтын тұлғалардың, сол функцияларды орындауға уәкілетті тұлғаларға теңестірілген тұлғалардың, лауазымды тұлғалардың лауазымдық (қызметтік) өкілеттіктерін, мүмкіндіктерін жеке өзі немесе делдалдар арқылы жеке өзіне не үшінші тұлғаларға мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар алу немесе табу мақсатында қызметін заңға қайшы пайдалануы, сол сияқты игіліктер мен артықшылықтарды беру арқылы осы тұлғаларды параға сатып алумен байланысты әрекет не әрекетсіздік танылады [45]. ҚР 2003 жылғы 22 желтоқсандағы №510-II «Мемлекеттік құқықтық статистика және арнайы есепке алу туралы» Заңының 9-бабының 4-тармағына сәйкес уәкілетті орган әрбір азаматқа арнайы есепке алудағы оған қатысты, оның құқықтарына, бостандықтары мен мүдделеріне қатысты мәліметтермен танысу мүмкіндігін қамтамасыз етуге міндетті [46]. Аталмыш Заңның 4-бабының 2-тармағына сәйкес мемлекеттік құқықтық статистика және арнайы есепке алу: 1) мемлекеттік құқықтық ақпараттық статистика жүйесін басқарудың біртұтастығы; 2) құқықтық статистикалық ақпараттың тұтастығы, объективтілігі, жеткіліктілігі, тұрақтылығы және салыстырымдылығы; 3) сол ақпараттың Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектерде қолжетімділігі және ашықтығы; 4) адам мен азаматтың, заңды тұлғалардың және мемлекеттің құқықтары мен заңды мүдделерінің мүлтіксіз сақталуы қағидатына сәйкес жүзеге асырылады делінген.

Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының 2015 жылғы 18 желтоқсандағы № 147 бұйрығымен «Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін есепке алу қағидалары» бекітілген. Осы қағидалар ҚР 2007 жылғы 12 қаңтардағы «Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қарау тәртібі туралы» Заңының 7-бабы 2-тармағын іске асыру мақсатында әзірленген, жеке және заңды тұлғалардың мемлекеттік органдарға, жергілікті өзін-өзі басқару органдарына, мемлекеттің қатысуы жүз пайызды құрайтын заңды тұлғаларға келіп түсетін өтініштерді есепке алудың тәртібін реттейді [47]. ҚР «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңының 3-бабының 3-тармағына сәйкес, жемқорлықпен байланысы бар құқық бұзушылықтардың субъектілері болып мемлекеттік ұйымдар, жарғылық капиталында кем дегенде отыз бес пайыздық мемлекеттің ұстанымы бар ұйымдар танылады. Берілген өтініштерді

қарамау не көрінеу ақпарат беру, өтініштің мазмұнына байланысты, осы Заңмен айқындалған жауапкершілікке тартуға негіз болуы мүмкін.

Өтініштерді белгіленген тәртіпте қарау міндеттілігі кәсіпкерлік қызметпен айналысатын ұйымдарға, жеке тұлғаларға да жүктелген, оған себеп әркімнің конституциялық құқықтарының, бостандықтарының, игіліктерінің қорғалуы мемлекет тарапынан қамтамасыз етілуге тиіс, олардың абсолютті деп танылуы барлық ұйымдарға, жеке тұлғаларға жүктелген. Конституцияның 18-бабының 3-тармағына сәйкес, заңды тұлғалармен қатар, өтініштерді қарау міндеттілігі лауазымды тұлғаларға жүктелген. Ал Әкімшілік құқық бұзушылық кодексінің 30-бабына сәйкес, лауазымды тұлғалар болып билік қызметінде тұрақты не уақытша қызмет атқаратын тұлғалар, жергілікті мемлекеттік органдарда, квазимемлекеттік салада қызмет атқаратын тұлғалар танылады. Осы мәселеге байланысты, құқықтық негіздемесін анықтауда, ұйым органының ұғымын анықтауда ҚР АК-нің 37-бабының 1-тармағы қолдануылға тиіс: «заңды тұлға, заң құжаттары мен құрылтай құжаттарына сәйкес, өз органдары арқылы азаматтық құқықтарға ие болып, өзіне міндеттер қабылдайды» [48]. Осы баптың 2-тармағына сәйкес «заңды тұлға органдарының түрлері, тағайындалу немесе сайлану тәртібі, олардың өкілеттігі заңдар мен құрылтай құжаттарында белгіленеді». Яғни, ұйымның органы ретінде, ұйымның мүддесін көздейтін, сол ұйымның атынан түрлі ағымдағы қатынастарға түсетін жеке тұлғалар танылады. Олар сол ұйымның қызметін жоспарлауды үйлестіреді және еңбек ұжымын басқарумен байланысты шешімдер қабылдайды.

Осы мәселеде, кәсіпкерлік қызметпен шұғылданатын жеке тұлғаға жолданатын өтініштер ұйымдарға жолданатын өтініштермен қатар сол тәртіпте қаралуға тиіс, яғни, кәсіпкерлікпен шұғылданатын жеке тұлғаларға коммерциялық қызметті реттейтін азаматтық құқық нормаларының таралатындығы ҚР АК-нің 19-бабының 3-тармағына негізделген: «азаматтардың заңды тұлға құрмай-ақ жүзеге асырылатын кәсіпкерлік қызметіне, егер заңдардан немесе құқықтық қатынастар мәнінен өзгеше жағдай туындамайтын болса, тиісінше осы Кодекстің коммерциялық ұйымдар болып табылатын заңды тұлғалардың қызметін реттейтін ережелері қолданылады». «Кәсіпкерлік қызмет» ұғымы ҚР АК-нің 10-бабының 1-тармағында айқындалған «Азаматтардың, оралмандардың және заңды тұлғалардың мүлікті пайдалану, тауарларды өндіру, сату, жұмыстарды орындау, қызметтерді көрсету арқылы таза кіріс алуға бағытталған, жеке меншік құқығына (жеке кәсіпкерлік), не шаруашылық жүргізу немесе мемлекеттік кәсіпорынды жедел басқару құқығына (мемлекеттік кәсіпкерлік) негізделген дербес, бастамашылық қызметі кәсіпкерлік болып табылады. Кәсіпкерлік қызмет кәсіпкер атынан, оның тәуекел етуімен және мүліктік жауапкершілігімен жүзеге асырылады». Азаматтық және еңбек заңнамасына сәйкес кәсіпкер-жеке тұлғалар, заңды тұлғалармен қатар, өндірістік-шаруашылық қызметін атқаруда, жалданбалы жұмыскерлердің еңбегін уақытша не тұрақты пайдалануда тең құқықпен иемденеді және заңдармен анықталған міндеттерді заңды тұлғалармен тең жағдайда жүзеге асырады.

ҚР «Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қарау тәртібі туралы» Заңының 7-бабының 2-тармағына сәйкес Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының 2015 жылғы 18 желтоқсандағы №147 Бұйрығымен бекітілген «Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін есепке алу Ережесі және Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қарау бойынша №1-ОЛ нысанды статистикалық есептің және оның құрылуы бойынша» Нұсқаулыққа сәйкес өтініштердің пәндік белгілері, оларды тіркеу, олар туралы статистикалық ақпарат банкін қалыптастыру, өтініштерді қарайтын ұйымдармен есеп беру рәсімі айқындалған . Өтініштердің уәкілетті мемлекеттік органдармен қаралу тәртібі, мерзімдері, сәйкесінше, жоспарлы не жоспардан тыс мемлекеттік бақылау және қадағалау жүргізу нысандары, өтініштер негізінде ұйымдарда тексеру жұмыстарын жүргізу тәртібі ҚР Кәсіпкерлік кодексімен айқындалған. Осы Кодекстің 137 – бабына сәйкес мемлекеттік бақылау, қадағалау келесідей нысандарда жүргізіледі: 1) ұйымдастыру және жүргізу тәртібі - осы Кодексте, ал осы Кодексте көзделген жағдайларда өзге де заңдармен айқындалатын тексеру; 2) егер «Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы» ҚР Кодексінде (Салық кодексі) өзгеше көзделмесе, ұйымдастыру және жүргізу тәртібі осы Кодексте және өзге де заңдармен айқындалатын алдын алу-профилактикалық сипаттағы бақылау мен қадағалау нысанында жүзеге асырылады [49].

Осы баптың 2 – тармағына сәйкес бақылау мен қадағалау қызметі: 1) бақылау және қадағалау субъектісіне (объектісіне) бару арқылы; 2) бақылау және қадағалау субъектісіне (объектісіне) бармай профилактикалық бақылау мен қадағалау жүргізілетіндігі белгіленген.Аталмыш баптың 3-тармағына сәйкес бақылау және қадағалау органы, осы Кодекстің 141-бабының 3-тармағына сәйкес, бақылаудың және қадағалаудың нақты субъектісіне (объектісіне) қатысты жүзеге асыратын, құқық бұзушылықтардың профилактикасына, *адамның өмірі мен денсаулығына*, қоршаған ортаға, жеке және заңды тұлғалардың, мемлекеттің заңды мүдделеріне, олардан төнетін қатердің алдын алу мақсатында, олардың жасалу себептері мен жағдайларын жою үшін ұсынымдар беруге бағытталған қызмет түрі болып табылады. Осы Кодекстің 137-бабының 5-тармағында белгілегендей құқық бұзушылықтар орын берген жағдайда, әкімшілік құқық бұзушылық туралы істі алдын-ала қозғамай, бақылау және қадағалау субъектісіне оны жоюдың тәртібі міндетті түрде түсіндіріле отырып (бақылау және қадағалау субъектісіне (объектісіне) бармай) бақылау мен қадағалау қорытындысы бойынша анықтама, қорытынды, ұсынымдар және басқа да құжаттар рәсімделеді, табыс етілді.

Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, адамның өмірін, денсаулығын сақтауға қатысты ҚР Кәсіпкерлік кодексінің 138 – бабында тексеру жұмыстарының объектілері анықталған. Олардың қатарында, осы баптың 35) тармақшасында «азаматтық қорғаныс», 36) тармақшасында «өрт қауіпсіздігі», 44) тармақшасында «еңбек және халықты жұмыспен қамту заңнамасының дұрыс қолданылуы», 47) тармақшасында «мүгедек деп танылған тұлғаларды әлеуметтік қолдау», 70) тармақшасында «жол жүрісі қауіпсіздігінің қамтамасыз

етілуіне». Сонымен қатар, бақылауға және қадағалауға аталмыш Кодекстің 139 – бабына сәйкес кәсіпкерлік қызмет бағыттары да жатады: 1) әуе кеңістігін пайдалану саласында; 2) азаматтық авиация қызметіне; 3) халықаралық әуе тасымалдарына; 4) авиациялық қауіпсіздікті қамтамасыз етуге; 5) сауда мақсатында теңізде жүзу саласында; 6) ішкі су көлігі саласында; 7) сәулет, қала құрылысы және құрылыс саласында; 8) ветеринария саласында; 9) өсімдіктер карантині саласында; 10) халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласында; 11) қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарына және Қазақстан Республикасының қаржы заңнамасы саласында; 14) инвестициялық қорлар қызметіне; 18) өнеркәсіптік қауіпсіздік саласында; 19) қызметін ядролық қондырғылармен және ықтимал радиациялық қауіптілігі I және II санаттардағы объектілермен жүзеге асыратын субъектілер үшін – атом энергиясын пайдалану саласында; 20) жануарлар дүниесін қорғау, өсімін молайту және пайдалану саласында; 21) орман қорын күзету, қорғау, пайдалану, ормандарды молықтыру және орман өсіру саласында; 22) ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласында.

Осы Кодекстің 152-бабының 2-тармағына сәйкес, тексерудің нәтижелері бойынша ескертулер және (немесе) қарсылықтар болған жағдайда, заңды тұлғаның басшысы немесе жеке тұлға, не олардың өкілдері, ескертулерді және (немесе) қарсылықтарды жазбаша түрде баяндайды.

Қазіргі уақытта мемлекеттік, мемлекеттік емес ұйымдардың басшылары және басқа да лауазымды тұлғалармен өтініштер жөнінде дәлелді шешім қабылдау, оларды тіркеу туралы іс-қағаздар өндірісін ұйымдастыру мәселелері жетілдіруді қажет етеді **(бірінші тұжырым)**. Оған себеп Мемлекеттік және мемлекеттік емес ұйымдарда құжаттама жасаудың және құжаттаманы басқарудың үлгілік Ережелерінің тұрақты болмауында. Соңғы 10 (он) жылда аталмыш Ережелер үш рет өзгерді: 2009 жылғы 25 қыркүйектегі ҚР Мәдениет және ақпарат Министрінің м.а. № 128 бұйрығымен; кейінгі үлгілік Ереже 2014 жылдың 22 желтоксандағы ҚР Мәдениет және ақпарат Министрінің м.а. №144 бұйрығымен бектіліп 2018 жылдың 27 шілдедегі №176 бұйрықпен күші жойылды [50]. Бүгінгі таңда ҚР Үкіметінің 2018 жылғы 31 қазандағы № 703 «Мемлекеттік және мемлекеттік емес ұйымдарда құжаттама жасау, құжаттаманы басқару және электрондық құжат айналымы жүйелерін пайдалану қағидаларын бекіту туралы» Қаулысы, аталмыш қағидалар қолданылады.

Әркімнің өзіне тиесілі құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыру, қай салаға және қандай мәселеге қатысты болмасын, өтініш беру тәртібінде жүзеге асырылатындығы мәлім жағдаят.ҚР ЕК-нің 12-бабының 7) тармақшасы бойынша жұмыскерлер еңбек инспекциясына шағым беруге құқылы. Жұмыс берушінің не жұмыскердің хабарлама беру, өтініштерді мемлекеттік органдарға жолдау, шарттарды жасау, еңбек жағдайларын анықтау жөніндегі хабарламалар ҚР ЕК-нің барлық тарауларында қамтылған:

1) штаттық кестенің қысқартылуына байланысты (52-баптың 1 тармағы 2) тармақшасына сәйкес) еңбек шартының бұзылуы кемінде бір ай бұрын жұмыскерді хабарландыру тәртібінде іске асырылады;

2) ұйымның экономикалық, қаржылық жағдайының құлдырауына (46-бап, 52-баптың 1-тармағының 3) тармақшасы) байланысты еңбек шарты бұзылатын жағдайда жұмыскер кем дегенде 15 (он бес) жұмыс күні бұрын хабарландырылуға тиіс;

3) жұмыскердің зейнеткерлік жасқа толуына байланысты (52-баптың 1-тармағы 24) тармақшасы), егер еңбек қатынастарын созбау жөнінде жұмыс беруші шешім қабылдайтын болса, ол жөнінде жұмыскер бір ай бұрын хабарландырылуға тиіс;

4) жұмыскердің басқа жұмысқа (лауазымға) ауысуына байланысты (33-баптың 2-тармағы) бір тараптың екінші тарапқа беретін хабарламасы 5 (бес) жұмыс күні ішінде қаралып сол мерзімде (5 жұмыс күнінде) қабылданған шешімі жөнінде жауап беруге тиіс;

5) ұжымдық шарттың жасалынуы жөнінде жұмыс берушінің не еңбек ұжымы өкілінің ұсынысы екінші тараппен 10 (он күнде) қаралып оған жазбаша түрде жауап берілуге тиіс. ҚР ЕК-нің 28 бабы 1-тармағының 8) тармақшасына сәйкес, егер жұмыс ауыр жұмыстарға жататын болса және (немесе) зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда орындалатын болса, еңбек жағдайларының сипаттамасы, кепілдіктер мен жеңілдіктер еңбек шартында көрсетілуге тиіс. Осы Кодекстің 1-бабы 1-тармағының 52) тармақшасында кепілдіктің ұғымы берілген: «кепілдіктер - жұмыскерлерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында берілген құқықтардың жүзеге асырылуы, олардың көмегімен қамтамасыз етілетін құралдар, тәсілдер мен жағдайлар»;

6) ҚР ЕК-нің 159-бабының 1 тармағына сәйкес, жеке еңбек дауы бойынша, келісім комиссиясына келіп түскен өтініш аталған комиссияда тіркеліп 15 (он бес) жұмыс күнінде қаралып шешім қабылдануға тиіс. ҚР ЕК-де өтініштерді қарау жөнінде басқа да мерзімдер айқындалған.

Адамның және азаматтың конституциялық өтініштер жолдау құқығын қамтамасыз ету мәселелері азаматтық қоғам институттарын жетілдіру кезеңінде терең теориялық және тәжірибелік талдауды, зерттеуді қажет етеді. Жеке тұлғалардың жұмыскерлердің өтініштерін қарау, соларға байланысты шешім қабылдау жөніндегі сала аралық құқықтық нормалар кешенді құқықтық интститутты қалыптастырады. Осы институттың маңызы Қазақстан Республикасы Президентінің 2006 жылғы Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасында азаматтық қоғамды жетілдіру» Тұжырымдамасының қабылдануына байланысты жаңа сипатта айқындала басталды [51]. Алғаш, осы Тұжырымдаманың жобасы «Егеменді Қазақстан» және «Казахстанская правда» басылымдарында 2005 жылы 9 шілдеде жарияланды. Кейін, осы бағыттағы міндеттер Қазақстан Республикасы Президентінің 2006 жылғы 25 шілдедегі № 154 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасында азаматтық қоғамды дамытудың 2006-2011 жылдарға арналған тұжырымдамасымен айқындалады [52]. Осы Тұжырымдама негізінде еңбек қатынастары саласында азаматтық бастамашылдықты іске асыру, осы бағыттағы құқықтық актілердің әзірлену міндеттері қойылды. Азаматтық қоғам – мемлекеттік органдардың, үкіметтік емес қоғамдық ұйымдардың, бірлестіктердің, сонымен қатар азаматтардың

мемлекетті, қоғамды басқаруға қатысуының үдерісі, және соның негізінде, құқықтық тәртіпті орнықтыруға бағытталған институт болып табылады. Осы мәтіндегі ұғым саяси, әлеуметтік экономикалық, мәдени, ұлттық, діни, отбасылық және басқа қатынастардың барлық жиынтығын білдіреді және жеке мүдделердің әралуандылығын көрсетеді.

Осы Тұжырымдамаға сәйкес азаматтық қоғам институттары құрамын: саяси партиялар; жергілікті қоғамдастықтар; кәсіптік одақтар; діни бірлестіктер; шығармашылық, қоғамдық және ғылыми одақтар мен бірлестіктер; бұқаралық ақпарат құралдары; сондай-ақ қоғам үшін түрлі қызмет көрсетулердің кең ауқымын іске асыратын мемлекеттік емес қорлар; коммерциялық емес мекемелер; заңды тұлғалардың одақтары (қауымдастықтары); қоғамдық пайдалы міндеттерді шешетін басқа да ұйымдар мен бастамашыл топтар түрінде құрылған мемлекеттік емес ұйымдар құрайды. **Азаматтық қоғамның басты тармағы, бөлігі болып кәсіптік одақтар танылады**. Кәсіптік одақтар - азаматтардың кәсіптік мүдделерінің ортақтығы негізінде құрылатын, сондай-ақ, өз мүшелерінің басқа да әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін білдіру мен оларды қорғау, жұмыскерлердің еңбек жағдайларын жақсарту үшін ерікті түрде құрылатын дербес, тіркелген, жеке мүшелігі бар қоғамдық бірлестіктер.

Азаматтық қоғамның институттарының жалпыламалық функциялары: азаматтық бастамаларды қолдау, дамыту және көтермелеу; қоғам мүшелерінің мүдделерін жақындастыру; азаматтардың жалпымемлекеттік және жергілікті проблемаларды шешуге қатысуын қамтамасыз ету; қоғамда жалпы адами нормаларды, құндылықтар мен адамгершілік негіздерін бекіту; адамның тәуелсіз өмір сүруін қамтамасыз ететін еңбек өнімділігі үшін жағдай жасауға қатысу; әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі аса маңызды қоғамдық функцияларды орындайтын кәсіподақ ұйымдарының қызметін қолдау; өмір сүру сапасының жоғарғы стандарттарына қол жеткізу; еңбек қатынастарын үйлестіру; халықтың бай және кедей жіктері кірістерінің арасындағы айырмашылықты қысқарту болып табылады.

Осы функциялар елімізде адам капиталын дамытуға толықтай бағытталған. Тұжырымдамада көзделген мақсат және міндеттер толықтай еңбек қатынастарына бағытталған: әлеуметтік қамсыздандырудың тиімді жүйесін құру; қабылданған шаралар нәтижесінде елде демократиялық мемлекеттің басты қағидаты - азаматтық қоғамның басты құндылығы ретінде адам құқықтарын қамтамасыз етуді жан-жақты іске асыру. Сонымен қатар елдегі еңбек қатынастарының әлемдік стандарттар деңгейіне жеткізу міндеті, экономикалық өсудің жұмыскерлердің еңбек ақысын арттыруға ықпал ететіндігі айқындалды. Елде мемлекеттің, жұмыс берушілер мен кәсіподақтардың тиімді әлеуметтік әріптестік жүйесінің тетігін қалыптастыру міндеті қойылды. Азаматтық қоғамның экономикалық құрамдас бөлігіндегі шағын және орта бизнесі үлесінің айтарлықтай өсетіндігі айқындалды.

Дегенмен осы бағыттағы әлеуметтік саясат күтілген нәтижелерге алып бармады, оған дәлел, тек қана Алматы және Алматы облысы аумақтарындағы

11 мыңға жуық заңды тұлғалардың 4%-нда ғана ұжымдық шарттардың жасалғаны еңбек қатынастарында бар проблемаларды көрсетті, сол ұйымдарда кәсіподақ қызметінің өте төмен деңгейде екенін танытты. Осы мәселелер бойынша ҚР Үкіметінің қаулысымен мақұлданған 2002 жылғы 23 қаңтардағы № 85 «Үкіметтік емес ұйымдарды мемлекеттік қолдау туралы Тұжырымдамасы» басшылыққа алынады [53]. Сол кезеңде осы Тұжырымдаманы әзірлеу мен іске асырудың құқықтық негіздемелері болып: Конституция, БҰҰ-ның Бас Ассамблеясымен мақұлданған 1966 жылғы 16 желтоқсандағы Азаматтық және саяси құқықтар туралы Халықаралық Пакт; «Ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы» Халықаралық еңбек ұйымның № 87 Конвенциясы; ҚР Президентінің 1997 жылғы 10 қазандағы «Қазақстан – 2030» Барлық қазақстандықтардың өсіп-өркендеуі, қауіпсіздігі және әл-ауқатының артуы» атты Қазақстан халқына Жолдауы [54]; Қазақстанның 2030 жылға дейінгі даму Стратегиясы; ҚР Президентінің Жарлығымен бекітілген 1996 жылғы 23 мамырдағы № 2995 Мемлекеттік сәйкестікті қалыптастыру Тұжырымдамасы [55]. Осы аспектідегі сұрақтар ҚР Президентінің Жарлығымен бекітілген 2002 жылғы 23 қыркүйектегі № 949 Құқықтық саясат Тұжырымдамасында да айқындалған болатын. Аталмыш Тұжырымдама жаңа Тұжырымдаманың қабылдануына байланысты 2011 жылдың 17 маусымында күшін жойды [56].

Қазақстан Республикасы Президентінің 2006 жылғы 25 шілдедегі № 154 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасында азаматтық қоғамды дамытудың 2006-2011 жылдарға арналған Тұжырымдаманың 6.4. тармағына сәйкес, еңбек заңнамасын жетілдіру мақсатында: жұмыскерлер мен жұмыс берушілер мүдделерінің теңгерімін қамтамасыз ету мақсатында еңбек заңнамасын әлеуметтік мемлекет қағидаттарына сәйкес келтіру; жұмыскерлердің құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуде кәсіподақтардың рөлі мен орнын арттыру; ықтимал жанжалдар мен еңбек дауларының алдын алу мақсатында меншік иелері мен кәсіподақтар арасындағы тиімді өзара іс-қимыл, еңбек қатынастарын реттеуде орын беретін ауыртпалық орталығын кәсіпорындар деңгейіне ауыстыру; жұмыс берушілер мен жұмыскерлер өкілдерінің арасында жасалатын ұжымдық шарттар шеңберінде тиімді келіссөздер жүргізу үдерісін қамтамасыз ету тетіктерін енгізу; жұмыскерлердің мүдделерін, қажеттіліктерін қанағаттандыру және өнеркәсіп орталықтарындағы өткір әлеуметтік және экологиялық мәселелерді шешу мақсатында кәсіподақтардың үкіметтік емес ұйымдармен өзара іс-қимыл жүйесін жолға қою талап етілді.

Кәсіптік одақтардың құрылуы, яғни әрбір қызметкердің кәсіптік одақты құруына, оған мүше болуына деген конституциялық құқығы Конституцияның 23-бабының 1-тармағымен айқындалған. Кәсіподаққа біріккен қызметкерлердің құқықтық мәртебесі салалық заңнамалық актілермен айқындалған – негізгісі болып ҚР Азаматтық кодексі (бұдан әрі – ҚР АК) танылады, кәсіптік одақтардың қызметі ҚР 2014 жылғы 14 маусымдағы №211-V ҚРЗ «Кәсіптік

одақтар туралы» Заңы және басқа да коммерциялық емес заңнамалық актілермен реттеледі [57, 219 б.].

Заңнамада бар қайшылықтардың дәлелі ретінде, ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңының жаңадан қабылдануына байланысты, сол жергілікті кәсіптік одақтар мен республикалық, салалық өкілді басқару органдары арасында бірқатар мәселелер бойынша шиеленістіктердің туындағаны мәлім, оған себеп, жаңа Заңда жергілікті (локалдық) кәсіподақтардың салалық не тікелей кәсіподақтар Федерациясының құрамына қосылуын міндеттеу, республикалық болып бұрын құрылған басқа да кәсіподақ ұйымдарының бірлестіктерін әкімшілік тәртіпте жою мәселесі қойылып, негізсіз, жергілікті әкімшіліктердің уәкілетті орган ретінде соттарға талап арыздар 2018 жылы берілген [58].

Осы мақсатта, сол кезеңде, ұлттық стандарт келесідей бөлімдерді қамтуға бағытталуы тиіс болды: еңбекақы төлеу; зейнетақымен қамсыздандыру; халықты әлеуметтік сақтандыру және халыққа әлеуметтік қызмет көрсету; медициналық қызмет көрсету стандарты мен отбасын әлеуметтік қолдау стандарттарын айқындау; азаматтың жалпы және ақпараттық мәдениетінің стандарттарын, экологиялық мәдениет стандарттарын айқындау. Осы Тұжырымдаманы жүзеге асыру 2006-2011 жылдарға арналды:

- бірінші кезеңде, 2006-2008 жылдары мемлекеттік органдар, бизнес пен азаматтық қоғам институттары ынтымақтастығының тетіктерін нығайту;
- екінші кезеңде, 2009-2010 жылдары, еңбек қатынастары саласындағы әлеуметтік әріптестікті дамыту, қазақстандық жұмыскерлердің құқықтарын іске асыруды қамтамасыз ету міндеті айқындалды. Сол кезеңде үкіметтік емес ұйымдардың білім беру қызметтері мен қоғамның қоғамдық-саяси өміріне қатысуға қол жеткізу саласында - мүгедектердің, жұмыспен қамту, жұмысқа орналастыру саласында жастар мен әйелдердің құқықтарын қорғауға бағытталған жобаларды тұжырымдауға тартылатындығы, билік құрылымдарының қоғам алдында, бұқаралық нысанда, есеп беру модельдері бекітіледі. **Жанжалдарды соттан тыс шешу тетіктері, дауларды келіссөздер, аралық соттар арқылы сотқа дейін реттеу тәжірибесінің белсенді енгізілетіндігі айқындалды**;
- үшінші кезеңде, 2011 жылдан бастап, азаматтық қоғам институттарын дамыту жүйелі және үдемелі сипатқа ие болатындығы, бизнес пен мемлекеттік органдардың өзара іс-қимыл жасауын оңтайландыру, қазақстандық қоғамды дамыту проблемалары бойынша жыл сайынғы баяндамалар жарияланып, жыл сайынғы тыңдаулар өткізілетіндігі белгіленді. Осы аспектіде еңбек заңнамасының дұрыс қолданылуын зерттеуге байланысты Алматы қалалық Үкіметтік емес Ұйымдарының Конфедерациясы АКНО «Әріптес» тарапынан жұмыскерлердің құқықтарының бұзылуының жай-күйі туралы өткізген ақпараттық талдау жұмысының қорытындысы бойынша Қазақстанда еңбек заңнамасының жұмыс берушілермен жаппай бұзушылық фактілерінің бәсеңдемей тұрғандығы мәлімделді: 2010 жылға дейінгі, республика деңгейінде, жұмыскерлерге қатысты төленбеген тікелей жалақы мөлшері – 47 миллиард теңгені, жалпы, жалақы және басқа да өтемақылар бойынша

қалыптасқан жұмыс берушілердің қарызы – 77 миллиард теңгені құрады. Прокуратура органдарымен жалақы сомасы өндіріліп кінәлі жұмыс берушілерге белгіленген тәртіпте әкімшілік өндірістер қозғалып құқықтық шаралар қолданылды [59, 25 б.].

Азаматтық қоғамның барлық институттарының қызметі, мемлекеттік органдардың қатысуымен, осы бағыттағы міндеттерді іске асыруға бағытталуға тиіс. Аталмыш міндетті іс жүзінде жүзеге асыру елімізде қолайлы экономикалық жағдайдың қалыптасуымен ғана қамтамасыз етіледі және, сол себепті, неғұрлым ауқымды міндеттер қоюға мүмкіндік береді. Қазақстан Республикасы Президентінің 2002 жылғы 19 қыркүйектегі № 947 Жарлығымен бекітілген Адам құқықтары жөніндегі Уәкіл қызметін белгілеу туралы Ереженің 21-тармағына сәйкес Адам құқықтары жөніндегі Уәкіл, әр жылғы баяндамасында, елде адам құқықтары мен бостандықтарының сақталу жағдаяты жөнінде ақпарат беріп, сол ақпараттарды талдау, сараптау жұмыстарын атқарады. Адам құқықтарына байланысты жағдайды бағалау жөніндегі баяндаманың негізін барлық мемлекеттік органдармен, мекемелермен, ҮЕҰ-мен, Адам құқықтары жөніндегі Уәкіл жанындағы Сарапшылық кеңес мүшелерімен (консультативтік көмек ретінде) берілген ақпараттар құрайды [60].

Әр жылғы баяндамалармен айқындалатын дәлелдер, жасалатын бағалаулар мен ұсыныстар Адам құқықтары жөніндегі Уәкілге келіп түскен азаматтардың, ҮЕҰ-дың жекелеген не ұжымдық шағымдарын тексеру барысында жинақталған материалдар, интернеттік ақпарат материалдары, республика өңірлеріндегі мемлекеттік, медициналық, пенитенциарлық мекемелердегі адам құқықтары жөніндегі мониторингін талдау, сондай-ақ, бұқаралық ақпарат құралдарында адам құқықтарының проблемалары бойынша жарияланымдарға негізделеді. ҚР Президентінің 2004 жылғы 29 қарашадағы № 1474 «Адамның және азаматтың конституциялық құқықтары мен бостандықтарын қорғаужүйесін одан әрі жетілдіру туралы» Жарлығымен жоғарыда көрсетілген Ережеге өзгерістер мен толықтырулар енгізілді [61]. Сәйкесінше Адам құқықтары жөніндегі Уәкілдің өкілеттігі күшейтіліп, келесі мәтіндегі ережелермен, толықтырылды: 15-тармағында: 2-1) адамның және азаматтың бұзылған құқықтары мен бостандықтарын қорғау мақсатында заңнамада белгіленген тәртіппен істі сотта қарауда қатысуға; 2-2) заңнамада белгіленген тәртіппен сотқа немесе прокуратураға заңды күшіне енген сот шешімін, үкімін, соттың ұйғарымын немесе қаулысын тексеру туралы қолдаухатпен жүгінуге; 2-3) Қазақстан Республикасы азаматтарының, шетел азаматтарының және азаматтығы жоқ адамдардың шағымдарын қарау нәтижелері бойынша, олардың құқықтары мен бостандықтарының бұзылуы туралы ақпаратты өзге жолмен алған кезде осы мәселелер бойынша парламенттік тыңдаулар өткізу ұсынысымен Парламент палаталарына жүгінуге; 2-4) адам құқықтары жөніндегі халықаралық ұйымдардың, басқа да үкіметтік емес құқық қорғау ұйымдарының жұмысына қатысуға; «6) адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарын бұзған лауазымды тұлғаға қатысты тәртіптік немесе

әкімшілік іс жүргізуді, не қылмыстық іс қозғау туралы, сондай-ақ материалдық немесе моральдық залалды өтеу шараларын қолдану туралы қолдау хатпен уәкілетті мемлекеттік органдарға немесе лауазымды адамдарға жүгінуге» деген құқықтары айқындалды.

Адам құқықтары жөніндегі Уәкіл азаматтармен берілген шағымдарды қарау нәтижесіне байланысты мемлекеттік органдарға, лауазымды тұлғаларға өзінің ұсынымдарын, ескертпелерін, ұсыныстарын жолдайды. Уәкілдің ұсынымын алған лауазымды тұлға, бір ай уақыт ішінде, қабылдаған шешімін беруге міндетті.

Сонымен қатар, өтініштерді қабылдауды және қарауды Қазақстан Республикасы Президенті жанында құрылған Адам құқықтары жөніндегі Комиссия жүзеге асырады. 2005 жылдың 30 тамызында Конституцияның 10 жылдығына арналған Қазақстан Республикасы Парламентінің мәжіліс залында өткен «Конституция: тұлға, қоғам және мемлекет» тақырыбында өткен халықаралық ғылыми-әдістемелік конференцияда жасалған Қазақстан Республикасы Тұңғыш Президентінің баяндамасында «Қазақстан Республикасында омбудсмен институтын құрып және оның өкілеттіктерін кеңейтіп, біз адамның құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етудің құқықтық кепілдігін нығайттық» деп тұжырым жасады [62].

Адам құқығы жөніндегі Комиссияны құру туралы шешім Қазақстан Республикасы Президентінің 1996 жылғы 3 маусымдағы № 3009 «Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Адам құқығы жөніндегі комиссия туралы» Жарлығымен бекітілді [63]. Қазақстан Республикасы Президентінің 1997 жылғы 22 сәуірдегі № 3470 «Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Адам құқығы жөніндегі комиссия туралы» Жарлығымен осы Комиссияның уәкілеттігі белгіленіп азаматтардың, қоғам мүшелерінің құқықтарын және заңмен қорғалатын мүдделерін қорғауды және қамтамасыз етуді сапалы жүзеге асыру мәселесі айқындалды [64]. Осы Комиссияның өкілеттігі Қазақстан Республикасы Президентінің 2003 жылғы 19 наурыздағы № 1042 «Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Адам құқықтары жөніндегі комиссия туралы» Жарлығына сәйкес қайта анықталады [65]. Жеке және заңды тұлғалармен берілетін өтініштер, ведомстволық қатыстылығына байланысты, заңнамағы сәйкес мемлекеттік органдарда, кәсіпорындарда, мекемелерде тіркеліп, құқықтық статистика және арнайы есеп жүргізу талаптарына сай, сол органдар деңгейінде мониторинг жүргізілуге тиіс. Аталған ұйымдардың рәсімдік, технологиялық ішкі ақпараттық жүйесінде өтініштер тіркеліп, талдаудан өткеннен кейін, сол өтініштерге қатысты мәліметтер (сандық, мазмұндық берілу нысандарына байланысты) бір тұтас жүйеде жинақталуға тиіс. Жинақталған мәліметтер, ведомстволық қатыстылығына байланысты, Қазақстан Республикасының Бас Прокуратурасы құрамындағы Құқықтық статистика және арнайы есеп жүргізу жөніндегі Комитетіне және осы Комитеттің аумақтық органдарына беріледі. Жалпы, мемлекеттік деңгейде, жинақталған мәліметтер саяси шешім қабылдауға мүмкіндік береді. Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 6

сәуірдегі № 1546 «Жергілікті атқарушы органдар басшыларының халыққа есеп беру кездесулерін өткізу туралы» Жарлығына сәйкес қоғамды одан әрі демократияландыру, халықты елімізде жүргізіліп жатқан реформалар туралы хабардар ету, атқарушы органдардың халық алдындағы жауапкершілігін, есептілігін арттыру, халықты мемлекеттік басқару үдерісіне кеңінен тарту мақсатында**:**

1) барлық деңгейдегі әкімдердің, жыл сайын, бірінші тоқсанның ішінде халыққа есеп беру кездесулерінің өткізілуі, соның негізінде, елімізде жүргізіліп жатқан реформалардың іске асырылуы, тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктің өткен жылда әлеуметтік-экономикалық дамуы, одан әрі дамытудың міндеттері мен негізгі бағыттары туралы хабардар етуі;

2) облыс, республикалық маңызы бар қалалардың әкімдері, есеп беру кездесулері өткен күннен бастап, бір айдан кешіктірмей оның нәтижелері туралы Қазақстан Республикасы Президенті Әкімшілігін және Үкіметін хабардар етуге міндетті [66].

Гендерлік мәселелер. Еңбек жағдайын айқындауда мемлекеттің әлеуметтік, сәйкесінше құқықтық саясатында гендерлік мәселелерге ерекше көңіл бөлінеді. Еңбек қатынастарында гендерлік теңділікті сақтау, қамтамасыз ету мақсатында Қазақстан басым көпшілік халықаралық шарттарға, олардың қатарында 1998 жылы БҰҰ-ның «Әйелдерге қатысты барлық нысандағы кемсітушіліктерді жою» Конвенциясына қосылды. Тоғыз жылдың нәтижесі бойынша, 2007 жылы, БҰҰ-ның Әйелдерге қатысты кемшіліктерді жою Комитетінде Қазақстан Республикасының өкілі ұлттық баяндама жасап халықты жұмыспен қамту саласында гендерлік саясатының Қазақстанда ойдағыдай жүзеге асырылып жатқандығын мәлімдеді [67, 27 б.].

Тәуелсіздігіміздің орнықталған кезеңінен бастап гендерлік теңділікті қамтамасыз ету бағытында бірнеше мемлекеттік бағдарламалар қабылданды, олар: Қазақстан Республикасында әлеуметтік реформаларды одан әрі тереңдетудің 2005-2007 жылдарға арналған бағдарламасын бекіту туралы ҚР Үкіметінің 2004 жылғы 30 қарашадағы № 1241 қаулысы [68]; Қазақстан Республикасының халқын жұмыспен қамтудың 2005-2007 жылдарға арналған бағдарламасын бекіту туралы ҚР Үкіметінің 2005 жылғы 27 қаңтардағы № 68 Қаулысы [69]; «Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 29 қарашадағы № 1677 Жарлығы [70]. 2007 жылға дейінгі аралықта жұмыспен қамтылған экономикалық жігерлі әйелдердің саны, барлық санаттағы жұмыскерлердің құрамында, 48,9 – 49,3 % құрады. **2018 жылғы статистикалық мәлімет бойынша** жұмыспен қамтылған экономикалық жігерлі әйелдердің саны, барлық санаттағы жұмыскерлердің құрамында 64,8% құрады [71]. Статистикалық мәлімет осы диссертациялық ізденіс жұмысында **Қосымша А** берілген.

Мұндай көрсеткіш, жұмыспен қамтылуға деген әркімнің құқығын қамтамасыз етуде, Қазақстанда гендерлік теңділіктің сақталатындығын дәлелдейді. Халықты жұмыспен қамту деңгейінің өсуіне байланысты

әйелдердің барлық экономика салаларында көптеп жұмыспен қамтылуына, сонымен қатар, басшылық лауазымдарға тағайындалулары, кәсіпкерлік қызметпен айналысу жағдайлары үнемі өсуде, яғни Қазақстанда гендерлік кемсітушілік жағдаяттарының ашық орын бермейтіндігі байқалуда. Дегенмен, денсаулық сақтау, білім беру, әлеуметтік қызметтер көрсету салаларында, жалақы көлеміне қатысты, теңсіздіктің бар екендігі байқалады.

Әйелдердің жұмыспен көптеп қамтылуына кедергі болатын жағдаяттар объективті және субъективті болып бөлінеді: объективті – отбасылық міндеттерінің жоғары болуы; субъективті – жұмыс, қызмет түрін таңдау, жұмыспен қамтылуда әлеуметтік байланыстың төмен болуы, яғни арнайы бағдарламалардың жоқтығы, сонымен қатар, әлеуметтік инфрақұрылымның жетілдірілмегені, мәселен-мектепке дейінгі мекемелердің жетіспейтіндігі себеп болуда. Мұндай эксперттік қорытынды, алғаш рет, 2007 жылы жасалды. Сонымен қатар, сырттан келетін арзан еңбек күші, еңбек нарығы тарапынан қойылатын кәсіби-мамандылық талаптар, сол талаптарға жұмыссыз жүрген әйелдердің сәйкес келе бермеуі айтарлықтай кедергі тудыруда. Еңбек нарығында қалыптасқан осы жағдайларды ескеріп Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президентінің 2006 жылғы Жолдауында жұмыссыздарды әлеуметтік қолдау саясатын барынша күшейту, жұмыспен қамтылуға деген сұранысты және ұсынысты арттыру, жұмыссыз халықты жаңа кәсіпке үйрету, қайта оқыту, жаңа кәсіп алуларына деген жігерлілікті арттыру саясатын қолдану тапсырылды.

Осылай, тек қана бір жылда, он мыңға жуық азаматтар қосымша білім алу, жаңа кәсіпке үйрену курстарын игерді. Олардың қатарынан 7,4 мың адам жұмыспен қамтылды, өзгелері өздерінің кәсіпкерлік қызметін ашты [72, 32 б.].

Филадельфиялық декларацияда айқындалған ХЕҰ-ның міндеттерінің негізгі бағыттары – экономикалық және қаржылық саясаттың халықтың жұмыспен қамтылу деңгейіне тигізетін ықпалын зерттеу, байсалды іс-шараларды жүргізу болып табылады. Декларацияда айқындалған ұстаным, мақсат – әркімнің нәсіліне, сеніміне не жынысына қарамастан экономикалық тұрақтылық және тең мүмкіндік жағдайында өзінің материалдық тұрмыс жағдайының жақсаруына, рухани дамуына деген құқығының айқындалуында. 1964 жылғы 9 шілдедегі ХЕҰ-ның Конвенциясының 1-бабының 2-тармағына сәйкес ұйымның әрбір мүшесі экономикалық өсуді ынталандыру және дамыту, жұмыс күшіне деген қажеттілікті қанағаттандыру, жұмыссыздық пен жарым-жартылай жұмыссыздықты жою мақсатында толық, өнімді және еркіндік негізде еңбек түрін әркіммен еркін таңдау, халықты жұмыспен қамтуға бағытталған белсенді саясатты жүзеге асыру болып табылады. Айқындалған саясат бағытында келесідей мақсаттар белгіленді: 1) жұмыспен қамтылуға ниет білдіретін және оны орындауға әзір адамдардың бәрі үшін жұмыстың болуын; 2) жұмыстың барынша өнімді болуын; 3) әрбір еңбекшінің жұмыс түрін еркін таңдауын және даярлықтан өтуін; 4) әркімнің орындауға мүмкіндігі бар жұмысын нәсіліне, түсіне, жынысына, дініне, саяси көзқарасына, нәсілдік немесе шығу тегіне қарамастан орындауын; 5) олардың дағдылары мен

қабілетін толық пайдалануына, әрбір адамға кең мүмкіндіктердің ашылуының қамтамасыз етілуін жүзеге асыру болып табылады.

Аталған саясат экономикалық дамудың кезеңі мен деңгейін және жұмыспен қамту саласындағы мақсаттар мен әлеуметтік-экономикалық міндеттіліктерді қамтиды. Демек әрбір мемлекет, өз деңгейінде, осы саясатты ұлттық жағдайлары мен тәжірибесіне сәйкес жүзеге асыруға міндетті. Осы ұстанымдардың, қағидаттардың айқындалған мазмұнда қолданылуы, соған байланысты, мемлекеттер деңгейінде қажетті құқықтық механизмдер мен тәсілдердің айқындалуы ұлттық заңнама нормаларын халықаралық нормаларға сәйкес үйлестіру тәртібінде жүзеге асырылу қажеттілігі ХЕҰ-на мүше мемлекеттермен ескерілуге тиіс. Осы аспектіде ХЕҰ-ның конвенцияларының жалпылық және салалық маңыздылығы ажыратылады. Жалпылық тәртіпте, яғни кешенді түрде қолданатын конвенцияларға келесі конвенциялар жатады: 1958 жылғы 25 маусымдағы №111 «Еңбек және жұмыспен қамту саласында кемсітушілік туралы»; 1949 жылы 1 шілдедегі №95 «Жалақыны қорғау туралы; 1951 жылы 29 маусымдағы №100 «Ерлермен әйелдердің тең бағалы еңбегі үшін тең ақы төлеу туралы» т.б. конвенциялар халықты жұмыспен қамту саласында адамның негізгі құқықтары мен бостандықтарын айқындайтын халықаралық құқықтың қайнар көздері ретінде танылады. Конституцияның 4-бабының 3-тармағына сәйкес «Республика бекіткен халықаралық шарттардың Республика заңдарынан басымдығы болады...».

Аталмыш Конвенциялар негізінде жұмыспен қамтылған тұлғалардың жекелеген санаттарының құқықтық мәртебесі анықталған,осы бағытта ХЕҰ-ның 1981 жылғы №151 «Отбасылық міндеттемелермен байланысты еңбек қатынастары туралы», 1983 жылғы №159 «Мүгедектерді жұмыспен қамту және оларды кәсіби сауықтыру туралы» Конвенциялары басшылыққа алынады. Қазіргі уақытта, әлемнің көптеген елдерінде, халықаралық еңбек құқығы ұлттық еңбек құқығының жекелеген институты ретінде нәтижелі түрде бекіді. Еңбек қатынастарын халықаралық құқық негізінде реттеу халықаралық құжаттармен бекітілген (бекітілетін) үлгілер (стандарттар) негізінде жүзеге асырылады. Халықаралық шарттарға қосылған мемлекеттер сол үлгілерді ұлттық еңбек заңнамасында ескереді, яғни еңбекті қолданудың халықаралық стандарттарының БҰҰ-ның, ХЕҰ-ның және басқа да әлемдік, аумақтық қауымдастықтардың актілерімен белгіленетіндігін ескереміз.

Кемсітушілікке жол бермеу, еңбек қатынастарында теңдік қағидаттарының қатаң сақталуын қамтамасыз ету мақсатында ҚР еңбек және халықты әлеуметтік қорғау Министрінің 2006 жылғы 18 шілдедегі № 173-II Бұйрығымен 2006-2010 жылдарға арналған жемқорлықпен күрес бағдарламасы бекітілді [73]. Осы бағдарламаның қабылдануына негіз болған жағдайлардың негізгілері болып әркімнің жұмысқа (қызметке) қабылдануында негізсіз тосқауылдың қойылуына жол бермеуді реттеу болып табылады. Қазақстан Республикасы аумағына шетелдерден қоныс аударған (аударатын) оралмандардың өмір сүру жағдайын, олардың әлеуметтік қорғалуын жақсартатын заңнамалық актілердің жобасын дайындау, осы мақсатта заңнамалық актілерге қажетті өзгерістер мен

толықтыруларды енгізу міндеттері айқындалды. Бірақ осы бағдарлама толық көлемде жүзеге аспады.

ҚР ЕК-нің осы нормасы аталған редакцияда қабылданатын болса, онда осы Кодекстің Конституцияға толық сәйкестігі айқындалған болар еді. Қолданыстағы редакцияда әркімнің осы бағыттағы құқығы, бостандығының шектелінуіне жол берілетін мүмкіндік сақталған. Осы ұсыныстың маңыздылығы және негізділігі – әркімнің еңбек етуге, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауға деген құқығын қамтамасыз етуге бағытталған құқықтық механизмдермен тәсілдер еңбек заңнамасында айқындалуға тиіс. Осыдан жұмыс берушілердің жауапкершілігі заңнамалық түрде бекітілуге тиіс.

Конституцияға сәйкес халықты жұмыспен қамту, жұмыссыздықтан қорғау, әлеуметтік қамсыздандыру міндеті тек қана биліктің емес, сонымен қатар, жұмыс берушілердің де міндеті болып саналады. Бизнес қауымдастығының қатысуынсыз мемлекеттің әлеуметтік экономикалық саясатын жүзеге асыру мүмкін емес. Осы мәселеде еріктілік пен қатар әлеуметтік теңділік, жауапкершілік қағидаттары қоғамдық өмірдің барлық бағыттарында бірдей қолданылуға тиіс. Аталмыш заңнамалық талаптар енгізілмеген жағдайда жұмыс берушілермен кемсітушіліктің белгісі бар актілердің көптеп қабылдануына, еңбекті ұйымдастыруда жұмыскерлердің әміршілдікке тәуелді болып қала беретіндігі белгілі болуда.

Құқық теориясында еңбек құқығының әлеуметтік функциясы еңбекті қорғаумен ғана шектелмеуі керек деген ой-пікірлер қалыптасқан. Аталған функцияның негізгі белгісі– еңбек саласындағы адам құқығының толық бекітілуін және сатылы түрде дамуын қамтамасыз ету болып табылады. Еңбек құқығының осы функциясы халықты жұмыспен қамтамасыз етумен сәйкес келеді. Осы тұжырымның негізділігі, халықаралық стандарттарға сәйкес, еңбек құқығының мақсаты, міндеттерінен бастау алады, олар: халықты жұмыспен қамту және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету. Еңбек құқығы, жұмыскерлердің қауіпсіздік талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілуімен қатар, объективті түрде еңбек үдерісінің қатысушысы болып табылатын басқа да жеке тұлғалардың кешенді әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен игіліктерін қамтамасыз етуге бағытталуға тиіс. Мәселен азаматтық құқықтық шарттарды жасау тәртібінде жеке тұлға өндірістік ортамен байланыста болуы мүмкін, мәселен ҚР АК-нің 381-бабымен аралас шартының жасалу негіздемесі, жағдайлары көзделген. Қазіргі кезде, еңбек заңнамасында, осы мәселе айқындалмаған күйде қалып отыр.

Осы бағыттағы реформаларды іске асыруға, қазіргі кезде, барлық жағдайлар жасалған, сонымен қатар, мемлекет деңгейінде қабылданатын шешімдердің үкіметтік емес ұйымдардың, қоғамдық кеңестердің басқа да азаматтық қоғам институттарының тікелей қатысуымен қабылдануда. 2019 жылы Ұлттық қоғамдық сенім Кеңесінің алқалы екінші отырысында Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев: «Осы уақыт ішінде Ұлттық Кеңесте айтарлықтай жұмыс атқарылды, оның нақты нәтижелері де бар. Мемлекеттік аппаратқа, Президент әкімшілігіне Ұлттық Кеңес жұмысына

барынша қолдау көрсетуді тапсырдым. Биліктің халықпен диалог орнатуға, реформа жасауға мүдделі екеніне ешкімнің күмәні жоқ деп ойлаймын. Ұлттық қоғамдық сенім Кеңесі демократияны нығайтуға, қоғамның билікке деген сенімін арттыруға үлкен серпін береді.

Халықты барынша жұмыспен қамту мақсатында, осы отырыста, 2020 жылдан бастап шетелдік жұмыс күшін жалдауға берілетін квотаның айтарлықтай 40 пайызға қысқарылатындығы мәлімделді. 2019 жылы шетелдерден 49 мың жұмысшының ішкі нарыққа тартылғандығы, 2020 жылы 29 мыңға дейін азаятындығы жеткізілді. Осы мақсатта, ішкі еңбек нарығын қорғау мақсатында, 250-ден астам жұмыс орындары бар, оның ішінде 30 адамнан астам шетелдік жұмысшыларды жұмысқа қабылдаған кәсіпорындарда уәкілетті органдармен тұрақты тексеру жұмыстарының жүргізілетіндігі мәлімделді. Кемсітушілік көріністерінің еңбек нарығында бар екендігі ескеріліп, оны жою мақсатында, ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне кәсіпорындарда жалақының тең төленуін, заң бұзушылықтарға дер кезінде баға бере отырып еңбек нарғын ерекше бақылауға алынуы тапсырылды.

Осы мақсатта кәсіпкерлікті қолдау, аумақтардың инфрақұрылымын дамыту, халықты әлеуметтік қолдау мақсатында Қазақстан Республикасының Президенті бюджет қаржысының бөлінуі, сыртқы қарыз туралы мәліметтердің ашықтығы жөніндегі ақпараттың жариялы болуы секілді маңызды мәселелерге де тоқталды. 2020 жылдың 1 сәуіріне дейін ҚР Ұлттық экономика министрлігіне, Қаржы министрлігіне, Ұлттық банкке сыртқы қарыздың Бірыңғай реестрін әзірлеу тапсырылды.

Халықты әлеуметтік қолдау бағытында Үкімет тарапынан көптеген маңызды іс-шаралар іске асырылуда. 2015 жылы 9 ақпанда № 285-V ҚР «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Заңы қабылданды [74]. Аталған Заңда мемлекеттік жастар саясатының негізгі бағыттары болып «қолжетімді және сапалы білім беруді қамтамасыз ету, ғылыми-техникалық әлеуетті дамыту, денсаулықты сақтау және нығайту, салауатты өмір салтын қалыптастыру, жұмысқа орналасу, жұмыспен қамту, жастар арасында кәсіпкерлік қызметті дамыту үшін жағдайлар жасау, жас отбасылар және жұмыс істеп жүрген жастар үшін қолжетімді тұрғын үй жүйесін дамыту, құқықтық мәдениет деңгейін арттыру, сыбайлас жемқорлық көріністеріне төзбеушілікке тәрбиелеу мәселелері анықталды. 2019 жыл жастар жылы болып жарияланып, жол картасы қабылданып бюджеттен 300 млрд теңге бөлінді. Осы бағытта «Жастарға арналған жалдамалы баспана», «Дипломмен ауылға», «Жұмыспен қамту», «Жас кәсіпкер», «Жас маман», «Жастар-ел тірегі» жобалары іске асырыла басталды. Биыл Қазақстанның өңірлерінде «Бақытты отбасы» атты отбасын қолдаудың 12 орталығы ашылды [75].

Конституцияға сәйкес мемлекеттің негізгі міндеті халықтың әл-ауқатын жақсарту және әлеуметтік қорғау болып табылады. Халықаралық құқық доктаринасында адамның және азаматтың еңбегін қолдану және халықты жұмыспен қамту саласында кемсітушілікке жол бермеу – позитивті құқық

болып айқындалған. Теңдік туралы жалпылық құқық қағидатының түсінігі БҰҰ-ның негізгі құжатымен айқындалған. Жалпыға бірдей Декларацияның 2-бабына сәйкес әрбір адам Декларациямен жарияланған барлық құқықтармен және бостандықтармен қандайда бір айырмашылықтарға, яғни, кәсібіне, жынысына, тіліне, дініне, саяси және басқа да сеніміне, ұлттық немесе әлеуметтік тегіне, мүліктік немесе басқа да әлеуметтік жағдайларына қарамастан тең жағдайда иемденуі керек. Осы қағидат 1966 жылғы 16 желтоқсанда БҰҰ-ның Бас Ассамблеясымен мақұлданған «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы» Халықаралық Пактінің 2-бабымен бекітілген. Осы Пакт Қазақстан Республикасымен 2005 жылдың 21 қарашасында бекітілді [76]. Теңдік және кемсітушілікке жол бермеу қағидаты (бұдын әрі- теңдік қағидаты) халықаралық еңбек құқығының (стандартының) негізгі қағидаты ретінде ескеріледі. 1944 жылғы Филадельфияда қабылданған Филадельфия Декларациясы Ұсынымда ХЕҰ-ның түпнұсқалық қағидаты жария етілді, ол – «барлық адамдар нәсіліне, сеніміне немесе жынысына қарамастан өзінің жағдайын, рухани дамуын еркін жағдайда, экономикалық тұрақтылықта және тең мүмкіндік жағдайында көтермелеуге құқылы». Теңдікке деген кепілдікті қаматамсыз ету мәселесі бойынша, жоғарыда аталған халықаралық актілерге қосымша, кемсітушіліктің барлық нысандарын жоюға бағытталған ережелерді қамтитын құжаттар қабылданған. Олардың қатарында, нәсілдікті кемсітушілік мәселесі бойынша, БҰҰ-ның 1965 жылғы 21 желтоқсандағы «Нәсілдікті кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы» Конвенциясы басшылыққа алынады. Аталған Конвенцияның 5-бабына сәйкес БҰҰ-на мүше мемлекеттер, осы Конвенцияны белгіленген тәртіпте бекіткеннен кейін, нәсілдікті кемсітушіліктің барлық нысанына тиым салуға міндеттенеді. Тиісінше нәсіліне, түсіне, ұлттық немесе этникалық тегіне қарамастан әрбір тұлғаның экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтарын, олардың қатарында – еңбек ету құқығын, еңбекке ақы төлеудегі және заң алдындағы теңдігін қамтамасыз етуге міндеттенеді.

Осы Конвенцияны Қазақстан Республикасы 1998 жылдың 29 маусымында бекітті [77]. Жыныстық тегіне байланысты жекелік санаттағы жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарының қамтамасыз етілуі 1979 жылғы 18 желтоқсандағы «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы» БҰҰ-ның Конвенциясы басшылыққа алынады. 1998 жылдың 29 маусымында Қазақстан Республикасы осы Конвенцияны бекітті [78]. Жыныстық айырмашылығы бойынша кемсітушілікке тиым салу және оған жол бермеу мәселесі ХЕҰ-ның да актілерімен тікелей реттеледі. ХЕҰ-ның 1951 жылғы 29 маусымдағы № 100 «Құндылығы бірдей еңбек үшін еркектер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы» Конвенциясына сәйкес жұмыскердің жыныстық және басқа да айырмашылықтарына қарамастан тең өнімді, сапалы еңбегі үшін теңдік негізде сый ақыға деген әркімнің құқығы қамтамасыз етілуге тиіс. Осы Конвенцияны Қазақстан Республикасы 2000 жылдың 14 желтоқсанында бекітті [79].

1981 жылғы 23 маусымдағы № 156 «Еңбекші ерлер мен әйелдерге қатысты тең қарау және тең мүмкіндіктер туралы» Конвенцияға сәйкес отбасылық міндеттері бар тұлғаларға қатысты олардың жұмыспен қамтылуға деген құқықтарын қамтамасыз ету және сол себепті кемсітушілікке жол бермеу бағытындағы ережелер қамтылған. 1994 жылғы 24 маусымдағы №175 «Толық емес жұмыс уақыты жағдайында қызмет атқару туралы» Конвенция отбасылық міндеттері бар әйелдердің еңбегін қолдануға байланысты туындайтын қатынастарға қолданылады. Жұмыскер мигранттарға қатысты кемісітушілікке жол бермеу және олардың қатысуымен туындайтын еңбек қатынастарын реттеудегі теңдікке негізделген қағидаттарды, құқықтар мен бостандықтарды айқындауға байланысты туындайтын мәселелер 1975 жылғы 24 маусымдағы №143 «Жұмысшы мигранттар туралы» Конвенциямен реттеледі.

Аз ұлттарды жұмыспен қамту мәселесі 1989 жылғы №169 «Тұрғылықты және тайпалық халықтар туралы» Конвенциямен реттеледі. Осы Ковенцияға сәйкес, ұлттық, нәсілдік және діни сенімділігінің айырмашылықтарына қарамастан әркімнің жұмыспен тең қамтамасыз етілуі және, соған байланысты, тең мүмкіндіктермен иемдену құқығын жүзеге асырудың қағидаттары, талаптары айқындалған. Еуропалық деңгейде теңдік қағидатын айқындаумен байланысты қажетті құжаттар қабылданған. Олардың қатарында 1961 жылғы 18 қазандағы Еуропалық әлеуметтік Хартия (Турин қаласында қабылданған), 1950 жылғы 4 қарашадағы «Адам құқығын қорғау және негізгі бостандықтар туралы» Еуропалық Конвенция негізгі құжаттар ретінде танылады. 1950 жылғы 4 қарашадағы «Адам құқығын қорғау және негізгі бостандықтар туралы» Европалық Конвенция 1953 жылдың 3 қыркүйегінде күшіне енді. Осы Конвенцияның 14-бабына сәйкес «құқық және бостандықты қолдану, оның ішінде күш көрсету негізінде қолданылатын еңбекке тиым салу, кәсіподақтар құру және тең сыйақыға деген әркімнің құқығына - жынысына, нәсіліне, түсіне, тіліне, дініне, саяси және басқада сеніміне, ұлттық немесе әлеуметтік тегіне, аз ұлттығына, меншік дәрежесіне басқа да айырмашылықтарға қарамастан кепілдік беріледі» [80].

1961 жылғы 18 қазандағы Еуропалық әлеуметтік Хартиямен қорғалуға тиісті құқықтардың қатарында әлеуметтік теңділік, әркімнің еңбек етуге және еңбек қауіпсіздігіне деген құқығы айқындалған. Осы Хартиямен қорғалатын жұмыскерлердің және жұмыспен қамтылатын тұлғалардың құқықтарының негізгі 19 бағыттары айқындалған. Хартияның негізгі мақсаты, жоғарыда аталған әлеуметтік, еңбек құқықтарымен қатар, келесідей құқықтардың қамтамасыз етілуікөзделген: әділетті сыйақыға; сыйақыға деген ерлер мен әйелдердің теңдігіне; бірлестіктерге бірігуге және ұжымдық шарт жасауға (ереуілге шығуға); әлеуметтік тұрғыда қамтамасыз етілуге; әлеуметтік және медициналық көмекке және уәкілетті әлеуметтік қызмет органы тарапынан көрсетілетін қызмет түрлеріне; әркімнің отбасылық қорғалуына; мүгедектігіне; жұмыскер–мигранттардың және олардың отбасы мүшелерінің әлеуметтік тұрғыда қорғалуына; балалардың және жастардың қорғалуына кепілдік беру міндеттіліктері айқындалған.

1988 жылдың 5 мамырында, жоғарыда аталған Хартияға, қабылданған Қосымша Хаттамаға сәйкес жоғарыда аталған тізімге қосымша қорғалуға тиісті келесі жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтары айқындалды: жұмыспен қамтылуына және кәсіп түрін еркін таңдауына, қандайда бір кемсітушілікке жол берілмей тең мүмкіндіктермен, тең жағдаймен қамтамасыз етілуіне; ұйым деңгейінде еңбек жағдайын айқындаумен байланысты өз уақытылы ақпарат алуға және келіссөздерге қатысуға; жасы келген тұлғалардың әлеуметтік қорғалуына және басқа да құқықтар белгіленген. 1992 жылдан бастап осы Хартиямен айқындалған құқықтармен бостандықтардың қамтамасыз етілу тәсілдері айрықша зерттеуге алына басталды. Осы Хартияға қосылған мемлекеттердің баяндамаларына тәуелсіз сарапшылар Комитетімен қорытындылар берілді.

Жоғарыда зерттеуге алынған халықаралық актілер, мәні бойынша, теңдік тұжырымдамасы формалдық немесе процессуалдық теңдік ретінде ескеріледі. Сол себептіәркімнің мүддесі құқықтық категория ретінде, құндылықтардың түпкілікті қайнар көзі ретінде қабылданған. Теңдік тұжырымдамасы негізінде ескерілетін негізгі белгі – «дербес таңдау». Дербес таңдау қағидатын қолдану жеке тұлғаның таңдауына кез келген сырттан араласуға бағытталған әрекетке тиым салуды көздейді (**екінші тұжырым**).

Халықаралық стандарттарға сәйкес еңбекті қолдану және халықты жұмыспен қамту саласындағы теңдік қағидаты, мазмұнына және қолданылу деңгейіне баланысты, келесідей өлшемдерге бөлінген деп санауға негіздеме бар: **заң алдындағы теңдік** – оның бірінші өлшемі. Оның маңызы – кемсітушілікке жол бермеу қағидатының ресми түрде бекітілетіндігінде және халықаралық міндеттіліктер көлемінде, заңнамалық актілерді қабылдауды жүзеге асыратын мемлекеттік органдарға жүктелетіндігінде. Аталған өлшемнің мәні мен маңызы – кез келген индивидтің жеке бостандығына мемлекет тарапынан кепілдіктің берілуін қамтамасыз ету болып табылады.

Теңдік доктаринасының екінші өлшемі - барлық жеке тұлғалардың қандай да бір айырмашылықтарына қарамастан олардың теңдігін универсалдық тәртіпте танудан туындайды. **Теңдік доктринасының үшінші өлшемі** - жекелік негіздегі тең мүмкіндіктерге кепілдік беруден көрінеді. Соған сәйкес кемсітушілікті шектеуді, не яғни тең мүмкіндіктерді жүзеге асыруды қиындатуға бағытталған әрекетке жол бермеу қағидатын заңнамалық негізде анықтауды міндеттейді (**үшінші тұжырым**). Тең қатынас доктринасын қолдану, заңнамалық тұрғыда, жеке тұлғалардың өз мүмкіндіктерімен күш жігерін толық жүзеге асыруын көздейді. Осы мәселе бойынша шара қолданбауды бұл доктрина қабылдамайды.

Қорыта келгенде - тең қатынас доктринасы аясында бір тұлғаның жеңілдігін жоя отырып оны басқа тұлғаға беру халықаралық құқықтық қағидаттарға қайшы келетін тәсіл ретінде қаралады. Сәйкесінше, ұлттық заңнаманы қабылдауда осы қағидаттар ескерілуге тиіс. ХЕҰ-ның 1958 жылғы 25 маусымдағы №111 «Еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кемісітушілік туралы» Конвенциясының 1 – бабына сәйкес кемісітушілікке тиым салудың

басқа да негіздері жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілді органдарымен келіссөз жүргізу тәртібінде анықталуға тиіс. Осы Конвенция Қазақстан Республикасымен 1999 жылдың 20 шілдесінде бекітілді [81].

Аталмыш Конвенцияға сәйкес кемсітушілікке тиым салу міндеті келесідей қосымша негіздемелерге, атап айтқанда: отбасылық міндеттерге; мүгедектікке; тұлғаның денсаулық жағдайына; тұлғаның жеке өмірі мен жасына байланысты ерекше зерттеуді қажет етеді (**төртінші тұжырым**). Жасына байланысты кемсітушілікке тиым салу ХЕҰ-ның №111 Конвенциясының 5-бабымен (бұдан әрі - №111 Конвенция) анықталған негіздемелердің бірі ретінде танылады. Еңбек саласында жасына қарай адамның құқығын шектеуге тиым салу қағидаты ҚР ЕК-нің 4-бабымен анықталған: адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу; еңбек бостандығы; кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке, балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу. Осы мәселе бойынша, Конституцияның 14-бабының 2-тармағына сәйкес, әркімнің құқықтары мен бостандықтарына қатысты қандай да бір айырмашылықтарға байланысты кемсітушілікке тиым салынады. №111 Конвенцияның 5-бабына сәйкес, басқа да негіздемелердің құрамында, адамның жасы негізінде кемсітушілікке тиым салу мәселесіне қатысты, адамның құқығын қорғауға бағытталған арнайы құқықтық тәсілді анықтауды талап етеді. Көптеген елдерде жасына қарай кемсітушілікке тиым салу заңнамалық тұрғыда бекітілген.

Негізінде, қызметке қабылдануда әркімнің еңбек ету қабілеттілігінің және денсаулық жағдайының бұрынғы көрсеткіштері емес, ағымдағы денсаулық жағдайы ескерілуі тиіс деген ұғым бүгінде кең өріс алуда және осы ұстаным еңбек заңнамасының негізін қалайтын қағидат ретінде анықталуға тиіс (**бесінші тұжырым**). Осы мәселе бойынша ҚР ЕК-нің 7-бабының 1-тармағына сәйкес «әркімнің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандығын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар», 2-тармағына сәйкес «жасына қарай кемсітуге тиым салынады».

№111 Конвенцияның 1-бабы негізінде, қандай да бір тұлғаға қатысты, жұмыстың ерекшелігіне байланысты басымдық беру не, жұмыстың ерекшелігіне байланысты жұмысқа қабылдау мәселесі бойынша шектеу қою кемсітушілік болып саналмайды. Сәкесінше, белгілі бір ерекше қабілеттілікке байланысты қойылатын шектеулер сонымен қатар, берілетін басымдылықтар нормативтік құқықтық актілермен айқындалатын талаптардан туындауы мүмкін. ҚР ЕК-нің 7-бабының 3-тармағына сәйкес «еңбектің түріне тән талаптармен айқындалатын не әлеуметтік және құқықтық басымдылықпен қорғалуға мұқтаж адамдар жөнінде мемлекеттің ерекше қамқорлығынан туындаған өзгешеліктер, ерекшеліктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсітушілік болып табылмайды». Осы баптың 4-тармағына сәйкес «еңбек саласында өзін кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен сотқа немесе өзге де органдарға жүгінуге құқылы». Осы нормаға сәйкес Қазақстан Республикасында мемлекеттік органдардың өкілеттіктері заңнамалық негізде айқындалған және

олар халықаралық стандарттарға сай белгіленген. Осы бағытта айқындалған мемлекеттің ұстанымы Конституцияның 1-бабының 1-тармағына сәйкес келеді.

Халықты әлеуметтік қорғау саласындағы қатынастарды зерттеу, құқықтық негіздемелерін анықтау, халықты әлеуметтік қорғау жүйесінің мазмұны, бағыттары шетелде жарияланған «Current trends of legal regulation of relationships in the social protection sphere» мақаласында зерттеліп халықты әлеуметтік қорғаудың кешенді құқықтық институт ретіндегі маңызы анықталды, тұжырымдар жасалды [82, 221-231 б.]. Халықты әлеуметтік қорғау – мемлекеттің ерекше назарында болатын сала, сәйкесінше, заңнамалық тұрғыда – халықты әлеуметтік қорғау ерекше сипатта реттелетін қоғамдық қатынастардың дербес институты ретінде айқындалуға тиіс. Қазақстан Республикасы, Конституцияға сәйкес, әлеуметтік мемлекет, демек осы бағытта құқық жүйесінде халықты әлеуметтік қорғау негізінде туындайтын қатынастар, олардың белгілері, құрамы ерекше назарда болуға тиіс (**алтыншы тұжырым**). Халықты әлеуметтік қорғау саласының, институтының кешенді құқықтық институты ретіндегі сипаты, осы бағыттағы әркімнің құқығы, бостандығы, мүддесі түрлі деңгейдегі заңнамалық актілермен айқындалады: конституциялық, әкімшілік, еңбек, медициналық, білім беру, тұрғын үй құқығы, әлеуметтік қамсыздандыру, сақтандыру құқығы жүйесін қамтитын құқықтық актілермен.

Отбасылық жағдайлар мен гендерлік теңдік өзара тікелей байланысты мәселелер, олар еңбек заңнамасын, сәйкесінше, халықты жұмыспен қамту бағытындағы мемлекеттік саясатты қалыптастыруға ықпал ететін күрделі, халықты әлеуметтік қорғау, қамсыздандыру факторларының бірі болып саналады [83, 15-26 б.]. Осы бағыттағы ғылыми зерттеудің тұжырымдамалары «Issues of gender equality in the workplace: The case study of Kazakhstan» (скопус) мақаласында берілді.

Мақалада Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы, халықаралық еңбек стандарттары талдауға алынды, еңбек заңнамасын жетілдіру бойынша ұсыныстар берілді, әйелдер мен отбасылық міндеттері бар қызметкерлерді, басқа да тұлғаларды әлеуметтік қорғау, сондай-ақ еңбек қатынастарын құқықтық реттеуде кемсітушілік факторларын жою, барынша төмендету мәселелері жөнінде қорытынды жасалды. Осы басылымда еңбек қатынастарындағы гендерлік теңдік мәселелері, әсіресе жалақы төлеуде, жұмыспен қамтуда туындайтын сұрақтар әйелдер мен отбасылық міндеттері бар тұлғалардың еңбек қатынастарында қаншалықты тең жағдаймен қамтамасыз етілгендіктерін анықтауға мүмкіндік береді. Әйелдер мен отбасылық міндеттері бар адамдардың еңбегін оңтайлы реттеу мақсатында, жұмыс орнында, еңбек және басқа да заңнамалық актілер гендерлік теңдікке қол жеткізуге, әйелдер мен басқа да тұлғалардың еңбек, отбасылық міндеттерін қоса атқаратындай жағдай жасауға бағытталуға тиіс. Осы факторлар жұмыспен қамту және жалақы төлеу негізінде туындайтын қатынастардың өзара байланыстылығын айқындайды.

Гендерлік теңдік мәселесіне қатысты, ғылымда, экономикалық және қоғамдық өмірге әйелдердің белсенді қатысуын әлеуметтік саясат динамикасына әсер ететін факторлар тұрғысынан анықтауға болады деген пікірлер айтылған [84, 191-196 б.]. ҚР Еңбек кодексінде жұмыскерлерге таралатын кепілдіктер, өтемақылар және жәрдемақылар қамтылған, құқықтық мәртебесі ерекше сипаттағы субъектілер ретінде отбасылық міндеттері бар жұмыскерлер, жұмыскер - әйелдерге ерекше мәртебе берілген. Еңбек заңнамасында әйелдерге, жүктілігі кезінде жұмыс орындарының сақтауына, ал босанғаннан кейінгі кезеңде баласын күтуге, оның тәрбиесіне әсер етпейтіндей жағдайда жұмыспен қамтылуын, жұмыс орнының сақталуына мүмкіндік беретіндей нормалар айқындалған [85, 23-29 б.].

Кирилов А.В. және бірқатар ғалымдар осы мәселеге қатысты келесідей пікірлерін білдірген: еңбек ресурстары саласындағы кемсітушілік мәселесі экономикалық қатынастармен тікелей байланысты, өзекті мәселе. Кемсітудің ең көп таралған түрі – жыныстық, физиологиялық өзгешелігінде, өйткені кез-келген жастағы, балалары бар және балалары жоқ әйелдер, егер олардың бәсекелесі ер адам болса, жұмыспен қамтылуға деген ұсынысты алу мүмкіндігі аз. Еңбек қатынастарында қолданылатын шектеулер тек қана адамның өмірін, денсаулығын сақтауға ғана бағытталуы мүмкін [86, 465-471 б.]. Кирилов А.В.: «жұмыс берушілер, көпшілік жағдайда тек әйелдерді қысқарту арқылы жұмыс күшін немесе жұмысшылар санын азайтуға тырысады. Зейнеткерлік жасқа дейінгі және зейнеткерлік жастағы жұмыскерлер кемсітушілік әрекеттерден (әрекетсіздіктерден) зардап шегеді»[87, 240-252 б.]. Еңбекке ақы төлеу бойынша, әйелдерге қатысты, жергілікті халық, сонымен қатар, көшіп-қонушы еңбекшілер әрқашан кемсітушілікке ұшырайды. Арзан еңбек күшіне деген сұраныс өзекті мәселе. Қоғамда «кәсіби сегрегация» пайда болды, еңбек қатынастарында «ерлер» және «әйелдер», «жергілікті халықтың дәстүрлі еңбегі» және «мигранттар еңбегі» болып күрт бөлінуін көрсетеді. «Кәсіби гендерлік сегрегация, әдетте, еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздіктің құрылымы болып саналады, сегрегацияның жоғары деңгейі қоғамдағы гендерлік теңсіздіктің жоғары деңгейіне тең» [88, 119-135 б.]. Кейбір ғалымдар келесідей мәселелерге көңіл бөлген: «Қазақстанда жұмыс орнында нәпсілік қол сұғушылықты болдырмауға бағытталған жыныстық қол сұғушылыққа қарсы күрес туралы қатаң заңдар жоқ» [89].

Осы тұрғыда айта кету керек, 2017 жылдың қазан айында #МеТоо қозғалысы жұмыс орнында жыныстық зорлық-зомбылықтың кеңінен таралуын ескеріп әлеуметтік желілерде пікірлерін жариялай бастады. Мұның бәрі Голливудтың бірқатар актерлерінің Харви Вайнштейнге қатысты бірқатар айыптауларынан басталған болатын. Американдық қоғамдық белсенді Тарана Берк алғаш рет 2006 жылы жыныстық зорлық-зомбылық құрбандарына көмектесу үшін әлеуметтік желіде «Мен де» тіркесін қолданды. 2017 жылы осы сөз тіркесін американдық актриса Элис Милано Твиттерде қолдады, соның арқасында аталмыш қозғалыс танымал болды [90, 1-12 б.]. «БҰҰ Орталық Азия әйелдері» ұйымының деректері бойынша және Қазақстанда бұл қозғалыс ұқсас

жергілікті қозғалыстың - #НемолчиKZ («үнсіз қалма») хэштегін іске қосумен бірге қарқын алуда. Дамудың осы кішігірім қадамдарына қарамастан жұмыс орнында, қоғамдық орындарда әйелдерге қатысты жасалатын жыныстық шабуыл әлі де кең таралған [91].

ҚР Еңбек кодексінде жұмыспен қамтылған әйелдер, отбасылық міндеттері бар адамдар үшін, оларды қорғаудың нақты тетіктері, қағидалары, оларды бұзған тұлғаларға жауапкершіліктің қолданылатындығы, кепілдіктер жүйесі жеткілікті деңгейде айқындалмаған. Осы Кодекстің 6-бабының 4-тармағында жұмыс орнында кемсітілген деп санайтын адамдар үшін заңға сәйкес сотқа немесе басқа органға жүгіну құқығы бекітілген. Соған қарамастан, заңнамада жұмыс орнындағы кемсітушілік белгісі бойынша сот арқылы қорғалуға жүгіну тәртібіерекше тәртіпте айқындалмаған, кемсітушілік әрекеттерден (әрекетсіздіктен) қорғау тәсілдері заңмен нақты белгіленбеген. Кемсітушілік сипаттағы әрекеттер, әдетте, тұлғаға материалдық, эмоциялық зиян келтіреді. Жоғарыда мәлімделгендей, сонымен қатар, сыбайлас жемқорлық көріністерін қамтитын кемшіліктердің болуын да көрсетеді. 2014 жылғы 5 шілдедегі Ресей Федерациясының Еңбек кодексінің 90-бабымен және Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексімен «әкімшілік құқық бұзушылық белгілері бар жұмыс орнында кемсітушіліктің шектеулі» жөніндегі анықтамасы бекітілді. Мұндай құқық бұзушылық әрекеттерге жұмысшылардың бірдей жұмыс үшін тең жалақы алу құқығын бұзудан көрінетін кемсітушілікке жол беру жағдаяты жатады.

Жұмыс орнында кемсітушілікпен байланысты құқық бұзушылықтар жөнінде құқық қолдану тәжірибесінің жетілдірілмеуі бар проблемалардың бірі болып саналады, бұл, өз кезегінде әйелдердің, отбасылық міндеттері бар тұлғалардың әлеуметтік-еңбек құқықтарының шектелуіне әкеледі. Сәйкесінше, Қазақстан Республикасында, жұмыскер әйелдердің құқықтарын қорғау бағытындағы жүйе терең реформалауды қажет етеді (**жетінші тұжырым**).

2016 жылы күшіне енген Қазақстанның жаңа еңбек заңнамасы әйелдердің, балалардың және отбасылық міндеттері бар адамдардың, еңбекшілердің құқықтарын қорғаудың нысандары мен тәсілдері бөлігіндегі әлеуметтік-еңбек кепілдіктерінің деңгейін айтарлықтай төмендетті. ҚР ЕК-нің мәтінінде ерекше әлеуметтік мәртебесі бар жұмыскерлер санатынан 3 жастан 7 жасқа дейінгі балалары бар әйелдер, осы жастағы балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдар, сондай-ақ, медициналық қорытындыға сәйкес ұзақ күтімді қажет ететін отбасының науқас мүшелеріне күтімді жүзеге асыратын жұмыскерлер қамтылған жоқ.

Отбасылық міндеттері бар қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарының шектелуі «Отбасы міндеттерімен еңбек ететін ерлер мен әйелдерге тең мүмкіндіктер және олармен тең қарым-қатынас жасау туралы» ХЕҰ 1983 жылғы № 156 Конвенциясына сәйкес келмейді (**сегізінші тұжырым**). Осы Конвенция Қазақстан Республикасымен ратификацияланған [92]. ХЕҰ № 156 Конвенциясы балаларына қатысты отбасылық міндеттері бар еңбекші ерлер мен әйелдерге, мұндай міндеттер олардың экономикалық

қызметке дайындалу, оған кіру, қатысу немесе оны ілгерілету мүмкіндіктерін шектеген кезде қолданылады. Сондай-ақ, мұндай міндеттер олардың экономикалық қызметке дайындалу, оған кіру, қатысу немесе оны ілгерілету мүмкіндіктерін шектеген кезде, олардың жақын туыстарының басқа мүшелеріне қатысты міндеттері бар еңбекші ерлер мен әйелдерге де қолданылады. Ерлер мен әйелдердің еңбек етуі үшін қарым-қатынас пен мүмкіндіктердің нақты теңдігін қамтамасыз ету мемлекеттік саясаттың бағыты болып саналады. Халықаралық актіге сәйкес, әр мемлекет «тәуелді бала» және «жақын отбасының басқа мүшесі» санаттарына қатысты заңнаманың қабылдануын, дербес отбасылық міндеттері бар қызметкерлердің әлеуметтік, еңбек құқықтарын қамтамасыз ету жөніндегі арнайы шараларды айқындалуға тиіс. Қажет болған жағдайда № 156 Конвенцияның талаптары, ұлттық ерекшеліктерді ескере отырып, кезең-кезеңімен қолданылуы мүмкін.

Барлық жұмыскерлерді тең жағдаймен қамтамасыз ету мәселесінде гендерлік кемсітушіліктің орын берулері Қазақстанның экономикалық инфрақұрылымының деңгейінің әлсіздігіне, өндірістің, өнеркәсіптің даму деңгейінің төмендігіне байланысты еңбек нарығына тән объективті жағдай болып қала беруде (**тоғызыншы тұжырым**). Сол себепті жұмысқа орналасу, еңбек міндеттерін айқындау, әділетті бөлу, еңбек шартында көзделгеннен басқа, одан тыс міндеттерді жұмыскерлерге жүктеуде жыныс белгісі бойынша кемсітушіліктің орын беретіндіктері мәлім. Тәжірибеде жұмысқа қабылдау туралы хабарландыруларда адамның жынысына байланысты қойылатын талаптардың қамтылатындығы, отбасы міндеттерінің болуы, отбасын құру немесе балалы болу жоспарларының болуы ескеріліп кемсітушілік көріністері аз көлемде болса да орын беруде. Керісінше, ер адамды отбасылық міндеттерімен жұмысқа қабылдау кезінде отбасылық міндеттерінің бар екендігіне байланысты сұрақтар туындамайды. Осындай жағдайларды қоспағанда, мемлекеттік мекемелердің жоғары басшылық лауазымдарында, квазимемлекеттік және жеке сектор саласындағы кәсіпорындарының топ-менеджерлерінің арасында жұмыскер-әйелдердің аз екендігі, Республикалық маңызы бар қалалар басшыларының арасында әйелдердің болмағандығы ескеріліп баға берілген [93, 319-332 б.]. Гендерлік сәйкестікке қол жеткізу, кемсітушіліктің болуларына септігін тигізетін жағдаяттарды жою, әйелдердің экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтарының іске асырылуына толықтай қол жеткізілуін қамтамасыз ету мәселесі жөніндегі ұсынымдар 2019 жылғы «Gender inequality among employees in Kazakhstan» мақаласында берілді.

Ғалымдар осы мәселені зерттеуде келесідей сұрақтарды қойып гендерлік саясаттың бағыттарын қарастыруды көздейді: еңбек қатынастарындағы нақты жағдайлармен Қазақстандық еңбек заңнамасының «мінсіз» моделі арасындағы алшақтықты қалай түсіндіруге болады? Неліктен әйелдерге қатысты кемсітушілік көрінісінің бар екендігіне қарамастан ол үшін жауапкершілікті көздейтін ҚР Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің 90-бабы қолданылмайды? Неліктен заңды жауапкершілікке тарту механизмін зерттеуге

мүмкіндік беретін тиісті сот тәжірибесінде ондай қорытындылар жоқ деген сұрақтардың қойылуына негіздер бар [94].

Қазақстанның еңбек нарығында кәсіптердің «ерлердікі» және «әйелдердікі» болып бөлінуі белгілі факт болып қала беруде. Мұндай сегрегация қоғамда бала кезінен басталады. Ата-аналар негізінен ұлдарға арналған физика-математика және техникалық мектептерді таңдайды, ал гуманитарлық мектептер қыздарға қолайлы деп санайды. Мұндай жағдай тек Қазақстанға ғана емес, басқа да елдерге де тән. Осындай әдет-ғұрыпты, көз қарасты өзгерту қыздарды техникалық ғылымдарға көптеп тартуға, халықаралық компаниялар қолдайтын бірқатар бастамалардың іске асырылуына септігін тигізеді [95, 568-585 б.].

Жоғары оқу орындарында кәсіптік даярлықты таңдау отбасының, қоғамның және мектеп мұғалімдерінің қарым-қатынасымен айқындалады, нәтижесінде қыздар, негізінен, әлеуметтік және гуманитарлық білім беру бағдарламаларын таңдайды. Соның салдарынан Қазақстанның еңбек нарығында гендерлік бөліну сақталуда, ал кейбір кәсіптерде ерлер басым болса, басқаларында әйелдер басым. Бір кәсіпорын, мекеме, компания аясында әйелдерді өздерінің лауазымдық міндеттерін орындау кезінде кемсіту, олардың жұмыскерлер иерархиясында ұқсас лауазымдарды атқаратын ер адамдарға қарағанда аз мөлшерде лауазымдарға тағайындалатындықтарынан көрінеді. Сонымен қатар, бір бөлімде бірдей лауазымдарда қызмет атқаратын еркек пен әйелдің міндеттерінің әртүрлі болатындықтары, жұмыс жүктемелерінің де әртүрлі болатындықтары белгілі жағдай [96, 11 б.].

Әйелдердің экономикалық және қоғамдық өмірге белсенді қатысуын әлеуметтік саясаттың динамикасына әсер ететін факторлардың бірі болатындығы мәлім жағдай. ҚР Еңбек кодексінде әлеуметтік кепілдіктердің, өтемақылардың және жәрдемақылардың айқындалғандығы жұмыскерлердің құқықтық мәртебелерінде өзгешеліктердің бар екендігі, отбасылық міндеттерінің ескерілетіндігі айқындалған. Олардың қатарында әйелдерге жүктілігі кезінде жұмыс орнының сақталатындығы, босанғаннан кейінгі кезеңде балаға және оның тәрбиесіне әсер етпейтіндей жұмыс орнының сақталатындығы белгіленген. Кемсітудің ең көп таралған түрі - балалары бар және балалары жоқ әйелдер, егер олардың бәсекелесі ер адам болса, жұмыс туралы ұсыныс алу мүмкіндінде аз, тіпті ер адамның біліктілігі, тәжірибесі аз болса да оларға басымдық беру жағдайларының бар екендігі мәлім жағдай [97, 203-210 б.].

Зейнетке дейінгі және зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерлердің кемсітушілік жағдайда үнемі болуы, мансаптық өсуде қиындықтардың бар екендігі экономикаға кері әсер етеді [98, 352-361 б.]. ҚР ЕК-не сәйкес зейнеткерлік жасқа жеткен жұмыскермен еңбек шартын бұзу не бұзбау жұмыс берушінің міндеті емес, құқығы болып табылады. Дегенмен кемсітушіліктің негізгі белгісі сақталған. Жұмыс орнында ерлер мен әйелдер арасындағы теңсіздікті жою жолындағы маңызды қадам Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 6 желтоқсандағы № 384 Жарлығымен Отбасылық

және гендерлік саясат Тұжырымдамасының қабылдануымен ұштасады [99]. Makan-Lakha, P., Chengadu: қазіргі уақытта 411 белсенді саяси мемлекеттік қызметшілердің 40-ы ғана әйелдер - 9,7 пайызды құрайды. Еуропа елдерінде 2015 жылға дейінгі аралықта әйелдер министрлік лауазымдардың орта есеппен 29,3 пайызын иеленген. Қазақстанда корпоративтік сектордың басшылық лауазымдарында әйелдердің аз қамтылғаны айқын жағдай. Дүниежүзілік Банктің мәліметтері бойынша әйелдер ірі корпорациялардың тек 9,8% жоғары басшылық лауазымдарға иеленген [100, 1-31 б.]. Ірі жаһандық компанияларда әйелдер жалпы барлық жұмыскерлердің (шамамен) 41 пайызын құрайды, тек 19 пайызы ғана жоғары басшылық лауазымдарда, 12 пайызы басшылық лауазымдарда қызметтерін атқарады [101, 728-740 б.]. Әйелдер денсаулық сақтау, білім беру, әлеуметтік қызметтер саласындағы жұмыскерлердің 70 пайыздан астамын құрайды. Қаржы және мемлекеттік секторда әйелдердің үлесі жартысынан астамын құрайды. Тарихи тұрғыдан алғанда құрылыс, мұнай-газ секторы, тау-кен өнеркәсібі, көлік тасымалдау салаларында әйелдер аз қамтылған.

Қазақстанда әйелдерге тыйым салынған жұмыстардың тізімі соңғы жылдары 287-ден 191-ге дейін қысқарды. Алайда, бұл кәсіптердің әйелдердің репродуктивтік денсаулық жағдайына қаншалықты әсерін тигізетіндігі ғылыми немесе медициналық тұрғыда зерттелмеген. Осы аспектіде, әйелдер үшін тыйым салынған жұмыстардың тізімін қайта қарап, олардың ана болуын қорғауға қажетті шектеулерді ғана қамтып, қажетті шектеулерді тек қана медициналық көрсеткіштерге негізделуін қамтамасыз ету қажет. Сонымен қатар, әйелдерге қатысты еңбек қауіпсіздігі талаптарына сәйкес белгілі бір жұмыс түрлері бойынша шектеулерді белгілеу ғылыми тұрғыда қарастырылуы керек.

Еңбек нарығында ерлер мен әйелдер арасында жалақы бойынша айтарлықтай алшақтық бар. Мұндай алшақтықты еңсерудің негізгі тәсілі әйелдердің кәсіби дағдыларын арттыру, олардың жұмысқа орналасуында тең мүмкіндік талаптарын айқындау, дәстүрлі емес лауазымдарға қол жеткізуін кеңейту жөніндегі қағидаларды айқындауды қажет етеді.

Жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілік бойынша қазіргі әкімшілік не басқадай жауапкершілік талаптары тиімсіз. Қазақстанның еңбек заңнамасында жыныс белгісі бойынша кемсітушілікке тыйым салу қағидалары, негізінде Халықаралық еңбек ұйымы тарапынан белгілеген стандарттарға сәйкес келеді. Ұлттық заңнамада кемсітушілік нормалар жоқ, жыныс белгісі бойынша кемсітушілікке тыйым салу әкімшілік жауаптылыққа (шектеулі сипатта) тартумен кепілдік беріледі. Дегенмен, жұмыс берушілердің әрекеттерімен орын берген еңбек нарығындағы нақты жағдайларда алшақтық бар, мұны тек құқық қорғаушылар ғана емес, сонымен қатар соңғы 20 жылда гендерлік теңдікті қамтамасыз ету бағытында бірқатар арнайы бағдарламаларды қабылдаумен мұндай көріністердің бар екендігі мемлекет тарапынан мойындалған [102].

ХЕҰ-ның 1981 жылғы 23 маусымдағы №156 «Отбасылық міндеттері бар еңбекшілер туралы» Конвенция отбасылық міндеттері бар жұмыскерлерге

қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жоюға бағытталған талаптарды қамтиды және халықаралық құқықпен танылған еңбек стандарттарын анықтайды. Осы Конвенцияға сәйкес отбасылық міндеттері бар жұмыскерлердің тікелей не жанама тұрғыда кемсітушілікпен кездеспейтініне кепілдік берілуге тиіс (**оныншы тұжырым**). №156 Конвенция отбасылық міндеттері бар жұмыскер ретінде асырауына мұқтаж адамы бар жұмыскер танылады. Конвенция отбасылық міндеттері бар жұмыскердің құқығын қамтамасыз етуге бағытталған кепілдіктерді қамтиды және, мүмкіндігінше, тіптен сол жұмыскердің отбасылық міндеттерінен босатылғаннан кейін, жұмысында қалуына, не басқадай жұмыспен қамтылуына мүмкіндік беруді көздейді. Қазақстанның еңбек заңнамасы, мейлінше, осы қағидат негізінде жұмыскерге таралатын кепілдіктерді қамтамасыз етуге бағытталуы керек.

1.3 Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі институтының кешенді құқықтық институт ретінде сипаты және маңызы

Халықаралық деңгейде, алғашқы кезеңде, еңбек құқығы халықты жұмыспен қамту, сонымен қатар, даму кезеңімен еңбекті қорғау құқығы ретінде қалыптасып оның негізгі әлеуметтік құндылығы айқындалды. Еңбек құқығының ауқымдылығы және басқа да құқық салаларымен тығыз байланыстылығы осы саланың пәндік ерекшелігімен, жұмыспен қамтылған тұлғалардың кең көлемді әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз ету ерекшелігімен, сонымен қатар, еңбек, еңбекпен байланысты қатынастарды реттеуде қолданылатын құқықтық тәсілдердің кешенділігімен түсіндіріледі. ҚР ЕК-нің қабылдануына байланысты еңбек құқығының жаңа қағидаттары, еңбек қатынастарын реттеудің жаңа механизмдері, тәсілдері айқындалды. Мемлекетіміздің индустриялық, инновациялық дамуы бағытындағы әлеуметтік-экономикалық бағдарламалардың қабылдануына байланысты еңбек құқығының жаңа бағыттағы мақсаты мен міндеттері белгіленуде.

ҚР ЕК-нің 3-бабының 1-тармағына сәйкес еңбек заңнамасының мақсаты – еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғау және еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың ең төменгі кепілдіктерін белгілеу болып табылады. Осы баптың 2-тармағына сәйкес, еңбек заңнамасының міндеттері – еңбек қатынастары тараптары мүдделерінің теңгеріміне, экономикалық өсуге қол жеткізуге, өндірістің тиімділігі мен адамдардың әл-ауқатын арттыруға бағытталған қажетті құқықтық жағдайлар жасау болып табылады. Осы аспектіде ҚР ЕК-мен айқындалған міндеттердің халықарлық үлгілерге жауап бермейтінін келесі себептерге байланысты айқындауға негіз бар: **біріншіден** – ҚР ЕК-нің 3-бабына сәйкес жұмыс берушімен жұмыскердің тең тараптар ретінде бір деңгейге қойылуы; **екіншіден** – экономикалық өсуге қол жеткізудің еңбек құқығының міндеті болып айқындалғандығы қаншалықты негізделген? Ғылыми теориялық негізде осы мәселелердің жауабын анықтау арқылы әркімнің жұмыс, кәсіп түрін еркін таңдауға, еңбек қауіпсіздігіне деген құқығын қамтамасыз етудің құқықтық

тәсілдерін, осы бағыттағы түпкілікті әлеуметтік, экономикалық ұстанымдарды, қағидаттарды анықтай отырып мемлекет деңгейінде сәйкес шешім қабылдануға тиіс (**он бірінші тұжырым**).

Осы сұрақтардың жауабын айқындау үшін еңбек заңнамасында берілген ұғымдар мен терминдерге баға бере отырып қорытынды жасалуға тиіс. Еңбек қатынастарын реттеуде қолданылатын ұғымдар мен терминдер Кодекстің 1-бабының 1-тармағына сәйкес айқындалған мәтінде пайдаланылуға тиіс. Қолданылатын ұғымдар мен терминдер, осы Кодекстің 1-бабының 2-тармағына сәйкес, осы Кодекстің тиісті баптарында айқындалған мағыналарда пайдаланылады. Негізінде, бүгінгі таңда, осы бапта берілген мәтіндегі ұғымдар мен терминдер еңбек қатынастарының барлық тұстарын қамтымайды. Көптеген ұғымдар мен терминдер салалық заңдармен және заңға тәуелді басқа да нормативтік құқықтық актілермен айқындалған. ҚР ЕК-нің 1-бабының осы мәтінде айқындалуы құқықтық қарама қайшылықтардың пайда болуына негіз болуда. Осындай қайшылықтардың болуы еңбек қатынастарын сапалы тәртіпте реттеуге мүмкіндік бермейді (**он екінші тұжырым**). ҚР 2016 жылғы 06 сәуірдегі № 480-V «Құқықтық актілер туралы» Заңының 4 бабының 2-тармағына сәйкес, заңдық үстемділік күшіне байланысты, әрбір сатыдағы нормативтік құқықтық актілердің орны айқындалып, осы тармақтың 2-1) тармақшасына сәйкес, Қазақстан Республикасы Кодекстерінің басқа заңдардан басымдығы белгіленген. Осы Заңға сәйкес төменгі сатыдағы нормативтік құқықтық акт жоғарғы сатыдағы нормативтік құқықтық актіге қарама-қайшы келмеуі тиіс [103].

Орын берген олқылықты жоюдың бірден-бір жолы – сол ҚР ЕК-нің 1-бабының 2-тармағында берілген мәтінді қайта қарап келесі редакцияда айқындауды қажет етеді: «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының арнаулы ұғымдары мен терминдері осы Кодекспен және басқа да заңдармен айқындалатын мағыналарда пайдаланылады» (**екінші ұсыныс - нәтиже**). Осы редакциядағы ұғымның бекітілу қажеттілігі жақын арада барлық нормаларды ҚР ЕК-де топтастыруға мүмкіндіктің болмауында.

Осы жоғарыда талдауға алынған құқықтардың іске асырылуының кепілдігі Адам капиталының дамуын қамтамасыз ету болып табылады. Белгілі ғалым, қоғам қайраткері Әкім Жанұзақ осы мәселе бойынша келесідей пікірін білдіреді: «Адам капиталын дамыту - болашағын ойлаған барлық елдердің негізгі міндеті. Әлемдік банктің есебі бойынша АҚШ-тағы ұлттық байлықтың ішінде барлық өндіріс қорының (ғимараттар мен қозғалмайтын мүлік, машина мен құрал-жабдықтар) үлесі 19%, табиғи ресурстар – 5, ал адам капиталы – 76%. Батыс Еуропадағы сондай көрсеткіштер – 23,2 және 74; Ресейде – 10,40 және 11-50%. Сондықтан, адам капиталы постиндустриалдық қоғамдағы табиғи немесе жиналған байлықтан да құнды, ең маңызды қор болып табылады».

Барлық елдерде Адам капиталын дамыту үшін, бірінші кезекте, білім жүйесін дамытуға көп көңіл бөлінуде. Материалдық байлықты өндіру өзінің маңызын сақтамағанымен оның экономикалық тиімділігі алдымен жоғары сапалы мамандар, жаңа білім, технология және нәтижелі басқару әдісін

пайдаланумен анықталады. Яғни алдыңғы қатарға өндірістің әдісі және білім, не зерделік потенциалы – адамның өзі шығады [3, 159 б.]**.** Келесі ескерілетін өзекті мәселе - қолданыстағы еңбек заңнамасы тек қана еңбек қатынастарына түскен тұлғалардың құқықтық мәртебесін анықтауға бағытталғандығыда, ал ресми жұмысқа қабылданбаған, бірақ өзінің конституциялық еңбек ету бостандығын жүзеге асыруға әрекет жасайтын, жұмыспен қамтылуға мүдделі тұлғаның құқықтық мәртебесі, өкінішке орай, ҚР ЕК-мен толық көлемде реттелмей қалып отыр (**он үшінші тұжырым**).

Жоғарыда айқындалған ғылыми ұстанымдар, ой-пікірлер, құқық нормалары негізінде **келесідей қорытынды жасауға негіз бар**: әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына деген құқығын қамтамасыз ету мақсатында, еңбек қатынастарының әр-алуандығын ескеріп, жұмыспен қамтылған тұлғалардың, құқықтық мәртебесі ескеріліп бір келкі ұғымын анықтау қажеттілігі туындауда. Қазіргі кезде конституциялық, әкімшілік, еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру туралы заңнамалық актілермен жұмыспен қамтылған тұлғалар әр-қалай аталады: «қызметкер»; «жұмыскер»; «мемлекеттік қызметші»; «азаматтық қызметші»; «лауазымды тұлға»; «жауапты жұмыскер»; «ұйым басшысы»; «жұмысшы»; «қызметші»; «қызмет көрсететін тұлға».

Осыған дәлел, 2015 жылғы ҚР ЕК-не сәйкес қабылданған Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің 2015 жылғы 21 желтоқсандағы № 982 Бұйрығымен бекітілген «Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығын және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, бекіту және қолдану» Қағидаларымен (бұдан әрі – «2015 жылғы 21 желтоқсандағы біліктілік анықтамалық қағидасы») жұмыскер атауы «жұмысшылар», «қызметшілер» мәтінінде берілген [104].

«Жұмыскер» ұғымы 2015 жылғы ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 43) тармақшасында берілді: «Жұмыскер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға». ҚР ЕК-нің 21-бабының 2-тармағына сәйкес, жұмысқа қабылдаудыңкелесі нысандары айқындалған: 1) лауазымға сайлану (сайлау); 2) тиісті лауазымға орналасуға конкурс бойынша сайлану; 3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекіту; 4) уәкілетті органдармен белгіленген квота есебіне жұмысқа жіберуі; 5) еңбек шартын жасасу туралы сот шешімінің шығарылу рәсімдері қолданылуы мүмкін. **Конституцияға және заңдарға сәйкес ҚР ЕК-де лауазымды тұлғаның ұғымын анықтауды қажет етеді.** Оған себеп ұйым деңгейінде еңбекті ұйымдастыру және қадағалау тек қана ұйымның басшысына ғана емес, сонымен қатар, тікелей заңнамаға, ұйымның Жарғысына, еңбек және ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне, лауазымдық нұсқамаларға сәйкес ұйымның құрылым бөлімшелерінің басшыларына, жетекші мамандарға

да жүктеледі. Құрылым бөлімшелерінің басшыларына және басқа да жұмыскерлерге еңбек үдерісін ұйымдастыру өкілеттігі, кейбір жағдайда, сенімхат негізінде де жүктелуі мүмкін. Осы олқылық еңбек тәртібінің қатаң сақталуына, жауапты жұмыскердің заң алдындағы жауаптылығын нақты айқындауға кедергі болуда (**он төртінші тұжырым**). Лауазымды тұлға ұғымын анықтауда келесідей тұжырым жасауға негіздеме бар: лауазымды тұлға – нормативтік құқықтық актілер, ұйымның жарғысы және жарғы негізінде қабылданатын жұмыс берушілердің актілері, еңбек шарты, ұжымдық шарт, лауазымдық нұсқама және басқа да актілер негізінде лауазымдық қызметін атқаруда әкімшілік, өндірістік-шаруашылық қызметті жоспарлауды, еңбек ұжымын басқаруды жүзеге асыратын және, соған байланысты, жұмыскерлерге нұсқама беру құқығымен иемденетін жұмыскер танылуға тиіс (**үшінші ұсыныс - нәтиже**).

Осы мәтінде аталған тұлға, жұмыс берушілердің өкілдері ретінде де құқықтық мәртебесі айқындалуға тиіс. Заңнамалық актілермен, құқықтық қатынастардың ерекшеліктері ескеріліп, осы мәселеге байланысты бірі-бірімен байланысты ұғымдар айқындалған. Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 27 қарашадағы «Әкімшілік рәсімдер туралы» Заңының 1-бабының 3-тармағына сәйкес, мемлекеттік қызмет саласында лауазымды тұлға ретінде тұрақты, уақытша, не арнайы өкілеттілік негізінде мемлекеттік қызмет функциясын (билік өкілдігі функциясын), не мемлекеттік органдарда ұйымдастырушылық-басқарушылық және (не) әкімшілік-шаруашылық функциясын атқаратын жеке тұлға танылады [105]. Экономика саласында - жекелік құқықтық нысанда құрылған ұйымдардың басшыларына, сонымен қатар, мемлекеттік кәсіпорындарда, акционерлік қоғамдарда, басқа да заңды тұлғаларда әкімшілік басқару қызметін атқаратын жұмыскерлерге қатысты лауазымды тұлғаның ұғымын анықтау мәселесі арнайы зерттеуді қажет етеді. Осы мәселені шешуде, құқықтық реттеуде, әр кезеңде, лауазымды тұлға ұғымын қолдануға ұмтылыстар болды. ҚР 2001 жылғы 30 қаңтардағы № 155-II Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексінің 34-бабының 2 тармағында лауазымды тұлғалар болып заңды тұлға құрмай кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын жеке тұлғалар, сонымен қатар, басқарушылық функциясын жүзеге асыратын, мемлекеттік орган болып танылмайтын, әкімшілік-шаруашылық міндеттерін жүзеге асыратын басшылар және басқа да жұмыскерлер танылған болатын. Осы бапқа сәйкес, Жоғарғы Сот тарапынан, соттардың іс тәжірибесі зерттеліп, істерді қарауда жиі жіберілетін кемшіліктер анықталып, арнайы нормативтік қаулы қабылданды. ҚР Жоғарғы Сотының 2004 жылғы 26 қарашадағы №18 «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы заңнаманы соттармен қолданудың кейбір мәселелері туралы» Нормативтік қаулысының 2-тармағына сәйкес «жеке тұлғалар - кәсіпкерлер, коммерциялық заңды тұлғалардың басшылары және басқару қызметін атқаратын жұмыскерлер лауазымды тұлғалармен теңестірілген әкімшілік жауапкершілікке тартылады» деген ереже айқындалған болатын. Жаңа Кодекстің қабылдануына байланысты 2014 жылдың 24 желтоқсанында осы ҚР Жоғарғы Сотының Қаулысының күші жойылды [106]. Әкімшілік жауапкершілікте болатын

тұлғалардың құрамын анықтауда, 2014 жылғы 5 шілдедегі №235-V Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодекстің 33-бабында жеке нотариустардың, жеке сот орындаушыларының, адвокаттардың, жеке кәсіпкерлердің және заңды тұлғалардың жауапкершілігі айқындалған. Осы баптың 3-тармағына сәйкес, құрылым бөлімше салық төлеуші болған жағдайда (оқшау орналасқан) ондай бөлімше дербес жауаптылықта болады. 34-баптың 1-тармағында шетел азаматтарының, шетел заңды тұлғасымен құрылған олардың филиалы және өкілдігінің жалпылық тәртіпте жауапкершілігінің болатындығы көзделген.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау институты – мемлекеттік саясаттың бағыты, сайкесінше, мемлекеттік басқаруды, бақылауды және қадағалауды қамтитын, сонымен қатар, жұмыскерлердің қауіпсіздігін қамтамасыз етумен байланысты кепілдіктерін, құқықтары мен міндеттерін айқындайтын, еңбек қауіпсіздігін ұйымдастыруға бағытталған салалық, сала аралық құқықтық нормаларды қамтиды. **Аталмыш институт ғылымда кешенді құқықтық интститут сипатында айқындалған**. Осы институттың кешенді институт ретінде танылуының негізгі белгілері осы институттың пәнін кең көлемді, түрлі бағыттағы қоғамдық қатынастардың құрайтындығы, субъектілік құрамын жұмыскерлермен қатар өндірістік ортада болатын басқа да тұлғалардың өмірін, денсаулығын сақтауға деген құқығын қамтамасыз етуге бағытталғандығы, аталмыш институттың субъектілері болып жалпылық бақылауды, қадағалауды жүргізетін мемлекеттік органдардың танылатындығы және басқа да субъектілердің қатысуымен туындайтын қатынастарды реттеуде қолданылатын әдіс-тәсілдердің қолданылу ерекшелігімен түсіндіріледі.

Кешенді институт туралы ғылыми ой-пікірлерді, тұжырымдарды зерттеуде белгілі ғалым С.С. Алексеев келесідей пікірін білдірген: «кешенді институт белгілі бір құқық саласының басқа құқық саласына тән құқықтық қатынастарды реттеу тәсілдерін қамтитын бір бөлігі» [107, 83 б.]. Осы мәселеге байланысты М.В.Молодцов келесідей тұжырымға келген:«құқық жүйесінде кешенді, сала аралық институттардың болуы сол институттармен қамтылатын нормалардың басқа шектес салалық құқық жүйесінде қайталануын шектейді» [108, 22 б.]. А.Г. Касабованың анықтауынша «кешенді еңбекті қорғау институты, еңбекті қолдану үдерісінде, жұмыскерлердің денсаулығын сақтауға, зиянды өндірістік факторлардың салдарын төмендетуге бағытталған техникалық, санитарлық, ұйымдастырушылық, құқықтық басқа да ережелерді айқындайтын, қамтитын құқық салаларына және институттарға тән нормалар жиынтығы болып саналады» [109, 20 б.].

Теориялық және құқық нормаларын қолдану үдерісінің ерекшеліктерін ескеріп еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесінің күрделі әлеуметтік-құқықтық жүйе ретінде танылу мәселелерін зерттеуде В.Э. Паэглэ келесідей пікірін білдіреді: «еңбекті қорғау саласындағы қатынастар ортақ мақсаттылығымен айқындалатын, өзара байланысты, кең көлемді, күрделі және әр алуанды жүйе болып танылады. Еңбек қәуіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнама – конституциялық, азаматтық, сақтандыру, еңбек құқығы, әлеуметтік қамсыздандыру, әкімшілік және қаржылық құқығы нормаларының

жиынтығы ретінде анықталады» [110, 20 б.]. В.Э. Паэглэ, осы еңбегінде, еңбекті қорғау туралы заңнама жүйесінде әкімшілік құқығы үстемдікті реттеу деңгейімен танылады деген басқа да тұжырымын келтірген. Осы аспектіде әкімшілік құқықтың, жариялылық нысанда, орталықты, мемлекеттік басқару негізінде туындайтын қатынастарды реттейтіндігі ескерілген, оған себеп, мемлекеттік органдарға халықтың әлеуметтік қорғалуын, еңбек және халықты қорғау заңнамасының белгіленген тәртіпте қолданылуын қамтамасыз ету міндетінің жүктелгендігінде. Дегенмен, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету еңбек құқығының пәнін құрайды, императивтік нормалармен қатар шартты түрде айқындалатын норма ережелер негізінде жүзеге асырылады.

Еңбек қауіпсіздігі институтының кешенді институт болып танылатындығы еңбек қатынастарының реттелуінде қолданылатын әдіс-тәсілдердің қолданылуымен түсіндіріледі, олар:1) Мемлекеттік – орталықтандырылған тәртіпте еңбек қатынастарын реттеу әдісі (*мемлекеттің қатысуымен реттелетіндігі ҚР ЕК-нің 2-тарауында қарастырылған*); 2) шартты (келісімді) түрде реттеу әдісі;3) ұйым деңгейінде жұмыс берішінің актілері, не басқадай локалдық актілерді қабылдау тәртібінде. Еңбек қауіпсіздігін толық көлемде қамтамасыз етуде азаматтық құқықтың алатын орны айтарлықтай, оған себеп жұмыс берушілердің кәсіпкерлік қызметі, олардың тауарға, атқарылатын жұмыстар мен көрсетілген қызмет түрлеріне баға, тарифтер белгілеу, олардың қызметінің мемлекеттік бақылау мен қадағалауда болу мәселелері ҚР Кәсіпкерлік кодексімен реттеледі.

Әркімнің өмірін, денсаулығын сақтау мақсатында ҚР ЕК-нің 26-бабының 2-тармағында еңбек шартын жасауда келесідей шектеулер айқындалған: әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізіміне сәйкес әйелдерді ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға қабылдауға, он сегіз жасқа толмаған тұлғаларды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға, қызметін қоса атқаратын жұмысқа қабылдауға жол берілмейді. Еңбек жағдайын айқындауда Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2017 жылғы 7 қарашадағы № 374 «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы» бұйрығымен аттестаттауды жүргізу тәртібі және өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін рәсімдеу және беру тәртібі айқындалған[111].

Еңбек жағдайын анықтау бойынша ғылымда түрлі пікірлер қалыптасқан. Т.М. Абайдельдинов әлеуметтік әріптестер арасында туындайтын қатынастарды **процессуалдық немесе рәсімдік деп атауды** ұсынған, оған себеп республикалық, салалық, аумақтық, ұйым деңгейінде тараптардың өзара келісімге келулері негізінде туындайтын қатынастардың шартты нысанда реттелетіндігі негізге алынған [112, 11 б.].

А.С.Пашков: тараптар арасында туындайтын әлеуметтік-экономикалық шиеленістікті шешудің тәсілдерінің бірі нормативтік-шартты ретту тәсілі болып табылады. Осы тәсілдің маңызы-тараптардың өзара мүдделерін ескере

отырып әлеуметтік қақтығыстың алдын-алу, ал олар туындаған жағдайда – заңнамаға сәйкес не өзара келісімге келудің рәсімін анықтаудың мүмкіндігінде» [113, 51 б.]. Л.С.Ахметова: «келісімге келудің уақыты, нысандары, мерзімдері, реттеу тәсілдері заңнамалық деңгейде реттелуде» [114, 13 б.].

Т.М. Абайдельдиновтың пікірінше «Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Ресей Федерациясының заңнамасымен, заңнаманы қолдану тәжірибелерінің ұқсастығымен айқындалады» [112, 12 б.]. Құқықтық қатынастарды реттеу мәселесіне қатысты РФ ғалымы В.Ф.Цитульский келесідей пікірін білдіреді: «еңбек заңнамасында, не басқадай актілерде «еңбек ұжымы» деген сөз қолданылмауда, сонымен қатар, еңбек ұжымдарының саяси, экономикалық, әлеуметтік мәселелерді шешуге қатысты қандайда тәсіл заңнамалық деңгейде қарастырылмауда» [115, 37 б.].

Азаматтық және еңбек заңнамасы негізінде мемлекеттік кәсіпорындар, басқа да мемлекеттік ұйымдар деңгейінде туындайтын еңбек және басқа да қатынастар, заңнамалық актілермен қатар, кәсіпорындардың Жарғыларымен реттеледі. Жарғыны бекіту құзыреті уәкілетті мемлкеттік органға не акциялармен иемденетін органға, меншік иелеріне жүктеледі. Мысал ретінде Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III «Білім туралы» Заңының 45-бабына сәйкес жұмыскер мен білім беру ұйымы арасында пайда болатын еңбек қатынастары еңбек заңнамасымен реттеледі. Жоғары оқу орындарындағы ғылыми-педагогикалық жұмыскерлердің (профессорлық-оқытушылық құрамның, ғылыми жұмыскерлердің) лауазымдарға орналасуы конкурстық негізде жүзеге асырылады [116]. Өз кезегінде мемлекеттік қызметшінің белгілі бір мерзімге қызметке, лауазымға тағайындалуы, сайлануы не аттестациядан өткізілуі мемлекеттік қызмет туралы заңнамаға сәйкес айқындалады.

ҚР ЕК-нің 8-бабының 3-тармағына, 30-бабының 1-тармағының екінші бөлігіне сәйкес шетелдік жұмыскерлермен, азаматтық қызметшілермен, мемлекеттік қызметшілермен, мемлекеттік ұйымдар-кәсіпорындар басшылары, олардың орынбасарларымен, педагогикалық жұмыскерлермен, құқық қорғау қызметі жүйесінде қызмет атқаратын басшылық құрамға кіретін тұлғалармен, сол органдарда қызмет атқаратын лауазымды тұлғалардың қатысуымен туындайтын қызметтік қатынастардың шегі (мерзімі) ҚР ЕК-не және салалық заңнамалық актілерге сәйкес айқындалған.

Мәселен, мемлекеттік кәсіпорын басшысымен еңбек шартын жасау ерекшелігі Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 01 наурыздағы № 413-IV «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңының 139-бабының 2 және 3 тармақтарына сәйкес, бағыныстылығына байланысты, уәкілетті мемлекеттік орган кәсіпорынның басшысын тағайындауды және сол басшыға қатысты мезгілімен аттестация өткізудің тәртібін анықтайды [117].

Келесі еңбек қызметінің түрі, жұмыспен қамтылудың нысаны ретінде, қоғамдық жұмыстанылады. Қоғамдық жұмыстар – мемлекеттік атқарушы органдармен ұйымдастырылатын, жұмыссыз ретінде танылған тұлғаның алдын ала кәсіби даярлықтан өтуін талап етпейтін, әлеуметтік пайдалы бағыттағы,

адамдарды уақытша жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету үшін ұйымдастырылатын жұмыстың түріболып табылады. Әрбір азаматтың жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалу мәселелері Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 482-V «Халықты жұмыспен қамту» туралы Заңымен реттеледі [118]. Заңның негізгі мақсаты халықты жұмыспен қамту саласында құқықтық, экономикалық және ұйымастырушылық қатынастарды реттеу болып табылады. Әркімнің әлеуметтік саладағы құқықтары мен бостандықтары Конституцияның 24, 28-баптарымен белгіленген. Еңбек ету бостандығы, құқықтық қағидат ретінде, ҚР ЕК-нің 5-бабымен айқындалған. ЕК-нің 153-бабының 6-тармағының 5) тармақшасына сәйкес әлеуметтік әріптестік негізінде аумақтық келісімдермен халықты жұмыспен қамту, жұмыссыздық деңгейін төмендетуге бағытталған іс-шаралар айқындалуға тиіс. Осы аспектіде өндірістік ортада жазатайым жағдайларды тергеп-тексеру ережелері, ҚР ЕК-нің 186-бабының 1-тармағымен айқындалған тәртіп бойынша, қоғамдық жұмыспен қамтылған тұлғаларға толығымен қолданылады.

ҚР ЕК-де мемлекеттік қызметшілердің және олардың құрамында әскери қызметшілердің, құқық қорғау органдарының лауазымды тұлғаларының қызметтік, құқықтық мәртебесі, кейбір ерекшеліктерімен, еңбек заңнамасымен және басқа да салалық заңнамалық актілермен анықталатындығы белгіленген. Тиісінше, ұлттық гвардия, ішкі істер органдары, прокуратура, ұлттық қауіпсіздік органдар туралы, басқа да салалық мемлекеттік қызмет туралы заңнамалық актілер негізінде түрлі санаттағы мемлекеттік қызметшілердің қызметтік қатынастары реттеледі. Әскери қызметшілер болып Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде, ұлттық қауіпсіздік органдарында, Республикалық ұланда, ішкі әскерлерде, әскери-тергеу органдары мен әскери полициясында, Қазақстан Республикасы Президентінің Күзет қызметінде, төтенше жағдайлар жөніндегі орталық атқарушы органының азаматтық қорғанысты басқару органдарында әскери қызметінатқаратын азаматтартанылады. Құқық қорғау органдарының қызметшілеріне ішкі істер, қылмыстық атқару жүйесі органдарында, экономикалық тергеу департаменттерінде, мемлекеттік өртке қарсы қызметте, кеден, прокуратура органдарында қызмет атқаратын қызметкерлер жәнезаңдарға сәйкес құқық қорғау қызметін жүзеге асыратын басқа да азаматтар жатады. ҚР ЕК-нің 8-бабының 3-тармағына сәйкес әскери және құқық қорғау органдарының лауазымды тұлғаларының қатысуымен пайда болатын еңбек қатынастары арнаулы заңдармен және өзге де нормативтік құқықтық актілермен көзделген ерекшеліктермен бірге ҚР ЕК-мен реттеледі.

Еңбек құқығы аспектісінде, әскери қызмет саласында, қызметтік қатынастар Қазақстан Республикасының азаматын әскери қызметке шақыру, қызметке тағайындау не контракт негізінде туындайды. Жоғарыда айқындалғандай осы қатынастардың субъектілік құрамына, мазмұнына байланысты, әскери қызметшілердің еңбек, қызметтік құқықтары мен міндеттері еңбек, әскери қызмет туралы құқықтық актілерге, әскери жарғыларға, бұйрықтарға, ережелерге сәйкес анықталады. Әскери қызметшінің

денсаулығына, өміріне зиян келтіруден туындайтын қатынастар азаматтық пен қатар әсери қызмет, еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру құқығының нормаларына сәйкес реттеледі.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы №9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» Нормативтік қаулысының 2-тармағына сәйкес жекелеген адамдар санаттарының еңбек қатынастары ҚР ЕК-нің нормаларымен ғана емес, сонымен қатар, арнайы заңнамалық актілермен (құқық қорғау қызметі, әскери қызмет, әскери қызметшілердің мәртебесі, мемлекеттік қызмет туралы және басқа да құқықтық актілермен) реттеледі [119]. Соттар арнайы нормативтік құқықтық актілермен реттелмеген қатынастардан туындайтын еңбек дауларын қарау кезінде ҚР ЕК-нің нормаларын басшылыққа алуға тиіс. Егер жұмыскерлердің жекелеген санаттарының басқа нормативтік құқықтық және өзге де актілермен реттелетін еңбек жағдайлары Еңбек кодексінде көзделген жағдайлармен салыстырғанда нашарлататын жағдайға алып баратын болса, онда еңбек дауын шешу кезінде ҚР ЕК-нің8-бабы 4-тармағының ережелері, не сол еңбек дауының нақты мән-жағдайлары ескеріліп ҚР - «Құқықтық актілер туралы» Заңының 10-бабымен айқындалған тәртіпте нормативтік құқықтық актілер сатысы ескеріле отырып еңбек қатынастары реттеледі [103]. Осы Нормативтік қаулының 3-тармағына сәйкес шағын кәсіпкерлік субъектілері, үй жұмыскерлері, заңды тұлғаның атқарушы органының басшылары және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының, сондай-ақ заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органының басқа да мүшелерінің қатысуымен туындаған даулар тікелей сотта қаралады. Еңбек кодексінде көзделген еңбек және ұжымдық шарттардан, жұмыс берушінің актілерінен туындайтын жеке еңбек даулары келісу комиссияларында қаралады. Егер дау аталмыш комиссиялармен реттелмесе соттар қарайды. Келісу комиссияларының жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен қарау қажеттілігі 2016 жылдың 1 қаңтарынан бастап күшіне енді.

Жұмыскерлердің жекелеген санаттарының, олардың қатарында әскери қызмет, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары қызметшілерінің еңбегі арнайы заңдармен және өзге де нормативтік құқықтық актілермен көзделген ерекшеліктермен реттелетіндігі ЕК-нің 8-бабы 3-тармағына, 143, 144-баптарына негізделген. Аталмыш қызметкерлерге ЕК-нің 159-бабының ережелері қолданылмайды, яғни мемлекеттік органдарда, әскери қызмет саласында келісім комиссиялары құрылмайды.

Жалпы, құқықтар мен міндеттердің бірлігі әрбір құқық саласына тән қатынастардың мазмұнын құрайды. Конституцияда бекітілген нормаларды талдай отырып «Адам және азамат» бөлімінде айқындалған құқықтар мен міндеттердің азаматтық, әлеуметтік – экономикалық, мәдени және саяси сипатта жіктелетіндігі, соған сәйкес, қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай әркімнің еңбек жағдайымен қамтамасыз етілу құқығының әлеуметтік-экономикалық сипатта танылатындығы заңнамаға сәйкес айқындалады. Конституциямен айқындалған негізгі құндылық - адамның және азаматтың

өмірі, құқықтары мен бостандықтары екендігі Конституцияның 1-бабында айқындалған. Әркімнің, сонымен қатар, мемлекеттік органдардың құқықтары мен міндеттерінің бірлігі және өз-ара байланыстылығы Конституцияның 12-бабының 1-тармағымен және басқа да баптарымен айқындалған.

Еңбек қауіпсіздігі институтының кешенді құқықтық институт болып танылатындығы, сонымен қатар, келесідей мән-жағдайлармен байланысты. Еңбек құқығымен реттелетін қатынастардың ауқымдылығы, осы бағыттағы қатынастардың азаматтық құқықтың және басқа да құқық салаларының пәнін құрайтындығымен түсіндіріледі. **Сәйкесінше, әркімнің өмірін, денсаулығын сақтауға, келтірілген зиянды өндіруге деген құқықтары, бостандықтары және заңды мүдделері жекелік құқықтық аспектіде де қорғалуға жатады**. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау институты, салалық аспектіде, еңбек құқығының өз алдына дербес институты ретінде, **мемлекеттік басқару, бақылау және қадағалау негізінде туындайтын қатынастардыда қамтиды**. Азаматтық құқыққа сәйкес тұлғаға келтірілген зиянның көлемі, оны өндірудің нысандары мен тәртібі, ал еңбек құқығының нормаларына сәйкес кәсіптік жарақат алған, кәсіптік ауыруға не басқадай жазатайым жағдайға шалдыққан қызметшілерге таралатын кепілдіктердің көлемі: жұмыс, қызмет орнының сақталуы; басқа жеңіл қызметке ауысу мүмкіндігі; келтірілген зиянның деңгейін ескеріп өтемақы төлеу негіздері, көлемі анықталады. Осы институттың кешенділігі түрлі бағыттағы қоғамдық, жариялылық қатынастарды қамтитындығымен айқындалады (**он бесінші тұжырым**). Солардың бірі – әскері қызметшілерді, олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау бағытындағы құқықтық қатынастардың осы институт көлемінде реттелетіндігінде. Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 16 ақпандағы № 561-IV «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңының 21-бабына сәйкес - лауазымдар және сол лауазымдарға тән әскери атақ әскери бөлімдердің, кемелердің, басқару орталықтарының, мекемелердің, әскери оқу ұйымдарының штаттық кестелерінде көзделеді [120]. Осы баптың 3-тармағына сәйкес әскери лауазымдар келесі түрлерге бөлінеді: қатардағы жауынгер лауазымдары; сержанттық, офицерлік құрам және жоғары офицерлер құрамы лауазымдары. Осы баптың 2-тармағына сәйкес қарулы күштер және басқа да әскери құрамдардың басшылық құрамын (жоғарғы офицерлік құрам лауазымдарына) лауазымға тағайындауды Қазақстан Республикасының Президенті жүзеге асырады. Осы Заңның 1-бабының 20 тармақшасына сәйкес әскери қызметшілер құрамын Қарулы Күштерде, басқа да әскерлер мен әскери құралымдарда әскери қызметте болатын азаматтар құрайды. Оларға контракт негізінде әскери қызметін атқаратын жеке тұлғалар, арнаулы әскери оқу мекемелерінің курсанттары, мерзімді қызметтегі әскери қызметшілер жатады. Осы Заңның 5 бабының 2 тармағына сәйкес әскери қызметшілер қызметтік міндеттерін атқару кезінде мемлекеттің қорғауында болады, олардың өмірін, денсаулығын сақтауды қамтамасыз етудің құқықтық тәсілдерін анықтауда ескерілетін негізгі мәселе – ол, әскери қызметшілердің қызметтік міндеттерін орындау уақытына жатқызылатын кезеңдерді анықтау болып табылады.

Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 қаңтардағы № 29-III «Қазақстан Республикасының қорғанысы және қарулы күштері туралы» Заңының28-бабының бірінші бөлігіне сәйкес Қазақстан Республикасының әскери құрылымы уақытша, халықаралық шарттарға сәйкес, біріккен (коалициялық) Қарулы Күштер құрамына қосылуы мүмкін [121].

ҚР «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңымен, әскери қызметшілердің құқықтық мәртебесін анықтауда, олардың құқықтары мен міндеттері, әскери қызметтен өту кезінде және одан босатылғаннан кейін де оларды және отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау бағытындағы кепілдіктер айқындалған. Осы Заңның 44-бабына сәйкес, мемлекет әскери қызметшілерді әлеуметтік тұрғыда қорғауға кепілдік беріледі, олардың тұрмыстық жағдайын, қызметінің ерекше сипатын ескере отырып оңтайлы қызмет жағдайымен қамтамасыз етілуге тиіс. Барлық әскери қызметшілердің атқаратын қызметі мен әскери атағына қарамастан заң алдында теңдігі, олардың құқықтары мен міндеттері, әскери қызметтен өту жағдайлары, материалдық тұрғыда қамтамасыз етілуіндегі ерекшеліктері белгіленген. Осы баптың 2-тармағына сәйкес, әскери қызметшілерге жарылу қаупі бар заттарды және өзге де жарылғыш құрылғыларды іздеу, тасымалдау, залалсыздандыру және жою жөніндегі жауынгерлік міндеттерді орындаған кезде тәулігіне бір айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде жәрдемақы төленеді. Осы баптың 3-тармағына сәйкес, радиоактивті материалдарды, иондаушы сәулелену көздерін, аса жоғары жиілікті және (немесе) зымыран оты құрамдастарын пайдаланумен, сақтаумен байланысты лауазымдарда қызмет атқаратын, сондай-ақ, көрсетілген жұмыстарға және объектілерде радиоактивті материалдарды, иондаушы сәулелену көздерін, аса жоғары жиілікті және (немесе) зымыран отының құрамдастарын пайдаланумен, сақтаумен байланысты, авария салдарын жою жөніндегі жұмыстарға уақытша тартылатын әскери қызметшілерге нақты жұмыс істеген уақытына тепе-тең, ұзақтығы жылына он екі тәулікке дейін қосымша демалыс беріледі.

Осы Заңның 46 - бабының 1-тармағына сәйкес, келісімшарт бойынша, әскери қызметшілерге екі лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, жыл сайынғы негізгі демалыс беріледі, оның ұзақтығы еңбек сіңірген жылдарына қарай күнтізбелік есептеумен белгіленеді: 1) он жылға дейін - 30 тәулік; 2) он жылдан он бес жылға дейін - 35 тәулік; 3) он бес жылдан жиырма жылға дейін - 40 тәулік; 4) жиырма және одан көп жыл - 45 тәулік.Азық-түлік үлестерінің белгіленген нормалары бойынша тамақтандырумен қамтамасыз етуге мүмкін болмаған кезде, келісімшарт бойынша, әскери қызметшілерге уәкілетті органның басшысы айқындаған тәртіппен жалпы әскери үлес құны мөлшерінде ақшалай өтемақы төленеді.

Әскери қызметшілерді әскери-медициналық мекемелерде медициналық қамтамасыз ету бюджет қаражаты есебінен жүзеге асырылады. Олардың әскери қызмет орнында немесе тұрғылықты жерінде әскери-медициналық мекемелер медициналық көмекті: 1) «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі

туралы» ҚР-ның Кодексіне сәйкес - тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі шеңберінде; 2) «Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы» Заңға сәйкес - міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру тәртібінде көрсетеді. 32-баптың 2 тармағына сәйкес, әскери қызметші әскери қызмет өткеру кезеңінде, не қызметтен шығарылғаннан кейін, әскери қызмет өткеру кезеңінде алған мертігуі (жарақаттануы, жарақаттануы, контузиясы) немесе ауруы салдарынан қаза тапқан (қайтыс болған) жағдайда, әскери қызметшінің мұрагерлеріне - қаза тапқан (қайтыс болған) күні соңғы атқарған лауазымы бойынша бес жылдық ақшалай қамтылым мөлшерінде, ал мерзімді қызметтегі әскери қызметшінің, әскери оқу орны курсантының, әскери жиындарға шақырылған әскери міндеттінің мұрагерлеріне 500 айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде бір жолғы ақшалай өтемақы төленеді. Жалпылық жағдайда, еңбек қатынастарының пайда болу негіздемелері ҚР ЕК-нің 21-бабының 2-тармағында берілген. ҚР «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңының 2-бабына сәйкес, әскери қызметшінің құқықтық негіздемесі ҚР Конституциясымен, ҚР Еңбек кодексімен және осы Заңмен айқындалған ерекшеліктермен басқа да заңнамалық актілермен айқындалады. Әскери қызмет саласындағы еңбек, қызметтік қатынастар жариялылық тәртіпте реттеледі, негізгі мақсат - отанды қорғау, мемлекеттің қауіпсіздігін қамтамасыз ету.

Қоғамдық және басқа да қатынастарды реттеуде заңнамалық және заңдарға тәуелді құқықтық актілердің үстемдігі, қолдану талаптары ҚР «Құқықтық актілер туралы» Заңының 10-бабымен айқындалған [103]. Егер әскери қызмет туралы заңнамада қандай да қатынастар тікелей көзделмесе, не ҚР ЕК-мен көзделген кепілдіктерге қарама қайшы келетін ережелер белгіленген болса, ондай жағдайда, ол қатынастар, үстемдігі ескеріліп, ҚР ЕК-не сәйкес реттелуге тиіс. **Әскери қызмет туралы Заңдарда, Жарғыларда көптеген сәйкессіздіктер кездеседі, көп жылдар бойы ондай жағдайларға көңіл бөлінбеген**, сот тәжірибесінде қарастырылмаған. Олар келесілер: 1) қызметшіні басқа қызметке (лауазымға) ауыстыру мен орын ауыстыру (перемещение) ережелері тікелей ҚР ЕК-не қарама қайшы келеді. Салыстырмалы тұрғыда, ҚР ЕК-нің 45-бабына сәйкес, жұмыскер лауазымы, мамандығы, кәсібі бойынша сол ұйымда не басқа жұмыс орнына, не сол аумақта орналасқан сол ұйымның басқа құрылым бөлімшесіне ауыстырылуы мүмкін (**он алтыншы тұжырым**).

Керісінше ҚР «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңында басқа лауазымға, жұмыс орнына ауысудың, не орын ауыстырудың ұғымдары берілмеген. ҚР 2012 жылғы 13 ақпандағы №552-IV «Арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Заңының 31-бабының 3-тармағы келесідей мәтінде айқындалған: «қызметкерді ауыстыру Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен істерді және лауазымын тапсырғаннан кейін ғана жүргізіледі». Яғни 7 (жеті) күнде істі тапсырып, ол жөнінде акт жасалып басқа органға (ұйымға) лауазымды тұлғаның ауысатындығы көзделген. Актіні өткізуді және қабылдап алуды, комиссияның құрылуымен, тікелей басшылар жүзеге асырады [122]. ҚР Президентінің

Жарлығымен 2007 жылдың 5 шілдесінде №364 бекітілген «Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарының жалпы әскери Жарғысының 89-тармағына сәйкес бөлімше командирі істер мен лауазымды қабылдауды (тапсыруды) әскери бөлім бойынша бұйрық негізінде жеке өзі жүргізеді. Актіні қабылдайтын және тапсыратын комиссия мүшелері жасайды және қол қояды, содан кейін оны бөлім командирі бекітеді [123].

Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен 2013 жылғы 21 маусымдағы № 585 бекітілген «Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарында әскери қызмет өткеру» Қағидаларының 66 және 67-тармақтарына сәйкес, әскери қызметші ауыстырылған, ротацияланған, әскери қызметтен шығарылған жағдайда әскери лауазымынан босатылады. Осы Қағиданың 68 - тармағына сәйкес, әскери қызметшіні ауыстыру оның лауазымдық жағдайының немесе әскери қызмет орнының өзгеруі ретінде айқындалған. Ауыстыру негіздерінің бірі:

- ҚР «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңының 21-бабының 5-тармағында көрсетілген негіздер бойынша әскери лауазымға орналасуға;
- құрылымында әскери қызмет өткеру көзделген бір уәкілетті органнан екіншісіне ауыстыру кезінде. Осы Қағиданың 70-тармағына сәйкес, әскери қызметшіні ауыстыру заңнамамен белгіленген тәртіппен ол істері мен лауазымын тапсырғаннан кейін ғана, бірақ бір айдан аспайтын мерзімде жүргізіледі. Істері мен лауазымын тапсыруды бастауды әскери бөлімнің командирі жеке құрам бойынша бұйрықтан үзінділер немесе әскери қызметшіні ауыстыру жөнінде жазбаша хабарлама келіп түскен сәттен бастап, жеті тәуліктен кешіктірмей, ал демалыста немесе емделуде жүрген әскери қызметші үшін оның келген күнінен бастап айқындалады [124].

ҚР «Арнаулы мемлекеттік органдар туралы» Заңының 31 – бабының 1-тармағына сәйкес қызметкерді ауыстыру-бұл оның лауазымдық жағдайын немесе қызмет орнын өзгерту деп айқындалған. Яғни, осы Заңмен лауазымды тұлғаның орнын ауыстыруы басқа лауазымға ауысуымен өзгертілген, ҚР ЕК-мен айқындалған құқықтық конструкция сақталмаған. Яғни 31-бапқа сәйкес орын ауыстыру мынадай жағдайларда жүргізіледі: 1) лауазымға тағайындалуы; 2) іссапарға жіберілуі; 3) осы Заңның 33-бабы 4-тармағының 1), 2), 3), 5), 6), 7), 8) және 9) тармақшаларында көрсетілген негіздер бойынша бастықтың қарамағына жіберілген; 4) арнаулы (әскери) оқу орындарына қабылданған; 5) бір арнаулы мемлекеттік органнан басқасына не Қарулы Күштерден арнаулы мемлекеттік органға ауыстырылған; 6) бөлімше тұрақты орналасу орнын өзгерткен жағдайларда жүзеге асырылады.

ҚР «Арнаулы мемлекеттік органдар туралы» Заңының 31 – бабының 2-тармағына сәйкес ұйымдастырушылық-штаттық іс-шараларға сәйкес жүзеге асырылатын бөлімшенің тұрақты орналасу пункті өзгерген, сондай-ақ бөлімшенің тұрақты орналасу пунктіне қарамастан тең немесе жоғары тұрған

лауазымға тағайындалған кезде қызметкерді ауыстыру уәкілетті басшының шешімімен оның келісімінсіз жүргізіледі.

Осы құқықтық актілер негізінде туындайтын қатынастарға баға беруде келесідей ғалымдардың пікірлерін негізге алуды қажет етеді. Е.А.Лукашева: «тұлғаның құқықтық мәртебесі – негізгі саяси, құқықтық категория болып саналады. Құқықтық мәртебе қоғамдағы ұстанымдармен, демократияның деңгейімен, заңдылық қағидатын бұлжытпай сақтаумен тікелей байланысты» [125]. Еңбек құқығы субъектілерінің құқықтық мәртебесін анықтау мәселесіне қатысты И.В. Витрук келесідей пікірін мәлімдеген: «құқық құрылымы келесідей элементтерден құралады – жалпылама құқықтық қабілеттілік, кепілдіктер, заңды мүдделер, құқықтық жауапкершілік т.б.» [126]. Барлық қоғамдық, жекелік қатынастар құқықтық нысанда мемлекет тарапынан бақылауға, қадағалауға алынады, яғни жеке және заңды тұлғалардың құқықтары, еркіндіктері және міндеттері, осылар, қоса алғанда, тұлғаның құқықтық мәртебесін құрайды. Кепілдіктер мен жауапкершілік қызметшілердің, жұмыскерлердің құқықтық жағдайларын нақтылайды, қалыптылығын қамтамасыз етеді. А.В. Кладковтың пікірі бойынша: «құқық мемлекеттік қызметтің құралы, саясатын іске асыру тәсілі. Әркімнің құқықтары мен еркіндіктерінің құқықтық, конституциялық кепілдіктері болып нақты мемлекет деңгейінде айқындалған құқықтық жүйе танылады. Сол жүйеде құқықтарды, міндеттерді айқындау, іске асыру, қорғау механизмдері белгіленеді» [127].

Еңбек қауіпсіздігін құқықтық реттеу механизмдері, тәсілдері түрлі құқықтық сала нормаларымен анықталған, мәселен: еңбек қауісіздігін қамтамасыз етуді жоспарлау, қаржыландыру; еңбек қауіпсіздігі туралы талаптар сақталмаған жағдайда кінәлі тұлғаларды құқықтық жауапкершілікке тарту; осы салада заңдылықтың сақталуын бақылауды және қадағалауды жүзеге асыру; адамның денсаулығына, өміріне келтірілген зиянды өндіру; кәсіптік қатерліктердің (тәуекелдердің) алдын алудың құқықтық тәсілдерін анықтау т.б. бағыттағы қатынастар түрлі құқықтық салалық заңнамалық актілердің реттеу пәні, объектілері болып табылады. Осы мәселе бойынша зерттелген, анықталған ғалымдардың пікірлері, тұжырымдары еңбек қауіпсіздігі саласындағы заңнамалық актілерді жетілдіруге, еңбек қатынастарында кешенді, сала аралық институттардың қалыптасуына септігін тигізді. Осы институттың кешенділігі, сонымен қатар, түрлі деңгейдегі салалық органдардың құқықтық актілері негізінде еңбек қауіпсіздігін сақтауға деген талаптардың айқындалуында.

2 Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласында құзырлы мемлекеттік органдардың және жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілді органдарының уәкілеттіліктері

2.1 Құзырлы мемлекеттік органдардың еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету бағытындағы уәкілеттілігі

Әркімнің Конституциямен айқындалған еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру бағытындағы құқықтары мен бостандықтары әлеуметтік-экономикалық тұрғыдағы құқықтары болып танылады.Қай мемлекетте болмасын еңбек қауіпсіздігінің қаншалықты қамтамасыз етілгендігі, тікелей, сол мемлекеттің осы бағытта ұстанатын саясатына, адамның өмірін, денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастырушылық, техникалық және санитарлық – гигиеналық талаптардың халықаралық, ұлттық стандарттарға, техникалық регламенттерге, нормативтерге қаншалықты сәйкес келетіндігімен,дер кезінде іске асырылуын уәкілетті мемлекеттік органдармен бақылауға, қадағаға алынуымен айқындалады. Өндірістік үдеріс еңбек жағдайының ауырлығына, зияндылығына және қауіптілік деңгейіне, өндірістік объектілерге қойылатын талаптарға, жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау мәселесіне қатысты мемлекеттік органдардың, мекемелердің уәкілеттілігі түрлі деңгейдегі нормативтік құқықтық актілермен айқындалады. ҚР ЕК-нің 15-бабында еңбек қатынастарын реттеу, еңбек қауіпсіздігінің қамтамасыз етілуі бағытында Қазақстан Республикасы Үкіметінің, 16-бабында – уәкілетті салалық мемлекеттік органның, 17-бабында жергілікті еңбек инспекциясының уәкілеттігі айқындалған.

Еңбек қауіпсіздігін жұмыс орнында қамтамасыз ету талаптары ҚР ЕК-нің 184 – бабында көзделген. Осы бағыттағы құқықтар мен міндеттер салалық мемлекеттік уәкілетті органдардың уәкілеттілігімен де тікелей байланысты, сол себепті қойылатын талаптар салалық нормативтік құқықтық актілермен айқындалады. Мемлекеттік бақылау саласындағы еңбек құқығы субъектілерінің құқықтары мен міндеттерінің бірлігі ҚР ЕК-нің 5-тарауында берілген. 4-тарауында жұмыскерлердің құқықтарын қамтамасыз етудің кепілдіктері, жұмыскерлердің және жұмыс берушілердің осы бағыттағы құқықтары мен міндеттері, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйым деңгейінде ұйымдастыру, еңбек қызметімен байланысты орын беретін жазатайым оқиғаларды және жұмыскерлердің денсаулығының өзге де зақымдануларын тергеп-тексеру, есепке алуды реттеуге бағытталған ережелер біріктірілген.

ҚР ЕК-нің 179-бабына сәйкес еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету мемлекет тарапынан жүзеге асырылатындығы айқындалған. Осы бағытта мемлекеттік қадағалау, бақылау, еңбек қауіпсіздігіне мониторинг жүргізу, құқықтық актілерді, нормативтік-техникалық құжаттамаларды бекіту, мемлекеттікпен қатар ішкі бақылау жұмыстарының сапалылығын арттыру, еңбек үдерісінің сапалы ұйымдастырылуына мүдделілікті арттыру, қолдау, осы бағытта ғылыми ізденіс жұмыстарының жүргізілуін қолдау, өндірісте жарахат алған, ауруға шалдыққан тұлғалардың, олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау, өтем

ақы төлеу және басқа да кепілдіктердің айқындалуын қамтамасыз ету, осы бағытта мамандардың сапалы дайындалуын бақылауға алу, жазатайым жағдайлардың бір келкі тергеп-тексерілуін, бір келкі ақпарат базасының қалыптасуын, осы салада халықаралық ынтымақтастықты қамтамасыз ету мемлекетке жүктелген.

ЕК-нің 15,16,17,18 баптарында, уәкілеттілігіне байланысты, еңбек қатынастарының реттелуінде мемлекеттік органдардың төрт топқа бөлінетіндігін көреміз: а) Қазақстан Республикасының Үкіметі; ә) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган – Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі және осы министрлікке қарасты ведомстволар; б) жергілікті еңбек инспекциясы; в) жергілікті уәкілетті мемлекеттік органдар. Еңбек саласында, сәйкесінше, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бағытында, ҚР ЕК-нің 15-бабына сәйкес, Қазақстан Республикасы Үкіметінің (бұдан әрі – Үкімет) басты міндеттерінің бірі болып – республикалық, салалық (секторлық) және өңірлік бағдарламаларды әзірлеуді жүзеге асыратындығы айқындалған. Үкімет еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын әзірлейді және іске асырылуын қамтамасыз етеді. Жоғарыда аталған баптың тағы бір ерекшелігі Үкіметтің еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласындағы мемлекеттік бақылауды ұйымдастыру және жүргізу тәртібін белгілейтіндігінде. Сонымен қатар, өндірістік жарақат, кәсіби науқастық жайлы жұмыс берушілермен, мемлекеттік аумақтық бөлімшелермен ақпарат беру, мемлекеттік статистиканың жүргізу тәртібінің айқындалғандығында. Еңбек қауіпсіздігі жөніндегі нұсқаулықтарды жұмыс берушілермен әзірлеудің, бекітудің тәртібі тиісті уәкілетті мемлекеттік органдармен белгіленеді. Конституциямен айқындалған әркімнің негізгі құқықтары мен бостандықтарының қамтамасыз етілу кепілдіктерінің, құқықтық тәсілдерінің бірі – өндірістік жазатайым оқиғалар туралы ақпараттың еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және мемлекеттік статистикалық бақылауды жүзеге асыратын органға беру міндетінің жұмыс берушілерге жүктелетіндігінде. Осы қатынастар тек қана еңбек құқығыныңғана емес, сонымен қатар әкімшілік құқығы нормаларына сәйкес реттеледі.

Осы мәселеде, ҚР ЕК-нің 15-бабына сәйкес, Үкімет, біргелікті, жұмыс берушілердің және жұмыскерлердің республикалық бірлестіктерімен, өкілді органдарымен, республикалық Бас келісімді қабылдайды және тиісті мемлекеттік уәкілетті органдармен біргелікті еңбек қауіпсіздігі жөніндегі құқықтық актілерді қабылдау тәртібін белгілейді.Осы мәселеге қатысты ХЕҰ-ның Конвенцияларымен негізгі қағидаттардың айқындалғандығын атап өтуіміз қажет. ХЕҰ-ның 1981 жылғы №155 «Еңбек қауіпсіздігі және еңбек гигиенасы туралы» Конвенциясының 4, 6 және 15-баптарына сәйкес, осы Конвенцияны бекіткен мемлекет, еңбек қауіпсіздігін қадағалайтын мемлекеттік органдардың осы бағыттағы өкілеттіктерін, міндеттерін анықтай отырып олардың қызметтерін үйлестіруді, байланыстыруды қамтамасыз етеді. Осы мақсатта халықаралық қауымдастық, аталмыш Конвенцияның баптарына сәйкес, еңбек қауіпсізідігі және еңбекті қорғау қызметін іске асыратын орталық мемлекеттік

органның құрылуын міндеттейді.Қазақстанда еңбек қатынастарын, еңбек қатынастарымен байланысты қатынастарды, олардың қатарында, әлеуметтік әріптестік, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қатынастарды тікелей реттейтін және басқаратын мемлекеттік уәкілетті орган болып Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі танылады. Аталмыш министрліктің құзыреті ҚР ЕК-нің 16 бабымен, осы министрлік жөніндегі ережелермен және басқа да құқықтық актілерменайқындалған. Министрлік, еңбек қатынастарын орталықтан реттеуде жұмыс берушімен іске асырылатын іс-шаралардың ұйымдастырылу рәсімін белгілейдіжәне қадағалайды, сонымен қатар, халықты әлеуметтік қорғауды, жұмыспен қамтуды, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесін басқаруды жүзеге асырады.

Соңғы 20 (жиырма) жылда, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесі енгізілгеннен кейін, аталған мәселелерге байланысты, осы министрліктің уәкілеттілігі Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 29 қазандағы № 1132 «Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің кейбір сұрақтары туралы» Қаулысымен бекітілді [128].Осы Қаулының қабылдануына, өз уақытында, Қазақстан Республикасы Президентінің 2004 жылғы 29 қыркүйектегі № 1449 «Қазақстан Республикасының мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру шаралары туралы» Жарлығы негіз болды [129].

Кейін, аталмыш міндеттер, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 30 қарашадағы №1159 «Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік қорғау Министрлігінің кейбір сұрақтары туралы» Қаулысымен жүзеге асырылды [130]. Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 18 шілдедегі № 827 «Қазақстан Республикасында мемлекеттік жоспарлау жүйесі туралы» Жарлығын іске асыру мақсатында Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2009 жылғы 31 желтоқсандағы № 2342 Қаулысымен 2010-2014 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Стратегиялық жоспары бекітілді [131]. Осы министрліктің 2017 жылдың 06 наурызындағы №21 бұйрығымен 2017-2021 жылдарға арналған Стратегиялық Жоспарына сәйкес еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, әлеуметтік-медициналық оңалтуға зәру адамдарға (жұмыскерлерге) қатысты іске асырылуға тиісті іс-шаралардың көлемі белгіленген.

Аталмыш министрліктің негізгі міндеттері келесі топтарға бөлінген: 1) халықты нәтижелі жұмыспен қамту; 2) халықты әлеуметтік қамсыздандыруды іске асыру; 3) жұмыскерлердің денсаулығын, өмірін және еңбек ету қабілеттілігін сақтауға бағытталған әлеуметтік іс-шараларды анықтау, құқықтық актілерді бекіту, ауыр, зиянды және қауіпті жұмыстардың, лаузымдардың, өндірістердің, цехтардың, мамандықтардың тізімін анықтау (10-тармақтың 20-абзацы); еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында қауіптілікті бағалау және сол қауіпті жұмыстарға, еңбек жағдайларына қатысты мониторингті үнемі өткізіп отыру (10-тармақтың 21-абзацы); өндірістік жазатайым жағдайлардың, кәсіби ауруларға шалдығудың, уланулардың себептерін зерттеу, олардың алдын алуға бағытталған ұсыныстарды дайындау;

мүгедекке шалдығудың себептерін және деңгейлерін зерттеу (10-тармақтың 48-абзацы); мүгедектікті оңалтудың республикалық мониторингін жүргізу (49-абзацы) т.б. міндеттері айқындалған. Уәкілетті органның ведомствасы – Бақылау және әлеуметтік қорғау Комитеті медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізетін мекемелердің қызметін реттеуді, ұйымдастыруды және бақылауды жүзеге асырады. Медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізетін мемлекеттік және мемлекеттік емес мекемелердің, ұйымдардың уәкілеттілігі заңнамалық актілерімен айқындалған.

Жұмыскердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндірудің құқықтық негіздемелерін айқындауда, формалдық секторде жұмыспен қамтылған адамдармен қатар, азаматтық құқықтық шарт негізінде және басқа да, яғни, кез келген жағдайда өндіріс ортасымен, сонымен қатар, жұмыс берушінің (ұйым басшысының, кәсіпкердің) нұсқамасы негізінде белгілі бір жұмысты орындау барысында еңбек етуге деген қабілеттілігінен айырылған кез келген адамның талабы азаматтық іс өндірісі тартібінде қаралуы барысында еңбек заңнамасының қолданылу мүмкіндігі ерекше зерттеуді қажет етеді. Конституциямен жария етілген, кепілдік берілетін қауіпсіздік пен тазалық талаптырына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілуге, өмірін, денсаулығын сақтауға деген әркімнің құқығы олардың ажырамас құқығы болып саналады. Формалдық аспектіде, дегенмен, мұндай істердің соттарда қаралу барысында еңбек заңнамасының қолданылмайтындығын көреміз. Өкінішке орай, бүгінгі таңда, жоғарыда аталған құқықпен иемдену мүмкіндігі тек жұмыскерлерге қатысты белгіленген. Құқық қорғау органдары, мұндай істер, өтініштер бойынша ҚР ЕК-нің 21-бабының 1-тармағын басшылыққа алып талаптарды қанағаттандырудан бас тартады. ҚР ЕК-нің 21-бабының 1-тармағында еңбек қатынастарының еңбек шарты негізінде туындайтындығы анықталған. Осы мәселеге қатысты еңбек заңнамасында орын берген кемшіліктер осы дисертациялық жұмыстың 1.1, 1.3 бөлімдерінде зерттеуге алынып ұсыныстар, тұжырымдар талдауға алынды. ҚР ЕК-нің қабылдануына дейінгі уақытта, өндірістік жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібі, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 3 наурыздағы №326 Қаулысымен бекітілген «Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар мен жұмыскерлер денсаулығының өзге де зақымдануларын тексеру және есепке алу туралы» Ережелермен реттелген болатын. 2007 жылғы ҚР ЕК-нің қабылдануына байланысты осы Ереже Қазақстан Республикасының Үкіметінің 2008 жылғы 15 тамыздағы № 745 Қаулысымен күші жойылды. Конституцияның 24-бабында «әркімнің» деген сөйлем тек қана жұмыспен қамтылған жұмыскерге ғана емес, сонымен қатар, басқа да жеке тұлғаларға қатысты қолданылады. Сәйкесінше, өндірістік ортада не ұйым басшысының тапсырмаларын орындау кезінде жарақаттануына, кәсіби науқастыққа шалдығуына, улануына не басқадай өндірістік жазатайым оқиғаларға душар болуына, осы оқиғалар салдарынан жапа шеккен кез келген тұлға жұмыскерлерге таралатын кепілдіктермен пайдалануға құқылы болуға тиіс.

1. Өндірістік ортада жапа шеккен тұлғаны әлеуметтік оңалтудың құқықтық негіздемелері соңғы 20 (жиырма) жылда бірнеше рет ауысты. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2005 жылғы 20 шілдедегі № 750 Қаулысымен бекітілген Медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізу Ережесімен (бұдан әрі – МӘСЖ Ережесі, МӘСЖ) жұмыскердің еңбек ету қабілеттілігінің төмендеу не жоғалтылу дәрежесін белгілеу, сондай-ақ, көмек пен күтімнің қосымша түрлеріне мұқтаждығын айқындау тәртібі реттеліп 2015 жылы 05 маусымда ҚР Үкіметінің №408 Қаулысымен күші жойылды. Мүгедектікті және еңбек ету қабілеттілігін жоғалту дәрежесін белгілеуді уәкілетті органның аумақтық бөлімшелері медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізу жолымен іске асырады (бұдан әрі – МӘС). Сараптама жүргізуде келесі құқықтық актілер қолданылады: Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуде біркелкі ақпараттық жүйенің қалыптасуы, осы бағытта уәкілетті мемлекеттік органдармен қажетті құқықтық актілердің қабылдануы жөнінде ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1182 «Тиісті уәкілетті органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді қабылдау қағидаларын бекіту туралы» қаулысы қабылданды; Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 28 ақпандағы №175 бұйрығымен міндетті медициналық тексеру өткізілетін зиянды өндірістік факторлардың, кәсіптердің тізбесі бекітілген. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 31 наурыздағы №183 бұйрығымен қызметкерлердің еңбекке уақытша жарамсыздығына сараптама жүргізу, еңбекке жарамсыздық парағын және анықтамасын беру қағидалары бектілген. Осы Қағидалар Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексіне сәйкес әзірленген. Еңбекке уақытша жарамсыздық парағы осы Қағидаларға ережеге сәйкес нысан бойынша: 1) жіті немесе созылмалы аурулар асқынған; 2) еңбекке жарамдылығын уақытша жоғалтуға байланысты жарақаттанған және уланған; 3) жүктілікті жасанды үзген; 4) науқас балаға күтім жасаған; 5) жүкті болған және босанған; 6) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған; 7) санаторийлік-курорттық ұйымдарда толық емделген; 8) карантиннің енгізілуіне, содан кейін; 9) ортопедиялық протездеу кезінде беріледі; Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2018 жылғы 5 мамырдағы № 224 бұйрығымен халықтың инфекциялық және паразиттік, кәсіптік аурулары мен улану жағдайларын тексеру қағидалары бекітілген. Осы қағидалар негінде халықтың инфекциялық және паразиттік, кәсіптік аурулары мен улану жағдайларын халықтың санитариялық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік орган ведомствасының аумақтық бөлімшелерінің тексеру тәртібі айқындалады; Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 907 бұйрығымен қызметкерлердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақыны тағайындау және төлеу қағидалары бекітілген. Осы қағидалар ЕК-нің 16-бабының 32) тармақшасына және 133-бабының 5-тармағына сәйкес әзірленген. Жұмыс

берушінің қаражаты есебінен еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақы тағайындаудың және төлеудің тәртібін айқындайды.

Келесі уәкілетті орган болып Міндетті әлеуметтік сақтандыру Қоры танылады. Осы Қордың қызметі 2020 жылдың 1-қаңтарына дейін Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 25 сәуірдегі «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңымен реттеліп келді.2019 жылдың 26 желтоқсанында «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының жаңа Заңы қабылданды [132]. Осы Заңның 6-бабына сәйкес азаматтарды міндетті әлеуметтік сақтандыру мемлекет тарапынан қамтамасыз етілетін халықтың белгілі бір тобын әлеуметтік қорғау жүйесі болып табылады. Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесін мемлекет тарапынан басқарудың, реттеудің түпкілікті мәселесі – сақтандыру негізінде туындайтын құқықтық қатынастардың субъектілік құрамын, мазмұнын, реттеу объектісін анықтау болып табылады.

Осы Заңға сәйкес зиянды өндірістік факторлардың әсерінен жұмыскердің ауруға ұшырауына, оның еңбек ету қабілеттілігінің төмендеуіне байланысты МӘС қорынан әлеуметтік жәрдемақы төлеудің негіздемелері мен тәртібі анықталған. Аталған міндеттердің нәтижелі деңгейде жүзеге асырылуы 2005 жылғы Қазақстан Республикасы Президентінің Қазақстан халқына Жолдауының қабылдануына байланысты қолға алынды. Ерекше атап өтуді қажет ететін мәселе – жұмыспен қамтылған халықты, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесі негізінде, қосымша сақтандырудың экономикалық, ұйымдастырушылық, қаржылық, құқықтық механизмдерін анықтау және сақтандыру негізінде туындайтын қатынастардың шеңберін, мазмұнын арнайы құқықтық актілер қабылдау арқылы құқықтық жүйеге еңгізу мәселесі ерекше назарға алынды.

Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесі келесі уәкілетті мемлекеттік органдардың басқаруымен жүзеге асырылады:

Біріншіден, сақтандыру жарналарын Қорға өз уақытында аударылуын бақылау құзыреті Қазақстан Республикасының Қаржы министрлігіне, яғни, осы министрліктің аумақтық салық органдарына жүктеледі;

Екіншіден, Қордың кірісін (активін, түсімдерін) айналымға, табыс көздеріне салуды, сақтауды және есепке алуды Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі жүзеге асырады;

Үшіншіден, сақтандыру жарналарын жинақтау және олардың мониторингін ұйымдастыру қызметі Қормен қамтамасыз етіледі;

Төртіншіден, сақтандыру жағдаяттарының орын беруіне байланысты міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушыларына төленетін төлемдерді өз уақытында төленуін Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі, оның аумақтық органдары бақылауға алады;

Бесіншіден, Қорға жұмыс берушілермен аударылатын әлеуметтік сипаттағы төлемдерді, сонымен қатар, міндетті әлеуметтік сақтандыру

жүйесінің қатысушыларына төленетін төлемдерді РМК «Мемлекеттік зейнетақы жарналарын жинақтаушы Орталық» жүзеге асырады.

Адамның, халықтың денсаулығын сақтауда, ерекше тәртіпте, экология жағдайына ерекше назар аударылады. Қоршаған ортаны ластаудың негізгі әр алуан түрлері, олар: химиялық, механикалық (қоқыстау), биологиялық (жұқтыру), физикалық (радиациялық, акустикалық немесе электромагниттік сәуле шығару, тербеліс) басқа да түрлерінің табиғатқа, адамның денсаулығына келтіретін зиянды факторларын анықтау міндеті Денсаулық сақтау министрлігіне жүктелген.

Келесі уәкілетті орган- Акционерлік Қоғам (АҚ) «Өмірді сақтандыру компаниясы «Мемлекеттік аннуитеттік компания» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 24 желтоқсандағы № 1377 Қаулысына негіз құрылып уәкілеттігі айқындалды (бұдын әрі – Аннуитеттік компания) [133]. Аннуитеттік компанияның құрылуы, осы Компанияны құрудаҚазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 ақпандағы № 30 – III ҚРЗ «Жұмыскер еңбек (қызмет) міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтірілгені үшін жұмыс берушінің азаматтық құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру туралы» Заңының нәтижелі қолданылуының механизмін анықтау, осы Заңмен айқындалған мақсаттарға жету міндеті қойылды. Заңда көзделген тәртіпте жұмыскердің қайтыс болуына байланысты келтірілген зиянды өтетуге деген құқығы бар тұлғаның пайдасына аннуитет шартын жасау қағидаттары, негіздемелері және тәртібі анықталған. Аннуитеттік компания Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 30 қарашадағы № 1241 «Қазақстан Республикасында 2005-2007 жылдарғы әлеуметтік реформаларды одан әрі жетілдіру Бағдарламасын бекіту туралы» Қаулысына сәйкес төменде көрсетілген бағдарламалық мақсаттар мен міндеттерді іске асыру үшін құрылды.

Ануитеттік компания жарғылық капиталында жүз еселік мемлекеттің үлесі бар ұйым ретінде Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2005 жылғы 21 қыркүйектегі №937 «Өмірді сақтандыру компаниясы «Мемлекеттік аннуитеттік компания» акционерлік қоғамының кейбір мәселелері туралы» Қаулысына сәйкес бағыныстылығы ауысты [134]. Осы Қаулыға сәйкес Аннуитеттік компанияның мемлекеттік акциялар пакетімен иелену және пайдалану құқығы бойынша, ведомстволық бағыныстылығы, Қазақстан Республикасының Қаржы министрлігінен алынып Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау Министрлігіне берілді. Соған байланысты, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 29 қазандағы № 1132 «Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің кейбір мәселелері туралы» Қаулысына сәйкес, осы министрлікке бағынысты ұйымдар тізбесіне, сол 2005 жылғы 21 қыркүйектегі Қаулымен толықтырулар енгізілді.

Аннуитеттік компания, сақтандыру нарығында, адамның өмірін және денсаулығын сақтау, келтірілген зияннның бір бөлгін өтеу мақсатында аннуитеттік сақтандыру қызметін атқарады. Аннуитеттік компанияның міндеттері: сақтандыру нарығында кейбір аннуитеттік өнімдерге деген

сұранысты қалыптастыру; аннуитеттік сақтандыруға байланысты, мейлінше, еліміздің барлық аумақтарында сақтандырылған тұлғалардың өсімін ұлғайту; халықаралық стандарттарға сай, әлемдік тәжірибиені ескеріп, жаңа технологияларды кеңінен енгізе отырып өзінің сақтандыру өнімдерінің бәсекелестілігін арттыру; сақтандыру мәселелері бойынша кеңес беру қызметімен халықты қамтамасыз ету; мемлекеттің сақтандыру нарығын жетілдіруге деген саясатының жүзеге асырылуына тікелей қатысу болып табылады.

Жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру мәселесіне қатысты мемлекеттік органдардың өкілеттілігі еңбек және басқада заңнамалық актілермен айқындалған. ҚР ЕК-нің 188- бабының 3- тармағына сәйкес арнайы тергеп-тексеруге негіз болатын жазатай оқиғаларға: 1) ауыр немесе кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғалар; 2) зардап шеккен адамдардың жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан да көп жұмыскерлер ұшыраған топтық жазатайым оқиғалар; 3) қатерлі уланудың топтық оқиғалары жатады. Осы баптың 4 тармағына сәйкес жұмыскердің қатерлі улану жағдаяттарына байланысты құрылатын комиссияның жұмысына халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілдері, сонымен қатар, сақтаушы ұйыммен шартты қатынастарда болатын жұмыс берушілерге қатысты, сақтандыру ұйымының өкілі қатысады.

Өндірістік практикадан өтіп жүрген оқушыларға, студенттерге басқа да білім алушыларға қатысты, осы Кодекстің 188-бабының 1-тармағының 1) тармақшасына сәйкес, олардың өміріне, денсаулығына зиян келтірілген жағдайда орын берген жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру туралы комиссия оқиға орын берген ұйымның басшысымен құрылып қажетті іс-шаралар сол ұйымның басшысымен іске асыралады.

Осы аспектіде 2015 – 2020 жылдарғы 15-28 жас аралығындағы жастардың жұмыспен қамтылу статистикасы осы диссертациялық жұмыстың **Қосымша Б** тіркелді [135].

189-баптың 7 және 8 тармақтарына сәйкес көлік құралдарының авариясы салдарынан болған жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жол полициясының материалдары негізінде жүргізіледі. Жол полициясы, тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының талабы бойынша, бес күннен кешіктірмей тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін беруге міндетті.

Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласында, ғылыми ізденіс жұмыстарының жүргізілуін қамтамасыз ету мақсатында, Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің «Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» РМҚК Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 13 тамыздағы № 854 Қаулысына сәйкес құрылды [10].

Халықты әлеуметтік қорғау, еңбек заңнамасы жүйесін жетілдіру бағытында Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 21 желтоқсандағы № 1260 қаулысымен 2008-2016 жылдарға арналған «Салауатты өмір салты»

Бағдарламасы (бұдан әрі – «Салауатты өмір салты» Бағдарламасы») Қазақстан Республикасы Президентінің 2007 жылғы 6 сәуірдегі № 310 «Қазақстанның 2030 жылға дейінгі Даму стратегиясын одан әрі іске асыру жөніндегі шаралар туралы» Жарлығына сәйкес бекітіліп халықтың салауатты өмір суруі жөніндегі іс-шараларды жетілдіру,осы бағытта бірыңғай жүйені құру міндеті айқындалды [136]. Осы бағдарламаны бекітуде барлық мемлекеттік органдардың, осы бағдарламаның іске асырылуына жауапты мүдделі ұйымдардың міндеттері белгіленді. 2008-2010 жылдар аралығында, осы бағдарламаны іске асырумен байланысты, мемлекеттік бюджеттің жалпы шығындары 4 628 852,1 мың теңгені құрады. Оның ішінде республикалық бюджеттен 2 438 130,1 мың теңге, жергілікті бюджеттерден 2190722,0 мың теңге бөлінді. Өңірлердің денсаулық сақтау бюджетін 2009 жылы 1%, 2014 жылы 2% және 2016 жылы 3% пайызға ұлғайта отырып салауатты өмір салтын қалыптастыру бағытындағы іс-шараларды қаржыландыру көлемі кезең-кезеңмен ұлғайтылды. Қаржыландыру көлемі осы кестеде көрсетілген қайнар көздерден бөлінді.

Жылдар (мың теңге)	Барлығы (мың теңге)	Республикалық Бюджеттен (мың теңге), бөлінетін трансферттер	Жергілікті бюджеттерден (мың теңге)
2008ж.	751959,0	67663,0	684296,0
2009ж.	1954739,6	1210452,6	744287,0
2010ж.	1922153,5	1160014,5	762139,0

Адам капиталын дамыту мақсатында мемлекетіміздің әлеуметтік, саяси тұрақтылығы орнықты дамуда, сонымен қатар, терең әлеуметтік-экономикалық реформаларды іске асыруға мүмкіндік беруде. Осы саладағы міндеттердің бірі – ұлттың сауығуын қамтамасыз ететін тетіктерді енгізу және жетілдіру, сәйкесінше, халықтың орташа өмір сүру ұзақтығын ұлғайту болып табылады. Дүниежүзілік Денсаулық сақтау Ұйымының (бұдан әрі – ДДҰ) деректері бойынша адамның денсаулығы дәрігерлік қатысу жүйесінен, бар болғаны, 10%-ға ғана тәуелді екендігі және 50%-ға қоршаған ортаның әсеріне, сәйкесінше денсаулықты нығайту мүмкіндіктеріне қол жеткізуден қалыптасатын өмір салтына тәуелді екендігі анықталған.

Осыған байланысты салауатты өмір салтының пайдасына қоғамдық пікірді, белсенділікті қалыптастыру өзекті мәселе болып табылады. Соңғы жылдары Үкіметтің күш-жігері, пәрменді іс-қимылдарының нәтижесінде еліміздегі әлеуметтік-экономикалық ахуалдың тұрақтанғандығы байқалады. Алайда, республика халқының денсаулық жағдайы мен орташа өмір сүру ұзақтығы дамыған елдердің көрсеткіштерінен айтарлықтай артта қалған. Мұндай жағдай Қазақстанда 1964 жылы 5,7%-дан 1989 жылы 7,6%-ға дейін, 1995 жылы 10,2%-дан 2005 жылы 10,4%-ға, 2006 жылы 10,27%-ға халықтың жалпы өлімінің үзіліссіз өсуінен байқалды. Осы жағдай, сонымен қатар, өндірістік ортамен, сәйкесінше жұмыскердің зиянды, қауіпті еңбек жағдайында үнемі болуымен тікелей байланысты екендігі күмән келтірмейді. Өлім жітімнің

86% және аурулардың 77% ең көп үлесі жүрек-қан тамыры аурулары, қатерлі ісіктер, созылмалы респираторлық аурулар, қант диабеті секілді әлеуметтік елеулі ауруларға шалдығумен байланысты екендігі белгілі жағдай. Қауіп-қатер факторларының көп таралуы созылмалы жұқпалы емес аурулармен сырқаттанушылықтың жоғары деңгейін қалыптастырды. Дәл осы аурулар, сондай-ақ жарақаттанулар, бақытсыздық жағдайлар мен уланулар өлім-жітімі құрылымының негізі болып табылады. Қазақстанның ересек халқының жалпы сырқаттанушылық деңгейі 2010 жылға дейін 100 000 адамға шаққанда жарақаттанулар мен уланулар - 3813,4, қатерлі ісіктер - 1687,9 жағдайды құраған. Бұл ретте Еуропа елдерінде, осы кезеңде, қан айналым жүйесінің дерттерінен болатын өлім 1,5 есеге төмендеген. Сарапшылардың есептеулеріне сәйкес қан айналым жүйесі ауруларынан болатын өлім-жітім жағдайларын толық жою ерлердің өмір сүру ұзақтығын 13 – 28, әйелдердің өмір сүру ұзақтығын 18 – 21 жасқа өсіруге мүмкіндік беретіндігі айқындалған. Халықтың денсаулығын сақтау, нығайту жөніндегі тиімді, кешенді бағдарламаларды әзірлеуге, жүзеге асыруға:1) әрбір жеке тұлғаның толық денсаулық әлеуетін жоғарлату, оған қатысты экономиканың барлық секторларын қамти отырып қауіп-қатер факторларының денсаулыққа тигізетін әсерін төмендету; 2) денсаулықты сақтау және тұрақты дамуға қаржы бөлу; 3) денсаулықты сақтау, нығайту бағытындағы мүмкіндіктерді арттыру үшін халықтың қажеттіліктеріне жауап беретін денсаулық сақтау жүйесін қлыптастыру және тиісті инфрақұрылымды жасау жөніндегі шешімдерді қабылдауды қажет етеді.

Салауатты өмір салтын қалыптастыру (бұдан әрі – СӨСҚ) саясаты халықты сауықтыру, орташа өмір сүру ұзақтығын ұлғайту, денсаулықты нығайтуға және денсаулық сақтау мәдениетін қалыптастыруға жәрдемдесу, үзіліссіз және орнықты жүйесін құруды көздейтіндігі сол кезде белгіленіп келесідей міндеттер айқындалды: **бірінші кезеңде,** 2008 - 2010 жылдар аралығында, жекелеген әлеуметтік маңызы бар аурулар мен қауіп-қатерлер факторларының алдын алудың кешенді жүйесіне барлық секторларды белсенді тарту. Бастапқы медициналық-санитарлық көмек (бұдан әрі - БМСК) деңгейінде ауруларды емдеуден аурулардың алдын алуға басымдық беру. **Екінші кезеңде**, 2011 - 2013 жылдар аралығында, денсаулыққа төнетін қауіп-қатерлердің негізгі факторларын жоюға бағытталған ықпалдастық тәсілге ерекше көңіл бөліну қажеттілігі айқындалды. **Үшінші кезеңде**, 2014 - 2016 жылдар аралығында, ауру түрлерінің бастапқы себептеріне шоғырланатын денсаулық әлеуетін дамыту саласында бүкіл қоғамның күш-жігерін ықпалдастыру міндеті қойылды.

Осы бағытта Қазақстан Республикасының тұңғыш Президентімен бекітілген Қазақстанның әлемдегі бәсекеге барынша қабілетті 50 елдің қатарына кіру Стратегиясынажәне 2006 жылғы 14 қарашадағы № 216 Жарлығымен мақұлданған Қазақстанның 2007-2024 жылдарға арналған орнықты дамуға өту Тұжырымдамасына сәйкес ұлтты сауықтыру бағытындағы түбегейлі міндеттердің құрамы анықталды [8].

2.2 Жұмыс берушілердің өндірістік ортада еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз бағытындағы уәкілеттілігі

Әркімнің қауіпсіздік талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілу құқығы, құқықтық жүйеде, құқықтық реттеу объектісі, қағидатыжәне құқықтық категория ретінде еңбек құқығымен қатар, азаматтық құқықтық аспектіде тұлғаның ажырамас жекелік мүліктік емес құқығы, игілігі болып танылады. Конституция барлық құқық салаларына қатысты, салалық заңнаманың негізін қалайтын, формалдық қайнар көзі. Еңбек нарығының қалыптасу жағдайында, формалдық секторде, жұмыспен түрлі нысанда қамтылған тұлғалардың – кәсіпорындарда, мекемелерде және басқа да ұйымдарда еңбек шарты не азаматтық құқықтық шарттар негізінде қызмет атқаратын, не белгілі бір жұмысты қандайда бір басқа нысанда, сонымен қатар аралас шарт негізінде (ҚР АК-нің 381-бабы) орындайтын азаматтардың, қоғамдық жұмыспен қамтылған адамдардың құқықтарын, бостандықтарын және заңмен қорғалатын мүдделерін қамтамасыз ету мәселесі жедел шешуді қажет етеді. Осы мәселеде олқылықтар жоқ емес. Конституцияның 24-бабының 2-тармағымен айқындалған әркімнің қауіпсіздік талаптарына сай еңбек ету жағдайымен қамтамасыз етілу құқығы басқа да құқықтарымен тығыз шектеседі, олардың қатарында, Конституцияның 29-бабының 1-тармағына сәйкес азаматтардың денсаулығын сақтауға деген құқығының бекітілгендігінде. Конституцияға сәйкес адамның өмірін, денсаулығын, еңбек ету қабілеттілігін сақтауды қамтамасыз етудің құқықтық механизмдері мен тәсілдері азаматтық, еңбек, әкімшілік, қаржылық, сақтандыру, қылмыстық, қылмыстық іс жүргізу, азаматтық іс жүргізу, табиғи ортаны қорғау және басқа да құқық салаларының нормаларымен айқындалған. Осы аспектіде, конституциялық нормалармен қоғамдық өмірдің маңызды бағыттарының қамтылатындығын ескереміз. Осы мәселеге байланысты белгілі ғалым Г.С. Сапаргалиев: «Қазақстан Республикасы Конституциясының қағидаттарын, идеяларын және нормаларын талдау нәтижесінде конституцияның мемлекетімізде азаматтық қоғамның орнығуына байланысты құқықтық кеңістіктің қалыптасуын, адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының жүзеге асырылуын, құқықтың үстемділігінің бекітілуін, барлық мемлекеттік биліктің тарамдарының келісімді қызмет атқаруын қамтамасыз ету мақсатында азматтардың, мемлекеттік органдардың, лауазымды тұлғалардың саяси және құқықтық жауапкершіліктерін айқындауды қамтамасыз ететіндігін анықтаймыз» деп пікірін білдірді [137,14 б].

ҚР ЕК-нің 181-бабы 1-тармағының 7) тармақшасына сәйкес, зиянды өндірістік факторлардың қаншалықты адамның денсаулығына қатер тудыратыны, сол зиянды факторлардың деңгейі туралы ақпаратпен жұмыскер еңбек шартын жасау барысында таныстырылға тиіс. Ауыр, зиянды, қауіпті еңбек жағдайында қызмет атқаратын жұмыскерлермен еңбек шартын жасауға байланысты жұмыс берушінің міндеттері осы және басқа да баптарға сәйкес анықталған. ҚР ЕК-нің 22-бабы 1 тармағының 2) және 4) тармақшаларына, 56-баптың 3-тармағына, 131-бабы 1-тармағының 3) тармақшасына сәйкес, еңбек шартын жасасу кезінде, жұмыс беруші жұмысқа орналасқан жеке тұлғаға еңбек

жағдайлары туралы дәйексіз ақпарат беру себебіне байланысты және, сонымен қатар, еңбек заңнамасының, еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптары бұзылған жағдайда және сол себепті жұмыскердің бастамасымен еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші жұмыскерге еңбек шартының бұзылуына байланысты бір айлық орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төлеуге міндетті. Яғни, осы бапқа сәйкес, жұмыс беруші жұмыс орнының жай-күйі, қауіпті және (немесе) зиянды өндірістік факторлардың бар-жоғын сипаттайтын ақпаратпен жұмыскерді еңбек шартын жасау барысында таныстыруға міндетті. Өз кезегінде, ҚР ЕК-нің 181-бабы 1-тармағының 3) тармақшасына сәйкес, жұмыскер еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға жұмыс орнындағы еңбек жағдайларына тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге құқылы. Осы баптың 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес, тікелей өзі немесе өз өкілі арқылы ұйым деңгейінде белгіленген еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін жақсартумен байланысты іс-шараларды тексеруге және қорғауға қатысу құқығымен иемденеді.

Осы аспектіде әркім еңбек қауіпсіздігі жөнінде ақпарат алуға деген құқығы ҚР ЕК-нің 181 – бабы 1-тармағының 7) тармақшасымен айқындалған: «жұмыскер жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, өмірі мен денсаулығына төнетін қатер туралы, сондай-ақ зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғану жөніндегі шаралар туралы дәйекті ақпарат алуға» құқылы. Осы баптың қолданылу саласының ерекшелігін, адамның өмір сүруі мен денсаулық жағдайының тікелей табиғи ортамен тығыз байланыстығын ескере отырып Конституцияның 31 - бабының 2 - тармағына толықтай сәйкестігін, үйлесімділігін анықтаймыз: «адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін деректер мен жағдаяттарды лауазымды адамдардың жасыруы заңға сәйкес жауапкершілікке әкеп соғады». Осы аспектіде Қазақстан Республикасының 2020 жылғы Экологиялық кодексімен мемлекеттің экологиялық қауіпсіздікті, азаматтардың өмірін, денсаулығын сақтауды қамтамасыз ету мақсатында қоршаған ортаның және оның жағдайы туралы әркімнің ескертілу, ақпарат алу құқығын қамтамасыз етудің құқықтық, экономикалық және әлеуметтік негіздемелері анықталған.

Еңбек, техникалық қауіпсіздік қызметіне жауап беретін жұмыскердің не бөлім басшысының лауазымына сәйкестігін анықтау аттестация жүргізу тәртібінде жүзеге асырылуы мүмкін. ҚР ЕК-нің 56-бабының 6-тармағының екінші бөліміне сәйкес аттестация жүргізу тәртібі, талаптары ұжымдық шартпен, ұжымдық шарт жасалмаған жағдайда, жұмыс берушінің актімен анықталады.

Осы аспектіде Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 927 «Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау қағидаларын бекіту туралы» бұйрығымен еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралардың ұйым деңгейінде ұйымдастыру, жүргізу талаптары айқындалған [138]. Қазақстан Республикасы

Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығымен ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті жұмыстардың тізбесі, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімі бекітілген [139].

Осы мәселеде әркімнің денсаулығын сақтауға деген құқығын айқындауда өндірістік ортамен байланыста болатын кез келген жағдай, тұлғаның құқықтық мәртебесі заңнамалық тұрғыда нақты айқындалуға тиіс. Еңбек қатынастары, ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 28) тармақшасына сәйкес, жұмыс берушінің актілерімен, еңбек және ұжымдық шартпен реттеледі. Еңбек қатынастары – жұмыскердің ішкі еңбек тәртіп ережесіне бағына отырып белгілі бір жұмысты орындау міндеттілігінің белгіленуімен ажыратылады. Осы мәселе бойынша Нұрғалиева Е.Н. келесідей өзінің пікірін білдіреді: «жұмыскердің ішкі еңбек тәртібіне бағыну міндеттілігі, белгілі бір құқықтық режімде, шеңберде атқарылатын ұжымдық жұмысты қамтамасыз ету қажеттілігімен түсіндіріледі» [140, 57 б.]. Еңбек заңнамасымен еңбек және еңбекпен тікелей байланысты басқа да қатынастар реттеледі. Еңбекпен тікелей байланысты қатынастардың ұғымы ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 22) тармақшасында, 8-баптың 1-тармағының 2) тармақшасында, 10-баптың 1-тармағында берілген. ҚР ЕК-нің 10, 11 және 12 баптарына негіз жұмыс берушінің актілерінің ұғымы, олардың маңызы, қабылдану тәртібі айқындалған. Аталмыш актілер еңбек қатынастарын реттеуде күнделікті дайындалады және белгіленген тәртіпте рәсімделеді, олар заңнамаға сәйкес болуға және заңнаманы іске асыруға бағытталуға тиіс. Жұмыс берушінің актілері болып, ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 41) тармақшасына сәйкес, бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, Ережелер, ауысым кестесі, вахта кестесі танылады.

Азаматтық құқықтық шарттармен салыстырғанда еңбек шартының айырмашылық белгілері заңнамамен айқындалған. Бірақ сол айырмашылықтар әркімнің денсаулығына келтірілген зиянды өндіртуде кедергі болуға тиісті емес (**он жетінші тұжырым**). ҚР ЕК-нің 28-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес жұмыскер белгілі бір мамандық, кәсіп, біліктілік, лауазым бойынша қызметін атқарады. Жұмыскердің еңбек функциясы, штаттық кестеде көрсетілген лауазымға сәйкес, жұмыс берушімен айқындалуға тиіс. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 36) тармақшасына сәйкес еңбек шартының негізгі белгісі – жұмыскердің белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) ішкі еңбек тәртібі туралы ережелерді сақтай отырып орындайтығында. ҚР ЕК-нің 24-бабына сәйкес, еңбек шарты бойынша жұмыскер жұмысты, қызмет түрін (еңбек функциясын) ішкі еңбек тәртібі туралы ережелерді сақтай отырып жеке өзі орындауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге лауазымы, еңбек функциясы бойынша жұмысты табыс етуге, осы Кодексте, өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді. Әрбір лауазым бойынша

айқындалатын еңбек жағдайлары қауіпсіздік талаптарға сәйкес болуға тиіс. ҚР ЕК-нің 183-бабының 1-тармағына сәйкес – өндірістік объектілер еңбек жағдайлары бойынша міндетті аттестациялауға жатады, 184-бабының 1-тармағына сәйкес – жұмыс орындары, орналасқан орны жұмыскердің функционалдық мақсатына, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету талаптарына сәйкес болуға тиіс. ҚР ЕК-нің 28-бабына сәйкес жұмыс беруші жұмыскерден еңбек шартында белгіленбеген жұмысты орындауды талап етуге құқылы емес.

Аталмыш белгілер негізгілер болып саналады. Жұмыскердің еңбек функциясы штаттық кестеде белгіленген лауазымына байланысты айқындалады. Штаттық құрамды бекітуде әрбір жұмыскердің еңбек функциясы нақты анықталуға тиіс, сонымен қатар, еңбек қауіпсіздігінің қатаң сақталуы жөніндегі талаптар. Осы мәселеге байланысты шешім қалбылдауда Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 30 желтоқсандағы № 553 бұйрығымен бекітілген «Лауазымдық міндеттер, басшылардың, мамандардың және басқа да жұмыскерлер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы» барлық экономикалық салаларда жұмыс берушілермен бір үлгіде қолданылуға тиіс [141]. Осы бұйрықтың қабылдануына байланысты Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2012 жылғы 21 мармырдағы №201-ө-м бұйрығы күшін жойды. Еңбек шартына тән белгілер, оның ерекшеліктері келесі еңбек жағдайларына байланысты ажыратылады: 1) қажетті жағдайлар (жұмыс орны, лауазымы, еңбек функциясы, айлық еңбек ақысы); 2) қажетті туынды жағдайлар (заңнама негізінде кейбір жұмыскерлер санатына қатысты ерекше талаптар қойылған, мәселен, белгілі бір мерзімге қандай да бір жұмыскермен, мемлекеттік немесе азаматтық қызметшімен еңбек шартының жасалу қажеттілігі); 3) факультативті (шартты) жағдайлар (заңнамаға қайшы келмейтін әлеуметтік-экономикалық маңызы бар кез келген жағдайлар). Біліктілік анықтамамен қатар 2015 жылғы 21 желтоқсандағы Жұмыстар мен кәсіптердің бірынғай тарифтік – біліктілік анықтамалық Қағидасына сәйкес жұмыс беруші Жұмыс түрлерінің Классификаторы, Біліктілік анықтама негізінде, ұйым деңгейінде, лауазымдық нұсқамаларды қабылдайды [142]. Осы Қағиданың қабылдануына дейінгі кезеңде, осы бағыттағы қатынастар, 2007 жылғы 19 шілдедегі Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің № 165-ө Бұйрығына сәйкес реттеліп 2015 жылдың 21 желтоқсанынан бастап күшін жойды [143]. Қазіргі уақытта осы бағыттағы қатынастар Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 21 желтоқсандағы № 982 «Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын және басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығын және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, бекіту және қолдану қағидаларын бекіту туралы» бұйрығымен реттеледі [104].

ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 45) тармақшасына сәйкес «жұмыс орны – жұмыскердің еңбек қызметі процесінде еңбек міндеттерін орындауы кезінде

оның тұрақты немесе уақытша болатын орны» мәтінінде айқындалған. Еңбек жағдайларының айқындалу, бекітілу ерекшеліктерін ескере отырып олар екі топқа бөлінеді: 1) заңнамадан туындайтын; 2) келісімді түрде айқындалатын болып. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1 тармағының 17) тармақшасына сәйкес «еңбек жағдайлары – еңбекке ақы төлеу, еңбекті нормалау, еңбек міндеттерін орындау, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режімі, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару, қызмет көрсету аймақтарын кеңейту, жұмыста уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін қоса атқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптары, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісуі бойынша өзге де еңбек жағдайлары» танылады. Жоғарыда аталғандай еңбек шартымен айқындалатын кейбір еңбек жағдайларының заңнамаға сәйкес міндетті түрде бекітілетіндігі ҚР ЕК-де тікелей көзделген.

Еңбек шартын жасауда, түрлі жағдайлар ескеріліп, еңбек заңнамасымен тыйымдар мен шектеулер айқындалған**.** ҚР ЕК-нің 25-бабының 1-тармағына сәйкес, еңбек шартын жасасу кезінде құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігін бұзуға тыйым салынады. Дегенмен, сәйкессіздіктерге, қайшылықтарға жол бермеу, қоғамдық мүддені ескеру, азаматтар мен басқа да жеке тұлғалардың өмірін, денсаулығын сақтау, ішкі еңбек нарығын қорғау, сыбайлас жемқорлықпен байланысты құқық бұзушылықтардың алдын алу мақсатында лауазымға қабылдау, тағайындау мәселесіне қатысты тыйымдар мен шектеулер айқындалған.

ҚР ЕК-нің 26-бабына сәйкес келесідей жағдайларда жеке тұлғалармен еңбек шартын жасауға жол берілмейді: 1) медициналық қорытынды негізінде адамның денсаулық жағдайына байланысты сол жұмысты орындауға тыйым салынған болса; 2) ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті жұмыстарға - он сегіз жасқа толмаған азаматтармен. Сонымен қатар, денсаулығы мен имандылық тұрғысынан дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық орындарындағы жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) – он сегіз жасқа толмаған азаматтармен.

ҚР ЕК-нің 28-бабының 2-тармағына сәйкес, мүгедек деп танылған тұлғамен жасалатын еңбек шартында - жұмыс орындарын, олардың жеке мүмкіндіктерін ескере отырып, арнайы жабдықтау жөніндегі талаптар көзделуге тиіс. Осы баптың 3-тармағына сәйкес, тараптардың келісімі бойынша, еңбек шартында заңнамаға қайшы келмейтін өзге де талаптар мен келісімді жағдайлар айқындалуы мүмкін. Жұмыскердің өмірін, денсаулығын сақтау талаптарына сәйкес өндірісте жұмыс берушімен қолданылатын тауар, зат және басқа да технологиялық бұйымдар сапалық, қауіпсіздік талаптарға жауап беруге тиіс. Ұйым басшысымен жұмыс күшін қолдануда, белгілі бір қызметті, жұмысты азаматтық құқықтық шарт негізінде жұмыскер болып танылмайтын басқа жеке тұлға жүзеге асыруы мүмкін (**он сегізінші тұжырым**). Осы мәселе бойынша екі жағдайдың, яғни өндірістік, экономикалық маңыздылығы ескерілуге тиіс: **біріншіден**, егер атқарылатын

жұмыстың түрі белгілі бір лауазым көлемінде жүзеге асырылмайтын болса; **екіншіден**, егер сол жұмыс шұғыл орындалуға және уақытша туындаған қажеттілікпен байланысты болса. Ондай жұмыстар, қызмет түрлері азаматтық құқықтық шарт (қызмет көрсету, жұмысты орындау шарты) бойынша басқа жеке тұлғаға немесе ұйымға (орындаушыға) тапсырыс берушімен (ұйымның басшысымен) жүктелуі мүмкін.

Жұмыскердің өмірін, денсаулығын сақтауды қамтамасыз ету мақсатында еңбек жағдайы туралы статистикалық есеп жүргізудің құқықтық негіздемесі ҚР ЕК-нің 190-бабының 12 тармағына, Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 19 наурыздағы № 257-IV ҚРЗ «Мемлекеттік статистика туралы» Заңына және осы Заңға сәйкес қабылданған ведомстволық нормативтік құқықтық актілерге сәйкес анықталады [144]. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету бағытындағы міндеттерінің бірі болып «өндірістегі жазатайым оқиғалармен кәсіптік ауруларды тіркеу, олардың есебін жүргізу және талдау ЕК-нің 190-бабының 13 тармағына сәйкес, жазатайым оқиғалар жөніндегі бастапқы тергеп-тексеру материалдары 5 (бес) жыл жұмыс берушіде сақталуға тиіс, ол таратылған жағдайда сол материалдар мемлекеттік мұрағатқа тапсырылады. Осы баптың 14-тармағы негізінде жұмыс беруші, немесе оның өкілі, уақыттың өтуімен ауыр немесе адамның өліміне әкеп соққан жазатайым оқиғалар санатына ауысқан жазатайым оқиғалар туралы ақпаратты еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға, ал сақтандыру жағдайлары туралы сақтандыру ұйымына хабарлауға міндетті. Қатты улану жағдайлары туралы ақпаратты санитарлық – эпидемиологиялық мемлекеттік органның тиісті аумақтық бөлімшесіне хабарлау міндеті жұмыс берушіге жүктелген. Еңбекті қолдану үдерісімен байланысты статистикалық бақылауға алынатын объектілер болып: жұмыскерлер саны; жалақы мөлшері; зиянды және қауіпті зиянды еңбек жағдайларында қызмет атқаратын жұмыскерлер саны; жазатайым жағдайға шалдығу оқиғалары құрайды. Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік статистика туралы» Заңының 7-бабының 7-тармағына және 17-бабының 4-тармағына сәйкес бастапқы статистикалық ақпараттар заңды тұлғалар мен қатар олардың құрылымдық бөлімшелерімен берілуі және ондай ақпаратты беру ақысыз негізде жүзеге асырылатындығы айқындалған.

Зиянды өндірістік факторлардың деңгейлері туралы ақпараттық есеп беру ағымдағы жылдың тоқсанында және жылдың соңында соңғы өлшемге сәйкес берілуге тиіс. Жазатайым оқиғалар туралы және басқа да статистикалық есеп жүргізу объектілеріне қатысты уәкілетті мемлекеттік органдарға ақпарат берудің тәртібі 2015 жылдың 28 қыркүйегіне дейін Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 21 тамыздағы № 720 Қаулысымен бекітілген «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында ақпарат беру және мемлекеттік статистика жүргізу туралы» Ережеге сәйкес жүзеге асырылып келді. 2015 жылдың 28 қыркүйегінде осы Қаулы жаңадан қабылданды. Еңбек қауіпсіздігі жөніндегі статистикалық есеп – статистикалық стандарттар негізінде еңбек қауіпсіздігінің жай-күйі мен үдерістер туралы жиынтық деректерді жинау, өндеу және тарату. Бастапқы құжаттама – өндірісте жазатайым оқиғалар

туындаған кезде жұмыс берушімен жасалатын құжаттамалар. Еңбек қауіпсіздігі саласындағы деректер банкі – бастапқы құжаттамадан алынатын, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның функцияларын іске асыруға байланысты жинақталған мәліметтер жиынтығы. Статистикалық ақпаратты жеке және заңды тұлғалар еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелеріне ұсынады. Ақпартты аталмыш бөлімшелер жүйелейді және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға ұсынады. Еңбек жөніндегі уәкілетті орган, өңірлер бойынша, ұсынған ақпарат негізінде жиналған деректерді қалыптастыруды және статистикалық есеп жүргізуді қамтамасыз ету мақсатында деректер банкін құрады. Жеке және заңды тұлғалар, статистикалық деректерді қалыптастыру үшін, сол деректерді статистика органдарының жоспарына сәйкес ұсынады. Зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында қызмет атқаратын жұмыскерлер санын сипаттайтын статистикалық көрсеткіштер ұйымның өндірістік объектілерін аттестаттау материалдарына да негізделеді. ҚР ЕК-нің 190-бабының 12-тармағына сәйкес, рәсімделген әр бір жазатайым оқиға ол жөнінде жүргізілетін кітапқа енгізіледі, статистикалық есепті жүргізетін органға беріледі. Статистикалық есеп беруде он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер зиянды және өзге де қолайсыз еңбек жағдайларында қызмет атқаратын жұмыскерлер құрамына енгізілмейді, өйткені ауыр қол еңбегі жұмыстарымен, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті, сондай-ақ, денсаулық жағдайларына теріс әсер ететін жұмыстарда ондай тұлғалардың еңбегін пайдалануға тыйым салынған. Негізінде, жалпылық тәртіпте, еңбек қауіпсіздігі туралы талаптар, құқықтық нормалар барлық жұмыскерлерге, олардың санаттарына қатысты ерекшеліктермен, бірдей қолданылады.

ҚР ЕК-нің 182-баптың 2 тармағында жұмыс берушінің міндеттері айқындалған. Осы баптың 2-тармағының 3) тармақшасына сәйкес жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен, кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және білімін тексеруді ұйымдастыруға міндетті.

Республикалық деңгейде жазатайым оқиғалардан жарақат алғандардың саны, мүгедектікке, соның ішінде өлімге әкелетін жағдайлар жөніндегі статистикалық көрсеткіш осы диссертацияның соңында **Қосымша В** берілген.

Еңбек қауіпсіздігі институтының субъектілік құрамын анықтауда талдауды қажет ететін мәселе – осы бағыттағы құқықтық қатынастардың пайда болуына негіз болатын негізгі заңдық маңызы бар фактіні анықтау болып табылады. Сол себепті азаматтық құқықтық шарттар негізінде жұмысқа тартылған тұлғалардың ұйым басшысымен өзара байланыстылығы, келтірілген зиянды өндіру мәселесі еңбек заңнамасында анықталуға тиіс. Осы аспектіде Адам капиталын дамыту бағытындағы талаптар, аталған тараптардың байланыстылығын анықтаудың нысандары, ережелері еңбек заңнамасында реттеуді қажет етеді. Осы мәселенің заңнамалық тұрғыда реттелмеуі қарама-

қайшылықтардың, келіспеушіліктердің, конфликтілік жағдайлардың туындауына негіз болады. Оған келесідей мән-жағдайды мысал ретінде келтіруге болады.

2009 жылдың 1 тамызында Алматы қаласының Әл-Фараби даңғылының бойында орналасқан 38-қабаттық «Есентай-Тауэрс» бизнес орталық ғимаратының сыртын тазалауға 4 (төрт) өнеркәсіп альпинистері бизнес орталығы әкімшілігімен жұмысқа тартылған. Альпинистер жеке кәсіпкер арқылы, белгілі бер жұмыстарды орындау жөніндегі шарт жасау тәртібінде, жұмысқа тартылған, жұмысты орындауда техникалық қауіпсіздік талаптары не жеке кәсіпкермен, не альпинистермен сақталмаған: қорғану каскалары болмаған, альпенистік құрылғылары, қондырғылары бір нүктеде бектіліген. Жоғары биіктікте болған кездерінде аяқасты жел көтеріліп альпинистер қабырғаларға соқтығысып, сақтық тростары бір-бірімен шырмаланысып ауыр жарақат алған, нәтижесінде қайтыс болған. Осы оқиға бойынша Алматы қалалық төтенше жағдайлар жөніндегі Департамент тергеп-тексеру жұмыстарын жүргізіп, ол жөнінде арнайы комиссия құрылып, осындай жұмыстарды, яғни өнеркәсіп альпинизм қызметін реттейтін ұлттық регламенттің жоқ екендігі, сол себепті кінәлі тұлғаларды анықтаудың жеңіл болмайтындығы мәлімделген [145]. Құқық теориясында, тәжірибеде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау институты нормаларының субъективтік құқықпен иемденетін, атқаратын жұмыс түріне қарамастан барлық тұлғаларға (жұмыскерлерге) таралу қажеттілігі зерттелмеген, реттелмеген күйде қалып отыр. Осы мәселеде К.А. Шайбеков келесідей өзінің пікірін білдіреді: «еңбекті қорғау ұғымын қозғалыс, даму үдерісі түрінде қарастыру керек. Бұл ұғым, бір жағынан еңбектің әлеуметтік-экономикалық, техникалық, медициналық, заңдық аспектілерінің және материалдық өндірістің қорытындысы деп бағаланса, екінші жағынан, еңбектің осы аспектілерін зерттейтін еңбек экономикасы, әлеуметтану, қауіпсіздік техникасы, еңбек гигиенасы, еңбек физиологиясы, еңбек психологиясы құқық ғылымның жетістіктері мен нәтижелерінің қорытындылары деп қарастыруымыз керек» [146, 260 б]. ҚР ЕК-де көзделмеген, қамтылмаған құқықтық сұрақтардың бірі транснационалдық корпарациялардың қызметімен тікелей байланысты сол корпорациялар деңгейінде қабылданатын актілердің еңбек қатынастарына қолданылу тәртібі, олардың сипаты заңнамалық негізде анықтауды қажет етеді [147].

Осы бағытта әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтылу құқығының конституцияға негізделгендігі ескеруді қажет етеді. Конституцияның 24-бабымен айқындалған құқықтар мен бостандықтар әркімнің құқықтары мен бостандықтары, яғни, қызметінің, атқаратын жұмыс түрінің және жұмыспен қамтылу нысанының өзгешелігіне қарамастан қауіпсіздік талаптарына сай еңбек ету жағдайымен жұмыспен қамтылған барлық адамдар тең жағдайда қамтамасыз етілуге тиіс. ҚР ЕК-нің 186-бабына сәйкес, еңбек қауіпсіздігі институтының субъектілік құрамын анықтауға байланысты, еңбек қызметінде орын беретін жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру туралы ережелер жұмыскерлер мен қатар келесі тұлғаларға

қолданылады, олар: бастауыш кәсіптік және, сонымен қатар, жоғарғы оқу орнынан кейінгі кәсіптік білім бағдарламаларын іске асыратын оқу орындарында оқитын, кәсіптік практикадан өтіп жүрген тұлғаларға; әскери қызметті атқарумен байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшілерге; сот үкімі бойынша еңбекке тартылған адамдарға; әскерилендірілген, дүлей зілзаланың салдарын жою, адам өмірін және мүлікті құтқару жөніндегі ерікті құрам мүшелеріне. Көріп отырғанымыздай, осы ҚР ЕК-нің бабы азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар бойынша белгілі бір жұмысты орындайтын адамдарға қолданылмайды. Нәтижесінде, адамның еңбегін түрлі нысандарда пайдалану жағдаяттарын ескеріп, көп жағдайда ұйым басшысының, жеке кәсіпкердің тапсырысы негізінде өндірістік қондырғыларды орналастыруға, жедел орындауға тиісті жұмыстарды орындауға және басқа да уақытша қызмет көрсету, тапсырыс шарты, басқа да азаматтық құқықтық шарттар негізінде жұмысқа тартылған адамдардың өндіріс ортасында жазатайым жағдайға, еңбек жарақатына шалдығу жағдайлары латенттік, ашық жариялылық емес жағдайда қалып отыр. Оған себеп әркімнің осы бағыттағы құқығының қамтамасыз етілуін айқындайтын құқықтық механизмдердің, тәсілдердің нақты айқындалмауында.

Тиісінше еңбек қауіпсіздігі туралы ережелердің, қызмет (жұмыс) түрінің өзгешелігіне қарамастан, халықты жұмыспен қамту нысанында жұмыспен қамтылған барлық адамдарға тең қолданылуын ҚР ЕК-де айқындауды қажет етеді (**төртінші ұсыныс - нәтиже**). Сәйкесінше жазатайым жағдайларды тергеп тексеру ережелерін - ҚР ЕК-нің 186-бабы 1-тармағының 1) тармақшасын сол мәтінде қалдырып 2), 3) және 4) тармақшаларын біріктіріп жаңа мәтінде бекітуді қажет етеді: *2) «жұмыс түріне, жұмыспен қамту нысанына қарамастан барлық санаттағы жұмыскерлерге, олардың қатарында, азаматтық заңнамаға сәйкес қызмет көрсету, тапсырма шарты және басқадай белгілі бір жұмысты орындау үшін уақытша жұмыспен қамтылған жеке тұлғаларға осы Кодекстің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы ережелері қолданылады».* ЕК-нің 186-бабы 1-тармағының жоғарыда ұсынылған екі тармақшамен қалдырудың дәлелдігі ХЕҰ-ның 1988 жылғы 20 маусымдағы №167 «Құрылыстағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбек гигиенасы туралы» Конвенциясына толықтай сәйкестікке келтірумен түсіндіріледі. Осы Конвецияның 1-бабының 3-тармағына сәйкес еңбек қауіпсіздігі туралы ережелердің жұмыскерлермен қатар басқа да адамдарға қолданылатындығы көзделген [148]. Аталмыш Конвенцияның 1-бабының 1-тармағына сәйкес, осы Конвенция құрылыс қызметінің барлық түрлеріне, атап айтқанда, құрылысты, азаматтық құрылысты, кез келген процестерді, операцияларды немесе құрылыс алаңындағы тасымалдауды, аланды жұмысқа дайындауды аяқтауға дейінгі құрастыру, бөлшектеу жұмыстарын қамтиды.

Экологиялық стандарттарды, нормативтерді, қоршаған ортаны қорғау жөніндегі заңнаманы сақтау, сәйкесінше, жұмыс орындарында, аумақтарда халыққа түсіндіру жұмыстарын жүргізу арқылы халықтың денсаулығына әсер ететін экологиялық қатерлердің алдын алу, оларды азайтуға бағытталған іс-

шараларды жүзеге асыруға деген жұмыс берушінің міндеттемелерін және әркімнің экологиялық қауіпсіздікке деген жауаптылығын арттыруға бағытталған іс-шараларды қолға алу мәселесі қазіргі кезде қойылуда. Адамның денсаулығына қоршаған ортаның ластануы, одан бөлінетін зиянды факторлардың зиян келтіретіні мәлім жағдай. Қоршаған ортаның ластану көрсеткіштері осы диссертацияның **Қосымша Г** таблица нысанында берілген.

Жоғарыда аталған міндеттердің іске асырылуының құқықтық негіздемесі еңбек заңнамасымен анықталған. Осы бағытта, ҚР ЕК-нің 179-бабына сәйкес,еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласындағы мемлекеттік реттеу: 1) еңбек қауіпсіздігі саласындағы заңнамалық талаптадың сақталуына мемлекеттік қадағалауды, бақылауды және оған мониторингті жүргізу; 2) еңбек қауіпсіздігі саласындағы нормативтік құқықтық актілерді, нормативтік-техникалық құжаттаманы әзірлеуді және қабылдауды іске асыру; 3) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін жақсарту, қауіпсіз техникалар мен технологияларды әзірлеу және ендіру, жұмыскерлерді жеке және ұжымдық қорғау жөніндегі қызметті экономикалық ынталандыру бағытындағы жүйелерді құру, іске асыруды қамтиды.

«Қазақстан – 2030 барлық қазақстандықтардың өсіп-өркендеуі, қауіпсіздігі және әл-ауқатының артуы» Қазақстан Республикасы Тұңғыш Президентінің Қазақстан халқына Жолдауының 4-бөлімінде мемлекетіміздің экономикалық ілгерілеуіндегі стратегиялық мақсаттардың бірі болып аурулардың алдын-алу және салауатты өмір салтын ынталандыру екендігі айқындалды. Осы Жолдауда аурулардың алдын алудың іс-шаралары ретінде: таза су мен кенеулі асты пайдалану; тазарту жүйелерінің болуы; қоршаған ортаны ластайтын және экологиялық зиян келтіретін объектілерді барынша қысқарту; адамның өміріне, денсаулығына басқа да қауіп төндіретін факторларды төмендету міндеті қойылды. Айқындалған іс-шаралар бағытында басымдықпен қадағаға алынатын және уәкілетті мемлекеттік органдардың қызметінде басшылыққа алынатын қағидаттар болып қоршаған орта мен экологияның тазалығын жақсарту міндеті айқындалды. Осы Жолдауда Н.Ә. Назарбаев: «мен компаниялар мен жұмыс берушілерге осы тұрғыдан көтермелеудің тиісті нысандарын іздестіруді ұсынар едім» деп мәлімдеді. Соңғы жылдардағы өндіріс орындарында орын беріп жатқан жазатайым жағдайлардың жай-күйін, себептерін айқындауда қолданыстағы құқықтық тәсілдердің жеткілікті деңгейде емес екендігі, еңбек гигиенасы мәселелері бойынша жаңа міндеттердің шешімін ғылыми негізде айқындау қажеттілігі күн тәртібінде тұрған мәселе болып саналады.

Әркімнің, тек қана жұмыскерлердің ғана емес, қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілу құқығын қамтамасыз ету конституциялық, азаматтық әкімшілік, еңбек, әлеуметтік қамсыздандыру және басқа да құқық салаларының пәнін құрайды. Еңбек қауіпсіздігі институтының субъектілік құрамын нақты, толық көлемде анықтау үшін жұмыспен қамтылған жеке тұлғалардың ұғымын, шеңберін айқындауымыз қажет. Конституцияның 24-бабының 1-тармағына сәйкес, әркім қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауға құқылы. Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі №482-V

«Халықты жұмыспен қамту туралы» Заңының 1-бабына сәйкес жұмыспен қамтылған тұлғалар – Конституцияға, заңдарға және өзге де нормативтік құқықтық актілерге қайшы келмейтін, жеке материалдық қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында, сәйкесінше, табыс әкелетін белгілі бір қызмет (жұмыс) түрімен қамтылған тұлғалар танылады. Осы Заңның 2-бабының 2-тармағына сәйкес халықты жұмыспен қамту туралы заңнама азаматтарға, шетелдіктерге және азаматтығы жоқ адамдарға тең қолданылады, олар: 1) еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін және ақы төленетін өзге де жұмысы (қызметі), табысы бар адамдар; 2) кәсіпкерлік қызметпен шұғылданатын; 3) өз бетінше қандайда бір жұмыспен айналысатын; 4) қосалқы кәсіпшілікпен айналысатын және шарттар бойынша өнімді өткізетін; 5) жұмысты азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар бойынша орындайтын жеке тұлғалар, өндірістік кооперативтердің мүшелері; 6) ақы төленетін қызметке сайланған, тағайындалған немесе бекітілген азаматтар; 7) Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде және басқа да әскерлері мен әскери құрылымдарында қызмет атқаратын азаматтар. Жоғарыда аталған заң, басқа да заңдармен қатар, еңбек заңнамасының құрамына кіреді.

Аталмыш Заңының 3-бабына сәйкес мемлекет халықтың нәтижелі жұмыспен қамтылуына жәрдемдесетін саясаттың жүргізілуін қамтамасыз етеді. Осы саясатты жүзеге асыруға байланысты: адамдарды қызмет пен кәсіп түрлерін еркін таңдауға деген мүмкіндіктермен тең қамтамасыз етуге; адамдардың әділ де қолайлы еңбек жағдайларымен қамтамасыз етілуіне, жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуына, нәтижелі жұмыспен әркімнің қамтылуына; жұмыссыздықты мүмкіндігінше азайтуға және жұмыс орындарын ашуға; халықты жұмыспен қамту саласындағы қызметті экономикалық және әлеуметтік саясаттың басқа да бағыттарымен үйлестіруге деген мемлекеттің міндеті осы және басқа да заңнамалық актілермен қалайда анықталады. Өндірістік салада жұмыспен қамтылған адамның қатысуымен, оның қызметінің нәтижесінде белгілі бір өнім шығарылады, қызмет көрсетіледі. Өнімнің өндірістік ортада шығарылуы, сол өнімге, қызмет түріне қойылатын және, соған байланысты, адамның өмірін, денсаулығын сақтауға бағытталған талаптар ҚР 2004 жылғы 9 қарашадағы № 603-II «Техникалық реттеу туралы» Заңымен айқындалған [149]. Осы Заңның 1-бабымен қызметтік, өндірістік үдеріске байлнысты адамның өмірін, денсаулығын сақтауды қамтамасыз ету бағытында келесі ұғымдар берілген: қауіп-қатер, зардаптың ауырлық деңгейі ескеріле отырып адамның өміріне, денсаулығына зиян келтіру ықтималдығы (11 тармақшасы); өнім - процестің немесе қызметтің нәтижесі (18 тармақшасы). Осы Заңның 3-бабының 2-тармағына сәйкес өнім, көрсетілетін қызметтер, процестер техникалық реттеудің объектілері болып табылады. Осы Заңға, халықаралық шарттарға сәйкес жұмыс түрлеріне байланысты Техникалық регламенттер ҚР Үкіметінің қаулыларымен бекітілуде. Қазірге дейін 200-ден артық регламенттер бекітілді.

Өндірістік ортада жұмыскерлердің өмірін, денсаулығын сақтаудың құқықтық негіздемелерін айқындауда, жұмыс берушілер мен жұмыскерлерді

тұтынушы ретінде тани отырып, құқықтық маңызы бар келесі теориялық мәселелер айқындауды қажет етеді (**он тоғызыншы тұжырым**). Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 4 мамырдағы № 274-IV ҚРЗ «Тұтынушылардың құқықтарын қорғау туралы» Заңымен, тұтынушылардың құқықтарын, заңмен қорғалатын мүдделерін қамтамасыз ету мақсатында қауіпсіздік талаптарға сай өнімдердің өндірілуінің, жұмыстың орындалуының, қызметтің көрсетілуінің құқықтық негіздемелері, экономикалық және әлеуметтік сұрақтары айқындалған. Осы аспектіде, жұмыс берушінің және жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету мемлекеттің міндеті болып табылады. Азаматтық құқықтық қатынастардың қатысушысы ретінде мемлекеттің өзі танылады, оған себеп нарыққа ұсынылатын өнімдер, тауарлар, жеке тұлғалармен қатар, жұмыс берушілермен, ұйымдармен және жұмыскерлермен өндірісте қолданылады [150]. Осы Заңға сәйкес тұтынушының өмірін, денсаулығын сақтау мақсатында сатып алынатын тауардың, орындалатын жұмыстың, көрсетілетін қызметтің сапалылығына қойылатын талаптар, сәйкесінше, тауарды өндірушінің нақты міндеттері өндірістік қатынастарды реттеуде айқындалуға тиіс. Өндірістік үдерісте жұмыс берушілермен пайдаланылатын тауарлардың, заттардың сапалылығы жұмыскерлердің өмірін, денсаулығын сақтауға бағытталатын жұмыс берушілердің міндеттілігімен ұштасады.

Жұмыскердің қауіпсіздік талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілу құқығын айқындаудың бірден – бір негіздемесі өндірістік үдерісте қауіп төндірмейтін, сапалылық талаптарға жауап беретін заттардың, өнімдердің қолданылуы болып табылады. Осы мәселеде өндірістік үдерісте қолданылатын заттарды, тауарларды өндіретін өндірушіге қойылатын талаптар осы Заңмен, Қазақстан Республикасының 2004 жылғы 9 қарашадағы № 603-II «Техникалық реттеу туралы» Заңымен, Экологиялық кодексімен айқындалады. ҚР «Техникалық реттеу туралы» Заңының 1-бабының 1) абзацына сәйкес өндіруші болып тауарды сату үшін өндіретін жеке не заңды тұлға танылады.

ҚР 2007 жылғы 09 қаңтарындағы №212 – III Экологиялық кодексі 2021 жылдың 01 шілдесінен бастап жаңа Экологиялық кодекстің қабылдануына байланысты күшін жояды [151]. Тұтынушымен сатып алынатын тауардың техникалық регламенттерге, стандарттарға және басқа да құжаттарға сәйкес сапалық белгісі болуға тиіс. Сатушының және сол тауарды жасаушының, орындаушының тауар туралы ақпарат беру міндеттілігі осы Заңның 25-бабымен айқындалған. *Тұтынушы ретінде, осы Заңның 1-бабының 15) абзацына сәйкес, өзінің қажеттілігін қамтамасыз етумен байланысты тауарға, жұмысқа, қызмет түріне тапсырыс беруге ынталы жеке тұлға болып саналады.*

Жұмыс берушімен жұмыс күшін жалдау мәселесінде, қолданыстағы заңнамаға сәйкес, белгілі бір түрдегі қызметті жұмыскер болып танылатын не азаматтық құқықтық шарт негізінде жұмысты орындайтын жеке тұлға жүзеге асырады. *Осы тұжырымның «жұмыс», «еңбек», «жұмысқа орналасу», «жұмыспен қамту», «еңбек қатынастарымен тікелей байланысты*

қатынастар», «еңбек жағдайы» ұғымдарымен салыстырмалы түрде, мазмұнына, құқықтық сипатына байланысты маңызын айқындауымыз керек. Осы мәтіндегі ұғым, халықты жұмыспен қамту туралы заңнама негізінде айқындалған субъектілерге қатысты, тікелей қолданылуға тиіс. Азаматтық шарт негізінде белгілі бір жұмысты орындайтын жеке тұлға жұмыспен қамтылған адамдар қатарын құрайды, сәйкесінше, осы санаттағы адамдарға еңбек қауіпсіздігі туралы норма, ережелер қолданылуға тиіс. Осы мәселеде ҚР ЕК-мен «жұмыс» ұғымының 1-бапта қамтылмайтындығын, бірақ сол мәтінде ұғымның басқа баптарда пайдаланылатындығын ескеріп «жұмыс», «еңбек» ұғымдарының бөлек ұғымдар болып танылатындығын ескеруді қажет етеді. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 14) тармақшасында еңбектің ұғымы келесі мәтінде айқындалған: «еңбек – адам мен қоғамның өміріне және қажеттіліктерін қанағаттандыруға қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі». Еңбек құқығында «жұмыс» ұғымын келесі мәтінде ҚР ЕК-не енгізуді қажет етеді: «Жұмыс – заңнама, еңбек және басқа да шарттар негізінде тұлғаның біліктік деңгейіне, сипатына, көлеміне, рәсімделу тәртібіне қарамастан, материалдық қорытындылық сипаты бар жеке тұлғаның жеке өзімен орындалатын әрекеті» (**жиырмасыншы тұжырым**).

*ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 22) тармақшасын еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастар ұғымын, жоғарыда айқындалған тұжырымдар негізінде, кең мағынада, «осы Кодексте» мәтіндегі сөздерден кейін «азаматтық және басқа да заңнамалық актілермен» мәтіндегі сөздермен толықтыруды қажет етеді.*Осы тұжырымның негізділігі Қазақстан Республикасының «Техникалық реттеу туралы» Заңына негізделген. Айқындалған келесі ұғымдардың сипатын талдауға алуымыз қажет. *Осы Заңның 1-бабының 11) абзацына сәйкес тауар – сатуға арналған өндірушінің (орындаушының) қызметі нәтижесінде өндірілген өнім. Тауардың осы мәтіндегі ұғымы барлық түрде, нысанда өндірілетін, қолданылатын, пайдаланылатын және басқадай сипатына қарамастан айналымда болатын мүліктерді қамтиды. Экономикалық және заң сөздігінде «тауар» ұғымы – сатып алу, пайдалану және қолдану (тұтыну) мақсатында нарыққа ұсынылатын материалдық сипаттағы өнім болып табылады* [40, 909 б.].

Аталмыш сөздікте «тұтынушы» – қандай да бір өндірістің, қызметтің нәтижесінде өндірілген тауарды, қоса алғанда, өзінің тауарын пайдаланатын, қолданатын тұлға не ұйым мәтінінде айқындалған. ҚР «Тұтынушылардың құқықтарын қорғау туралы» Заңының 1-бабының 3) абзацына сәйкес *«жұмыс» – тұтынушылардың қажеттілігін қанағаттандыруға бағытталған материалдық қорытындылық сипаты бар қызмет»* мәтінінде берілген. 1-баптың 6) *абзацына сәйкес «қызмет көрсету» тұтынушылардың қажеттілігін қанағаттандыруға бағытталған, материалдық қорытындылық сипаты жоқ, қызмет мәтінінде айқындалған. Азаматтық заңнамамен «зат» ұғымы және сол заттың кез келген шарттың пәні ретіндегі сипаты қамтылған. ҚР АК-тің 115-бабының 2-тармағына сәйкес заттар, жұмыс,*

қызмет, бұйымды дараландырудың құралдары, басқа да мүліктер азаматтық құқықтың объектілері болып саналады. Жалпы «зат», «тауар» ұғымдары балама ұғымдар, терминдер болып саналады. *ҚР АК-нің 407-бабының 1-тармағына сәйкес кез келген зат шарт бойынша сатып алу, сату тауары, азаматтық құқықтың объектісі болып саналады.* Егер заңға сәйкес белгілі бір зат айналымнан алынып тасталмаса немесе айналымға шек қойылмаса – ол зат еркін айналымда болатын азаматтық құқықтың объектісі болып саналады. Аталған ұстаным, қағидат Конституцияның 61-бабының 3-тармағына негізделеді, яғни, заң шығару бастамашылдығы аясында, Қазақстан Республикасы Парламентінің өкілеттігіне қатысты негізгі қағидаттар мен нормаларды белгілейтін заңдар шығаруға деген өкілеттігі айқындалған.

Осы, жоғарыда салыстырмалы тұрғыда зерттеуге алынған құқықтық нормалар негізінде және құқықтық доктринада қолданылатын қағидаттар мен ұстанымдарды басшылыққа ала отырып тұтынушылардың құқықтарын қамтамасыз ету туралы заңнаманың қолданылу аясын және жұмыскерлердің құқықтарын айқындау мәселесіне байланысты келесідей қорытындылар ескеруді қажет етеді (**жиырма бірінші тұжырым**):

біріншіден, жұмыскердің құқықтарын айқындау мәселесіне байланысты ҚР ЕК-нің 22-бабының 1- тармағын жаңа редакция 25) тармақшамен толықтырып келесідей мәтінде айқындауды қажет етеді: *«жекелік құқықтарын қорғау, техникалық реттеу туралы заңнамаға сәйкес өмірін, денсаулығын сақтауға»;*

екіншіден, ҚР *«Тұтынушылардың құқықтарын қорғау туралы» Заңының 1-бабының 15) абзацын, жаңа редакцияда айқындауды қажет етеді: «тұтынушы – өзінің жекелік мұқтаждығын және, сонымен қатар, заңды тұлғалармен өндірістік мұқтаждығын қанағаттандыру мақсатында тауарды сатып алуға тапсырыс беретін, тауарды сатып алатын, қолданатын жеке және заңды тұлға».* Түрлі нысанда, белгілі бір жұмысты орындау (атқару) үшін жалданатын жеке тұлғаның, атап айтқанда, жұмыс күші ретінде сол тұлғаның құқықтық мәртебесін айқындау өзекті мәселелердің бірі болып саналады. Еңбек заңнамасына сәйкес жұмыс беруші ретінде жұмыс күшін пайдаланатын ұйымдар мен жеке тұлғалар танылады. *Сонымен қатар, осы мәселеде екі бірдей сұрақ, құқықтық жағдаят туындайды. Біріншіден – жеке тұлғамен кәсіптік не кәсіптік емес белгілі бір жұмысты үй жағдайында орындау қажеттілігіне байланысты жұмыс күшін жалдау, екіншіден – осы санатқа кіретін, яғни белгілі бір кәсіптік талаптарға жауа бермейтін үй жұмыстарын орындайтын, қызмет көрсететін жеке тұлғаның өмірін, денсаулығын сақтауға деген ережелердің айқындалу қажеттілігі туындауда. Осы тұжырым Конституцияның 1-бабының 1-тармағына және 24-бабының 2-тармағына тікелей негізделеді.*

2.3 Еңбек қауіпсіздігінің қамтамасыз етілуіне қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын жұмыскерлердің өкілді органдарының уәкілеттілігі

Әлеуметтік-экономикалық салада әлеуметтік әріптестікті дамыту бағытындағы мемлекеттік саясаттың өріс алуына байланысты, еңбек құқығының негізгі салалық қағидаттарын басшылыққа ала отырып, өкілдік институтының еңбек құқығы жүйесіндегі орнын анықтауымыз қажет. Осы мәселе теориялық аспектіде әлі де толық зерттелмеген. Жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етуге бағытталған негізгі салалық қағидаттардың бірі - жұмыскерлер өкілдерінің құқықтарын қамтамасыз ету болып табылады. Конституцияның 23-бабының 1-тармағына сәйкес, азаматтардың бірлесуге деген бостандығына кепілдік беріледі.

ҚР ЕК-нің 3-бабының 1-тармағына сәйкес еңбек заңнамасының мақсаты – еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғау, осы баптың 2-тармағына сәйкес, еңбек заңнамасының міндеттері - тараптардың мүдделерінің теңгеріміне, экономикалық өсуге қол жеткізуге, өндірістің тиімділігі мен адамдардың әл-ауқатын арттыруға бағытталған қажетті құқықтық жағдайлар жасау болып табылады. Әрбір жұмыскердің кәсіптік одақты құруына, оған мүше болуына деген конституциялық құқығы Конституциясының 23-бабының 1-тармағымен айқындалған. Кәсіподаққа біріккен жұмыскерлердің құқықтық мәртебесі, Конституцияға сәйкес, салалық заңнамалық актілермен, ҚР Еңбек кодексі, ҚР Азаматтық кодексі (бұдан әрі – ҚР АҚ), 2014 жылғы 27 маусымдағы №211-V ҚРЗ «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен және басқа да коммерциялық емес заңнамалық актілермен реттеледі [152].

ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 44) тармақшасына сәйкес жұмыскерлердің атынан өкілдік қызметін жүзеге асыратын қоғамдық бірлестік болып кәсіподақтар танылады. Кәсіподақ келесі қағидаттар негізінде құрылады: 1) жұмыскерлердің өндірістік, кәсіптік мүдделері шеңберінде өзара бірігуімен; 2) өз құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында. Кәсіподақ – азаматтық қоғамның негізгі институттарының бірі, жұмыскерлердің әлеуметтік – экономикалық, кәсіби құқықтары мен мүдделерін қорғау, әлеуметтік құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету мақсатында құрылады. Кәсіподақ – азаматтардың кәсіптік мүдделерінің ортақтығы негізінде, сондай-ақ, өз мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін білдіру, оларды қорғау, жұмыскерлердің еңбек жағдайларын жақсарту үшін құрылатын дербес, тіркелген жекелік мүшелігі бар бірлестік. *Тәжірибеде, теориялық аспектіде, кәсіподақ құрамына қабылдану мәселесі әлі де зерттеуді қажет етеді.*

ҚР ЕК-нің 4-бабының 9) тармақшасына сәйкес жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғауы үшін бірлестіктерге бірігуге деген құқығы айқындалған. Жұмыскерлердің қоғамдық бірлестікке бірігуге, өкілді органды сайлауға деген құқығын шектеуге жол берілмейді, ол жөніндегі жауапкершілік ҚР Қылмыстық кодексінің 154-бабымен айқындалған [153]. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 44) тармақшасына сәйкес кәсіптік

одақтардың (олардың бірлестіктерінің) органдары, олар болмаған кезде, жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде барлық делегаттардың үштен екісі қатысқан кезде көпшілік дауыспен сайланған тұлға өкіл болып танылады.

Қазақстан Республикасы Президентінің «Сындарлы қоғамдық диалог-Қазақстанның тұрақтылығы мен өркемдеуінің негізі» атты 2019 жылғы Жолдауында (екінші тармағында) азаматтардың құқықтары мен қауіпсіздігін қамтамасыз ету мәселесіне ерекше көңіл бөлінеді. 2019 жылғы статистикалық мәлімет бойынша жұмыспен қамтылған 8,7 миллион адамның 3 миллионы ғана кәсіподақ бірлестіктерінің мүшелері болып тіркелген, қалған 5,7 миллион халықтың әлеуметтік – әріптестік негізінде туындайтын қатынастарға тікелей қатыспайтындықтары, сәйкесінше, барлық ұйымдар деңгейінде ұжымдық шарттардың жасала бермейтіндігі анықталды. Мұндай жағдайда 60%-дан артық көлемдегі еңбек адамдарының, кәсіподақтың қатысуымен, әлеуметтік – тұрмыстық, экономикалық, еңбек жағдайының жақсартылуына деген мүмкіндіктерінің шектелгендіктері айқындалуда.

Өкілдік институты пәндік сипатына, құрылымына және осы институт шегінде туындайтын еңбек қатынастарының объектіне, мазмұнына, субъектілік құрамына байланысты, құқықтық жүйеде,кешенді институт ретінде сипатталады. Оған себеп, өкілдікке деген қажеттіліктің қоғамдық өмірдің барлық бағыттарына, болмысына тән екендігі және оның мақсаты болып құқықтық маңызы бар кең көлемдегі әркімнің құқықтары мен бостанадықтарын қамтамасыз ету екендігі салалық заңнамаға сәйкес айқындалған. Өкілдік негізінде туындайтын қатынастар конституциялық, әкімшілік, азаматтық, еңбек, әлеуметтік қамсыздандыру және басқа да заңнамалық актілер негізінде реттеледі. Еңбек құқығында, өкілдік институты, пәндік ерекшелігіне және субъектілік құрамына байланысты, арнайы зерттеуді, жетілдіруді қажет етеді. 2007 жылғы ҚР ЕК-нің қабылдануына байланысты жұмыскерлердің өкілдік органдарының өкілеттіктері кең көлемде айқындалды және олардың қызметіне жаңа серпіліс берілді. Сол Кодекске сәйкес және Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы «Еңбек қатынастарын реттеу жөнінде Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтыруларды еңгізу туралы» Заңмен ҚР Қылмыстық кодексі жаңа 150-1-бабымен толықтырылды. Осы бапқа сәйкес қызметтік өкілеттігін пайдаланып жұмыскерлердің өкілдік органының заңдық әрекетін шектеуге жол берген лауазымды тұлғалар қылмыстық жауаптылыққа тартылады. Еңбек құқығының субъектілік құрамын анықтауда, ҚР ЕК-нің 20-бабына сәйкес, басқа субъектілермен қатар, тараптардың өкілдері ерекше мәртебесімен еңбек құқығының субъектілері болып табылады.

Еңбек заңнамасында жұмыс берушінің және жұмыскерлердің өкілді органдарының түсініктері берілген (*ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 40) және 44) тармақшаларында*). Әлеуметтік-экономикалық салада, әлеуметтік әріптестік негізінде пайда болатын қатынастар, тараптардың өкілді органдарының қатысуымен реттеледі. Осы бағытта мемлекеттік халықты

жұмыспен қамту саясатын іске асыру мақсатында, еңбек құқығының негізгі салалық қағидаттарын басшылыққа ала отырып өкілдік институтының еңбек құқығы жүйесіндегі орнын, осы институттың құқықтық аспектідегі ұғымын, белгілерін анықтаймыз.

ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 44) тармақшасына сәйкес, жұмыскерлердің өкілді органдары болып – кәсіптік одақтардың (немесе олардың бірлестіктерінің) органдары, олар болмаған кезде, жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының), кемінде, барлық делегаттардың үштен екісі қатысқан кезде – қатысушылардың көпшілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген өкілдері танылады.

ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 44) тармақшасына сәйкес, жұмыскерлердің атынан өкілдік қызметін жүзеге асыратын қоғамдық бірлестік болып кәсіподақтар танылады.

Осы баптың 40) тармақшасында: «жұмыс берушілердің өкілдері - құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген жеке және (немесе) заңды тұлғалар». *Екі тараптың өкілдерінің жалпыламалық ұғымын келесі мәтінде анықтауға да мүмкіндік бар: «жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің мүдделерін нормативтік құқықтық актілер, сот шешімдері, сондай-ақ ұйымның құрылтай құжаттары, не сенімхат негізінде өздеріне жүктелген өкілеттіктері шегінде жеке және заңды тұлғалар білдіреді».* Жұмыс берушінің атынан өкілдік жасау жөніндегі міндет еңбек шартында айқындалуы мүмкін. ҚР Азаматтық процестік кодексінің 57-бабының 2-тармағына сәйкес, сотта істің қаралуында, заңды тұлғалардың істері бойынша олардың басшылары не, сонымен қатар, олардың өкілдері сотта іс қарауға қатысады. Басшылардың тікелей сотқа істің қаралуына қатысуында олардың өкілеттілігін анықтайтын заңнамалық негіздемелер, құрылтай құжаттар сотпен алдағы сатыда – істі қарауға дайындауда анықталады. Осы Кодекстің 58-бабының 2-тармағында заңды тұлғалардың қызметкерлерінің, белгіленген тәртіпте сенім хаттың рәсімделуімен, сол заңды тұлғаның істері бойынша жұмыскерлерінің қатысуымен істердің жүргізілетіндігі айқындалған. *Осы баптың 3) тармақшасына сәйкес жұмыскерлердің құқықтары, заңды мүдделерін сотта білдіруді кәсіптік одақтар жүзеге асыруы мүмкін.*

Өкілдікті рәсімдеу нысанын, тәртібін айқындауда, еңбек заңнамасымен қатар, ҚР АК-нің 1-бабының 3-тармағына сәйкес, еңбек қатынастарына осы Кодекстің ережелерінің қолданылатындығын ескереміз, яғни, еңбек қатынастарында, өкілдің мәртебесін анықтауда, жалпы азаматтық құқық ережелерімен белгіленген талаптар қолданылады. «Өкіл», «өкілдік» ұғымдары ҚР АК-не сәйкес айқындалады. Азаматтық құқықтық аспектіде, ҚР АК-нің 163-бабының 1-тармағына сәйкес, өкілдің қызметі өкілге өкілдік беретін тұлғамен белгіленген тәртіпте рәсімделген сенім хаттың берілуі, заңдарға, сот шешіміне не әкімшілік құжатқа негізделеді.

Жұмыскерлердің өкілдері болып ұжым деңгейінде бірнеше өкілдік органдар құрылуы мүмкін. Өндіріс ортасымен байланысты еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, еңбек жағдайын айқындау мәселесіне қатысты жұмыскерлердің өкілдерінің өкілеттігін анықтауда әлеуметтік әріптестік негізінде әр деңгейлік ерекшелік ескеріледі. Әлеуметтік әріптестіктің, ҚР ЕК-нің 153, 154, 155-баптарына сәйкес, республикалық, салалық, өңірлік және ұйым деңгейінде туындайтын қатынастар еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастар болып табылады. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 22) тармақшасында еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастардың ұғымы айқындалған.

Еңбек қатынастарында құқықтық маңызы бар өндірістік, ұйымдастырушылық, әлеуметтік – экономикалық, рәсімдік (процедуралық) іс-шараларды дереу өз уақытылы шешу қажеттілігін ескеріп, жаңа мәтінде, жұмыскерлердің өкілдерінің келесідей кешенді ұғымының айқындалуын қажет деп санаймыз (**бесінші ұсыныс - нәтиже**): *өкілдер – кәсіптік одақтардың органдары, олардың бірлестіктері және жұмыскерлер тарапынан өкілеттік алған, Қазақстан Республикасының заңнамасына, сонымен қатар, не ұйымның Жарғысына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық, еңбек шартына және басқа да құқықтық актілерге сәйкес өкілдік қызметін жүзеге асыруға құқылы жеке және (не) заңды тұлғалар.*

«Рәсімдік іс-шаралар» ұғымы заңнамалық тәртіпте айқындауды қажет етеді, өйткені күнделікті өндірісті ұйымдастыру, жоспарлау, құжаттарды рәсімдеу және заңмен белгіленген тәртіпте құқықтық актілерді уәкілетті мемлекеттік органдарда тіркеуді жүзеге асыратын жұмыскердің өкілеттігін бір құжатпен айқындау қажеттілігі тәжірибеде жиі туындайды. Мәселен, ұйым деңгейінде жасалған ұжымдық шартты Еңбек инспекцияларында тіркеу, өндірістік шешімдерді, сонымен қатар жұмыскерлердің өкілдерінің қатысуымен біргелікті шешімдерді қабылдау үдерісін рәсімдеу, еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіпте келісім комиссиясын құрып, сол комиссияның шешімін қабылдау көптеген іс-шаралардың бірі болып табылады (**жиырма екінші тұжырым**). Осы мәселеде жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілді органдарының өкілеттіктерін кең көлемде айқындау қажет**.**

Адамның және азаматтың әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етуде, негізгі құқықтық тәсіл ретінде, ҚР АК-не сәйкес, тұлғаның құқығын тану және өкілдерінің қатысуымен кәсіби тәжірибелік қорғану құқығымен иемдену болып табылады. Еңбек саласында жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етуге бағытталған негізгі салалық қағидаттардың бірі – жұмыскерлердің өкілді органдарының құқықтарын қамтамасыз ету және олардың теңдігіне кепілдік беру. Аталмыш институттың субъектілері болып жұмыскерлердің және жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) өкілді органдары танылады. ҚР ЕК-нің 4-бабының 9) тармақшасымен жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін олардың бірігуге деген құқығын қамтамасыз ету қағидаты айқындалған.

Өкілдікті рәсімдеу нысанын, тәртібін айқындауда еңбек заңнамасымен қатар, ҚР АК-нің 1-бабының 3-тармағына сәйкес, еңбек қатынастарына Азаматтық кодекстің ережелері қолданылады. Оған себеп – өкілдің қатысуымен туындайтын қоғамдық қатынастар, еңбек заңнамасымен қатар, азаматтық құқық нормаларына сәйкес реттеледі. ҚР АК-нің 163-бабының 1-тармағына сәйкес, өкілдің қызметі сенімхатқа, заңдарға, сот шешіміне не әкімшілік құжатқа негізделеді.

Жұмыс берушіге қатысты, өндірістік, экономикалық, еңбек қатынастарын реттеуде, қабылданған шешімнің дер кезінде іске асырылуын бақылауға оның өкілдері алады. Жұмыс берушілердің өкілдері болып – құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде жұмыс берушінің, немесе жұмыс берушілер тобының, мүдделерін білдіруге уәкілеттілігі бар жеке және (немесе) заңды тұлғалар танылады. Құрылтай құжаты не сенімхат негізінде өкілдік ететін тұлғалардың бірі ретінде заңды тұлғаның филиалының директорын атауға болады. Филиал директоры өз қызметін сол филиал туралы ережеге, оған берілген сенімхатқа сай атқарады. Салыстырмалы түрде, мемлекеттік мекемелердің құрылтай құжаттары болып сол мекеменің Жарғысы және белгіленген тәртіпте бекітілген ережесі танылады. Сәйкесінше, құрылтай құжаттары болып ұйымның не жарғысы не ережесі танылады (ҚР АК-нің 41-бабы). ҚР Еңбек кодексі, 2020 жылдың 04 мамырында, 20-1 бабымен толықтырылып жұмыс берушілердің одақтарға, ассоциацияларға бірігу деген құқығы кең көлемде анықталды және ҚР АК-нің 110-бабына сәйкестікке келтірілді.

Сенімхат – сенім білдірушінің (жұмыс берушінің) атынан өкілдік ету үшін сенім білдіріп басқа тұлғаға (жұмыскерге, лауазымды тұлғаға) берген жазбаша құжаты танылады. Сенімхат туралы жалпылық ережелер ҚР АК-нің 167-171 баптарымен айқындалған. ҚР Азаматтық процестік кодексінің 58-бабы 1-бөлігінің 6) тармақшасына сәйкес, азаматтық іске қатысатын тұлғалардың (талапкердің, жауапкердің) өтініші бойынша жоғары заң білімі бар жеке тұлғалар (азаматтар) тапсырма (сенімхат) негізінде сотта өкіл бола алады. Ал еңбек қатынастарына түспеген тұлға, өкіл, заңгер сот өкілдері палаталарында тіркелуге тиіс.

Ұйым басшысымен (жұмыс берушімен) жұмыскерге берілетін сенімхат сол ұйымның мөрімен расталады. Басқа жағдайда қандай да бір жеке тұлғаның басқа тұлғаға беретін сенімхаты нотариалдық куәландыру нысанында рәсімделеді. Еңбек кодексінде (148-баптың 5-тармағында) жұмыс берушілердің уәкілетті өкілдері ретінде кімдер танылатыны туралы ережелер бекітілген. Олардың қатарында: 1) республикалық деңгейде – ҚР Ұлттық кәсіпкерлер палатасы, жеке кәсіпкерлік субъектілері бірлестіктерінің – республикалық одағы (қауымдастығы), шағын кәсіпкерлік жөніндегі республикалық бірлестіктің (жеке кәсіпкерлік субъектілерінің) – республикалық салалық бірлестіктерінің өкілдері; 2) салалық деңгейде – ҚР Ұлттық кәсіпкерлер палатасының және (немесе) салалық ұйымдардың өкілдері; 3) өңірлік деңгейде: өңірлік палаталардың өкілдері; облыстық деңгейде – жеке кәсіпкерлік

субъектілерінің облыстық бірлестіктері, шағын кәсіпкерлік жөніндегі облыстық бірлестік; қалалық, аудандық деңгейлерде – шағын кәсіпкерлік жөніндегі қалалық, аудандық бірлестіктері танылады.

Жұмыс берушілердің өкілі болып басқа да органдар (ұйымдар), жеке тұлға – сенімхат негізінде (не қызметкері) танылуы мүмкін.

Жұмыскерлердің өкілді органдарының құрылу тәртібі, қоғамдық бірлестіктердің құқықтары мен міндеттері конституциялық, еңбек, азаматтық және қоғамдық бірлестіктер туралы заңнамамен анықталған. Өкілді орган ұйым деңгейінде жұмыскерлердің бастамашылдығымен құрылады. ҚР ЕК-нің 181 – бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес жұмыскердің еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін жақсартуға бағытталған іс-шаралардың дұрыс шешілгендігін, айқындалғанын тексеруге өзі немесе өкілі қатысады. Осы баппен айқындалған жұмыскерлердің құқықтарының қамтамасыз етілуін қоғамдық бақылауға алуды өкілді орган жүзеге асырады.

Кәсіптік одақтардың ұйымдастырушылық құқықтық нысаны коммерциялық емес заңды тұлғалар - қоғамдық бірлестік нысанында айқындалады, құрылу мәселесіне қатысты келесі нормативтік құқықтық актілер басшылыққа алынады: 1) ҚР Азаматтық кодексі; 2) Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 16 қаңтардағы № 142-II «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» Заңы [154]; 3) ҚР 1996 жылғы 31 мамырдағы «Қоғамдық бірлестіктер туралы» № 3-I Заңы [155]; 4) ҚР 2014 жылғы 27 маусымдағы №211-V «Кәсіптік одақтар туралы» Заңы [152]; 5) ҚР 1995 жылғы 17 сәуірдегі № 2198 «Заңды тұлғаларды мемлекеттік тіркеу және филиалдар мен өкілдіктерді есептік тіркеу туралы» Заңы [156].

Кәсіподақтың құзіреті, еңбек дауларын сотқа дейінгі сатыда шешудегі уәкілеттілігі арнайы зерттеуді қажет етеді. Алғаш рет қолданыстағы ҚР ЕК-мен (20-бап) кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер, өздерінің мүдделерін білдіру үшін, арызын беру тәртібінде, кәсіптік одақ органына уәкілеттік беруге құқылы. Ұйымда жұмыскерлердің бірнеше өкілдері болған кезде олар ұжымдық шартты жасау жөніндегі комиссияның жұмысына қатысу, ұжымдық шартты талқылау және қол қою үшін бірыңғай, ортақ өкілді орган құрылуға тиіс.

Жұмыскерлердің сайланбалы өкілдеріне келесідей уәкілеттіліктер берілген: 1) жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау; 2) жұмыс берушімен ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу және ұжымдық шарттарды жасасу бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізу; 3) ұжымдық шарттарға сәйкес қалыпты еңбек жағдайларын зерделеу және қамтамасыз ету жөнінде шаралар қолдану үшін жұмыс орындарына бару; 4) жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын белгіленген тәртіппен реттеуге қатысу. Өкілді органдардың құқықтары заңнамамен қатар ұжымдық шартта не басқа келісім шартта (меморандумда) айқындалуы мүмкін. Кәсіподақтардың уәкілеттіліктері ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңының 16-бабымен, ҚР ЕК-нің 20-бабының 3-тармағымен жұмыскерлердің өкілдерінің келесідей құқықтары айқындалған: жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен

мүдделерін білдіру және қорғау; жұмыс берушімен біргелікті ұжымдық шарттың және басқа да келісімдердің жобаларын әзірлеу, ұжымдық шартты жасасу бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізу; ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларын зерделеу және қамтамасыз ету жөніндегі шараларды қолдану үшін жұмыс орындарына бару; жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын осы Кодекпен және Азаматтық процестік кодекспен белгіленген тәртіппен шешуге қатысу.

ҚР ЕК-нің 182-бабы 2-тармағының 9) тармақшасына сәйкес жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға, еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне, олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайларына, еңбек қауіпсіздігі жөніндегі жағдайларға мониторинг жүргізу үшін қажетті ақпаратты әрбір үш айда (тоқсанына бір рет) беріп отыруға міндетті.

Жұмыскерлердің өкілді органдарының құқықтары мен мүдделерінің нәтижелі жүзеге асырылуын қамтамасыз ету, олардың өкілеттілігін айқындау мәселесіне қатысты халықаралық ережелер Халықаралық Еңбек Ұйымының 1971 жылғы № 135 «Кәсіпорындарда еңбекшілердің өкілдерінің құқығын қорғау және оларға берілетін мүмкіндіктер туралы» Конвенциясымен айқындалған. Осы Конвенция Қазақстан Республикасымен 1999 жылдың 30 желтоқсанында бекітілді [157]. Ұйымда, жұмыскерлердің бірнеше өкілдері сайланған жағдайда өкілдердің бірлесіп нәтижелі өкілдік қызметін атқаруларына, ұлттық заңдармен айқындалған тәртіпте, мүмкіндік берілуге тиіс. №135 Конвенцияға сәйкес, еңбек ұжымымен сайланған өкілдің өкілеттілігін анықтауда, кәсіптік одақ басқа өкілді органның өкілеттілігін қайталамауы тиіс. Жоғарыда аталған Конвенция негізінде қабылданған ХЕҰ-ның 1971 жылғы №143 «Еңбекшілер өкілдері туралы» Ұсынымына сәйкес өкілді органдарға тән құқықтардың көлемі анықталған, еңбек ұжымының құқығы, заңмен қорғалатын мүдделерін қорғау құқығымен, заңды тұлға нысанында, белгіленген тәртіпте құрылған өкілді органдар ғана емес, сонымен қатар, жұмыскерлермен тікелей сайланған өкілдер пайдалануы мүмкін. ХЕҰ-ның 1949 жылғы 1 шілдедегі № 98 «Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы туралы» Конвенциясының 4-бабына сәйкес, ұжымдық шарт жасау тәртібінде, ерікті түрде, кәсіпкер (не кәсіпкерлердің) ұйымдары мен жұмыскерлердің өкілді ұйымдары арасында, еңбек жағдайын анықтау мақсатында, келіссөздер жүргізу мүмкіндігінің тиімді іс-шаралары ұлттық заңнамада айқындалуға тиіс. Осы Конвенция Қазақстан Республикасымен 2000 жылдың 14 желтоқсанында бекітілді [158]. Осы бағыттағы қоғамдық қатынастар басқа да халықаралық құжаттарға сәйкес реттеледі, олар: ХЕҰ-ның 1981 жылғы 21 маусымдағы №154 «Ұжымдық келіссөздер туралы» Конвенциясы; 1976 жылғы 21 маусымдағы №144 «Үш жақты келіссөздер (халықаралық еңбек нормалары) туралы» Конвенциясы; 1951 жылғы 29 маусымдағы №91 «Ұжымдық шарттар туралы» Ұсынымы; 1951 жылғы 29 маусымдағы №92 «Ерікті бітімге келу және арбитраж туралы» Ұсынымы; 1952 жылғы 26 маусымдағы №94 «Кәсіпорындар деңгейінде ынтымақтастық

туралы» Ұсынымы; 1960 жылғы 20 маусымдағы № 113 «Салалық және ұлттық деңгейде ынтымақтастық туралы» Ұсынымы; 1967 жылғы 29 маусымдағы № 130 «Шағымдарды қарау туралы» Ұсынымы; 1967 жылғы 28 маусымдағы № 129 «Кәсіпорындарда байланыстар туралы» Ұсынымы т.б. актілермен (құжаттармен). Қазақстан Республикасымен ратификацияланған Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларының тізімі:

№	Конвенцияның атауы	Бекітілген күні
1.	1981 жылғы №155«Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы»	13.06.1996 ж. № 7-1
2.	1977 жылғы №148«Өндірістік орта туралы»	26.06.1996 ж. № 10-1
3.	1964 жылғы №122«Жұмыспен қамту саласындағы саясат туралы»	09.11.1998 ж. № 286-1
4.	1958 жылғы №111«Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушіліктер туралы»	20.07.1999 ж. № 444-I
5.	1930 жылғы № 29«Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы»	30.12.1999 ж. №29-11
6.	1948 жылғы №87«Ассоциация бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау»	30.12.1999 ж. № 29-1
7.	1976 жылғы №144«Үшжақты консультациялар туралы»	30.12.1999 ж. № 12-11
8.	1971 жылғы №135«Кәсіпорында еңбек етушілердің өкілдерінің құқығы мен оларға берілетін мүмкіндіктерді қорғау туралы»	30.12.1999 ж. № 13-11
9.	1973 жылғы №138«Жұмысқа қабылдау үшін ең төменгі жас туралы»	14.12.2000 ж. № 116-11
10.	1951 жылғы №100«Бірдей сыйақы туралы»	14.12.2000 ж. №115-11
11.	1957 жылғы №105«Мәжбүрлі еңбекті жою туралы»	14.12.2000 ж. № 117-11
12.	1948 жылғы №88«Жұмыспен қамту қызметін ұйымдастыру туралы»	14.12.2000 ж. № 120-11
13.	1969 жылғы №129 «Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы»	07.05.2001 ж. № 195-11
14.	1947 жылғы №81«Өнеркәсіптегі еңбек инспекциясы туралы»	07.05.2001 ж. № 194-11
15.	1949 жылғы №98 «Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы туралы»	14.12.2000 ж. № 118-11
16.	1999 жылғы №182 «Балалар еңбегінің ең жаман түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы»	26.12.2002 ж. № 367-11
17.	1988 жылғы №167 «Құрылыстағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбек гигиенасы туралы»	19.06.2007 ж. № 263
18.	1958 жылғы №185 «Теңізшілердің жее куәліктері туралы»	12.03.2010 ж. № 254-IV
19.	1986 жылғы №162 «Асбесті пайдалану кезінде еңбекті қорғау туралы»	17.01.2011 ж. № 388-IV
20.	1952 жылғы №183«Ананы қорғау туралы»	14.02.2012 ж. № 554-IV
21.	1981 жылғы №156«Отбасылық міндеттермен еңбек ететін еңбекші ерлер мен әйелдерге арналған тең қарау және тең мүмкіндіктер туралы»	16.11.2012 ж. № 50-V

Осы аспектіде ұйым деңгейінде құрылатын өзін-өзі басқаратын қоғамдық органдардың да құқықтық мәртебелері айқындауды қажет етеді.

ҚР ЕК-нің 20-бабына және басқа да баптарына сәйкес өзін-өзі басқаратын қоғамдық органдар еңбек құқығының субъектілері болып табылады. Оларға, кәсіподақ ұйымы, келісу комиссиясы, өндірістік кеңес (жаңадан енгізілген орган), татуластыру комиссиясы, еңбек төрелігі (бұрын еңбек арбитражы деп аталған), мемлекеттік кәсіпорындарда және мемлекеттік қатысуымен құрылатын басқа да мемлекеттік ұйымдарда құрылатын байқау және директорлар кеңестері, білім және ғылым ұйымдарында құралатын ғылыми

кеңестер мен қамқоршылар кеңестері және басқа да алқалы, корпоративтік басқару органдары. Мәселен өндірістік кеңес – еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі арнайы жұмыс берушінің және қызметкерлер өкілдерінің (кәсіптік одақтың) бастамасы бойынша құрылатын орган болып табылады. Оның құрамына ұйым деңгейінде сайланатын Техникалық инспектор, жұмыс берушінің өкілдері мен кәсіподақтың өкілдері тепе-теңдік негізде кіреді (ҚР ЕК-нің 203-бабы). Осы кеңестің құрамы жұмыс берушінің және кәсіптік одақтың бірлескен шешімімен бекітіледі. Өндірістік кеңесті екі жылда бір рет, мерзімділікпен, ротациялық негізде кеңес мүшелері сайлайтын төраға басқарады. Өндірістік кеңестің шешімдері тараптар үшін міндетті болып табылады. Өндірістік кеңес, тараптарға қатысты, еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын үйлестіреді, Техникалық инспекторлар жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру жүргізуді ұйымдастырады.

ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 33) тармақшасына сәйкес, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор– «еңбек жөніндегі және еңбекті қорғау саласында қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын жұмыскерлердің өкілі». Салыстырмалы тұрғыда, бұрын күшінде болған Қазақстан Республикасының 2004 жылғы 28 ақпандағы №528-II «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы» Заңының 1-бабы 1-тармағының 13) тармақшасына сәйкес, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектордің ұғымы келесі редакцияда анықталған болатын: еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында, қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын, кәсіптік одақ органымен, ал ол ұйым құрылмаған жағдайда, жұмыскерлердің жалпы жиналысының шешімімен бекітілетін жұмыскерлердің өкілі. Осы Заң 2007 жылғы ҚР ЕК-нің қабылдануына байланысты 2007 жылы 15 мамырдағы № 252-III ҚР Заңымен күші жойылды.

Татуластыру комиссиясы – ұжымдық еңбек дауын шешу мақсатында (егер ұжымдық талаптар алдын-ала жұмыс берушімен тікелей шешілмесе) жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан, тепе-теңдік негізде, тараптардың бірлескен шешімімен құрылатын орган болып табылады (ҚР ЕК-нің 165-бабы). Татуластыру комиссиясын құру туралы шешім жұмыс беруші не жұмыс берушілер бірлестігімен (олардың өкілдерімен) қабылданады. Ұйымда жұмыскерлердің бірнеше өкілдері болған кезде олар осы комиссия жұмысына қатысу үшін бірыңғай өкілді орган құрады.

Татуластыру комиссиясында тараптардың өкілдері келісімге қол жеткізбеген жағдайда оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін ЕҢБЕК ТӨРЕЛІГІ құрылады. Еңбек төрелігі (ҚР ЕК-нің 166-бабы) мүшелерінің саны, құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тепе-теңдік негізде тараптардың келісімімен айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруға тиіс, төреліктің құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы, ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу үшін еңбек төрелігі жөніндегі кеңестің өкілі, қажет болған кезде – басқа тұлғалар қосылуы мүмкін.

ҚР ЕК-нің 181-бабының 1-тармағында және басқа да баптарында жұмыскердің, олардың өкілдерінің қауіпсіздік талаптарына сай жабдықталған жұмыс орнына, санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз етілуге, еңбек міндеттерін қауіпсіз атқаруы үшін қажетті білім алуға, зиянды, қауіпті өндірістік факторлар туралы, олардың әсерінен қорғану жөніндегі шаралар туралы дәйекті ақпарат алуға, жұмыс берушінің заңға қайшы әрекеттеріне шағымдануына деген құқықтары айқындалған. ҚР ЕК-нің 156-бабына сәйкес жұмыс берушімен келісімдердің, ұжымдық шарттардың жобаларын әзірлеу жөнінде келіссөздер жүргізуге, осы мақсатта қажетті ақпарат алуға деген өкілеттіктері айқындалған. Жұмыс берушілердің еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етумен байланысты міндеттемелерінің орындалуы өкілмен қоғамдық бақылауға алынатын іс-әрекеттер болып табылады. Осы Кодекстің 187-бабына сәйкес жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға, оның аумақтық бөлімшелеріне, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарының лауазымды адамдарына, жұмыскерлердің өкілдеріне, олардың жазбаша түрдегі сауалы бойынша ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі, еңбек жағдайлары туралы қажетті ақпаратты беруге міндетті. Осы бапқа сәйкес жұмыс берушінің келесідей міндеттері белгіленген: профилактикалық шараларды жүргізуге, өндірістік жабдықтармен техникалық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыруға, тәуекелдерді болғызбау жөніндегі шараларды қабылдауға, өкілдердің қатысуымен өндірістік объектілерді аттестаттау қызметін жүзеге асыруға.

Бүгінгі таңда, шартты, келісімді негізде, әлеуметтік әріптестік негізінде туындайтын қатынастар ҚР ЕК-не, ҚР АК-не,ҚР«Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, 1995 жылғы 31 мамырдағы № 3-I «Қоғамдық бірлестіктер туралы» Заңына,2001 жылғы16 қаңтардағы «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» Заңына және Азаматтық процесстік кодекске (бұдан әрі – «АПК») сәйкес реттеледі. Өкілдік институттың кешенді институт ретінде танылуының негізгі себебі – осы институттың пәндік сипатына байланысты, яғни, реттелетін қатынастардың ауқымдылығы және осы бағыттағы әркімнің құқығын қамтамасыз етумен байланысты тәсілдердің түрлі деңгейдегі салалық заңнамалық актілермен айқындалуында. Өкілдікке деген қажеттілік не заңмен белгіленген тәртіпте, не шарттық негізде әркімнің денсаулық жағдайына, әрекеттік қабілеттілігінің шектелгендігіне, арнайы білімінің жетіспеушілігіне, қызметтік, өндірістік жағдайларға байланысты, сонымен қатар, уақытының шектеулілігіне, отбасылық, жекелік себепті жағдайларға байланысты туындауы мүмкін. Өкілдікке деген қажеттілік заңнамамен шектелмейді, тек қана өкілдікті рәсімдеу және өкілдік берушінің құқықтарын, мүдделерін қамтамасыз етуді жүзеге асыратын тұлғалар мен органдардың құқықтық мәртебесі, құрамы анықталған. Осы тұрғыда кез келген қызметтік, жекелік, отбасылық, тұрмыстық жағдаяттар өкілге өкілеттік беруге негіз болады. Көзделетін мақсат – жеке тұлғаның, сонымен қатар, жұмыскердің қызметтік, әлеуметтік-экономикалық құқықтарын дәйекті деңгейде қамтамасыз ету болып табылады. Осы қағидат Конституцияға негізделген.

Өкілдік негізінде туындайтын қоғамдық қатынастар барлық салалық құқықтық актілермен реттеледі, жұмыскерлерге қатысты өкілдік қызметін жүзеге асырудың құқықтық негіздемесі ҚР ЕК-мен айқындалған. ҚР ЕК-нің 30-бабының 2-тармағына сәйкес, он төрт жасқа толмаған тұлғаның ата-анасының біреуінің, қорғаншысының немесе асырап алушысының жазбаша түрде берілген келісімі негізінде еңбек шартын жасау жүзеге асырылады. Осы мәселеге байланысты, азаматтық құқықтық аспкетіде,адамның өмірін, денсаулығын, еңбек ету қабілеттілігін сақтау және заңмен айқындалған басқа да құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету, ҚР АК-нің 164-бабына сәйкес жүзеге асырылады: «әрекет қабілеттігі жоқ азаматтардың атынан мәмілелерді олардың заңды өкілдері – ата-анасы (асырап алушылары) мен қорғаншылары жасайды».

Адамның және азаматтың әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етуде, негізгі құқықтық тәсілі болып, ҚР АК-нің 9 бабы танылады. Осы баптың 1-тармағымен тұлғаның құқығын тану және өкілдер арқылы кәсіби тәжірибелік қорғану құқығы айқындалған. Дау туындаған жағдайда, сотта іс қарау өнідірісінде, талап арызды қарауға аталмыш бап негіздеме болады. Осы бағытта жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін дәйекті қорғауды қамтамасыз етудің құқықтық негіздемесін айқындауда кәсіптік одаққа бірігуге деген әркімнің құқығының қаншалықты қамтамасыз етілетіндігі арнайы зерттеуді қажет етеді.

Осы аспектіде өкілдік ұсыныс берушілердің, яғни жұмыскерлердің қоғамдық бірлестікке бірігуге, сонымен қатар, өкілдік органды таңдауға деген құқығының қай жастан бастап пайда болатыны еңбек заңнамасымен не тікелей кәсіптік одақ туралы заңда айқындалмаған.

Әркімнің 14 жастан бастап жұмыспен қамтылуға құқылы екендіктері, олардың кәсіподақтарға бірігу мәселелері сапалы реттеуді қажет етеді (**жиырма үшінші тұжырым**). Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 09 ақпандағы №285-V «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Заңының 2-бабымен мемлекеттік жастар саясаты саласындағы заңнаманың Конституцияға негізделуі, жастардың қатысуымен құрылатын бірлестіктердің осы Заңнан бөлек өзге де құқықтық актілерден тұратындығы айқындалған.

Біріншіден, *жастар ұйымдары әртүрлі нысандарда құрылуы мүмкін, ҚР «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Заңының 28-бабына сәйкес жастар ұйымы үкіметтік емес ұйым болып табылады, қызметі жастардың әлеуметтік, мәдени, білім беру, рухани және өзге де қажеттіліктерін қанағаттандыруға, құқықтары мен заңды мүдделерін дамытуға, өзін-өзі танытуға, қорғауға бағытталуға тиіс.* Осы Заңның 30-бабының 1-тармағына сәйкес, жастардың өзін-өзі басқаруы тұлғалық, олардың кәсіби өсу, қоғамда, ортада әлеуметтену, өзінің зияткерлік және шығармашылық әлеуетін іске асыруға бағытталуға тиіс. *Жоғарыда көрсетілген баптың 2-тармағына сәйкес жастардың өзін-өзі басқару органдары* негізгі орта, орта, білімнен кейінгі, жоғары, жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында *және еңбек ұжымдарында құрылуы мүмкін*.

Екіншіден, *жастар заңнамамен тыйым салынбаған кез келген ұйымдық-құқықтық нысанда құрылатын қоғамдық бірлестіктерге бірігуге құқылы*. ҚР 2001 жылғы 16 қаңтардағы №142-II «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» Заңының 7-бабының 1-тармағына сәйкес жарғыда коммерциялық емес ұйымның атауы, ұйымдық-құқықтық нысаны көрсетілуге тиіс. Осы Заңның 6-бабына сәйкес коммерциялық емес ұйым мекеме, қоғамдық бірлестік, акционерлік қоғам нысанында және заңнамалық актілерде көзделген өзге де нысандарда құрылуы мүмкін.

Үшіншіден, *мемлекет коммерциялық емес ұйымды қалыптастыруды және оның белсенді қызметін көтермелейді*. Осы Заңның 11-бабында қоғамдық бірлестік ұғымы және оның сапалық сипаттамалары берілген: 1) бұл азаматтардың ерікті бірлестігі; 2) мүшелердің (қатысушылардың) өздері осы бірлестіктерге берген мүлікке, мүшелік жарналарға құқықтары жоқ; 3) мүшелері қоғамдық бірлестіктердің міндеттемелері бойынша жауап бермейді. Осы тұжырымдардың негізінде, ҚР «Кәсіптік одақ туралы» Заңында, кәсіптік одақтарға бірігуге жұмыскерлердің 14 (он төрт) жастан бастап құқылы екендіктері бекітілуді қажет етеді. Мұндай шешім кәсіподақтардың жігерлігін арттыруға септігін тигізеді (**алтыншы ұсыныс - нәтиже**).

Осы Заңның 41-бабының 5-тармағына сәйкес, жыл сайын 31 наурызға дейін, үкіметтік емес ұйымдар өзара іс-қимыл саласындағы уәкілетті органға өз қызметі, құрылтайшылары (қатысушылары), мүлік құрамы, ақшаны қалыптастыру көздері мен жұмсау бағыттары туралы мәліметтерді ұсынуға тиіс.№135 Конвенцияға сәйкес ұйымдарда, жұмыскерлер өкілдерінің ұлттық заңнамамен анықталған тәртіпте, өз құқықтарын жүзеге асыруда, жұмыс берушілер тарапынан қызметтік қудалауға, негізсіз жұмыстан босатылуға және басқа да құқықтарына кедергі келтіретін әрекеттерге жол берілмеуге тиіс. Осы Конвенцияға және басқа да халықаралық құқық нормаларына сәйкес, еңбек ұжымымен сайланған өкілдің өкілеттілігін анықтауда, кәсіптік одақтың ерекше уәкілеттілігі басқа өкілдің уәкілеттілігімен қабаттаспауы тиіс. ХЕҰ-ның 1971 жылғы №143 «Еңбекшілер өкілдері туралы» Ұсынымына сәйкес қоғамдық негізде, өкілеттілік қызметін атқарумен байланысты бастапқы қызметінен босатылған жұмыскерлердің қоғамдық жұмысты атқару өкілеттілігі аяқталғаннан кейін бастапқы қызметіне қайта оралуын қамтамасыз ету механизмдерінің ұлттық заңнамада белгілеуін көздейді. Ондай кепілдіктер ҚР «Кәсіптік одақ туралы» Заңында тікелей көзделген.

Еңбек қатынастарын ұйым деңгейінде реттеуге байланысты біргелікті қабылданатын актілердің ұғымын, түрлерін анықтауымыз қажет (**жиырма төртінші тұжырым**). Осы мәселеде Конституцияға, заңдарға және заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілерге сәйкес, *құқық нормасын іске асыру мақсатында, ұйым деңгейінде қабылданатын барлық актілердің шеңберін, олардың қолдану тәртібін айқындауды қажет етеді. Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, көп жағдайда, ұйым деңгейінде қабылданатын актілерге тәуелді екендігі белгілі.* Нәтижесінде, өндірістік қатынастарды реттеуде, жедел тәртіпте қабылданатын актілерге сәйкес тараптардың уәкілеттіліктері

белгіленеді, мақсат - ұйым деңгейінде жұмыспен қамтылған адамның еңбек жағдайларын, жұмыстың нормасы және уақытын, тынығу уақытының режімін, қауіпсіздік нормалары, еңбек гигиенасының сақталуына қойылатын талаптарды, еңбекке ақы төлеудің тәртібін және басқа да еңбек жағдайлары нақты белгілеу. Қорыта келгенде, ұйым деңгейінде қабылданатын барлық актілердің келесі түрлерге бөлінулері, ҚР ЕК-де айқындалуға тиіс: жұмыс берушілердің актілері; жұмыскерлердің өкілді органымен қабылданатын актілер; жұмыс беруші және жұмыскерлер өкілдерімен біргелікті қабылданатын актілер болып (**жетінші ұсыныс - нәтиже**).

3 Халықты әлеуметтік қорғау жүйесін жетілдірудің кезеңдері, жұмыскерлердің денсаулығына келтірілген зиянды өндірудің құқықтық теориялық және тәжірибелік сұрақтары

3.1 Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуде халықты әлеуметтік қорғау жүйесін жетілдірудің кейбір құқықтық мәселелері

Құқық теориясында әлеуметтік қатерліктердің (тәуекелдердің) ерекше түрі ретінде – кәсіптік тәуекел танылады [159, 60 б.]. Қауіп – қатердің, тәукелдің ұғымын анықтауда, құқықтық аспектіде, тәуекелді басқаруға көңіл бөлу қажет, қандай да бір қауіпті жағдайдың орын беру мүмкіндігі әрқашан ескерілуге тиіс. Осы аспектіде – еңбекті ұйымдастыру, техникалық үдерісті анықтау жұмыс берушінің шешіміне тікелей байланысты жүзеге асырылады. Өз кезегінде кәсіптік тәуекел жағдаяттарының зиян шегудің ауырлығына, салдарына байланысты келесідей шартты деңгейлерге бөлінетіндігі ескеруді қажет етеді: 1) жұмыскердің және басқа да тұлғалардың еңбек ету қабілеттілігінің төмендеу мүмкіндігі; 2) еңбек ету қабілеттілігінің жойылу мүмкіндігі, мүгедектікке шалдығу; 3) отбасы мүшелерінің асыраушысынан айырылу мүмкіндігі.

Кәсіптік қатерліктерге шалдығу себептеріне байланысты, қосымша туындайтын әлеуметтік тәуекелдің тағы да бір түрін ажыратамыз – жұмыскердің жұмыссыз қалу мүмкіндігі. Елімізде жаңа әлеуметтік-экономикалық талаптарға, айқындалған міндеттерге сәйкес еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында халықты әлеуметтік қорғаудың жаңа тұжырымдамаларын анықтау, енгізу үдерісі қазіргі кезде қарқынды жалғасуда. 90-шы жылдары, салыстырмалы тұрғыда, мемлекеттік ресурстардың тапшылығы кезеңінде әлеуметтік қамсыздандыруға жұмсалатын шығындардың көлемі үш еседей, яғни 1992 жылы 11,2 пайызға, 1996 жылы – 6,6 пайызға дейін төмендеген.

2019 жылғы 2 қыркүйектегі Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың алғашқы Жолдауында әлеуметтік түйткілді мәселелерді шешу, экономиканы ілгерлету, құқықтық кеңестікті мейлінше халықаралық талаптарға жақындату жөніндегі мәселелер айқындалып қажетті тапсырмалар берілді. «Расында, әділдік, қауіпсіздік, азаматтардың құқықтарының қаншалықты қорғалуына қарай әлем елдерінің дамуына баға беріледі. Тек қауіпсіздік ортада ғана әркім болашағына болжамын білдіре алады». Осы Жолдауды іске асыру мақсатында 2020 жылғы республикалық бюджеттің 50 пайызы халықты әлеуметтік қолдауға бағытталды, 2019 жылмен салыстырғанда 12,5 пайызға артық. 2020 жылдан бастап барлық әлеуметтік төлемдер 5 пайыздан 30 пайызға дейін, бюджеттік мекемелерде қызмет атқаратын қызметшілерге, ұстаздарға, дәрігерлерге, орта есеппен, 25-30 пайызға дейін жалақы мөлшері ұлғайтылды. 2019 жылы атаулы әлеуметтік көмектің жаңа тетігі енігізіліп, ол бойынша 367 мың отбасыға 17 млдр тенге бір жылда төленген. Іске қосылған IT әлеуметтік картасы бойынша аталмыш көмектердің ашықтығы, жариялылығы қамтамасыз етілуде.

Әркімнің әлеуметтік-экономикалық құқықтары, заңмен қорғалатын мүдделерін қамтамасыз ету, олардың қатарында, әлеуметтік тұрғыда сақтандырылуы мемлекеттің негізгі мақсаты, сонымен қатар, міндеті болып табылады. Әркімнің әділ де қауіпсіз еңбек жағдайларына жауап беретін өндірістік ортаға, денсаулығын сақтауға, тынығу және заңмен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына деген құқығы Конституциямен нақты белгіленген. Әрбір мемлекет, барынша, сол мемлекет аумағында өмір сүретін адамдардың өмірін, денсаулығын сақтау, олардың лайықты тұрмыстық жағдайлармен қамтылуын қамтамасыз етуге міндетті, олардың құрамында: 1) жұмыссыздықты барынша тежеу; 2) жұмыскерлердің еңбек ету қабілеттілігін сақтау; 3) өндіріс ортасында жұмыскерлерді зиянды өндірістік факторлардан барынша сақтау, олардың еңбек етуіне лайықты жағдайлар жасау болып табылады. Аталмыш міндеттер ұлттық және халықаралық құқық нормаларына сәйкес айқындалады. Мемлекет осы міндеттерді әлемдік деңгейде жинақталған үлгілер, стандарттар негізінде іске асыруға міндетті. Осыдан құқықтық аспектідегі жаңа тұжырым «әлеуметтік қорғау» өзінің даму тарихымен танымал. Алғаш, әлеуметтік қауіпсіздік термині АҚШ-да Рузвельттің «жаңа бағыт» саясаты шеңберінде әлеуметтік бағдарламаларды жетілдіру мәселесіне байланысты енгізілді. 1940-жылдары осы тұжырым ХЕҰ-мының бастамашылдығымен қабылданып әлеуметтік мәселелер жөніндегі конвенциялар мен ұсынымдардың негізгі қағидаттарының бірі болып айқындалды. ХЕҰ-ның бастамашылдығымен жүргізілген зерттеулер негізінде айқындалған осы бағыттағы ұстаным барлық мемлекеттерде кеңінен қолданысқа алынуда және осы халықаралық ұйыммен жете зерттелген әлеуметтік стандарттар осы күнге өзінің құндылығын жоғалтпады [160, 182 б.].

Өз кезегінде, еуропалық қауымдастық толығымен ХЕҰ-мен айқындалған стандарттарды қабылдап 1965 жылғы Әлеуметтік Хартияда, 1968 жылғы Әлеуметтік қамтамасыздандыру туралы Еуропалық кодексте, 1991 жылғы Әлеуметтік саясат туралы Хаттамада және басқа да Еуропалық қауымдастықтың құжаттарында көрініс тапты. Конституцияның 8-бабына сәйкес халықты әлеуметтік қорғау жүйесінің негізгі бағыттарын анықтауда, халықаралық тәжірибелерді, қағидаттар мен нормаларды құрметтейтініміз айқындалды. Халықты әлеуметтік қорғау жүйесінің жетілдірілуіне бағытталған бірден-бір негізгі тәсіл -әлеуметтік қамсыздандыру бағытындағы міндеттеліктерді айқындау болып табылады. Әлеуметтік қорғалуға деген әркімнің құқығын қамтамасыз етудің бірден-бір негізгі құқықтық механизімі – ол Қазақстан Республикасында міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің енгізілуінде. Қазақстан өзін әлеуметтік құқықтық мемлекет ретінде жариялап, Конституцияның 28-бабының 2-тармағына сәйкес, әр-тарапты әлеуметтік сақтандыру жүйесін кеңінен енгізуде және осы үдеріс үнемі дамып келеді. Әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін міндетті және ерікті әлеуметтік сақтандыру қағидаттары негізінде ұйымдастыру, реттеу әлеуметтік құқықтық мемлекеттің мәніне тікелей жауап береді. Конституциямыздың 1-бабының 1-

тармағына сәйкес Қазақстан Республикасы өзін демократиялық, зайырлы және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады. Осы жүйені енгізген мемлекеттер қатарын Германия, Франция, Ресей Федерациясы, Италия және басқа да мемлекеттер құрайды.

Адам құқықтарын анықтаудың және қамтамасыз етудің стандарттары, олардың қатарында әркімнің азаматтық, әлеуметтік-экономикалық, саяси құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етудің стандарттары Қазақстан Республикасымен бекітілген халықаралық актілерге сәйкес анықталады. Осы салада: 1966 жылғы БҰҰ-ның Бас Ассамблеясымен мақұлданған «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы» Халықаралық Пакт Қазақстан Республикасымен 2005 жылдың 21 қарашасында бекітілді. 1966 жылғы БҰҰ-ның Бас Ассамблеясы мен мақұлданған «Азаматтық және саяси құқықтар туралы» Халықаралық Пакті 2003 жылдың 2 желтоқсанында бекітіліп 2006 жылдың 24 сәуірінде күшіне енді. Осы Халықаралық Пактіге қатысты қабылданған «Азаматтық және саяси құқықтар туралы» Факультативті Хаттамаға Қазақстан 2007 жылдың 25 қыркүйегінде қосылды, нәтижесінде 2009 жылдың 11 ақпанында осы Факультативтік Хаттаманы бекіту туралы Заң қабылданды [161]. 1966 жылғы «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы» Пакттің 7 – бабына сәйкес, осы Пактіге қосылатын мемлекеттер, әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайымен қамтамасыз етілуіне, әрбір адамның әлеуметтік қамсыздандырылуына кепілдік береді. Осы Пакттің 2.1 және 8.1-баптарына сәйкес, осы Пактіге қосылған мемлекет, қолданыстағы барлық құқықтық тәсілдерді барынша қолдана отырып бірте-бірте осы актімен айқындалған құқықтардың толық көлемде жүзеге асырылуын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

Аталмыш халықаралық құжаттармен жария етілген ережелер Конституцияның 24 – бабының 2 тармағымен толықтай үйлеседі: «әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына және 4 – тармағымен «тынығуға деген құқығын қамтамасыз ету» жөніндегі ережелерімен жұмыскерлерге заңмен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығына, демалыс және мереке күндерімен, жыл сайынғы ақылы демалыс уақытымен пайдалануға кепілдік беріледі. Еңбек ету қабілеттілігін жоғалту, не соның салдарынан қайтыс болу жағдаяттарына байланысты, Конституцияның 28 – бабының 1 – тармағына сәйкес, «әркім науқастанған, мүгедек болған, асыраушысынан айырылған жағдайларда, өзге де заңды негіздерде, әлеуметтік қамсыздандырылуына кепілдік беріледі». Осы баптың 2 –тармағына сәйкес ерікті әлеуметтік сақтандыру, сонымен қатар, әлеуметтік қамсыздандырудың қосымша нысандары, қайырымдылық мемлекет тарапынан көтермеленіп отырады. К.М. Сарсенбаев осы мәселеге байланысты келесідей пікірін білдіреді: «Конституцияның 13 және 14-баптары БҰҰ-ның 1948 жылғы Жалпыға бірдей адам құқықтары жөніндегі Декларацияның 6, 7 және 8-баптарына сәйкес айқындалған қағидаттарды қамтиды. Осы баптарға сәйкес қай жерде болмасын, адамның құқық субъектісі болып танылуына, қандайда бір айырмашылықтарға қарамастан кемсітушілікке жол берілмей тең қорғалуына

(7-бап), құқықтары бұзылған жағдайда құзыретті ұлттық соттармен құқықтарын нәтижелі қалпына келтіру мүмкіндігіне (8-бап) кепілдік берілетіні анықталды» [162, 136 б.].

Қай кезеңде болса да еңбек ету қабілеттілігінен айырылған адамдардың әлеуметтік жағдайлары қоғамның мемлекеттің ерекше назарында болуға тиіс. Әлеуметтік тұрғыда олардың денсаулығын, өмірін сақтаудың дәстүрлі әлеуметтік қамсыздандыру, сақтандыру жүйесінің болуы мемлекеттік деңгейдегі асы маңызды мәселелердің бірі болып табылады.

Салыстырмалы тұрғыда халықты әлеуметтік қамсыздандару жүйесінің даму кезеңдеріне шолу жасасақ жеке сақтандыру жүйесінің дамуына Англияда құрылған сақтандыру қоғамдарының айтарлықтай септігін тигізгендігі тарихи деректермен мойындалған. XVII ғ. аяғынан бастап Англияда құрылған сақтандыру қорлары осы саладағы «алғашқы із салушылар» болды және бүгінгі таңда қолданылып отырған өмірді сақтандырудың негізгі белгілері мен тәсілдерінің қалыптастырылуына, осы бағыттағы статистикалық базаның қалыптасуына негіз болды. Англиядағы жеке сақтандыру жүйесінің дамуына 1666 жылы 70 мың адамның өмірін қиған Лондондағы өрт әсер етті. Нәтижесінде Англияда көптеген бірлескен және акционерлік сақтандыру қоғамдары құрылды, сонымен қатар, байланыс (пошталық) мекемелері арқылы өмірді мемлекеттік сақтандыру жүйесі енгізілді.

Англияда, XVIII ғ. Аяғында, XIX ғ. басында, экономика саласындағы басты қарапайым қол өнер қызметіне негізделген отбасылық өндірістік бірліктердің орнына күрделі өнеркәсіптік өндірістер орнықтырылды. Қоғамдық өмірде орын алған урбанизациялану мен индустриализациялану екпіні жұмыскерлер қозғалысының жандануына, қайырымдылық қағидатына негізделген бұрынғы әлеуметтік қамсыздандыру жүйесінің орнына әлеуметтік қамсыздандырудың жаңа доктринасының еңгізілуі барлық деңгейлерде талап етілді. Кәсіподақтар, әсіресе Ұлы Британияда, осы жүйенің енгізілуі аясындағы қызметін, жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау қызметімен бірлестіре отырып, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеуді енгізген алғашқы ұйым болды. Алғашында, негізгі сақтандыру жағдаяты ретінде, цех (бірлестік) көлемінде, қоғам мүшесінің қайтыс болу жағдаяты ескерілген. Нәтижесінде сақтандыру түрлерінің тізімі неғұрлым ұлғайтылды, олардың қатарында өндірістегі келеңсіз жағдаяттың орын беруі, мүгедектікке байланысты төленетін зейнетақы, қаза болған адамдардың отбасы мүшелеріне жәрдемақы төлеу т.б. сақтандыру жағдаяттары енгізілді. Әлеуметтік тұрғыда, жәрдемақыларды төлеу қоры мүшелік жарна кірісінің есебінен қалыптасты [163, 13 б].

Күрделі өнеркәсіптің орнығуы – еңбек етуге деген қабілеттілігі шектелген адамдарды әлеуметтік қамсыздандыру жүйесінің жаңа қайнар көзінің, нысанының қалыптасуына септігін тигізді. Сол кезеңде, мемлекеттік билік либерализм және индивидуализм ұстанымдарына сүйене отырып, тек қана мемлекеттік, әскери қызметшілерге және кәсіптік қауіптілігімен ерекшеленетін салаларда (тау-кен саласы, металлургия және т.б.), мемлекеттік қазыналық кәсіпорындарда қызмет атқаратын шектеулі ғана жұмыскерлер тобына белгілі

бір кепілдемелер мен әлеуметтік көмек түрлерін көрсетуімен шектелді**.** Осылай жұмыскерлерді кәсіптік қатерліктен сақтаудың алғашқы қадамдары Ұлы Британияда қолға алынды.

1833-1864 жылдар аралығында Англияда, өндірістік ерекшеліктерді ескеретін заңнамалық актілерді қабылдау үдерісі қолға алынды. Яғни еңбекті қолдануға байланысты туындайтын қатынастарды айқындайтын құқықтық жүйе қалыптаса бастады. Оған жұмыс күнінің нормалануы (шектелінуі), әйелдер мен балалар еңбегін зиянды, ауыр жұмыстарда қолдануды шектеу, техникалық қауіпсіздік пен еңбек гигиенасын реттеу, ал 1880-жылдардан бастап өндірісте орын беретін келеңсіз жағдайлардан жұмыскерлерді сақтандыру және, соған байланысты, жұмыс берушінің жауапкершілігіне алынатын міндетті сақтандыру жүйесі енгізілді. Бұған ұқсас жұмыскерлерді әлеуметтік тұрғыда қамсыздандырудың түрлері, 1860-жылдардан бастап, батыс еуропалық елдерде – Германияда, Францияда, Австриада, ал 1880-жылдардан бастап Ресейде қалыптаса бастады.

XVII ғасырдың аяғынан бастап XIX ғасыр кезеңінде әлемде жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау жүйесі қалыптаса бастады. Қоғамдық өмірдің индустриализациялануы, урбанизациялануы жұмыскерлерді кәсіптік қатерліктерден сақтаудың құқықтық және қаржылық жаңа доктринасының жасалуы талап етілді. Сол кезеңдегі жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы құқықтық қатынастар жекелік құқықтық негізділігімен, соған байланысты, денсаулыққа келтірілген зиянды өтеудің азаматтық құқықтық нормалары айқындала бастады. Сол үдеріс бүгінгі күнде де өзініңжалғасын табуда. Өндірісте зардап шеккен жұмыскерлерге өтемақы төлеу мәселесі, XIX ғасырдың ортасында, европалық елдерде экономиканың индустриялық бағытта дамуы сәйкесінше, өндіріс ортасымен байланысты еңбек қабілеттілігін жоғалту себебіне байланысты жұмыскерлердің жұмыс берушілерге берілген талаптары арта түсті. Сот шешімдері, көп жағдайларда, жұмыскердің пайдасына шешіле бермеді. Сот өндірісі тәртібінде іс қарауда жұмыс берушінің кінәсін дәлелдеу, өндірістік келеңсіз жағдайлардың себеп-салдарын анықтау, жұмыс беруші тарапынан өндірістік қауіпсіздіктің қамтамасыз етілмеуін анықтау, еңбек қауіпсіздігі туралы заңнамалық актілердің жеткілікті деңгейде қалыптаспауы және, сондай-ақ, осы мәселеге байланысты сотта іс қарау тәжірибесінің жетілмеуіне байланысты адамның құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз ету толық көлемде мүмкін болмады. Сот өндірісіне қатысты талапкерге жүктелген жоғарғы шығын жұмыскерлердің өз құқықтарын қорғауда қосымша қиындық тудырды. Кейбір жағдайларда банкрот деп жарияланған ұйымдар қызметін тоқтатып жауапкершіліктен босатылып жатты. Аталмыш себептерге байланысты жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы әлеуметтік-экономикалық, құқықтық қатынастарды, жекелік құқық нормалары негізінде айқындау, жұмыскерлерді әлеуметтік қорғаудың жетілдірілген институтын бекіту қажеттілігі арта түсті. Жұмыскерлердің жазатайым жағдайларға душар болуларына байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтеу негізінде туындайтын құқықтық қатынастарды реттеуге бағытталған алғашқы

нормативтік құқықтық акт 1871 жылдың 7 шілдесінен бастап күшіне енген «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Германдық Заң болды.

Өндірістік ортада орын беретін келеңсіз жағдаяттар үшін кәсіпкерлерді жауапкершілікке тарту тек қана сол кәсіпкерлердің тікелей кінәсі анықталған жағдайда ғана жол берілген, ал келтірілген зиянды дәлелдеу міндеті жапа шеккен тарапқа жүктелді. Бұл, өз кезегінде жұмыскерлердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндірту мүмкіндігін қиындата түсті. XIX ғасырдың аяғында жасалған тарихи қадам – ол О. Бисмарктің басқаруындағы империялық Герман Үкіметімен өнеркәсіп саласында жұмыспен қамтылған тұлғалар үшін міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің енгізілгендігі. Айқындалған жүйе бойынша – жұмыскердің науқастығы үшін (1883 ж.), өндірістік келеңсіз жағдайдың орын беруіне байланысты (1884 ж.), мүгедектік пен кәрілікке байланысты (1889 ж.) әлеуметтік қамсыздандырудың нысандары айқындалды. Осы заңнамалық актілердің енгізілуімен өндірістік қателіктен жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау жүйесінің екінші кезеңі іске асырыла бастады. Германдық тәжірибе, жұмыскерлер тарапынан қойылған талаптар ескеріліп, айтарлықтай маңызды әлеуметтік шиеленістіктермен бетпе-бет келген Англия, Финляндия, Италия елдерінде енгізілді. Әлеуметтік сақтандыру мен әлеуметтік қамтамасыз ету жүйесі енгізілмеген мемлекеттерде «өзара көмек қоғамдары» құрылып, әлеуметтік қорғаудың арнайы механизмі ретінде, (негізінен, медициналық көмек көрсету тәртібінде) жұмыскерлерге құқықтық және қаржылық (қаржылық жеңілдіктер жасау және субсидиялар бөлу тәртібінде) қолдау көрсетілді. Ұлы Британияда, АҚШ-тың кейбір штаттарында өндірістік қауіптілігі жоғарғы кәсіпорындарда (теңіз, темір жол және авто – көлік жол қызметі саласында) жұмыс берушілерге сақтандыру жауапкершілігі артылды. Міндетті әлеуметтік сақтандыру институтының негізін айқындауға байланысты жариялылық институтының келесі қағидаттары, ұстанымдары айқындалды: жалдамалы еңбек күшін қолданатын кәсіпкерлердің, өндірістік қызметті жүзеге асыру барысында, адамның өмірлік мүддесін ескеретін еңбек үдерісін қолдану міндеттілігі; өндірісте келеңсіз жағдаяттың орын беруіне байланысты жұмыс берушінің жұмыскерге еңбек ету қабілеттілігінен айырылғаны үшін өтемақы төлеу міндеттілігі. Жұмысшыларды әлеуметтік тұрғыда сақтандыру міндеттілігінің анықталуына балайланысты, жұмыс берушінің қаржылық жауапкершілігін заңдастыру және соған сәйкес, жұмыс берушіге қатысты, «кінә» доктринасынан бас тарту қағидаты айқындалды. Өндірістік келеңсіз жағдаяттың орын беруіне байланысты, жұмыс берушінің, жұмыскердің немесе үшінші бір жақтан болғанына қарамастан, келтірілген зиян сақтандыру қорынан бөлінуге тиісті болды. Сонымен, келтірілген зиянды өндіруге байланысты бөлінетін өтемақы жұмысшының кінәсіне емес, келеңсіз жағдайяттың орын беруіне, яғни, «себебі мен жұмыс уақытында орын беруі» деген ұстаным негізінде жүзеге асырыла бастады.

Адамның өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін жағдаяттардан сақтандыруға бағытталған іс-шаралардың жетілдірілу кезеңдерін зерттеу жаңа заманауи жүйені айқындау үшін қажет. Қауіптілік (тәуекелдік) мәселесі,

адамзат тарихында, барлық кезеңдерде өзекті мәселелердің бірі болған. Әр түрлі табиғи, әскери және әлеуметтік қәуіп-қатерлерден қорғанудың ұйымдастырушылық түрлеріне, нысандарына қатысты сипаттауларды Ежелгі дүние жазба ескерткіштерінен көруімізге де болады: біздің дәуірімізге дейінгі XXIII ғасырда Египеттегі Маат патшайым тұсындағы мемлекеттік астық қорларының жасалуы; біздің дәуірімізге дейінгі XVIII ғасырда Екі өзен аралығындағы (Мауреннаһр) Хаммурапи билеушісінің заңдарындағы әлеуметтік қорғаудың белгілерінің қалыптасуы; Рим құқығында, Библияда, сондай-ақ, Орта ғасырлық құқық тарихында – 1601 жылғы Елизавета I «Кедейлікпен күресу туралы» 43-Жарлығында; Еуропаның еркін қалаларының құқық жинақтарында; көпестер одағы (гильдийлер) мен цехтар Жарғыларында кездестіруге болады. Алайда қауіпсіздіктің (тәуекелдердің) түрлі қырларын (аспектілерін) зерттеу кезеңі XX ғасырда, жаһандық деңгейде күрделі зерттеуге алынып кезең кезеңмен енгізіле бастады. Зерттеулердің нәтижесі, осы жүйенің нәтижелі енгізілуі бірқатар жағдайларға байланысты болды.Адамзат өмірінің сапасы мен тұрақтылығының жетістігімен XX ғасырда Еуропа елдерінің көпшілігінде ғұмыр ұзақтығының екі есеге дерлік жеткендігі дәлел. Басқа жағынан алғанда қауіптілік азайған жоқ, қайта жиілік жағынан, себеп-салдарының ауырлығы жағынан да өсе түсті, олардың табиғи болмысы барынша күрделенді, яғни қауіптіліктің маңызы ұлғая түсті. Жер-жаһанның тұрақтылау деген мемлекеттерінің өзі қауіпсіз өмір мәселесінің, салыстырмалы тұрғыда, нәзік екендігін мойындап келеді. Мысалы, Оңтүстік-шығыс Азия елдеріндегі қаржылық дағдарыс Еуропа мен Америка континенттеріне қауіптілік жағдайын әкелді. Нью-Йорк пен Лондон биржаларындағы бағалы қағаздар индексінің күрт өзгеруі Парсы шығанағы аймағындағы соғыс қаупінің деңгейімен байланысты болды. Нәтижесінде техногенді, қаржылық, саяси, әлеуметтік қауіп-қатерлердің жиіленуі және зардаптардың көлемі жағынан өсуі олардың түрлі ұласулары іс жүзінде күллі әлем қауымдастығы халқының осалдық деңгейін күрт өсірді. Бұл өз кезегінде өркениетті дамудың индустриалды және постиндустриалды кезеңіндегі сипаттамасы, бейнесі болып табылады. XX ғасырдың екінші жартысындағы ғылыми техникалық дамудың (ҒТД) ірі модернизациялық жетістіктері өндіріс, энергетика мен көлік саласында жаңа технология түрлерінің жасалуына және жаңа өндірістік үдерістің енгізілуіне алып келді. Бұлардың жоғары потенциалдылығы техногендік қираулар мен апаттардың қауіптілігін арттыра түсті: Еуропа елдері және Үндістан мен Қытайдың химиялық зауыттарындағы жүйелі технологиялық апаттар санының көбеюі; 1986 жылғы 26 сәуірдегі Чернобыл атом электр станциясында орын берген апат; 2002 жылдың жазында орын берген көптеген еуропалық және азиялық елдерді зақымдаған су апаттары; «Престиж» танкерінің апатқа ұшырауы салдарынан Испания, Португалия мен Франция жағалауына жақын жерлерде мұнайдың төгілуінен болған экологиялық апат. Бұлар соңғы жиырма жыл ішіндегі техногенді қираулар мен экологиялық апаттардың толық емес тізімі ғана. Осылай «қауіптілік» термині күнделікті өмір лексикасына нықтап енді. Ғалымдар қауіптілікті адамдар

өмірінің ажырамас элементі ретінде қарастырады және «субмәдениет қауіптілігі» мен «қауіптілік қоғамы» туралы ой-пікірлер түрлі ғылым саласындағы орталық зерттеу мәселесіне айналды. Бұл әр қырлы әлеуметтік жүйелердің жұмыс істеуіндегі көмескілік пен дисбаланстықтың артуымен, яғни, рационалды сана дағдарысы туындатқан әрі қазіргі қоғамның өмір талаптарына сайма-сай әрекет ету қабілетсіздігіне байланысты болып отырғандығы күмән келтірмейді. Қауіп-қатер бұл тегіс қоғамның белгілі бір деңгейіндегі көрсеткіш және оның дамуының сипаттамасын қамтитын индустриялық пен постиндустриялық кезеңінен ұласатын, бастау алатын фактор ретінде айқындалады. Осы жағдаяттарды ескере отырып ғылымда «Қауіп-қатер қоғамы» ұғымы айқындалды. Қауіп-қатерлердің көлемі, таралу аумағы жағынан өсуі қоғам өндірген байлықтың құнсыздануына алып келеді, сондай-ақ, ірі тұрақсыздық пен белгісіздік жағдайды тудырады, нарықтың шаруашылық қағидатының бұзылуына әкеп соғады. Осыған байланысты қауіп-қатер табиғатының әр алуан түрлері ғылымының зерттеу пәніне айналды. Қауіп қатерді зерттеу орбитасына медицина, әлеуметтану, психология, экономика, сақтандыру, математика, заң және техникалық ғылым салалары тартылған. Қауіп-қатер категориясының шеңбері, оның ұғымдық аппараты елеулі түрде кеңейді. Қауіп-қатердің дәстүрлі түрлерінен бөлек өркениеттік, техногендік, саяси және жаңашылдық сияқты әр алуан түрлеріне аса үлкен көңіл бөлінеді. Қауіп-қатерлерді зерттеу әр түрлі кординаттарда жүргізіледі, қауіп-қатердің объектілік және субъектілік жақтары, оның жекелік, топтық және популациялық деңгейлердегі әсері келесі сипатта талдауға алынады: қауіп-қатер – жеке тұлға; қауіп-қатер – жұмыскерлердің кәсіби тобы; қауіп-қатер – бүкіл аймақтық мәселе. Қауіптілікке әсер етуші факторлардың деңгейіне сипаттама беруде және соған байланысты – қауіптілікті басқару ұғымын айқындау мәселесінде Уэбстердің ағылшын тіліндегі түсіндірме сөздігінде: «safety», «sacurity» деген ағылшын тіліндегі терминдері қолданылады. Қауіп – қатерді, құқықтық категория және ұғым ретінде қарастыруда, бірінші кезекте жеке тұлғаның не (немесе) белгілі бір нысаналы топтың (жұмыскерлердің) өндірістік ортаға байланысты өміріне, денсаулығына зиян келтіру ықтымалдығы ескеріледі.

2005 жылғы 18 ақпандағы Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауында «Қазақстан экономикалық, әлеуметтік және саяси жедел жаңару жолында» стратегиалық маңызы бар мәселелер қатарында, халықты әлеуметтік қамсыздандырудың үш деңгейлік жүйесін қалыптастыруға бағытталған әлеуметтік реформаларды тереңдетудің үш жылдық бағдарламасын іске асыру міндеті айқындалған болатын. Осы Жолдауда қоғамның ең бір әлсіз қорғалған мүшелерінің – балалардың және аға ұрпақтың өмірін лайықты қамтамасыз ету бағытындағы бірнеше жоспарлық міндеттері айқындалды.

Сәйкесінше, 2005 жылдан бастап, халықты әлеуметтік қамсыздандырудың үш деңгейлік жүйесін қалыптастыруға бағытталған іс-шаралар қолға алынды. Олар, біріншіден – жекелеген санаттағы жеке тұлғаларды мемлекет тарапынан кепілдік берілетін негізгі әлеуметтік төлемдермен қамтамасыз ету; екіншіден –

міндетті әлеметтік сақтандыру жүйесін енгізу негізінде қосымша сақтандыру жүйесін арнайы заңнама қабылдау негізінде енгізу; үшіншіден – әлеуметтік қайтарымды төлемдерге айналатын азаматтардың ерікті төлемдерін арнайы қорда топтастыру арқылы, мемлекет тарапынан анықталатын, бақылауға және қадағалануға алынатын, кепілдікті қаржылық институттардың шеңберін анықтау. Міне, осы аталған үш бастау халықты әлеуметтік қорғаудың, қамсыздандырудың жүйесі ретінде анықталып оның құқықтық негіздемесі жасалды. **Бірінші сатыда** – әлеуметтік қатерліктерге душар болған барлық азаматтарды бюджет есебінен бірыңғай деңгейде жәрдем ақымен қамтамасыз ету жүйесі; **екінші сатыда** – міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінен, зейнеткерлік жасына толу уақытына дейінгі не сақтандыру төлемдерін төлеуге негіз болған жағдаяттардың жойылғандығына дейін, жұмыскерлерді қосымша сақтандыру төлемдермен қамтамасыз ету жүйесі; **үшінші сатыда** – еңбек міндеттерін орындау барысында жұмыскердің жазатайым жағдайға, кәсіптік ауыруға шалдығуы, еңбек ету қабілеттілігін жоғалту не отбасының асыраушысынан айырылу негіздеріне байланысты, қосымша әлеуметтік қорғау шарасы ретінде, зейнеткерлік жасына толу уақытына дейінгі не сақтандыру төлемдерін төлеуге негіз болған жағдаяттардың жойылғандығына дейін сақтаушы ұйымдардан төленетін сақтандыру төлемдерімен қамтамасыз ету жүйесі. Осы үш деңгейлік халықты әлеуметтік қорғау жүйесінің енгізілуіне байланысты, еңбек қатынастарының қатысушыларына қатысты, лауазымдық міндеттерін атқару барысында еңбек ету қабілеттілігін жоғалту не отбасы мүшелерінің асыраушысынан айырылу жағдаяты орын берген жағдайда бірнеше қаржылық қайнар көздерден жәрдемдік төлем ақылармен қамтамасыз етілу құқығы белгіленді. Жалпы халықты әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі, бөлінетін қаржы көздеріне байланысты, келесі түрлерге бөлінеді: біріншіден, бюджет есебінен бірінші деңгейлік, белгілі бір әлеуметтік қатерліктің түрлеріне байланысты, жәрдемдік төлем ақыларының бөлінуі; екіншіден, міндетті әлеуметтік сақтандыру қорынан бөлінетін төлемдердің бөлінуі; үшіншіден, сақтаушы компанияның қаражаты есебінен төленетін сақтандыру төлемдерінің заңнамалық актілермен бекітілетіндігінде.

Өткен кезеңгі жағдайларға баға беруде келесідей мән-жағдайларды ескереміз. Халықты әлеуметтік қатерліктерден қорғаудың алғашқы жүйесі Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 27 маусымдағы № 886 Қаулысымен мақұлданған Қазақстан Республикасы халықтарын әлеуметтік қорғау Тұжырымдамасымен анықталды [164]. Артынша келесі заңдар қабылданды: 2005 жылғы 13 сәуірдегі № 39-III «Қазақстан Республикасында мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» Заңы [165]; 2003 жылғы 25 сәуірдегі № 405-II «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы»; 2005 жылғы 7-ақпандағы №30-III ҚРЗ «Жұмыскер еңбек (қызмет) міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру туралы» Заңы [166]. Осы салада, халықты, жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау тәсілдері, жоғарыда көрсетілген заңнамалық актілерден басқа, олардан бұрын қабылданған келесі нормативтік

құқықтық актілермен реттеледі: 1997 жылғы 16-маусымдағы № 126-I «Қазақстан Республикасында мүгедектігі бойынша, асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша және жасына байланысты берілетін мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар туралы» Заңы [167]; Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 28 желтоқсандағы № 1339 Қаулысымен бекітілген «Әлеуметтік қамсыздандыру жөніндегі жәрдемақыларды тағайындаудың және төлеудің, сонымен қатар, мөлшерін анықтаудың тәртібі туралы» Ережесі 2015 жылдың 28 желтоқсанына дейін қолданылды. Өз уақытында осы Қаулының қабылдануына байланысты Қазақстан Республикасы Үкіметінің 1999 жылғы 11 маусымдағы № 731 Қаулысымен бекітілген «Әлеуметтік қамсыздандыру жөніндегі жәрдемақыларды жұмыс берушілердің қаражаты есебінен тағайындаудың және төлеудің тәртібі туралы» Нұсқама қабылданып, артынша ҚР Үкіметінің 2007 жылғы 28 желтоқсандағы № 1339 Қаулысымен күші жойылды.

Осы реформалардың жүргізілулеріне байланысты базалық әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін енгізу, әлеуметтік қорғалуға, қамтамасыздандыруға мұқтаж болған азаматтарды қандай да бір төлемдермен белгілі бір деңгейде қамтамасыз етуге мүмкіндік тудырды.Аталған әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі қазірде қолданылуда, содан келесі әлеуметтік төлемдердің енгізілуіне негіз болды: мүгедектікке байланысты төленетін мемлекеттік базалық әлеуметтік жәрдемақы; асыраушысынан айрылу жағдайы бойынша мемлекеттік базалық әлеуметтік жәрдемақы; базалық әлеуметтік төлемдермен қамтылған тұлғаға байланысты, оның қайтыс болуына себеп, жерлеуге бөлінетін мемлекеттік жәрдемақы. Осы аталған жүйенің бірден-бір құрамы – жұмыспен қамтылған жеке тұлғаларға қатысты міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің енгізілуі болып табылады.

Міндетті әлеуметтік сақатандыру жүйесі, ҚР «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңының қабылдануына байланысты 2005 жылдың 1 қаңтарынан бастап Қазақстанда қолданысқа енгізілді. Осы Заң 2020 жылдың 01 қаңтарында күшін жойды, жаңа редакцияда ҚР 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 286-VI «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңы қабылданды [168]. Осы жүйенің енгізілуінде айқындалған негізгі мақсат – жұмыскердің еңбек ету қабілеттілігінен, отбасының асыраушысынан айырылуы және жұмыссыз қалуымен байланысты әлеуметтік қатерліктердің орын беру мүмкіндігі ескеріліп жоғалтылған табыстың белгілі бір бөлігін осы жүйеден өндіру болып табылады.

Халықты әлеуметтік қорғаудың құқықтық негіздемелерін айқындауға байланысты Г.Н. Абдыкалыкова келесідей өзінің ой-тұжырымын білдіреді: «мемлекеттік әлеуметтік стандарттарды жетілдіруге бағытталған іс-шараларды қамтамасыз ету – халықтың түрлі топтарын қамтитын біртекті, конституциялық кепілдіктерді жүзеге асыру мақсатындағы, халықты әлеуметтік қорғау жүйесін қалыптастыруға негіз болады» [169, 12-бет]. Әлеуметтік сақтандыру жүйесінде, әркімнің өзінің денсаулығын сақтау мақсатында, сақтандыру жағдаяты туындағанға дейін, өмірі мен денсаулығын ерікті сақтандыру жөніндегі шарт жасауы негізінде де заңға сәйкес сақтандырылуы мүмкін. Халықты әлеуметтік

қамсыздандыру жүйесінің бір бөлігі болып танылатын міндетті және ерікті сақтандыру саласындағы ұйымдастырушылық, қаржылық мәселелер салалық нормативтік құқықтық актілер негізінде айқындалады. Жұмыс берушінің міндеттерін анықтау мәселелеріне байланысты, ҚР ЕК-нің 182-бабы 2-тармағының 1 және 14) тармақшаларына сәйкес, кәсіби тәуекелдерді айқындауға, олардың деңгейін төмендетуге, еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскердің өмірін, денсаулығын, зиян келтірілу ықтималдығын ескеріп, сақтандыруға міндетті. Міндетті әлеуметтік сақтандыру, азаматтың денсаулығына келтірілген зиянды өтеу мәселесі, халықаралық стандарттарға сәйкес, аса өзекті мәселелердің қатарын құрайды. Еңбекпен қатар азаматтық құқықтың пәнін құрайды. Міндетті әлеуметтік сақтандыру міндеттіліктері негізінде туындайтын құқықтық қатынастардың азаматтық құқықтық аспектіде, яғни, залал келтіруден туындайтын міндеттілік қатынастардың белгілерін анықтауды қажет етеді. Сақтандыру міндеттілігі негізінде туындайтын қатынастардың мазмұны, белгілері сақтандыру жүйесіне қатысушының (жұмыскердің) жазатайым жағдайға шалдығу мүмкіндігімен, келтірілетін зиянды белгіленген мерзімде, кезең кезеңмен өндірудің құқықтық негіздемелерін айқындаумен ажыратылады. Азаматтық құқықтық аспектіде, зиян келтіруден туындайтын міндеттілік, бір мезетте, сол залалды өндіру қажеттілігімен айқындалады. Осы мәселеге байланысты белгілі ғалым В.Д. Роик: «міндетті әлеуметтік сақтандыру саласында – мемлекет, жұмыс беруші (сақтандырушы), сақтаушы жұмыскердің өмірін, денсаулығын, еңбек ету қабілеттігін сақтауды қамтамасыз етуде, теңдей үлестік негізде, нормативтік құқықтық актілерге негіз сақтандыру жүйесінің қатысушылары болып танылады, нақты осы аспектіде сақтандыру жүйесі айқындалуға тиіс» деп пікірін білдірген [163, 120 б.]. Осы салада,әлемдік стандарттарды кеңінен енгізу үшін, негізгі ХЕҰ-ның Конвенцияларын, олардың қатарында қызмет функциясын атқару барысында жұмыскердің еңбек жарақатына не кәсіптік ауыруға шалдығуына байланысты келтірілген зиянды өндіру жөніндегі 1964 жылғы №121 «Өндірістік жарақат алу негізінде төленетін төлем ақылар туралы» Конвенциясын бекіту мәселесі қаралуға тиіс. Осы Конвенциямен «өндірістік жарақат», «өндірістік жазатайым жағдайлар» ұғымдары анықталған. Қазіргі кезде, Қазақстан Республикасында, халықаралық стандарттарға сәйкес әлеуметтік реформаларды жаңа талаптарға сайанықтауға бағытталған іс-шаралар жүзеге асырылуда.

3.2 Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуде азаматтық және еңбек құқығының байланыстылығы, тәжірибелік сұрақтары

Қазақстан Республикасының экономикасын жандандыруға бағытталған жаңа индустриялық жобалар, халықтың нәтижелі жұмыспен қамтылу мүмкіндіктері, жұмыспен қамтылған тұлғалардың өндіріс ортасында өмірін, денсаулығын сақтауға бағытталған іс-шаралар соңғы жиырма жылдарда қабылданған саяси, әлеуметтік-экономикалық маңызы бар стратегиялық жобаларды іске асыру барысында үнемі айқындалуда. Еңбек қауіпсіздігі

стандарттарының құқықтық кеңістікте қолданылу бағытында ХЕҰ-ның келесі конвенцияларымен әркімнің қауіпсіздік талаптарына сай еңбек жағдаймен қамтамасыз етілуінің халықаралық стандарттары белгіленген: 1981 жылғы №155-ші «Қауіпсіздік, еңбек гигиенасы және өндірістік орта туралы» Конвенциясы Қазақстанның 1996 жылғы 13 маусымдағы № 7-1 Заңымен бекітілді [170]. 1977 жылғы №148-ші «Жұмыс орындарында ауаның ластануынан, шуылдың және тербелістің салдарынан төнетін кәсіптік қатерліктен еңбекшілерді қорғау туралы» Конвенциясы Қазақстанның 1996 жылғы 26 маусымдағы № 10-1 Заңымен бекітілді [171]. 1947 жылғы №81 «Өнеркәсіптегі және саудадағы еңбек инспекциясы туралы» Конвенциясы 2001 жылғы 07 мамырдағы № 194-II Заңмен бекітілді [172]. 1996 жылғы № 129 «Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы» Конвенциясы Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 07 мамырдағы № 195-II Заңымен бекітілді [173]. Осы бағыттағы алғашқы қадамдар, ТМД кеңістігінде, өндірісте және сауда саласында біргелікті техникалық талаптарды сақтау мақсатында, осы халықаралық үйымның үкімет басшыларымен 1992 жылы «Стандарттау, өлшеудің біркелкілігі және сертификаттау туралы» Келісімге қол қойылды, осылай стандарттаудың, өлшеудің біркелкілігі және сертификаттау жайлы Мемлекет аралық Кеңес құрылды (МАК).

Мәселен химиялық өнімдерді өнідірісте қолдану мәселесі бойынша, Еуропа елдерінің тәжірибесінде, Эстония Республикасының «Химикаттар туралы» Заңы 5-бабының 1-бөлігіне сәйкес, өзіндік қасиеттеріне байланысты, қоршаған ортаға, денсаулыққа, мүлікке зиян келтіретін химикат – қауіпті өнім болып табылады. Химиялық заттардың мөлшеріне емес оның қасиеттеріне назар аудару қажеттілігі осы бапта көзелген. Аталмыш Заңда химиялық заттарды қолдану және енгізу жөніндегі маңызды ережелер қамтылған. Химикатпен жұмыс істеу – бұл химикатты дайындау, өңдеу, буып-түю, сақтау, тасымалдау, өткізу, пайдалану, сондай-ақ химикатты қолданумен байланысты өзге де қызмет мәтінінде түсіндіріледі.

Химиялық заттарды сату, ақылы немесе ақысыз тарату үшін немесе үшінші тұлғалардың пайдалануы үшін қол жетімді болатын қызмет. Сонымен қатар, химиялық заттарды Еуропалық Одақ аумағына импорттау - химиялық заттарды сату болып саналады. Химиялық заттар адамдардың организіміне үш жолмен енуі мүмкін, олар: тыныс алу жолдары, ауыз қуысы арқылы, теріге сіңу арқылы. Осы Заңның 17-бабына сәйкес химикатпен айналысатын тұлғаға қойылған талаптар айқындалған: оның физикалық және химиялық қасиеттері, қауіптілігі, қауіпсіздік талаптары, химиялық заттарды залалсыздандыру туралы қажетті мамандардың білімінің болуы, химикатпен жұмыс істеуге қатысты белгіленген қауіпсіздік талаптарын сақтау міндеттілігін бұлжытпай орындауы. Осы бапта жұмыс берушінің кәсіпорында қауіпсіздік талаптарын сақтау үшін қажетті жағдай жасауға деген міндеті айқындалған.

Жұмыскерлердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету, оларға тиісті нұсқаулықтар беру үшін Эстония Республикасы Үкіметінің 20.03.2001 ж. №105 «Қауіпті химикаттар мен олардың құрамындағы материалдарды пайдалану кезіндегі

еңбек гигиенасы мен қауіпсіздігінің талаптары туралы» Қаулысы қабылданған. Осы Қаулының 3-бабында профилактикалық жұмыстардың жалпы қағидаттары белгіленген: жұмыс үдерісін оңтайландыру, жұмыс орнында еңбекті ұйымдастыруды жақсарту арқылы қауіптілік дәрежесін төмендету; технологиялық үдеріске тікелей қатысы жоқ химикаттардың физикалық және химиялық қасиеттерінен туындауы мүмкін тәуекелді болдырмау үшін қажетті іс-шаралар жүргізу және өндірісте қолдану [174, 15-бет].

Эстония Республикасының өнеркәсіптік қауіпсіздігі туралы заңнамасында жұмыскерге жеке қорғаныс құралдарын табыс ету кезінде, қажет болған жағдайда, жеке қорғаныс құралдарын қолдануға оқытуды ұйымдастыру, жеке қорғану құралдары жөнінде жұмыскерлердің хабардар болуы, оқытуда жеке қорғаныс құралдарын қолдану жөніндегі нұсқаулықтарды, ондай құралдарды қолдану тәртібін анықтау, тәуекелдерді талдау нәтижелерін ескеру міндеті айқындалған. Сонымен қатар, жұмыскер жеке қорғаныс құралдарын үнемі пайдалануға, оларды тексеру және қызмет көрсету туралы нұсқаулармен таныстырылуға тиіс. Оқыту барысында жұмыскерлерге қорғаныс құралдарын қайда және жұмыс күні аяқталғаннан кейін қандай жағдайда сақтау керектігі олармен толық игерілуге тиіс. Егер бір жеке қорғаныс құралын бірнеше адам пайдаланатын болса, оларды денсаулық, гигиена талаптарының бұзылуын болдырмауға бағытталған талаптармен таныстыру міндеті жұмыс берушілерге жүктелген [175, 27-бет].

Еуропа Одағына кіретін мемлекеттерде, олардың заңнамасы құрылыс жұмыстарын жоспарлауды басқаруға, жұмсалатын уақыт және жоспарланған жұмыстың күрделілігіне, тәуекелдердің орын беруіне негіз болатын құралдардың сәйкестігіне, факторларға ерекше назар аударуға бағытталған. Мысалы, Эстония тәжірибесінде, бұзу жұмыстары кезінде жазатайым оқиғаға бірнеше адамдардың шалдығу мүмкіндігін мұқият жоспарлау, ғимараттың сыртын бояу жұмыстарын жүргізу кезінде биіктіктен құлау тәуекелі ерекше назарға алынады. Ішкі құжаттаманы жасау кезінде тәуекелдерді азайтуға, басшылық қызметін жақсартуға бағытталған қағидаларды қатаң сақтау, оларды сапалы дайындауға, тәуекелдерге ерекше көңіл бөлінген [176, 7-бет].

Өндірістік стреске шалдығуды - өндірістік ортаның ауыспалылығы, қиындықтары мен өзінің жеке қабілеттерінің арасындағы қарама-қайшылықты сезінген кезде пайда болатын жағдай ретінде қарастыруды Эстония Республикасының ғалымдары Питер Кальюла және Мари-Лийс Иваск анықтап: «кейбір жұмыстар, интеллектуалдық не басқадай ауыртпалығымен, адамның ойлау жүйесінің, дененің шаршауына, күйреуіне, психикалық және физикалық бұзылыстардың болуына алып келеді. Мысалы, жүрек-тамыр жүйесі аурулары, мазасыздық пен депрессия, сондай-ақ қатерлі ісіктер жұмыстағы стрестік жағдайлармен тікелей байланысты болады» деп пікірлерін білдірген [177, 22-23-беттер]. Эстония Республикасының «Еңбек гигиенасы мен қауіпсіздігі туралы» Заңының 13-бабының 17-тармағына сәйкес жұмыс беруші - Еңбек инспекциясына өзінің қызметінің басталғаны, қызмет түрінің өзгергені, еңбек үдерісі жөнінде, жазбаша нысанда, хабардар етуге міндетті [178, 15-бет].Осы

Заңның 13-бабына сәйкес жұмыс беруші өз жұмыскерлері арасынан жұмыс ортасында еңбек жағдайын анықтауға қабілетті маман тағайындауға міндетті. Кәсіпорында құзыретті жұмыскер болмаған жағдайда жұмыс беруші осындай қызметті көрсетуге құзыретті тұлғаны сырттан шақыруға міндетті. Жұмыс ортасындағы еңбек жағдайын анықтауда мамандардың саны, кәсіпорынның ауқымы және жұмыскерлерге ықтимал қауіп төндіретін факторлар назарға алына отырып, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, бар тәуекелдер жөнінде ескерту шараларын іске асыруды ұйымдастыру үшін сол маманның әлеуеті жеткілікті болуға тиіс. Ондай маманды лауазымға тағайындау, жұмысқа қабылдау жұмыс берушіні еңбек гигиенасы мен қауіпсіздігі саласындағы жауапкершіліктен босатпайды [178, 17-бет]. Осының барлығы, Еуропа мемлекеттерінде, кез келген өндірістік, өнеркәсіптік қызметтің мемлекеттің қатаң бақылауында болатындығын көрсетеді.

ҚР ЕК-не сәйкес жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігінің жағдайлары мемлекеттік стандарттарға, еңбек қауіпсіздігі жөніндегі ережелердің талаптарына сәйкес болуға тиіс. Осы бағыттағы жұмыс берушінің міндетін анықтауда, ҚР ЕК-нің 182-бабы 2-тармағының 1) тармақшасына сәйкес, жұмыс беруші профилактикалық, алдын-алу шараларын айқындауға, өндірістік жабдықтар мен техникалық процесстерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру жолымен жұмыс орнында кез келген тәуекелдерді болғызбау жөніндегі шараларды қабылдауға міндетті. Осы баптың 2-тармағының 3), 4) және 5) тармақшаларына сәйкес жұмыс беруші өндірістік объектілерде еңбек жағдайларының жай-күйі бойынша санитарлық-гигиеналық талаптардың сақталуын қамтамасыз етуге міндетті. Өндіріс объектілерін аттестациядан өткізу жұмысы, өндірістік құрал-жабдықтарды, технологияларды қайта құру, жаңарту, жаңа техниканы (техникаларды) орнату жағдайында мерзімінен бұрын жүзеге асырылады. Ал негізінде сол объектілерді аттестациядан өткізудің мерзімдік кезеңі 5 жыл.

Әркімнің өмірін, денсаулығын қорғауды қамтамасыз ету,өндірістік қызмет түрлерінің ерекшеліктерін, технологиялық процесстердің жиі өзгеретіндігін, еңбектің өнімділігіне және жұмыскердің физиологиялық, денсаулық жағдайына ықпалын тигізетін басқа да сыртқы және ішкі өндірістік факторларды анықтаудың тәжірибесін жетілдіру мақсатында соңғы жиырма жылда Қазақстанда келесідей Заңдар қабылданды: ҚР 2004 жылғы 9 қарашадағы № 603-I «Техникалық реттеу туралы»; ҚР 1998 жылғы 23 сәуірдегі № 219-I «Халықтың радиациялық қауіпсіздігі туралы» [179]; ҚР 2002 жылғы 3 сәуірдегі № 314-II «Қауіпті өндірістік объектілерде өнеркәсіптік қауіпсіздік туралы». Соңғы Заң 2014 жылғы 11 сәуірдегі № 188-V «Азаматтық қорғау туралы» Заңның қабылдануына байланыстықүші жойылды. ҚР ЕК-нің 183-бабына сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайын айқындауға байланысты аттестациядан өткізу қағидалары айқындалған. Осы саладағы үстемдік қағидаттар мен ережелер, халықаралық еңбек қауіпсіздігінің стандарттары ХЕҰ-ның 1981 жылғы №155-ші «Қауіпсіздік, еңбек гигиенасы және өндірістік орта туралы» және 1977 жылғы №148-ші «Жұмыс орындарында ауаның

ластануынан, шудың және тербелістің салдарынан төнетін кәсіптік қатерліктен еңбекшілерді қорғау туралы» Конвенцияларымен анықталған [170]. Өндірістік объектілерді аттестаттауда жұмыскерлердің денсаулығына, өміріне, өндірістік ішкі және сыртқы факторлардың қаншалықты ықпалын тигізетіндігі, сол зиянды факторлардың деңгейін анықтау, олардың зияндылық салдарынан жұмыскерлерді сақтау және сол мақсатта алдын-алуға бағытталған іс-шараларды ұйымдастыру міндеті көзделеді.ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2017 жылғы 7 қарашадағы № 374 «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы» Ережеге негіз (2-тармақтың 11) тармақшасы) өндірістік объектілер қатарын: цехтар; бөлімшелер; тауарларды өндіру және жасау; пайдалы жер ресурстарын өңдеу; шығару және қайта өңдеу, құрылыс және басқа да өндірістік қызмет түрлерін жүзеге асыратын бөлек орналасқан ұйымның өндірістік құрылым бөлімдері құрайды [111].

ҚР ЕК-нің 181-бабы 1-тармағының 1) тармақшасына сәйкес жұмыскер үшін тиісті еңбек жағдайлары алдын ала анықталуға тиіс. Жұмыс орны ҚР Үкіметінің 2017 жылдың 16 тамызындағы № 611 «Санитариялық-эпидемиологиялық қағидаларды бекіту туралы» қаулысымен бекітілген Санитарлық ережелерге сәйкес болуға тиіс. Жоғарыда аталған Санитарлық ережелердің 43 тармағы бойынша жұмыскердің жұмыс орнының көлемі - 6 $м^2$, ал басшы және басшының орынбасары үшін (жұмыскерлердің сандық көлеміне байланысты) – 12 $м^2$ кем болмауға тиіс. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1 тармағының 65) тармақшасына сәйкес, өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау орындалатын жұмыстардың қауіпсіздігінің жай-күйін, зияндылығын, ауырлығын, еңбек гигиенасын айқындау және өндірістік ортадағы жағдайлардың еңбек қауіпсіздігі нормативтеріне сәйкестігін айқындау мақсатында бағалау жөніндегі қызмет болып табылады.

ҚР ЕК-нің 183-бабының 2-тармағына сәйкес, өндірістік объектілерді аттестаттау мамандандырылған ұйымдардың қатысуымен бес жылда бір реттен кем емес мерзімділікпен жүргізіледі.

Ғылымда және құқық қолдану тәжірибесінде экологиялық және экономикалық қауіпсіздікті қамтамасыз етудің құқықтық тәсілдерін анықтаумен байланысты жүргізілетін ғылыми зерттеу жұмыстары әлі де жеткілікті деңгейде емес. Өндіріс объектілерін аттестациядан өткізумен байланысты жұмыс берушінің міндеттері, іске асырылатын іс-шаралары қаржылық шығының еселігіне байланысты белгіленген мерзімде, көп жағдайда, өткізіле бермейді. Осы жағдайды ескере отырып өндіріс объектілерін сынақтан өкізетін орталықтарды, лабораторияларды жекелік секторден мемлекеттік секторге ауыстыру мәселелері жиі қойылуда (**жиырма бесінші тұжырым**).

Жұмыс күші – адамның физиологиялық және рухани қабілеттілігінің жиынтығы ретінде, оның еңбекке деген қабілеттілік деңгейін сипаттайтын бірі-бірінен ажыратылмайтын қасиеті. Гигиена және физиология саласында жүргізілген көптеген ғылыми зерттеу жұмыстары негізінде айқындалған тұжырымдарға, қорытынды актілерге сүйене отырып адамның еңбек ету

қабілеттілік деңгейінің сыртқы және өндірістік ішкі ортаныңәсер ету факторларына тәуелді екендігін танимыз. Қазіргі кезде, жұмыскердің денсаулық жағдайына инфрақызыл сәуленің, өнеркәсіп (өндіріс) ғимараттарының жарықтығы, сыртқы метериологиялық, магниттік тартылыстың, өндірісте орын беретін шудың, тербелістің және азды-көпті тазалық сақтау нормаларымен белгіленген қауіпсіздік шараларының сақталу ережелерін анықтай білсек, жұмыс орнының географиялық, геопатогендік аймақта орналасқандығына байланысты сол үмітсіз (зиянды) жерлердің қаншалықты адамның денсаулығына әсер ететіндігі әлі де болса жеткілікті деңгейде зерттелмей, оның салдары толықтай анықталмай қалып отыр.

Салыстырмалы тұрғыда, ұзақ уақыт бойы«геопатогендік аймақ» (ГПА) ұғымы бізде қолданылмай келді, «үмітсіз (зиянды) жерлердің» бар болу мүмкіндігі мойындалмады. Техногендік жарылыстардың (ядролық), бактерияларды сынақтан өткізудің және табиғатқа келтірілген барлық зиянды факторлардың адамның ағзасына қаншалықты зиян келтіргені осы күнге дейін жасырын құпия күйінде қалуда. Геопатогендік аймақ (гео-жер, патогендік-зиянды, үмітсіз) – ұзақ мерзімдік қолданыс нәтижесінде адамның организмі қызметінің бұзылуына, қорғаныс күшінің әлсіреуіне, ауруға шалдығуына әкеп соғатын жердің қабатындағы шағын аймақ болып табылады.

Жұмыс берушілер өндірістік жобаларды әзірлеуде, өндірістік объектілерді аттестациядан өткізуде жұмыскердің денсаулығына, оның ойлау қабілетіне әсер ететін өндірістік факторларды ескере бермейді. Олар: мағлұматты қабылдау, есте сақтау, дұрыс талдау, күрделі логикалық ой тұжырымы негізінде шешім қабылдау мүмкіндігі. Осы факторлар жұмыскерлердің кәсіптік талаптарға сай лауазымдық қызметін атқаруда ескерілетін міндетті жағдайлар болып танылуға, ҚР ЕК-де белгіленуге тиіс (**жиырма алтыншы тұжырым**).

Өндірістік объектілерді аттестатциядан өткізуде анықталатын лауазымдық талаптарды, қызметке қабылдау тәртібін анықтауға байланысты қабылданатын ережелерді, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету туралы бағдарламаларды, нұсқамаларды қабылдауда жұмыскерлерге жүктелетін міндеттердің көлемін анықтап, еңбек шартын жасауда еңбек жағдайларымен байланысты деректер, жағдаяттар туралы мәліметтермен жұмыскерлер, олардың өкілдері алдын-ала таныстырылуға тиіс. Осы мәселеге байланысты жасалған тұжырымдар, алынған нәтижелер осы диссертациялық жұмыстың 1,2 бөлімшесінде мәлімделген.

Қоршаған ортаның адамның денсаулығына теріс әсер етуі, шаруашылық және өзге де өндірістік қызметтерде экологиялық талаптардың қатаң сақталуы 2007 жылғы 9 қаңтардағы № 212-III Қазақстан Республикасының Экологиялық кодексімен айқындалған (бұдан әрі– 2007 жылғы Экологиялық кодекс). Осы Кодекс қабылданғанға дейін күшінде болған Қазақстан Республикасының 1997 жылғы 15 шілдедегі №160-1 «Қоршаған ортаны қорғау туралы» Заңында сол талаптар айқындалған. Аталмыш Заң 2007 жылдың 09 қаңтарында күшін жойды. Сол кезеңде экологиялық талаптарды айқындау мәселесі бойынша Қазақстан Республикасы Жоғары Соты Пленумының 2000 жылғы 22

желтоқсандағы №16 «Соттардың қоршаған ортаны қорғау туралы заңдарды қолдану тәжірибесі туралы» Қаулысы қабылданып қоршаған ортаға, адамның денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге деген заңды және жеке тұлғалардың міндеттілігін айқындайтын заңнамалық актілерді қолданудың тәжірибесі, ерекшелігі айқындалып осы Қаулының 9-тармағының екінші бөлімінде қоршаған ортаны қорғау туралы заңдарды қолдану барысында кез келген ластанудың емес, ал қоршаған орта сапасының белгіленген нормативтерінен асатын ластанудың ғана заңды мәні болатындығы түсіндірілді. Бұл Қаулы, жаңа құқықтық актілердің қабылдануларына байланысты, 2016 жылдың 25 қарашасында күшін жойды, бірақ, дегенмен осы саланың жетілдірілуіне елеулі үлесін қосты.2007 жылғы Экологиялық кодекстің 13-бабының 1-тармағында:1) жеке тұлғалардың өмірі мен денсаулығын сақтау; 2) қоршаған ортаны қорғау мен сауықтыру жөніндегі шараларды жүзеге асыру; 3) осы мақсатта қоғамдық бірлестіктер мен қорларды құру, қоғамдық экологиялық сараптама өткізу, кәсіпорындарды, құрылыстар мен экологиялық жағынан қауіпті өзге де объектілерді орналастыру, салу, реконструкциялау және пайдалануға беру туралы шешімдердің әкімшілік немесе сот тәртібімен күшін жою жөніндегі ережелер қамтылды.

Ғаламдану кезеңінде экономикалық қатынастардың үміттелген мақсаттарға жету мүмкінділіктері ұлғая түседі, мұндай жетістіктер салдары экономика агенттеріне: кәсіпорындарға, ұйымдарға, банктерге және басқа да бірлестіктерге, жеке тұлғаларға, олардың отбасы мүшелеріне қандайда бір залалдың келтірілуіне мүмкіндік тудырады. Осы мәселе бойынша айтылған болжауларды, ғылыми пікірлерді ескеріп **экономикалық қауіпсіздікті қамтамасыз етудің** ұғымын анықтаймыз. Экономикалық қауіпсіздік – ұлттық және халықаралық деңгейлерде қоғамдық, экономикалық сұраныстарды нәтижелі қанағаттандыру мүмкіндігі ретінде анықталады [180, 5 б.]. Осы пікірдің негізінде талдауға алынған құқықтық нормаларға сәйкес, қауіпсіздік ұғымының тек қана әлеуметтік қана емес, сонымен қатар, экономикалық маңыздылығының бар екендігі айқындалады. Экономикалық категория ретінде – «қауіпсіздік» ұғымы экономиканың даму деңгейін және халықтың тіршілік жағдайын қалыпты қамтамасыз ету мүмкіндігіне сай жетілдіру қажеттілігімен түсіндіріледі. Халықтың тіршілік жағдайын қамтамасыз етудің нысандары – жұмыспен қамтылу, одан арғы, ілгері даму қарқынының мүмкіндігі, халықтың тұрмыстық жағдайының жақсаруына ықпалын тигізетін барлық өндірістік, инфақұрылымдылық жүйенің қалыпты даму деңгейімен өлшенеді.

Осы аспектідежер қойнауын дұрыс пайдалану, мұнай операцияларын қойылған талаптарға сай жүргізу, экологиялық жағдайдың нашарлануына, жұқпалы аурулар мен індеттердің белең алуына, стратегиялық ресурстардың халықтың мүддесіне пайдаланылуына жол бермеудің қажеттілігі, құқықтық негіздемесі ҚР 1998 жылғы 26 маусымдағы №233-1 «Қазақстан Республикасының ұлттық қауіпсіздігі туралы» Заңымен және басқада нормативтік құқықтық актілермен айқындалған. Аталмыш Заң ҚР 2012 жылғы

6 қаңтардағы № 527-IV «Қазақстан Республикасының ұлттық қауіпсіздігі туралы» жаңа Заңның қабылдануымен күші жойылды [181].

Ұлттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету міндеттері мемлекеттік органдарға, меншік нысандарына қарамастан барлық ұйымдарға, азаматтарға тең жүктелген. Экологиялық қауіпсіздікті қамтамасыз етудің шаралары ретінде: қоршаған ортаны қорғау; табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану және қорғау; экологиялық жағынан қауіпті технологиялардың, заттар мен материалдардың бақылаусыз әкелінілуіне, ел аумағының радиоактивті, химиялық ластануына, бактериологиялық залалдануына жол бермеу; экологиялық жағынан қауіпті және жетілдірілмеген технологиялардың қолданылу аукымын қысқарту, шаруашылық және өзге де қызметтің келеңсіз экологиялық зардаптарын жою міндеттері барлық ұйымдарға, кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын жеке тұлғаларға, Экологиялық кодекспен айқындалатын талаптарға сәйкес, тең жүктеледі.

Қазақстан Республикасының 2002 жылғы 3 сәуірдегі «Қауіпті өндірістік объектілерде өнеркәсіптік қауіпсіздік туралы» Заңында ерекше, көтеріңкі қауіпті еңбек жағдайында қызмет атқаратын жұмыскерлерге таралатын кепілдіктер белгіленді. Аталмыш Заң 2014 жылдың 11 сәуірінде № 188-V «Азаматтық қорғау туралы» Заңының қабылдануына байланысты күші жойылды [182]. Жоғарыда анықталған ұстанымдар, құқықтық ережелер тікелей жұмыскердің және басқа да тұлғалардың өмірін, денсаулығын сақтауға деген құқықтарын қамтамасыз етуде қосымша іс-шаралардың іске асырылуын анықтайды, әлеуметтік-экономикалық құқықтарының қамтамасыз етілуінің кепілдігі болып табылады. Экологиялық кодексте өндірістік үдеріспен байланысты, адамның денсаулығы мен тектік қорына, қоршаған ортаға келтірілуі мүмкін зиянның алдын алу мақсатында жаңа техникаға, технологияға, материалдарға, заттарға және атмосфералық ауаға зиянды әсер ету мүмкіндігі бар басқа да өнімге арналған стандарттар, сонымен қатар, атмосфералық ауаны қорғау талаптары белгіленген. Сәйкесінше, аталмыш объектілерге қатысты техникалық регламенттердің қабылдануы қазіргі кезде жүзеге асырылуда. Өз уақытында Қазақстан Республикасының Қоршаған ортаны қорғау министрлігінің 2005 жылғы 4-тамыздағы №217-ө Бұйрығымен «Атмосфералық ауаға зиянды (ластаушы) заттар шығарылуының, атмосфералық ауаға зиянды физикалық әсер ету мен олардың көздерінің есебін жүргізу туралы» Ережесі бекітіліп атмосфералық ауаға зиянды физикалық әсерін тигізетін, атмосфералық ауаның температуралық, энергетикалық, толқындық, радиациялық және басқа да физикалық қасиеттерін өзгертетін шудың, тербелістің, иондаушы сәуленің, температуралық және басқа да физикалық факторлардың адамның денсаулығына, қоршаған ортаға теріс әсер ету деңгейін анықтау, есебін кезеңмен жүргізу бес жылда бір рет, сондай-ақ, кезектен бұрын зиянды, ластаушы заттар шығарындыларының жаңа стационарлық көздері пайда болғанда және кәсіпорын технологиясы қайта құрылған немесе өзгертілген жағдайда жүргізілетіндігі айқындалған болатын. Қазіргі кезде ол қағидаттар Экологиялық кодекске енгізілді.

Осы Ереже Экологиялық кодекстің қабылдануына байланысты 2010 жылдың 29 қазанында күшін жойды. Осы Кодексте атмосфералық ауаға зиян келтіретін ластаушы заттар шығарындыларының әсер ету дәрежесін бағалау және шекті рұқсат етілген нормативтерін белгілеу, ластаушы заттар шығарындыларының сандық сипаттамаларын айқындау, мемлекеттік есепке алынуына және нормаларына тиіс ластаушы заттардың тізбесін айқындау, шаң жәнегаз тазарту құрылғылары қызметінің тиімділігін бағалау, шикізат ресурстарын пайдалану және кәсіпорындағы қалдықтарды кәдеге жаратудың тиімділігін бағалау, атмосфералық ауаны қорғау бойынша жүргізілетін жұмыстарды, іс-шараларды жоспарлау жөніндегі ережелер анықталған.

Нақты жұмыс орнына байланысты өндірістік зиянды факторлардың деңгейін анықтауда Қазақстан Республикасымен ратификациялаудан өткізілген ХЕҰ-ның 1981 жылғы № 155-ші және 1977 жылғы № 148-ші Конвенциясы негізге алынады. Осы аспектіде денсаулық қорғау, экология министрліктері тарапынан жұмыс орындарында кәсіптік ауыруға шалдығу жағдаяттарын төмендету, жұмыскерлердің еңбек жағдайын жақсарту, барлық өндірістік объектілердің санитарлық-эпидемиологиялық қадағалауда болуы міндетті.

Аумақтық деңгейлерде осы талаптардың орындалуы санитарлық-эпидемиологиялық басқармаларымен бақылауға алынады. Лабораториялық зерттеулер аумақтық деңгейде құрылған Санитарлық-эпидемиологиялық Орталықтармен жүргізіледі. Аталмыш талаптар 2009 жылғы 18 қыркүйектегі № 193-IV ҚРЗ Халықтың денсаулығы және денсаулықты сақтау жүйесі туралы Кодексімен, санитарлық-гигиеналық талаптар жөніндегі техникалық регламенттермен айқындалады. Өндірістік ортада әркімнің өмірін, денсаулығын сақтауды қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық органдардың лауазымды тұлғалары бақылау, тексеру жұмыстарын жүргізіп санитарлық ережелерді, гигиеналық нормативтерді қолданбаған жұмыс берушілердің (ұйымдардың) ішінара не толық өндірістік объектілерінің қызметін тоқтатуға, уақтылы медициналық тексеруден өтпеген, сонымен қатар жұқпалы індетке шалдыққан жұмыскерлерді жұмыстан шеттету туралы қаулы шығаруға құқылы. Әкімшілік құқық бұзушылық әрекеттерге жол берілген жағдайда кінәлі лауазымды тұлғалар әкімшілік жауапкершілікке тартылады. Салыстырмалы тұрғыда 2004жылғы статистикалық мағлұматтарға сүйенсек, органдармен 2565 айыппұл салынған, одан өндірілген 2216 айыппұл 12158735 (он екі миллион, жүз елу сегіз мың жеті жүз отыз бес) теңгені құраған, 195 объектілердің қызметі тоқтатылған, міндетті медициналық тексеруден өтпеген 4209жұмыскер жұмыстан шеттетілген, тергеу органдарына берілген 372 істің 233-не байланысты тиісті шешімдер қабылданған [183].

Аумақтық деңгейде, қазіргі кезде - **Санитарлық-эпидемиологиялық бақылауды және қадағалауды іске асыратын Алматы қалалық қоғамдық денсаулық сақтау департаментінің** қызметі үш бағыт бойынша жүргізіледі: халықтың денсаулығын сақтау; халықтың санитарлық-эпидемиологиялық ахуалын қамтамасыз ету; техникалық регламенттермен айқындалған талаптардың сақталуына бақылауды және қадағалауды жүргізу. Осы

департаменттің 2017-2019 жылдарғы статистикалық мәліметтері бойынша департаменттің бақылауында өнеркәсіптің 16 саласы бойынша 1253 өнеркәсіптік кәсіпорын мен өндіріс объектілері болған, олардың 98,6%-ы жеке кәсіпкерлік субъектілері. Мемлекеттік емес сектордың 30 пайызында 30062 адамнан 22769 адам мерзімді медициналық тексеруден өткен - 75,7%,олардың құрамында 5777 жұмыскер-әйелдер (тиістілер санынан 81,6%) болған. 2016 жылы 82,3% жұмыскер тексеруден өткен. Жалпы, мерзімді медициналық тексерулерден өткізілу кезінде жалпы соматикалық аурулары бар 471 (2,1%) адам анықталған, бұл көрсеткіш 2016 ж.-1058 - 4,4% құраған, олардың құрамында әйел жұмыскерлер - 159 (2,8%). Денсаулық жағдайы бойынша 214 жұмысшы басқа жұмысқа ауыстырылған, олардың 59 - тұрақты, 155 - уақытша тәртібінде (2016 ж. 167 – тұрақты, 104-уақытша). Жұмысшылар арасында кәсіптік аурулар тіркелмеген.

Өнеркәсіптік мақсаттағы радиациялық қауіпті объектілерде, ерекше тәртіп бойынша тексерулермен қамту 39% - ды құраған. Қала бойынша жалпы өнеркәсіптік, сондай-ақ емдеу-профилактикалық мекемелерді қоса алғанда, радиациялық-қауіпті объектілерді зертханалық - аспаптық өлшеулермен қамту көрсеткіші төмен болып қалуда. Ерекше тәртіп бойынша тексерулермен қамтылғандар құрамында 129 радиациялық-қауіпті объектілер зертханалық-аспаптық өлшеулермен қамтылған,46% - ды құрайды: Алмалы ауданы бойынша - 23%, Медеу ауданы -26%,Бостандық ауданы -37,5% құраған. Айта кету керек, соңғы 2 жылда бұл көрсеткіш Медеу ауданында төмен деңгейде жүзеге асырылған (4,8%, 26% сәйкес) және Бостандық ауданында14%, 37,5% құраған [183].

Еңбек заңнамасында еңбек жағдайының зияндылығына, қауіптілігіне байланысты жекелеген санаттағы жұмыскерлерге тарлатын кепілдіктердің көлемі айқындалған. ҚР ЕК-нің 185-бабының 1-тармағына сәйкес жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен қамтылған жұмыскерлерді заңнамада белгіленген тәртіппен мерзімдік медициналық қарап-тексеруден өткізужұмыс берушінің есебінен ұйымдастырылады. Осы баптың 2-тармағына сәйкес «қаупі жоғары жұмыстармен, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарға тартылған жұмыскерлер ауысым алдында медициналық куәландырудан өтуге тиіс. Осы Кодекстің 180-бабының 2-тармағының 3-тармақшасына сәйкес, уәкілетті органмен белгіленген тәртіпте жұмыскерлердің алдын-ала міндетті медициналық тексеруден өтугедеген міндеті ақындалған, 76-бабының 2-тармағына сәйкес - он сегіз жасқа толмаған жұмыскер түнгі жұмысқа жіберілмейді, 77-бабының 3-тармағына сәйкес - мерізімнен артық жұмыстарға тартылмайды, 135-баптың 3-тармағына сәйкес - мұндай жұмыскерлер вахталық жұмыстарға қабылданбайды. Осы Кодекстің 26-баптың 1-тармағының 1-тармақшасында- денсаулық жағдайына байланысты, медициналық қорытынды негізінде, еңбек шартының жасалынбайтындығы, осы баптың 5) тармақшасында- аталмыш жастағы тұлғалармен қоса қызмет атқаруға, ауыр, зиянды, қауіпті жұмыстарға жіберуге тиым салынатындығы белгіленген. 32-

баптың 1-тармағының 5) тармақшасына сәйкес, еңбек шартын жасау үшін, ол жастағы тұлғалар алдын ала медициналық тексеруден өтеуге тиіс.

Жұмыс берушілер қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерге сәйкес ұйымның Жарғысында, лауазымдық нұсқаулықтарда, ұжымдық және еңбек шартында еңбекті ұйымдастыру бағытындағы іс-шараларды, жұмыскерлердің еңбек ету қабілеттілігін, денсаулығын сақтауды қамтамасыз етуге бағытталған ережелерді айқындаулары тиіс. Осы Кодекстің 3-бабының 1-тармағына сәйкес еңбек заңнамасының мақсаты еңбек қатынастарын реттеуде тараптардың құқықтары мен мүдделерін қорғау және жұмыскерге қатысты ең төменгі кепілдіктерді белгілеу болып табылады. Осы Кодекстің 10, 11-баптарымен еңбек қатынастарының еңбек шартымен, жұмыс берушілердің актілерімен, келісімдер және ұжымдық шартпен реттелетіндігі айқындалған. Кодекстің 10-бабының 2-тармағына сәйкес, жұмыскерлердің еңбек жағдайын белгілеуде, еңбек заңнамасымен салыстырғанда, жұмыскердің жағдайын нашарлататын актілердің ережелері жарамсыз деп танылады. Жұмыс берушінің өз деңгейінде, өз өкілеттігі шегінде, қажетті актілер қабылдау құқығы ҚР ЕК-нің 23-бабы 1-тармағының 3) тармақшасымен де белгіленген. Ұйымдардың Жарғыларында және Жарғылар негізінде қабылданатын құқықтық маңызы бар жұмыс берушінің актілерімен ішкі еңбек тәртібі, шешім қабылдау рәсімдері анықталады. Еңбекті ұйымдастыру, жоспарлау, ұжымды басқару міндеттері ұйым басшысының орынбасарларына, ұйымның құрылым бөлімшелерінің басшыларына жүктеледі, сәйкесінше, құқықтық мәртебесіне байланысты аталған жұмыскерлер лауазымды тұлғалармен теңестірілуге тиіс. Бүгінгі таңда мұндай жұмыскерлер тәртіптік жауапкершілікке тартылулары мүмкін. ҚР Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексінің 93-бабының 2-тармағына сәйкес «жұмыс берушінің еңбек заңнамасының талабына сәйкес қызметкерлерді міндетті және кезеңдік медициналық қарап-тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өткізу жөніндегі талаптарды бұзуы -ескерту жасауға негіз болады».

Әркімнің жекелік қауіпсіздігін нәтижелі деңгейде қамтамасыз етуге бағытталған маңызды іс-шаралар салалық,өңірлік және ұйым деңгейінде қабылданатын келісімдермен, бағдарламалармен, ұйымның жоспарларымен, актілерімен айқындалады. Осы мәселеде өндірістік (өнеркәсіптік) ерекшеліктерді ескере отырып жұмыскерлердің жарақаттануына, кәсіптік ауыруға шалдығуларына негіз болатын технологиялық, табиғаттық факторлар ескерілуге тиіс. Салыстырмалы тұрғыда, ТМД құрамына кіретін мемлекеттер деңгейінде, осы мәселеге қатысты бұрын қолданылған тәжірибелер ескеруді қажет етеді. 2003 жылы Татарстанда республикалық бағдарламадан бөлек, аумақтық (49 қалаларда және аудандарда) еңбек жағдайын жақсартуға бағытталған бағдарламалардың қабылдануына, сонымен қатар, салалық министрліктер, ведомстволар деңгейлерінде 17 бағдарламаның қабылдануы негізінде кәсіптік науқастыққа шалдығу, өндірісте жарақат алу жағдаяттарының күрт төмендеуі байқалған [184, 67 б.]. Салыстырмалы тұрғыда, 1997 жылға дейінгібес жылдық статистикалық көрсеткіштер негізінде 5071 адам әр түрлі

өндірістік келеңсіз жағдаяттарға шалдыққан болса, 2002 жылға дейінгі аралықта бұл көрсеткіш 2943 жағдаятқа төмендеген.

Ғаламдану кезеңінде, халықаралық стандарттарға сай, әрбір мемлекет адамның негізгі құқықтары мен бостандықтарын толық көлемде қамтамасыз етуге бағытталған іс-шараларды одан әрі жетілдіріп отыруға міндетті. Қолданылатын шектеулер әркімнің ар-ожданына, абыройына, қадір-қасиетіне, мемлекеттің мүддесіне нұқсан келтірмейтін шамада ғана қолданылуы мүмкін [185].

Осы бағытта зерттеуге алынған теориялық көз-қарастар, тұжырымдар негізінде келесідей ұсыныстың ескерілуі қажет етеді: **ұйым стандарты** өндіріс ортасында жұмыскердің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтылуына бағытталған ұйымдастырушылық және техникалық іс-шараларды қамтитын, өнімдердің және басқа да техникалық объектілердің сапалық дәрежесіне қойылатын талаптарды қамтитын ұйымдық нормативтік акт ретінде айқындалып ол жөніндегі ереже ҚР ЕК-не енгізілуге тиіс (**жиырма жетінші тұжырым**). Ұйым стандартының ұғымы, термині Қазақстан Республикасының 2004 жылғы 9 қарашадағы № 603-II «Техникалық реттеу туралы» Заңының 1-бабы 1-тармағының 40) тармақшасында «ұйыммен бекітілген стандарт» мәтінінде айқындалған. Жалпы, осы Заңның 1-бабында келесі стандарттардың түрлері анықталған: мемлекеттік; халықаралық; ұлттық; өңірлік және **ұйым стандарттары**. Қазақстанның әлемдік экономикаға ену мүмкіндігінің негізгі көрсеткіштерінің бірі – еңбек қауіпсіздігі стандарттар жүйесін (ЕҚСЖ) халықаралық және өңірлік талаптарға сай үйлестіруді, жетілдіруді жүзеге асыру болып табылады. Жұмыскердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету бағытында, осы Заңның 4-бабына сәйкес, техникалық реттеудің негізгі мақсаты анықталған: адам өмірі мен денсаулығының, қоршаған ортаның, өнімнің және процесстердің қауіпсіздігін; ұлттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету; өнімнің, көрсетілетін қызметтің қауіпсіздігіне, сапасына қатысты тұтынушыларды жаңылыстыратын іс-әрекеттердің алдын алу.

Осы мақсатта кең мағынада, ұлттық қауіпсіздікті қамтамасыз етудің салалық қағидаттарының бірі ретінде танылатындығын ескеруіміз қажет. Яғни өндірістің (өндірістік ортаның) қауіпсіздігін қамтамасыз ету, адамның өміріне қауіп-қатер төндіретін зиянды өндірістік факторлардың деңгейін (өлшемін) анықтау ұлттық қауіпсіздіктің қамтамасыз етілу тәсілдерінің бірі ретінде танылады. Өз уақытында ТМД құрамына кіретін мемлекеттердің Үкімет басшылары Кеңесімен 2000 жылдың 20 маусымында қабылдаған 2000-2005 жылдарға арналған Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі стандарттар негізінде өзара жеткізілетін өнімдерді дайындаудың мемлекет аралық бағдарламасына сәйкес Қазақстанда еңбек қауіпсіздігін жетілдіру бойынша 80-ге жуық халықаралық стандарттар қабылданды. 2014 жылғы 29 мамырдағы Еуразиялық экономикалық одақ туралы шарттың X-тарауында техникалық реттеу, XI-тарауында санитарлық, ветеринарлық, фитосанитарлық талаптар айқындалған.

Қабылданған стандарттар нақты процесстерге, қызметтерге және өнімдерге байланысты өндіріс ортасында жұмыскерлердің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтылуын, өндірістік жарақат алу және кәсіптік ауыруға шалдығу көрсеткіштерін барынша төмендету, соған байланысты, жұмыскерлердің әлеуметтік жағдайын жақсартуға бағытталған нормативтік құқықтық актілердің қабылдануын міндеттейді. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 32) тармақшасына сәйкес «**еңбекті қорғау** – құқықтық, әлеуметтік – экономикалық, ұйымдастырушылық – техникалық, санитарлық – эпидемиалогиялық, емдеу – профилактикалық, оңалту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі» мәтінінде айқындалған. Осы Кодекстің 1-бабы 1-тармағының 23) тармақшасына сәйкес «**еңбек қауіпсіздігі** – еңбек қызметі процесінде жұмыскерлерге зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген жұмыскерлердің қорғалу жай-күйі; осы тармақтың 35) тармақшасына сәйкес **«еңбек қауіпсіздігі жағдайлары** –еңбек процесі мен өндірістік ортаның еңбек қауіпсіздігі талаптарына сәйкестігі»; осы тармақтың 26) тармақшасына сәйкес **«еңбектің қауіпсіз жағдайлары** – жұмыс берушінің жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсері болмайтындай не олардың әсер ету деңгейі қауіпсіздік нормаларынан аспайтындай еңбек жағдайлары».Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуде ұлттық стандарттау жүйесін ҚР ЕК-не, 2004 жылғы 9 қарашадағы № 603-III «Техникалық реттеу туралы» Заңына, басқа да құқықтық актілергесәйкес анықтау жұмыстары жоспарлы жүйелі жүргізлуге тиіс. Осы мақсатта 2020 жылдың 19 желтоқсанында ҚР ЕК-не күрделі өзгерістермен мен толықтырулар енгізілді. Аталған бағытта, Адам капиталын дамыту жобасында белігіленгендей, адамның және азаматтың өмір сүруге деген мүмкіндігін сапалы деңгейге көтеру, табиғи ортаның адамның өміріне деген қауіпсіздігін және жануарлар дүниесі мен өсімдіктердің, табиғи не техногендік төтенше жағдайлардың орын беру қаупін ескере отырып түрлі меншік нысанындағы объектілердің, мүліктердің сақталуын, өндірістің ретке келуін және кәсіпкерлік құқық субъектілерінің бәсекелік қабілеттілігінің қамтамасыз етілуіне байланысты туындайтын қоғамдық қатынастарды сапалы реттеу, мүдделі тұлғалардың құқықтары мен міндеттерін айқындау міндеті барлық уәкілетті органдарға, жұмыс берушілерге жүктелуге тиіс.

3.3 Жұмыскерлердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндірумен байланысты, дауларды шешуде заңнамалық актілерді қолданудың теориялық және тәжірибелік сұрақтары

Әркімнің еңбек саласында қауіпсіздік талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілуі, өмірін, денсаулығын сақтау қағидаттары ҚР ЕК-нің 4 және 6-баптарында белгіленген. Азаматтардың негізгі құқықтары мен міндеттерінің бірлігі, өзара байланыстылығына қатысты, Конституцияның 12-бабының 1-тармағына сәйкес «Қазақстан Республикасында Конституцияға сәйкес адам құқықтары мен бостандықтары танылады және оларға кепілдік беріледі».

Құқықтық жүйеде еңбек және азаматтық қатынастардың тікелей байланыстылығы, үйлесімділігі жеке тұлғалардың, жұмыскерлердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндіру мәселесіне қатысты тікелей айқындалған.

Әркімнің денсаулығына кез келген жағдайда, түрлі нысандағы құқық бұзушылық әрекеттердің (әрекетсіздіктердің) және жұмыс берушімен өндірістік үдерісті дұрыс ұйымдастырмауы, табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайлардың орын беруі, атқарылатын жұмыстың ауырлық, зияндылық және қауіптілік факторларының әсерінен зиян келтірілуі мүмкін. Сонымен қатар: жұмыс орнында басқа тұлғаның қылмыстық озбырлық жасауына; өндірістік ортада жарақат алуы не кәсіптік ауыруға шалдығуына; жұмыс берушінің көлігінде не оның тапсырысын орындау барысында жол апаты не басқадай оқиғаға душар болуына байланысты жұмыскердің еңбек ету қабілеттілігі ішінара не толық жоғалтылуы мүмкін. Аталған келеңсіз жазатайым жағдаяттардың орын беру салдарына байланысты жапа шеккен тұлғаның өзі ғана емес, сонымен қатар, отбасы мүшелері де ауыртпалық шегеді. Еңбек, азаматтық және әлеуметтік қамсыздандыру құқығы нормаларына сәйкес өндірістік ортада орын берген жазатайым оқиғалардың орын беруіне байланысты зардап шеккен тұлға, сонымен қатар, сол тұлға қайтыс болған жағдайда, оның отбасы мүшелері әлеуметтік сақтандыру жүйесінен, жұмыс берушінің есебінен, сонымен қатар, мемлекет тарапынан белгіленген арнаулы әлеуметтік сипаттағы көмек түрлерімен қамтамасыз етіледі. Жапа шекен тұлға, қолданыстағы құқықтық тәсілдерді орнымен қолдана отырып, өзінің бұзылған мүліктік және мүліктікпен байланысты мүліктік емес құқықтарын бұрынғы қалпына келтіру мүмкіндігімен иемденеді,олардың қатарында: әлеуметтік қатерліктен, құқықтық тұрғыда, сақтандырылуы; кінәлі тараптың өзіне жүктеген шарттық міндеттіліктерін орындамауына байланысты не сотқа дейінгі бітімгершілік, не сот өндірісі тәртібінде, сол тарапты жауапкершілікке тарту тәртібінде.

Алғашқы 2019 жылғы Жолдауында Президентіміздің ерекше көңіл бөлген мәселесі - сот шешімдерінің сапасын арттыру, соттық әкімшіліктің әділетті құрылымын енгізу, ауыр қылмыстарға қатысты жазаны қатаңдату, оның ішінде жыныстық зорлық-зомбылық, есірткі, адам саудасы, браконьерлік қылмыстар жайлы, сонымен қатар, сыбайлас жемқорлықпен жан-жақты күрес жүргізу міндеті тапсырылды [186]. 2018 жылдан бастап «Сот жүйесін дамытудың 7 түйіні» жобасының іске асырылуы барысында түрлі деңгейдегі дауларды шешудің баламалы тәсілдерін қолдану тәжірибесі соттардың қызметінде кеңінен қолға алына бастады, оның негіздемесі ҚР Азаматтық проецесстік кодексімен, ҚР 2011 жылғы 28 қаңтардағы №401-IV «Медиация туралы» Заңымен, ал еңбек дауларына қатысты алдын-ала жүргізілуге тиісті рәсімдер – ҚР ЕК-мен айқындалған [187]. Баламалы тәсілдерді қолдануға бағытталған нақты қадамдар 2018 жылдан бастап іске асырыла бастады. Аталмыш Заң 2011 жылдың 5 тамызында қолданысқа енгізілген болатын. Медиация (латынша - medius, бірнеше мағынасы бар: арада, ортада тұру, әділ, бейтарап, арада жүру,

делдалдық ету) – тараптар өзара қолайлы шешімге келу мақсатында медиатордың (медиаторлардың) көмегімен, ерікті келісім бойынша жүзеге асырылатын дауды (жанжалды) реттеу рәсімі. Медиатор (латынша mediator) - делдал. Медиация заманауи бағытта XX ғасырдың екінші жартысынан бастап дами бастады. Ең алдымен англо-саксондық құқық орнаған елдерде – АҚШ, Австралия, Ұлыбритания, содан соң Еуропада. Алғашқыда медиация отбасылық қарым-қатынастарды реттеуде қолданылған. Кейіннен - азаматтық, еңбек дауларын қараудан бастап коммерциялық және басқа да кең ауқымды дау жанжалдарды шешуде өзін тиімді тетік ретінде көрсетті.

Соттарда істерді қарауда, бітімгершілік рәсімін қолданудың келесідей тәжірибелік ерекшеліктері ескеруді қажет етеді. Мәселен, Солтүстік Қазақстан облысының мамандандырылған ауданаралық экономикалық сотында «Соттағы татуластыру рәсімдері» пилоттық жобасы бойынша 2018 жылдың 17 мамырынан бастап судья Дамир Омаровтың жүргізуімен осы бағыттағы істердің 9 айдың қорытындысы бойынша 147 істер бойынша тараптар татуластырылған, олардың қатарында 93 іс бойынша бітімгершілік келісім, 54 іс бойынша медиативтік келісім жасалған. Нәтижесінде 29 880 804 теңгеден астам мемлекеттік баж төлемі талапкерлерге қайтарылған [188].

Заңнамаға енгізілген өзгерістер ескеріліп, азаматтық істерді қарауда қолданылатын тәжірибелік сұрақтар бойынша, Алматы облысы Қарасай аудандық сотының төрағасы Мәди Көшікбаевтың келесідей тұжырымы берілген: заңнамаға енгізілген өзгерістер бойынша ең бірінші кезекте соттың қаралуына жататын істердің санаттары нақты іріктелді. Мысалы коммуналдық талаптар жөніндегі істер бойынша қарыздарды өтеу нотариустарға берілді. Сосын санкциялауда да өзгерістер бар. Бұрын жеке сот орындаушы банктен банктік құпия болып табылатын мәліметтерді алу, мүлікке тоқтам қою, оны сату және басқа да әрекеттер бойынша санкцияны соттан алу жөніндегі істер соттардың құзыретінен алынды. Бұл шын мәнінде мыңдаған материалдар. Мүлікке тоқтам қою, сату санкциялары заңнан алынып тасталып, қалғандарына санкцияны беру прокуратура органдарына табысталды. Сотта тек азаматтардың республика шегінен шығуына тыйым салу және сот орындаушыларының арыздарына негіз жауапкерді күштеп әкелу санциясы ғана қалдырылды. Себебі, аталмыш шаралар адамның жүріп-тұру құқығымен тікелей байланысты. 2019 жылы, осындай өзгерістердің нәтижесінде, Қарасай аудандық сотында қаралатын істердің саны он мыңға азайған. Салыстырмалы жағдайда, іс-өндірістері бойынша, 2018 жылы 50 000 (елу мың) іс қаралса, 2019 жылы 41 мың іс қаралған. Осылай азаматтық істерді қарайтын судьялар артық жұмыстан босатылып, уақыттарын нақты даулы істерді шешуге мүмкіндік алды. Мысалы, 2018 жылы аталмыш сотта 6730 азаматтық іс қаралған болса, 2019 жылы 5807 іс қаралған [189].

Сот жүйесінде орын берген өзгерістер аса ауқымды. Контитуциялық заң бойынша Жоғарғы соттың судьясы ҚР Президентінің Жарлығымен тағайындалмайды, Жоғарғы сот Кеңесінің ұсынысы негізінде ҚР Парламенті Сенатының қаулысымен сайланады. Ал Жоғарғы соттың төрағасы, алқа

төрағалары, облыстық, аудандық соттардың төрағалары мен судьяларының барлығы Мемлекет басшысының Жарлығымен тағайындалады.

Келтірілген зиянды өндірту, әрқашан, егер тараптар өзара келісімге келмесе, не жәбірленуші талап қою құқығымен пайдаланбаса, кінәлі тарапты азаматтық құқықтық жауапкершілікке тарту негізінде жүзеге асырылады. Осы мәселеде еңбек және азаматтық құқық басымдылықпен қолданылады. Сәйкесінше: келтірілген зиянды өндірудің негіздемелері және көлемі азаматтық заңнамаға сәйкес; еңбек жарақатын алған не кәсіби ауыруға шалдыққан жұмыскерге, емделу уақытына, оның жұмыс орнының сақталуына не басқадай жеңіл жұмысқа кепілдікті өтем ақыларының тағайындалуымен ауыстырылуы, емделу уақытына жалақысының сақталуы, жаңа кәсіпке, мамандыққа оқытылуы тәртібінде [190, 23 б.].

Осылай жұмыскерге келтірілген зиянды өндіру мәселесіне байланысты жоғалтылған жалақыны (табысты) өндірудің құқықтық негіздемесі еңбек құқығымен қатар азаматтық құқықпен реттеледі. Еңбек заңнамасында жалақының ұғымы екі мағынада берілген: «жалақы»; «негізгі жалақы». Жалақы ұғымы табыс, пайда табу ұғымдарынан бастау алады. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 59) тармақшасына сәйкес «негізгі жалақы» - «жалақының тарифтік ставкасын, лауазымдық айлықақы, кесімді бағалау бойынша төлемді қамтитын, салыстырмалы түрде тұрақты бөлігі және еңбек заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық шартта және (немесе) еңбек шартында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер». Осы Кодекстің 1-бабы 1-тармағының 37) тармақшасына сәйкес «жалақы – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбек үшін төленетін сый ақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер» мәтініде айқындалған. Осы мәтінде берілген ұғым жұмыскердің денсаулығына зақым келтірілуі не (және) кәсіби ауыруға шалдығуына, сырқаттануына байланысты төленетін өтем ақыларды да қамтиды. Осы мәселеде,

ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 27) тармақшасына сәйкес, өндірістегі жазатайым оқиға жұмыскердің өз міндеттерін немесе жұмыс берушінің тапсырмаларын орындауы кезінде өндірістік жарақатқа душар болуы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан еңбек ету қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына, кәсіптік ауруға шалдығуына не өліміне әкеп соқтырған зиянды не қауіпті өндірістік фактордың жұмыскерге әсер етуі мәтінінде айқындалған.

Осы редакцияда берілген ұғым тек қана жұмыскерге қатысты қолданылады. Осы Кодекстің 133-бабына сәйкес жұмыс беруші өз қаражаты есебінен еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша жұмыскерлерге әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті, 122-бабына сәйкес жұмыскердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиян үшін жұмыс берушімен төленуге тиісті төлем ақылар өтемақы түрінде төленеді.

Жекелеген еңбек дауларын құқықтық реттеу, заңды тұлғалар деңгейінде қарау жөніндегі кейбір теориялық және тәжірибелік сұрақтар арнайы зерттеуге

алынып **2019 жылы Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің Заң сериясы «Вестник» №2 (90) журналында** «О некоторых вопросах применения актов работодателя и рассмотрения индивидуальных трудовых споров: условия применения норм законодательства в сфере трудовых отношений» **мақала жарияланды** [191, 175 б.]. Осы мақалада еңбек дауларын сот өндірісі тәртібінде қарау шарттары, сәйкесінше ҚР ЕК-нің 159, 160 және 161-баптарын, басқа да заңнамалық актілерді жүзеге асыруға бағытталған жұмыс берушінің актілерінің, басқа да ішкі құжаттарды дайындау тәртібі, талаптары талдауға алынды. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының Төрағасы мен Қазақстан Республикасының кәсіподақтары Федерациясының Төрағасы 2018 жылдың 19 наурызында арнайы Меморандумды бекітіп аумақтық деңгейлерде Татуластыру орталықтары құрылды. Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 24 тамыздағы №858 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2010-2020 жылға дейінгі кезеңге арналған Құқықтық саясат тұжырымдамасында еңбек заңнамасын жетілдіру мақсаты тікелей көзделген [192].

Тәжірибеде жекелеген, сонымен қатар, ұжымдық еңбек дауларын қарау рәсімі, келісім комиссиясының қызметі бойынша еңбек дауларын қарау, шешу барысында дайындалатын құжаттар, оларды дайындау, қарау, құжаттарды қалыптастыру мәселесі бойынша ұйымдарда құжаттардың сақталу тәртібі, мерзімдері реттеуді қажет етеді. Іс номенклатурасын дайындау талаптары ұйым деңгейінде іске асырылуға тиіс.ҚР ЕК-нің 159-бабының 1 тармағына сәйкес, жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын - келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер, не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша қойылатын талаптар соттармен қаралады. Осы Кодексте айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясын құру туралы талап арнайы заңдарда және өзге де нормативтік құқықтық актілерде көзделген жағдайларда, яғни жұмыскерлердің жекелеген санаттарына, оның ішінде әскери қызметте тұратын қызметшілерге, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне, мемлекеттік қызметшілерге қолданылмайды.

2018 жылы осы диссертациялық ізденіс жұмысының авторы Д.У. Рыскалиевтың «Қазақстанның ғылымы мен өмірі» журналында «Трудовые правоотношения. Условия подготовки, утверждения и обжалования (оспаривания) актов работодателя: о некоторых вопросах судопроизводства по вопросам рассмотрения индивидуальных трудовых споров» жария етілген мақаласында әлеуметтік, экономикалық салаға қатысты еңбек дауларын құқықтық реттеу, қарау мәселелері бойынша заңды тұлғалар деңгейінде және сотта іс қарау өндірісі тәртібінде дауларды қарау жөніндегі заңнамалық

актілердің нормаларын қолданудың теориялық және тәжірибелік сұрақтары зерттеуге алынды [193, 273 б.].

Сонымен қатар, жекелеген еңбек дауларын қарауда, еңбек қатынастарын реттеужәне тағы басқа сұрақтар 2018 жылы осы ізденіс жұмысының авторы Д.У. Рыскалиевтің «Қазақстанның ғылымы мен өмірі» журналында жарияланған «О некоторых вопросах рассмотрения индивидуальных трудовых споров: порядок и условия применения норм законодательства» мақаласында зерттеуге алынды [194, 274-278 б.].

ҚР ЕК-нің 122-бабының 2-тармағына сәйкес, жұмыскердің сақтандыру төлемдері болмаған кезде, толық көлемде, өтемақы жұмыс берушінің есебінен өтеледі. Сақтандыру төлемдері болған кезде жұмыс беруші жұмыскерге сақтандыру сомасы мен зияннның нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті. Осы баптың 3-тармағына сәйкес, жұмыскерге кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылудың бестен жиырма тоғызға дейінгі пайызды қоса алғандағы дәрежесін (5-29 дейінгі) белгілеумен байланысты зиян келтірілген кезде жұмыс беруші жұмыскерге жоғалтылған табысын, денсаулығының зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеуге міндетті. Денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеу сол шығыстарды растайтын құжаттардың негізінде төленеді.

Жұмыскер, ҚР ЕК-нің 22-бабы 1-тармағының 10) тармақшасына сәйкес,еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өндіртуге, 11) тармақшасына сәйкес - міндетті әлеуметтік сақтандырылуға, 12) тармақшасына сәйкес - еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға, 13) тармақшасына сәйкес - кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне деген құқықтарымен иемденеді. Жұмыс беруші, осы Кодекстің 23-бабының 2-тармағының 13) тармақшасына сәйкес, егер жұмысты жалғастыру жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса жұмысты тоқтата тұруға міндетті.

Еңбек қатынастарына түспеген бірақ еңбек ету қабілеттілігінен толық не ішінара айырылған жеке тұлғаларға қатысты олардың жоғалтқан табысының көлемін айқындау және өндіру мәселелері азаматтық заңнамаға сәйкес реттеледі. Осы мәселеде жұмыскердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды түрлі құқықтық тәсілдерді қолдана отырып өндіртуге болатындығын келесі негіздемелерге байланысты анықтаймыз: әлеуметтік сипаттағы жәрдемақы түрлерінің еңбек заңнамасымен белгіленуі; өндіріс ортасымен байланысты жұмыскердің өмірін, денсаулығын жұмыс берушімен сақтандыру тәртібінде; еңбек және басқа да заңнамаға сәйкес жұмыс берушінің материалдық және азаматтық құқықтық жауапкершілігінің белгіленуі негізінде. **Қорытындылай келе** теориялық тұрғыда, жұмыскердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндірудің төрт сатылық деңгейін, құқықтық негіздемесін зерттеуге алуымыз қажет. Ғылыми еңбектерде осы тұжырым бұрын зерттелмеген.

Бірінші кезекте - осы сипаттағы жәрдемақыларға қатысты еңбекке жарамсыздық парағы дәрігерлік ұйыммен толтырылып сол парақта ауырудың түрі және сипаты көрсетіледі. Осы Кодекстің 133-бабының 2-тармағына сәйкес әлеуметтік жәрдемақылар еңбекке жарамсыздық парағы негізінде төленеді. Осы баптың 3-тармағына сәйкес, әлеуметтік жәрдемақылар, жұмыскерге еңбекке жарамсыздығы айқындалған күннен бастап, еңбекету қабілеті қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектігі белгіленгенге дейін есептелген көлемде төленеді. Әлеуметтік жәрдемақы мөлшерін, оны тағайындау, төлеу тәртібін уәкілетті орган айқындайды.

Екінші кезекте - міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысы болып табылатын жұмыскердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндіру өз ерекшелігімен сипатталады, азаматтық, сақтандыру және еңбек құқығымен реттеледі.

Үшінші кезекте - шарттық міндеттемелерді, яғни еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде әркімнің,жұмыскердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиян, егер заң актілерінде немесе шартта көтеріңкі жауаптылық көзделмесе, ҚР АК-нің 47-тарауының ережелеріне сәйкес өтеледі. ҚР ЕК-нің 122-бабының 1-тармағына сәйкес еңбек міндеттерін орындау кезінде жұмыскердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, келтірілген зиянды өтеу осы Кодексте және азаматтық заңнамада көзделген тәртіппен жүргізіледі.

Төртінші кезекте - еңбек заңнамасына сәйкес, еңбек жағдайының ауытқуымен байланысты жұмыс берушімен төленетін өтемақылар айқындалған. Осы Кодекстің 125-бабына сәйкес, медициналық тексеруге жіберілетін жұмыскерлердің, сол уақытқа, орташа жалақысы сақталады. Жұмыскерді медициналық тексеруге жіберуді жұмыс беруші жүзеге асырады (53-баптың 7-тармағының екінші бөлігі). ҚР ЕК-нің 181-бабы 2-тармағының 3) тармақшасына сәйкес жұмыскер денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындаған тәртіппен міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық тексерулерден, сондай-ақ ауысым алдындағы және өзге де медициналық куәландырудан өтугеміндетті, 4) және 5) тармақшаларына сәйкес, жұмыс берушінің талабы бойынша, жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауысқан кезде профилактикалық медициналық тексеруден өтуге, мүгедектіктің белгіленгені немесе денсаулық жағдайының еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретіндей өзге де нашарлауы туралы жұмыскер жұмыс берушіге хабарлауға міндетті.Осы Кодекстің 185-бабының 1-тармағына сәйкес жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда қызмет атқаратын жұмыскерлерді заңнамамен белгіленген тәртіпте мерзімдік медициналық тексеруден және зерттеп-қараудан өткізуді өзінің қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті. Осы баптың 2-тармағы бойынша қаупі жоғары жұмыстарда, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарда қызмет атқаратын жұмыскерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуге тиіс. Ауысым алдындағы куәландырудан өтуі талап

етілетін кәсіптердің тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындайды.

Осы Кодекстің131-баптың 1-тармағының 3) тармақшасына сәйкес еңбек шартының талаптары бұзылған жағдайда, сол себепті жұмыскердің бастамасымен еңбек шарты бұзылған кезде, жұмыскерге орта айлық жалақысы мөлшерінде өтемақы төленуге тиіс. 2007 жылғы ҚР ЕК-нің 157-баптың 2-тармағына сәйкес мұндай жағдайда үш айлық мөлшердегі өтемақы төленді.

ҚР ЕК-не 2020 жылдың 04 мамырында және 19 желтоқсанында енгізілген өзгерістер мен толықтырулар бойынша, осы Кодекстің 40-бабы 5-тармақпен толықтырылып келесідей мәтінде айқындалды: «іссапарға жіберу кезінде жұмыскерге, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы мен оны беру тәртібін қоспағанда, қабылдаушы тараптың жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режімі қолданылады». Осы баптың 7-тармағы келесідей мәтінде толықтырылды: «іссапарға жіберілген жұмыскер жазатайым оқиғаға ұшыраған кезінде оқиғаны тергеп-тексеруді ұйымдастыру жұмыс берушінің өкілінің қатысуымен қабылдаушы тарапқа жүктеледі». ҚР ЕК-нің 43-бабының 1-тармағына сәйкес денсаулық жағдайына– қызметімен байланысты, не қызметімен, өндіріспен байланысы жоқ жағдайларда еңбек жарақатын алған, не кәсіби науқастыққа шалдыққан жұмыскерді, жұмыс беруші, медициналық қорытынды негізінде денсаулығына қауіп тудырмайтын басқа жұмысқа уақытша ауыстыруға міндетті, не еңбек, ұжымдық шарттарда, не жұмыс берушінің актісінде көзделген ретте жұмыстан босатуға жол беріледі. Осы баптың 2-тармағына сәйкес, жұмыскер басқа уақытша жұмысқа ауысудан жазбаша түрде бастартқан жағдайда, ол туралы рәсімделген акт болған жағдайда еңбек шарты ЕК-нің 58-бабы 2—тармағының 3) тармақшасына сәйкес бұзылады. ЕК-нің 44- бабының екінші бөлігі келесі мәтінде толықтырылды: жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жүкті әйелді, мерзімі он екі және одан көп апта жүктілігі туралы анықтама негізінде, орындайтын жұмысы бойынша, бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақысынан төмен емес көлемде ақы төлей отырып бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасына уақытша ауыстыруға міндетті. Осы Кодекстің 46-бабы 3-тармағының бірінші бөлігі келесідей редакцияда айқындалды: жұмыскер еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан жазбаша бас тартқан жағдайда, не жұмыскердің еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан жазбаша бас тартуды куәландыратын арызын не хабарлама беруден бас тартқан жағдайда, соны растайтын акт болған кезде еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады. 48-баптың 2-тармағының 6) тармақшасы келесідей мәтінде айқындалды: «егер әрекеттері немесе әрекетсіздігі өзінің, оның ішінде басқа да жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ауыр зардаптарға, өндірістік жарақаттар мен авариялларға, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі не көліктегі жол жүрісі қауіпсіздігі қағидаларының бұзылуына әкеп соқса, немесе әкеп соғуы мүмкін болса жіберуші тараптың жұмыскерін жұмыстан шеттетуге міндетті». Еңбек шартын бұзудың негіздемелері бойынша 52-баптың 1-

тармағының 5) тармақшасы2018 жылдың 10 қаңтарында келесі мәтнде өзгертілді:«жұмыскер, басшы мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адам еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеген жағдайда», 11) тармақшадағы «салдар» деген сөз «жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына» деген сөздермен толықтырылады, 53-баптың 7-1 тармағы келесі мәтінде толықтырылды: «осы Кодекстің 52-бабы 1 тармағының 10) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу жұмыскердің медициналық куәландыруды өтуден бас тартуы туралы актімен расталуға тиіс», 56-баптың 3-тармағының мәтіні:«жұмыскер жұмыс берушінің еңбек шарты талаптарын орындамағаны туралы жұмыс берушіні жазбаша хабардар етуге құқылы», келесі редакцияда өзгертілді: «егер жазбаша хабардар етілген күннен бастап жеті жұмыс күні өткен соң жұмыс берушінің еңбек шартының талаптарын орындамауы жалғасса, жұмыскер үш жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыс берушіні жазбаша хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзуға құқылы». Тәртіптік жазаны қолдану мерзімінің өтуін тоқтатудың бірден бір негіздемесі болып 66-баптың 3-тармағы 7) тармақшамен келесі мәтінде толықтырылды:«еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген тұлғаларға қатысты еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жүргізілген кезеңде тоқтатыла тұрады», отбасылық міндеттемелері бар жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау мақсатында, осы Кодекстің 70-баптың 3-тармағы келесі мәтінде бекітілді: «жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының), сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтімді жүзеге асыратын жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режімін белгілеуге міндетті». ҚР ЕК-нің 82-баптың 1-тармағы келесідей мәтінде бекітілді: «жекелеген жұмыс түрлерінде жұмыскерлерге өндіріс пен еңбек технологиясына және оларды ұйымдастыруға байланысты ауысым аралық үзілістер беріледі, бұлар жұмыс уақытына қосылады. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгеше белгіленбесе, бұл жұмыс түрлері, мұндай үзілістердің ұзақтығы мен оларды беру тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде айқындалады».

Әрбір лауазым бойынша айқындалатын еңбек жағдайлары қауіпсіздік талаптарға сәйкес болуға тиіс. ҚР ЕК-нің 183-бабының 1-тармағына сәйкес – өндірістік объектілер еңбек жағдайлары бойынша міндетті аттестациялауға жатады, 184-бабының 1-тармағына сәйкес – жұмыс орындары, орналасқан орны жұмыскердің функционалдық мақсатына, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету талаптарына сәйкес болуға тиіс.ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 45) тармақшасына сәйкес «жұмыс орны – жұмыскердің еңбек қызметі процесінде еңбек міндеттерін орындауы кезінде оның тұрақты немесе уақытша болатын орны» мәтінінде айқындалған.

Жұмыскердің өмірін, денсаулығын сақтау талаптарына сәйкес өндірісте жұмыс берушімен қолданылатын тауар, зат және басқа да технологиялық

бұйымдар сапалық, қауіпсіздік талаптарға жауап беруге тиіс. Жұмыс берушімен, ұйымның басшысы ретінде жұмыс күшін қолдануда белгілі бір қызметті, жұмысты азаматтық құқықтық шарт негізінде жұмыскер болып танылмайтын басқа жеке тұлға жүзеге асыруы мүмкін (**жиырма сегізішні тұжырым**). Осы мәселе бойынша екі жағдайдың өндірістік, экономикалық, құқықтық маңыздылығы ескерілуге тиіс: **біріншіден**, егер атқарылатын жұмыстың түрі белгілі бір лауазым көлемінде жүзеге асырылмайтын болса; **екіншіден**, егер сол жұмыс шұғыл орындалуға және уақытша туындаған қажеттілікпен байланысты болса. Ондай жұмыс азаматтық құқықтық шарт (қызмет көрсету шарты) бойынша басқа жеке тұлғаға немесе ұйымға (орындаушыға) тапсырыс берушімен (ұйымның басшысымен) жүктелуі мүмкін. Осы мәтіндегі ережелер не ҚР АК-де, не ЕК-де бекітілуге тиіс.

Еңбек шартын жасауда қойылатын тыйымдар мен шектеулер бойынша, ҚР ЕК-нің 25-бабының 1-тармағына сәйкес, еңбек шартын жасасу кезінде құқықтар мен мүмкіндіктер теңдігін бұзуға тыйым салынады. Дегенмен, сәкессіздіктерге, қайшылықтарға жол бермеу, қоғамдық мүддені ескеру, азаматтар мен басқа да жеке тұлғалардың өмірін, денсаулығын сақтау, ішкі еңбек нарығын қорғау, сыбайлас жемқорлықпен байланысты құқық бұзушылықтардың алдын алу мақсатында лауазымға қабылдау, тағайындау мәселесіне қатысты тыйымдар мен шектеулер айқындалған. ҚР ЕК-нің 26-бабына сәйкес келесідей жағдайлардажеке тұлғалармен еңбек шартын жасауға жол берілмейді:

1) медициналық қорытынды негізінде адамның денсаулық жағдайына байланысты егер сол жұмысты орындауға тыйым салынған болса;

2) ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті жұмыстарға, жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етумен байланысты толық материалдық жауаптылығы көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға,денсаулығы мен имандылық тұрғысынан дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық орындарындағы жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) – он сегіз жасқа толмаған азаматтармен.

Шетелдік еңбек күшін жалдауда, ҚР ЕК-нің 26 бабының 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес,шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты алғанға дейін, не шетелдік жұмыскерді жұмысқа орналастыруға жергілікті атқарушы органның рұқсатын алғанға дейін Қазақстанның аумағында уақытша болатын шетелдіктермен, азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шартын жасауға жол берілмейді. Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрлігіне қарасты органдарында жұмыспен қамтылуға уақытша келушіге беретін рұқсатты алғанға дейін немесе көші-қон туралы заңнамамен айқындалған шектеулерді сақтамаған тұлғалармен жасауға жол берілмейді. Сонымен қатар, осы баптың 6) тармақшасына сәйкес, отбасына қосылу мақсатында келуге арналған рұқсатты және Қазақстан Республикасының азаматымен некеде тұрғанын растайтын құжатты ұсынбаған Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалмайды.

Осы баптың 7) тармақшасына сәйкес, бір жұмыс берушінің – жеке тұлғаның үй шаруашылығында белгілі бір жұмыстарды орындау (қызметтер көрсету) бойынша бір мезгілде бестен көп еңбек имигранттарымен еңбек шартын жасауға жол берілмейді. Яғни бес адамға дейін еңбек күшін жалдауға рұқсат беріледі. Аталмыш шектеулер мемлекеттік органда қызмет атқаратын шетелдік жұмыскерге (қызметшіге) қолданылмайды.

ҚР ЕК-нің 30-бабының 3-тармағына сәйкес, мемлекеттік органда шетелдік жұмыскермен еңбек шарты мемлекеттік органның басшысы айқындайтын мерзімге жасалады – мерзім шартта көрсетіледі. ҚР ЕК-нің 32-бабының 5-тармағына сәйкес, мемлекеттік органмен (басшысымен) шетелдік жұмыс күші тартылған кезде еңбек шартын жасау үшін қажетті құжаттардың тізімі Үкіметпен бекітілген тәртіпте айқындалады. ҚР ЕК-нің 26-бабының 2-тармағына сәйкес, еңбек шартын жасауға келесідей қосымша шектеулер айқындалған, олардың қатарында, 3) тармақшаға сәйкес,кәмелет жасына толмағандардың қатысуымен білім беру, тәрбиелеу, әлеуметтік қызметтер көрсету, мәдениет және өнер саласындағы ұйымдарға – бұрын адам өлтіргені, денсаулыққа қасақана зиян келтіргені, адамдардың денсаулығына не имандылыққа қарсы, жыныстық қолсұғылмаушылыққа барумен байланысты қылмыстық құқық бұзушылықтар үшін, экстремистік, террористік қылмыстар, адам саудасы үшін сотталғандығы болған жеке тұлғаларды жұмысқа орналастыруға жол берілмейді.

Осы баптың 4) және 5) тармақшаларына сәйкес әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімі бойынша әйелдерді ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға қабылдауға, он сегіз жасқа толмаған тұлғаларды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сонымен қатар, қызметін қоса атқаратын жұмысқа қабылдауға жол берілмейді. ҚР ЕК-нің 28-бабының 2-тармағына сәйкес, мүгедек деп танылған тұлғамен жасалатын еңбек шартында - жұмыс орындарын, олардың жеке мүмкіндіктерін ескере отырып, арнайы жабдықтау жөніндегі талаптар айқындалуға тиіс. Осы баптың 3-тармағына сәйкес, тараптардың келісімі бойынша еңбек шартында заңнамаға қайшы келмейтін өзге де талаптар мен келісімді жағдайлар айқындалуы мүмкін.

ҚР ЕК-нің 181-бабының 1-тармағының 3) тармақшасына сәйкес еңбек қауіпсіздігі қамтамасыз етілмеген жағдайда еңбек, қызметтік міндеттерін орындауды тоқтатуға, ал жұмыс беруші, осы себеп бойынша, туындаған іркіліс кезінде жұмыскердің орташа жалақысын төлеуге міндетті. Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт еңбек шартынан бөлек жасалады, дегенмен еңбек шартында, тағайындалатын лауазымға сәйкес, толық материалдық жауаптылықпен байланысты жағдайлар айқындалуға тиіс. ҚР ЕК-нің 112-бабына сәйкес жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытын рәсімдеу тәртібі, ол уақытқа ақы төлеу талаптары еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалады және жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде, ал жұмыс берушінің кінәсінен

болған жағдайда - жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді.

Материалдық жауапкершілікті анықтау мәселелері жөніндегі ережелер Еңбек кодексінің 10-тарауында айқындалған. Еңбек шарты тарапының басқа тарапқа келтірген зияны үшін материалдық жауаптылығы, заңнамаға қайшы кінәлі әрекеті мен келтірілген нұқсан (зиян) арасындағы себепті байланыс болған жағдайда жауапкершілікке тартылады. Материалдық жауапкершілік туралы шартты жасау үшін жұмыскер он сегіз жасқа толуы тиіс, тараптарды жауапкершілікке тарту үшін келесі шарттар сақталуға тиіс: 1) әрекеті немесе әрекетсіздігі; 2) кінәсі; 3) зиян келтірілген жағдайда; 4) әрекет немесе әрекетсіздігі мен келтірілген зиян арасында себепті байланыс болған жағдайда. ҚР ЕК-нің 121-бабының 1-тармағына сәйкес, жұмыс беруші жұмыскердің алмай қалған жалақысы мен оған тиесілі өзге де төлемдерді жұмыскердің басқа жұмысқа заңға қайшы ауыстырылған, жұмыскер жұмыс орнына жіберілмеген, еңбек шартының талаптары біржақты заңға қайшы өзгертілген, жұмыстан заңға қайшы шеттетілген, еңбек шарты негізсіз бұзылған жағдайларда өтеуге міндетті.Еңбек етуге деген қабілеттілігінің төмендеуі не одан айырылуы дәрежесін белгілеу кезеңінде жұмыс беруші өтейтін шығыстардың мөлшері, (республикалық бюджет туралы заңға сәйкес), тиісті қаржы жылына белгіленген екі жүз елу айлық есептік көрсеткіштен аспауға тиіс.

Ал, өз кезегінде жұмыскер жұмыс беруші алдында: 1) жұмыс берушінің мүлкін жоғалту немесе бүлдіру арқылы келтірілген залал үшін; 2) жұмыскердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін толық материалдық жауаптылықта болады. Егер де, жұмыс беруші жұмыскердің мүлкіне залал келтірсе ондай мәселелер азаматтық, еңбек заңнамасына, еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес реттелуге тиіс.

Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру оқиға болған кезден бастап жұмыс берушінің актісімен жиырма төрт сағат ішінде құрылатын комиссиямен жүргізіледі. Арнайы тергеп-тексеруге: 1) ауыр немесе кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғалар; 2) зардап шеккен адамдар жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екіжәне одан да көп жұмыскерлер ұшыраған топтық жазатайым оқиғалар; 3) қатерлі уланудың топтық оқиғалары жатады (ҚР ЕК 188-бабы).

Жазатайым оқиғаларды (еңбек жарақатының, кәсіби науқастықтың орын беруіне байланысты), жұмыскерлердің өміріне, денсаулығына зақым келтірілген жағдаятты тергеп-тексеру, есепке алудың талаптары ҚР ЕК-нің 186-бабының 1 және 2 тармақтарында айқындалған, оларды есепке алуқатаң сақталуға тиіс, жазатайым оқиғаларды арнайы тергеп-тексеру мемлекеттік еңбек инспекциясының қатысуымен құрылатын комиссиямен жүргізіледі (ҚР ЕК-нің 187-190 баптары). Тергеп-тексерулердің нәтижесі бойынша, әрбір нақты жазатайым оқиға болған жағдай ескеріліп, комиссиямен оның өндіріспен байланыстылығы не байланыстың жоқ екендігі туралы шешім қабылданады, келтірілген зиянды өтеумен байланысты қатынастарға ҚР АК-нің нормалары таралады («Зиян келтіру салдарынан пайда болған міндеттемелер» 47 тарау).

Жұмыс берушінің жауапкершілігін анықтау, сонымен қатар, сот өндірісі тәртібінде осы санаттағы азаматтық істі қарауда келесі құжаттар болуға тиіс:

- өндірісте кәсіптік еңбек қабілеттілігін жоғалтқан кезде – өндірісте орын берген жазатайым оқиға туралы акт. Ондай акт комиссияның құрылған сәтінен бастап 10 күннен кешіктірілмей жасалуға тиіс;
- ол жағдай ауыр деп танылса, немесе өлімменен аяқталған кезде –арнайы тергеп-тексеру туралы акт дәлелдеме ретінде қабылданады.

Актілердің нысаны Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы «Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын рәсімдеу бойынша нысандарды бекіту туралы» № 1055 бұйрығымен бекітілген.Осы актілер тергеп-тексеру кезінде жинақталған материалдарға сәйкес рәсімделуге тиіс. Тергеп-тексеру барысында комиссия оқиғаны көргендерді, еңбек қауіпсіздігі талаптарын бұзған адамдарды анықтайды, олардан жауап алады, жұмыс берушіден қажетті ақпарат, мүмкіндік болған жағдайда - зардап шеккен адамнан түсініктеме алынады. Жиналған құжаттар негізінде комиссия жазатайым оқиғаның мән-жайын және себептерін зерттеп жазатайым оқиғаның жұмыс берушінің өндірістік қызметімен байланысын анықтайды.

Тергеп-тексеру кезінде комиссия зиянның туындауына немесе ұлғаюына жұмыскердің өзінің өрескел абайсыздығы себеп болғанын анықтаса, онда комиссия әрбір тараптың кінәларының пайыздық қатыстылығын белгілеу арқылы тараптардың аралас жауапкершілігін айқындап ол туралы азаматтық құқықтың ережелерін қолданады. Егер жұмыскер тарапынан өрескел абайсыздықтың орын беру фактісі айқындалмаса, онда Актіде кінәлік дәрежесі туралы графада жұмыс берушінің 100 % - кінәсі бар екендігі, ал жұмыскердің – 0 % деп толтырылады. Жұмыс беруші, сонымен қатар, жұмыскер өздеріне қойылған кінәлік деңгейді айқындау мәселесі боынша сотқа жүгінуге құқығы бар.ҚР АК-нің 935 бабының 2 тармағына сәйкес, егер жәбірленушінің өрескел абайсыздығы зиянның пайда болуына немесе ұлғаюына алып келсе, онда жәбірленуші мен зиян келтірушінің кінәлік дәрежесіне байланысты зиянның орнын толтыру көлемі азайтылуы немесе ұлғайтылуы мүмкін. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар жұмыскерлерге еңбекке жарамсыздығының бірінші күнінен бастап еңбек қабілеті қалпына келген күнге дейін төленеді.

Еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша келесі жағдайларда жәрдемақы төленбейді: 1) заңды күшіне енген сот үкімімен кінәлі екендігі анықталған жағдайда, оның қылмыс жасау кезінде алған жарақаттарының салдарынан еңбекке уақытша жарамсыздық туындаған жұмыскерге;2) соттың ұйғарымы бойынша жұмыскерді мәжбүрлеп емдеген (психикалық аурулардан басқа) уақыт үшін;3) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен жұмыскердің кінәлі екені анықталған жағдайда, ол қамауда болған уақыт үшін және сот-медициналық сараптама жасалған уақыт үшін;4) жұмыскердің ішімдік, есірткі және уытты заттарды пайдалануы салдарынан туындаған ауруларға немесе жарақаттарға байланысты еңбекке уақытша жарамсыздығы

кезінде. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысымен сәйкес келетін уақытша еңбекке жарамсыз күндер үшін өтемақы төленбейді.

Қазіргі уақытта еңбекке қабілеттілікті жоғалту жағдайлары бойынша әлеуметтік қорғаудың үш дәрежелік жүйесі қарастырылған. **Бірінші дәреже** – мүгедектік анықталған жағдайда мүгедектік бойынша жұмыскерге мемлекеттік жәрдемақылар төленеді *(«Қазақстан Республикасындағы мүгедектік, асыраушысынан айырылу және жасы бойынша мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар туралы» ҚР Заңы*). **Екінші дәреже** – жалпы еңбек қабілеттілігін жоғалту жағдайында жұмыскерге мемлекеттік міндетті әлеуметтік сақтандыру қорынан, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысы ретінде, жұмыскерге әлеуметтік төлемдер төленеді («*Міндетті әлеуметтік төлемдер туралы» ҚР Заңы*). **Үшінші дәреже** – кәсіптік еңбек (қызметтік) қабілеттілігін жоғалтқан жағдайда жұмыскерге еңбек міндеттерін орындау кезінде алған зақымдары үшін сақтандыру төлемдері төленеді («*Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде өмірі мен денсаулығына зиян келтірілгені үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру туралы» Қазақстан РеспубликасыныңЗаңына сәйкес).*

ҚР АК-нің 921 бабына сәйкес, заңды тұлға немесе жұмыскер еңбек (қызметтік, лауазымдық) міндеттерін орындау кезінде келтірген зиянды өтеуге міндетті. Көрсетілген бап бойынша жұмыс беруші, әрқашан, өз жұмыскерлерінің әрекеті үшін жауап береді. Осы баптың 2-тармағы бойынша, жұмыскер ретінде еңбек шарты, сондай-ақ азаматтық-құқықтық шарт негізінде жұмыстардыатқаратын, қызмет көрсететін жеке тұлғалар танылады. Көрсетілген бап бойынша, бір жұмыскердің әрекетімен, не әрекетсіздігімен екінші жұмыскерге не басқа, үшінші тарапқа келтірген зиянжұмыс берушімен өтеледі, қалпына келтірілетін іс-шаралар іске асырылады. Кейін регрестік (кері талап қою) тәртібінде жұмыс беруші сол жұмыскерден өндірілген зиянды талап етуге құқылы.

Өндірістік зақымдар және кәсіптік аурулар бойынша медициналық куәландыру органдарының міндеттері«Халықтың денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексіне сәйкес айқындалады. Медициналық куәландыру - жеке тұлғаның ауруының болуы немесе болмауы фактісін анықтау немесе растау, оның денсаулық жағдайын, сондай-ақ еңбекке уақытша жарамсыздығын, кәсіптік және өзге де жарамдылығын айқындау мақсатында зерттеп-қарау ретінде түсіндіріледі. Ауыр жұмыстарда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларымен байланысты жұмыстарда, жоғары қауіптілігі бар жұмыстарда (машина және механизмдермен жұмыс істеу) болатын жұмыскерлер міндетті түрде медициналық тексерілуден өткізілуге тиіс. **Міндетті медициналық тексеру** алдын ала және кезеңдік болып бөлінеді. Алдын ала - кәсібі немесе оқуы бойынша міндеттерді орындауға жарамдылығын анықтау, сонымен қатар, жалпы, кәсіптік, инфекциялық және паразиттік аурулардың алдын алу мақсатында жұмысқа немесе оқуға түскен кезде жүргізіледі. **Кезеңдік тексерілу -** жұмыскердің денсаулық жағдайына

динамикалық бақылауды қамтамасыз ету және аурудың алғашқы белгілерін уақытылы анықтау, жалпы, кәсіптік, инфекциялық және паразиттік аурулардың алдын алу мақсатында жүргізіледі. **Міндетті кезеңдік тексерілу** – жыл сайынғы медициналық тексеруден (жылына бір рет) және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан (жұмыс ауысымы басталар алдында бір сағат және/немесе отыз минут бұрын) өтуде қолданылады.Тексеруден өтудің тәртібі және шарттары Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 25 қаңтардағы № 166 қаулысымен бекітілген Міндетті медициналық тексеруден өткізу Ережелерімен анықталып 2015 жылдың 08 қыркүйегіне дейін осы Ереже қолданылды.Мысалы, адамдар мен жүктерді, соның ішінде қауіпті жүктерді жүйелі не жүйелі емес түрде тасымалдау маршруттарында жұмыс істейтін автокөлік құралдарының жүргізушілері жыл сайынғы медициналық тексерілуден (жылына бір рет) өтіп тұрады және жұмыс ауысымы басталардың алдында - 30 минут бұрын ауысымдық медициналық тексерілуден өтуге тиіс.

Жұмыскердің еңбек ету қабілеттілігінің төмендеуі не жоғалтылуы, сонымен қатар, медициналық әлеуметтік сараптама жүргізетін ұйыммен куәландырылатын тұлғаны мүгедек деп тану, сонымен қатар, формалдық секторде жұмыспен қамтылған жеке тұлғаның өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндірудің құқықтық негіздемелерін айқындау мәселесі арнайы зерттеуді қажет етеді. Осы бағытта міндетті әлеуметтік сақтандыру Қорынан, сонымен бірге,жұмыс берушіні не басқадай кінәлі тұлғаны азаматтық құқықтық, одан бөлек материалдық жауапкершілікке тарту тәртібінде келтірілген зиянды өндірудің ерекшеліктері жапа шеккен жеке тұлғаның құқықтық жағдайына, келтірілген зиянның көлеміне, оның өзінің кінәсінің бар не жоқ екендігі ескеріліп, сонымен қатар, отбасылық жағдайына, атқарған қызмет түріне, кәсібіне байланысты өз ерекшеліктерімен сипатталады.

Тексерулердің жүргізілу тәртібі, қазіргі кезде Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2020 жылғы 16 қазандағы № 672 «Тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемінің тізбесін бекіту туралы» Қаулысымен айқындалған. Осы Қаулының 5-тармағына сәйкес, мемлекет амбулаториялық және стационарлық жағдайларда кепілдік берілген медициналық көмектің көлемін анықтайды. Стационардыңбөлек мамандандырылған медициналық көмек түрлеріне:

1) уәкілетті орган айқындайтын тізбе бойынша әлеуметтік мәні бар аурулар кезінде емдеу;

2) МӘМС жүйесіндегі қызметтерді тұтынушылар болып табылмайтын адамдар үшін елдегі эпидемиологиялық жағдайдың нашарлауына әкелетін аурулар кезінде және оларға күдік туындаған жағдайларда үйде көрсетілетін стационар қызметтері кіреді. Осылайша, белгілі бір ауру пайда болған кезде мемлекет медициналық көмек көрсетеді, яғни барлық азаматтар үшін, сақтандырылғандар және міндетті медициналық сақтандыру ережелері бойынша жарна төлеушілер болып табылмайтын адамдар үшін [195].

Міндетті әлеуметтік сақтандыру – мемлекет тарапынан ұйымдастырылатын, бақылауға алынатын, осы сақтандыру жүйесі

қатысушысының еңбек ету қабілеттілігі төмендеген не жоғалтылған жағдайда жоғалтылған табысының бір бөлігін өндіруді, асыраушысынан айырылуына байланысты әлеуметтік жәрдемақы төлеуді, жүктілігіне, босануына, сонымен қатар, баланы асырап алуына байланысты жоғалтқан табысының бір бөлігін өндіруді жүзеге асыратын халықты әлеуметті қорғау жүйесі болып табылады. «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңының 14-бабына сәйкес (осы Заңның 2005 жылдан бастап күшіне енгеннен кейін) жұмыс берушілермен МӘСҚ-на ай сайынғы аударып отыратын әлеуметтік төлемақының көлемі: 2005 жылдың 1 қаңтарынан бастап – әлеуметтік аударымды есептеу объектісінің 1,5 пайыздық мөлшерінде; 2006 жылдың 1 қаңтарынан бастап – 2 пайыздық мөлшерінде; 2007 жылдың 1 қаңтарынан бастап – 3 пайыздық мөлшерінде; 2009 жылдың бірінші қаңтарынан бастап – 4 пайыздық мөлшерінде; 2010 жылдың 1 қаңтарынан бастап – 5 пайыздық мөлшерінде, ал 2018 жылдан бастап3,5 пайыз болды. Оған себеп міндетті медициналық әлеуметтік сақтандыру жүйесінің енгізілуі негіз болды,жалақы мөлшерінен 1,5 пайыз жарна осы мақсатта төленетін болды.

Осы әлеуметтік сипаттағы жұмыс берушілермен төленетін жарна Мемлекеттік зейнет ақы төлеу Орталығына (бұдан әрі – МЗТО) аударылып отырады. Өз уақытында МЗТО сол түсімдерді МӘСК-на аударады. Қазақстанда 2018 жылдан бастап жұмыскерлерді міндетті медициналық-әлеуметтік сақтандыру жүйесі енгізілді.

Медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізуде көзделетін міндеттер: адамның еңбек ету қабілеттілігінің және оның мүгедектікке шалдығу дәрежесін, олардың себептерін, мерзімдерін, туындаған уақытын және көмек пен күтімнің қосымша түрлеріне мұқтаждығын белгілеу; мүгедектерді оңалтудың жеке бағдарламаларын әзірлеу; әлеуметтік көмекті, медициналық-әлеуметтік оңалтуды және осы іс-шаралардың тиімділігін бақылауды жүзеге асыратын ұйымдармен оңалту іс-шараларын іске асыруға ықпал ету болып табылады. Негізгі өкілеттіктері қатарында еңбек ету қабілеттілігі төмендеген не жоғалтылған адамдардың санаторлық-курорттық емделуге, қосымша тамақтануға, күтімге, оның ішінде арнайы дәрігерлік күтімге, дәрі-дәрмектер сатып алуға, ауруды күтуге, техникалық көмекші (компенсаторлық) құралдарға және (немесе) арнайы жүріп-тұру құралдарына, әрі көмектің басқа да түрлеріне мұқтаждығын анықтау қажеттілігі айқындалған. Сонымен қатар, МЭС-ның өкілеттігіне, осы бағыттағы іс-шаралар бойынша: ведомстволық статистикалық есептілік мониторингін жүргізу; қайтыс болған адамның отбасына әлеуметтік төлемдер беру негіздемесін айқындауда мүгедектің қайтыс болуының себептілік байланысын белгілеу; мүгедектерді оңалтудың жеке бағдарламасын әзірлеу және түзету; медициналық, әлеуметтік және кәсіптік оңалту жөніндегі іс-шаралардың түрлерін, нысандарын, мерзімі мен көлемін белгілеу, олардың орындалу тиімділігін бақылау; уақытша еңбекке жарамсыздық мерзімін ұзарту; әскери міндетін атқарған және әскерге шақырылу жасындағы адамдардың мүгедек деп танылуы туралы мәліметтерді әскери комиссариттарға ұсыну; медициналық ұйымдардың дәрігерлеріне медициналық-әлеуметтік сараптама

мен мүгедектерді оңалту мәселелері жөнінде консультативтік көмек көрсету, сонымен қатар, олардың біліктілігін арттыру жөніндегі іс-шараларды жүргізуге қатысу; жұмыс практикасына қазіргі заманғы ғылыми қағидаттар мен әдістерді енгізу, сондай-ақ, озық тәжірибені қорыту, тарату және медициналық-әлеуметтік сараптама мен мүгедектерді оңалту жөніндегі әдістемелік ұсынымдарды әзірлеумен байланысты қызметтерді атқару болып табылады.

Медициналық ұйымдар емдеу және оңалту іс-шараларын жүргізгеннен кейін, куәландырылатын адамға, уақытша еңбекке жарамсыз болған немесе анатомиялық кемістіктер мен жазылмайтын аурулар диагнозы белгіленген сәттен бастап, кемінде төрт айдан кейін, сол адамды МӘС-ке жібереді. Медициналық зерттеудің сапасын айқындау мәселесіне байланысты жауапкершілік тиісті медицина ұйымының басшысына жүктеледі. МЭС-ке жіберілетін 075/У нысанында рәсімделуге тиісті жолдама, сапалы рәсімделмеген жағдайда, аумақтық бөлімшемен пысықтауға кері қайтарылады. Бұл туралы дәрігерлік қызмет көрсету саласындағы бақылау жөніндегі мемлекеттік органның аумақтық бөлімшесіне жазбаша түрде хабардар етеді. Осы мәселелер Денсаулықты сақтау және денсаулық сақтау жүйесі туралы Кодексімен реттеледі.

Жазатайым жағдай орын берген жағдайда, жоғарыда көрсетілген құжаттардан басқа, келесі құжаттар рәсімделуге, берілуге, тапсырылуға тиіс: 1) кәсіби еңбек ету қабілеттілігін жоғалту дәрежесі белгіленген жағдайда – еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға немесе жұмыскерлер денсаулығының өзге де зақымдануы туралы Н-1 нысанындағы акті (бұдан әрі – Н-1 нысанындағы Акті), ұлттық еңбек гигиенасы мен кәсіптік аурулар Орталығының (мерзімі екі жылдан аспаған) қорытындысы; 2) жалпы еңбек ету қабілетілігін жоғалту дәржесі белгіленген жағдайда – міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысу фактісін растайтын құжат (сақатандырушы мен сақтаушы арасында жасалған шарт); 3) мүгедектік себебі жараланууына, контузия алуына, жарақатына, мертігуіне, ауруына байланысты айқындалған жағдайда – оның себептік-салдарлық байланысын белгілейтін уәкілетті органның қорытындысы; 4) 18 жасқа дейінгі адамдарға тәрбие, білім беру түрлері мен нысанын айқындау үшін айғақтар белгіленген жағдайда – психологиялық медициналық, педагогикалық консультацияның қорытындысы; 5) еңбекке қабілетті жастағы адамдардың алғашқы мүгедектігі белгіленген жағдайда – еңбек қызметі туралы мәліметтер (еңбек қызметін растайтын құжаттың көшірмесі) ұсынылады. Егер куәландырылатын адам, денсаулық жағдайына байланысты МЭС-ке өз бетімен келуге мүмкіндігі болмаса, онда куәландыру үй жағдайында не, стационарлық жағдайда жүргізіледі.Ерекше жағдайларда, тыс жерде жүрген адамның немесе соның ата-анасының біреуінің не заңды өкілінің келісімімен, сонымен қатар, 18 жасқа дейінгі адамның қамқоршысының, қорғаншысының келісімімен ұсынылған құжаттар қабылданады. Мүгедектігі сырттай куәландырылған адамды, мүгедектігі белгіленген сәттен бастап, 6 айдың ішінде бақылап, тексеріп 1 жылдан аспайтын мерзімге мүгедектігі айқындалуы мүмкін. Ұсынылған құжаттар

негізінде, куәландырылатын адамды тексеру, организм функцияларының бұзылуы және тіршілік-тынысының, еңбек етуге деген қабілеттілігі дәрежесін бағалау - аумақтық бөлімше бастығының және кемінде екі бас маманның қатысуымен жүргізіледі. Адамның мүгедектікке шалдығуына түрлі себептер негіз болуы мүмкін, олар: 1) жалпы ауруға шалдығу; 2) еңбек жарақатын алу; 3) кәсіптік ауру; 4) әскери іс-қимылдарға қатысуына байланысты, қызметтік міндеттерін атқару кезіндеалған, сондай-ақ, әскери қызметін атқару кезіндеміндеттерін атқаруымен байланысты емес жазатайым оқиғаға шалдығуы, сондай–ақ, жаралану, контузия алу, жарақаттану, мертігу, ауруға шалдығу жағдайлары есепке алынады.

Осы жоғарыда аталған жазатайым жағдаяттарға шалдығу жағдайлары тікелей еңбек қатынастарына тән себептер болып табылады. Заңнамамен «жалпы еңбек ету қабілеттілік» және «кәсіптік» ұғымдары айқындалып келеңсіз жағдаяттарға шалдыққан тұлғаларды куәландырудың тәсілдері айқындалған. **Жалпы еңбек қабілеттілігі** – адамның кез келген, сонымен қатар, білікті емес жұмыстарды орындау, қызметтер көрсету мүмкіндігі болып табылады. **Кәсіптік еңбек қабілеттілігі** – адамның нақты жағдайларда белгілі бір біліктіліктегі, көлемдегі және сападағы жұмысты орындауға деген мүмкіндігі болып табылады. Осы екі ұғымның өзектілігі өте көлемді. МӘСЖ куәландырылатын жеке тұлғаның, зейнетақы төлемдерін алуға құқық беретін жасқа толғанға дейін, жалпы еңбек қабілеттілігінен айырылу дәрежесі: 1) қалпына келмейтін анатомиялық кемістіктері болған жағдайда; 2) организм функцияларының тұрақты, қалпына келмейтін өзгерістері мен бұзылулары болған кезде және сол себепті оңалту іс-шаралары тиімсіз болғанда; 3) еңбек ету қабілеттілігі 80-нен 100 пайыздық жоғалтуды құраса – кемінде төрт жыл динамикалық қадағалауда болғаннан кейін; 4) еңбек ету қабілеттілігі 30-дан 79 пайыздық жоғалтуды құраса - кемінде алты жыл динамикалық қадағалауда болғаннан кейін белгіленеді. Жұмыскердің кәсіптік еңбек ету қабілеттілігінің мерзімсіз уақытқа жоғалтылу дәрежесі келесі ерекшеліктерге байланысты айқындалады: еңбек ету қабілеттілігінен айырылуы 90-нан 100 пайызды құраса – кемінде төрт жыл; кәсіби еңбек ету қабілеттілігінен айырылу дәрежесі 5-тен 89 пайызды құраса – кемінде алты жыл динамикалық қадағалауда болғаннан кейін белгіленеді. Адамның жалпы еңбек ету қабілеттілігінің жоғалту дәрежесі (бұдан әрі - ЖЕҚЖ) әлеуметтік тәуекелдің орын берген (туындаған) сәтінен бастап белгіленеді. ЖЕҚЖ-лту – адамның жоғалтқан еңбек қабілеттілігіне пайыздық еселікте көрсетіледі, яғни еңбек қызметінде кез келген біліксіз қызметті орындау қабілеттілігінен ауытқу мөлшерімен айқындалады. Жалпы еңбек ету қабілеттілігінен айырылу жағдайы ЖЕҚЖ-лту дәрежесі 30-дан 100 пайызды құраған жағдайда белгіленеді. МӘСЖ-де адамның (жұмыскердің) еңбек ету қабілеттілігінің шектелуіне әкеп соқтырған организм функцияларының бұзылу дәрежесіне қарай келесі деңгейлері: 1) организм функцияларының, еңбек ету қабілеттілігінің шектелуіне әкеп соғатын, шамалы білінетін бұзылулары 30-дан 59 пайызды құраған жағдайда; 2) организм функцияларының, еңбек ету қабілеттілігінің білінетін шектелуіне әкеп соғатын тұрақты білінетін бұзылуы

60-тан 79 пайызды құраған жағдайда; 3) организм функциялары еңбек ету қабілеттілігінің айқын білінетін шектелуіне немесе оны жоғалтуға әкеп соқтыратын едәуір немесе айқын білінетін тұрақты бұзылуы 80-нен 100 пайызды құраған жағдайда белгіленеді. КЕЖ дәрежесі – адамның нақты өндірістік жағдайларда белгілі бір біліктіліктегі, көлемдегі және сападағы жұмысты орындау мүмкіндігінің төмендеу не жоғалтылу деңгейімен айқындалады. КЕЖ дәрежесін белгілеу кезінде, жұмыскердің бірнеше кәсібі болған жағдайда, негізгі кәсібі деп еңбек қатынастарда болуы кезінде денсаулығына зақым келген жұмыс орнына немесе еңбек өтілі ұзақтау болған жұмыс орнына не, сонымен қатар, жоғары біліктілікке жеткен немесе арнайы білім алу жолымен алған кәсібі бойынша есепке алынады.

КЕЖ дәрежесі 5-тен 100 пайызды құраған жағдайда белгіленеді. Адамның организімінің негізгі функцияларының бұзылуын және тіршілік тынысының шектелуін жіктеудің көрсеткіштері белгіленген: 1) жұмыскер өзінің кәсіби қызметін біліктілігінің біркелкі немесе шамалы төмендеуімен, не атқаратын жұмысы көлемінің азайтылуымен не оның кәсіптік қызметін орындауы бұрынғыдан көп күшті қажет ететін жағдайда жалғастыра алмаса, КЕЖ дәрежесі 5-тен 29 пайызды қоса алғанға дейін белгіленеді; 2) егер жұмыскер кәсіптік қызметін әдеттегі өндірістік жағдайларда біліктілігінің айқын төмендеуінен не организм функцияларының шамалы білінетін бұзылулары салдарынан жалғастыру қабілетінен айрылған жағдайда КЕЖ дәрежесі 30-дан 59 пайызды қоса алғанға дейін белгіленеді; 3) егер жұмыскер өзінің кәсіби қызметін организм функцияларының білінетін бұзылуы салдарынан арнайы жасалған жағдайларда ғана атқара алатын жағдайда КЕЖ дәрежесі 60-тан 89 пайызды қоса алғанға дейін белгіленеді; 4) жұмыскер организм функцияларының айқын бұзушылықтары салдарынан кәсіптік еңбек қабілетін толық жоғалтқан жағдайда КЕЖ дәрежесі 90-нан 100 пайызды қоса алғанға дейін белгіленеді. Аталған тұлғалармен қатар, осы тәртіпте куәландырудың іс-шаралар 18 жасқа дейінгі жас өспірімдерге МЭС ережелері қолданылады.

Еңбек ету қабілеттілігінің шектелу дәрежесіне байланысты мүгедек деп танылған адамға бірінші, екінші не үшінші топтағы мүгедек, он сегіз жасқа дейінгі адамдарға бірінші, екінші, үшінші топтағы «мүгедек бала» санаты белгіленеді. Тексеру негізінде куәландыру құжаттамалары жинақталып ол туралы деректер «Мүгедектердің орталықтандырылған дерек қоры» Бағдарламасына енгізіледі. Осы іс-шаралар негізінде дәрігерлік-әлеуметтік сараптама актісі және мүгедектікті оңалтудың жеке бағдарламасы әзірленеді, мүгедектікті, еңбек қабілетін жоғалту дәрежесін белгілеу күні болып куәландырылатын адамның аумақтық бөлімшеге өтініш берген күні есепке алынады. Жапа шеккен адам оңалту іс-шаралармен қамтамасыз етілмесе, сонымен қатар, оған өтемақы төленбесе келтірілген зиян, ақшалай сомасы айқындала отырып, азаматтық іс өндірісі тәртібінде соттың шешімімен өндірілуі мүмкін.

Ресей Федерациясында әлеуметтік қатерліктің салдарымен күресуде, алдын-алуда, медициналық-әлеуметтік көмек көрсету, сонымен қатар, соттық-

дәрігерлік сараптама жүргізуді ұйымдастырудың жеткілікті деңгейде заңнамалық негіздемесінің болғанымен, осы салада адамдарды оңалтудың әлеуметтік инфроқұрылымдық ортасын қалыптастыру мәселесі жетілдіруді қажет ететіндігі ғалымдардың назарында бар мәселе болып табылады [196].

Медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізу өкілеттігі Федералдық медициналық-биологиялық Агенттікке жүктелген (ФМБА). Ресей Федерациясында азаматты мүгедек деп тану федералдық мемлекеттік медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізу мекемелерімен жүзеге асырылады. Мүгедектердің құқықтарын қорғау туралы заңнамаға сәйкес мүгедектікті анықтаудың әрбір жағдайына байланысты МӘС жүргізетін органмен жеке, бөлек шешім қабылданады. БҰҰ-ның 2008 жылғы 3 сәуірдегі «Мүгедектердің құқықтары туралы» Конвенциясына сәйкес мүгедектерді жаңа кәсіпке оқыту және соған байланысты әркімнің, олардың қатарында, мүгедек ретінде танылған адамдардың тең жағдайда білім алу мүмкіндігімен қамтамасыз етілуін айқындайды.

Осы Конвенциямен белгіленген құқықтар мен бостандықтардың іске асырылуын, соған байланысты, құқықтық, ұйымдастырушылық механизмдері мен тәсілдерін айқындауда 1979 жылдың мамыр айында құрылған Білім, ғылым және мәдениет сұрақтары жөніндегі Халықаралық Ислам ұйымы ISESCO (Штаб пәтері Рабат (Марокко) қаласында орналасқан) өңірлік деңгейде, сонымен қатар, осы Халықаралық Ұйымға мүше мемлекеттерге қатысты маңызды міндеттерді айқындайды. Олардың қатарында Дакар қаласында «Баршаға бірдей білім алудың жетілімділігі және «Араб елдерінде мүгедектердің он жылдығы» іс шаралар Жоспары (2004-2013 ж.ж.) жөніндегі Конференциясының шешіміне сәйкес ISESCO осы Ұйымға мүше мемлекеттерге, осы бағыт бойынша, заңнама жобаларын дайындауға қолдау көрсетуді жүзеге асыратындығын мәлімдеді. Осы Конвенциямен айқындалған ережелерге сәйкес адамның организм функцияларының көптеген бұзылуларының оңалтуға мүмкін екендігі және оңалтуға бағытталған тәсілдердің ұлттық заңнамада белгілену қажеттілігіне көңіл бөлінген. Осы Конвенциямен мүгедек деп танылған адамдардың дәрігерлік қызмет түрімен, білім алу мүмкіндігімен, қоғамдық өмірге белсенді қатысу мүмкіндігімен пайдалануға деген құқықтары айқындалған. Мүгедек деп танылған адамды оңалту бағдарламасы келесі белгілерді қамтиды: емдеу; психологиялық көмек көрсету; ауруға шалдыққан адамның қоғамдық ортаға бейімделуіне мүмкіндік жасау және сол мақсатта ұсыным қабылдау.

Жұмыскердің, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысы ретінде, әлеуметтік жағдайы осы диссертациялық жұмыстың 3.2. бөлімшесінде бөлек зерттеуге алынды.

Жұмыскердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды материалдық және азаматтық құқықтық жауапкершілікке тарту тәртібінде өндірудің құқықтық негіздемелерін айқындауда келесі ережелер негізге алынады:1) осы мәселеге байланысты еңбек құқығы мен азаматтық құқықты біріктіретін негізгі белгі – осы құқық салаларының пәніне қатысты қатынастардың ұқсастығында,

ҚР АК-нің 115-бабына сәйкес - объектілерінің бірлігі; 2) жұмыс берушіні материалдық жауапкершілікке тарту негіздерінің азаматтық құқықтық жауапкершілікке тарту негіздемелерімен толық үйлесетіндігі; 3) азаматтық құқық нормаларының, ҚР АК-нің 1-бабына, 921-бабының 2-тармағына сәйкес, зиян келтіруден туындайтын еңбек қатынастарына таралатындығы; 4) келтірілген зиянды өндіру мәселесінде «нақты зиян» және «айрылып қалған пайда» ұғымдарының азаматтық құқықтық ұғымдар ретінде ҚР АК-нің 9-бабы 4-тармағының екінші бөлігімен айқындалатындығы; 5) келтірілген зияннның шартты нысанды өндірілу мүмкіндігі ҚР ЕК-нің 121, 122баптарымен және ҚР АК-нің 350-бабымен айқындалатындығы.ҚР АК-нің 1-бабының 3 – тармағына сәйкес азаматтық құқық нормалары еңбек қатынастарына тікелей қолданылады.

Өндіріс ортасында жұмыскердің өмірін, денсаулығын сақтауды қамтамасыз ету бағытында, ҚР АК-нің 9-бабының 1-тармағына сәйкес: құқықтарды мойындату; құқықты бұзатын немесе оның бұзылу қаупін туғызатын әрекеттерге тыйым салу; келтірілген зиянды және, сонымен қатар, моральдық зиянды өндірту азаматтық құқықтарды қорғаудың, қамтамасыз етудің құқықтық тәсілдері ретінде белгіленген. Аталған тәсілдер универсалды, яғни, шектелінуге жатпайтын тәсілдер болып табылады. Осы баптың 4-тармағына сәйкес – құқығы бұзылған адам, егер заң құжаттарында немесе шартта өзгеше көзделмесе, өзіне келтірілген зияннның толық өтелуін талап ету құқығымен иемденеді. Сонымен қатар, жұмыскердің денсаулығына зияннның келтірілуіне байланысты, келтірілген нақты, тікелей зиянды, және (сондай-ақ), сол жағдайға байланысты жоғалтылған табысты өндіртуді талап ету мүмкіндігіне заңмен кепілдік берілген. ҚР АК-нің 9-бабының 1-тармағына сәйкес, сот өндірісі тәртібінде талап арызын қарауға тұлғаның жекелік құқығының бұзылғандығы ғана емес, сонымен қатар, сол тұлғаның құқығының бұзылу қаупі төнген жағдайдың өзі негіз болады. ҚР АК-нің 8-бабының 1-тармағына сәйкес – азаматтар мен заңды тұлғалар өздеріне берілген азаматтық құқықтарды, оның құрамында, өздерін қорғау құқығын өз қалауынша пайдаланады. Осы нормаға сәйкес – жекелік құқықтық мүддеге келтірілген зиянды өндірту не өндіртпеу сол тұлғаның өзіндік еркі болып саналады. ҚР АК–нің 8-бабының 2-тармағына сәйкес – азаматтар мен заңды тұлғалардың өздеріне берілген құқықтарды жүзеге асырудан бас тартуы, заң құжаттарында көзделген жағдайларды қоспағанда, бұл құқықтардың тоқталуына әкеліп соқтырмайды. Яғни, келтірілген зиянды кез келген уақытта өндіруге деген құқығы сақталады. Жапа шеккен тұлға өзіне келтірілген зиянды өндіртуді талап етпеуі отбасы мүшелерінің не басқа да тұлғалардың құқықтары мен мүдделерін шектеуге негіз болатын болса, не оларға зиян келтіретін болса, істі қарайтын судья ондай тараптың өтінішін қабылдамауғақұқылы.

ҚР АК-нің 373-бабына сәйкес, жапа шеккен тұлға борышкерді міндеттерінен босатқан жағдайда, егер бұл жапа шеккен тұлғаға қатысты басқа адамдардың құқықтарын бұзбайтын болса, міндеттеме тоқтатылады. Өзіне келтірілген зиянды мәжбүрлі түрде кінәлі тараптың есебінен өндірту мүмкіндігі әрқашан сақталады. Сол тұлғаның өзімен, кейін-ала, не отбасы мүшесімен және

(не) басқа да мүдделі тұлғамен кінәлі тарапқа талап қою құқығы әрқашан сақталады, ондай мүмкіндік заңмен шектелінуге жатпайды. Конституцияның 12-бабының 2-тармағына сәйкес «адам құқықтары мен бостандықтары әркімге тумысынан жазылған, олар абсолютті, олардан ешкім айыра алмайды, заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілердің мазмұны мен қолданылуы осыған қарай анықталады». Осы негіздемеге сәйкес, адамның денсаулығына зиян келтіруден туындайтын міндеттемені тоқтатудың құқықтық негіздемелерінің азаматтық құқық нормаларына сәйкес анықталатындығы ескерілуге тиіс. Міндеттемені тоқтатудың негіздемелері ҚР АК-нің 367-бабына сәйкес айқындалған. Осы баппен айқындалған негіздемелер адамның денсаулығына зиян келтіруден туындайтын қатнастарға да қолданылады, олар: міндеттеменің орындалуына; талаптан бас тарту төлемінің төленуіне; борыштың кешірілуіне; борышкердің қайтыс болуына және заңды тұлғаның таратылуына байланысты. Жоғарыда аталған баптың 3-тармағына сәйкес міндеттемені тоқтатудың басқа да құқықтық негіздемелері басқа да заңдарда, шартта көзделуі мүмкін екендігі айқындалған.

Жұмыскердің өміріне, денсаулығына зиян келтіруден туындайтын міндеттіліктер және соған байланысты сот өндірісі тәртібінде талап арызын қараудың құқықтық негіздемелері азаматтық, азаматтық іс жүргізу, еңбек және басқа да салалық құқық нормалармен анықталады. Өз кезегінде – ол нормалар материалдық және процессуалдық құқық нормалары ретінде ажыратылады.

Сәйкесінше, зиян келтіруден туындайтын қатынастар, азаматтық құқықтың пәнін құрайды. Жұмыскердің еңбегін қолдану барысында оның мүліктік және жеке мүліктік емес игіліктері мен құқықтарына жұмыс берушінің әрекетімен не әрекетсіздігімен зиян келтірілуі мүмкін. Өз кезегінде, ҚР АК-нің 115-бабына сәйкес, мүліктік және жеке мүліктік емес игіліктер мен құқықтар азаматтық құқықтың объектілері болып табылады. Осы баптың 2–тармағына сәйкес, яғни белгілі бір жұмыспен қамтылған адамның өміріне, денсаулығына зиян келтірумен, сәйкесінше еңбек ету қабілеттілігінен айырылуына, табысын жоғалтуына себеп келтірілген зиянды өндірумен байланысты, мүліктік игіліктер мен құқықтарға: заттар; ақша; жұмыс; қызмет және бұйымды дараландырудың өзге де құралдары; мүліктік құқықтар мен басқа да мүліктер жатады. Азаматтық құқықтық жауапкершілік – жеке мүдденің бұзылуына, ал қылмыстық жауапкершілік қоғамдық қауіпті әрекеттің жол берілуіне байланысты қолданылады. ҚР АК-нің 349-бабының 2-тармағына сәйкес «міндеттемені бұзғандық үшін борышкерді жауапқа тарту несие берушінің талап етуі бойынша жүргізіледі». Осы ереже зиян келтіруден туындайтын барша міндеттемелерге қолданылады. Осы Кодекстің 936-бабына сәйкес «азаматтық шарттық міндеттемелерді, еңбек (қызмет) міндеттерін, әскери қызмет міндеттерін орындауы кезінде адамның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиян, егер заң актілерінде немесе шартта көтеріңкі жауаптылық көзделмесе, осы тараудың ережелері бойынша өтеледі». Азаматтық құқықтық аспектіде, зиянның келтірілу себебіне байланысты, денсаулыққа келтірілген зиянды өтеудің көлемі мен сипаты келесі баптарға сәйкес айқындалған: ҚР АК-

нің 937-бабына сәйкес денсаулықтың зақымдануы салдарынан жоғалтқан табысты (кірісті) анықтау (ҚР АК-нің 938-бабы); азаматтың қайтыс болу салдарынан залал шеккен адамдарға зиянды өтеу (ҚР АК-нің 940-бабы); азамат қайтыс болған жағдайда келтірілген зиянды өтеу мөлшері (ҚР АК-нің 941-бабы) және осы жағдайлардың орын беруіне байланысты өтелуге тиісті зиянның мөлшерін өзгерту (ҚР АК-нің 942-бап); күнкөріс құнының артуына және айлық есептік көрсеткіштің өсуіне байланысты өтем ақының көбейтілуі (943-бап); зиянды өтеу жөніндегі төлемдерді анықтау (944-бап); заңды тұлғаның қызметі тоқтатылған ретте зиянды өтеу (945-бап); жерлеуге жұмсалған шығындарды өтеу (945-бап) негіздері мен тәртібі толық көлемде барлық санаттағы жұмыскерлерге, олардың қатарында, мемлекеттік, әскери қызметшілерге де тең таралады.

Осы мәселеде, яғни, құқықтық нормалардың қолданылу қағидатын ескеріп, ҚР АК-нің 3-бабының 2-тармағына сәйкес, Қазақстан Республикасы заңдарымен айқындалған және осы Кодекстің нормаларына қайшы келетін азаматтық құқық нормалары осы Кодекске тиісті өзгертулер енгізілгеннен кейін қолданылатындығын алға тартамыз. Жекелеген санаттағы жұмыскерлердің, олардың қатарында, әскери қызметшілердің азаматтық, жекелік құқықтарын анықтайтын, бекітетін заңдардың азаматтық құқықтық нормалары осы Кодексе қайшы келмейтін жағдайда қолданылады. Яғни келтірілген зиянды өндіру негізінде туындайтын қатынастарды реттеу мәселесіне байланысты, аталған тұлғалардың азаматтық, жекелік құқықтары мен заңды мүдделері осы Кодексе сәйкес реттеледі. ҚР АК-нің 3-бабының 1-тармағына сәйкес «Қазақстан Республикасының азаматтық заңдары осы Кодекстен және оған сәйкес қабылданған өзге де заңдарынан тұрады».Пәндік белгісі ескеріліп, ҚР АК-нің 1-бабының 1-тармағына сәйкес «азаматтық заңдармен тауар-ақша қатынастары және қатысушылардың теңдігіне негізделген өзге де мүліктік қатынастар, сондай-ақ мүліктік қатынастармен байланысты мүліктік емес жеке қатынастар реттеледі». Азаматтық құқықтар мен міндеттердің пайда болу негіздемелері ҚР АК-нің 7-бабына, ал оларды жүзеге асыру тәсілдері осы Кодекстің 9-бабымен және басқа да заңдарға сәйкес айқындалады.Сәйкесінше, жұмыскердің субъективтік құқықтарын, олардың қатарында, өмірін, денсаулығын, еңбек ету қабілеттілігін сақтауды қамтамасыз етудің құқықтық тәсілдерін анықтауда – зиян келтірудің себептерін, жәбірленушінің құқықтық мәртебесін ескеріп келтірілген зиянды өндіру мәселесіне байланыстықолданылатын нормативтік құқықтық актілердің құрамын анықтаймыз. Зиянды өндіру көлемі, әрқашан, еңбекке жарамдылағы төмендеген, жойылған тұлғаның еңбек құқықтық мәртебесіне тікелей байланысты анықталады. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 7 наурыздағы № 176-V «Оңалту және банкроттық туралы» Заңының 100-бабының 2-тармағына сәйкес, жұмыс берушінің жұмыскер алдындағы міндеттілігін айқындауда борышкер болып танылған ұйымның (жұмыс берушінің) есебінен, басқанесие берушілердің және(не) сол борышкердің басқа да тұлғалар алдындағы міндеттіліктерінің құрамында, бірінші кезекте өміріне,

денсаулығына зиян келген азамат алдындағы міндеттілігі қанағаттандырылуға жатады, екінші кезекте – еңбек ақысына және (не) еңбек шарты негізінде қызмет атқаратын жұмыскерге төленуге тиісті өтемақылар, ұстап қалынбаған, аударылмаған міндетті зейнет ақы төлемдеріне байланысты талаптар қанағаттандырылуы тиіс. Осы ережелер 2014 жылдың 14 наурызына дейін ҚР 1997 жылғы 21 қаңтардағы № 67-I «Банкроттық туралы» Заңымен реттелді [197].

Жоғарыда талдауға, зерттеуге алынған теориялық және тәжірибелік мәселелер бойынша келесідей тұжырымның, алынған нәтиженің негізділігі айқындалуда. Конституцияның 39-бабының 1-тармағына сәйкес «адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтары конституциялық құрылысты қорғау, қоғамдық тәртіпті, адамның құқықтары мен бостандықтарын, халықтың денсаулығы мен имандылығын сақтау мақсатында, қажетті шамада ғана, тек заңмен шектелуі мүмкін». Осы мәтіндегі конституциялық ұстаным, қоғамдық өмірдің қай саласы болмасын, барлық қатынастарға тең қолданылады [198, 236 б.].

Жапа шеккен тұлғаға қатысты «зақым», «зиян», «шығын» ұғымдары құқық қолдану тәжірибесінде кеңінен қолданылады. Мүлікке және мүліктік емес мүдделер мен игіліктерге нұқсан келтірілген жағдайда жоғарыда аталған ұғымдардың барлығының бірыңғай заңи-техникалық және семантикалық мәні болады [199].Бүгін таңда, құқық доктринасында, заңға қайшы іс-әрекеттердің салдарын айқындауда, келтірілген зиянды анықтау кезінде қолданылатын ұғымдар мен терминдерді нақты саралау көрініс таппаған. Тәжірибеде тұлғаға зиян келтіру, көп жағдайда, денсаулыққа зиян келтіру немесе өзге де зақымдармен (оның ішінде қаза табу), сондай-ақ, тұлғаның ішкі жан сезімінің жапа шегуімен де байланысты болып келеді. Мәселен, ҚР АК-нің 352-бабына сәйкес жапа шеккен тұлға үшін және, сонымен қатар, істі қарайтын судья үшін ең маңыздысы шығынды өтету құқығының пайда болу сәтін анықтау болып табылады. Зиян келтіру мәселесі жөнінде өтелуге тиісті төлем ақы жапа шеккен тұлғаның денсаулығының зақымдану деңгейіне, еңбек ақысынан (түсетін пайдадан) айырылған уақытын, сәтін айқындай отырыпшешім қабылдануы тиіс. Өндірілетін шығынның көлемі жапа шеккен тұлғаның құқықтық мәртебесімен тікелей байланысты айқындалады. Мәселен, еңбек жарақатына не кәсіптік ауыруға шалдығуға байланысты,жұмыскердің келісімі негізінде, еңбек ақысы төмен жұмысқа ауыстырылу жағдайында, оның еңбек ету қабілеттілігінің толық қалпына келген уақытына немесе ұзақ не тұрақты еңбек ету қабілеттілігін жоғалтқанын анықтағанға дейін, бұрынғы және жаңа еңбек ақысының арасындағы айырмашылығы, ҚР ЕК-нің 122-бабының 2-тармағына сәйкес, азаматтық заңнамаға және, сонымен қатар, еңбек, ұжымдық шартқа негіз өтелуге тиіс. Сәйкесінше, ҚР ЕК-нің 43-бабының 1-тармағына сәйкес, өндірістік ортамен байланысты емес жағдайларда, медициналық қорытындыда көрсетілген мерзімге, денсаулығы нашарлаған жұмыскер басқа неғұрлым жеңіл жұмысқа ауыстырылады. Мұндай жағдайда жұмыскердің бұрыңғы жұмысы бойынша белгіленген жалақысы тараптардың келісімімен сақталуы мүмкін.

Өндірілетін сома айлық жалақысымен бірге төленеді. ҚР ЕК-нің 43-бабының 1-тармағына, 182-бабы 1-тармағының 4) тармақшасына сәйкес жұмыскер, жұмыс берушімен, ұжымдық арнаулы қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз етілуі тиіс. Ондай киім, не жекелік, ұжымдық қорғану құралы берілмеген жағдайда жұмыскер еңбек міндеттерін орындауды тоқтауға, ал жұмыс беруші, осы себеп бойынша туындаған іркіліс кезінде жұмыскердің орташа жалақысын төлеуге міндетті. Жапа шеккен жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру қажеттілігі, оның ұзақтығы және ұсынылған жұмыстың сипаты туралы деректер медициналық қорытындыда көрсетілуге тиіс.

Жүкті әйелдерді басқа жеңіл жұмысқа ауыстыруда, 44-баптың бірінші бөлігіне сәйкес, кем дегенде орта жалақысы сақталуға тиіс. Басқа жұмысқа ауыстыру медициналық анықтама негізінде жүзеге асырылады, анықтама берілгенге дейін сол көлемде жалақысының сақталуы осы бапта көзделген. Егер сол ұсынылған жұмысты орындаудан бастартқан жағдайда, сол қызметкер әйелдің жүктілігіне байланысты оған демалыс берілгенше жалақы төленуге жатпайды.

Жұмыскердің қайтыс болуына байланысты алынбаған жалақы азаматтық заңнамада белгіленген тәртіппен мұрагеріне беріледі. Адамның өміріне, денсаулығына зиян келтіруден туындайтын міндеттемелер, құқық теориясында, деликттік міндеттеме санатындағы қатынастарболып табылады. Осы аспектіде, азаматтық құқықтың қолданылу мәселелері бойынша, денсаулықты сақтау жүйесіне қатысты ғалымдардың келесідей пікірлері ескеруді қажет етеді. Д.Л. Байдельдинов: «медициналық құқықтық қатынастарға азаматтық-құқықтық аспектіде жеке құқық нормалары қолданылуға жатады, олар тек ұлттық нормалар ғана емес, сонымен қатар халықаралық актілер негізінде азаматтардың денсаулығын қорғауға деген құқықтарын жүзеге асырудың белгілі бір механизмін білдіреді» [200]. З. Кенжалиев: «адам денсаулығының құқықтың негізі, қайнар көзі екендігін анықтай отырып, Конституцияда әркімнің денсаулығының қорғалуына кепілдік берілетіні айқындалған, бұл, өз кезегінде, денсаулық сақтау туралы заңнаманың ерекше маңыздылығын көрсетеді [201].

David C. Beyer, Najeeb Mohideen және басқа да ғалымдардың пікірінше «денсаулық сақтау саласындағы адам құқықтарын сақтау және осыған байланысты мемлекеттік кепілдіктерді айқындау тек қана заң ғылымының ғана емес, сонымен бірге барлық қоғамдық қатынастарда, ғылым бағыттарында ұстанатын демократиялық негізгі қағидаттардың бірі болып табылады. Оның дәлелі адамның денсаулығын сақтаудың басты міндет болып табылатындығы Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының негізгі қағидаты болып анықталуында [202, 186-193 б.]. Kathleen M. Sutcliffe, Review Article: «азаматтардың денсаулығын сақтау саласындағы алдын алу шараларының басымдығы Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымымен айқындалған, мемлекеттердің даму қарқынының көрсеткіші, денсаулықты сақтау және жақсарту стратегиясының негізін қалайтын қағидаттардың бірі болып табылады» [203, 133-144 б.].

Деликттік міндеттемелердің басты әлеуметтік құндылығы, азаматтық құқықтық аспектіде, ұйымға немесе жеке тұлғаға келтірілген зиянның (шығынның) орнын толтыру мүмкіндігінің болуында. Шығынның орнын толтыру,жоғалтылған, бүлінген мүліктен түспеген табыстың белгілі бір айырмашылығын өндіру арқылы немесе белгілі бір заттың тауарлық құндылығының сақталуын және, сонымен қатар, жоғалтылған табысқа тең қызметтің нақты бір түрін орындау мүмкіндігі ретінде танылады. Деликтті міндеттемелердің ақылы-эквивалентті мазмұнын ескере отырып, даму қарқынындағы экономикалық қатынастарды, сондай-ақ зиянды өндірумен байланыстытуындайтын қатынастарды реттейтін өзге де құқық салалары институттарынан бөліп қарастыруға болмайды.

Құқықтық мемлекетті қалыптастыру үдерісінде аталған қатынастардың үнемі даму сатысында болуы объективті, осы кезеңге ерекше тән жағдай. Яғни, деликттік міндеттемелерді анықтауда, азаматтық заңдардан басқа, осы құқық саласымен шектесетін басқа да құқық саласы заңдарының нормалары да басшылыққа алынады. Азаматтың жеке басына және (не) мүлкіне зиян келген жағдайда келтірілген зиянның орнын өтеу туралы талап қоюдың заңдық мүмкіндігі пайда болады. Мұндай мүмкіндіктің туындауы үшін белгілі бір тұлғада зиянды өтетуге деген субъективтік құқығының пайда болуы маңызды.

ҚР АК-нің 937-бабының 1-тармағына сәйкес «азаматқа жарақат немесе денсаулығына өзгедей зақым келтірілген кезде жәбірленуші жоғалтқан, онда болған немесе анық иелене алатын табыс (кіріс), сондай-ақ денсаулыққа зақым келтіруден туындаған шығындар (емделуге, қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмектер сатып алуға, протез салғызуға, бөгде адамның бағып-күтуіне, санаториялық-курорттық емделуге, арнайы көлік құралдарын сатып алуға, басқа мамандыққа даярлауға және т.б.), егер жәбірленуші көмек пен күтімнің осындай түрлеріне мұқтаж және оларды тегін алмайды деп танылса, өтелуге жатады». Жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау, олардың конституциялық құқықтарын қамтамасыз ету, салалық заңдарда айқындалған құқықтық механизмдер және тәсілдер негізінде жүзеге асырылады. Құқықтық жүйеде, сотта іс қарау өндірісінде, еңбек қатынастарынан туындайтын істерді қарау тәртібінде заңдылықты сақтау, сол еңбек дауларын қарау, шешу мәслелесіне байланысты туындайтын келесі теориялық мәселелер арнайы зерттеуді қажет етеді: 1) жұмыспен қамтылған тұлғаға келтірілген зиянды өндіруде сол санаттағы істер бойынша материалдық құқық нормаларын қолданудың тәртібін айқындау; 2) сол санаттағы азаматтық істер бойынша сот өндірісі қатысушыларының құрамын анықтау; 3) жұмыскердің өміріне, денсаулығына келтірілген зиянның көлемін анықтау.

Осы мәселелерге байланысты, Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 25 желтоқсандағы № 132-II «Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьялар мәртебесі туралы» Заңының 1-бабының 2-тармағына сәйкес сот билігі Қазақстан Республикасы атынан жүзеге асырылады және оның негізгі міндеті – жеке және заңды тұлғалардың құқықтарын, бостандықтарын, заңды мүдделерін қорғау, конституцияның, заңдардың басқа да нормативтік құқықтық актілердің,

халықаралық шарттардың орындалуын қамтамасыз ету болып табылады. ҚР АПК-нің 4-бабына сәйкес, азаматтық сот ісін жүргізудің міндеттері азаматтардың, мемлекеттің және ұйымдардың бұзылған немесе даулы құқықтарын, бостандықтарын не заңмен қорғалатын мүдделерін қорғау, заңдылық пен құқық тәртібін нығайту, құқық бұзушылықтың алдын алу болып табылады.

ҚР АПК-нің 27-бабының 4-тармағына, 45-бабының 3 және 4 тармақтарына, 302-баптың 1-тармағының 4) тармақшасына, 327-баптың 1-тармағына, 328-бабына сәйкес «заңда көзделген жағдайларда, азаматтық, отбасылық, еңбек, кооперативтік, әкімшілік және өзге де құқық қатынастарынан және тапқан табысына немесе кәсіпкерлік қызметтен түскен кірістеріне билік етуге байланысты мәмілелерден туындайтын істер бойынша он төрт жасқа толған тұлға өз құқықтарын және заңмен қорғалатын мүдделерін сотта өз басы қорғауға құқығы бар. Кәмелетке толмағанжұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында олардың заңды өкілдерін мұндай істерге қатысуы заңға сәйкес айқындалады. Мұндай санаттағы істер бойынша сот шешімі дереу орындалуға жатады. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 1999 жылғы 9шілдедегі № 9 «Соттардың денсаулыққа келтірілген зиянды өтеу жөніндегі Республика заңдарын қолданудың кейбір мәселелері туралы» Нормативтік қаулысымен (бұдан әрі – 1999 жылғы № 9 Жоғарғы Сот қаулысы) адамның өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өндірудің жалпы тәртібі айқындалған. Осы Қаулының 1-тармағына сәйкес жұмыскерге келтірілген зиянды өтеу туралы талап арыз оның өзінің немесе қайтыс болған жұмыскердің отбасы мүшесінің талабы бойынша жұмыс берушінің шешімі қабылданып, оған зардап шегуші немесе қайтыс болған адамның отбасы мүшесі келіспеген жағдайда немесе жұмыс беруші сол талаптарды он бес күндік мерзім ішінде қарамаған жағдайда сот өндірісіне қабылданады. Талап арызды қарау кезінде, істі қарайтын судья, талап арызында көрсетілген даулы ақша сомасына қатысты талапты ғана емес, сонымен қатар, қойылған талап негізінде, сол іске қатысты барлық мән-жағдайларды толық көлемде қарауға міндетті. Осы тармақтың сипатын анықтауда «толық көлемде қарауға міндетті» мәтініндегі ұғымның (сөздердің) маңызын келесі мағынада түсінуді қажет деп санаймын: «азаматтық істі қарауда, істі қарайтын судья, талап арызын беруге негіз болған жағдаяттың себебін, даудың туындау негіздемесін, қолданылатын нормативтік құқықтық актілердің шеңберін және сол нормативтік құқықтық актілердің талаптарын ескеріп, іс бойынша жинақталған дәлелдемелердің сол іске қатыстылығын және сол дәлелдемелерге баға бере отырып шешім қабылдауға тиіс». Осы мәселеде, бірінші кезекте, Конституциямен айқындалған бастапқы нормаларға сүйене отырып (75-баптың 1-тармағы) сот төрелігінің тек қана соттың жүзеге асыратындығы басшылыққа алынады, яғни сот төрелігінің тек соттың жүзеге асырылатындығы азаматтық іс өндірісінде негізгі қағидат болып саналады. Конституцияның 76-бабының 1 және 2-тармақтарына сәйкес сот билігі сотпен Қазақстан Республикасының атынан жүзеге асырылады.

Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысы болып танылмайтын адамға қатысты келтірілген зиян толық көлемде өндірілмесе, сонымен қатар, осы жүйенің қатысушысы болып танылатын адамға сақтандыру сомасы мен жалақы арасындағы айырма жұмыс берушімен өндірілмесе, сәйкесінше жоғалтқан табысты жұмыс беруші ерікті түрде өндірмесе ол туралы сотқа берілген талап арыз алғашқы түскен арыз тәртібінде қабылданып, қаралады. Мұндай істер бойынша еңбек ету қабілеттілігі төмендетілген, не жоғалтылған және мүгедек болып танылған адамдар талапкер құқығымен пайдаланады. Осы мәселе бойынша, 1999 жылғы № 9 Жоғарғы Сот қаулысының 2-тармағына сәйкес, осы санаттағы талап арыз келесі дәлелдемелерге негізделеді: ұйым әкімшілігінің еңбек жарақатын алған жұмыскерге келтірілген зиянды өтеу туралы шешімі (бұйрығы, өкімі); жазатайым жағдай немесе жұмыскердің еңбек қызметіне байланысты денсаулығына келтірілген өзге де зақым туралы Акт; жазатайым жағдайды арнайы тексеру туралы Акт; мемлекеттік еңбек инспекторының жазатайым жағдайдың себептері туралы қорытындысы; медициналық-әлеуметтік сараптама комиссиясының (МӘСК) еңбек міндеттерін атқаруына байланысты жарақат алған немесе денсаулығына өзгедей зиян келтірілген жұмыскердің кәсіптік еңбек қабілеттілігін жоғалту дәрежесін (пайызбен алғанда) анықтау туралы қорытындысы; сот-медицина сараптама комиссиясының, денсаулыққа басқадай зақым келген жағдайда, берген қорытындысы; жәбірленушінің басқа адамның күтіміне және (не) басқа қосымша шығындардың түрлеріне қажетсінетіні туралы қорытынды; ҚР АК-нің 938-бабына сәйкес есептелетін орташа жалақы мөлшері туралы мәліметтер, сондай-ақ, басқа да қажетті құжаттар өтінішке, не талап арызға қоса тіркелуге тиіс.

Іс бойынша қажетті дәлелдемелерді ұсыну мүмкін болмаған жағдайда судья тараптардың өтініші бойынша ұйымнан немесе мүдделі адамдардан осы дәлелдемелерді сұратып алуға міндетті. Осы Қаулының 2-1 тармағына сәйкес жазатайым жағдай туралы Акт ұйымның еңбекті қорғау қызметінің, құрылым бөлімшесінің басшысымен толтырылып қолы қойылады. Акт ұйымның мөрімен куәландырылады. Жұмыскер кәсіптік ауруға шалдыққан (уланған) жағдайда, сонымен бірге, жазатайым жағдай туралы Актіге мемлекеттік санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органының немесе, не біргелікті Кәсіптік патология Орталығының өкілдері қол қояды. Егер жұмыс беруші ретінде, осы санаттағы істер бойынша, жеке тұлға танылған болса жазатайым жағдай туралы Акт сол жеке тұлғамен толтырылып, қолы қойылып нотариат арқылы куәландырылады. Осы Қаулының 3-тармағына сәйкес өміріне, денсаулығына келтірілген зиянды өтеттіру құқығымен кәсіби еңбек қабілеттілігін жоғалтқан адамдар мен қатар жалпы еңбек қабілеттілігін жоғалтқан адамдар да иемденеді. Сәйкесінше, тек еңбек қызметінде болған адам ғана емес, сонымен қатар, кез келген жеке тұлға аталмыш құқықпен толықтай иемденеді. Мертігу не басқадай денсаулығының зақымдануына байланысты келтірілген зиянды, шығындарды өтеттіру құқығымен кәмелетке толмаған адамдар да пайдаланады. Осы тармақтың екінші абзацына сәйкес, асыраушысынан айырылуына байланысты, жапа

шеккен, қайтыс болған адамның, сол уақытта асырауында болған, сонымен қатар, адам қайтыс болғаннан кейін дүниеге келген баласы зиянды өтету құқығына ие болады. Осы ереже әркімнің универсалдық құқықпен иелену қағидатына негізделген. Конституцияның 12-бабына сәйкес адам құқықтарының шартсыз танылуы және оларға кепілдік берілуі (1-тармақ), адамға тән құқықтармен әркімнің тумасынан иеленуі және олардың абсолютті деп танылуы, заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілердің осыған қарай анықталатындығы жария етілген. Соттар шешім қабылдауда Конституцияның, осы Кодекстің және басқа да нормативтік құқықтық актілердің талаптарын дәлме-дәл сақтауға міндетті. Соттардың адам мен азаматтың Конституцияда жария етілген құқықтарына, бостандықтарына қысым жасайтын заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілерді қолдануға құқығы жоқ. Мұндай жағдайда, судья істі жүргізуді тоқтата тұрып Конституциялық Кеңеске сол актіні Конституцияға қаншалықты сәйкестігін тану жөнінде ұйғарым қабылдауға міндетті (2-тармақ). Конституциялық Кеңестің шешімін алған соң іс жүргізу қайта басталады. Адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтарының үстемдікпен қорғалуға тиістілігі конституциялық қағидат ретінде әрқашан ескерілуге тиіс. 1999 жылғы № 9 Жоғарғы Сот Қаулысының 4-тармағына сәйкес зиянды өтеу міндеттілігін жұмыс берушіге (ұйымға, жеке тұлғаға) жүктеу жұмыс берушінің кінәсі дәлелденген жағдайда жүзеге асырылады. Осы Қаулының 5-тармағының екінші абзацына сәйкес «қатерлі орын туғызатын орын» ұғымы келесі мәтінде айқындалған: «жүзеге асырылуында адамның толық бақылауға алуына келмейтін, қатерлі орын туғызатын кез келген әрекет, сондай-ақ, осындай сипаттағы өндірістік, шаруашылық және басқа да бағыттағы заттар мен өзге де объектілерді пайдалану, тасымалдау, сақтау жөніндегі қызмет». Осы тармақтың екінші абзацына сәйкес, еңбек шарты негізінде, қатерлі орын туғызушы объектіні басқаратын жеке тұлға сол объектінің иесі болып танылмайды, сәйкесінше, зардап шеккен адамның алдында жауаптылығы туындамайды. Осы ереже автокөлікті жалға алған адамдарға да тікелей қолданылады. Яғни жапа шеккен адамның алдында автокөлік кәсіпорны, автокөлік иесі жауаптылықта болады. Осы Қаулының 10-тармағына сәйкес жәбірленуші, жарақат алуы не денсаулығына өзгедей зақым келтірілген жағдайда, өзіне тиесілі немесе алуына мүмкіндігі болған жоғалтқан еңбек ақысын (табысын) және оған емделуіне қажетті шығындар өтелуге тиіс.

Осы тармақта жұмыскердің денсаулығына келтіріген шығындарды өндіруге байлнысты келесі талаптарайқындалған: егер МЭС жәбірленуші болып танылған адам көмек пен күтімді қажетсінеді деп тапса, егер сол адамға көмек пен күтім түрлері тегін ұсынылмаған (берілмеген) болса, келтірілген шығын өтелуге жатады, олар: емделу; дәрі-дәрмек сатып алу; қосымша тамақтану; протез салғызу; санаторлық-курорттық ем алу және т.б. Жоғарыда аталған оңалту, өтемақылық және арнайы көмек пен күтімнің түрлерінен бөлек, жарақат алу не кәсіби ауруға шалдығу салдарынан қайтыс болған жұмыскердің

отбасы мүшелеріне, қорғанышысына, не қамқоршысына басқа да шығындар өтелуге тиіс.

Осы Қаулының 12-тармағына сәйкес, талапкердің талабын қанағаттандыруда, кәсіби қатерлік жағдайдың орын беруіне байланысты қайтыс болған адамды жерлеуге байланысты шығындар ескеріледі:табыт жасауға; қайтыс болған адам үшін киім, венок сатып алуға; зират қазуға; маркұмды жерлеу орнына жеткізу т.б. шығындар. Сонымен қатар, ол жөнінде талап қойылса ескерткішті жасау, мәйітті қоршауға қажетті арналған шғындар да өтелуге тиіс. Істі қарауда шығындардың нақты сомасы сол жерде орнатылған стандартты ескерткіштер мен қоршаулардың шекті бағасымен есептеледі. Ас беруге байланысты шығындарды есептеуде спирт ішімдіктерін сатып алуға жұмсалатын шығындар есепке алынбайды. Қаулының 13-тамағына сәйкес жұмыскердің мертігуі не денсаулығының өзге де зақымдануы еңбек ету қабілеттілігінің ішінара жоғалтуына әкеліп соқтырса, келтрілген зиянды анықтауда, орта айлық еңбек ақысының кәсіби еңбек қабілеттілігін жоғалту деңгейіне сай, пайыздық мөлшерде, анықталуға тиіс. 14-тармаққа сайкес, бас бостандығынан айрылған адамдарға қатысты, еңбекпен түзету мекемесі әкімшілігінің тапсырысы бойынша белгілі бір жұмысты орындау барысында келтірілген зиян жалпы тәртіпте өндіріледі.

Сот шешімдеріне талдау. 2013 жылы ақпан айында «Қазақмыс Корпорациясы» ЖШС мен осы кәсіпорынның жұмыскері Рашев О.Т. араларында пайда болған еңбек дауы Қарағанды қаласы Қазыбек би №2 аудандық сотында келесі мән жағдайлар бойынша қаралды. Рашев О.Т. 12.11.2007 жылдан 29.07.2010 жылға дейін осы кәсіпорынға қарасты Қарағанды машина жасау зауытында болат балқытушысы болып қызметін атқарған. 2010 жылдың 26 ақпанында Рашев О.Т. өндірісте жазатайым жағдайға шалдыққан. Нәтижесінде ол 2-3 дәрежелі көз жанарына термиялық күйік алған.

2012 жылдың 13 шілдесінде Қарағанды облыстық МӘС-тің қорытындысы негізінде еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесі 50%, қайта куәландыру мерзімі 2 жыл, мүгедектіктің 3 тобы белгіленген. ҚР 2005 жылғы 7 ақпандағы № 30-III «Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» Заңының 19-бабы 2-тармағының 2) тармақшасына сәйкес, қызметкерге кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айрылу дәрежесі белгіленген жағдайда оның денсаулығының зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеу бойынша біржолғы өтемақы төлеу көзделген. Кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесі 30-дан 59 пайызға дейінгі көлемде болған жағдайда өтемақы мөлшері 1000 АЕК болып белгіленген, яғни сол кезде 1 618 000 теңгені құраған. Осы Заңға сәйкес денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеу жөніндегі сақтандыру төлемін сақтандырушы зардап шеккен қызметкерге кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айрылу дәрежесінің белгіленгенін растайтын құжатты ұсынған кезден бастап жеті жұмыс күні ішінде бір мезгілде төленуге тиіс.

Рашев О.Т. соттан жұмыс берушіден денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеуді 1 618 000 тенге көлемінде өндіруді сұраған.

Мәлімдеген дауды қарау кезінде Рашев О.Т. талаптарын толықтырып, соттың бөлек ұйғарымы негізінде, қос жауапкер ретінде «Қазақмыс» СК АҚ тартылған. «Қазақмыс» ЖШС және «Қазақмыс» СК АҚ-нан жоғарыда аталған соманы ынтымақты тәртіпте өндіріп алуды сұраған. «Қазақмыс корпорациясы» ЖШС өкілі мәлімделген талапты мойындамады және компанияны тиісті жауапкер емес деп тануды, талапты қанағаттандырарлықсыз қалдыруды сұраған. Мәлімделген дау бойынша тиісті жауапкер болып «Қазақмыс» СК АҚ табылады деп мәлімдеме жасаған, өзінің өтініші бойынша «Қазақмыс корпорациясы» ЖШС мен «Қазақмыс» СК АҚ арасында 2010 жылы 17 ақпанда сақтандыру шартын жасай отырып, өз жауапкершілігін сақтандырды, сәйкесінше, шығындарды өтеу бойынша жауапкершілік сақтандыру компаниясына аударылуға тиіс деп мәлімдеген.

Өз кезегінде «Қазақмыс» СК АҚ өкілі мәлімделген талапты мойындамай келесідей қарсылығын білдірген: Жазатайым оқиға 2010 жылы 26 ақпанда орын берді, сақтандыру шартының талаптарына сәйкес жұмыс беруші сақтандыру жағдайы басталғаны туралы үш жұмыс күні ішінде сақтандыру компаниясына хабарлауға міндетті болды. Жазатайым оқиғаның орын беру фактісін талапкер сот тәртібімен анықтағандықтан, жұмыс беруші бұл туралы сақтандыру компаниясына сот шешімі заңды күшіне енген күннен бастап 3 күн ішінде, не медициналық комиссия жұмыскердің кәсіптік еңбек қабілеттілігінен айрылу уақытын белгілеген сәттен бастап сол мерзімде хабарлауға құқылы болды деп түсініктеме берген.

Тараптардың өтініштерін, қарсылықтарын тыңдап, іс материалдарын зерделеп, прокурордың қорытындысы мәлімделгеннен кейін сот келесідей қорытындыға келген. «Қазақмыс корпорациясы» ЖШС мен «Қазақмыс» СК АҚ арасында 2010 жылы 17 ақпанда сақтандыру шарты жасалған. Осы шарттың қолданыста болу мерзімінде 2010 жылдың 26 ақпанында жазатайым оқиға орын берді. 2012 жылы Апелляциялық алқада қаралған сот отырысы бойынша Жұмыс берушінің кінәсінің дәрежесі 50%, ал жұмыскердікі 50% деп қаулы шығарылған. 2005 жылдың 7 ақпанындағы Заңда көрсетілген көмектің түрін анықтау тәртібі Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 07.11.2005 ж. № 287-п бұйрығымен бекітілген «Еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде мертігу немесе денсаулығының өзге де зақымдануы салдарынан еңбек ету қабілетінен айрылу дәрежесін белгілеуге және көмек пен күтімнің қосымша түрлеріне мұқтаждығын айқындауға қызметкерді куәландыру қағидаларына» сәйкес реттеледі. Көрсетілген Қағидалардың 15-тармақшасының 4-тармағында қызметкердің осындай қосымша көмек түрлеріне мұқтаждығын айқындау тәртібі белгіленген. Соған байланысты Қарағанды облыстық МӘС-тің 2012 жылдың 13 шілдесіндегі қорытындысында жұмыскердің қосымша көмек түрлеріне мұқтаждығы көрсетілмеген. Осы жағдайлар негізге алына отырып сот талапкер О.Т. Рашевтың талаптарын қанағаттандырусыз қалдырды [204].

Екінші іс бойынша, 2013 жылдың ақпан айында «Қазақмыс Корпорациясы» ЖШС мен осы кәсіпорынның жұмыскері Платонов П.А.

араларында пайда болған еңбек дауы Қарағанды қаласының Қазыбек би №2 аудандық сотында қаралып келесі мән жағдайлар анықталған. 2008 жылдың 14 шілдесінде «Қазақмыс корпорациясы» ЖШС «Қарағандыцветмет» ӨБ «Құсмұрын» кенішінде Платонов П.А. өндірістегі жазатайым жағдайға шалдығып өндірістік жарақат алып, соның нәтижесінде I топтағы мүгедек болып медициналық көмекке мұқтаж болған.

Жергілікті дәрігерлер іс жүзінде денсаулық жағдайын жақсартуға көмектесе алмағандықтан П.А. Платонов шетелдік дәрігерлерден көмек түрін алуды іздестіруге мәжбүр болған. 2008-2009 жылдар аралығында неміс клиникаларында оған диагностика жасалып Дюссельдорфта қажетті емдеу жүргізіліп, көрсетілген қызметтер үшін 24100 еуро көлемінде П.А.Плантов қаражат төлеген. Емделуге жұмсалған шығындарға қоса жол жүру, тамақтану, бірге жүретін көмекшінің тұруы, оның шығындары және аудармашы қызметінің шығыстарын есепке ала отырып толық, тікелей шығын 26000 еуроны құраған. Осы мән жағдайлар бойынша талап арыз сотқа берілген.

Бұл жағдайда П.А. Платонов Германияда емделу шығындары туралы тиісті құжаттарды жұмыс берушіге ұсынған жағдайда Корпорация қосымша шығындарды өтеуі керек еді, бірақ бұл мәселе өз уақытында шешілмеген, яғни сотқа дейінгі талап қою, дауды шешу тәртібі сақталмаған.Барлық мән-жағдайлар сотта зерттеліп талапкер П.А.Платоновтың талап арызы қанағаттандырылмаған [205].

Сотта іс қараудан бөлек, ҚР ЕК-нің 12-бабының 7-тармағына негіз, берілген өтініштер (шағымдар) бойынша жұмыс берушілердің актілерінің заңнамаға сәйкестігі Еңбек инспекцияларымен бақылауға алынады. Осы бағытта **2020 жылы Алматы қаласының Әлеуметтік әл-ауқат басқармасының** Еңбек қауіпсіздігін бақылау бөлімінің мемлекеттік еңбек инспекторлары 1043 шағым жәнебасқа да өтініштерді қараған.Еңбек қатынастары бойынша – 1004, олардың құрамында: еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша – 37, халықты жұмыспен қамту бойынша – 2. Әртүрлі меншік нысанындағы кәсіпорындар мен ұйымдарда жоспардан тыс 63 тексеру жүргізілген, олар бойынша 67 заң бұзушылық жағдайлар анықталыптексеру актілерінің негізінде жойылған, олардың құрамында: еңбек қатынастары бойынша – 53, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша – 11, халықты жұмыспен қамту бойынша – 3. Тексерудің нәтижесі бойынша берілген ұйғарымдардың саны – 39, тоқтатылған жұмыстар – 5 станоктар, машиналар мен жабдықтар, өндірістік объектілер - 3, жұмыстан шеттетілген жұмыскерлердің саны – 2 жұмыскерлер.

Әкімшілік жауапкершілікке тарту мәселесі бойынша 20 іс қозғалған еңбек қатынастары бойынша – 17, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша – 3. Айыппұлдардың жалпы сомасы - 3 676 523 теңгені құраған, 6 ескерту енгізілген.

Еңбек инспекторларымен қаралған кейбір істер бойынша келесідей мән-жағдайлар айқындалған:

1. «Метрополитен» ШЖҚ КМК қызметкерлерінің ұжымдық өтінішінің негізінде жоспардан тыс тексеру жүргізіліп Ұжымдық шарттың талаптарының бұзылуы салдарынан жұмыс беруші 5 адамға қатысты үстеме жұмыстардың шекті нормасын (жұмыс уақытын) асыруға жол бергені айқындалған. Нәтижесінде заңды тұлға ҚР ӘҚБтК-нің 97-бабының 3-бөлігі бойынша әкімшілік жауапкершілікке тартылған.

2. Осы кезеңде, тексеру объектілерінде, 2020 жылдың екі айында (қазан-қараша) тараптардың келісімі бойынша 56 жұмыскермен еңбек қатынастары бұзылып, аталмыш баппен айқындалған талаптардың жұмыс берушілер тарапынан сақталмағандығы айқындалып (ҚР ЕК-нің 50-бабының 2-тармағында көзделген тәртіп) жұмыскерлерге келісім комиссиясына, кейін сотқа жүгіну ұсынылған.

3. Азамат А.С. Үмбетовтың өтініші бойынша «Сабыржан және компания» ЖШС-де жоспардан тыс тексеру жүргізіліп тексерудің нәтижесі бойынша 2020 жылдың қазан және қараша айларында 460 622 теңге сомасында жұмыс берушімен жалақы төлемеу фактісі айқындалған. Жалақыны өндіру жөнінде талап енгзілген.

4. Сондай-ақ, Азаматша Ә. Жарденқызының өтініші бойынша Ахмет Жұбанов атындағы дарынды балаларға арналған мамандандырылған республикалық қазақ музыка мектеп-интернатында тексеру жұмыстарының жүргізілуі барысында еңбек шартын бұзу кезіндетөленуге тиісті өтем ақының төленбегені анықталып ҚР ӘҚБтК-нің 87-бабы 1-бөлігіне сәйкес Бас бухгалтер әкімшілік жауапкершілікке тартылған.

5. ШЖҚ КМК И.Жетенова атындағы қалалық клиникалық жұқпалы аурулар ауруханасында ҚР ЕК-нің 68 және 71-баптарымен белгіленген талаптардың бұзылғандығы анықталған. Жұмыскер, маман Л.С. Мыңбаева 2020 жылдың маусым-қазан айлары аралығында айына 24-тен 72 сағатқа дейін үстеме жұмысқа тартылған. Тексеру нәтижесі бойынша заңды тұлға ҚР ӘҚБтК-нің 89-бабының 1-бөлігі бойынша әкімшілік жауапкершілікке тартылған.

6. Осы кезеңде, өндірістегі жазатайым оқиғалардың саны 106 құраған, олардың құрамында топтық – 3, зардап шеккендер саны - 110 адам, олардың 34 қызметкер әйелдер. Ауыр зардапқа шалдыққандар саны -46, қайтыс болғандар - 9. Өндірістік жазатайым жағдайлардың орын беруіне негіз болған келесі себептер айқындалған:

1) көлік құралдарын пайдалану кезінде қауіпсіздік талаптарын бұзу фактісі -1;
2) автожол қозғалысы ережелерін бұзу-8;
3) жұмыс өндірісін қанағаттанарлықсыз ұйымдастыру-9;
4) еңбек қауіпсіздігін сақтауға оқытудағы кемшіліктер-2;
5) еңбек және өндірістік тәртіпті бұзу-1;
6) еңбек қауіпсіздігі қағидаларын бұзу-8;
7) жәбірленушінің өзінің өрескел абайсыздығы – 52, басқалары-25.

Тексеру барысында жазатайым жағдайларға алып келген келесідей оқиғалардың орын бергендігі айқындалған: 1) ұйымның көлігіндегі жол-көлік

оқиғасы-9; 2) қоғамдық көліктегі-2; 3) жеке көліктегі-3; 4) зардап шегушінің құлауы-31; 5) зардап шегушінің биіктіктен құлауы – 15; 6) заттардың, материалдардың құлауы, жердің опырылуы – 7; 7) қозғалатын, ұшып кететін, айналатын заттар мен бөлшектердің әсері – 21; 8) Электр тогымен зақымдану-1; 9) зиянды және қауіпті өндірістік факторлар мен заттардың әсері-4; 10) жануарлар, жәндіктермен жанасу нәтижесінде зақымдану-1; 11) адам өлтіру немесе дене жарақатын алу – 2, басқалары – 14.

Жазатайым оқиғалар бойынша 61 арнайы тергеп-тексеру жұмыстары жүргізілген, жұмыс берушілердің келесідей қауіпсіздік қағидаларының бұзылуларына жол бергендіктері анықталған:

1) 2020 жылдың 26 наурызында «Восточка» ТК құрылыс объектісінде 9-қабат биіктіктен фанердың құлауы салдарынан «TEMIR STROI GROUP» ЖШС қызметкері Е.Н. Мекенбай жарақат алды. Оған себеп өндіріс алаңында адамдардың құлауы мүмкін аймақта қоршау, сигналдық лентаны орнатпаужағдайы орын берген. Еңбек қауіпсіздігі қағидаларын бұзған кезде: тиісті қорғау құрылғыларымен (торлармен, күнқағарлармен) жабдықталмаған, қауіпті жұмыс орындары бөлінбеген, қауіптілігі жоғары жұмыстарды жүргізуге рұқсат анықтамасын (нарядын) бермей демонтаждау жұмысына жауапты жұмыскер жіберілген;

2) «КазФерроСталь» ЖШС қызметкері Өтебаев А.Д. 2020 жылдың 17-18 қарашаға қараған түні металлоломы бар қорапты (контейнерді) тасымалдау кезінде болат сым тарқалып кетіп көзін жарақаттаған. Нәтижесінде А.Д. Өтебаев «көзінің ішкі қабықтарының түсуімен мөлдір қабыққа енетін жарасы» диагнозымен емдеу мекемесіне жеткізілген. Осы оқиғаның орын беруіне қорғаныс көзілдірігінсіз және «стропальщик» мамандығы бойынша білімін тексермей жұмысқа рұқсат беру жағдаяты негіз болған;

3) 2020 жылы 29 мамырда «Incraice Food» ЖШС жұмыскері А.Бровамен адам өліміне әкеп соққан жазатайым оқиға орын берген. Апат балмұздақ пакеттерін мұздатуға арналған SDT қатаю тоннелінде орын берген. Балмұздаққа арналған науаны түсіру кезінде төменге түскен келесі науа А.Н.Брованың басын қысып тастаған. Брова А.Н. еңбек шартын жасамай жұмысқа жіберілген, мамандығы бойынша оқытылмаған;

4) «Рахат» АҚ қызметкері Р.Шылымбаеваның жазатайым жағдайға шалдығуына арнайы тергеп-тексеру жүргізген кезде конвейер таспасының жұмысын тоқтатпай, оны тазартуға кіріскені анықталған. Нәтижесінде оң қолына жарақат алған: 1 және 2 саусақтарының травматикалық бөлінуі, оң қолдың 3 және 4 саусақтарының жабық сынуы орын берген. Бұл абайсыздықтан болған жағдайдың себебі конвейер таспасын толығымен тоқтатпай тазартуды бастаған жәбірленушінің өзінің өрескел әрекетінен болған;

5) Сондай – ақ, «Рахат»АҚ қызметкері К.О. Бердібековтың ауыр жазатайым жағдайға шалдыққаны арнайы тексеріліп 09.08.2020 ж. өндірістік объектінің қызметі тоқтатылған. Тоқтатудың себебі жабдықтың құлауы мүмкін болған цехтың басқа қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретіні ескерілген;

6) 18 тамызда Алматы қаласының Әлеуметтік әл-ауқат басқармасының атына «Смарт салюшн персонал» ЖШС қызметкері А.В. Карфиктен өндірістік жарақат алу және жұмыс берушінің тергеп-тексеру жұмыстарының жүргізбеу фактісі бойынша шағым берілген.

7) Тексеру барысында 2020 жылдың 5 шілдесінде «Жезқазғантүстімет» кенішінде өндірістік жарақат алу фактісі расталып жұмыс беруші ҚР ӘҚБтК-нің 95-бабының 1-бөлігі және 96-бабының 1-бөлігі негізінде әкімшілік жауапкершілікке тартылған.

8) 2020 жылдың 3 қарашасында «Универсал «СК УПК» ЖШС арматурашысы М.К. Даулетбаевпен «Театр және балет» құрылыс объектісінде ауыр нәтижемен жазатайым жағдайға шалдыққан. Нәтижесінде 2020 жылдың 14 қарашасында ауруханада қайтыс болды. Екінші қабаттағы қалыптарды монтаждау кезінде қатты жарақат алып бетон алаңына құлап кеткен. Жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру барысында мемлекеттік еңбек инспекторы жұмыс беруші өкілдерінің қатысуымен зардап шегушінің туыстарымен кездесу ұйымдастырған. ҚР заңнамасы бойынша әлеуметтік қорғау мәселелері жөнінде түсіндіру жұмысы жүргізілген. Кездесу қорытындысы бойынша жұмыс беруші зардап шеккен отбасына 17 000 000 теңге көлемінде материалдық көмек көрсеткен.

9) 2020 жылдың 24 қазанында «НТК АлматыНан» ЖШС тест жүргізушісі Ш. М. Данаеваның ауыр жазатайым жағдайға шалдығу фактісі тексеруге алынған. Тестті тексеруге арналған камерамен жұмыс істеу кезінде сол жақ білекпен басының жоғарғы үштен бір бөлігінің ашық сынуы орын берген. Бұл апаттың себептері ЖШС директорының лауазымдарға арналған қауіпсіздік техникасы және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтың әзірленбегендігі және цехта орналасқан қондырғыларды қолдану үдерісі қанағаттанарлықсыз ұйымдастырғаны негіз болған.

Осы кезеңде мемлекеттік инспекторлардың ұйымдастыруымен жұмыс берушілердің, кәсіподақ өкілдерінің және басқа да мемлекеттік органдар өкілдерінің қатысуымен 72 семинар өткізілген, мегаполистегі еңбек қауіпсіздігі жөніндегі жағдайлардың ағымдағы жай-күйіне терең талдау жасалып, БАҚ-та 24 түсініктеме беру іс-шаралары ұйымдастырылған.

Қауіпсіздік жағдайын, орындалатын жұмыстардың зияндылығын анықтау мақсатында жұмыс берушілер тарапынан 380 өндірістік объектілер аттестаттаудан өткізілген. Аттестаттау қорытындысы бойынша 1796 объектілерде зиянды еңбек жағдайларымен байланысы бар 56 жұмыс орындары анықталған [206].

Жалпы, республика бойынша, Қазақстандық кәсіподақтар Федерациясының қоғамдық бақылауды жүргізу нәтижесі бойынша 2018-2020 жылдар аралығында келесідей іс-шаралар жүзеге асырылған. 2019 жылдың 10 қазанында, кәсіптік одақтардың кәсіби мейрамына орай өткізілген Форумда бірнеше мәлімдемелер жасалды:

1) Өндірістік объектілерде орын беретін жазатайым жағдайлардың және сол жағдайларды тергеп-тексеру нәтижелердің бір келкі ақпараттық жүйесінің қалыптастырылуы;

2) Еңбек заңнамасын жетілдіруде еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуді басқару жүйесінің енгізілуі;

3) Әлеуметтік бағытта жауапкершілігі жоғары жұмыс берушілерге салықтық жеңілдіктер беру;

4) Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуде жұмыс берушілердің жауапкершілігін күшейту жөнінде.

ҚР Үкіметі тарапынан, осы ұсыныстардың енгізілуі үшін, 2019-2023 жылдарға «Өндірістік жазатайым жағдайларды бір келкі есепке алу, оларға бақылау жүргізу жөніндегі ақпарат жүйесін қалыптастыру Жол картасы» бектілді. Осы Форумда, республика бойынша, орын берген жазатайым жағдайлар көрсеткіштері талқыланды: 2018 жылмен салыстырғанда 2019 жылы жазатайым жағдайлардың 8,3% азайғандығы (701-ден 643-ке дейін төмендегені), өндірісте қайтыс болу жағдайының 23,5% пайызға азайғандығы мәлімделді. 2018 жылы 191 кәсіпорында, Астана қаласында, 221 адамның қайтыс болғаны анықталды. Тексерумен анықталған 1,6 миллионға жуық жұмыскерлердің 373 мыңға жуығы зиянды, қауіпті жұмыстармен қамтылғандары айқындалған [135].

ҚР Қылмыстық кодексіне сәйкес өндірістік ортада адамның қайтыс болуы, топтық не ауыр жағдайда жарақат алу фактілері бойынша қылмыстық істер қозғалады. **2019-2020 жылдарғы Алматы қалалық ішкі істер Департаментінің** мәлімет бойынша жұмыскерлердің еңбек жарақаттарына шалдығуларына байланысты қозғалған қылмыстық істердің қозғалуында (2021 жылдың 17 ақпанындағы статистикалық мәліметі бойынша) 2019 жылы Алматы қаласында орналасқан өндірістік орындарда 110 адам жарақат алғандықтары белгілі болды. Олардың құрамындаауыр жағдай, яғни жұмыскерлердің қайтыс болған жағдайлары – 9, денсаулығына ауыр зиян келген жағдайлар – 51, денсаулығына орташа және жеңіл зиян келген – 50 адам.

2020 жылдың 12 айында 111 жазатайым оқиға тіркелген, оның ішінде өлім нәтижесімен – 9 адам, денсаулығына ауыр зиян келген – 46, денсаулығына орташа және жеңіл зиян келген – 55 адам болғаны есепке алынған [207].

Уәкілетті мемлекеттік органдардың әкімшілік акт қабылдау тәртібінде бұзылған құқықты қалпына келтіру әкімшілік-құқықтық тәртіпте, мәжбүрлеу тәсілдерінің бірі қолданыла отырып іске асырылады [208]. Осы аспектіде мемлекеттің әлеуметтік саясатын іске асыруды қамтамасыз ететін органдардың құқықтық мәртебесі арнайы зерттеуді қажет етеді. Еңбекпен байланысты қызмет түрлерінің әкімшілік бақылауда болуы – объективті қажеттілік, мұндай субъектілер құрамын: Еңбек, санитарлық-эпидемиологиялық, экологиялық инспекциясы, төтенше жағдайлар (азаматтық қорғаныс) жөніндегі мемлекеттік органдар құрайды.

Мемлекет басшысының «Сындарлы қоғамдық диалог-Қазақстанның тұрақтылығы мен өркемдеуінің негізі» атты 2019 жылғы Жолдауында (екінші

тармағында) азаматтардың құқықтары мен қауіпсіздігін қамтамасыз етуге арналды. Осыған дейін елімізде «мінсіз судья», «үлгілі сот», «әділ процесс», «смарт сот», «оңтайлы орта», «сапалы нәтиже», «татуласу: сотқа дейін, сотта» атты сот төрелігін жетілдіруге арналған жеті міндет сараланып, оны жүзеге асырудың соттарға жүктелгені белігілі. «Сапалы нәтиже» міндетіне ерекше көңіл бөлу сот актілерінің жан-жақты түсінікті жазылуына, олардың орындалуына басымдық берілу қажеттілігімен түсіндіріледі. Осы жеті міндет, жеті басымдылық әділ сот төрелігін жаңа кезеңге шығаратын жоба «Сот жүйесінің 7 түйіні» деп аталады». Осы жобаның өзектілігі, оған деген қажеттілік, оның енгізілуі азаматтар мен заңды тұлғалардың сот актілерін көп жағдайда түсінбегендіктерімен байланысты бекітілгендігінде. 2018 жылы сот актілеріне қатысты Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының нормативтік қаулыларына өзгерістер мен толықтырулар енгізілді. Әкімшілік құқық бұзушылық жөніндегі істер бойынша, олардың ерекше өзектілігі ескеріліп, жаңа нормативтік қаулы қабылданды. Бітімгершілік рәсімінің маңызын анықтауда Е.Бегенов келесідей пікірін білдірген: сотқа келіп түскен талап арыздар, шағымдар бойынша істі соттың қарауына дайындау барысында судья тараптарға бітімгершілік, медиативтік келісімге баруды ұсынады, ол туралы заңнамалық ережелерді түсіндіреді. Келісімге келу кез келген сатыда жүзеге асырылуы мүмкін. Қазақ халқында «жүз көрісетін адам» деген тіркес сөз бар. Тегін тіркесең туысын болып шығатын қазақ баласы «көңіл көңілден су ішеді» деп, бірі-бірімен арызға бараспаған, жүз шайыспаған. Қуаныш та, қайғы да ортақ деп тұғырын татулықтан қалаған, дауды өзара бітістіруге тырысқан. Осы қасиет қазіргі қоғам үшін ауадай қажет [209]. Іс қарау өндірісінде тараптардың бірі мемлекеттік орган болатын болса - ондай істерге медиациялық рәсім қолданылмайды. Сол секілді, сыбайлас жемқорлықпен байланысы бар қылмыстар, мемлекеттік қызмет саласына қатысы бар, яғни мемлекеттік басқару жүйесіне қарсы қылмыстарға да ол рәсім қолданылмайды.

Сонымен қатар соттарда қаралатын істерді оңтайландыру, қысқа мерзімде шешу, халықтың, бизнестің мүддесіне ыңғайландыру мақсатында қазір соттар заманауи IT-құралдарымен қамтамасыз етілген. Сот органдарының «Төрелік» автоматтандырылған ақпараттық-талдау жүйесінде судьяларға шешім қабылдау кезінде нақты бір істердің санаттары бойынша сот тәжірибесімен, Жоғарғы Соттың талдаулары және тұжырымдамаларымен танысуға болатын «Судьяларға көмек», «Сот тәжірибесі» және басқа да модульдер мен сервистер орналастырылған. Осылай, республика бойынша, бірыңғай сот тәжірибесі зерделеуге алынады. Сондай-ақ, Жоғарғы Соттың интернет-ресурсында кәсіби заңгерлер үшін және жалпы халықтың қолдануына арналған «Талдау» форумы орналастырылған. «Сот практикасының цифрлық талдауы» жүйесі қолданысқа енгізілуде.

Жұмыскердің өміріне, денсауылығына келтірілген зиянды өндіру аспектісінде, азаматтық, еңбек құқығында отбасылық міндеттермен тікелей байланысты талаптардың қамтылғандығы осы зерттеуге алынған құқықтық сұрақтардың сала аралық маңыздылығын, яғни жекелік құқықтық аспектіде

зеттертелетін тақырып екендігін танытады. Б.А.Жандарбек әркімнің жекелік құқықтық мәртебесін анықтауда келесідей тұжырым жасаған: «көші-қон, еңбек заңнамасында тұлғаның отбасылық мәртебесі ескеріліп зайыптылардың біріне зиян келтірілген жағдайда отбасы мүшелерінің зардап шегуіне алып келетін жағдайлар орын береді» [210, 9 б.].

ҚОРЫТЫНДЫ

Осы диссертациялық ізденіс жұмысында, Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес, әркімнің құқықтарын, бостандықтарын және игіліктерін қамтамасыз ету, құқық субъектісі ретінде танылуына, еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына, әлеуметтік тұрғыда қамсыздандырылуына деген құқықтарының қамтамасыз етілу механизмдері, тәсілдері жан-жақты зерттеуге алынды. Әркімнің өмірін, денсаулығын өндірістік ортада сақтау мәселесі бойынша еңбек заңнамасы, азаматтық және басқа да салалық құқықтық актілер талдауға алынды, олар бойынша ұсыныстар, тұжырымдар осы диссертациялық жұмыстың сәйкес тарауларында берілді.

Ізденіс жұмысында халықты әлеуметтік қорғау, өндірістік ортада жұмыскермен қатар басқа да жеке тұлғалардың денсаулығына зиян келтірумен байланысты құқық бұзушылық әрекеттің (әрекетсіздіктің) орын беруінен туындайтын міндеттемелерді анықтау, кінәлі тұлғаны жауапкершілікке тарту, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуде сала аралық құқықтық нормалардың өзара байланыстылығы зерттеуге алынды. Азаматтық және еңбек құқығында ұстанатын негізгі қағидат – әрбір тұлғаның өмірін, денсаулығын, еңбек ету қабілеттілігін сақтау болып табылады. Осы қағидат, Конституцияға сәйкес, азаматтығына қарамастан, жұмыспен қамтылған барлық жеке тұлғаларға тең жағдайда қолданылады. Диссертацияда, зерттеу тақырыбына қатысты ғылыми еңбектер, Қазақстан Республикасымен бекітілген негізгі халықаралық шарттар жан-жақты зерттелді. Қазақстан Республикасында әркімнің, азаматтығының бар не жоқ екендігіне қарамастан, тең жағдайда, заңнамалық негізде қорғалуға деген құқығына кепілдік берілген.

Еңбек қаупсіздігін қамтамасыз ету, сәйкесінше, әркімнің азаматтық, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен бостандықтарын іске асырудың құқықтық механизмдері мен тәсілдерін айқындау бағытында, диссертациялық ізденіс жұмысында қол жеткізілген нәтижелер төмендегідей мән жағдайларға негізделеді.

Бірінші нәтиженің негізділігі, сипаты. Ғылым теориясында Конституциямен айқындалған әркімнің құқықтары мен бостандықтарының жүзеге асырылуын қамтамасыз ету, осы аспектіде өтініштерін қабылдау, қарау міндетін меншік нысанына қарамастан барлық заңды тұлғалардың басшыларына, жұмыс берушілерге және басқа да лауазымды тұлғаларға жүктеу, сәйкесінше, теориялық аспектіде өтініштерді жіктеуді, заңнамалық тәртіпте, келесі үш санатқа бөлу ұсынылады:

1) бірінші деңгейде - барлық құқық салаларында өтініштердің жалпыламалық қаралу рәсімін қамтитын ережелердің енгізілулері ұсынылады;

2) екінші деңгейде - әкімшілік рәсімдеу туралы құқық қатынастарының шеңберінде, уәкілетті мемлекеттік органдар деңгейінде, сонымен қатар, мемлекеттік қызмет жүйесінде қаралатын өтініштердің;

3) үшінші деңгейде - кәсіпкерлік қызметінде, мекемелерде және басқа да заңды тұлғалар деңгейлерінде еңбекті ұйымдастыру, еңбек қатынастарын

реттеуде, хабарламалардан бөлек, қаралатын өтініштердің қаралу рәсімдерінің енгізілуі ұсынылады.

Сонымен қатар, құқық қолдану тәжірибесінде қарама-қайшылықтардың деңгейін төмендету, еңбек қатынастарын сапалы реттеу мақсатында, еңбек қатынастарын реттеуде қолданылатын ұғымдар мен терминдерге қатысты, ҚР Еңбек кодексінің 1-бабының 2-тармағындағы «осы Кодекстің тиісті баптарында айқындалған мағыналарда пайдаланылады» деген сөздерді қайта қарап келесі редакцияда енгізу ұсынылады: «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының арнаулы ұғымдары мен терминдері осы Кодекспен қатар басқа да заңдармен айқындалатын мағыналарда пайдаланылады».

Екінші нәтиженің негізділігі, сипаты. ҚР ЕК-нің 4-бабының 2) бөлігіндегі «еңбек бостандығы» мәтінідегі сөздерді жаңа мәтінде анықтау ұсынылды: «әркімнің еңбек бостандығын - қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауын қамтамасыз ету». Осы мәтіндегі түзетудің ұсынылуы келесідей мән-жағдайларға негізделген. ҚР ЕК-нің осы нормасы аталған редакцияда қабылданған жағдайда осы Кодекстің Қазақстан Республикасының Конституцясына толық сәйкестігі айқындалады. Қолданыстағы мәтінде көзделген ереже Конституциямен жарияланған әркімнің осы бағыттағы құқығы, бостандығының шектелінуіне жол береді, өйткені «еңбек бостандығы» термині әр қалай түсіндірілуі мүмкін, мәселен тек қана жеке тұлғаның таңдау еркі мағынасында, ал жұмыс берушінің негізсіз жұмыспен қамтылуы туралы әркімнің өтінішін қарамауы, қанағаттандырылмауы, сол себепті жауапкершілікке тартылу жағдаяттары заңнамада айқындалмаған.

Осы тұжырымның маңыздылығы және негізділігі – адам капиталын дамыту, әркімнің толық көлемде еңбек етуге, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауға деген құқығын қамтамасыз етуге бағытталған құқықтық механизмдер мен тәсілдерді еңбек заңнамасында айқындауға негіз болады.

Конституцияға сәйкес халықты жұмыспен қамту, жұмыссыздықтан қорғау, әлеуметтік қамсыздандыру міндеті тек қана биліктің емес, сонымен қатар, жұмыс берушілердің де міндеті болып саналады. Осы мәселеде еріктілік пен қатар әлеуметтік теңділік, жауапкершілік қағидаттары қоғамдық өмірдің барлық бағыттарында бірдей қолданылуға тиіс.

Үшінші нәтиженің негізділігі, сипаты. Осы ұсыныстың, яғни лауазымды тұлға ұғымын еңбек заңнамасына енгізу, еңбек қатынастарында қолданылуы ұйым деңгейінде тек қана бірінші басшыға ғана емес, сонымен қатар, еңбекті ұйымдастыру, оны алдын ала жоспарлау, қадағалау міндеті уәкілетті құрылым басшыларына, жетекші мамандарға жүктеледі, бірақ заңнамалық тұрғыда олардың жауапкершілігі айқындалмаған. Лауазымды тұлға ұғымын анықтауда келесідей тұжырым жасауға негіздеме бар: лауазымды тұлға – нормативтік құқықтық актілер, ұйымның жарғысы, жарғы негізінде қабылданатын жұмыс берушілердің актілері, еңбек шарты, ұжымдық шарт, лауазымдық нұсқама және басқа да актілер негізінде лауазымдық қызметін атқаруда әкімшілік, өндірістік-шаруашылық қызметті жоспарлауды, еңбек ұжымын басқаруды жүзеге

асыратын және, соған байланысты, жұмыскерлерге нұсқама беру құқығымен иемденетін жұмыскер танылуға тиіс.

Төртінші нәтиженің негізділігі, сипаты. Азаматтық шарт негізінде белгілі бір жұмысты орындайтын жеке тұлға жұмыспен қамтылған адамдар қатарын құрайды. Осы санаттағы тұлғаларға еңбек қауіпсіздігі, еңбек жарақатына, кәсіптік науқастыққа шалдығу жағдайларын тергеп-тексеру ережелерінің қолданылуы тиіс. Негіздемесі ҚР Конституциясының 24-бабының 2-тармағына негізделген, сол себепті ҚР ЕК-нің 186-бабына сәйкес толықтырудың енгізілуі ұсынылды. Қазіргі жағдайда өндірістік ортамен түрлі нысандарда байланыста болатын тұлғалар жазатайым жағдайға, еңбек жарақатына шалдыққан жағдайларда латенттік, ашық жариялылық емес жағдай қалыптасқан. Оған себеп әркімнің осы бағыттағы құқығының қамтамасыз етілуін айқындайтын құқықтық механизмдердің, тәсілдердің нақты айқындалмауында.

Осы бағытта әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтылу құқығының конституцияға негізделгендігі ескеруді қажет етеді. Тиісінше еңбек қауіпсіздігі туралы ережелердің, қызмет (жұмыс) түрінің өзгешелігіне қарамастан, халықты жұмыспен қамту нысанында жұмыспен қамтылған барлық адамдарға тең қолданылуын ҚР ЕК-де айқындауды қажет етеді. Конституцияның 24-бабымен айқындалған құқықтар мен бостандықтар әркімнің құқықтары мен бостандықтары, яғни, қызметінің, атқаратын жұмыс түрінің және жұмыспен қамтылу нысанының өзгешелігіне қарамастан қауіпсіздік талаптарына сай еңбек ету жағдайымен жұмыспен қамтылған барлық адамдар тең жағдайда қамтамасыз етілуге тиіс.

Ол үшін, сәйкес толықтыруды енгізу тәртібінде, ҚР ЕК-нің 186-бабы 1-тармағын 5) тармақшамен келесідей мәтінде «ұйым деңгейінде азаматтық құқықтық шарттар, мәмлелер жасасу тәртібінде өндіріс ортасымен байланыста болатын жеке тұлғалар» толықтыруды қажет етеді. Әркімнің қауіпсіздік талаптарына сай еңбек жағдайымен қамтамасыз етілу құқығы, құқықтық жүйеде, құқықтық реттеу объектісі және құқықтық категория ретінде, сонымен қатар, азаматтық құқықтық аспектіде тұлғаның ажырамас жекелік мүліктік емес құқығы, игілігі болып танылады. Конституция барлық құқық салаларына қатысты, салалық заңнаманың негізін қалайтын, формалдық қайнар көзі болып табылады. Сол себепті азаматтық құқықтық шарттар негізінде жұмысқа тартылған тұлғалардың ұйым басшысымен өзара байланыстылықта болатындығы ескеріліп келтірілген зиянды өндіру мәселесі азаматтық құқықпен қатар еңбек заңнамасында анықталуға тиіс. Осы аспектіде Адам капиталын дамыту бағдарламаларында көзделген еңбек заңнамасында реттеуді қажет етеді. Осы мәселенің заңнамалық тұрғыда реттелмеуі қарама-қайшылықтардың, келіспеушіліктердің, конфликтілік жағдайлардың туындауына негіз болады.

Бесінші нәтиженің негізділігі, сипаты. Еңбек қатынастарында өндірістік, ұйымдастырушылық, әлеуметтік – экономикалық, рәсімдік (процедуралық) іс-шараларды өз уақытылы шешу қажеттілігін ескеріп, жаңа мәтінде, жұмыскерлердің өкілдеріне қатысты келесідей кешенді ұғымның айқындалуы

ұсынылады: «өкілдер – кәсіптік одақтардың органдары, олардың бірлестіктері және жұмыскерлер тарапынан өкілеттік алған, Қазақстан Республикасының заңнамасына, көзделген ретте ұйымның Жарғысына, ұжымдық, не еңбек шартына және басқа да актілерге сәйкес өкілдік қызметін жүзеге асыруға құқылы жеке және (не) заңды тұлғалар». Өкілдікті рәсімдеу нысаны, тәртібі еңбек заңнамасымен қатар, ҚР АК-нің 1-бабының 3-тармағына сәйкес, еңбек қатынастарына осы Кодекстің ережелерінің қолданылатындығы ескеріліп өкілдің мәртебесін ҚР ЕК-де анықтау мәселесіне ерекше мән берілуге тиіс. Жұмыскерлердің өкілдері болып ұжым деңгейінде бірнеше өкілдік органдар құрылуы мүмкін, осы аспектіде әлеуметтік әріптестік негізінде туындайтын қатынастар ескеріледі.

Сонымен қатар, «Рәсімдік іс-шаралар» ұғымын ҚР ЕК-не енгізілу ұсынылады, өйткені, күнделікті өндірісті ұйымдастыру, жоспарлау, құжаттарды рәсімдеу және заңмен белгіленген тәртіпте құқықтық актілерді уәкілетті мемлекеттік органдарда тіркеуді жүзеге асыратын жұмыскердің өкілеттігін бір құжатпен айқындау қажеттілігі тәжірибеде жиі туындайды. Еңбек қатынастарында құқықтық маңызы бар өндірістік, ұйымдастырушылық, әлеуметтік – экономикалық, рәсімдік (процедуралық) іс-шараларды дереу өз уақытылы шешу қажеттілігі әрқашан ескерілуге тиіс.

Алтыншы нәтиженің негізділігі, сипаты. Әркімнің 14 жастан бастап жұмыспен қамтылуға деген құқығының ҚР ЕК-нің 31-бабы 2-тармағының 2) тармақшасында белгіленгенін негізге ала отырып ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңында 14 жастан бастап еңбек қатынастарына түскен жұмыскерлердің кәсіподақ мүшелігінде болу, қабылдану мүмкіндігі айқындалуға тиіс. Оған себеп, тәжірибеде, осы санатқа, құрамға кіретін тұлғалардың құқықтарын, мүдделерін қорғау мәселелері жеткілікті деңгейде реттелмеген күйде қалуда.

Жетінші нәтиженің негізділігі, сипаты. Ұйым деңгейінде еңбек қатынастарын реттеуге бағытталған барлық ішкі актілердің сипатын анықтау өте күрделі мәселелердің бірі болып табылады. Осы мәселеде Конституцияға, заңдарға және заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілерге сәйкес, құқық нормасын іске асыру мақсатында, ұйым деңгейінде қабылданатын барлық актілердің шеңбері, олардың қолдану тәртібі нақты реттелетін болады. Еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, көп жағдайда, ұйым деңгейінде қабылданатын актілерге тәуелді екендігі белгілі, көзделетін мақсат - ұйым деңгейінде жұмыспен қамтылған адамның еңбек жағдайларын, жұмыстың нормасы және уақытын, тынығу уақытының режімін, қауіпсіздік нормаларына, еңбек гигиенасының сақталуына қойылатын талаптарды, еңбекке ақы төлеудің тәртібін және басқа да еңбек жағдайларын жұмыскерлердің тікелей қатысуымен нақты белгілеу болып табылады.

Қорыта келгенде, заңнамалық тәртіпте, ұйым деңгейінде қабылданатын барлық актілердің келесі түрлерін анықтауды қажет етеді: жұмыс берушілердің актілері; жұмыскерлердің өкілді органымен қабылданатын актілер; жұмыс беруші және жұмыскерлер өкілдерімен біргелікті қабылданатын актілер болып.

Диссертацияда берілген ұсыныстар, тұжырымдар адамның және азаматтың өмір сүруге деген мүмкіндігін сапалы деңгейге көтеру, орын беруі мүмкін тәуекелдерді ескере отырып түрлі меншік нысанындағы объектілердің, мүліктердің сақталуын, өндірістің дамуын, экономикамыздың бәсекелік қабілеттілігін қамтамасыз етумен байланысты туындайтын қатынастарды сапалы реттеуге, мүдделі тұлғалардың құқықтары мен міндеттерін айқындауға бағытталған.

Осы ғылыми ізденіс жұмысының ерекшелігі еңбек қауіпсіздігі туралы стандарттарды ұйым деңгейінде анықтау және қолдану, еңбек құқығының жаңа доктринасының қалыптасуы жағдайында жұмыскердің, өмірін, денсаулығын сақтау; халықтың демографиялық өсіміне қол жеткізу, еңбек қауіпсіздігінің жаңа жүйесін айқындау, еңбектің, өнімнің, өндірістік үдерістердің жаңа бағыттағы ұғымдарын, ережелерін айқындау негізінде еңбек заңнамасын жетілдіру міндетінің көзделгендігінде.

Қазақстан Республикасында кәсіптік тәуекелдерді, сол тәуекелдерді бағалаудың ғылыми негізделген жүйесін енгізу – еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жүйесін сапалы, толыққанды қалыптастырудағы басты методологиялық құрал болып табылады. Кәсіптік тәуекелдерді зерттеу тәсілдерін қолдану негізінде адамның тек қана еңбекке жарамдылық қабілетінен айырылуы, денсаулығына зақым келтіру себептері туралы түсінік алуға ғана емес, сондай-ақ, еңбекті қорғау институты субъектілерінің құрамын ҚР Конституциясына сәйкестендіру қажеттілігі ескерілді. Ғылыми ізденіс жұмысын орындау нәтижелері еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, денсаулықты сақтау саласындағы мемлекеттік саясаттың басымдылығын анықтауға бағытталған іс-шараларды ұйымдастыруда, қаржылық ауыртпалықтарды өзара бөлуде, нарықтық қатынастарға сайма-сай келетін құқықтық механизмдерді, тәсілдерді қолдану еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етудің, осы жүйені, ұйым деңгейінде басқарудың замануи моделін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Диссертацияда жұмыскерлерді кәсіптік тәуекелдерден әлеуметтік қорғаудың, сақтандырудың түрлі нысандары мен механиздерінің қалыптасу кезеңдері зерттеуге алынды. Кәсіпорындарда жұмыскерлерді жазатайым жағдайлардан әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қалыптасу теориясы мен тәжірибесі, салыстырмалы түрде, Еуропа елдерінде, атап айтқанда, ең әуелі Германияда, Эстонияда қолданысқа алынған идеялар, құқықтық механизімдер ескерілді, ХЕҰ-ның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі стандарттарына қатысты концептуалды ұстанымдар, тәжірибе талдауға алынды.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ

1. Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 30 тамыздағы Конституциясы // Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, № 4, 1996 ж.

2. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» атты 2019 жылдың 2 қыркүйегіндегі Жолдауы // «Егемен Қазақстан» № 169 (29648), 03.09.2019 ж.

3. Жанұзақ Әкім, Ұлыстың ұлы жолы // «БПК Дастан», Орал қаласы, 2011 жыл, 151 бет

4. Жанұзақ Әкім: Ұлттық идея адам капиталы дамуының негізі // «Ұлт академиясы» қоғамдық саяси, ғылыми сараптамалық ұлттық әмбебап журналы, «Ақкен медиа», Шымкент қаласы, №02 (13), 2019 ж.

5. Заң газеті №68 (3193), 10 қыркүйек 2019 ж.

6. «Халыққа берген уәделерімді міндетті түрде орындаймын» Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың халыққа алғашқы Жолдауы // Заң газеті №66 (3191), 3 қыркүйек 2019 ж.

7. «Қазақстан экономикалық, әлеуметтік және саяси жедел жаңару жолында» Қазақстан Республикасы Президентінің Қазақстан халқына Жолдауы.-Алматы: Жеті жарғы, 2005.-64 бет

8. Қазақстан Республикасы Президентінің 2006 жылғы 14 қарашадағы № 216 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2007-2024 жылдарға арналған орнықты дамуға көшу Тұжырымдамасы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің Актілер жинағы, 2006 ж., № 44, 478-құжат

9. «Егеменді Қазақстан»№71 (2331), 11 қазан 1997 ж.

10. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 13 тамыздағы № 854 «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» Республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорнын құру туралы» Қаулысы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің актілер жинағы, 30/2004, 401-құжат

11. ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің «Қазақстан Республикасында еңбекті қорғау жөніндегі каталогы»: ұлттық талдамалық әдістеме. Астана, 2015 жыл

12. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 13 қарашадағы № 746 «Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017 - 2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы» Қаулысы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің Актілер жинағы, № 63, 361-құжат, 2018 ж.

13. «Егеменді Қазақстан» № 166 (29293), 02 қыркүйек 2020 ж.

14. Сохранить баланс трудовых интересов // Юридическая газета №64 (3363), 27 августа 2019 г.

15. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев: «Билік халықпен диалог орнатуға мүдделі» // «Заң газеті» №97 (3222), 24 желтоқсан 2019 ж.

16. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек кодексі // «Егемен Қазақстан» № 226 (28704), 25 қараша 2015 ж.

17. Конституция – ел жаңғыруының негізі // Egemen Qazaqstan, №165 (29644), 28 тамыз 2019 ж.

18. Назарбаев Н. «Қазақстан жолы», Қарағанды, 2006 – 372 б.

19. Сартаев С.С. Процесс подготовки проекта нового Союзного договора и развала СССР – Алматы: ТОО РПИК «Дәуір», 2009.-660 с.

20. Сартаев С.С. Мы живем в Конституционном пространстве – Алматы: ТОО РПИК «Дәуір», 2010. – 696 с.

21. Қазақ Советтік Социалисттік Республикасының мемлекеттік егемендігі туралы Декларациясы. Алма-Ата: Қазақстан, 1991.-16 с.

22. Қазақ Кеңестік Социалистік Республикасының 1991 жылғы 25 тамыздағы «Қазақ ССР Конституциясына (Негізгі Заңына) өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңы // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1000663

23. Қазақ ССР Жоғарғы Советінің Ведомостары, 1991 ж., № 51, 622-құжат

24. Кенжалиев З.Ж., Ким В.А. Қазақстан Республикасында конституциялық заңнаманың дамуы/ Бас ред. З.Ж.Кенжалиев.- Алматы: Жеті жарғы, 2008.- 120 бет

25. Кисилев И. Я. Сравнительное и международное право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999, с. 7

26. Нургалиева Е.Н., С.А. Бухарбаева // Принципы трудового права.- Алматы, 2004. 160 с.

27. Н.Ә. Назарбаев. Ғасырлар тоғысында // Алматы: Өнер, 1996. 179-бет

28. Ләйла Байшина. Права человека и сбалансированное развитие// Экономические и правовые проблемы гармонизации законодательства в области защиты прав и обеспечения интересов личности в условиях глобализации: теория и практика стран СНГ: Материалы международной начно-практической конференции, посвященной году России в Казахстане (20 ноября). Выпуск 1. – Алматы: Қазақ университеті, 2005. – 233 с.

29. Абайдельдинов Е.М. Теоретико-правовые аспекты приоритетности в соотношении международного и национального права Республики Казахстан // Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Алматы, издательство «Қазақ университеті», 2003 г.

30. Нурмагамбетов Аманжол Магзумович. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. – Алматы, ТОО «Баспа», 1998. – 192 с.

31. Қаржыны дұрыс жоспарламау ауылдардың дамуына тұсау // «Заң газеті» №90 (3215), 26 қараша 2019 ж.

32. Қазақстан Ресрубликасының 2008 жылғы 4 желтоқсандағы № 95-IV«Қазақстан Республикасының Бюджеттік кодексі» // «Егемен Қазақстан» № 370-374 (25343), 5 желтоқсан 2008 ж.

33. «Парламентке бақылау құзыреті керек» // «Заң газеті» №99 (3224), 31 желтоқсан 2019 ж.

34. Заңның сақталуына кәсіподақтардың бәрі бірдей мүдделі емес // «Заң газеті» №49 (3174), 2 шілде 2019 ж.

35. В рамках социального партнерства // «Юридическая газета» №10 (3408), 7 февраля 2020 г.

36. Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI «Педагог мәртебесі туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 250 (29729), 31 желтоқсан 2019 ж.

37. Д.Л.Байдельдинов, Д.У. Рыскалиев, Е.Ш. Дусипов, Т. Хоффман: «О некоторых вопросах высших учебных заведении в условиях их преобразования в некоммерческие акционерные общества: О статусе педагогического работника, определения системы оплаты труда» // «Білім беруді цифрландыру жағдайындағы Әл-Фарабидің педагогикалық тұжырымдамасының заманауи интерпретациясы» атты 50-ші ғылыми-әдістемелік конференциясының материалдары. 2020 жылдың 12-13 ақпаны. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 140 б.

38. Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 9 қарашадағы № 286-I «Қазақстан Республикасының Жұмыспен қамту саласындағы саясат туралы 1964 жылғы Конвенцияға қосылуы туралы» Заңы // «Егеменді Қазақстан» № 211 (22682),11 қараша 1998 жыл

39. А.Е. Жатқанбаева: О некоторых социальных и правовых аспектах необходимости разработки Концепции информационной политики Республики Казахстан // Правовая реформа в области социального обеспечения Республики Казахстан: перспективы развития: материалы международного круглого стола. – Алматы: Қазақ университеті, 2004. – 316 с.

40. Экономический и юридический словарь под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 2004. – С. 1088

41. Д.Сон: «Участие институтов гражданского общества в борьбе с преступностью и коррупцией. К обществу без коррупции» // Информационно-аналитический журнал, № 4(21), декабрь 2004-47 с.

42. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 12 қаңтардағы №221-III «Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қарау тәртібі туралы» Заңы // «Заң газеті» № 12 (1041), 25 қаңтар 2007 ж.

43. Қазақстан Республикасының 2000 ж. 25 желтоқсандағы № 132-II «Қазақстан Республикасының сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы» Конституциялық Заңы // «Егемен Қазақстан» № 333-334, 30 желтоқсан 2000 ж.

44. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 226 (28704), 25 қараша 2015 ж.

45. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 223 (28701), 20 қараша 2015 ж.

46. Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 22 желтоқсандағы № 510-II «Мемлекеттік құқықтық статистика және арнайы есепке алу туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 332-333 (23632), 26 желтоқсан 2003 ж.
47. Қазақстан Республикасы Бас Прокурорының 2015 жылғы 18 желтоқсандағы № 147 «Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін есепке алу қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы // «Егемен Қазақстан»№ 138 (28866), 21 шілде 2016 ж.
48. Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі // Қазақстан Республикасы Жоғарғы Кеңесі Жаршысының, 1994 жылғы 23-24 номерлерінің жеке қосымшасы
49. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы № 375-V Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі» кодексі // «Егемен Қазақстан» № 210 (28688), 3 қараша 2015 ж.
50. Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрінің 2014 жылғы 22 желтоқсандағы № 144 «Мемлекеттік және мемлекеттік емес ұйымдарда құжаттама жасаудың және құжаттаманы басқарудың үлгілік қағидаларын бекіту туралы» Бұйрығы // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі, 12 мамыр 2015 ж.
51. «Егемен Қазақстан» № 182-183 (24792-24793), 9 шілдедегі 2005 ж.
52. Қазақстан Республикасы Президентінің 2006 жылғы 25 шілдедегі № 154 Жарлығы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің Актілер жинағы, № 26, 270-құжат, 2006 ж.,
53. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51029179#activate_doc=2
54. Қазақстан Республикасы Президентінің Қазақстан халқына «Қазақстан – 2030 барлық қазақстандықтардың өсіп-өркендеуі, қауіпсіздігі және әл-ауқатының артуы» Жолдауы // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30088903
55. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005634
56. Қазақстан Республикасы Президентінің 2002 жылғы 20 қыркүйектегі № 949 «Қазақстан Республикасының Құқықтық саясат тұжырымдамасын бекіту туралы» Жарлығы // «Егемен Қазақстан» № 234(23136), 3 қазан 2002 ж.
57. Д.У. Рыскалиев, Ж.Р. Еламғалиев, М. Абай. Кәсіптік одақтардың қызметі: заңнаманы қолданудың кейбір теориялық және тәжірибелік сұрақтары // Социально-экономические аспекты модернизации национальных правовых систем в свете международных норм и стандартов: прошлое, настоящее, будущее: Материалы международной научно-практической конференции (Алматы, 18 октября 2019 г., КазНУ имени Аль-Фараби) – Алматы: «Қазақ университеті», 2019. – 237 б.
58. Решение Специализированного межрайонного экономического суда г.Алматы от 20 ноября 2018 г. Дело №7527-18-00-2/22133
59. Л.Н. Мартыно: «Профсоюзы Казахстана и трипартизм: реальность и перспективы» // Трехстороннее Соглашение по социальному партнерству. Руководитель проекта: заведующий кафедрой ЮНЕСКО, профессор, доктор исторических наук Л.С. Ахметова, Алматы, 2010.-252 с.

60. Қазақстан Республикасы Президентінің 2002 жылғы 19 қыркүйектегі № 947 «Адам құқықтары жөніндегі уәкіл қызметін белгілеу туралы» Жарлығы // Қазақстан Республикасының ПҮАЖ-ы, N 30, 328-құжат, 2002 ж.,

61. Қазақстан Республикасы Президентінің 2004 жылғы 29 қарашадағы № 1474 «Адамның және азаматтың конституциялық құқықтары мен бостандықтарын қорғау жүйесін одан әрі жетілдіру туралы» Жарлығы // Қазақстан Республикасының ПҮАЖ-ы, № 47, 585-құжат, 2004 ж.,

62. Қазақстан Республикасының Президенті Нұрсұлтан Назарбаев: «Бұл Конституцияға алғыс айтуға тиіспіз» // Егеменді Қазақстан, №28-01, 1 қыркүйек 2005 ж.

63. Қазақстан Республикасы Президентінің 1996 жылғы 3 маусымдағы № 3009 "Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Адам құқығы жөніндегі комиссия туралы" Жарлығы // Қазақстан Республикасының ПҮАЖ-ы, № 26, 212-құжат, 1996 ж.

64. Қазақстан Республикасы Президентінің 1997 жылғы 22 сәуірдегі № 3470 «Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Адам құқығы жөніндегі комиссия туралы» Жарлығы // Қазақстан Республикасының ПҮАЖ-ы, № 16, 128 бет, 1997 ж.

65. Қазақстан Республикасы Президентінің 2003 жылғы 19 наурыздағы № 1042 «Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Адам құқықтары жөніндегі комиссия туралы» Жарлығы // «Егемен Қазақстан» № 64-65(23275), 12 қаңтар 2002 ж.

66. Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 6 сәуірдегі № 1546 «Жергілікті атқарушы органдар басшыларының халықпен есеп беру кездесулерін өткізу туралы» Жарлығы // Қазақстан Республикасы ПҮАЖ-ы, № 14, 154-құжат, 2005 ж.,

67. Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 29 қарашадағы № 1677 «Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясын бекіту туралы» Жарлығы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің Актілер жинағы, 2005 ж., № 41, 569-құжат

68. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 30 қарашадағы № 1241 «Қазақстан Республикасында әлеуметтік реформаларды одан әрі тереңдетудің 2005-2007 жылдарға арналған бағдарламасын бекіту туралы» Қаулысы // Қазақстан Республикасының ПҮАЖ-ы, 2004 ж., № 47, 587-құжат

69. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2005 жылғы 27 қаңтардағы № 68 «Қазақстан Республикасының халқын жұмыспен қамтудың 2005-2007 жылдарға арналған бағдарламасын бекіту туралы» Қаулысы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің Актілер жинағы, 2005 ж. № 4

70. ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің Актілер жинағы, 2005 ж., № 41, 569-құжат

71. https://gender.stat.gov.kz/ru

72. Лидия Грибенко, Советник Министра труда и социальной защиты населения РК, кандидат экономических наук, доцент // Вопросы труда и

социального обеспечения. Бюллетень Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, №3 (1251), 2007, С-32

73. «Еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру сұрақтары», ҚР еңбек және халықты әлеуметтік қорғау Министрлігінің бюллетені, № 10, 2006 ж.

74. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 9 ақпандағы № 285-V «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Заңы // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы, 2015 ж., ақпан, № 3 (2676), 12-құжат

75. «Саналы ұрпақ-жарқын болашақ» - Н.Тасболатов, ҚР Конституциялық кеңесі аппаратының Құқықтық қамтамасыз ету, халықаралық ынтымақтастық бөлімі меңгерушісінің орынбасары // «Заң газеті» №97 (3222), 24 желтоқсан 2019 ж.

76. Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 21 қарашадағы № 87-III «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық Пактіні ратификациялау туралы» Заңы // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы, 2005 ж., қараша, № 19-20, 79-құжат

77. Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 29 маусымдағы № 245-1 «Нәсілдік кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы халықаралық Конвенцияға қосылуы туралы» Заңы // ҚР Парламентінің Жаршысы, 1998 ж. № 11-12 (2277)

78. Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 29 маусымдағы № 248-1 «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы Конвенцияға қосылуы туралы» Заңы // ҚР Парламентінің Жаршысы, 1998 ж. № 11-12 (2277)

79. Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы № 115-II «Құндылығы бірдей еңбегі үшін ерлер мен әйелдерге бірдей сыйақы беру туралы Конвенцияны ратификациялау туралы» Заңы // Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2000 ж., № 21, 387-құжат

80. Short guide to the European Convention on Human Rights (1991) ISBN 92-871-1981-3

81. Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 20 шілдедегі № 444-1 «Қазақстан Республикасының Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушілік туралы 1958 жылғы Конвенцияны ратификациялауы туралы» Заңы // «Парламент Жаршысы», 1999 ж., № 21, 764-құжат

82. Current trends of legal regulation of relationships in the social protection sphere -Apakhayev, N., Madiyarova, A.S., Aigarinova, G., Ryskaliyev, D.U., Buribayev, У.А., Khamzina, Z.A. // Man in IndiaVolume 97, Issue 11, 2017, Pages 221-231

83. Issues of gender equality in the workplace: The case study of Kazakhstan - Ryskaliyev, D.U., Zhapakov, S.M., Apakhayev, N., Moldakhmetova, Z., Buribayev, У.А., Khamzina, Z.A. // Space and Culture, India Volume 7, Issue 2, 2019, Pages 15-26

84. Atanelishvili, T., & Silagadze, A. (2018). Formation of economic views in the ancient era. Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences, 2(1), 191-196

85. Vinichenko, M. V., Makushkin, S. A., Melnichuk, A. V., Frolova, E. V., & Kurbakova, S. N. (2016). Student employment during college studies and after career start. International Review of Management and Marketing, 6 (S5), 23-29

86. Kirillov, A. V., Ushakov, D. S., Vinichenko, M. V., Makuchkin, S. A., & Melnichuk, A. V. (2017). Career opportunities for the management's personnel reserve. Eurasian Journal of Analytical Chemistry, 12(5b), 723-733.Maria-Abalos, C. F. L. S. (2016). Social Mobilization in the Net Space: Re-constructed Communication, Identity and Power. Media Watch, 7(1), 5-18.Jain, P., Sodha, D., & Jain, M.P. (2018). Gender Differences and Political Deliberations on Social Media. Media Watch, 9(3), 465-471

87. Kirillov, A. V., Ushakov, D. S., Vinichenko, M. V., Makuchkin, S. A., & Melnichuk, A. V. (2017). Career opportunities for the management's personnel reserve. Eurasian Journal of Analytical Chemistry, 12(5b), 723-733.Tandzegolskienė, I., & Jurgilė, V. (2015). Work and family reconciliation: issues and policy. Journal of International Scientific Publications: Educational Alternatives, 13, 240-252

88. Blackburn, R. M., Jarman, J., & Brooks, B. (2000). The puzzle of gender segregation and inequality: A cross-national analysis. European Sociological Review, 16(2), 119-135

89. Sexual Harassment at Workplace: Legal and Policy Challenges In the Republic of Kazakhstan (2017, July). UN Women. Retrieved 20 March 2019 from,http://www2.unwomen.org//media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/mcokazakhstan/2017%20kp%20on%20sexual%20harassment%20final%20eng.pdf?la=en&vs=4532

90. Bhattacharyya, R. (2018, March). #MeToo Movement: An Awareness Campaign. International Journal of Innovation, Creativity and Change 3(4): 1-12.Retrieved on 24 October 2018 from, http://www.ijicc.net/images/Mrach18_spec_edition/battacharyarra_March18.pdf

91. Abdurasulov, A. (2018, 18 March).Speaking up about rape in conservative Kazakhstan. BBC News. Retrieved on 20 March 2019 from, https://www.bbc.co.uk/news/world-asia43247005

92. Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 16 қарашадағы № 50-V «Отбасылық міндеттермен еңбек ететін еңбекші ерлер мен әйелдерге арналған тең қарау және тең мүмкіндіктер туралы Конвенцияны ратификациялау туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 761-762 (27834), 20 қараша 2012 ж.

93. Gender inequality among employees in Kazakhstan - Ryskaliyev, D.U., Mirzaliyeva, A., Tursynbayeva, G., Muratova, E.M., Buribayev, У.A., Khamzina, Z.A. // Lawyer Quarterly, Volume 9, Issue 4, 2019, Pages 319-332

94. CODE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN dated July 5, 2014 No. 235-V ZRK. On administrative offenses. Article90. Employment Discrimination. In: *uchet.kz* [online]. 1. 8. 2019 [2019-11-25]. Available at: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/K1400000235>

95. KOLESNIK,E.,PAVLOVA,L.,RYBALOVA,T.Effectivenessevaluationofimplementationoftargetprograms

formunicipaleducation:Improvementofapproaches.*PublicPolicyandAdministration*.20 18,Vol.17,No.4, pp.568–585

96. AKHMETSHIN, E. M., BRAGER, D. K., POKRAMOVICH, O. V., ANDREYKO, M. N., ALEYNIKOVA, M. Y. Modern theoretical and methodological approaches to personnel management in manufacturing enterprises. *Espacios*. 2018, Vol. 39, No. 31, p. 11

97. PUNTUS, D. To the Questionnaire of Legal Guarantees for Employees at Massive Development. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine.* 2017, Vol. 3, No. 90, pp. 203–210

98. AKHMETSHIN, E., MOROZOV, I., PAVLYUK, A., YUMASHEV, A., YUMASHEVA, N., GUBARKOV, S. Motivation of personnel in an innovative business climate. *European Research Studies Journal*. 2018, Vol. 21, No. 1, pp. 352–361

99. THE CONCEPT OF FAMILY AND GENDER POLICY OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN UNTIL 2030, approved by Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated December 6, 2016 No. 384. In: *egov.kz* [online]. 6. 12. 2016 [2019-11-25]. Available at: <https://egov.kz/cms/ru/law/list/U1600000384>

100. MAKAN-LAKHA, P., CHENGADU, S. Macro-level perspective on women's leadership. In: *Women Leadership in Emerging Markets*. New York: Routledge, 2017, pp. 1–31

101. AKHMETSHIN, E. M., VASILEV, V. L., MIRONOV, D. S., ZATSARINNAYA, I., ROMANOVA, M. V., YUMASHEV, A. V. Internal Control System in Enterprise Management: Analysis and Interaction Matrices. *European Research Stu- dies Journal*. 2018, Vol. 21, No. 2, pp. 728–740

102. THE CONCEPT OF GENDER POLICY IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN, approved by the Government of the Republic of Kazakhstan dated November 27, 2003 No. 1190. In: *egov.kz* [online]. 27. 11. 2003 [2019-09-29]. Available at: <http://egov.kz/cms/ru/law/list/P030001190_>; THE STRATEGY OF GENDER EQUALITY IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN FOR 2006-2016, approved by Decree of the President of the Republic of Kazakh- stan of November 29, 2005 No. 1677. In: *zakon.kz* [online]. 29. 11. 2005 [2019-09-29]. Available at: <https://on- line.zakon.kz/Document/?doc_id=30035525#sub_id=100>; THE CONCEPT OF FAMILY AND GENDER POLICY OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN UNTIL 2030, approved by Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated December 6, 2016 No. 384. In: *egov.kz* [online]. 6. 12. 2016 [2019-09-29]. Available at:<http://egov.kz/cms/ru/law/list/U1600000384>; ON STATE GUARANTEES OF EQUAL RIGHTS AND EQUALOPPORTUNITIES FOR MEN AND WOMEN. Law of the Republic of Kazakhstan. December 8, 2009 No. 223-IV. In: *zakon.kz* [online]. 8. 12. 2009 [2019-09-29]. Availableat:<https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30526983>

103. Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V «Құқықтық актілер туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 66 (28794), 8 сәуір 2016 ж.

104. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 21 желтоқсандағы № 982 «Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығын және ұйымдар басшылары, мамандары жңне басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, бекіту және қолдану қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі 18 қаңтарда 2016 ж.

105. Қазақстан Республикасының 2000 ж. 27 қарашадағы № 107-II «Әкімшілік рәсімдер туралы» Заңы // «Егеменді Қазақстан» № 302-303, 1 желтоқсан 2000 ж.

106. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2004 жылғы 26 қарашадағы №18 «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы заңнаманы соттармен қолданудың кейбір мәселелері туралы» нормативтік Қаулысы // «Егемен Қазақстан» № 320-323 (23958), 31 желтоқсан 2004 ж.

107. С.С.Алексеев. Общие теоретические проблемы системы советского права. М., 1974. - 257 с.

108. М.В. Молодцов. Место трудового права в системе советского права // Правоведение, М., 1984, №2, 52 с.

109. Касабова А.Г. Охрана труда и стандартизация (Правовые вопросы) // Ереван: Изд-во АН Арм. ССР,1987.- 95 с.

110. Паэглэ В.Э. Охрана труда как социально-правовая система и управление ею. – Рига: Зинатие, 1985. – 176 с.

111. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2017 жылғы 7 қарашадағы № 374 «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бұйрығына өзгеріс енгізу туралы» Бұйрығы // «Егемен Қазақстан» № 18 (29249), 26 қаңтар 2018 ж.

112. Стороны коллективных соглашений – Т.М.Абайдельдинов // Конституция Республики Казахстан и вопросы совершенствования законодательства о труде: Сборник материалов международной научно-теоретической конференции. – Алматы: Общественный фонд политико-правовых исследований «Интеграл» в Казахстане, 2001 г.- 292 с.

113. Пашков А.С. Предмет, метод и система трудового права // Трудовое право России: Учебник. Т.В.Иванкина, С.П.Марвин, Е.В.Магницкая и др. / Под.ред. А.С. Пашкова – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета. 1993 – с.288

114. Ахметова А.С. Социальная защита в Израиле. Выпуск №8 – Алматы: Қазақ университеті, 1998 – с.35

115. Цитульский В.Ф. Социальное партнерство: реальность или миф?: Монография – Тверь, Тверский государственный университет, 1999-с.202

116. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III «Білім туралы» Заңы // ҚР Парламентінің Жаршысы, 2007 ж., шілде-тамыз, № 20 (2501), 151-құжат

117. Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 01 наурыздағы № 413-IV «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңы // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы, 2011 ж., шілде, № 5 (2582), 42-құжат

118. Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 482-V «Халықты жұмыспен қамту» туралы Заңы // «Егемен Қазақстан» № 66 (28794), 8 сәуір 2016 ж.

119. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысы // «Егемен Қазақстан» № 204 (29185), 24 қазан 2017 ж.

120. Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 16 ақпандағы № 561-IV «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» Заңы // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы, 2012 ж., наурыз, № 5 (2606), 40-құжат

121. Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 қаңтардағы № 29-III «Қазақстан Республикасының қорғанысы және қарулы күштері туралы» Заңы // Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, № 1-2, 2005 ж.,

122. ҚР 2012 жылғы 13 ақпандағы №552-IV «Арнаулы мемлекеттік органдары туралы» Заңы // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы 2012 ж., ақпан, № 4 (2605), 31-құжат

123. Қазақстан Республикасы Президентінің 2007 жылғы 5 шілдедегі № 364 «Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарының жалпылық әскери жарғыларын бекіту туралы» Жарлығы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің Актілер жинағы 2009 ж., № 24-25, 207-құжат

124. Қазақстан Республикасы Президентінің 2013 жылғы 21 маусымдағы № 585 «Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарында әскери қызмет өткеру ережелерін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2006 жылғы 25 мамырдағы № 124 Жарлығына өзгерістерді енгізу туралы» Жарлығы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің Актілер жинағы, № 37, 542-құжат, 2013 ж.,

125. Общая теория прав человека // Е.А.Лукашева - руководитель авторского коллектива и ответственный редактор доктор юридических наук // М:Издательства НОРМА, 1996, - 520с.

126. Витрук Н.В. Основы правового положения личности в обществе // М., 1979. -135с.

127. Кладков А.В. Право трудящихся под охраной закона // М.: Профиздат, 1987.-272 с.

128. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 29 қазандағы № 1132 «Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің кейбір сұрақтары туралы» Қаулысы // Қазақстан Республикасының ПҮАЖ-ы, № 43, 540-құжат, 2004 ж.,

129. Қазақстан Республикасы Президентінің 2004 жылғы 29 қыркүйектегі № 1449 «Қазақстан Республикасының мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру шаралары туралы» Жарлығы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің актілер жинағы, 36/2004, 475-құжат

130. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2007 жылғы 30 қарашадағы №1159 «Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік қорғау Министрлігінің кейбір сұрақтары туралы» Қаулысы // Қазақстан Республикасы ПҮАЖ-ы, №45, 534-құжат, 2007 ж.,

131. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2009 жылғы 31 желтоқсандағы № 2342 Қаулысымен 2010-2014 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Стратегиялық жоспары // «Егемен Қазақстан» № 76-77 (25923), 27 ақпан 2010 ж.

132. Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 286-VI «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңы // ҚР Парламентінің Жаршысы 2019 ж., желтоқсан, № 23 (2798), 105-құжат

133. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 24 желтоқсандағы № 1377 Қаулысы // Қазақстан Республикасының ПҮАЖ-ы, 2004 ж., № 50, 652-құжат

134. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2005 жылғы 21 қыркүйектегі №937 «Өмірді сақтандыру компаниясы «Мемлекеттік аннуитеттік компания» Акционерлік қоғамының кейбір мәселелері туралы» Қаулысы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің Актілер жинағы, № 35, 487-құжат, 2005 ж.,

135. https://stat.gov.kz/ru

136. Қазақстан Республикасы Президентінің 2007 жылғы 6 сәуірдегі № 310 «Қазақстанның 2030 жылға дейінгі Даму стратегиясын одан әрі іске асыру жөніндегі шаралар туралы» Жарлығы // «Егемен Қазақстан» № 90 (24667), 11 сәуір 2007 ж.

137. Сапаргалиев Г.С. Становление конституционного строя Республики Казахстан (1990-1996). Правовые проблемы становления суверенитета Республики Казахстан. – Алматы: «Жеті-жарғы», 1997. – 136 с.

138. Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 927 «Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау қағидаларын бекіту туралы» Бұйрығы // «Егемен Қазақстан» № 121 (28849), 25 маусым 2016 ж.

139. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 «Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған

мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ олардың қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі, 26 қаңтар 2016 ж.

140. Нургалиева Е.Н. Механизм правового регулирования труда. – Алматы: «Жеті жарғы», 1996.-168 с.

141. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 30 желтоқсандағы № 553 «Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығын бекіту туралы» Бұйрығы // «ҚР НҚА электрондық түрдегі эталондық бақылау банкі» АЖ, 11 қаңтарда 2021 ж.

142. «Заң газеті»№ 168 (1197), 2 қараша 2007 ж.

143. Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің № 165-ө Бұйрығы // «Заң газеті» № 168 (1197), 2 қараша 2007 ж.

144. Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 19 наурыздағы № 257-IV ҚРЗ «Мемлекеттік статистика туралы» Заңы // ҚР Парламентінің Жаршысы, № 5 (2558), 22-құжат, наурыз, 2010 ж.

145. https://www.zakon.kz/144605-pogibshie-na-esentajj-taujers-alpinisty.html

146. Шайбеков К.А. Трудовое право Республики Казахстан.-А., 1996,-260 с.

147. Международное частное право: Учеб. пособие / Г. К. Дмитриева, А. С. Довгерт, В. П. Панов, Н. А. Шебанова и др. – М.: Юрист, 1993, с. 33

148. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 19 маусымдағы № 263-III «Құрылыстағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбек гигиенасы туралы Конвенцияны (167-Конвенция) ратификациялау туралы» Заңы // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы, № 12 (2493), 87-құжат, маусым 2007 ж.

149. Қазақстан Республикасының 2004 жылғы 9 қарашадағы № 603-II «Техникалық реттеу туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 279-280 (23915), 16 қараша 2004 ж.

150. Қазақстан Республикасының 2010 жылғы 4 мамырдағы № 274-IV «Тұтынушылардың құқықтарын қорғау туралы» Заңы // ҚР Парламентінің Жаршысы № 9 (2562), 43-құжат, мамыр 2010 ж.

151. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 9 қаңтардағы № 212-III «Қазақстан Республикасының Экологиялық кодексі» // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы № 1 (2482), 1-құжат

152. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусым дағы № 211-V «Кәсіптік одақтар туралы» Заңы // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы, № 11 (2660), 66-құжат

153. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 3 шілдедегі № 226-V «Қылмыстық кодексі» // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы, № 13 (2662), 83-құжат

154. Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 16 қаңтардағы № 142-II «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» Заңы //«Егемен Қазақстан» № 16, 26 қаңтар 2001 ж.

155. Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 1996 ж., № 8-9.

156. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Кеңесінің Жаршысы, № 3-4, 1995 ж.

157. Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы № 13-II «Қазақстан Республикасының еңбекшілер өкілдері туралы 1971 жылғы Конвенцияны ратификациялауы туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 004, 5 қаңтар 2000 ж.

158. Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы № 118-II «Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы туралы Конвенцияны ратификациялау туралы Заңы // Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, № 21, 390-құжат

159. Межибовская И.В. Международно-правовые аспекты социального обеспечения // Правовая реформа в области социального обеспечения Республики Казахстан: перспетивы развития: материалы международного круглого стола. – Алматы: Қазақ университеті, 2004. – 316 с.

160. Байбулова Г.Ю. Правовое регулирование социального страхования нормами международного права // Ғаламдану кезеңінде тұлғалардың құқықтарын қорғау және мүдделерін қамтамасыз ету саласындағы заңдарды үйлестірудің экономикалық және құқықтық мәселелері: ТМД елдерінің теориясы мен тәжірибесі: Қазақстандағы Ресей жылына арналған халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдары (20 қараша). 1 шығарылым. – Алматы: Қазақ университеті, 2005. – 233 б.

161. Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 11 ақпандағы № 130-IV «Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық Пактіге Факультативтік хаттаманы ратификациялау туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 60-62 (25459), 13 ақпан 2009 ж.

162. Сарсенбаев К.М. Казахстанское законодательство по правам человека и его соотношение с международными нормами // Права человека. Учебное пособие. – Алматы: Данекер, 1999. – С. 248

163. Роик В. Д. Профессиональный риск: оценка и управление. М.: «Анкил», 2004-с. 224

164. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 27 маусымдағы № 886 «Қазақстан Республикасының халқын әлеуметтік қорғау тұжырымдамасын мақұлдау туралы» қаулысы // «Казахстанская правда» № 197-198 (23545-23546), 21 тамыз 2001 ж.

165. Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 13 сәуірдегі № 39-III «Қазақстан Республикасында мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» Заңы // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы, № 7-8, 18-құжат

166. Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 7 ақпандағы № 30-III «Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» Заңы // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы, № 3-4, 2437-құжат

167. Қазақстан Республикасының 1997 жылғы 16 маусымдағы № 126-I «Қазақстан Республикасында мүгедектігі бойынша және асыраушысынан

айырылу жағдайы бойынша берілетін мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар туралы» Заңы // ҚР Парламентінің Жаршысы, № 11, 154-құжат

168. ҚР Парламентінің Жаршысы, № 23(2798), 105-құжат

169. Абдыкалыкова Г.Н. Состояние и перспективы системы социальной защиты насеения в Республики Казахстан // Экономические и глобальные проблемы гармонизации законодательства в области защиты прав и обеспечения интересов личности в условиях глобализации: теория и практика стран СНГ: Материалы международной научно-практической конференции, посвященной году России в Казахстане (20 ноября). Выпуск 1.-Алматы: Қазақ университеті, 2005.-233 с.

170. Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 13 маусымдағы № 7-1 «Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы» Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) 1981 жылғы № 155 Конвенциясын ратификациялау туралы» Заңы // ҚР Парламентінің Жаршысы, 1996 ж., № 8-9, 238-құжат

171. Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 26 маусымдағы № 10-I «Еңбекшілерді жұмыс орындарындағы ауаның ластануы, шу мен тербеліс салдарынан болатын кәсіби қауіптерден қорғау туралы» Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) 1977 жылғы № 148 Конвенциясын ратификациялау туралы Заңы // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=50004865

172. Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 7 мамырдағы № 194-II Өнеркәсіп пен саудадағы еңбек инспекциясы туралы Конвенцияны ратификациялау туралы Заңы // «ҚР Парламенті Жаршысы», № 10, 135-құжат 2001 ж.

173. Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 7 мамыр № 195-II «Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы Конвенцияны ратификациялау туралы» Заңы // «ҚР Парламент Жаршысы», № 10, 136-құжат 2001 ж.

174. Силья Соон – Опасные химикаты в рабочей среде // Tooinspektsioon. Таллинн, 2013, 25 с.

175. Свен Левашов – Средство индивидуальной защиты: инвестиция в будущее // Tooinspektsioon. Таллинн, 2015, 34 с.

176. Индрек Ави - Безопасность труда не строительной площадке // Tooinspektsioon. Таллинн, 2014, 47 с.

177. Питер Кальюла, Мари-Лийс Иваск - Безопасность и гигиена труда в торговле, общественном питании и гостиничном хозяйстве // Tooinspektsioon. Таллинн, 2016, 48 с.

178. Справочник по гигиене безопасности труда // Ten Team. Таллинн, 2008, 51 с.

179. ҚР 1998 жылғы 23 сәуірдегі № 219-I «Халықтың радиациялық қауіпсіздігі туралы» Заңы // ҚР Парламентінің Жаршысы № 5-6 (2271), 28 сәуір 1998 ж.

180. Мухтарова К.С., Кенжебаева А.Р., Тумбетова А.С. Экономическая безопасность в условиях глобализации: Учебное пособие / Под. ред. Профессора Ш.С. Ахметовой. – Алматы: Юрист, 2003. – 150 с.

181. Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 6 қаңтардағы № 527-IV «Қазақстан Республикасының ұлттық қауіпсіздігі туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 18-19 (27090), 17 қаңтар 2012 ж.

182. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 11 сәуірдегі № 188-V «Азаматтық қорғау туралы» Заңы // «Егемен Қазақстан» № 72 (28296), 15 сәуір 2014 ж.

183. Алматы қалалық қоғамдық денсаулық сақтау департаментінің 2017-2020 жылдарда жүргізген мемлекеттік бақылау жұмыстарының нәтижесі жөніндегі анықтамасы. Алматы, 1 наурыз 2021 ж.

184. Ф.Габдрахманов. Охрана труда: как оценить эффективность целевых программ // Журнал «Человек и труд», №4 / 2004, с.73

185. Общая теория прав человека Е. А. Лукашева.М.: Издательство НОРМА, 1996., с. 509

186. «Ауыр қылмыстарға жазаны қатаңдату уақыт талабы» - Досжан Әміров, Ақмола облыстық сотының төрағасы // Заң газеті №76 (31101), 8 тамыз 2019ж.

187. Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 28 қаңтардағы № 401-IV «Медиация туралы» Заңы // ҚР Парламентінің Жаршысы № 2 (2579), 27-құжат

188. «Татуласқандардың теңгесі қалтасында қалады» - Бауыржан Жайжұманов, Солтүстік Қазақстан облысының мамандандырылған ауданаралық экономикалық сотының төрағасы // Заң газеті №76 (31101), 8 тамыз 2019 ж.

189. Қарасай аудандық сотының төрағасы Мәди Көшікбаев, Сот жүйесінің ашықтығы мен қолжетімділігі артты // Заң газеті №99 (3224), 31 желтоқсан 2019 ж.

190. Кардаш Т.Г. Система правоотношений в трудовом праве в условиях рынка // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Алматы, типография «Dominan Print», 2006 г. с.131

191. О некоторых вопросах применения актов работодателя и рассмотрения индивидуальных трудовых споров: условия применения норм законодательства в сфере трудовых отношений // Вестник КазНУ имени аль-Фараби, Серия юридическая, №2(90), Алматы, Қазақ университеті, 2019, 175 с.

192. Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 24 тамыздағы № 858 «Қазақстан Республикасының 2010 жылдан 2020 жылға дейінгі кезеңге арналған құқықтық саясат Тұжырымдамасын бекіту туралы» Жарлығы // ҚР Президенті мен ҚР Үкіметінің Актілер жинағы, 2009 ж., № 35, 331-құжат

193. Трудовые правоотношения. Условия подготовки, утверждения и обжалования (оспаривания) актов работодателя: о некоторых вопросах судопроизводства по вопросам рассмотрения индивидуальных трудовых споров - Рыскалиев Д.У., Оразғали Ә.Д., Мырзамбетова А., Бельгибаев Н.Е. // Қазақстанның ғылымы мен өмірі, №4(60) 2018, с.273

194. О некоторых вопросах рассмотрения индивидуальных трудовых споров: порядок и условия применения норм законодательства - Рыскалиев Д.У., Тыныбеков С.Т., Алдашев С.М., Бельгибаев Н.Е. // Қазақстанның ғылымы

мен өмірі, №4(60) 2018, 274-278 с.

195. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2020 жылғы 16 қазандағы № 672 «Тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемінің тізбесін бекіту және Қазақстан Республикасы Үкіметінің кейбір шешімдерінің күші жойылды деп тану туралы» Қаулысы // «ҚР НҚА электрондық түрдегі эталондық бақылау банкі» АЖ 20 қазан 2020 ж.

196. С.И. Козлов. Медико-социальная экспертиза: организация и процедура прохождения. Опыт и новые решения - http://www.garant.ru/action/interview/10311

197. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 7 наурыздағы № 176-V «Оңалту және банкроттық туралы» Заңы // Қазақстан Республикасының Парламентінің Жаршысы, 2014 ж., наурыз, № 4-5 (2653-2654), 23-құжат

198. Конституция Республики Казахстан. Научно-правовой комментарий / Под редакцией Г.С. Сапаргалиева. Изд. 2-е, испр. и доп.-Алматы: Жеті Жарғы, 2004.- 584 с.

199. Донцов С.Е. Глянцев В.В. Возмещение вреда по советскому законодательству.-М.: Юридическая литература, 1990 г. 272-с.

200. D.L. Baideldinov – The control system of protection of human rights within the UN: the scientific and legal analysis of the issue // The Bulletin of KazNU named after al-Farabi. The legal series. Vol 69 No 1 (2014)

201. З. Кенжалиев – Основной закон – гарантия стабильности // Вестник КазНУ имени аль-Фараби. Серия юриспруденция. Vol 57 No 1 (2011)

202. David C. Beyer, Najeeb Mohideen., Original Research Article., The Role of Physicians and Medical Organizations in the Development, Analysis, and Implementation of Health Care Policy., Seminars in Radiation Oncology, Vol. 18, Issue 3, July 2008, Pages 186-193

203. Kathleen M. Sutcliffe., Review Article., High reliability organizations (HROs)., Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology, Vol. 25, Issue 2, June 2011, Pages 133-144

204. Решение суда №2 Казыбекбийского района г.Караганды. Дело №2-85/2013, 26 февраля 2013 г.

205. Решение суда №2 Казыбекбийского района г.Караганды. Дело №2-213, 6 февраля 2013г.

206. Алматы қаласының мемлекеттік еңбек инспекциясы және көші-қон басқармасының Еңбек қауіпсіздігін бақылау бөлімімен 2020 жылғы жүргізген мемлекеттік бақылау жұмыстарының нәтижесі жөніндегі анықтамасы. Алматы, 2021 жыл, 2 ақпан

207. Алматы қалалық ішкі істер Департаментінің, жұмыскерлердің еңбек жарақаттарына шалдығуларына байланысты қозғалған қылмыстық істер бойынша, 2021 жылдың 17 ақпанындағы статистикалық мәліметі. Алматы, 4 сәуір 2017 ж.

208. Жетписбаев Б.А. «Административно-принудительные способы возмещения причиненного вреда», Заң ғылымдарының докторы Амирханова Ирина Викторовнаны еске алуға арналған «Корпоративтік құқықтың даму

мәселелері: теория және тәжірибе сұрақтары» атты дөңгелек үстел материалдары, 21 қыркүйек 2011 ж. // Қазақ университеті, Алматы, 2011 ж. – 135 б.

209. Мың мәселе. Жеті түйін. Бір шешім – Е. Бегенов, Маңғыстау облысы, Түпқараған аудандық соты төрағасының м.а. // Заң газеті №97 (3222), 24 желтоқсан 2019 ж.

210. Джандарбек Бауыржан Абылқасымұлы – Личные неимущественные отношения в семейном праве Республики Казахстан. Учебное пособие – Алаты: «Қазақ университеті», 2012-136 с.

Қосымша А

2017-2019 жылдарда, өңірлер бойынша, гендерлік кескінде еңбек нарығындағы жастардың (15-28 жас) негізгі индикаторлары

	2017			2018			2019		
	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел
Қазақстан Республикасы	**2141,0**	**1162,6**	**978,4**	**2087,6**	**1103,2**	**984,5**	**2124,9**	**1118,3**	**1006,6**
Ақмола	86,6	46,3	40,2	81,7	43,0	38,7	80,6	43,5	37,0
Ақтөбе	103,3	56,2	47,0	83,5	45,2	38,3	90,7	52,7	38,0
Алматы	247,8	123,9	123,9	232,1	123,4	108,8	275,3	148,9	126,4
Атырау	86,3	48,9	37,4	76,5	41,3	35,2	85,1	46,7	38,4
Батыс-Қазақстан	83,7	44,2	39,5	82,9	44,8	38,1	82,2	43,7	38,5
Жамбыл	185,2	106,0	79,2	147,8	81,0	66,7	151,2	78,0	73,2
Қарағанды	141,5	82,1	59,4	145,4	83,4	62,1	126,4	73,0	53,5
Қостанай	103,6	52,9	50,7	105,4	53,0	52,3	94,6	47,8	46,8
Қызылорда	96,2	53,2	43,0	102,2	57,0	45,2	97,8	52,5	45,3
Маңғыстау	66,4	38,6	27,8	73,8	40,9	32,9	73,2	39,0	34,2
Оңтүстік-Қазақстан	294,7	175,3	119,4	-	-	-	-	-	-
Павлодар	75,9	40,8	35,0	70,9	35,0	35,9	75,5	40,1	35,4
Солтүстік-Қазақстан	52,5	28,9	23,6	49,0	27,5	21,5	48,0	26,6	21,4
Түркістан	-	-	-	205,9	116,5	89,3	181,9	107,4	74,4
Шығыс-Қазақстан	139,5	74,5	65,1	169,5	91,5	78,1	190,3	100,5	89,8
Нұр-Сұлтан қаласы	126,1	66,2	59,9	122,3	62,5	59,8	131,9	60,9	71,0
Алматы қаласы	251,9	124,7	127,1	252,0	116,8	135,2	251,8	111,3	140,5
Шымкент қаласы	-	-	-	86,7	40,4	46,4	88,4	45,8	42,6

Жұмыспен қамтылған халық

мың адам

	2017			2018			2019		
	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел
Қазақстан Республикасы	**2057,3**	**1122,5**	**934,8**	**2007,9**	**1066,1**	**941,8**	**2045,9**	**1080,9**	**964,9**
Ақмола	84,0	45,0	39,0	79,3	41,9	37,4	78,2	42,5	35,7
Ақтөбе	100,3	54,4	45,9	81,1	44,1	37,0	87,8	50,5	37,2
Алматы	240,5	120,7	119,8	225,3	120,4	104,9	267,0	145,4	121,6
Атырау	84,3	47,7	36,7	74,7	40,6	34,2	83,0	45,1	37,9
Батыс-Қазақстан	80,4	42,8	37,6	79,7	43,8	35,9	79,1	42,1	37,0
Жамбыл	180,6	103,5	77,0	143,5	78,9	64,6	146,9	75,5	71,5
Қарағанды	134,5	78,7	55,8	138,4	79,9	58,5	120,4	70,1	50,4
Қостанай	100,4	51,6	48,9	102,2	51,4	50,7	91,5	46,2	45,3
Қызылорда	92,0	51,1	40,9	97,9	55,0	42,9	93,8	50,9	42,9
Маңғыстау	63,9	37,3	26,6	71,7	39,6	32,1	70,9	37,9	33,0
Оңтүстік-Қазақстан	282,3	168,6	113,7	-	-	-	-	-	-
Павлодар	73,4	39,4	33,9	68,4	33,9	34,5	73,3	39,1	34,2
Солтүстік-Қазақстан	51,1	28,3	22,8	47,6	26,8	20,8	46,6	25,9	20,7
Түркістан	-	-	-	199,4	113,0	86,4	176,1	104,2	71,8
Шығыс-Қазақстан	134,2	72,5	61,6	163,1	87,9	75,3	183,8	97,9	85,9
Нұр-Сұлтан қаласы	120,4	63,2	57,3	116,7	59,7	57,0	126,0	58,2	67,7
Алматы қаласы	234,9	117,6	117,3	235,9	111,3	124,6	236,6	105,3	131,2
Шымкент қаласы	-	-	-	83,1	38,0	45,1	84,9	44,0	40,9

Жалдамалы қызметкер

мың адам

	2017			2018			2019		
	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел
Қазақстан Республикасы	**1564,8**	**846,3**	**718,5**	**1536,6**	**808,0**	**728,6**	**1567,7**	**830,6**	**737,1**
Ақмола	57,0	30,2	26,8	56,5	29,4	27,1	56,9	31,6	25,3
Ақтөбе	85,5	46,0	39,4	70,4	38,7	31,8	78,3	45,7	32,6
Алматы	182,7	97,5	85,3	182,6	93,9	88,7	215,1	113,2	101,9
Атырау	76,5	42,8	33,7	64,7	34,4	30,3	70,0	38,5	31,6
Батыс-Қазақстан	49,7	26,4	23,4	50,1	28,4	21,7	52,0	27,7	24,4
Жамбыл	108,4	59,7	48,7	86,2	50,9	35,3	95,0	49,1	45,9
Қарағанды	126,8	73,8	53,0	130,8	75,5	55,3	113,5	65,7	47,8
Қостанай	66,3	38,3	28,0	70,0	40,1	29,9	62,9	37,4	25,5
Қызылорда	53,1	27,3	25,8	58,2	31,8	26,3	52,2	28,1	24,1
Маңғыстау	61,9	36,0	26,0	66,9	36,8	30,1	68,3	36,3	32,0
Оңтүстік-Қазақстан	156,6	86,8	69,9	-	-	-	-	-	-
Павлодар	63,9	33,7	30,2	60,0	29,3	30,7	65,7	34,9	30,8
Солтүстік-Қазақстан	42,6	24,4	18,2	39,2	22,4	16,8	37,6	21,1	16,5
Түркістан	-	-	-	92,8	46,7	46,1	89,7	50,3	39,4
Шығыс-Қазақстан	96,7	53,2	43,6	115,0	63,5	51,5	125,9	69,9	56,0
Нұр-Сұлтан қаласы	116,3	60,3	56,0	112,5	56,7	55,8	107,9	54,8	53,0
Алматы қаласы	220,7	110,2	110,6	220,1	101,6	118,5	219,7	96,1	123,6
Шымкент қаласы	-	-	-	60,8	27,9	32,9	56,9	30,2	26,7

Өз бетінше жұмыспен қамтылған қызметкер

мың адам

	2017			2018			2019		
	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел
Қазақстан Республикасы	**492,5**	**276,1**	**216,4**	**471,3**	**258,1**	**213,2**	**478,1**	**250,3**	**227,8**
Ақмола	27,0	14,8	12,2	22,8	12,4	10,3	21,3	10,9	10,4
Ақтөбе	14,9	8,4	6,4	10,7	5,5	5,2	9,5	4,9	4,6
Алматы	57,7	23,2	34,5	42,7	26,6	16,2	51,9	32,2	19,7
Атырау	7,8	4,9	2,9	10,0	6,2	3,8	13,0	6,6	6,4
Батыс-Қазақстан	30,7	16,4	14,2	29,6	15,3	14,2	27,1	14,5	12,6
Жамбыл	72,2	43,9	28,3	57,4	28,0	29,4	52,0	26,4	25,6
Қарағанды	7,7	4,9	2,8	7,6	4,4	3,2	6,9	4,3	2,6
Қостанай	34,1	13,2	20,9	32,2	11,3	20,9	28,6	8,8	19,8
Қызылорда	38,9	23,8	15,1	39,7	23,2	16,5	41,5	22,8	18,8
Маңғыстау	2,0	1,3	0,6	4,8	2,8	2,0	2,6	1,5	1,0
Оңтүстік-Қазақстан	125,7	81,8	43,9	-	-	-	-	-	-
Павлодар	9,5	5,7	3,8	8,4	4,6	3,9	7,6	4,2	3,4
Солтүстік-Қазақстан	8,5	3,9	4,6	8,4	4,4	4,0	9,0	4,8	4,2
Түркістан	-	-	-	106,6	66,3	40,3	86,4	53,9	32,4
Шығыс-Қазақстан	37,4	19,4	18,1	48,1	24,4	23,8	57,9	28,0	30,0
Нұр-Сұлтан қаласы	4,1	2,9	1,2	4,2	3,0	1,2	18,1	3,4	14,7
Алматы қаласы	14,2	7,4	6,8	15,8	9,7	6,1	16,9	9,2	7,6
Шымкент қаласы	-	-	-	22,3	10,2	12,2	28,0	13,8	14,2

Жұмыссыз халық

мың адам

	2017			2018			2019		
	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел
Қазақстан Республикасы	83,7	40,2	43,5	79,8	37,1	42,7	79,0	37,3	41,7
Ақмола	2,6	1,3	1,3	2,4	1,1	1,3	2,4	1,0	1,3
Ақтөбе	3,0	1,8	1,2	2,4	1,1	1,4	2,9	2,1	0,8
Алматы	7,4	3,2	4,1	6,8	2,9	3,9	8,3	3,5	4,9
Атырау	1,9	1,2	0,7	1,8	0,8	1,0	2,0	1,6	0,5
Батыс-Қазақстан	3,3	1,4	1,9	3,2	1,0	2,2	3,1	1,6	1,6
Жамбыл	4,7	2,5	2,2	4,2	2,1	2,1	4,2	2,5	1,8
Қарағанды	7,0	3,4	3,6	7,1	3,5	3,6	6,0	2,9	3,1
Қостанай	3,1	1,3	1,8	3,2	1,6	1,6	3,1	1,6	1,5
Қызылорда	4,2	2,1	2,1	4,3	2,0	2,3	4,1	1,7	2,4
Маңғыстау	2,5	1,3	1,2	2,2	1,3	0,9	2,3	1,1	1,2
Оңтүстік-Қазақстан	12,3	6,7	5,6	-	-	-	-	-	-
Павлодар	2,5	1,4	1,1	2,5	1,2	1,4	2,2	1,0	1,2
Солтүстік-Қазақстан	1,4	0,6	0,8	1,5	0,8	0,7	1,4	0,7	0,7
Түркістан	-	-	-	6,5	3,6	3,0	5,8	3,2	2,6
Шығыс-Қазақстан	5,4	2,0	3,4	6,4	3,6	2,8	6,4	2,6	3,9
Нұр-Сұлтан қаласы	5,6	3,0	2,6	5,6	2,8	2,7	5,9	2,7	3,2
Алматы қаласы	16,9	7,1	9,8	16,1	5,5	10,6	15,3	5,9	9,3
Шымкент қаласы	-	-	-	3,6	2,3	1,3	3,4	1,7	1,7

Жастар жұмыссыздығының деңгейі

пайызда

	2017			2018			2019		
	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел
Қазақстан Республикасы	**3,9**	**3,5**	**4,4**	**3,8**	**3,4**	**4,3**	**3,7**	**3,3**	**4,1**
Ақмола	3,0	2,8	3,2	2,9	2,5	3,3	3,0	2,4	3,6
Ақтөбе	2,9	3,2	2,5	2,9	2,4	3,6	3,2	4,0	2,1
Алматы	3,0	2,6	3,3	2,9	2,4	3,6	3,0	2,3	3,8
Атырау	2,2	2,4	2,0	2,4	1,8	3,0	2,4	3,4	1,2
Батыс-Қазақстан	3,9	3,1	4,9	3,8	2,2	5,7	3,8	3,6	4,1
Жамбыл	2,5	2,3	2,8	2,9	2,6	3,1	2,8	3,2	2,4
Қарағанды	4,9	4,1	6,0	4,9	4,2	5,7	4,8	4,0	5,9
Қостанай	3,0	2,5	3,5	3,1	3,0	3,1	3,3	3,3	3,3
Қызылорда	4,3	3,9	4,8	4,2	3,5	5,2	4,2	3,1	5,3
Маңғыстау	3,7	3,3	4,3	2,9	3,1	2,7	3,1	2,9	3,4
Оңтүстік-Қазақстан	4,2	3,8	4,7	-	-	-	-	-	-
Павлодар	3,3	3,4	3,1	3,6	3,3	3,9	3,0	2,5	3,5
Солтүстік-Қазақстан	2,7	2,0	3,6	3,0	2,8	3,2	3,0	2,7	3,3
Түркістан	-	-		3,2	3,0	3,3	3,2	3,0	3,5
Шығыс-Қазақстан	3,9	2,6	5,2	3,8	4,0	3,6	3,4	2,6	4,3
Нұр-Сұлтан қаласы	4,5	4,6	4,4	4,5	4,6	4,5	4,5	4,4	4,5
Алматы қаласы	6,7	5,7	7,7	6,4	4,7	7,8	6,1	5,3	6,6
Шымкент қаласы	-	-	-	4,2	5,7	2,8	3,9	3,8	4,0

Ұзақ мерзімді жұмыссыздық деңгейі

пайызда

	2017			2018			2019		
	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел
Қазақстан Республикасы	**2,1**	**1,7**	**2,6**	**1,9**	**1,7**	**2,2**	**2,0**	**1,6**	**2,4**
Ақмола	0,8	0,8	0,8	1,1	1,1	1,2	1,0	0,6	1,5
Ақтөбе	0,9	0,8	0,9	1,2	1,0	1,5	1,3	1,5	0,9
Алматы	2,0	1,5	2,6	1,4	0,9	1,9	1,5	0,9	2,2
Атырау	0,8	0,6	1,0	0,6	0,3	0,9	1,0	1,3	0,7
Батыс-Қазақстан	2,2	1,9	2,6	2,4	1,6	3,4	2,7	2,2	3,3
Жамбыл	1,7	1,3	2,2	2,2	2,1	2,3	2,0	2,1	1,9
Қарағанды	3,1	2,4	4,1	2,9	2,3	3,6	3,3	2,3	4,6
Қостанай	1,7	1,2	2,2	1,3	0,9	1,7	1,6	1,3	2,0
Қызылорда	3,6	3,1	4,2	3,7	3,0	4,6	3,7	2,6	5,0
Маңғыстау	2,3	1,2	3,8	2,4	2,3	2,6	2,9	2,7	3,1
Оңтүстік-Қазақстан	3,2	3,0	3,5	-	-	-	-	-	-
Павлодар	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,2	0,6	0,8	0,3
Солтүстік-Қазақстан	1,2	0,7	1,9	1,2	1,1	1,3	0,9	0,6	1,3
Түркістан	-	-	-	-	-	-	3,1	2,9	3,3
Шығыс-Қазақстан	1,5	1,3	1,8	1,9	1,9	2,0	1,7	1,1	2,3
Нұр-Сұлтан қаласы	2,3	2,2	2,5	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3
Алматы қаласы	2,5	1,7	3,2	2,3	2,2	2,5	2,9	2,2	3,5
Шымкент қаласы	-	-	-	3,5	4,3	2,8	1,7	1,2	2,2

Жұмыс күші құрамына кірмейтін адамдар

мың адам

	2017			2018			2019		
	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел	Барлығы	Ер	Әйел
Қазақстан Республикасы	1429,1	631,7	797,3	1342,6	604,2	738,4	1355,2	605,0	750,1
Ақмола	41,6	20,8	20,8	42,0	22,0	20,0	41,2	19,8	21,4
Ақтөбе	68,6	29,0	39,7	47,3	17,9	29,4	63,8	25,7	38,1
Алматы	121,4	65,5	55,8	127,4	61,7	65,7	132,1	61,4	70,7
Атырау	44,0	21,2	22,8	39,4	17,7	21,7	36,0	16,5	19,5
Батыс-Қазақстан	57,2	27,2	30,0	57,1	26,4	30,8	56,3	26,8	29,5
Жамбыл	65,3	25,9	39,3	69,9	34,7	35,2	67,9	30,9	37,1
Қарағанды	118,1	49,3	68,7	105,5	43,7	61,8	106,1	45,2	60,9
Қостанай	50,3	25,6	24,7	53,4	26,6	26,7	53,9	27,5	26,4
Қызылорда	65,4	30,0	35,4	56,0	25,9	30,1	57,3	28,4	28,9
Маңғыстау	60,1	26,1	34,0	47,7	22,5	25,2	44,8	20,8	24,1
Оңтүстік-Қазақстан	295,0	123,3	171,6	-	-	-	-	-	-
Павлодар	50,3	24,6	25,7	48,7	24,0	24,7	49,8	23,5	26,4
Солтүстік-Қазақстан	36,5	18,3	18,2	31,1	14,3	16,8	27,7	14,5	13,2
Түркістан	-	-	-	159,4	75,8	83,6	186,5	81,9	104,6
Шығыс-Қазақстан	84,3	41,2	43,2	77,7	35,6	42,0	59,3	29,3	30,0
Нұр-Сұлтан қаласы	92,9	33,1	59,8	85,1	35,1	50,0	79,7	35,9	43,8
Алматы қаласы	178,1	70,7	107,4	179,7	67,4	112,4	181,1	70,8	110,3
Шымкент қаласы	-	-	-	115,2	53,0	62,2	111,7	46,4	65,3

Қосымша Б

2015 – 2020 жылдар аралығында 15-28 жас аралығындағы жастардың жұмыспен қамтылу көрсеткіші, білімі бойынша статистика

Білім деңгейі	Барлығы	Жұмыс күшіңде қатысу мәртебесі			
		жұмыс күші	оның ішінде		жұмыс күші құрамына кірмейтін адамдар
			жұмыспен қамтылған халық	жұмыссыз халық	
2017 жылғы 2 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 529 520	2 116 742	2 030 119	86 623	1 412 778
жоғары білім	934 198	830 348	806 882	23 466	103 850
аяқталмаған жоғары білім	403 346	84 280	79 876	4 404	319 066
орта кәсіптік (арнаулы) білім	941 355	748 071	715 391	32 680	193 284
бастауыш кәсіптік білім	141 809	75 548	72 450	3 098	66 261
жалпы орта білім	757 038	336 039	314 427	21 612	420 999
негізгі орта білім	309 866	40 347	39 217	1 130	269 519
бастауыш білім	41 908	2 109	1 876	233	39 799
2017 жылғы 3 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 540 551	2 120 725	2 036 032	84 693	1 419 826
жоғары білім	923 186	805 312	778 504	26 808	117 874
аяқталмаған жоғары білім	431 364	104 195	100 315	3 880	327 169
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 003 521	793 692	757 169	36 523	209 829
бастауыш кәсіптік білім	123 613	68 601	65 483	3 118	55 012
жалпы орта білім	742 993	312 337	299 039	13 298	430 656
негізгі орта білім	281 119	33 487	32 602	885	247 632
бастауыш білім	34 755	3 101	2 920	181	31 654
2017 жылғы 4 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 495 177	2 086 384	2 000 393	85 991	1 408 793
жоғары білім	906 360	809 179	781 849	27 330	97 181
аяқталмаған жоғары білім	484 882	92 144	82 418	9 726	392 738
орта кәсіптік (арнаулы) білім	973 247	779 918	751 171	28 747	193 329
бастауыш кәсіптік білім	127 716	73 493	71 267	2 226	54 223
жалпы орта білім	679 398	299 635	283 522	16 113	379 763
негізгі орта білім	286 051	30 144	28 828	1 316	255 907
бастауыш білім	37 523	1 871	1 338	533	35 652
2017 жыл					
Білімі бар халық;	3 570 051	2 140 990	2 057 300	83 690	1 429 061
жоғары білім	949 625	837 425	812 061	25 364	112 200
аяқталмаған жоғары білім	414 685	81 921	77 222	4 699	332 764
орта кәсіптік (арнаулы) білім	992 726	781 231	748 623	32 608	211 495
бастауыш кәсіптік білім	134 619	73 668	70 821	2 847	60 951
жалпы орта білім	753 501	333 430	316 585	16 845	420 071
негізгі орта білім	289 149	31 773	30 658	1 115	257 376
бастауыш білім	35 746	1 542	1 330	212	34 204
2018 жылғы 1 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 503 118	2 108 429	2 024 599	83 830	1 394 689
жоғары білім	983 640	887 344	858 705	28 639	96 296
аяқталмаған жоғары білім	388 159	69 594	65 853	3 741	318 565
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 004 302	786 919	756 611	30 308	217 383
бастауыш кәсіптік білім	127 558	75 070	72 080	2 990	52 488
жалпы орта білім	686 753	264 899	248 407	16 492	421 854
негізгі орта білім	274 104	23 477	21 873	1 604	250 627
бастауыш білім	38 602	1 126	1 070	56	37 476

2018 жылғы 2 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 485 055	2 121 186	2 038 763	82 423	1 363 869
жоғары білім	955 429	852 606	822 530	30 076	102 823
аяқталмаған жоғары білім	336 351	68 883	63 502	5 381	267 468
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 019 818	817 798	787 896	29 902	202 020
бастауыш кәсіптік білім	116 508	75 413	73 110	2 303	41 095
жалпы орта білім	704 206	267 894	255 473	12 421	436 312
негізгі орта білім	317 778	36 393	34 258	2 135	281 385
бастауыш білім	34 965	2 199	1 994	205	32 766
2018 жылғы 3 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 495 604	2 125 716	2 043 847	81 869	1 369 888
жоғары білім	981 093	868 047	838 652	29 395	113 046
аяқталмаған жоғары білім	350 127	61 246	55 630	5 616	288 881
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 044 965	844 531	814 037	30 494	200 434
бастауыш кәсіптік білім	107 407	71 016	68 075	2 941	36 391
жалпы орта білім	712 695	252 529	241 524	11 005	460 166
негізгі орта білім	266 157	26 188	23 948	2 240	239 969
бастауыш білім	33 160	2 159	1 981	178	31 001
2018 жылғы 4 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 494 492	2 157 652	2 079 184	78 468	1 336 840
жоғары білім	949 972	853 473	825 861	27 612	96 499
аяқталмаған жоғары білім	406 375	81 097	76 295	4 802	325 278
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 081 721	892 426	862 915	29 511	189 295
бастауыш кәсіптік білім	113 885	72 215	69 029	3 186	41 670
жалпы орта білім	662 842	236 688	224 468	12 220	426 154
негізгі орта білім	242 048	20 021	18 944	1 077	222 027
бастауыш білім	37 649	1 732	1 672	60	35 917
2018 жыл					
Білімі бар халық;	3 430 243	2 087 620	2 007 861	79 759	1 342 623
жоғары білім	942 405	839 477	811 454	28 023	102 928
аяқталмаған жоғары білім	369 059	74 552	70 384	4 168	294 507
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 020 666	830 044	799 317	30 727	190 622
бастауыш кәсіптік білім	120 148	77 951	75 154	2 797	42 197
жалпы орта білім	672 740	239 923	227 442	12 481	432 817
негізгі орта білім	272 166	24 327	22 848	1 479	247 839
бастауыш білім	33 059	1 346	1 262	84	31 713
2019 жылғы 1 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 512 825	2 168 927	2 085 226	83 701	1 343 898
жоғары білім	1 052 515	919 302	885 465	33 837	133 213
аяқталмаған жоғары білім	363 386	65 973	63 480	2 493	297 413
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 053 292	866 507	834 565	31 942	186 785
бастауыш кәсіптік білім	130 197	80 220	77 273	2 947	49 977
жалпы орта білім	611 459	220 155	209 859	10 296	391 304
негізгі орта білім	263 999	15 487	14 042	1 445	248 512
бастауыш білім	37 977	1 283	542	741	36 694
2019 жылғы 2 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 516 182	2 180 353	2 099 239	81 114	1 335 829
жоғары білім	949 342	842 537	816 132	26 405	106 805
аяқталмаған жоғары білім	390 727	66 788	62 670	4 118	323 939
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 085 010	909 672	872 220	37 452	175 338
бастауыш кәсіптік білім	113 050	68 989	66 411	2 578	44 061
жалпы орта білім	690 558	264 390	254 714	9 676	426 168
негізгі орта білім	253 870	26 554	25 707	847	227 316
бастауыш білім	33 625	1 423	1 385	38	32 202
2019 жылғы 3 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 532 731	2 206 038	2 121 384	84 654	1 326 693
жоғары білім	969 965	857 743	826 317	31 426	112 222

аяқталмаған жоғары білім	395 849	79 109	75 012	4 097	316 740
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 108 569	918 781	885 156	33 625	189 788
бастауыш кәсіптік білім	88 559	53 559	51 535	2 024	35 000
жалпы орта білім	680 993	269 862	257 696	12 166	411 131
негізгі орта білім	252 883	25 015	23 723	1 292	227 868
бастауыш білім	35 913	1 969	1 945	24	33 944
2019 жылғы 4 тоқсан					
Білімі бар халық;	3 521 770	2 199 391	2 118 296	81 095	1 322 379
жоғары білім	959 145	851 216	821 354	29 862	107 929
аяқталмаған жоғары білім	391 121	68 662	64 823	3 839	322 459
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 123 671	946 691	914 580	32 111	176 980
бастауыш кәсіптік білім	110 180	59 879	57 216	2 663	50 301
жалпы орта білім	642 706	249 887	238 517	11 370	392 819
негізгі орта білім	263 028	22 180	21 031	1 149	240 848
бастауыш білім	31 919	876	775	101	31 043
2019 жыл					
Білімі бар халық;	**3 480 078**	**2 124 886**	**2 045 855**	**79 031**	**1 355 192**
жоғары білім	957 035	843 299	814033	29266	113736
аяқталмаған жоғары білім	404 103	65119	61645	3474	338984
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 071 326	885640	854299	31341	185686
бастауыш кәсіптік білім	112 613	68421	65776	2645	44192
жалпы орта білім	647 163	239307	228031	11276	407856
негізгі орта білім	253 605	21583	20665	918	232022
бастауыш білім	34 233	1517	1406	111	32716
2020 жылғы 1 тоқсан					
Білімі бар халық;	**3 387 874**	**2 097 087**	**2 018 199**	**78 888**	**1 290 787**
жоғары білім	1 161 575	927 736	898 209	29 527	233 839
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 055 514	836 588	802 215	34 373	218 926
бастауыш кәсіптік білім	91 726	70 727	67 709	3 018	20 999
жалпы орта білім	905 677	261 624	249 654	11 970	644 053
негізгі орта білім	171 864	412	412	-	171 452
бастауыш білім	1 518	-	-	-	1 518
2020 жылғы 2 тоқсан					
Білімі бар халық;	**3 500 328**	**2 098 313**	**2 014 291**	**84 022**	**1 402 015**
жоғары білім	1 018 372	910 092	878 625	31 467	108 280
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 094 864	860 035	824 470	35 565	234 829
бастауыш кәсіптік білім	120 362	81 072	77 570	3 502	39 290
жалпы орта білім	1 075 009	245 742	232 254	13 488	829 267
негізгі орта білім	189 137	1 372	1 372	-	187 765
бастауыш білім	2 584	-	-	-	2 584
2020 жылғы 3 тоқсан					
Білімі бар халық;	**3 519 014**	**2 117 770**	**2 034 518**	**83 252**	**1 401 244**
жоғары білім	1 066 364	942 096	909 854	32 242	124 268
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 028 140	818 425	786 054	32 371	209 715
бастауыш кәсіптік білім	123 165	68 456	64 686	3 770	54 709
жалпы орта білім	1 106 524	287 553	272 684	14 869	818 971
негізгі орта білім	193 832	1 240	1 240	-	192 592
бастауыш білім	989	-	-	-	989
2020 жылғы 4 тоқсан					
Білімі бар халық;	**3 417 579**	**2 108 136**	**2 031 517**	**76 619**	**1 309 443**
жоғары білім	1 057 984	940 491	908 621	31 870	117 493
орта кәсіптік (арнаулы) білім	1 009 521	840 168	810 881	29 287	169 353
бастауыш кәсіптік білім	114 453	72 351	69 915	2 436	42 102
жалпы орта білім	1 035 579	254 537	241 511	13 026	781 042
негізгі орта білім	199 569	589	589	-	198 980
бастауыш білім	473	-	-	-	473

Қосымша В

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардан жарақат алғандардың саны, 1 жұмыс күніне немесе одан да көп уақытқа мүгедектікке, соның ішінде өлімге әкелетін жағдайлар
Қаңтар-желтоқсан

	Барлығы		Өсу шегі		Үлесі	
	2019	2018	2018		2019	2018
Қазақстан	2 111	2 160	97,7%	-49,0%	100,0%	100,0%
Қарағанды облысы	433	430	100,7%	3	20,5%	19,9%
Шығ.Қазақстан обл.	302	282	107,1%	20	14,3%	13,1%
Алматы қаласы	163	171	95,3%	-8	7,7%	7,9%
Нұр-Сұлтан қаласы	142	139	102,2%	3	6,7%	6,4%
Павлодар облысы	141	134	105,2%	7	6,7%	6,2%
Ақмола облысы	140	106	132,1%	34	6,6%	4,9%
Қостанай облысы	120	123	97,6%	-3	5,7%	5,7%
Ақтөбе облысы	103	110	93,6%	-7	4,9%	5,1%
Маңғыстау облысы	90	91	98,9%	-1	4,3%	4,2%
Жамбыл облысы	83	89	93,3%	-6	3,9%	4,1%
Атырау облысы	81	66	122,7%	15	3,8%	3,1%
Бат.Қазақстан обл.	65	61	106,6%	4	3,1%	2,8%
Түркістан облысы	58	63	92,1%	-5	2,7%	2,9%
Қызылорда облысы	52	80	65,0%	-28	2,5%	3,7%
Алматы облысы	50	63	79,4%	-13	2,4%	2,9%
Шымкент қаласы	50	78	64,1%	-28	2,4%	3,6%
Сол.Қазақстан обл.	38	74	51,4%	-36	1,8%	3,4%
Ranking.kz есебі						

Қосымша Г

Қоршаған ортаның ластану көрсеткіштері

жылдар	Қоршаған ортаны қорғауға жұмсалған ағымдағы шығындар, млн. теңге*	Тұрақты ластау көздерінің саны, бірлік	Тұрақты көздерден атмосфераға шығатын ластағыш заттардың шығарындылары, мың тонна	Тұрақты көздерден атмосфераға шығатын ластағыш заттардың шығарындылары, жан басына шаққанда, кг	Ластағыш заттардың ұсталғаны және залалсыздандырылғаны, мың тонна	Ластағыш қатты заттардың шығарындылары, мың тонна	Сұйық және газ тәріздес ластағыш заттардың шығарындылары, мың тонна
1990	397	74 765	4 677,2	287	29 168,2	1 683,3	2 993,9
1991	694	79 209	4 277,9	278	29 101,4	1 451,0	2 826,9
1992	14 098	78 086	4 062,0	265	28 334,1	1 402,6	2 659,4
1993	373	90 486	3 791,0	262	27 086,8	1 295,2	2 495,8
1994	5 568	87 249	3 094,6	240	22 863,9	1 028,8	2 065,8
1995	11 747	81 663	3 097,4	194	22 751,2	1 085,1	2 012,3
1996	11 700	81 500	3 000,4	180	22 640,2	1 060,1	2 000,3
1997	13 366	56 875	2 368,7	175	16 413,4	668,4	1 700,3
1998	10 992	55 913	2 327,7	172	16 766,5	687,4	1 640,3
1999	13 289	54 753	2 308,6	170	16 498,7	641,1	1 667,5
2000	16 705	58 356	2 429,4	163	17 292,2	668,5	1 760,9
2001	17 781	67 530	2 582,6	174,0	18 139,4	672,3	1 910,3
2002	18 555	74 073	2 529,3	170,0	17 681,4	673,4	1 855,9
2003	24 664	84 878	2 884,3	193,0	18 849,7	729,6	2 154,7
2004	28 682	96 725	3 016,5	201,0	21 329,3	752,9	2 263,6
2005	43 558	108 576	2 968,8	196,0	21 656,4	713,7	2 255,1
2006	56 320	123 037	2 921,1	191,0	23 116,5	721,3	2 199,8
2007	58 726	137 712	2 915,0	188,0	23 802,4	717,6	2 197,4
2008	91 288	152 820	2 643,1	168,0	24 262,0	688,7	1 954,3
2009	102 328	166 019	2 320,0	145,7	24 448,6	639,1	1 680,9
2010	99 653	168 712	2 226,6	136,4	25 858,5	639,3	1 587,2
2011	99 213	182 863	2 346,3	142,0	28 036,2	631,1	1 715,2
2012	109 438	197 650	2 384,3	142,0	31 012,0	593,8	1 790,5
2013	129 094	202 334	2 282,7	134,0	33 378,7	551,2	1 731,5
2014	140 579	214913	2 256,7	130,5	29 673,5	494,2	1 762,5
2015	157 650	235 049	2 180,0	124,3	27 949,7	466,0	1 714,0
2016	152 206	252 564	2 271,6	127,7	27 485,8	460,6	1 811,0
2017	175 445	279 997	2 357,8	130,7	28 206,7	475,7	1 882,1
2018	191 015	278 911	2 446,7	133,9	32 372,4	508,0	1 938,7
2019	221 670	262 716	2 483,1	134,1	33 767,8	507,8	1 975,4