

**6D030100 - «Құқықтану» мамандығы бойынша
PhD докторы дәрежесін алу үшін ұсынылған**

Рыскалиев Даулетбай Уразғалиевичтың

**«Еңбекті қорғауды және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету: азаматтық және еңбек құқығы нормаларын қолданудың теориялық және тәжірибелік сұрақтары» тақырыбындағы диссертациялық жұмысына
АҢДАТПА**

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 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, осы бағытта Адам капиталын Қазақстан Республикасында дамыту мәселелері арнайы 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. 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.

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 қауіпсіздігін 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, өзектілігі бойынша, Конституциямен айқындалған әркімнің құқықтары мен бостандықтарының жүзеге асырылуын қамтамасыз ету мәселесі ерекше назарға алынған. 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». Шындығында барлық ұғымдар, терминдер ҚР ЕК-мен айқындалмайды, ал еңбек заңнамасы ҚР ЕК-мен қатар басқа да заңнамалық актілерден тұрады.

Екінші нәтиженің негізділігі, сипаты. ҚР ЕК-нің 4-бабының 2) бөлігіндегі «еңбек бостандығы» мәтініндегі сөздерді жаңа мәтінде анықтау ұсынылды: «эркімнің 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 Конституциясына толық сәйкестігі айқындалады.** Қолданыстағы мәтінде көзделген ереже Конституциямен жарияланған эркімнің осы бағыттағы құқығы, бостандығының шектелінуіне жол береді, өйткені «еңбек бостандығы» термині эр қалай түсіндірілуі мүмкін, мәселен тек қана жеке тұлғаның таңдау эркі мағынасында, ал жұмыс берушінің негізсіз жұмыспен қамтылуы туралы эркімнің өтінішін қарамауы, қанағаттандырылмауы, сол себепті жауапкершілікке тартылу жағдаяттары заңнамада айқындалмаған.

Осы тұжырымның маңыздылығы және негізділігі – адам капиталын дамыту, эркімнің 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, еңбек нарығында 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 – экномикалық, 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 (не) 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 АҚ-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 режимін, 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 механизмдерінің қалыптасу кезеңдері, отбасы, ана болу және басқа да әлеуметтік мәселелер 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 механизмдер ескерілді, ХЕҰ-ның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі стандарттарына қатысты концептуалды ұстанымдар, тәжірибе талдауға алынды.