

- еңбектің өзінің – адамның еңбек бұйымына қажетті амалдарды, технологияларды және ұйымдарды қолдана отырып әсер етуін ұғыну үдерісін оған осы немесе басқа да қажеттіліктерді қанағаттандыратын қасиеттерді беруін;

- еңбек қатынастарының субъектілерін, яғни Ата Заңмен немесе еңбек қатынастарын реттейтін басқа да заңнамалық актілермен кепілдендірілген белгілі бір еңбек құқықтары мен және міндеттермен жүктелген тұлғаларды;

- еңбек қатынастарын реттейтін және өз құрамына ұлттың еңбек заңнамасын және халықаралық құқықтық-нормативтік актілерді, Ата Заң ережелерін кіргізетін заңнамалар.

С.С.Алексеевтің танымал сөзі бойынша: «Конституциялық құқықтар мен еркіндіктер – бұл тек қоғамдық маңызды саяси- құқықтық құбылыс емес, рухани адамгершілік, гуманистік тәртіптің факторы. Адамның дәл осындай құқық пен еркіндікті түсінуде Ата Заңның бастауы, барлық конституциялық ішкі құрылымның камертоны, мемлекеттің дәл мәнін айқындайтын өзегі десек те болады». Конституцияның құқықтың және еркіндіктің еңбек қатынастарын реттеу саласындағы мағынасын дәл осылай түсіну мемлекеттің әлеуметтік өміріндегі олардың рөлі мен мағынасын айқынырақ сипаттайды. Атап айтқанда, үйлесімді дамыған және Конституциямен қамтамасыз етілген еңбек қатынастары ғана маңызды шарттар мен біздің мемлекетімізді қоныстанған адамдардың және әрбір азаматтың амандығының және тіршілік әрекетінің сәтті кепілдемесі болып табылады. Бұл азаматтың және адамның конституциялық құқықтары мен еркіндіктерінің өздеріне тұлғалар, қоғам мен мемлекет арасындағы өмір сүретін әлдеқайда толық және негізгі байланыстарды жүзеге асыратындығымен түсіндіріледі. Адамның және азаматтың конституциялық құқықтары мен еркіндіктері жүйесі тек мемлекеттілік құқықтары негізін салған институт болып қана табылмайды, сонымен қатар қазіргі таңдағы халықаралық құқықтың, халықаралық құқықтың стандарттарына сәйкес мемлекеттің саяси және құқықтық жүйесінің маңызды көрсеткіштерінің бірі, адамзаттың құқықтық дамуының әлдеқайда белгілі қорытындыларының бірі болып келеді.

1. Трудовой Кодекс Республики Казахстан // Казахстанская правда 22 мая, 2007г.

2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство МЮ СССР, 1998.С.190-195

3. Закон РК от 20.03.2001г., «О военной службе по контракту» // Казахстанская правда 26 марта 2001г.

4. Закон РК от 7.01.2005г., «Об обороне и Вооруженных Силах Республики Казахстан»- //Казахстанская правда 13 января, 2005г.

5. Указ Президента РК от 25 мая 2006г. № 124 «Об утверждении Правил прохождения воинской службы в Вооруженных Силах, других воисках и воинских формированиях Республики Казахстан»- САПП РК, 2006г., № 19, ст.183.

6. Закон РК № 74 –Ш от 8.07.2005г., «О воинской обязанности и воинской службе» - //Казахстанская правда 21 июля 2009г,

7. Ожегов С.И. Словарь русского языка: ок.57000 слов /Под ред. док.филол.наук, проф.Н.Ю.Шведовой- М.: Рус.яз., 1983г., ст.78-80

8. Закон РК от 24.03.1998г., «О нормативных правовых актах»- //Ведомости Парламента РК, 1998г., № 2-3, ст.25.

In this article the ways of legal protection of rights freedoms and interests of man and citizen, and the place to bring their compliance with the norms of the Constitution of the Republic of Kazakhstan.

В данной статье раскрываются основные пути правовой защиты прав, свобод и интересов человека и гражданина, а также приведение их в соответствие с нормами Конституции РК

Э.Б. Омарова

ТРУДОВОЕ ИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ – ОСНОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НАЕМНОГО РАБОТНИКА

Материальную ответственность в трудовом праве считают вполне заслужено ответственностью социальной, суть которой заключается в обязанности работника выполнять требования, предъявленные к нему обществом, государством, коллективом и обязывать выполнять обязательства, возложенные на другую сторону – работодателя. Ее спецификой, так же как и любой юридической ответственности, является принуждение к выполнению норм трудового права.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее ТК РК) от 15 мая 2007 года явно прослеживается социальная направленность практически всех содержащихся в нем норм, в связи с чем особое значение приобретает вопрос правильного применения этих норм в повседневной практической деятельности. Социальные достижения и законодательное регулирование, обеспечивающие защиту работников, не являются автоматически присущими рыночной экономике, оно завоевывается в повседневной профсоюзной борьбе и под давлением со стороны рабочего движения [1, С.10]. В наиболее невыгодном положении на современном этапе остались наемные работники, о чем свидетельствуют многочисленные нарушения трудового законодательства. Так, по итогам 2008 года госинспекторами труда установлены 6008 случаев нарушения сроков выплаты заработной платы; выявлено 649 фактов незаконного увольнения работников; имеются факты дискриминации работников в процессе трудовых отношений и др. [2, С.59-60].

В юридической литературе по вопросам материальной ответственности наемных работников за ущерб, причиненный работодателю в основном подробно исследуются вопросы об условиях наступления такой ответственности. Основание же материальной ответственности наемного работника – трудовое имущественное правонарушение остается без должного внимания, что в свою очередь приводит к многочисленным нарушениям трудовых прав этих работников.

Юридическим основанием материальной ответственности наемного работника служит состав трудового имущественного правонарушения. В современный период особенно важна правильная формулировка основания материальной ответственности в трудовом праве в связи с децентрализацией регулирования социально-трудовых отношений. Тем более усиление регулирующей функции трудового права, отпочковавшегося от гражданского права в условиях рыночных отношений, в целом частнопроводных методов, требует установления четких правил поведения работодателей и работников, невыполнение которых влечет наступление таких видов юридической ответственности как материальная, дисциплинарная, административная и уголовная.

Объектом трудового имущественного правонарушения является комплекс общественных отношений, урегулированный нормами трудового права. Указание на конкретные деяния в форме действия или бездействия работников составляет особенность объективной стороны данного правонарушения. Объективная сторона оценивается работодателем, обладающим правом применять трудовую санкцию, и выражается в таких деяниях как нарушение трудового законодательства, локальных правовых норм организаций, положений трудового, коллективного соглашения, правил внутреннего трудового распорядка и т.п. Субъектом трудового имущественного правонарушения является работник, состоящий с работодателем в трудовых правоотношениях на основании трудового договора, акта избрания, акта назначения и др.

В теоретическом плане материальная ответственность в трудовом праве характеризуется собственным основанием ее наступления, что соответствует общему принципу справедливости юридической ответственности, а также преобладанием санкций неимущественного характера. Если санкции имущественного характера в правовой литературе исследованы в определенной мере, то этого нельзя сказать о санкциях неимущественного характера, что и повлияло на неизученность трудового имущественного правонарушения.

Элементы состава трудового имущественного правонарушения исследованы в работах Кейзерова Д.М. По его мнению, субъекты как элемент состава подразделяются на: общий, специальный, непосредственный. Объекты также подразделяются на: общий – имущество работодателя; специальный – денежные средства; непосредственный – сумма денежных средств. Обязательными элементами объективной стороны им выделены: противоправное деяние работника, прямой действительный ущерб, причинная связь; факультативными элементами – место, время, обстановка, способ, орудие и средства совершения правонарушения. Элементами субъективной стороны правонарушения выделены: обязательные – вина; факультативные – мотив и цель [3, С.64].

Имущественные элементы в трудовом праве, как видно из указанной классификации, составляют объект имущественных правонарушений в сфере трудового права. Проступки в виде нанесения ущерба, причиненного сторонами трудового договора друг другу, посягают на имущественные элементы трудовых правоотношений, имеющих в свою очередь стоимостный характер, субъектами которых являются юридически равные работодатель и работник. Опасность трудовых имущественных правонарушений в условиях рыночных отношений состоит в посягательстве на неприкосновенность собственности, свободу трудового договора, препятствовании формированию цивилизованного рынка в сфере труда и подрыве основ законности и правопорядка. И это обуславливает необходимость обеспечения равной охраны имущественных интересов субъектов трудового права. Трудовые имущественные правонарушения могут дезорганизовать нормальный ритм жизнедеятельности трудового коллектива, направлены против нормального функционирования трудовых правоотношений, вносят в них социальную напряженность, что может привести также к различного рода индивидуальным и коллективным трудовым спорам и конфликтам.

Трудовое правонарушение в литературе по трудовому праву всегда определялось в качестве разновидности проступков, совершенных субъектом трудового правоотношения, запрещаемых санкциями трудового права. Разделяют два вида правонарушений, запрещаемых санкциями трудового права, это – дисциплинарный проступок, требующий применения дисциплинарных санкций и имущественные правонарушения, заключающиеся в причинении ущерба и предполагающего его восстановление путем применения имущественных, правостановительных санкций [4, С.44]. В обоих случаях трудовое правонарушение наступает, как правило, в связи с несоблюдением правил внутреннего трудового распорядка, хотя характер правонарушений и предусмотренные за эти правонарушения санкции различны. Главной особенностью трудового имущественного правонарушения является возможность применения к нему нескольких видов ответственности, поэтому материальную ответственность зачастую, «сопровождают» дисциплинарная, административная либо уголовная ответственность, чему свидетельством является правоприменительная практика.

Материальная ответственность также наступает независимо от того, привлечен ли работник к дисциплинарной либо иной юридической ответственности. Согласно п.2 ст.22 ТК РК работник обязан соблюдать трудовую дисциплину, требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии на рабочем месте, бережно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми, коллективными договорами, актами работодателя.

Трудовой распорядок в организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, установленного работодателем по согласованию с представителями работников. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания. При этом установлено, что за каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (п.4

ст.73 ТК РК). Перечень дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины изложен в ст.72 ТК РК. Наряду с привлечением работника к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины, например, за брак в работе, небрежное отношение к использованию машин, станков, инструментов, материалов, повлекшее причинение ущерба по вине работника, он несет и материальную ответственность. И наоборот, привлечение к такой ответственности не препятствует наложению на работника меры дисциплинарного взыскания.

В свое время правильно, на наш взгляд, отмечал В.Н. Смирнов, что понятия «дисциплинарный проступок» и «правонарушения» в сфере труда не совпадают [5, С.147]. Под правонарушениями, наряду с другими, он понимал и трудовое имущественное правонарушение, отметив также, что ряд правонарушений, совершенных при выполнении трудовых обязанностей, иногда могут рассматриваться законом и как преступление. К тому же на практике одно и то же правонарушение может одновременно выступать как административный и дисциплинарный проступок либо как гражданское правонарушение и дисциплинарный проступок. Следствием этого является совпадение соответствующих видов ответственности [5, С.147]. Правильность его высказываний подтверждают действующие в Республике Казахстан законы, содержащие нормы трудового законодательства, в которых допускается возможность сочетания дисциплинарного проступка и правонарушений, за которые наступает ответственность по нормам других отраслей права (например, ответственность руководителей (заместителей руководителей) акционерных обществ).

Характерной особенностью трудового имущественного правонарушения является то, что имуществу работодателя наносится ущерб в результате противоправного поведения работника, которых в свою очередь, можно объединить в ограниченную и полную материальную ответственность. Деление трудового имущественного правонарушения на группы обосновывается такими обстоятельствами как особые условия труда отдельных категорий работников, значимость имущества, которому нанесен ущерб, а также мерой общественной опасности поведения работника, степенью и формой его вины. Трудовому имущественному правонарушению как противоправному действию либо бездействию, присуща совокупность объективных и субъективных признаков, объединенных в состав правонарушения. Элементами состава, как отмечалось, являются субъект, объект, объективная и субъективная стороны правонарушения. Центральным элементом трудового имущественного правонарушения является субъект.

В соответствии с Конвенцией МОТ №138 (1973 год) «О минимальном возрасте для приема на работу» [6] в казахстанском трудовом законодательстве решен вопрос о минимальном возрасте, при наступлении которого допускается применение труда в рамках трудовых отношений. Согласно данной Конвенции минимальный возраст не может быть ниже возраста окончания школьного образования, т.е. 15 лет. Кодекс устанавливает прием на работу, как правило, с 16 лет. В то же время, учитывая различные жизненные ситуации (окончание школы ранее установленного возраста либо получение общего образования не по очной форме обучения), в Кодексе допускается заключение трудового договора с лицами, достигшими 15 лет. Подпункт 1) п.2 данной статьи гласит, что с письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими пятнадцати лет, в случаях получения ими основного среднего, общего среднего образования в организации среднего образования. Этот подпункт не распространяется на лиц, которые, по тем или иным причинам оставили общеобразовательное учебное заведение (исключения могут быть установлены в Законе РК «Об образовании») [7]. Лица, достигшие возраста 15 лет, принимаются на работу, не причиняющие вред их здоровью. В Конвенции МОТ №138 разрешается прием лиц в возрасте от 13 до 15 лет на легкие работы, которые не являются вредными для их здоровья и развития, не наносят ущерба посещаемости школы, их участию в программах по профессиональной ориентации или их способности воспользоваться полученным обучением. Учитывая эти положения, ТК РК допускает заключение трудового договора с учащимися, достигшими возраста 14 лет, в свободное от учебы время, с письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя.

Указанная Конвенция МОТ также устанавливает (ст.8), что компетентный орган власти после консультации с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, путем выдачи разрешения могут допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу для таких целей, как участие в художественных выступлениях. В разрешении должны быть указаны: максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. Поэтому подпункт 3) п.2 ст.30 ТК РК конкретизирует указанное положение Конвенции. Для выполнения отдельных видов работ установлен более высокий возрастной ценз.

Эти субъекты могут привлекаться к ограниченной материальной ответственности, так как к полной и повышенной материальной ответственности привлекаются субъекты – физические лица, достигшие 18-летнего возраста. К числу требований, помимо возраста, относятся: состояние здоровья, наличие необходимого образования или квалификации.

Различают также два вида субъекта: общий и специальный. Основаниями для выделения специального субъекта являются: 1) ответственный характер трудовой функции, связанной с осуществлением руководства исполнительным органом организации, как это предусмотрено в ст.251 ТК РК; 2) ответственный характер трудовых обязанностей (например, кассиры и другие работники, непосредственно обслуживающие денежные и материальные ценности; 3) особые условия труда (например, коллективная материальная ответственность). Два последних основания, как правило, приводятся в Перечне должностей и работ, занимаемых или выполняемых

работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, которые разрабатываются в организациях и утверждаются коллективным договором или актами работодателя.

Объектом трудового имущественного правонарушения является имущество собственника, которому субъект причиняет ущерб. Имущественные отношения выделяются в качестве непосредственного объекта, которому нужна особая защита с привлечением причинителя к ответственности возместить ущерб.

Объективную сторону состава трудового имущественного правонарушения составляет наличие действительного ущерба, понятие которого дано в ст.165 (п.6) ТК РК: «Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества». Ущерб, выраженный в денежной форме, называется убытком. Последние заключаются в причинении ущерба имуществу собственника как его орудиям и средствам производства, товарно-материальным ценностям, инвентарю и т.д., так и в недополучении причитающихся денежных сумм или необходимости для работодателя произвести излишние выплаты.

Объективная сторона трудового имущественного правонарушения может содержать и ряд других элементов: обязательные – это действие либо бездействие и его последствие, а также причинная связь между ними; факультативные – предмет посягательства, способ, время и место, обстановка действия. В трудовом законодательстве, как известно, не существует закрепления определенных составов проступков, поэтому вопрос об объективной стороне представлен лишь противоправным поведением работника, которое может заключаться либо в совершении запрещенного либо в воздержании от предписанного действия. Это оправданно, т.к. невозможно перечислять все виды возможных проступков в сфере трудовых имущественных отношений, которые приводят к ущербу. В качестве имущественного трудового правонарушения может выступать не только виновное неисполнение своих трудовых обязанностей, но и противоправное превышение или неприменение своих полномочий.

Для специальных субъектов к числу противоправных деяний относится неиспользование руководителем (его заместителем) своей организационно-управленческой власти (например, когда руководитель организации, несмотря на предупреждение работника, не принимает должных мер для сохранности имущества, что приводит в его гибели, уменьшению и т.п.). Обязанности работодателя перечислены в п.2 ст.23 ТК РК, в числе которых обязанность принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса; возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника. Работодатель в целом обязан правильно организовать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать трудовое законодательство и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников. Работодатель также обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества собственника. Ранее в трудовом законодательстве перечислялись следующие случаи, когда специальные субъекты несли материальную ответственность: а) когда произведены излишние денежные выплаты по их вине; б) нанесен ущерб в связи с неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей; в) когда должностное лицо не принимало мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей (постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 года).

Говоря о правонарушениях вообще, О.Э. Лейт отмечал, что они причиняют обществу и правопорядку необратимый ущерб, и это относится также и к тем правонарушениям, вредные последствия которых в определенной мере устраняются применением санкций. В сфере труда возмещение работником причиненного ущерба восстанавливает лишь имущественные отношения, но не компенсирует потерь времени и труда, потраченного работодателем на реализацию санкции, а также морального ущерба, доказательства в суде, раскрытия коммерческой или служебной тайны, также не устраняет весь тот урон, который связан с раскрытием коммерческой деятельности организации и процедурой их доказывания; не все вредные последствия нанесенного работодателю ущерба ликвидируются возмещением ущерба. Именно поэтому главной целью всех санкций он считает предупреждение правонарушений [8, С.64-65]. Поэтому для правосознательных санкций материальной ответственности работников важен способ, каким устраняются вредные последствия правонарушения. Меры ответственности наемного работника за причиненный ущерб должны быть абсолютно определенными, граница их реализации не должна выходить за пределы, установленные законом. Поэтому работодатель не должен по своему усмотрению расширять как основания такой ответственности, так и ее пределы, которые могут быть только в тех размерах, которые установлены в Трудовом кодексе РК. Свобода усмотрения должна касаться только уменьшения размера ущерба по сравнению с тем, что предусмотрено в законе. Одним словом, свобода работодателя в выборе вида материальной ответственности работника поставлена в строгие рамки с его обязанностью учитывать форму вины, обстоятельства смягчающие и отягчающие ответственность, семейное положение, заработок, примерное поведение работника и т.п. Работодатель по своему усмотрению может и вовсе освободить виновного работника от возмещения нанесенного его имуществу ущерба. На практике стали применять такие санкции как

возложение на виновного работника специальных обязанностей, которые могут быть выполнены самим работником (добровольное возмещение ущерба, передача равноценного имущества вместо поврежденного).

Исходя из изложенного, вкратце можно определить трудовое имущественное правонарушение как виновное противоправное действие или бездействие субъекта трудового правоотношения, повлекшее ущерб имуществу собственника.

- 1.Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий. Представительство интересов наемных работников в условиях рыночной экономики Германии / Фонд им. Ф.Эберта. М., 1995. С.10.
- 2.Национальный план действий в области прав человека в Республике Казахстан. Астана, 2009. С.59-60.
- 3.Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики. Дисс. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С.64.
- 4.Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. С.44.
- 5.Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Изд-во ЛГУ, 1980. С.147.
- 6.Конвенция МОТ №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (Женева, 6 июня 1973г.) // СПС «Юрист», 2010.
- 7.Закон РК от 27 июля 2007 г. «Об образовании» // СПС «Юрист», 2010.
- 8.Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву. М., 1981. С.64-65.

In given article elements of structure of a labour property offence are considered, the concept of a labour property offence is given. The author results opinions of scientists on this point in question and states the position.

Бұл мақалада жалданбалы қызметкердің қызмет атқару барысындағы үшінші тұлғаларға келтірілген материалдық зиянды өтеу тәртібі қарастырылған, азаматтық және еңбек заңнамасының тиісті нормаларына талдау жасалған. Осыған орай автор аталмыш мәселе бойынша заң басылымдарында ой қозғаған ғалымдардың пікірлерін қарастырады, сондай-ақ осы мәселеге орай өз пікірін білдіреді.

Ә. Аяганова

ЖҰМЫСШЫНЫҢ ӨМІРІ МЕН ДЕНСАУЛЫҒЫНЫҢ ҚАУІПСІЗДІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ҚАҒИДАСЫ ЖАЙЛЫ

Құқық теориясының, оның ішінде Еңбек құқығы теориясының қазіргі даму деңгейінде құқық қағидасына деген жалпы, өзара келісілген, бір ортақ көзқарас әлі де қалыптаспаған. Кездесетін тұжырымдамаларды негізгі үш топқа бөлуге болады: біріншілері құқық қағидасының құқық нормаларында белгіленгеніне немесе белгіленбегеніне қарамастан, негізгі бастапқы идея болып қала береді дейді[1]. Екіншілері құқық қағидасының идея арқылы анықталуына, белгіленуіне қарсы екенін білдіреді[2]. Ал үшінші топ зерттеушілерінің көзқарасына сәйкес, құқық қағидасы – бұл қоғамдық қатынастарды реттеудің жалпы бағыты мен мазмұнын анықтайтын, заңнамада бекітілген негізгі бастама, идея[3].

Көзқарастардың бір-біріне сәйкес келмеуіне, олардың әр түрлі болуына қарамастан, құқық қағидалары қоғамдық қатынастарды, оның ішінде еңбек қатынастарын реттеу аясында әрекет етеді. Жұмысшылардың өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасы осындай құқық қағидаларының қатарына жатады. Бұл қағиданың барынша терең сараптамасы өткен ғасырдың 60-80 жж. келеді. Кезінде Иванов С.А. жұмысшылардың өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасын еңбек құқығының кең түсінігі ретінде талқылай келе, оны еңбек құқығының негізгі мағынасы деңгейіне дейін жоғарылатып, көтеріп, еңбек құқығының табиғаты мен мазмұнын көрсетеді деп санаған[4]. Бірақ мұндай көзқарас зерттеушілердің барлығының қолдауын таппады.

Қазіргі уақытта бұл қағиданы зерттеу үзінділік түрде кездеседі, немесе дәл осы қағиданың даму динамикасына қатысты емес, аталмыш қағиданың кейбір жақтарына ғана, кейбір бөліктеріне қатысты. Қағиданың мәні мен маңыздылығы дамитын, өзгертін үрдіс болып табылады, яғни ол уақыт ағымына байланысты, мемлекеттегі әлеуметтік, экономикалық, саяси өзгерістермен тығыз ара қатынаста болады, олармен бірге өзгереді. Қазақстандық зерттеушілер жұмысшылардың өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасына көп көңіл бөлмеген, тек еңбек құқығының басқа мәселелеріне арналған кейбір еңбектердің бір бөлімі ретінде ғана қарастырылған[5]. Сондықтан бұл қағиданың қазіргі уақыттағы теориялық аспектілерін қарастыру өзекті болып табылады.

Аталмыш қағида біздің мемлекетіміздің ата заңы Конституцияда және еңбек қатынастарын реттейтін негізгі нормативтік-құқықтық акті Еңбек кодексінде /5-тарау/ бекітілген. Қазіргі замандағы дамыған мемлекеттер саяси, әлеуметтік-экономикалық өзгерістерді жүргізе отырып, өз азаматтарының тұлға ретінде дамып, өсуін қамтамасыз етуге тырысады. Біздің республикамыз да осы бағытты ұстануға бет алған. Мұндай дамуды қамтамасыз ету, біздің ойымызша, адамға керек деген әр түрлі қажеттіліктерді, оның арасында өмірі мен денсаулығын қорғау қажеттілігін қамтиды. Бұл санаттардың, яғни өмірдің және денсаулықтың ерекшелігі келесіде – олар адамнан ажырамайды, әрі әлеуметтік тұрғыдан өте жоғары бағаланады. Өйткені, қоғамның, мемлекеттің денсаулықты қорғау және қамтамасыз ету мәселесіне жоғары көңіл бөлуі, тек қана жеке бір адамның денсаулығына деген қамқорлыққа ғана негізделмей, сонымен қатар, жалпы ұлттың, болашақ ұрпақтың денсаулығын, мүдделерін сақтауға негізделген, бағытталған.

Уақыт ағымымен кейбір құқық қағидалары өз маңызын заманға сай өзгерткен, немесе тіпті жоғалтқан. Мысалы, «еңбек бостандығы қағидасы» енгізілгеннен бастап, Кеңес Одағы кезінде әрекет еткен «еңбектің жалпыға бірдей болу қағидасы» өз әрекетін тоқтатты. Ал жұмысшының өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін