

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

қамтамасыз ету қағидасы әлі күнге дейін өз маңызын жоғалтпай, әрекет етуде. Себебі, мемлекетте қандай саяси тәртіп, экономикалық, әлеуметтік жағдай болмаса да, негізгі өндіріс күші – жұмысшылардың өмірі мен денсаулығын қорғау әрқашанда өзекті және өз маңыздылығынан ешқашан айырылмайды.

Ағымдағы заманның ажырамас бөлігі – ғылыми-техникалық прогрестің қарқынды түрде дамуы аталмыш қағиданың да дәл солай дамуын талап етеді. Еңбекті қорғау ережелеріне қойылатын талап қазіргі уақытта өндіріліп шығып жатқан машина, аппарат, құрылымдардың деңгейінен қалыспауы қажет. Оған қоса еңбек жағдайларының зияндылығы да, қауіптілігі де күннен күнге өсіп келеді, бұл жағдай да теориялық тұрғыдан қарастыруды талап етеді.

Жұмысшының өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасы ғылыми әдебиетте бір мазмұнды болса да, әр түрлі аталады. Мысалы, мынадай атаулар кездеседі – «еңбекті қорғау қағидасы» /ең жиі кездесетіні/, «жұмысшы мен қызметкерлердің денсаулығы мен еңбекті қорғауға қамқорлық қағидасы», «жұмысшының денсаулығы мен еңбегін қорғау қағидасы» және т.б. Біздің көзқарасымыз осы қағиданың мазмұнын барынша дәл ашып көрсететін, әрі бірегей болатын атауды қолдану қажет деген тұжырымдамаға сәйкес келеді. Әрі, бірегей атау өзара қайшылықтарды жоюға өз септігін тигізетін еді. Келесі нұсқаны ұсынамыз – «жұмысшының өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасы». Жақтайтын аргументтерге келесілер жатады: алдымен, қағиданың атауы мен еңбекті қорғау институтының атауларының бірдей болуы кейбір жағдайларда қателіктерге әкеліп соғуы мүмкін, мысалы, «құқық» және «институт» санаттарының мағынасының ауысып кетуі ықтимал. Екіншіден, қауіпсіздікті қамтамасыз етуге еңбекті қорғау институтының нормалары бағытталған, ал олар өз кезегінде, жұмысшының қауіпсіз еңбек жағдайына деген құқықты қамтамасыз етеді. Аталған құқық жұмысшының өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасы арқылы өз көрінісін табады. Үшіншіден, еңбектің өзі емес, ал адамның биологиялық, ағзалық, физиологиялық болмысы қорғалады. Осымен бірге, кейбір қағида атауларында «өмір» сөзі қолданылмайды. Еңбекті қорғау ережелері бұзылған жағдайда жұмысшы тек өз денсаулығын жоғалту қатеріне ғана емес, сонымен қатар, өмірінен де айырылу қатерімен соқтығысады. Сондықтан қағида атауында «өмір» сөзінің болуын қажет деп есептейміз.

Құқық теориясында қағидалар жалпы, салалық және салааралық болып бөлінетіні белгілі. Еңбек құқығын зерттеушілердің бірі Смирнов О.В. қарастырылып отырған қағиданы соңғы топқа жатқызады[6], өйткені олар басқа құқық салаларымен қатар, еңбек құқығы нормаларының да мәнін көрсетеді. Біз де осы көзқараспен келісеміз. Себебі, адамның өміріне қауіп төндірмеу немесе оның денсаулығына зиян тигізбеу тек еңбек құқығы нормаларымен ғана қамтыла алмайды. Мұндай күрделі үрдіс жоғары деңгейдегі нормативтік-құқықтық актілерді қабылдауды да, еңбек функцияларын атқарудан болған зиянды өтеуді, құқықбұзушылық сипатына қарай болатын жауапкершілік түрлерін де /әкімшілік, тәртіптік, қылмыстық немесе материалдық/ жалпы еңбек қызметінің қауіпсіздігін қамтамасыз ететін нормалардың басқа да түрлерін қамтиды.

Сонымен, жұмысшының өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасы тек еңбек құқығында ғана емес, басқа салалардың институттарының нормаларында да жинақталады. Мысалы, еңбекті қорғау қатынастары қатарына жұмыс уақыты мен демалыс уақытын нормалау қатынастары да кіреді. Ал бұл қатынастар еңбек құқығының басқа институты нормаларымен реттеледі. Конституциялық құқық нормалары да жұмысшының қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша құқықтық қатынастарды қамтиды. Құқық институтының мазмұнына және сипатына қарай аталмыш қағиданың олардың құрамында болу деңгейі әр түрлі екенін де ескеру қажет.

Жұмысшының өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасы еңбек құқығына тән салалық қағидалармен тығыз байланыста болады. Еңбек құқығы нормаларының бірыңғайлығы мен дифференциациялығы қағидасымен ара қатынасы келесіден көрінеді – еңбекті қорғау қатынастарын реттеуші нормалар қандай болмасын ұйым, мекеме не кәсіпорын жұмысшыларына бірегей, жалпы болғанымен, олар жұмысшылардың жасына, психофизиологиялық ерекшеліктеріне /әйелдер, кәмелетке толмағандар, еңбекқабілеттілігі төмен адамдар/ қарай бөлінеді. Бірақ бұл бөлу /дифференциация/ адамдардың нақты физиологиялық өзгешеліктерін теңестіретіндей терең емес, дегенмен, айқын және барынша ерекше «теңсіздіктерді» теңестіруге септігін тигізеді[7].

Қазақстандық заңнамада ауыр, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында, түнгі уақытта және үстеме жұмысқа тарту, іссапарларда, жұмыстан шығару жағдайларында әйелдерге /оның ішінде жүкті әйелдерге, кішкентай немесе мүгедек балалары бар әйелдерге/ арналған бірқатар жеңілдіктер мен артықшылықтар бекітілген. Еңбек аясында қолданылатын жасөспірімдерге қатысты артықшылар мен жеңілдіктер өндірістік кәсіпорындардың зиянды әсерінен қорғау мақсатында және олардың еңбек жағдайларына бейімделуіне қажетті негіз құру үшін қолданылады.

Еңбекті қорғау саласында еңбекқабілеттілігі төмен тұлғалар үшін де белгілі бір ерекшеліктер көзделген. Мысалы, оларға жұмыс істеуші мүгедектің денсаулығының жағдайын ескеретін арнайы кәсіпорындарда немесе цехтарда еңбек етуге мүмкіндік береді. Одан басқа, жұмысшының өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасы жұмыс беруші мен жұмысшының әлеуметтік өзара әрекеттесуі қағидасымен де тығыз байланыста. Бұл қағиданың мазмұнына жұмысшының гигиена және қауіпсіздік талаптарына сай келетін еңбек міндеттемелерін орындаған кезде болған зиянды өтеп алуға құқығы кіреді. Өз кезегінде, осы қағидаға жұмыс берушінің қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз ету міндеті, жұмысшының өмірі мен денсаулығына зиян келтіруі үшін болатын азаматтық-құқықтық жауапкершілікті сақтандыру міндеті, жұмысшыға келген зиянды өтеу, жұмысшының өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жұмысты тоқтату міндеті, жұмысқа алар кезде

зиянды /аса зиянды/, қаіупті /аса қаіупті/ және ауыр /аса ауыр/ жұмыс жағдайлары жайлы ескерту міндеттері кіреді.

Жұмысшының өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасын анықтайтын тағы бір мысал: әлеуметтік серіктестіктің салалық қағидасы белгілі бір аймақта немесе кәсіпорында қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін қажет талаптары бар ұжымдық шарттардың әлеуметтік серіктестік бойынша келісімдердің жасалуын көздейді, және де жұмысшы мен жұмыс берушінің еңбекті қорғауға байланысты міндеттері мен құқықтары жақтардың жауапкершілігі және т.б. да ескеріледі.

Сонымен, жұмысшының өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету қағидасы аса маңызды салааралық қағидалар қатарына жататыны және еңбек құқығының басқа салалық қағидаларымен және институттарымен және де басқа құқық салаларының институттарымен тығыз байланысты анықталды.

1. Теория государства и права. Таукелев А.Н., Жоламан К.Д., Мухтарова А.К. және басқалар. - Алматы, «Атамұра», 2006, 138-б.; Теория государства и права: ЖОО арналған оқулық/ ред. Корельского В.М., Перевалова В.Д. – М.: НОРМА, 2002. стр. 242; Трудовое право России: оқулық; ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002, 82-б.

2. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. «Трудовое право», Москва, «ЮРИСТ», 1995 ж., 59-б.

3. Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан. Алматы, КазГЮУ баспасы, 2000 ж., 30-б.; А.Ахметов, Г. Ахметов. Трудовое право: оқулық. Алматы, Юрид. литература, 2005, 17-б.; Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права// Советское государство и право. 1957. №10, 9-б; Теория государства и права: оқулық/ под ред. В.К.Бабаева. – М.: Юристъ, 2002, 222-б.

4. Иванов С.А. Советская наука трудового права: проблемы и перспективы развития. – «Проблемы трудового права и социального развития» атты кітабында. М., 1975, 21-24-бб.

5. Нургалиева Е.Н., Бухарбаева С.А. «Принципы трудового права», А., 2004; Нургалиева Е.Н., Надирова А.К. «Правовое регулирование труда отношения с несовершеннолетними в Республики Казахстан», А., 2005 және басқалар.

6. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М., Юридическая литература, 1977 ж., 55-б.

7. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М., Юридическая литература, 1977 ж., 190-б.

The article considers the maintenance of the Principle of ensuring safety of worker's life and health as well as relationship of this Principle with other laws and with the institute of «labor protection».

В статье рассматриваются как само содержание принципа обеспечения безопасности жизни и здоровья работников, так и его связь с другими принципами Трудового права, других отраслей права и с институтом «Охраны труда».

Ж.Т. Абулгазин

МЕМОРАНДУМ И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Прежде чем начать раскрытие данной темы хотелось бы уточнить что такое «меморандум». Меморандум может быть трактован в абсолютно разном значении, происхождение слова от лат. «memorandum» — то, о чём следует помнить. Термин «меморандум» включает ряд значений:

1. Дипломатический документ, излагающий фактическую или юридическую сторону какого-либо вопроса.

2. Докладная записка, служебная справка.

3. Письмо с напоминанием, обычно о задолженности.

4. Список видов риска в страховых полисах, страхование от которых не производится.

5. Франшизы, используемые страховщиком и сведённые для удобства пользования в общую таблицу.

6. Memorandum — книга, описывающая историю прошлого; описание мира, за гранью человеческого мира.

В нашем случае меморандум представляет собой больше «докладная записка, служебная справка». В отличие от делового письма, меморандум менее формален и как правило короче. В нем обычно отсутствуют приветствие и завершающие пожелания. Меморандум имеет свой специфический формат. Обычно меморандум или информирует об изменениях или предлагает принять участие в чем-либо. Наиболее эффективные меморандумы связывают цели автора с интересами адресатов – тогда проблемы решаются. При написании меморандума важно учитывать, какой именно информацией адресаты уже владеют, а какую им необходимо предоставить.[6, с.348]

В последнее время представители бизнеса и власти все чаще связывают себя «джентльменскими узами» меморандумов. Но польза от них порой такая же, как и от слов, не подкрепленных делом. Устойчивая тенденция заключения разного рода меморандумов возросла в последние 3-4 года в Казахстане. В качестве примера можно привести заключение меморандумов о взаимном сотрудничестве между акиматом Алмалинского района г.Алматы, работодателями, профсоюзными организациями, Управлением занятости и социальных программ по обеспечению трудовых прав и гарантий работников. Заключено 19 меморандумов: ТОО «Фирма Латон», АО «Бахус», АО «АФФ Нобель», АО «Ырысты АЭВРЗ», АО «Искер», ТОО Синопэк», ТОО «Райымбек Ботлерс», ТОО «МЗ Солнечный», ТОО «Профипак», АО «АГПО Модуль», ТОО «Корпорация Сайман», ТОО «Консорциум Едиль Аксу», «Альянс Ретейл групп», ТОО «Карагай», ТОО «Алматинский чай», ТОО «Машвар», АЛО «Асыл», ТОО «Достык АЗС». АО «Алматинский Дрожжевой Завод» данные соглашения можно отнести к наиболее крупным за прошедший год.[1]

К сожалению, складывается впечатление, что правительство Республики Казахстан рассматривает заключение меморандумов как панацею, считая, что этого достаточно для решения всех социально-