

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 отношении 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-

экономических проблем. Действительно, только на протяжении последних лет правительство заключило уже сотни меморандумов, начиная от ежегодного "замораживания" цен на горюче-смазочные материалы в период посевной и уборки урожая и заканчивая реализацией Стратегии индустриально-инновационного развития и прорывных проектов, а также сохранением рабочих мест на крупных и средних предприятиях. Так, в Казахстане вместо государственного регулирования цен на стратегические товары - бензин и дизтопливо, основные продукты питания, тарифы на услуги коммунального хозяйства, арендную плату за жилье и т. п. - заключаются меморандумы, эффективность которых практически равна нулю. После завершения срока действия меморандума производители стремительно повышают цены, чтобы вернуть упущенную за этот период прибыль.[2]

Можно сказать, что очередной виток процесса заключения меморандумов наблюдается в настоящее время - в связи с реализацией антикризисного плана. К сожалению, эффективность этих меморандумов вызывает сомнение. Достаточно вспомнить меморандумы о вхождении ФНБ "Самрук-Казына" в системообразующие банки. Были заключены меморандумы об участии банков второго уровня в рефинансировании ипотечных кредитов, в финансировании малого и среднего бизнеса, в завершении долевого строительства. На селекторном совещании правительства отмечалось, что эти средства так и не дошли до конечных потребителей - застряли в банках второго уровня. Кто виноват, до сих пор неизвестно, но антикризисные меры реализуются не в полном объеме, а это сказывается как на экономике страны в целом, так и на отдельных слоях населения.[4]

Нужно отметить, что цена меморандумов, которые заключает правительство, достаточно велика. Так, в соответствии с меморандумом о сохранении рабочих мест, который заключили с добывающими предприятиями, последние обязуются трудоустроить освободившихся работников на других предприятиях и сохранить среднюю заработную плату. В связи с этим правительство пошло на снижение ставок налога на добычу полезных ископаемых. В результате в пересмотренном бюджете-2009 поступление этого налога уменьшилось на 90 млрд тенге. Таким образом, цена этого меморандума составила 90 млрд тенге. Для сравнения: на создание новых рабочих мест в рамках антикризисного плана выделено 140 млрд тенге. Кто выиграл от заключения этого меморандума, очевидно, тем более что добывающие компании не гарантируют, что массовых сокращений не будет через несколько месяцев.[3]

В этом отношении нужно отметить, что главным недостатком заключения меморандумов является даже не экономический ущерб, а имитация "бурной и эффективной" деятельности правительства вместо государственного регулирования экономики. Можно отметить что сама практика заключения меморандумов похожа на какую-то очередную волну. Многие ссылаются на поручение Президента о рассмотреть возможность и необходимость поддержания отечественных товаропроизводителей, использования имеющегося потенциала развития внутреннего производства в различных отраслях экономики Казахстана. Так, в заключении по итогам совместного заседания акимата Алматы и прокуратуры сказано: "Между тем анализ показал, что указанные меморандумы носят декларативный характер и отдельными предприятиями не исполняются".

В данном случае хотелось бы отметить высказывание, доктор юридических наук К.Сулейменова, «Прежде чем судить о характере и содержании меморандумов, необходимо ознакомиться с их текстами в каждом отдельном случае. По тому, как рапортуют об этом в СМИ акиматы, крупные национальные компании, фирмы, корпорации и холдинги, можно заключить, что меморандумы скорее не отражают всей полноты взаимоотношений и ответственности, но означают начало сближения позиций заинтересованных сторон. Но остается надежда, что в ходе взаимодействия стороны будут рассматривать все аспекты создания благоприятного микроклимата для развития бизнеса, в особенности малого и среднего».[3]

С другой стороны, хотелось бы отметить, что содержание меморандумов может быть столь детально прописано, а взаимоотношения сторон столь четко расписаны, что они могут быть приравнены к договорным обязательствам и обязательны к исполнению. Так, если Казахтелеком, являющийся листинговой компанией Казахстанской фондовой биржи (KASE), предоставил пресс-релиз следующего содержания: "Подписан ряд меморандумов о сотрудничестве с отечественными производителями", это действительно сулит поддержку отечественному бизнесу.

Меморандумы предполагают оказание содействия производителям в освоении новых импортозамещающих товаров, востребованных для нужд компаний и фирм. Если меморандумы о сотрудничестве заключены не с монополистами - производителями необходимых видов продукции и услуг - и соблюдены все тендерные процедуры, согласно единым правилам, разработанным ФНБ "Самрук-Казына", то это скорее содействие развитию отечественного бизнеса при условиях сохранения и создание новых рабочих мест.

Как отмечает директор департамента труда и социального партнерства МТСЗН РК Сарбасов А., - "С 2008 года активно реализуется практика заключения Меморандумов по социальной ответственности бизнеса в сфере социально-трудовых отношений. Меморандумы, соглашения, коллективные договоры являются действенным механизмом защиты интересов и прав работника, решения социальных вопросов и направлены на снижение социальной напряженности, предотвращение массового высвобождения работников, сохранение и создание новых рабочих мест, своевременную выдачу и увеличение размера заработной платы, подготовку, переподготовку кадров и повышение квалификации, занятость в сельской местности и занятость лиц из наиболее уязвимых групп населения, спонсорство и благотворительность и др. В первом полугодии 2009 года заключено порядка двух тысяч Меморандумов на сумму около пяти млрд. тенге".[5]

Из данного высказывания можно понять, что меморандумы по правовой природе находятся на одном уровне с генеральными соглашениями или с коллективным договором. Но это не так, во-первых, генеральное

соглашение – это документ определяет и согласовывает позиции и обязательства по основным принципам регулирования социальных и трудовых отношений на уровне республики между участниками Республиканской трехсторонней комиссии – Правительством, профсоюзами и работодателями; коллективный договор решает эти же проблемы но на месте и сторонами при его заключение необходимо 2 стороны – работник и работодатель; в меморандуме нет такого четкого круга лиц, он весьма обширен, в него могут входить как политических партий, так и акиматы городов и областей, предприятия и т.д. Во-вторых, как генеральное соглашение так и коллективный договор имеют четкое отражение в законодательстве РК (ТК РК), а меморандум напротив четко не урегулирован и не упомянут в законодательных актах. В-третьих, касательно содержания меморандума, если в генеральном соглашении и коллективном договоре четко прописаны права и обязанности сторон, то в меморандум по своей природе понятие “права и обязанности сторон” как таковое не предусматривает, чаще всего стороны выражают свой намерения или заявления. Важной частью любого соглашения является срок действия, генеральное соглашение все сроки прописываются и указываются сторонами, на данный момент действует соглашение на 2009-2011 год, в меморандумах так же сроки определяются сторонами однако они чаще всего бессрочные, при этом каждая из сторон может в любой момент расторгнуть такой договор заранее уведомив другую сторону. В-четвертых, ответственность сторон за невыполнение или нарушения соглашения предусматривается административная ответственность для генеральных соглашений и коллективных договоров, у меморандумов напротив нет ни какой ответственности у сторон. Многие меморандумы ставят своей целью всевозможные разработки, координации и реализации программ и проектов, таких как, обеспечение занятости населения, соблюдение законодательства в сфере трудовых отношений и многое другое в таком духе. По моему мнению такие меморандумы имеют какое-то посредственное отношение как к трудовому праву так и к решению каких либо реальных проблем.

В заключение хотелось отметить что, заключение меморандумов у нас в республике еще на не должном уровне как с точки зрения права так и к отношению к такому роду документов. Нужно обратить внимание на щепетильность и осторожность иностранных партнеров при подписании такого рода соглашений, а также при исполнении положений документа, несмотря на то, что он рамочный. К сожалению, в наших организациях не всегда четко поставлен контроль и ответственность.

- 
1. А. Садыбеков. Защита трудовых прав граждан// интернет газета «Zona kz». 26 марта 2009
  2. О. Мартынюк. Меморандум тревожных ожиданий// интернет газета «Gazeta.kz»
  3. Т. Исмагамбетов. От меморандума к меморандуму// интернет газета «Zona kz». 25 марта 2010
  4. С. Ынтыкбаева. Меморандумы в Казахстане: когда "больше" не значит "лучше" //Бизнес&Власть. 14 апреля, 2009
  5. Сарбасов А.А. конституционные гарантии – основа обеспечения прав граждан на достойный труд// www.enbek.gov.kz
  6. Додонов В. Н., Ермаков В. Д., Крылова М. А. Палаткин А. В., Панов В. П., Трофимов В. Н. Большой юридический словарь. Издательство: Инфра-М. М., 2001. с-348

\*\*\*

Given article is hung up, to definition of value of the memorandum in the labour legislation, and also its maintenance and the legal nature. In many respects given work is hung up to a problem of distribution of the given agreement and its realisation.

\*\*\*

Данная статья повешена, определению значения меморандума в трудовом законодательстве, а также его содержание и правовую природу. Во многом данная работа повешена проблеме распространения данного соглашения и его реализация.

*А.С. Джелдикбаев*

## **БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДА ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ АҚТІЛЕРІНІҢ МАҢЫЗЫ**

Жұмыс берушілер, Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 23-қаңтардағы №149 –П «Халықты жұмыспен қамту туралы» Заңының 9-бабы 2-тармағының 2-тармақшасына сәйкес халықты жұмыспен қамту бойынша уәкілетті органға бос лауазымдардың, кәсіптердің (бос жұмыс орындары) туралы, олар пайда болған күннен бастап, үш жұмыс күні ішінде мәліметтер беруге міндетті. Заңның 1-бабының 15 және 18-тармақтарына сәйкес жұмыспен қамту қызметінің органдары болып жергілікті атқару органдарының құрылымдық бөлімшелері (уәкілетті органдар) саналады.

Жұмыс берушілер - коммерциялық және коммерциялық емес ұйымдар, сондай-ақ кәсіпкерлік қызметпен айналысатын жеке тұлғалар және тұрмыстық қызметке (бала күтуші, үй қызметшісі, хатшы ретінде және т.б.) еңбек күшін жалдайтын жеке тұлғалар саналады. АҚ-нің 43-бабының 1,2,3-тармақтарына сәйкес заңды тұлғаның өкілдіктері, филиалдары сенімхат бойынша не сол филиалдар туралы Ережеге, заңды тұлғаның Жарғысына сәйкес заңды тұлғаның атынан жұмыс берушілік құқықтық субъектілігін жүзеге асыра алады. Жұмыссыздар ретінде тіркелген азаматтар, кәсіби бағдарлама бойынша, сондай-ақ қызметтің тегі мен түрін, жұмыс орны мен еңбек жағдайы туралы тегін ақпарат алуға құқығы бар. Азаматтардың білікті заңдық көмек (14-б.,1-т.) алуына және тиісті ақпарат алуын (18-б.,3-т.) Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес кепілдік беріледі.

Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын азаматтарға шет елдерде жұмыспен қамтылуына кепілдік беріледі. Қазақстан Республикасы Конституциясының 21-бабының 2-тармағына сәйкес «әрбір азамат Қазақстан Республикасынан тысқары шығуға құқылы». Адамның дамуы саласында жүргізіліп жатқан