

выплатные суммы. В данную группу попадают, прежде всего, многочисленные лица, занимающиеся индивидуальным предпринимательством. Объясняется это особенностями казахстанского налогового законодательства. Налоговым Кодексом страны предусматривает особый порядок представления отчетов и выплаты соответствующих налоговых сумм индивидуальными предпринимателями. В случае сдачи налоговых деклараций без получения дохода более трех раз подряд, к налогоплательщикам могут быть применены меры административного взыскания. Женщины, индивидуальные предприниматели, работающие в рамках упрощенной процедуры представления налоговых деклараций, не имеющие прибыли, в связи с беременностью и родами, часто вынуждены прекращать индивидуальную деятельность до момента обращения за соответствующими социальными выплатами. Однако, на смотря на имеющиеся суммы обязательных отчислений, в назначении социальных выплат им будет отказано. Такой отказ ждет также женщин, уволившихся с работы на момент подачи заявления. В остальных случаях, им будет назначаться социальная выплата из Государственного фонда социального страхования в размере 40 процентов от дохода, с которого производились обязательные социальные отчисления. Следует отметить, что до 1 января 2008 г. женщинам назначались пособия - отпускные по беременности и родам, оплачиваемые работодателем за счет своих средств. Финансовая природа таких выплат носила иной характер и не вызвала сомнений. Следует отметить еще один момент, в случае своевременной недоуплаты сумм обязательных отчислений по социальному страхованию и их последующему возврату, перерасчет пособия по беременности и родам не производится.

В 2005 г. был подписан Закон Республики Казахстан «О государственных пособиях семьям, имеющим детей». Данный законодательный акт представил перечень гарантированных пособий на детей. Среди них, государственное пособие по рождению и уходу за ребенком. При рождении ребенка родителям гарантируется получение такого пособия из республиканского бюджета в сумме 15 месячных расчетных показателей. В случае рождения двух и более детей, пособие увеличивается пропорционально их количеству. Право на данный вид пособия имеют также усыновившие, удочерившие детей граждане и семьи, взявшие опеку над детьми. С 1 января 2011 года размер единовременного государственного пособия на рождение первого, второго и третьего ребенка составляет 45 360 тенге, на рождение четвертого и более ребенка – 75 600 тенге.

Новый вид пособия, введенный данным законом, предусматривает выплаты по уходу за ребенком по достижению им возраста одного года.

Законодательство предусматривает и иные меры, направленные на защиту детства. Однако для успешной реализации демографической политики, необходима ревизия действующих правовых норм, устранение коллизий и законодательных пробелов.

This research article examines some of the problems for the successful implementation of population policies need revision of existing legal rules to resolve conflicts and legislative gaps.

С.М. Алдашев

ЕҢБЕК ШАРТЫ АЗАМАТТЫҚ ШАРТТАР: АРА-ҚАТЫНАСЫ, ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Еңбек шарттарының азаматтық шарттардан айырмашылығына, ерекшеліктеріне тоқталатын болсақ, аталған құқықтық салалардың бастамаларының (принциптерінің) негіздерінің өзгеше болуында. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 6-бабына сәйкес, негізгі бастама ретінде «әркімнің де еңбекті еркін таңдауға немесе еңбекке қандай да болмасын кемсітушіліксіз және мәжбүрлеусіз еркін келісуге құқығы, өзінің еңбекке қабілеттілігіне иелік етуге, кәсіп және қызмет түрін таңдауға құқығы бар» -делінген, ал Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (жалпы бөлім) негізгі бастама ретінде қатынастарға қатысушылардың теңдігін..... (АҚ., 2-бап) аталып көрсетілген.

Айырмашылықтарының қатарына Еңбек кодексі (27-бап) төмендегідей талаптардың біреуінің болуын, оның ішінде:

1. Қызметкердің жұмысты (еңбек функциясын), белгілі бір біліктілік, мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша орындауы;
2. Міндеттемелердің еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке орындалуы;
3. Қызметкердің еңбегі үшін жалақы алуы еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшелігі болып табылады.

Жоғарыда көрсетілген ерекшеліктерді талдай келе, біз еңбек құқығында тараптардың еңбек етуге бостандығы бастамасының қалыптасқандығын көреміз. Еңбек ету бостандығы үш түрлі элементтердің жиынтығынан тұрады, оның ішінде: таңдау, ерік және еңбекке қабілеттілігіне иелік етуді жүзеге асыру болып табылады.

Еңбек шарты мен азаматтық шарттардың арасындағы ұқсастық шарт еркіндігі (АҚ., 380-б..ерекше бөлім) мен әркімнің де еңбекті еркін таңдауға құқығы, яғни, аталған баптардағы қызметкер мен жұмыс берушінің, яғни тараптардың еркіндігі.

Еркіндік әрбір азаматқа берілген қасиет, бірақ еңбек қатынастарында еркіндік бостандықпен қатар жүруі тиіс. Еркіндік пен бостандық қатар болуы еліміздің Конституциясының 24-бабында көрсетілген норманы жүзеге асырылуы арқылы іске асырылады.

Еңбек шартының азаматтық шарттардан өзгеше, өзіне тән белгілерінің болуы, еңбек құқығының да өзіне тән белгілі бір біртектес қоғамдық қатынастарды реттейтіндігін дәлелдейді.

Соңғы кездерде заңгер ғалымдардың арасында еңбек құқығы дербес құқық сала ретінде, оның пәні мен әдістері жөнінде ой-талас, пікірлер көп айтылып жүр. Осы орайда, осы аталған мәселе бойынша өз ойымызды ортаға салып көрелік. Қазіргі қолданыстағы Еңбек кодексі (15.05.2007 ж. қабылданған, 1.06.2007ж. күшіне енген) еңбек нарығы қоятын талаптардың ең төменгі мерзімдерін, талаптарын белгілейді. Ең алдымен, 24 наурыз 1998 ж. қабылданған №213-1 “Нормативтік-құқықтық актілер туралы”- заңына сәйкес, заңның 3-1 бабы, “Қазақстан Республикасында кодекспен реттелетін қоғамдық қатынастардың ішінде біртектес қоғамдық қатынастармен реттелетін қоғамдық қатынастардың қатарына еңбек қатынастары жатады. Ал, еңбек қатынастары дегеніміз - тараптардың әдетте жеке еңбек және ұжымдық шарттар негізінде белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыру жөнінде туындайтын жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 1-бабы).

Еңбек құқығына байланысты, еңбек қатынастарына байланысты нарық талабына сәйкес қазіргі кезеңде біздің ойымызша мынадай белгілерді атап көрсетуге болады. Ең алдымен бұл әр тұлғаның, еңбек құқығының субъектісі ретінде - қажеттілігі, ал одан кейін тараптардың мүдделері. Мүдделер жалпы еңбек құқығының теориясына сәйкес, жұмысшының кәсіпорын меншік иесінің көзқарастары мен мүдделерін қорғау, жетілдіру және ұлғайту, ал жұмыс беруші тарапынан жұмысшыға еңбек функциясына сәйкес жұмыспен қамтамасыз ету, жалақыны уақытында төлеу және қауіпсіздік және еңбекті қорғау ережелерін сақтау болып табылады. Біздің ойымызша, еңбек құқығына қажеттілік, мүдделер - әр субъектінің (еңбек құқығының) қызметін, ал қызмет, сұраныс пен ұсыныс, ал сұраныс пен ұсыныс бәсекелестік, ал бәсекелестік еңбек нарығын қалыптастырады. Бұл бір жағынан болса, екінші жағынан, еңбек құқығының нарық талабына сай кейбір өзіне тән белгілерін және басқа да құқықтың салалардан айырмашалығын білдіретін белгілерін атап көрсеткеніміз дұрыс деп ойлаймыз.

Осыған байланысты, мынадай кезінде айтылған ой-пікірді көрсетуге болады: “Однако по мере перехода к рыночной экономике все более товарный характер приобретает и рабочая сила. Вместе с этим стирается грань между гражданским и трудовым правом и все больше гражданско-правовых элементов используется при регулировании трудовых отношений”.

Біздің ойымызша, осындай тұжырымдамаға келуге, еңбек шартының азаматтық құқықтағы кейбір шарттармен ұқсастығы.

Біз еңбек шартының осы шарттардан (мердігерлік, тапсырма шарттарынан) айырмашылығын көрсетуге өзіміздің ой-пікірімізді білдірейік.

Ең алдымен, еңбек құқығында еңбек шарты мен азаматтық құқықтағы шарттармен ұқсастығын атап көрсетейік. Мысалы, азаматтық құқықтағы мердігерлік өтелмелі қызмет көрсету, тапсырма шарттары. Жалпы алғанда, еңбек шартына және жоғарыда аталған азаматтық құқықтағы шарттардың жалпы ұқсастығы тараптардың (тапсырысшының сенім білдірушінің), жұмыс берушінің көзқарастары мен мүдделерін қорғау және жетілдіру. Екінші ұқсастығы, шарттар бойынша белгілі бір жұмысты атқару, белгілі бір мерзімде орындау болса, еңбек құқығында - бұл жұмысшының еңбек функциясы, яғни объект. Үшінші ұқсастығы, істелген жұмыс бойынша ақы төлеу болса, еңбек шартында бұл еңбек шарты бойынша алатын қызметкердің жалақысы.

Еңбек құқығындағы еңбек шартының азаматтық құқықтағы шарттардан айырмашылығына тоқталатын болсақ, бұл ең алдымен жұмысшының өзіне жүктелген міндетін - еңбек функциясын еңбек шарты негізінде атқаруы және оның жұмыс берушінің актілеріне, ішкі еңбек тәртіп ережелеріне бағынуы. Екінші айырмашылығы, жұмысшы өзінің бастамасымен еңбек шартын өзгерте алады, ал азаматтық шарттарда шарттың мазмұны өзгерген кезде құқықтық салдары өзгеше болады.

Үшінші айырмашылығы, Азаматтық Кодекстің (жалпы бөлім) 276-бабына сәйкес “Міндеттемені үшінші жақтың орындалуы”, деп аталады және егер заңдарға немесе шарттарда көзделмесе, сол

сияқты үшінші жақ тиісті шарт арқылы тараптардың бірімен байланысты болса, міндеттемені орындау түгелдей немесе бөлшектеп үшінші жаққа жүктелуі мүмкін, ал еңбек құқығында міндеттемені үшінші жаққа жүктеуге болмайды, еңбек туралы заңдарға сәйкес жұмыста уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытында жасалуы мүмкін, ал бұл жасалу мүмкіндігі жұмыс берушінің бұйрығымен рәсімделеді.

Төртінші айырмашылығы, Азаматтық кодекстің (Ерекше бөлім) 616-бабының бөліміне сәйкес жұмыс мердігердің тәуекелімен орындалады, ал еңбек құқығында “тәуекел” түсінігі көбіне қауіпсіздік және еңбекті қорғау, материалдық жауапкершілікпен байланыста болуы мүмкін.

Бесінші айырмашылығы, істелген жұмысқа байланысты ақы төлеу. Азаматтық құқықта, мысалы, 623-бапта, мердігер заң актілерінде немесе шартта көрсетілген жағдайлар мен мөлшерде ғана аванс не кепілдік талап етуге құқылы, өз кезегінде, еңбек құқығында жалақы (ЕК, 134-бабы) келесі айдың бірінші декадасынан кешіктірілмей төленіп жұмысшының еңбек функциясынан, кәсіптілігінен, мамандығынан, біліктілігінен, жұмыстың күрделілігі, саны мен сапасына байланысты болады.

Алтыншы айырмашылығы, азаматтық құқықта тараптардың жауапкершілігі тікелей шартта анықталатын болса еңбек құқығында жауапкершілік, еңбек тәртібі, тәртіптік жаза жұмыс берушінің актілерімен, еңбек туралы заңның 72-бабымен анықталады. Мысалы, ескерту, сөгіс және т.б. немесе жұмысшыны ерекше табыстары жетістіктері үшін марапаттау (ЕК, 71-бабы). ҚР АҚ-нің (ерекше бөлім) 917-бабына сәйкес, азаматтар мен заңды тұлғалардың мүлдік немесе мүлдік емес игіліктері мен құқықтарына заңсыз іс-әрекеттерімен (әрекетсіздікпен) келтірілген (мүлдік және (немесе) мүлдік емес) зиянды, оны келтірген тұлға толық көлемінде өтеуге тиіс.

Зиян келтіргені үшін жауапкершіліктің шарттары болып:

зиянның болуы;

зиян келтірген адамның әрекетінің құқыққа қарсы;

құқыққа қарсы әрекет пен келтірілген зиянның арасында себептік байланыстың болуы;

жұмыс берушінің кінәсіне қатыссыз жоғары қауіптілік көзінің зиян келтіруі болуы табылады.

Жетінші айырмашылығы, бұл әлеуметтік кепілдіктерге байланысты, себебі азаматтық құқықта әлеуметтік кепілдіктер көрсетілмеген болса, еңбек құқығында әлеуметтік қауіп туындаған кезде жұмыс беруші еңбек туралы заңнамаларға сәйкес жұмысшыға және оның отбасы мүшелеріне материалдық төлемдер төлеуге міндетті болады, ал кейбір жағдайларда сақтандыру шартының белгілері де болады.

Мысалы, Қазақстан Республикасы 25 сәуір 2003 ж., № 405-11 “Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы”- Заңына сәйкес (заң күшіне 01.01.05ж., енді) міндетті әлеуметтік сақтандыру түрлері: еңбек қабілеттілгін жоғалтқан кезде, асыраушысынан айырылған кезде, жұмыс жоғалтқан кезде немесе мемлекеттік қызметкерлерге, азаматтық қызметкерлерге байланысты демалысқа шығу кезінде жәрдемақының төленуі. ҚР АҚ-нің (ерекше бөлім) 816-бабының 7,8-тармақтарына сәйкес, егер сақтандырылған адамның қайтыс болуы, сақтандыру шартында көзделген жағдай болып табылса (сақтандыру жүзеге асатын адамға қатысты) онда бұл сақтандырылған адам сақтанушы болмаған күнде де, болған күнде де, бірақ шартта пайда алушы көрсетілмесе, сақтандырылған адамның мұрагерлері пайда алушы болып табылады, олар сақтандыру жағдайы басталған кезде тікелей сақтандырушыға сақтандыру шартында көзделген сақтандыру төлемін төлеу туралы талап қоюға құқылы.

Қазақстан Республикасының АҚ-нің (ерекше бөлім) 937, 939, 940-баптарының мәні бойынша, жарақат немесе денсаулығына өзгедей зақым келтірілген кезде жұмыс берушінің есебінен зиянның орнын толтыруға мыналардың құқығы бар:

жәбірленуші азаматтар;

кәмелетке толғандар, онда болған немесе анық иелене алатын жалақысы (табысы), жоғалтқан, сондай-ақ денсаулыққа зақым келтіруден туындаған шығындар (емделуге, қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмектер сатып алуға, протез салғызуға, бөгде адамның бағып-күтуіне, санаторий-курорттық емделуге, арнайы көлік құралдарын сатып алуға, басқа мамандыққа даярлауға және т.б.) түрінде, егер жәбірленуші көмек пен күтімнің осындай түрлеріне мұқтаж және оларды тегін алмайды деп танылса;

14 жасқа жетпеген және табысы жоқ кәмелетке толмағандар, денсаулығының зақымдануына байланысты шығындар түрінде;

14 жасқа толған және 14-тен 18 жасқа дейінгі жалақысы (табысы) жоқ кәмелетке толмағандар, денсаулығының зақымдануынан туындаған шығындар, сондай-ақ еңбек қабілетін жоғалтуына және еңбек қабілетінің төмендеуіне байланысты зиян түрінде;

табысы бар кәмелетке толмағандар, жоғалтқан табыс түрінде;

қайтыс болған адамның асырауындағы немесе ол қайтыс болған күнге дейін одан жәрдем ақша алуға құқылы болған еңбекке жарамсыз адамдар; қайтыс болған адамның асырауында болған және ол қайтыс болғаннан кейін 5 жылдың ішінде еңбекке жарамсыз болып қалған адамдар; ата-аналардың біреуі, зайыбы не жұмыс істемейтін және қайтыс болған адамның асырауындағы адамдарды күтумен айналысатын және күтуді жүзеге асыру кезеңінде еңбекке жарамсыз болып қалған отбасының басқа мүшесі, қайтыс болған адамның көзі тірісінде алған немесе алуға құқылы жалақы (табысы) түрінде жұмыс берушінің есебінен келтірілген зиянды өндіріп алуға құқылы.

Жоғарыда аталған айырмашылықтарды көрсете келе, біз мынадай тұжырымдамаға келеміз. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы ұлттық құқық жүйесінің дербес құқық саласы ретінде пәні, әдісі, қағидалары қалыптасқан еңбек нарығындағы біртектес қоғамдық қатынастарды реттейтін ғылым саласы болып табылады.

1. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі. – Алматы: Юрист, 2008. - 108 б.

2. Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі. (жалпы бөлім) – Алматы: Юрист, 2009.-115 б.

3. Гражданское право. ч.1.п/р д.ю.н., проф. Ю.К. Толстого., д.ю.н., проф.А.П. Сергеева.Изд-во “Теис” Санкт-Петербург, 1996.С.13.

В статье рассмотрены признаки, свойственные трудовому договору и его отличие от некоторых видов гражданско-правовых договоров.

The article describes the symptoms characteristic of the employment contract and its distinction from some types of civil contracts.

С.Р. Ермухаметова

ИННОВАЦИЯ ИНСТИТУТЫНЫҢ МӘНІ НЕДЕ?

Қазақстан дағдарыстың сабақтарын ескере отырып, инновациялық нарықтық қатынастардың қажеттіліктерін, мүдделерін үйлестіретін экономикалық және құқықтық базаны қалыптастыруда. Қазіргі жаңа даму кезеңі жаңаша технологиялардың дамуы интеллектуальдық меншік объектілерінің өсуіне әкеліп соқтыруда. Қазіргі жаңа технологиялардың дамуы интеллектуальдық меншік туралы заңнамалардың үнемі жетілдіріліп отыруын қажет етеді. Интеллектуальдық меншікті қорғау сұрақтары және жалпы интеллектуальдық меншіктің бір бағыты ретіндегі инновациялар аталған мәселені тек ұлттық деңгейде емес, халықаралық деңгейде де адекватты қорғауды қажет етеді. Инновациялық қызметтің бастамасын жаңаны енгізу кезеңімен біріктіруге болады. Инновация өндірістің және қоғамды басқарудың түрлі салаларына енгізілуі экономикалық тұрғыдан тиімді және (немесе) әлеуметтік, экологиялық тұрғыдан маңызды болып табылатын, зияткерлік меншік объектісі болып табылатын ғылыми және ғылыми-техникалық қызметтің нәтижесі ретінде анықталады, сәйкесінше инновациялық қызмет инновацияны өндірістің және қоғамды басқарудың түрлі салаларына енгізілуі жолымен пайдалану екендігін ескерсек, инновацияны кәсіпкерлік қызметтің спецификалық объектісі ретінде қарастыруға болады.

Инновациялық экономиканың дамуы рынокқа қатысушылар қызметін мемлекеттік реттеу негізінде жүзеге асырылады. Сонымен қатар рынокқа қатысушылар олардың инновациялық қызмет еркіндігіне деген конституциялық құқығын сақтау жағдайында жүзеге асырылуы тиіс. Инновациялық қызметтің жүзеге асырылуы кезінде және инновация аясында нормативтік базаны қалыптастыру кезінде инновацияға қатысушылардың қызметінің және инновациялық экономиканың конституциялық құқықтық негіздерін анықтау қажеттігі туындайды. Қазіргі болып жатқан экономикалық дағдарыстан айналып өту еліміздің өндірістік потенциалын қайта құру негізі болып табылатын ғылыми-техникалық жетістіктерді енгізу және тарату. Қазіргі кездегі экономика инновациялық экономика сипатында және ол жаңаны өңдеу, енгізу, пайдаланумен, шаруашылықтандырудың ұйымдық-құқықтық механизмдерін қайта құрумен байланысты. Бұл экономиканың басты ерекшелігі ғылым сыйымдылығы жоғары өндірісті дамыту, заттық емес нысандағы байлық рөлін көтеру (интеллектуальдық меншік объектілерін), адам факторының өсуі, өндірудің интенсивті үлгісіне көшу. Негізінен инновациялық кәсіпкерлік үшін тек инновацияның болуы жеткілікті емес, сонымен қатар үнемі жаңаны іздеу, кәсіпкерлердің оны жасауы үшін мақсатты қызметінің болуы қажет. Сондықтан инновация коммерциялық таратылатын, бәсекеқабілетті, зияткерлік творчестволық қызметтің тиімді нәтижесі. Инновация зияткерлік меншік объектісі ретінде анықталады, соның ішінде енгізілуі экономикалық тұрғыдан тиімді өндірістік