

**Разиева Динара Бағдатқызының «6D030100- Құқықтану»
мамандығы бойынша философия докторы (PhD)
ғылыми дәрежесін алу үшін ұсынылған
«Еңбектік құқықтық жауапкершілігі институтын жетілдірудің
теориялық және тәжірибелік аспектілері» тақырыбындағы
диссертациялық жұмысының
АҢДАТПАСЫ**

Диссертациялық зерттеу тақырыбының өзектілігі Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің іргелі әдістерін әзірлеуде еңбек құқығы теориясының даусыз мәніне байланысты.

Өнеркәсіптік қайта құру кезеңінде жаңа қауіп-қатерлер өндіріс ұғымының өзін, әлемдік нарықтардың құрылымы мен қажеттіліктерін өзгертетіндігі айқын байқалады. Осындай жағдайда Қазақстан өзінің өндірістік активтерін жаңа технологиялық стандарттарға сәйкес жаңартуға бағыт алған. Тиісінше, заңнамада да маңызды міндет туындайды – тек ұлттық мүдделерді қорғау ғана емес, сонымен қатар, қарқынды дамып келе жатқан халықаралық құқықтық ортамен үйлесу.

Ұлттық заңнама еңбекті қоғамдық ұйымдастыру саласындағы қатынастарды басқарудың тетіктері мен тәсілдерін реттеудің жаңа көзқарастарын қалыптастыруы тиіс.

Заманауи пайымдауға сәйкес құқық саласы болып табылатын еңбек құқығы өнеркәсіптік өндіріс және бар экономикалық жағдай қажеттіліктеріне сәйкес туындаған фабрикалық заңнама негізінде дамыған, ол әрине еңбек құқығының функциялары, әдістері мен қағидадарының қалыптасуы мен дамуына әсер еткен. Еңбек құқығы қазіргі кезде де осындай дамыған күйде.

«Жоғары технологиялар экономикасы түтін шығаратын құбырлар экономикасы құқығындай емес, өзге деңгейдегі құқық саласымен реттелуін талап етеді». Өткен ғасырларда қалыптасқан еңбек қатынастарын құқықтық реттеу әдістері қазіргі кезде дағдарыстық жағдайда екендігін көрсетуде, сондықтан да өзінің дербестігі мен қажеттілігін сақтап қалу үшін еңбек құқығы жаңа заманның талаптарына сәйкес бейімделуі тиіс.

«Бүгінгі күні дәстүрлі еңбек құқығы бұрынғы атауы мен бұрыннан қалған үлгідегі еңбек құқығының формалды белгілерін сақтай отыра біртіндеп жаңа ерекшеліктерге ие болған құқықтық саласына трансформациялануда. Ол істің мәні бойынша құқықтық алаңда өз тауашасын белгілеуге, өзін тиісті инструментариймен қамтамасыз етіп, жетілдіруге және жаңа негізде жаңаруға тырысады».

Қазіргі жағдайда ақпараттық-техникалық ілгерілеу факторларының ықпал етуімен еңбек қызметі құқықтық реттеудің барабар тетіктерінің қалыптасуын, оның негізгі институттарының трансформациялануын және еңбек қатынастарының түбегейлі жаңа үлгісіне бейімделген құқықтық аяның құрылуын қажет етеді.

Еңбек қатынастарына қатыстырылған барлық санаттағы қызметкерлер мүдделерінің тепе-теңдігіне жетуіне бағытталған қажетті жағдайларды

камтамасыз ету, экономикалық өсуге, тиімді өндіріс пен адамдардың әлауқатының артуына кепілдік ету еңбек заңнамасының міндеттері болып табылады.

Аталған міндеттердің сәтті жүзеге асырылуы ең алдымен осы саладағы ғылыми зерттеулердің сапасына, заманауи әдістерді іздестірудің және еңбек қатынастарын реттеудің нәтижелеріне байланысты.

Диссертацияның тақырыбы зерттеу жұмысының белгіленген өзектілігіне орай таңдалған және Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасымен, «Қазақстан-2050» Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» Бағдарламалық құжатымен, Қазақстан Республикасын әлеуметтік дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасымен байланысты.

Ғылыми тұрғыдан көкейкесті болып табылатын мәселенің қазіргі күйіне баға бере отырып еңбек құқығындағы құқықтық жауапкершілік мәселелеріне қатысты өшпес қызығушылықтың бар екендігін атап өткіміз келеді.

Ұзақ уақыт бойы тәртіптік және материалдық жауапкершілік мәселелері ғылыми тұрғыдан зерттелген, нәтижесінде жаңа тұжырымдамалар пайда болып, сындарлы ғылыми пікірталастар мен талқылаулардың өткізілуіне бастама білдірілген еді.

Сонымен қатар, ғылымда қазіргі кезге дейін еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік ұғымын, оның құқықтық мәнін, функцияларын, аралас құқықтық категориялармен арақатынас өлшемдерін белгілеу мәселесіне қатысты бірыңғай пікірлер қалыптаспаған. Жоғарыда белгіленген мәселелердің шешімі біздің пайымдауымызша маңызды әлеуметтік және құқықтық құбылыс болып табылатын еңбек құқығы саласындағы жауапкершіліктің мәнін анықтауға мүмкіндік береді.

Диссертацияның **мақсаты** – заң ғылымы саласында әзірленген тұжырымдамалық әзірлемелерді, еңбек құқығы доктринасын, қолданыстағы заңнаманың талаптары мен оны қолдану тәжірибесін есепке ала отырып еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік институтын кешенді зерттеу.

Жоғарыда аталған мақсатқа қол жеткізу үшін диссертацияның келесі **міндеттері** белгіленген:

1) Еңбек құқығы саласындағы жауапкершіліктің мәнін ашатын бар ғылыми көзқарастарды жүйелендіру, әзірленген қорытындылар мен тұжырымдарды дербес теориялық конструкцияларды әзірлеу үшін қолдану;

2) Отандық еңбек құқығына «еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік» терминін енгізу қажеттілігін негіздеу, ұсынылатын дефинициядағы оның салалық ерекшеліктерін сипаттау;

3) Еңбек құқығы саласындағы жауапкершіліктің құқық институты ретіндегі мәнін ашу, функцияларды, қағидаттарды, белгілерді зерттеу нәтижесінде тәртіптік және материалды жауапкершіліктің салалық тиесілілігін белгілеу;

4) Еңбек саласындағы жауапкершілік мәселелерін реттеуде аралас құқық салалары нормаларының ара қатынастарын айқындап, талдау;

5) еңбек саласындағы құқықтық қатынастарды құқықтық реттеудің шетелдік тәжірибесіне салыстырмалы талдау жүргізіп, оны жинақтап қорыту;

б) еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік шараларын қолданудың теориялық және тәжірибелік мәселелерін ашып, негіздеу, зерттелетін салада ұлттық заңнаманы жетілдіруге бағытталған ұсыныстар мен ұсынымдарды әзірлеу.

Зерттеу объектісі – еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік мәселесін реттейтін құқықтық қатынастар.

Зерттеудің мәні еңбек құқығы жауапкершілігі институтының негізгі жалпы теориялық және тәжірибелік мәселелері

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы осы жұмыс отандық ғылымда құқықтық жауапкершіліктің дербес түрі болып табылатын еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік институтына арналған алғашқы кешенді зерттеу болып табылатындығында.

Қорғауға шығарылатын тұжырымдар:

1. Диссертациялық зерттеуде еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік еңбек құқығы саласының институты және еңбек шартының тараптарын жауапкершілікке тарту саласында біртекті қоғамдық қатынастарды реттейтін құқықтық нормалардың жүйесі болып табылатындығы туралы айтылған. Материалды және тәртіптік жауапкершілік диссертацияда еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік институтының құрамдас бөлігі ретінде сипатталады.

2. Құқық теориясында бекітілген «еңбек құқығындағы жауапкершілік» дефинициясы еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік институтының мәнін кеңейтілген негізде түсіндіруге әкелетіндігі, оны салалық белгілерсіз қарастырылатындығы атап өтіледі. Аталған фактор еңбек құқығына «*еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік*» сынды тектік терминін енгізу қажеттілігін негіздейді, ол аталған терминнің дербес сипатта қолданылатындығын анықтауға және өзге салаларға тиесілі болып табылатын еңбек саласындағы барлық өзге түрлерден шектеуге және құқықтық шектерді белгілеуге мүмкіндік береді.

3. ҚР ЕК 1 б. 16 76 тт. тәртіптік теріс қылық ұғымын оның салалық мәніне және белгілеріне сәйкес ашпайды деген пікір айтылады. Тәртіптік теріс қылық еңбек міндетін құқыққа қарсы және кінәлі орындамау немесе лайықсыз орындаудан көрініс табатындығы туралы тұжырымдар жеткілікті деңгейде нақты және сендірерлік емес. Тәртіптік теріс қылықтың мәнін *құқықты теріс қолдану* сынды терминмен толықтыру керек, ол «қызметкерге тиесілі субъективті құқық шеңберінде жүзеге асырылатын, алайда басқа тұлғалардың мүдделерін бұзатын немесе негізсіз артықшылыққа ие болуға жағдай туғызатын әрекет» ретінде белгіленуі тиіс.

ҚР ЕК 1 б. 1 б. 76 тт. дефинициясын келесі редакцияға өзгерту ұсынылады: «*Тәртіптік теріс қылық – қызметкердің өз міндеттерін құқыққа қарсы және кінәлі орындамау немесе лайықсыз орындау, сондай-ақ, қолданыстағы заңнамада, еңбек шартының ережеле рінде және еңбек*

саласындағы өзге де келісімдерінде көзделген, өзіне берілген құқықтарды немесе лауазымды өкілеттіктерді асыру пайдалану».

4. Зерттеуде қалыптасқан тәртіптік жауапкершілігі арнайы нормативтік актілермен реттелетін қызметкерлер тәртіптік жауапкершіліктің арнайы субъектілері деп аталатындығы туралы қалыптасқан пайымдау жоққа шығарылады. Әдетте осындай қызметкерлерге жатқызылатын жеке санаттағы қызметкерлер - судьялар, мемлекеттік қызметкерлер және әскери қызметкерлер, құқық қорғау органдарының қызметкерлері және т.б. біз жоғарыда аталған қызметкерлердің тәртіптік жауапкершілігі еңбек құқықтық сипатта емес және қызметкерлердің өздері де еңбек құқығының субъектілері болып табылмайтындығы, ал олардың қызметтік әрекеттері әкімшілік – құқықтық қатынастар шеңберінде жүзеге асырылатындығы туралы позицияны қорғадық.

5. Жұмыста тәртіптік жаза шараларын жүзеге асыру мәселесінде даулы тұстар туындайтындығы мойындалады, атап айтқанда, ҚР ЕК 64- бабының 1- тармағында бекітілген *жұмыс беруші мен ұлттық басқару холдингінің бірінші басшысы* мәртебесінің теңдігі туралы тұжырым, тәртіптік жазалар тізіміне жазаға тарту мерзімдері, құқықтық салдарлары және рәсімдері бірдей *«сөгіс жариялау»* жазасымен біртектес шара болып табылатын *«қатаң сөгіс жариялауды»* енгізу, қызметкерді ол иеленетін лауазымды тәртіптік жаза объектісі етіп тәртіптік жазаға тартуға мүмкіндік беретін құқықтық құралдардың жоқтығы күмән туғызады.

Осыған байланысты диссертациялық жұмыста ҚР ЕК 64-б. 1-т. келесі редакцияда келтіру ұсынылады: *«1. Қызметкер тәртіптік теріс қылық жасағандығы үшін жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларға тәртіптік жазалардың келесі түрлерін қолдануға құқылы:*

- 1) ескерту;*
- 2) сөгіс жариялау;*
- 3) лауазым бойынша төмендету/лауазымнан босату;*
- 4) еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша осы Кодекстің 52-бабының 1 тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзу.*

Зерттеуде еңбек заңнамасында теріс қылық пен жаза өлшемі арасындағы өлшемдестігінің жоқ болуы қызметкерді тәртіптік жазаға тарту барысында қызметкерлерге қатысты әділдік қағидатын қолдануды қамтамасыз ету кепілдігін жоққа шығаратындығы туралы айтылған.

Автор ҚР Еңбек кодексінің 65-бабын келесі мағынадағы 6 тармақшамен толықтыруды ұсынады: *«... тәртіптік жаза шараларын қолдану барысында жұмыс беруші тәртіптік жазаның жасалған теріс қылықтың ауырлық дәрежесіне өлшемдестігін, теріс қылық жасалған жағдайларды, қызметкердің теріс қылық жасағанға дейінгі мінез құлқын және оның еңбекке деген қатынасын есепке алуға міндетті».* ҚР Жоғарғы Сотының Нормативтік қаулысының 22-бабын келесі мағынадағы абзацпен толықтыру ұсынылады: *«қызметкер тәртіптік теріс қылықты жасағандыққа байланысты*

туындаған дауды қарау барысында соттар қызметкерді теріс қылыққа тарту туралы мәселесін қарап, тәртіптік жаза түрін таңдаған кезде тәртіптік жазаның жасалған теріс қылықтың ауырлық дәрежесіне өлшемдестігін, теріс қылық жасалған жағдайларды, қызметкердің теріс қылық жасағанға дейінгі мінез құлқын және оның еңбекке деген қатынасын есепке ала отырып шешу керек».

6. Диссертациялық зерттеуде жұмыс берушінің материалды жауапкершілігінің реттелген негіздерінің және материалды жауапкершіліктің өзінің мәні арасындағы сәйкестіктің өзара байланысы айқындалған, оның негізінде жұмыс берушінің қызметкердің мүлкіне зиян кетіргендігі үшін жауапкершілігін еңбек құқығы саласындағы жауапкершілігі институты нормаларын қолдану арқылы реттеу ұсынылады.

Өндірісте қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өндіру жөнінегі қатынастардың мәнін зерттеу нәтижесінде аталған қатынастар қорғау-өтемақылық және әлеуметтік-бейімдеу функцияларын үйлестіретін заманауи тетіктердің ерекшеліктеріне байланысты әлеуметтік қамсыздандыру құқығы саласының нормаларымен реттелетіндігі дәлелденген.

Жұмыс нәтижелерін ғылыми мәні диссертацияда бар тұжырымдар мен тәжірибелік ұсынымдар еңбек құқығы ғылымын дамытуға және еңбек құқығы саласындағы жауапкершілік мәселелерін тиімді реттеуді қамтамасыз ететін пәрменді құқықтық тетікті құрумен байланысты ғылыми мәселелердің шешілуіне белгілі бір үлес қосуға бағытталғандығында.

Зерттеудің тәжірибелік мәні әзірленген ұсынымдарды еңбек құқығының өзекті мәселелерін шешу және қолданыстағы заңнаманы жетілдіру барысында қолдану мүмкіндігінің бар болғандығында. Диссертацияның материалдарын «Еңбек құқығы», «Еңбек рәсімдік-процестік құқығы» және т.б. пәндерді оқыту барысында қолдануға болады.

Жұмыс нәтижелерінің сыннан өтуі. Әзірленген нәтижелер диссертациялық зерттеу тақырыбы бойынша әзірленген ғылыми жарияланымдарда сипатталған.

Диссертация Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университетінің Азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасында әзірленіп, талқыланған.

Диссертация тақырыбы бойынша әзірленген жарияланымдар:

1. State Mechanisms for the Protection of Children from the Worst Forms of Labor in the Republic of Kazakhstan // Indian Journal of Science and Technology, 2016 г.s.217-222.

2. Отраслевые особенности института морального вреда в трудовых правоотношениях// Наука и жизнь Казахстана. № 7 (72) 2018. С.50-54.

3. Исторические предпосылки формирования отрасли трудового права в Казахстане// Семей қаласының Шәкәрім атындағы мемлекеттік университетінің хабаршысы № 3(87) 2019. С.404-408.

4. Проблемные вопросы заключения соглашения о неконкуренции в современных трудовых отношениях// Наука и жизнь Казахстана. №6/2 2019. С.

73-77.

5. Реализация принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности// Вестник Института законодательства и правовой информации РК №3 (57) – 2019, С.73-78.

6. Роль судебной практики в определении оценочных понятий по трудовым спорам// Сборник материалов международной научно-практической конференции «Права человека и справедливое правосудие: современные горизонты видения» 7.12.2018 г., Астана. С.260-262.

7. Совершение аморального проступка как основание увольнения педагогических работников по трудовому законодательству Республики Казахстан: социально- правовой аспект// Сборник материалов V Международной научно-практической конференций «Наука и образование в современном мире: вызовы XXI века», декабрь 2019 г. С.48-51.

8. К вопросу об отраслевой принадлежности правоотношений по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью работника в Республике Казахстан// Abstracts of II International Scientific and Practical Conference «Eurasian scientific congress» Barcelona, Spain, 24-25 February 2020. С. 521-525.

9. Еңбек шарты – еңбек-құқықтық жауапкершілігінің ішкі межелері// Вестник КазГЮИУ, 2018 г.

10. Особенности правовой охраны коммерческой тайны в трудовых отношениях// Ежемесячный научный журнал «Евразийский союз ученых» (ЕСУ) № 8 (65) / 2019. 5 часть, с. 63-66.

11. Особенности материальной ответственности работодателя за вред, причиненный имуществу работника по трудовому законодательству Кыргызской Республики // Международный журнал научных публикаций «Colloquium-journal» (№ 37), Польша, 2019 г.