



Әсия Әлімғазықызы Дәулетханова,
*«ҚР Заң шығару институты» мемлекеттік
мекемесі Құқықтық мониторинг орталығының
аға ғылыми қызметкері,
заң ғылымдарының кандидаты*



Жұмагүл Мұхтарқызы Тұрарова,
*«ҚР Заң шығару институты» мемлекеттік
мекемесі Лингвистика орталығының
аға ғылыми қызметкері*

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ – ӘЛЕУМЕТТІК ЖАҢҒЫРТУ САЯСАТЫНЫҢ НЕГІЗІ

Еліміздің Конституциясында Қазақстан Республикасы өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, оның ең қымбат қазынасы – адам және адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары деп жарияланған. Осыған орай, мемлекетіміздің әлеуметтік саясатының негізгі міндеті мен оның тиімділігінің басты өлшемі халықтың әл-ауқатын ұдайы арттыру болмақ.

Олай болса, Қазақстанның таяу болашақтағы даму стратегиясы әлеуметтік-экономикалық жаңғыру бағытын ұстану арқылы әлеуметтік мемлекеттің қазіргі заманға сай үлгісін құру болып отыр. «Мәңгілік ел» жалпы ұлттық идеясының басым бағыттарының бірі әлеуметтік жаңғыртудың жаһандық тренді ретінде мемлекет Басшысы жария еткен Жалпыға ортақ Еңбек қоғамы екендігі белгілі. Елбасы Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамына қарай 20 қадам атты бағдарламалық мақаласында атап өткеніндей, «әлеуметтік жаңғырту саясатының негізіне шынайы өндірістік еңбек қойылуы тиіс... Бүгінде еңбек - ХХІ ғасыр жағдайындағы шешуші ұлттық фактор ретінде, жаһандық бәсекелестік жағдайында алдыңғы кезекке ілгерілетілуі тиіс.» [1].

Ал, өндірістік еңбек саласы тиісті еңбекті қорғау нормалары мен еңбек қауіпсіздігін сақтау арқылы ғана дами алатындығы белгілі. Олай болса, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселесінде Еңбек кодексінің бірінші орында тұрары сөзсіз.

Еңбекті қорғау саласындағы ұлттық заңнама еңбек ету барысындағы адам денсаулығы мен еңбекке қабілетін сақтауға бағытталған құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдық-техникалық, емдеу-алдын алу шаралары мен құралдарына қатысты мемлекеттік саясатты іске асыру жолындағы қоғамдық қатынастарды реттейтін нормативтік құқықтық актілер жүйесінен тұрады. Еңбекті қорғау мәселелерін реттеудің құқықтық негізі – 2007 жылғы 1 маусымда күшіне енген Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі болып табылады (Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы № 251 Еңбек кодексі). Оның ішінде, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін реттеуге арнаулы түрде Кодекстің 5-бөлімінің 27 бабы (306-327-баптар) арналған.

Сонымен, Кодексте Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де қатынастарды еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғауға, еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың ең төмен кепілдіктерін белгілеуге бағытталған құқықтық реттеу болып табылатындығы бекітілген.

Осы Кодекстің қолданыс мерзімі аралығында жыл сайын дерлік өзгерістер мен толықтырулар енгізілгендігін, яғни, Кодекс қабылданған 2007 жылдан бастап көбіне оған салалық заңдармен де, сонымен қатар тек Еңбек кодексіне

қатысты арнаулы заңдармен де өзгерістер мен толықтырулар ұдайы енгізіліп келгендігін атауға болады.

Осы орайда, Е.Н. Нұрғалиеваның «енгізілген барлық өзгерістер мен толықтырулардың талдауы олардың бір бөлігі таза техникалық сипатта екендігін, ал басқалары – құқықтың басқа салаларындағы өзгерістермен байланысты екендігін, ал үшіншісі – нақтылау не түсіндіру сипатындағы өзгерістер екендігін көрсетеді» деген пікірінің орындылығын көреміз [2, 35 б.].

Тағы айта кетер бір мәселе, жаңа Еңбек кодексі заңды күшіне енгеннен кейін Қазақстан Республикасының мынадай бірқатар заңдарының күші жойылды, атап айтқанда:

- «Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493 Заңының;

- «Ұжымдық шарттар туралы» Қазақстан Республикасының 1992 жылғы 4 маусымдағы Заңының;

- «Ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдер туралы» Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 8 шілдедегі № 20 Заңының;

- «Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік туралы» Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 18 желтоқсандағы № 129 Заңының;

- «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы» Қазақстан Республикасының 2004 жылғы 28 ақпандағы № 528 Заңының күші жойылды.

Ал, еңбек қатынастарын реттейтін қалған нормативтік құқықтық актілер біртіндеп Еңбек кодексімен сәйкестікке келтірілді немесе күшін жойды.

Еңбек кодексі нормаларын талдай қарағанда көптеген баптардың сілтемелік сипатқа ие екендігін байқауға болады мәселен, жұмыс уақыты, демалыс уақыты, жалақы, материалдық жауапкершілік және т.б. мәселелер ұжымдық шарттардың құзырына берілген, ал іс жүзінде мұндай шарттар не жасалмайды не нақты ұйымдарға қатысты қолдану мәселелері нақтыланбайды.

Сонымен бірге, Кодекс қабылданғаннан кейін күшін жойған заңнамалық актілердің нормалары енгізілген қолданыстағы Еңбек кодексі көлемі жағынан айтарлықтай үлкен, атап айтқанда 341 баптан тұратын 40 тарауға бөлінген бұл актіде жаңа нормалар да арнайы бөлімдер мен баптарда нақты реттелген, атап айтқанда:

- еңбек заңнамасының қағидаттары;

- шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлерінің (қызметкерлерінің орташа жылдық

саны 25 адамнан аспайтын), заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басшысы мен мүшелерінің, сондай-ақ басқа санаттағы қызметкерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері;

- еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік және ұжымдық қатынастар;

- жеке және ұжымдық еңбек дауларын қарау тәртібі;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері;

- еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және қызметкерлер денсаулығының өзге де зақымдануларын тергеп-тексеру мен есепке алу;

- еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік және қоғамдық бақылау;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау мәселелері де кеңінен қамтылған.

Жоғарыда баяндалғанның негізінде, еңбек туралы бұрын қолданыста болған заңмен салыстырғанда, Еңбек кодексінде тек қана еңбек қатынастары емес, сонымен бірге әлеуметтік әріптестік пен еңбек қауіпсіздігі мен қорғау бойынша қатынастар да қарастырылғандығын көруге болады.

5 тараудан тұратын Еңбек кодексінің арнаулы 5-ші бөлімі (306-327-баптар) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тексеруді қоса алғанда, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың бірқатар мәселелерін реттеуге арналған құқықтық нормалар қамтылған. Мәселен:

- 1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқару, бақылау және қадағалау. Бұл күзретті Қазақстан Республикасының Үкіметі, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган және өз құзыретіне сәйкес өзге де уәкілетті мемлекеттік органдар жүзеге асырады. Бұл ретте еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар Қазақстан Республикасының бірқатар нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген және Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган осы талаптарға сәйкес жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларын кешенді бағалау, өндірістік жарақаттануды азайту және өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында мониторингті және тәуекелдерді бағалауды ұйымдастырады.

- 2) Еңбек шартын жасасу кезінде еңбек

қауіпсіздігі және еңбекті қорғау құқықтарына берілетін кепілдіктер ретінде еңбек шартында зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторларды қоса алғанда, еңбек жағдайларының дәйекті сипаттамасы, осындай жағдайлардағы жұмыс үшін берілетін кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері көрсетілуі, жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігінің жағдайлары ұлттық стандарттарға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ережелер талаптарына сәйкес болуға, жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерді Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіппен мерзімдік медициналық тексеруден және тексерілуден өткізуді өз қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндеті, сондай-ақ, қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, нұсқама беруді және білімдерін тексеруді жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жүргізуі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша алдын ала оқытудан, нұсқама беруден және білімін тексеруден өтпеген қызметкерлер жұмысқа жіберілмеуі көзделген.

3) Қызметкердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау құқықтары ретінде:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сай жабдықталған жұмыс орнына

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі, сондай-ақ еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген талаптарға сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз етілуі;

3) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға өз жұмыс орнындағы еңбек жағдайларына және еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш білдіру;

4) өзі немесе өз өкілі арқылы еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға қатысу;

5) денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде бұл жөнінде тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша түрде хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тарту;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз атқару үшін қажетті білім алуға және кәсіптік даярлыққа;

7) жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаты

мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, өмірі мен денсаулығына төнген қатер туралы, сондай-ақ оны зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы дәйекті ақпарат алу;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сай болмауына байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақысының сақталуы;

9) жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңсыз әрекеттеріне шағымдану құқығы көзделеді. Ал жұмыс беруші өз кезегінде:

1) профилактикалық шаралар жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді олардың неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру жолымен жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдерді болғызбау жөніндегі шараларды қабылдауға;

2) қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқыту мен даярлаудан өткізуге;

3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ұйымдастыру-техникалық іс-шараларын жүргізуге;

4) нұсқаулар беруге, өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге;

5) білімін тексеруден өтуге және басшылар мен мамандардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

6) бюджеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті органмен келісу бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген нормаларға сәйкес қызметкерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға, қызметкерлердің арнаулы киімі мен аяқ киімін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен, емдеу-профилактикалық тағаммен, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз етуге;

7) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, қызметкерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салу бойынша өндірістік объектілерді ұйымдардағы еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау туралы ақпаратты қоса алғанда, еңбек жағдайларының, қауіпсіздігінің

және еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы қажетті ақпаратты беруге;

8) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;

9) өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, олардың есебін жүргізуді және талдауды жүзеге асыруға;

10) еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерде еңбек жағдайлары бойынша кемінде бес жылда бір рет мерзімдік аттестаттауды қызметкерлер өкілдерінің қатысуымен өткізуге;

10-1) бір ай мерзімде қағаз және электрондық жеткізгіштерде өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға ұсынуға;

11) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруді қамтамасыз етуге;

12) қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

13) қатты улану жағдайлары туралы халықтың санитарлық-эпидемиологиялық ахуалы саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның тиісті аумақтық бөлімшесіне хабарлауға;

14) қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

15) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты басқа жұмысқа ауыстыру кезінде не кәсіптік аурудың белгілері пайда болғанда өз қаражаты есебінен қызметкерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өткізуге;

16) авариялық жағдайдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға міндеттілігі көзделген.

Сонымен қоса, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі қабылданған кезде 2007 жылдың 1 маусымынан бастап «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбекті реттеу мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы № 253 Заңы да қолданысқа енгізіліп, сол арқылы 2001 жылғы 30 қаңтардағы Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексіне жұмыс берушінің

немесе лауазымды адамның Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзғаны үшін әкімшілік жауапкершілігін көздейтін норма енгізіліп, қызметкердің еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі норма нақтыланғандығын атап өту қажет.

Себебі, Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабы 2-тармағында «Әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына, еңбегі үшін нендей бір кемсітудің сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы бар» деп жарияланған. Ата Заңда бекітілген осы норма арқылы, еңбекті қорғау конституциялық негізге сүйенеді. Тиісінше, еңбекті қорғау мемлекеттің әлеуметтік саясатының бір бөлігі және конституциялық құрылымның бір негізі болып табылады. Халықты тиімді жұмыспен қамтудың негізі - жұмыс орнындағы қауіпсіз және қажетті жағдайлардың қамтамасыз етілуі, үйлесімді еңбек қатынастары болса, ол өнімді еңбектің де қажетті шарты болып табылады. Сапалы жұмыс орны дегеніміз – бұл, ең алдымен, еңбек жағдайларын қатаң бақылау, профилактикалық іс-шаралар өткізу, жұмыс беруші мен қызметкерлердің жұмыс ортасын жетілдіру бойынша жүйелі жұмыс жүргізу болмақ. Сонда мемлекеттің, қызметкерлердің және жұмыс берушілердің ұжымдық жауапкершілігін қамтамасыз ету арқылы қауіпсіз жұмыс орнын құруға болады. Бұл өз кезегінде, таза және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етудің тетіктерін көздеуді, бірлескен іс-қимылды жүзеге асыруды да қамтиды [3, 108-115 б.].

Алайда, өндірістік еңбек қауіпсіздігін сақтамау жағдайларының себебі көбіне кәсіпорын басшылары мен қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігін сақтамауы, жарақат алушы адамдардың өздерінің еңбек және өндірістік тәртіпті бұзуы, еңбекті қорғау бойынша нұсқауларды сақтамауы болып отыратындығын жиі көреміз. ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Бақылау және әлеуметтік қорғау департаментінің [4] 2012 жылғы мәліметтеріне жүгінсек, Шығыс Қазақстан облысында өндірістік жарақат алудың 281 (2011 жылы – 318) фактісі тіркелген, оның 25 (34) қатерлі салдарлы болса, 83 (96) ауыр салдар да болған. Сондай-ақ тексерулердің нәтижесінде қызметкерлердің денсаулығына ауыр зиян келтірілген қайғылы оқиғалардың орын алғандығы туралы уәкілетті органға хабарламау фактілеріне жол берілгендігі анықталған. Мәселен, 2011 жылы 22 қыркүйекте Өскемен

қаласындағы «Айерс» ЖШС-де әртүрлі жұмысты атқарушы Ж. Дюсембаевтың денсаулығына ауыр зиян келтірілген фактінің аумақтық еңбекті қорғау инспекциясына хабарланбауы, кейін жәбірленушінің прокуратура органдарына шағым жасауының негізінде 2012 жылғы қаңтарда еңбекті қорғау инспекциясына хабарланғаннан және прокуратураның араласуымен аталған заңды тұлға Қазақстан Республикасының

Әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы кодексінің 89-бабының 1-тармағы бойынша жауапкершілікке тартылғандығын айтуға болады [5, 25-26 б.].

Бұл орайда, еңбекті қорғау талаптарының сақталмауына байланысты мынадай бұзушылықтарға жол берілгендігін төмендегі статистикалық мәліметтер көрсетеді.

**Республикадағы өндірістік жарақаттану көрсеткіштері
(2009-2013 жылдар)**

Облыстар мен қалалардың атауы	Зиян шеккен адамдар саны					Қайтыс болған адамдар саны				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Ақмола	93	90	89	87	85	19	19	18	18	18
Ақтөбе	124	101	100	98	98	23	22	16	13	17
Алматы	77	37	57	83	43	29	10	14	11	18
Атырау	72	65	80	48	59	12	8	20	4	4
ШҚО	303	327	318	281	237	24	37	34	25	24
Жамбыл	50	71	54	83	86	16	15	13	16	14
БҚО	90	120	131	118	62	7	15	14	12	7
Қарағанды	340	358	343	351	305	44	57	53	43	43
Қызылорда	52	88	58	94	69	14	22	22	22	21
Қостанай	116	115	197	209	233	15	21	19	15	23
Маңғыстау	55	101	99	104	74	14	14	12	15	13
Павлодар	274	260	218	192	184	24	21	13	10	21
СҚО	79	69	66	63	74	11	13	9	12	13
ОҚО	128	84	117	122	112	26	28	19	18	27
Астана қаласы	138	175	180	176	147	38	29	28	23	21
Алматы қаласы	111	118	140	132	129	30	34	28	21	17
Республика бойынша:	2102	2179	2247	2241	1997	346	365	332	278	301

Сондай-ақ, еңбекті қорғау талаптарының сақталмауына байланысты бұзушылықтар бойынша салынған әкімшілік айыппұлдар бойынша мынадай мәліметтерді келтіруге болады.

2009-2013 жылдар кезеңіндегі әкімшілік айыппұл

Облыстар мен қалалары н атауы	Нұсқамаларының берілуі					Салынған айыппұлдар сөммасы (мың. теңге)					Өндіріп алынған айыппұлдар				
	2013	2012	2011	2010	2009	2013	2012	2011	2010	2009	2013	2012	2011	2010	2009
Ақмола	578	909	979	1110	1766	19344	17555,2	17243,7	15571	13063,9	14959,0	17105,5	16744,0	14900,0	12672,3
Ақтөбе	669	905	851	1131	1528	27388	24006,9	15644,6	13378,3	16772,1	26712,3	22722,3	15152,3	12841,2	12904,0
Алматы	655	715	818	889	1670	20803	21228,2	18776,8	15776,8	15967,5	19562,0	19098,9	17545,6	14880,9	13766,4
Атырау	492	654	575	502	616	33486	42928,8	48997,9	67164,1	22958,5	28544,2	38621,7	44604,0	62878,5	20071,8
ШҚО	1189	1593	1559	1945	2258	56928	61999,6	44755,3	40532,6	30386,9	55643,6	60135,8	42579,9	34510,6	27098,7
Жамбыл	401	647	639	673	1630	9967,7	6744,6	7608,7	9834,5	10870,1	8461,7	6241,4	6155,2	7656,9	9433,7
БҚО	510	900	884	880	980	13927	18458,9	13561,1	9888	13343,9	10132,4	13130,5	11519,9	7822,2	10735,3
Қарағанды	821	1309	1336	1308	1566	30745	34497,4	25927,8	22574,3	20693	21520,1	30143,5	18713,8	13596,1	16123,9
Қызылорда	435	490	472	615	1099	10104	15689,7	14324,7	17651,2	14261,7	10103,8	15689,7	14324,7	15076,7	12421,1
Костанай	457	982	1007	1156	1172	28278	34596,1	33373,9	34053,6	21108,7	21725,7	23549,0	23588,2	28370,0	15591,1
Маңғыстау	379	599	517	529	715	12958	20133,6	12595,3	14490,7	9915,3	7245,7	15254,1	9615,1	13481,8	8021,0
Павлодар	596	870	1132	1053	1270	18147	11445,7	13284,4	10450,9	12658,9	14545,5	10685,3	11294,6	8864,7	11232,5
СКО	592	706	854	885	1076	56103	55152,4	42768,5	27171,6	16512,6	41717,1	40063,4	38919,3	16450,0	15049,9
СОКО	924	1237	1393	1219	1646	22848	26171,3	23286,3	19799	20468	17304,4	23023,7	19252,3	16558,9	16575,6
Астана қаласы	484	1177	827	792	1146	42896	52533,2	61200,7	51220,7	45604,8	28871,3	51482,6	59364,7	46098,6	38763,9
Алматы қаласы	860	1000	1107	1138	1759	59583	43137	47142	39938,8	25943	50573,2	40944,6	43370,6	35413,0	22763,4
Республика бойынша:	10042	14046	14095	15825	21897	463506	486278,6	440488,6	409496,1	310529	377622,1	427891,9	392744,4	349400,2	263224,6

Сонымен, жоғарыда берілген мәліметтерді зерделей отырып, осындай келеңсіз оқиғалардың орын алуы жұмыс берушілер мен қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігін сақтамауына тікелей байланысты екендігін көруге болады.

Әрине, еңбекті қорғау бойынша талаптардың сақталуын қамтамасыз ету, әсіресе, өнеркәсіптің аса күрделі салаларында өнеркәсіп басшылығының қызметкерлердің қауіпсіз жұмыс істеуін қамтамасыз етуіне, ал қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі талаптарын сақтау ережелерін орындауға мұқият болуына тікелей байланысты екендігі сөзсіз. Еңбекті қорғау сонымен бірге, құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастыру-техникалық, санитарлық-эпидемиологиялық, емдеу-профилактикалық, оңалту және өзге де іс-шаралары мен құралдарын

қамтумен толыққанды жүзеге асырылады.

Қазіргі кезде және таяу болашақтағы кезеңде, яғни 2030 жылға қарай Қазақстан өндірістік жарақаттанушылық және кәсіби аурулар жағдайларының санын айтарлықтай азайтып, әлемнің дамыған елдерінің деңгейіне жақындауға ұмтылып келеді деп айтуға болады. Сол арқылы мемлекетте Халықаралық еңбек ұйымының еңбекті қорғауды басқару жүйесінің талаптарына сәйкес келетін қауіпсіздік стандарттары республикада өндірістегі еңбекті қорғауды басқару негізі болады. Ал, мемлекет пен жұмыс берушілер бірлестіктері еліміздің кәсіпорындарына еңбек қауіпсіздігі бойынша стандарттарды енгізуді қамтамасыз ететін болады. Таяу келешекте барлық мемлекеттік еңбек инспекторлары мен барлық өндірістік

кәсіпорындардағы еңбекті қорғау жөніндегі мамандар арасында еңбекті қорғауды басқару жүйесіне оқыту тұрақты түрде жүргізілетін болады деп пайымдаймыз. Сонымен қатар, лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету мақсатында орын алған жазатайым оқиғаларға ден қоюдан олардың алдын алуға, қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған алдын алу шаралары кешенін іске асыруға ауысу жүзеге асырылатын болады.

Қорыта айтқанда, адами әлеуетті, азаматтардың іскерлігін жандандыру, азаматтық

қоғамды одан әрі қалыптастыру негізінде ғана Қазақстанды өмір сүру сапасының стандарттары жоғары, қазіргі заманғы, серпінді мемлекет ретінде дамытуға болады.

Олай болса, Адам құқықтарының Жалпыға бірдей декларациясына сәйкес әрбір адам өзіне Конституциямен кепілдік берілген экономикалық, әлеуметтік, азаматтық және саяси құқықтарды пайдалануға мүмкіндігі болған жағдайларда ғана жеке тұлға мұратына қол жеткізуге болады деп пайымдаймыз.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Н. Назарбаев: «Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамына қарай 20 қадам»// Егемен Қазақстан, 2012 жылғы 10 шілде.
2. Нургалиева Е.Н., Мамедова А.Т. О состоянии казахстанского трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. № 3/2012. – 64 с.
3. Лобков А.Х. Практическое применение Трудового кодекса Республики Казахстан. изд. 5-е, перераб. – Алматы: ТОО «Изд-во «LEM», 2010. – 132 с.
4. ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің қазіргі атауы – ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі
5. Кудайбергенова Т. Производственный травматизм: важно предупредить // Закон и время: научно-правовой журнал, 2013, № 04 (148) апрель. - 25-26 с.



Мақалада Қазақстан Республикасындағы еңбекті қорғау мен еңбек қауіпсіздігі қатынастарының нормативтік реттелуін жетілдіру проблемалары қарастырылған.

Түйін сөздер: еңбекті қорғау, еңбек қауіпсіздігі, Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамы, әлеуметтік жаңғырту.

В статье рассматриваются проблемы совершенствования нормативного регулирования отношений в сфере охраны труда и безопасности в Республике Казахстан.

Ключевые слова: охрана труда, безопасность условий труда, Общество Всеобщего Труда, социальная модернизация.

In article are considered an improvement of problem areas for standard regulation in the sphere of labor protection and safety in the Republic of Kazakhstan.

Keywords: Labor Protection and Safety, Society of General Labor, Social Modernization.

Әсия Әлімғазықызы Дәулетханова,

ҚР Заң шығару институты Құқықтық мониторинг орталығының аға ғылыми қызметкері, з.ғ.к.

Жұмагүл Мұхтарқызы Тұрарова,

ҚР Заң шығару институты Лингвистика орталығының аға ғылыми қызметкері

Еңбекті қорғау – әлеуметтік жаңғырту саясатының негізі

Даулетханова Асия Алимгазиевна,

старший научный сотрудник Центра правового мониторинга Института законодательства РК,
к.ю.н.

Турарова Жумагуль Мухтаровна,

старший научный сотрудник Центра лингвистики Института законодательства РК

Охрана труда – основа социальной модернизации

Dauletkhanova Assiya Alimgazievna,

Senior Research Staff of the Center of legal monitoring in the Institute of Legislation of the Republic
of Kazakhstan c.j.s.

Turarova Zhumagul Mukhtarovna,

Senior research staff of the center of Linguistics in the Institute of Legislation of the Republic
of Kazakhstan

Labor Protection-basis social modernizations

