

Мақала туралы мәлімет / Содержание

«ЖАСТАР ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ» жас ғалымдардың халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдар жинағы

Сборник материалов Международной научно-практической конференции молодых ученых «МОЛОДЕЖЬ И НАУКА: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ»

The collection of materials from the International Scientific and Practical Conference of Young Scientists «YOUTH AND SCIENCE: PRESENT AND FUTURE»

Жинақ	IV, Атырау, 8/04/2026, 2026 ж.
ISBN	978-601-262-638-4
Секция	СЕКЦИЯ IV. ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚ ҒЫЛЫМДАРЫ / ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ Секция IV.II. Цифрлық технологиялар жағдайындағы құқықтық жүйені дамыту және құқық қолдану тәжірибесі / Развитие правовой системы и практика правоприменения в условиях цифровых технологий
Жинақтағы рет нөмірі	№ 080
Мазмұндағы беті	399
Жарияланған беттері	399-402
Автор(лар)	Муханбеджанова Алтынай Жандосовна
Мақала атауы	ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР ҚҰҚЫҒЫ
Мазмұндағы жазылуы	Муханбеджанова А.Ж., Идресова Ү.Х. ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР ҚҰҚЫҒЫ

Ескерту: бет нөмірлері жинақтың соңындағы «МАЗМҰНЫ» бөліміндегі жарияланған беттерге сәйкес берілді.

«ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР ҚҰҚЫҒЫ»**Муханбеджанова Алтынай Жандосовна**daltynai0808@bk.ru

«Құқықтану» білім бағдарламасының 1-курс студенті

Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау қ. Қазақстан Республикасы
Ғылыми жетекшісі, т.ғ.к., қауымд.профессор -Идресова Ү.Х.

Мақалада еңбек құқығы жүйесіндегі әйелдердің құқықтары, оларды құқықтық қорғаудың негізгі бағыттары және еңбек қатынастарында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету тетіктері қарастырылады. Зерттеу барысында әйелдердің еңбек ету құқығы, қауіпсіз және қолайлы еңбек жағдайларына ие болу мүмкіндігі, жүктілік пен ана болуға байланысты әлеуметтік-құқықтық кепілдіктер, еңбекақы төлеудегі теңдік, кемсітушілікке жол бермеу қағидалары талданады. Еңбек саласында әйелдердің құқықтарын іске асыру барысында туындайтын өзекті мәселелер, соның ішінде жұмысқа қабылдау, қызметте өсу, еңбек режимін белгілеу және жұмыстан босату кезіндегі құқықтық қиындықтар сараланады. Мақалада Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы аясында әйелдер еңбегін қорғаудың мазмұны ашылып, әйелдердің әлеуметтік мәртебесін көтерудегі еңбек құқығының рөлі айқындалады. Зерттеу нәтижесінде әйелдердің еңбек құқықтарын тиімді қорғау тек заңнамалық нормаларды бекітумен шектелмей, оларды нақты тәжірибеде толық іске асырумен тығыз байланысты екендігі тұжырымдалады.

Еңбек құқығындағы әйелдер құқығы мәселесі қазіргі қоғамдағы әлеуметтік әділеттілік, гендерлік теңдік және адам құқықтарын қамтамасыз ету тұрғысынан аса өзекті бағыттардың бірі болып табылады. Әйелдердің еңбек ету құқығы Қазақстан Республикасының Конституциясымен, Еңбек кодексімен және халықаралық құқықтық нормалармен қорғалады. Қазіргі таңда әйелдер еңбек нарығының барлық саласына белсенді қатысқанымен, олардың еңбек жағдайы, еңбекақы теңдігі, ана болуға байланысты кепілдіктері, жұмыс пен отбасы міндеттерін ұштастыру мүмкіндіктері сияқты мәселелер әлі де маңызды ғылыми және тәжірибелік назарды қажет етеді. Осыған байланысты еңбек құқығы аясында әйелдердің құқықтарын жан-жақты қарастыру, олардың құқықтық қорғалу деңгейін талдау және осы саладағы өзекті мәселелерді айқындау мақала тақырыбының маңызын арттырады.

Зерттеу материалы ретінде Қазақстан Республикасының еңбек саласын реттейтін негізгі нормативтік құқықтық актілері алынды. Атап айтқанда, талдау барысында Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең

мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы заң, сондай-ақ әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы халықаралық конвенцияның ережелері пайдаланылды. Осы құқықтық құжаттар негізінде әйелдердің еңбек ету құқығы, кемсітушілікке жол бермеу қағидасы, жүктілік пен ана болуға байланысты кепілдіктер, еңбек қауіпсіздігі және әлеуметтік қорғалу тетіктері қарастырылды. Сонымен бірге гендерлік теңдік саласындағы мемлекеттік саясаттың мазмұнын ашуға қатысты ресми құқықтық және бағдарламалық құжаттар да зерттеу материалының құрамына енгізілді.

Зерттеуде жалпы ғылыми және арнайы құқықтық әдістер қолданылды. Негізгі әдістер ретінде нормативтік-құқықтық талдау, салыстырмалы-құқықтық әдіс, жүйелі талдау және жинақтау тәсілдері пайдаланылды. Нормативтік-құқықтық талдау әдісі арқылы әйелдердің еңбек құқықтарын бекітетін заң нормаларының мазмұны зерделенсе, салыстырмалы-құқықтық әдіс ұлттық заңнамадағы ережелерді халықаралық құқықтық қағидалармен салыстырып қарастыруға мүмкіндік берді. Жүйелі талдау әдісі еңбек құқығындағы әйелдер құқығын әлеуметтік қорғау, еңбек жағдайы, тең мүмкіндік және ана болуды қорғау бағыттарымен өзара байланыста қарастыруға негіз болды. Осы әдістердің жиынтығы зерттеу тақырыбын жан-жақты ашуға және еңбек қатынастарындағы әйелдердің құқықтық жағдайын кешенді бағалауға мүмкіндік берді. [1].

Еңбек құқығындағы әйелдер құқығы ең алдымен Қазақстан Республикасының конституциялық қағидаларынан бастау алады. Конституцияның 24-бабында әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауға, қауіпсіз еңбек жағдайына және ешқандай кемсітусіз сыйақы алуға құқығы бекітілген. Бұл норма әйелдердің еңбек қатынастарындағы құқықтық мәртебесін жалпыадамзаттық құқықтар жүйесінің құрамдас бөлігі ретінде танытады және еңбек саласында жынысына қарай шектеу қоюға жол берілмейтінін көрсетеді. Сондықтан әйелдердің еңбек құқығы тек арнайы жеңілдіктермен ғана емес, ең алдымен тең құқық пен тең мүмкіндік қағидасымен сипатталады.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салуды тікелей бекітеді. Кодекстің осы бағыты бойынша әркімнің еңбек құқықтары мен бостандықтарын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар екені көрсетілген, ал жынысына байланысты артықшылық беру не шектеу қою заңсыз деп танылады. Талқылау тұрғысынан алғанда, бұл норма әйелдерді жұмысқа қабылдау, еңбекақы төлеу, қызмет бабында өсіру және жұмыстан босату кезеңдерінде қорғаудың негізгі құқықтық тетігі болып саналады. Дегенмен тәжірибеде кей жағдайда жұмыс берушілер әйелдің отбасылық жағдайын, бала күтімі міндеттерін немесе болашақ аналық мәртебесін жанама себеп ретінде пайдаланып, тең мүмкіндікті толық сақтамауы мүмкін [2].

Әйелдердің еңбек құқықтарын қорғауда 2009 жылғы «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» Заңы ерекше орын алады. Бұл заңда тең құқықтар мен тең мүмкіндіктер ұғымдары нақты ашылып, мемлекет ерлер мен әйелдер үшін әлеуметтік-экономикалық, соның ішінде еңбек саласында да бірдей құқықтық жағдай жасауға міндетті екені айқындалады. Осы заңның маңызы еңбек саласындағы мәселелерді тек жұмыс уақыты немесе демалыс шеңберінде емес, кеңірек гендерлік саясат аясында қарастыруға мүмкіндік беруінде. Яғни әйелдің еңбек құқығы өндірістік қатынастардың ғана емес, қоғамдағы әлеуметтік әділеттіліктің де көрсеткіші болып табылады.

Еңбек құқығындағы әйелдерге берілетін арнайы кепілдіктердің ең маңыздысы ана болуды құқықтық қорғаумен байланысты. Қазақстанның еңбек заңнамасында жүктілік пен босануға байланысты демалыс, жаңа туған баланы асырап алуға байланысты демалыс, сондай-ақ бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беру көзделген. Бұл ережелер әйелдің еңбек қызметін жалғастыруы мен ана ретіндегі әлеуметтік рөлін үйлестіруге бағытталған. Талқылау барысында мұндай кепілдіктердің тек әлеуметтік көмек емес, әйелдің еңбек нарығынан ығыстырылып қалмауына мүмкіндік беретін құқықтық тұрақтандыру құралы екені байқалады [3].

Жүкті әйелдерге қатысты ерекше еңбек жағдайларын белгілеу де құқықтық қорғаудың маңызды бағыты болып табылады. Еңбек кодексінде жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама ұсынылған жағдайда жүкті әйелдерді демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа тартуға тыйым салынатыны көрсетілген. Бұған қоса, құқықтық реттеудің мәні жүкті әйелдің денсаулығын қорғау, шамадан тыс еңбек жүктемесін болдырмау және болашақ баланың қауіпсіз дамуына жағдай жасау болып табылады. Бұл жерде заң шығарушы теңдік қағидасын формалды түрде емес, биологиялық және әлеуметтік ерекшеліктерді ескеретін мазмұнды теңдік ретінде қолданады.

Әйелдердің еңбек құқықтарын талқылағанда тек еңбек кодексімен шектелмей, әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін де бірге қарау қажет. Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде жүктілікке және босануға, сондай-ақ бала күтіміне байланысты кірісінен айырылу жағдайы бойынша әлеуметтік төлемдер көзделген. Бұл төлемдер әйелдердің еңбекке уақытша қатыса алмау кезеңінде материалдық тұрақтылығын қолдауға бағытталған. Осы тұрғыдан алғанда, әйел құқығын қорғау еңбек қатынастары мен әлеуметтік қорғау тетіктерінің бірлігінде ғана толық жүзеге асады, өйткені еңбек саласындағы құқық кепілдігі нақты қаржылық қолдаусыз әлсіреп қалуы мүмкін [4].

Әйелдердің еңбек құқығын іске асыруда бірқатар проблемалар сақталып отыр деп қорытынды жасауға болады. Құқықтық деңгейде тең мүмкіндік жарияланғанымен, практикалық деңгейде әйелдер көбіне жұмысқа қабылдаудағы жасырын іріктеуге, мансаптық өсудегі баяулау құбылысына, отбасылық міндеттері үшін кәсіби белсенділігінің төмен бағалануына тап болуы мүмкін. Мұндай жағдайлар кейде тікелей кемсітушілік ретінде емес, жанама шектеулер ретінде көрінеді. Сондықтан қазіргі талқылауда негізгі мәселе жаңа құқықтар енгізуде емес, қолданыстағы құқықтық нормалардың сақталуын бақылауды күшейтуде және жұмыс берушілердің құқықтық жауапкершілігін арттыруда болып отыр [5].

Еңбек құқығындағы әйелдер құқығы теңдік, әлеуметтік қорғау және арнайы құқықтық кепілдіктердің үйлесуі арқылы қалыптасады. Қазақстан заңнамасы әйелдердің еңбек етуіне, қауіпсіз жағдайда жұмыс істеуіне, ана болуына байланысты демалыс пен әлеуметтік төлем алуына, кемсітушіліктен қорғалуына құқықтық негіз береді. Алайда бұл құқықтардың шынайы тиімділігі олардың күнделікті еңбек тәжірибесінде толық орындалуына байланысты. Сол себепті еңбек саласындағы әйелдер құқығын жетілдірудің басты бағыты заңнаманы қолдану сапасын арттыру, гендерлік құқықтық мәдениетті күшейту және әйелдердің құқықтық сауаттылығын көтеру болып табылады.

Еңбек құқығындағы әйелдер құқығы қоғамдағы гендерлік теңдікті, әлеуметтік әділеттілікті және адам құқықтарын қамтамасыз етудің маңызды көрсеткіштерінің бірі болып табылады. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында әйелдердің еңбек ету құқығын қорғауға, кемсітушілікке жол бермеуге, ана болуға байланысты әлеуметтік-құқықтық кепілдіктер беруге және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге бағытталған нормалар жүйесі қалыптасқан. Құқықтардың тиімді жүзеге асуы тек заңда бекітілуімен ғана емес, олардың іс жүзінде сақталуымен, жұмыс берушілердің құқықтық жауапкершілігімен және әйелдердің өз құқықтарын білу деңгейімен тығыз байланысты. Осы тұрғыдан алғанда, әйелдердің еңбек құқықтарын қорғауды жетілдіру еңбек қатынастарын ізгілендірудің, әлеуметтік тұрақтылықты нығайтудың және әділетті еңбек нарығын қалыптастырудың маңызды шарты болып табылады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Қайнар Е., Карымсакова Д.Т., Утегенова С.Т. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы: оқу құралы. – Алматы: ADAL KИТАP, 2023. – 244 б.
2. Жантасов Қ.Т., Кочеров Е.Н., Наукенова А.С., Жантасов М.К. Еңбекті қорғау және тіршілік қауіпсіздігі: оқулық. – Алматы, 2012. – 512 б.
3. Ерлер мен әйелдердің тең құқықтарының және тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы Қазақстан Республикасының 2009 жылғы 8 желтоқсандағы N 223-IV Заңы.

4.

5. Біріккен Ұлттар Ұйымының Даму бағдарламасы, БҰҰ Әйелдер. Қазақстандағы гендерлік теңдікті және әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге қоғамдық көзқарас: талдамалық есеп. – Астана, 2024. – 112 б.

6. Шалтыков А.И. Қазақстан Республикасында гендерлік теңдіктің кейбір мәселелері // Абай атындағы ҚазҰПУ-нің Хабаршысы. «Халықаралық өмір және саясат» сериясы. – 2016. – №2(45). – 96–99 б.

7. Сабитова А.А. Әйел құқықтарын қорғаудың халықаралық-құқықтық мәселелері // Абай атындағы ҚазҰПУ-нің Хабаршысы. «Халықаралық өмір және саясат» сериясы. – 2016. – №2(45). – 15–16 б.