

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»
XIX Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XIX Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**PROCEEDINGS
of the XIX International Scientific Conference
for students and young scholars
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**2024
Астана**

УДК 001

ББК 72

G99

«GYLYM JÁNE BILIM – 2024» студенттер мен жас ғалымдардың XIX Халықаралық ғылыми конференциясы = XIX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «GYLYM JÁNE BILIM – 2024» = The XIX International Scientific Conference for students and young scholars «GYLYM JÁNE BILIM – 2024». – Астана: – 7478 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-601-7697-07-5

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001

ББК 72

G99

ISBN 978-601-7697-07-5

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2024**

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ САЛАСЫНДАҒЫ КЕМСІТУШІЛІККЕ ТҢЫЙЫМ САЛУ

Молдатай Нурай Талғатқызы

nuraigilies@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ конституциялық және азаматтық құқық кафедрасының 1
курс магистранты

Ғылыми жетекшісі – Е.Н. Нургалиева

Еңбек қатынастарындағы кемсітушілік адамның ұлттық және халықаралық құқықтағы заңды құқықтары мен бостандықтарын бұзудың жол берілмейтін көрінісі болып табылады. Мақалада еңбек қатынастарын құқықтық реттеуді саралау институтын ескере отырып, халықаралық және ұлттық құқық негізінде еңбек саласындағы кемсітушілік түсінігі ашылады. Еңбек қатынастары саласындағы кемсітушілікті құқықтық реттеудің шетелдік тәжірибесі талданады. Қазақстандағы еңбек қатынастарындағы кемсітушіліктің мәселелерін анықтау әрекеті жасалды.

Түйін сөздер: жұмыскер, жұмыс беруші, кемсіту, саралау, еңбек қатынастары.

Еңбек әлеміндегі құқықтардың, мүмкіндіктердің және қарым-қатынастың теңдігіне және ондағы кемсітпеуге бағытталған нормалардың халықаралық- құқықтық жиынтығын қалыптастыру барысында, ең алдымен, осы бағыттағы құқық шығармашылығы мен құқық қолдану тәжірибесінің дамуына сәйкес келетін бірқатар тенденцияларды бөліп көрсету қажет.

Халықаралық-құқықтық актілерде белгіленген кемсітушілік түсінігі өзінің спецификалық белгілерінің ауқымы жағынан бірте-бірте кеңейуде. Еңбек әлеміне қатысты «кемсіту» терминінің негізгі халықаралық-құқықтық түсінігі нәсіліне, түсіне, жынысына, дініне, саяси көзқарасына, ұлттық шығу тегіне немесе әлеуметтік шығу тегіне байланысты кез келген айырмашылық алып тастау немесе артықшылық, кәсіптік оқытуға қол жеткізуге, жұмысқа және әртүрлі кәсіптерге қол жеткізуге және еңбек жағдайларына қатысты тең мүмкіндіктерді немесе қатынасты жою немесе бұзу ретінде қарастырылады.

Осылайша, халықаралық стандарттардағы еңбек әлеміндегі кемсітушілік пәні мыналарды қамтиды: кәсіптік оқуға, жұмысқа және әртүрлі кәсіптерге қол жеткізу, сондай-ақ еңбек жағдайлары. Мемлекет халықаралық құқықтық актілердің негізінде еңбек әлеміндегі кез келген кемсітушіліктің алдын алуға және жоюға бағытталған еңбек пен жұмыспен қамтуға қатысты тең мүмкіндіктер мен теңдіктің ұлттық саясатын анықтауға, жариялауға және жүзеге асыруға міндетті. Мұндай қағида ұлттық шарттар мен тәжірибеге сәйкес келетін әдістер арқылы, заңнамамен, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілді ұйымдары арасындағы ұжымдық шарттармен немесе ұлттық шарттар мен тәжірибеге сәйкес келетін кез келген басқа тәсілмен қолданылуы тиіс.

Қазақстан Республикасының бірқатар кодификацияланған құқықтық актілерінде кемсітушілікке тыйым салу қарастырылған, соның ішінде Азаматтық іс жүргізу кодексі [1], Қылмыстық іс жүргізу кодексі [2], Әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы кодекс [3], Еңбек кодексі [4] және Халық денсаулығы және денсаулық сақтау туралы кодекс [5]. Кемсітушілікке тыйым салатын бірқатар нормалар кейбір басқа да құқықтық актілерде де қамтылған, бірақ іс жүзінде Қазақстанның заңнамасында кемсітушіліктің халықаралық стандарттарға, мысалы, Қазақстан Республикасымен ратификацияланған Нәсілдік кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы халықаралық конвенция немесе БҰҰ-ның әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенциясына сәйкес келетін анықтамасы жоқ.

Еңбек қатынастарындағы кемсітушілік ұлттық және жаһандық ауқымдағы ең өзекті әлеуметтік мәселелердің бірі болып қала береді. Кемсітушілік латын тілінен аударғанда топты қандай да бір негізде ажырату, бөлектеу немесе кемсіту дегенді білдіреді.

Қазақстан Республикасының заңнамасында кемсітушіліктің кез келген нысанына, оның ішінде еңбек қатынастарына тыйым салу белгіленген. Заңда кемсітуге ұшыраған адамдардың бұзылған құқықтарын сотта қалпына келтіру мүмкіндігі де қарастырылған. Алайда, бұл жеткіліксіз болып шықты және мұндай «бұзушылық» мәселесі ашық күйінде қалады.

Қазақстанның еңбек заңнамасының негізінде кемсідудің мынадай нысандарын бөліп көрсетуге болады: гендерлік, нәсілдік, ұлттық, әлеуметтік, қызметтік, саяси, діни, жастық және басқа да кемсітушілік түрлері.

Кемсітушілікке тыйым салу ҚР Еңбек кодексінде белгіленгеніне қарамастан, Қазақстанда кейбір жерлерде ХЕҰ-ның кемсітушілікке тыйым салуға қатысты іргелі конвенциялары бойынша міндеттемелер орындалмаған. Атап айтқанда, Қазақстандағы еңбек нарығында жасына да, жынысына да кемсітушіліктің бар-жоғы туралы сұрақтар туындайды.

ҚР Еңбек кодексінің мәтінінде кемсітушіліктің тікелей анықтамасы жоқ. Алайда, ҚР Еңбек кодексінің 6-бабының мәтінінен кемсідуді құқықтар мен бостандықтарды шектеу немесе критерийлер мен мән-жайлардың ашық тізбесіне байланысты жұмыскердің іскерлік қасиеттеріне байланысты емес артықшылықтар алу деп түсіну керек екені дұрыс. Осы баптың нормасында жұмыс берушінің іскерлік сапаға қатыстылардан басқа қандай да бір критерийлер мен жағдайларды басшылыққа алуға құқығы жоқ екені анық көрсетілген.

Еңбек және басқа құқық саласындағы кемсітушілікке тыйым салу, жою және оған жол бермеу жөніндегі негізгі жалпы құқықтық шаралар «Еңбек және сабақтар саласындағы кемсітушілікке қатысты» Халықаралық еңбек ұйымының №111 Конвенциясында (1958 жылғы 25 маусымда ХЕҰ Бас конференциясының 42-ші сессиясында Женева қаласында қабылданған) және ХЕҰ-ның облыстағы кемсітушілік туралы №111 ұсынымында қамтылған Еңбек және кәсіп. Ерлер мен әйелдердің бірдей еңбегі үшін бірдей сыйақыны қамтамасыз етуге қатысты және ХЕҰ Конвенциясында көрсетілген негізгі құқықтық нормалар ерекше ерекшеленеді.

Еңбек саласындағы құқықтардың, мүмкіндіктердің және айналымның теңдігіне және ондағы кемсітушілікке жол бермеуге бағдарланған нормалардың халықаралық-құқықтық кешенін қалыптастыру процесінде, ең алдымен, осы бағыттағы заң шығару және құқық қолдану тәжірибесін дамытуға сәйкес келетін бірқатар тенденцияларды бөліп көрсету қажет.

Халықаралық құқықтық актілерде белгіленген кемсітушілік ұғымы оны нақтылайтын белгілердің көлеміне қарай біртіндеп кеңейіп келеді. Еңбек саласына қатысты «кемсітушілік» терминінің негізгі халықаралық-құқықтық тұжырымдамасы нәсіліне, түсіне, жынысына, дініне, саяси сенімдеріне, ұлтына немесе әлеуметтік тегіне байланысты құрылған және өз нәтижесі бойынша мүмкіндіктердің теңдігін жою немесе бұзу немесе кәсіптік оқытуға қол жеткізуге қатысты жүгіну болып табылатын кез келген айырмашылық, ерекшелік немесе артықшылық ретінде қарастырылады, еңбекке және әртүрлі кәсіптерге, сондай-ақ еңбек жағдайларына қатысты қол жеткізу болып табылады.

Осылайша, еңбек саласындағы кемсітушілік пәніне халықаралық стандарттарға мыналар кіреді: кәсіптік оқытуға қол жеткізу, еңбекке және әртүрлі кәсіптерге қол жеткізу, сондай-ақ еңбек жағдайлары. Халықаралық- құқықтық актілерді негізге ала отырып, мемлекет еңбек саласындағы кез келген кемсітушілікке жол бермеуге және жоюға бағытталған еңбек пен жұмыспен қамтуға қатысты мүмкіндіктер мен өтініштер теңдігінің ұлттық саясатын айқындауға, жариялауға және жүргізуге міндетті. Мұндай қағиданы ұлттық шарттармен және практикамен келісілген әдістер арқылы, заңнамалық іс-шаралар, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілді ұйымдары арасындағы ұжымдық шарттар арқылы немесе ұлттық шарттар мен практикамен үйлесетін кез келген басқа тәсілмен қолдану қажет.

Мәселен, Халықаралық еңбек ұйымының ресми сайтындағы 2023 жылдың 4 ақпанындағы мәліметі бойынша, әлем бойынша еңбекке жарамды әйелдердің 15 пайызы

жұмыс істегісі келеді, бірақ жұмыссыз, ал ер адамдарда бұл көрсеткіш 10,5 пайыз. Бұл гендерлік алшақтық екі онжылдықта (2005- 2022) іс жүзінде өзгеріссіз қалды. Керісінше, әйелдер мен ерлер үшін жаһандық жұмыссыздық деңгейі өте ұқсас, өйткені жұмыссыздықты анықтау үшін қолданылатын критерийлер әйелдерді пропорционалды түрде алып тастайды [6].

Денсаулық пен еңбекті қорғауға, мысалы, алдын-ала медициналық куәландырусыз кейбір жұмыс түрлеріне тыйым салатын нормалар жатады. Осы еңбек түріне тән қосымша талаптардың мысалы ретінде пойыздардың қозғалысына байланысты лауазымға (кәсіпке) орналасу үшін кәсіби іріктеуден өту талабы келтірілген.

Азаматтың еңбек шартын жасасу құқығы жаза шарасы ретінде қолданыстағы қылмыстық заңнамаға сәйкес белгілі бір лауазымдарды атқару немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айыруды белгілейтін заңды күшіне енген сот үкіміне сәйкес шектелуі мүмкін.

Кейбір жағдайларда медициналық себептер бойынша мұндай жұмысқа тыйым салынған адамдарды жұмысқа қабылдауға жол берілмейді. Сондай-ақ, ҚР Конституциясы адам құқықтары мен бостандықтарын шектеуге мүмкіндік береді [7]. Бірақ бұл ретте ҚР Конституциясында белгіленген талаптар сақталуы тиіс.

Бірінші талап-құқықтар мен бостандықтар тек заңмен шектелуі мүмкін. Екінші талап-шектеулер конституциялық құрылыстың негіздерін, басқа адамдардың имандылығын, денсаулығын, құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау, елдің қорғанысы мен мемлекеттің қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында қажет болған шамада ғана енгізілуі мүмкін.

Еңбек құқығы, құқық саласы ретінде, адамның өмірінің көп бөлігін сүйемелдейді, бірақ сонымен бірге қызметкер кейде оның құқықтары бұзылады деп ойламайды. Осындай сәттердің бірі - еңбек кемсітушілігі- әділетсіздік, белгілі бір әлеуметтік топқа жататындығына байланысты адамның еңбек құқығынан айыру. Көп жағдайда халықтың аз қамтылған топтарына жататын адамдарға, жұмыс берушінің кез келген ұсыныстарына келісуге мәжбүр болған жүкті әйелдерге қатысты кемсітушілікке жол беріледі. Негізінен кемсітушілік объектісі жұмыс берушінің іс-әрекетімен құқықтары бұзылған жұмыскер болғандықтан, заңнаманың құрылымы жұмыскерді еңбек құқығының тасымалдаушысы ретінде қорғауға бағытталуы керек. Осыған байланысты кемсітушілік туралы субъективті фактор ретінде айтуға болады. Сондықтан қазіргі уақытта мұндай жағдайлар жиі кездеседі, бұл жұмыскерлердің кемсітушілікке ұшырағанына және жұмыс берушінің кемсітушілікке ұшырамағанына наразылығын тудырады.

Қазақстан Республикасының заңнамасында жұмыскерлердің ұстанымын жақсартуды, сондай-ақ олардың құқықтарын қорғауды көздейтін бірқатар нормалар мен бірқатар түзетулер бар. ҚР Еңбек кодексінің 6-бабында еңбек саласында, оның ішінде жынысы бойынша кемсітуге тыйым салатын және мемлекеттің жоғары әлеуметтік және құқықтық қорғауға мұқтаж адамдар туралы ерекше қамқорлығына байланысты жұмыскерлерге қатысты айырмашылықтарды, ерекшеліктерді, артықшылықтарды белгілеуді кемсітушілік деп танымайтын ережелер бар.

Кемсітушілікке тыйым салу қағидаты бекітілген ҚР Еңбек кодексінің 6- бабының мазмұны Қазақстан Республикасының аумағында қолданылып жүрген ХЕҰ-ның «Еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілік туралы» (1958)

№111 Конвенциясына толық сәйкес келеді. ХЕҰ кемсітушілікке қарсы күрес мәселелеріне көп көңіл бөлетінін, оның қамқорлығымен бірқатар халықаралық шарттар жасалғанын атып өткен жөн.

Еңбек заңнамасына сәйкес еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу өзінің еңбек қажеттіліктерін жүзеге асыруда тең мүмкіндіктерге бағытталған. Яғни, еңбек шартын жасасу кезінде және еңбек жағдайларын белгілеу кезінде тек іскерлік қасиеттер басымдыққа ие болуы керек. «Іскерлік қасиеттер» деп нені түсіну керек деген сұрақ туындайды. Сонымен, «іскерлік қасиеттер» термині денсаулық жағдайы, белгілі бір білім деңгейінің болуы, осы мамандық бойынша жұмыс тәжірибесі ретінде анықталады. Сонымен қатар,

жұмыс беруші жұмыскерге типтік кәсіптік-біліктілік талаптарына қосымша қажет басқа да талаптарды, атап айтқанда бір немесе бірнеше шет тілдерін меңгеру, компьютерде жұмыс істеу қабілетін болуын талап етуге құқылы. Осылайша, ҚР Еңбек кодексінің 6-бабын қолданған кезде тек іскерлік қасиеттерді ғана емес, сонымен қатар жұмыстың ерекшелігіне байланысты басқа да қасиеттерді басшылыққа алу керек.

Бірқатар елдерде жұмысқа орналасу кезінде әйелден жүкті ме деп сұрауға тыйым салынады, тек жұмысты орындау ана мен күтілетін баланың денсаулығына зиян тигізуі мүмкін жағдайларды қоспағанда. Керісінше, жұмыс беруші көбінесе жұмыскерлердің осы санатымен еңбек қатынастарына түсуден бас тартады, бұл кемсітушілікті тудырады. Қазіргі уақытта еңбек қатынастарында кемсітушілікті анықтау фактілері туралы ақпарат жоқ, бірақ бұл оның жоқ екенін білдірмейді.

Бұл жағдайдың себебі - заңнамада және құқық қолдану тәжірибесінде кемсітушіліктен қорғау тетіктері жеткіліксіз әзірленген. Соттарда қаралатын істердің салыстырмалы түрде аз саны еңбек саласындағы кемсітушілікке арналған. Көбінесе сот органдары мұндай істерді қалай қарау керектігін, кемсітушілік фактілерін дәлелдеу процесін, қандай да бір жағдайда бұзылған құқықты қалпына келтіру тәсілдерін қолданған жөн екенін білмейді. Кемсітушілікті көптеген судьялар адам құқықтарын өз бетінше бұзу ретінде қарастырмайды.

Соттар талап арыздарды қайта қарауды және кемсітушілік фактісінің орнына нақты бұзылған құқықтарды көрсетуді талап етеді. Осылайша, кемсітушіліктен қорғау жұмыскерге тиесілі нақты құқықты қорғаумен жүзеге асырылады. Жұмыскерлер жұмыс берушінің кемсітушілік фактісіне сілтеме жасаған жағдайларда, бұл мәселе сот шешімдерінде үнсіз қалады.

Еңбек заңнамасы еңбек инспекциясына жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау саласында көптеген өкілеттіктер бергенімен, кемсітушілікке қатысты бұл қорғау тетіктері іс жүзінде қолданылмайды. Бұл кемсітушіліктен қорғау саласындағы кең заңнама мен тәжірибенің болмауына, еңбек саласындағы бұзушылықтарды анықтауда еңбек инспекциясында өзге де басымдықтардың болуына, құқық қолданушылар үшін құбылыс ретінде кемсітушіліктің салыстырмалы жаңалығына, әкімшілік жазаларды қолданудың күрделі рәсіміне, көптеген жағдайларда кінәлі лауазымды адамды тікелей жауапқа тартудың мүмкіндігі жоқтың, еңбек инспекциясында қолданылатын жазалардың маңыздылығына байланысты.

«Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы және халықаралық стандарттар» талдамалық баяндамасында атап өтілгендей, еңбек әлемінде кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар тең құқықтарды және ерлер мен әйелдердің тең мүмкіндіктері қамтамасыз ету саласында жұмыс істейтін органдармен және ұйымдармен байланысуға құқылы, ал жұмыс берушінің жынысы бойынша кемсіту жағдайлары туралы құзыретті органдарға шағымданған жұмыскерге кедергі жасауға құқығы жоқ [8]. Алайда кемсітушілік туралы шағымдарды қарайтын арнайы органдар құрылмаған. Сондай-ақ заңда әлеуметтік қорғау, тауарларға немесе қызметтерге қол жеткізу, әлеуметтік жеңілдіктер саласындағы гендерлік теңдікке кепілдіктер қарастырылмаған.

ҚР ЕК 4-бабының 1-тармағында кемсітетін заңнамаға дау айту құқығы көзделген: ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін шектеуге немесе бұзуға бағытталған нормативтік құқықтық актілерге Қазақстан Республикасының азаматтық іс жүргізу заңнамасында көзделген тәртіппен сот тәртібімен шағым жасалуы мүмкін. Алайда, «Бірлік үшін: Қазақстандағы кемсітушілік пен теңсіздікті жою» баяндамасында атап өтілгендей, бұл ереже кемсітушіліктен өте шектеулі қорғауды ұсынады, өйткені ол адамдардың кемсітушілік жағдайларын шектейтін «жарғылар» арқылы даулау мүмкіндігін шектейді. немесе ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерін бұзу. Ол құптаушы әрекеттің немесе ақылға қонымды келісімнің қажеттілігін анықтамайды немесе қарастырмайды және жанама кемсітушілікке, қиылыстық кемсітушілікке немесе қауымдастық арқылы кемсітуге тыйым салмайды.

Қолданыстағы заңнаманы кемсітушіліктің алдын алудың ұсынылған мүмкіндіктері тұрғысынан талдау келесі тұжырымдар жасауға мүмкіндік береді. ҚР Конституциясының және ҚР Еңбек кодексінің нормалары еңбек қатынастарында кемсітушілікке жол бермеу туралы жалпы ережелерді бекітеді. Алайда, бұл нормаларды іске асырудың құқықтық тетіктері іс жүзінде жоқ. Кемсітушілікке қарсы заңнаманың әзірленбеу дәрежесі азаматтардың кемсітілген топтарын қорғау үшін, ең алдымен, кемсітушіліктің алдын алудың жалпы мәселелерін реттейтін құқықтық нормаларды енгізу қажет екенін көрсетеді.

Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында жұмыс орнында кемсітушілікпен, гендерлік зорлық-зомбылықпен, қудалаумен және жыныстық қудалаумен тиімді күресетін ережелер жоқ.

Жалпы алғанда, Қазақстан заңнамасын шолу кемсітушіліктен бостандық құқығын жүзеге асыру мәселелері жүйелі шешімін таппаған деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Нормативтік ережелер бөлшектелген және өмірдің әртүрлі салаларында кемсітушіліктен тиімді қорғауға мүмкіндік бермейді. Сонымен қатар, теңдік пен кемсітпеуді қамтамасыз етуге қатысты құқықтық реттеулер мен тыйымдардың нақты жүйесі жоқ. Қазақстан Республикасында кемсітушілікке қарсы арнайы заңнама жоқ, бұл туралы БҰҰ-ның нәсілдік кемсітушілікті жою жөніндегі комитеті атап өткен де болатын [7].

Кемсітушілікке тыйым салу жұмыс берушінің өзінің субъективті құқықтарын жүзеге асыру шектерінің бірі болып табылады, олардан асып кеткен кезде санкциялар қолданылуы тиіс. Сондай-ақ ақпараттық ортаны дамыту қажет, яғни бұқаралық ақпарат құралдарының көмегімен жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен бостандықтарын кемсітушіліктен қорғау бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізу керек. Сонымен қатар, мемлекет құқықтық қатынастардың әлсіз жағы ретінде, адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының кепілі және қорғаушысы ретінде жұмыскердің жағына басымдық беруі керек. Қарастырылған мәселелерді

шешу жұмыскерге өзінің еңбек құқықтарын толық көлемде жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Осылайша, кемсітушілік еңбек саласындағы мүмкіндіктер теңдігі, яғни жұмыскерлердің тең құқықтарын жүзеге асыру жағдайларының теңдігі бұзылған жерде орын алады. Жалғыз ерекшелік бұл еңбек түріне заңмен белгіленген және күшейтілген әлеуметтік-құқықтық қорғауды қажет ететін адамдарға мемлекеттің ерекше қамқорлығымен байланысты ерекше талаптарға байланысты еңбек құқықтарын заңды түрде шектеу болуы мүмкін. Мұндай шектеудің заңды, объективті негізделген мақсаты болуы және заңды түрде белгіленуі қажет.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. «Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік Кодексі» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V Кодексі (2024.01.01. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32683909#activate_doc=2;
2. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 4 шілдедегі № 231-V Қылмыстық- процестік кодексі (2024.01.01. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575888#activate_doc=2;
3. «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Кодексі (2024.11.02. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577100#activate_doc=2;
4. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек Кодексі (2024.11.02. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34838929#activate_doc=2;
5. «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі № 360-VI Кодексі (2024.11.02. берілген

өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37260142#activate_doc=2;
6. Жаңа деректер еңбек нарығындағы гендерлік алшақтықтарға жарық береді // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf;
7 Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылғы 30 тамыз (2022.19.09. берілген өзгерістер мен толықтыруларымен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51005029#activate_doc=2;
8. Аналитический доклад «Трудовое законодательство Республики Казахстан и международные стандарты» // <https://bureau.kz/wp-content/uploads/2021/02/doc-trade-kz.pdf>.

УДК 351/354

«ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТТІ ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚОРҒАУ»

Наурызхан Сұлтан Жарасханұлы

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің студенті

nauryzhansultan@gmail.com

Ғылыми жетекшісі

з.ғ.д., профессор Ибрагимов Жамаладен Ибрагимович

Жасанды интеллекттің заманауи қарқынды дамуы құқықтық қоғамдастыққа жаңа талаптар қояды. Бұл процесс заңгерлік практикаға айтарлықтай әсер етеді, заңгер мамандығының өзін және тұтастай алғанда құқықтық жүйенің құрылымын өзгертеді. Заң саласындағы ғалымдар мен практиктер бірқатар сұрақтарға тап болуы керек: жасанды интеллект заңгерлік мамандықтың болашағына қалай әсер етеді? Жасанды интеллектті заң практикасында қолдану кезінде қандай ерекшеліктер мен қиындықтар туындайды және бұл заң шығару процесіне қалай әсер етеді? Жаңа технологиялар, соның ішінде робототехника құқық саласындағы мамандардың белгілі бір санаттарын алмастыра ала ма? Заң саласында жасанды интеллектті қолдану қаупі қандай?

Құқық саласындағы сарапшылар бұл тақырыпты талдай бастады. Заңгерлер мен заң ойшылдары өз пікірлері мен тұжырымдарымен бөліседі. Әйгілі американдық заңгер Уильям Дуглас атап өткендей, "жасанды интеллект құқықтың мәнін өзгертпейді, бірақ ол біз түсінетін және қолданатын жолдарды өзгертеді". Бұл дәйексөз жасанды интеллект құқық саласындағы жұмыс әдістерін қалай өзгерте алатынын түсінудің маңыздылығын көрсетеді. Сондай-ақ, даму перспективаларын қарастыра отырып, Ричард Саскинд "жасанды интеллект заңгерлерді алмастырмайды, бірақ жасанды интеллектті қолданатын заңгерлер олай етпейтіндерді ауыстырады" дейді. Бұл дәйексөз кәсіби қызметте жаңа технологияларды бейімдеу және пайдалану қажеттілігін көрсетеді.

Әлемдік тәжірибені талдау көрсетіп отырғандай, әр елде жасанды интеллектті реттеу қажеттілігі туралы мәселе құқықтық жүйенің ерекшеліктерін мен сипатын ескере отырып, әр түрлі жолдармен шешіліп келеді. Кейбір елдерде жасанды интеллект (Қытай) саласындағы бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз етуге бағытталған мемлекеттік бағдарламаларды, жасанды интеллект (АҚШ) саласындағы зерттеулер мен әзірлемелердің стратегиялық жоспарларын жасаумен шектеледі, ал басқа елдерде - нормативтік құқықтық актілерді, стандарттарды қабылдау арқылы жасанды интеллектті нормативтік-құқықтық реттеу әрекеттері жасалуда. Кейбір елдерде реттеуге эксперименттік тәсілдер дайындалуда (ашық үкімет тәсілдерін пайдалану, бизнес-қауымдастықтар мен азаматтық қоғам өкілдерін тарта