



Кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтары және оларды қорғау

«Адам құқықтары мен заңдылықты сақтау жөніндегі
Қазақстан халықаралық бюросы» ҚБ
Халықаралық құқықтық бастама
Ынтымақтастық орталығы

ОЭЖ 39.2

Кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтары және оларды қорғау

«Қазақстандағы еңбек құқықтары» жобасының шеңберінде дайындалды

заң ғылымдарының докторы Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 ж.

Кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтары және оларды қорғау

Кіріспе

Бала еңбегі көптеген заманауи елдерде, соның ішінде Қазақстанда да өзекті мәселе болып отыр. Ол халықаралық құқық қорғау ұйымдарының әртүрлі баға беруін тудырады. Балалардың еңбегі, бір жағынан – ұнамсыз құбылыс, себебі, бала мектепке бару керек, білім алу керек, ересек өмірге дайындала отырып, білімді болуы қажет, және, әлбетте, балаларды ең шеткі, аса қауіпті еңбекке жегуге жол берілмеуі тиіс, себебі бұл нағыз қанау болып саналады. Екінші жағынан, көптеген балалар жұмыс істейді, ал еңбекті кәмелетке толмағандарды тәрбиелеудің маңызды факторы деп, өздерінің қажеттіліктеріне жұмсай алатын, жақындарына көмектесу үшін пайдалана алатын балалардың табыс табу көзі ретінде қарастыруға болады. Осы орайда, кәмелетке толмағандарды қанаудаға қарсы берік тосқауыл қоятын және балаларға қатысты әлеуметтік әділетсіздікке жол бермейтін олардың еңбегін құқықтық реттеу аса маңызды болып отыр. Осы басылымда құрметті оқырман, жасөспірімдердің еңбек қызметінің құқықтық тетіктері туралы, олардың еңбек құқықтарын қорғау туралы әңгімелейміз. Балалар – біздің болашағымыз, міне сондықтан, осы келешегіміз үшін лайықты әлеуметтік негіз құруымыз қажет.

1. Баланың Қазақстан Республикасының заңнамасындағы орны

Бала өзінің ішкі дүниесі, қажеттіліктері, өмірлік бағдарлары бар тұлға ғана емес, сонымен қатар, бұл кәмелетке толмағандардың еңбегін құқықтық реттеу ерекшеліктерін түсінуіміз үшін анық елестетуіміз қажет болып табылатын құқықтық мәртебе де. Бәрінен бұрын, еліміздің барлық азаматтары білуі керек сондай бір заңды дереккөзге жүгіну қажет. Бұл, оқырман әлдеқашан аңғарып қойғандай, Қазақстан Республикасының Конституциясы деп аталады. ҚР Конституциясының 27 бабына сәйкес «неке мен отбасы, ана мен әке және бала мемлекеттің қорғауында болады. Балаларына қамқорлық жасау және оларды тәрбиелеу ата-ананың етене құқығы әрі міндеті болып табылады». Біздің елдің Конституциясының осы нормасынан келесі қорытындылар жасауға болады: 1) балалық шақ бала өмірінің ерекше биологиялық, әлеуметтік-құқықтық және рухани күйі ретінде мемлекетпен қорғалады; 2) ата-ана кәмелетке толмаған балаларға қамқорлық жасауы тиіс, ал бұл олардың әлеуметтік құқықтары туралы қамқорлық танытуды да болжайды.

Одан бөлек, ҚР Конституциясы біздің еліміздің қолданыстағы құқығының бір бөлігі ретінде адам құқықтары мен бостандықтарына арналған халықаралық шарттарды мойындайды. Осындай шарттардың бірі БҰҰ Бала құқықтары туралы конвенциясы болып табылады (1989 ж.). Тіпті, жақында ғана бүкіл әлем осы беделді халықаралық құжаттың 30 жылдығын тойлап

өткен еді. БҰҰ берілген Конвенциясына сәйкес бала болып, егер сол балаға қолданылатын заң бойынша ол кәмелетке ертерек толмайтын болса, 18 жасқа жетпеген әрбір адам баласы саналады.

БҰҰ Бала құқықтары туралы конвенциясы заңгерлер атап өткендей Қазақстан Республикасының заңнамасына «имплементацияланады» (енгізіледі). Мұның дәлелі 2002 жылыдың 8 тамызындағы Қазақстан Республикасының «Баланың құқықтары туралы» N 345 заңы болып табылады.

ҚР «Баланың құқықтары туралы» заңының 1 бабына сәйкес бала болып он сегіз жасқа (кәмелетке) толмаған адам болып танылады.

Қазақстан Республикасының заңнамасында қолданылатын ұқсас ұғымдар болып «кәмелет жасқа толмаған адам» және «жас бала» терминдері саналады. Кәмелетке толмағандар ҚР заңнама салаларында жеткілікті түрде кең көрсетілген: еңбек, азаматтық, отбасы, қылмыстық, қылмыстық іс жүргізу заңнамасында және т.б.. Еңбек заңнамасына қатысты қолданылатын адамның заңмен қорғалатын еңбек құқықтары мен міндеттерін иелену қабілеттілігін білдіретін еңбекке құқықтық қабілеттілігі бар екенін оқырманға ескерте кетейік. Жалпы ереже бойынша, бұл құқықтық қабілеттілік 16 жасқа толған кезде пайда болады, яғни ол кәмелетке толмаған балада туындайды. Бұған қоса, заңнама еңбекке құқықтық қабілеттілік, атап айтқанда оның элементтері одан да ерте жаста туындайтын жағдайларды біледі. Бұл туралы осы басылымның келесі бөлімдерінде айтылатын болады. Әзірше, ҚР «Баланың құқықтары туралы» заңының 16 бабына сай «әрбір баланың еңбек бостандығына құқығы бар» екенін атап өтейік. Яғни еңбек бостандығы туралы конституциялық норма балаларға да қатысты болады. Оқырман баптың мазмұнын толығырақ аңғаруы үшін аталған Заңның 16 бабынан үзінді келтірейік. Сонымен, ҚР «Баланың құқықтары туралы» заңының 16 бабы «әрбір баланың еңбек бостандығына, қызмет және кәсіп түрлерін еркін таңдауға құқығы бар» қарастырады.

Осылайша, Қазақстан Республикасының заңнамасы баланы кәмелетке толмаған адам ретінде анықтай отырып, оның еңбек құқықтарын мойындайды және қорғайды.

2. Баланың еңбегі саласындағы факторлар мен қауіп-қатерлер

Баланың еңбегін пайдалануда бүтіндей бір сала бар екенімен құрметті оқырман келісетін шығар. Қазақстан Республикасының заңнамасы кәмелетке толмағандардың еңбек қызметіне жол береді. Алайда, бұл қызмет саласында көптеген күрделі жақтары, қауіп-қатерлері бар, олар туралы біздің елдің заңнамасында да айтылған. Осылайша, ҚР «Баланың құқықтары туралы» заңының 1 бабы 7 тармағына сәйкес баланы экономикалық жағынан қанау – «бұл бала еңбегінің ең нашар нысандары, оның ішінде кәмелетке толмағандармен сауда жасау, оларды қылмыстық әрекетке немесе қоғамға жат іс-әрекеттер жасауға, жезөкшелікпен айналысуға, порнографиялық су-

реттер шығаруға немесе кәмелетке толмағандарды порнографиялық сипаттағы ойын-сауық іс-шараларына қатысуға тарту, сондай-ақ жұмысқа қабылдау үшін Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген ең төменгі жастан кіші балалардың еңбегі». Бұл ретте «Баланың құқықтары туралы» заңының 16-1 бабы «әрбір баланың экономикалық қанаудан қорғалуға құқығы бар» деп бекітеді.

Сөйтіп, бала еңбегінің саласы бірқатар қауіп-қатерлермен және кері құбылыстармен байланысты. Бұл кәмелетке толмағандарды экономикалық қанау, оларды қандай да бір ақысыз мәжбүрлі түрде еңбекке тарту. Баланың психологиялық физиологиялық ерекшеліктерін, оның денсаулық жағдайын ескерусіз қауіпті және ауыр жағдайлардағы еңбегі. Баланы жазалау ретінде еңбекке тарту тіпті адамгершілікке жатпайтын қылық болып саналады. Жаза арқылы еңбекке тарту өздігінен болмауы керек, себебі оны бала қабылдамайды және оның жұмыс істеуге деген ықыласын мүлде жояды. Біздің балаларды қорғауымыз керек болып табылатын одан да қауіптірек құбылыстар ретінде кәмелетке толмағандарды қаңғырушылыққа, қайыр сұрауға, психотроптық заттарды, есірткі заттарын таратуға, жезөкшелікпен айналысуға тарту секілді қылмыстық қанау әдістері саналады. Бұл Қылмыстық кодекстің «қолдану аясына» және қалыпты адам еңбегіне ендігі қатысы жоқ. Біз ересектер, егер кәмелетке толмағандардың еңбек ету мүмкіндігімен келіскен болсақ, бұл қызметтің заң тұрғысынан барынша қорғалуы үшін қолымыздан келгеннің бәрін істеуіміз керек.

3. Кәмелетке толмағандардың қатысуымен еңбек қатынастары

Бұрын айтылғандай тұлғаның 16 жасқа жеткендегі еңбек құқыққа қабілеттілігі, бұл осы жасқа жеткен кезде бала жұмыс берушімен еңбек шартын жасасуға құқылы екенін білдіреді. Сонымен қатар, ҚР Еңбек кодексі (бұдан ары ҚР ЕК) сәйкесінше 15 және 14 жасқа жеткен кезде еңбек қарым-қатынастарын жасау мүмкіндігіне жол береді. Театр қойылымына, көркем немесе деректі фильм түсіріліміне қатысу үшін еңбек қатынастары жас шақтағы, яғни 14 жасқа толмаған балалармен де орнатылуы мүмкін. Бұл жағдайда еңбек шартына жас шақтағы баланың атынан оның ата-анасы немесе басқа заң өкілдері қол қояды. Олар, сондай-ақ 14 және 15 жастағы баланың қатысуымен еңбек шартын жасасуға келісімдерін береді.

Кәмелетке толмағанның еңбек қатынасына түскен кезде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы ескеретін кейбір мәселелерге назар аудару керек:

1. Бұл еңбек етуге мүмкіндік беретін денсаулық жағдайы, яғни еңбек қызметі баланың дене бітіміне және психикалық денсаулығына, оның әлеуметтік тұрғыдан дамуы үшін қауіпті болмауы тиіс.

2. Кәмелетке толмағандар ересек адамдардың білім деңгейі мен біліктілігіне ие емес, міне, сондықтан олардың жұмысы аса күрделі болмауы тиіс

және кәмететке толған тұлғалардың біліктілік деңгейіне қарай есепке алынуы тиіс.

3. Еңбек саласында кәмететке толмағандарға қатысты кез келген бір кемсітушілікке жол берілмейді. Тең еңбек үшін кәмететке толмағандар кәмететке толғандардың кем емес сыйақы алуы керек.

Осылайша, кәмететке толмағандар еңбек шартын жасауға және қызметкердің құқықтық мәртебесін алуға құқылы. Олар жұмыс беруші тарапынан әлеуметтік сақтандырылуы тиіс. Кәмететке толмағандар өз еңбегі үшін сыйақы (еңбекақы) алуға құқылы. Олар еңбекті қорғауға және оның қауіпсіз жағдайларын алуға құқылы. Еңбек шартын жасай отырып, кәмететке толмағандар немесе олардың заңды өкілдері жұмыс берушіге жұмысқа қабылдау туралы өтінішін береді және оған Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен талап етілетін құжаттарды қоса тіркейді. Барлық жағдайларда өтінішке жеке басты куәландыратын құжаттың көшірмесі қоса тіркелуі тиіс. Жұмыс беруші кәмететке толмағанды жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруы керек.

Бұған қоса, ҚР «Баланың құқықтары туралы» заңы кәмететке толмағандарды қоғамдық пайдалы еңбекке тартуды құқықтық реттеу туралы атап өтеді. Сөйтіп, осы Заңның 16 бабына сәйкес «балалар он төрт жастан бастап, ата-аналарының рұқсатымен оқудан бос кезінде денсаулығына және өсіп-жетілуіне оңтайлы, баланың дене бітіміне, имандылығына және психикалық жай-күйіне зиян келтірмейтін қоғамдық пайдалы еңбекке қатысуға, сондай-ақ мамандық алуға құқығы бар. Бұл құқықты халықты еңбекпен қамту қызметі мен жергілікті мемлекеттік басқару органдары қамтамасыз етеді.

Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлермен еңбек шартын жасасу және оны бұзу тәртібі және олардың еңбегін реттеудің басқа да ерекшеліктері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленеді.

Баланы оның денсаулығына қауіп төндіруі немесе білім алуына кедергі келтіруі не оның денсаулығына және дене бітімі, ақыл-ойы, рухани, моральдық және әлеуметтік жағынан дамуына нұқсан келтіруі мүмкін кез келген жұмысты орындауға қабылдауға немесе тартуға тыйым салынады».

Демек, кәмететке толмағандардың еңбегі олардың денсаулық жағдайын, даму деңгейін ескеретіндей қауіпсіз болуы тиіс. Бұл еңбекпен оқудан бос уақытта айналысуы керек және балалардың білім алуына кедергі келтірмеуі керек.

Кәмететке толмағандардың қатысуымен еңбек шартын жасасуды құқықтық реттеуге ҚР ЕК 31 бабы арналған екенін атап өту керек. Ол кәмететке толмағандардың еңбек құқыққа қабілеттілігін, оқырманға айтып өткен бала еңбегін ұйымдастыру туралы жалпы талаптарды, сонымен қатар 16 жасқа толмаған баланың бір ата-анасының еңбек шартына қол құю құқығын қарастырады, ол шартта қызметкер ретінде берілген бала болады.

4. Кәмелетке толмағандардың еңбек ету жағдайлары

Баланың еңбегі құқықтық реттеудің аса күрделі объектісі болып табылады. Бұрын біз құрметті оқырманға кәмелетке толмағандардың қатысуымен еңбек шартын жасасқан кезде заң шығарушы қандай факторларды ескеретіні туралы айтқан болатынбыз. Кәмелетке толмағандардың еңбегі оларды кемсітуді және балалардың денсаулығы мен имандылық жағынан дамуына қандай да бір қауіп келтірмеуі тиіс екенін ескере өтейік. Сөйтіп, осы еңбек баланың қолынан келуі керек, төленуі тиіс және кәмелетке толмағандардың еңбек уәждемесінің дамуына мүмкіндік жасауы керек. Жұмыс уақыты, тынығу уақыты, кәмелетке толмағандардың еңбек түрлеріне қойылатын талаптарды ұйымдастыру тұрғысынан еңбек жағдайлары қандай.

Кәмелетке толмағандардың маңызды еңбек жағдайы оның жұмыс уақытының тәртібі, жұмыс аптасының ұзақтығы. ҚР ЕК 69 бабына сәйкес кәмелетке толмағандар үшін қысқартылған жұмыс аптасының ұзақтығы белгіленеді және келесілерден тұрады: «1) он төрттен он алтыға дейінгі жаст үшін – аптасына 24 сағаттан аспайды; 2) он алтыдан он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін – аптасына 36 сағаттан аспайды».

ҚР ЕК 76 бабына сәйкес түнгі уақыттағы жұмысқа он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер жіберілмейді. Түнгі уақыт болып сағат 22-ден 6-ға дейінгі уақыт саналады.

ҚР ЕК 77 бабы 3 бөл. 2 тар. сәйкес үстеме жұмысқа он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер жіберілмейді.

ҚР ЕК 26 бабы 1 бөл. 2 тар. сай «ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскердің толық материалдық жауаптылығы көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға, сондай-ақ орындалуы олардың денсаулығы мен имандылық тұрғысынан дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі, түнгі ойын-сауық орындарындағы жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) он сегіз жасқа толмаған азаматтармен еңбек шартын жасасуына жол берілмейді».

Осылайша, кәмелетке толмағандар көмір шахталарындағы жұмысқа, тау-кендік құтқару жұмыстарына, радиациялық белсенді материалдарды, улы заттарды сақтаумен және тасымалдаумен байланысты жұмыстарға және аса қауіптілік көздері пайдаланылатын немесе кәмелетке толмағандардың денсаулығы үшін қауіп-қатер бар басқа жұмыс түрлеріне тартыла алмайды. Толық материалдық жауапкершілікті яғни жұмыс берушіге келтірілген залалды толық көлемде өтеу міндетін көздейтін жұмысқа балаларды қабылдауға тыйым салынады.

5. Тынығу уақыты

Сонымен қатар, кәмелетке толмағандар үшін олардың тынығу уақытын құқықтық реттеу ерекшеліктері көзделгенін де атап өту керек.

ҚР ЕК 80 бабына сәйкес «тынығу уақытының түрлері:

1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер:

тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс;

ауысымшылық және арнайы үзілістер;

2) күнделікті (ауысымаралық) тынығу;

3) демалыс күндері (вахтааралық тынығу);

4) мереке күндері;

5) демалыстар болып табылады».

Сөйтіп, атап айтқанда ҚР ЕК 95 бабы 4 бөл. «он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алуға жол берілмейді».

6. Кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтарын бұзғаны үшін заңды жауапкершілік

Қазақстан Республикасында балалар жоғары құқықтық қорғауға ие, себебі олардың құқықтарын кез келген бұзу аса қауіпті құбылыс. Бұл еңбек заңнамасына да толықтай қатысты, өйткені баланың еңбегі саласында оны бұзу баланың амандығы, оның қауіпсіздігі, рухани және дене бітімі тұрғысынан денсаулығы үшін көптеген қауіп-қатерлерге ұшыратады. Кәмелетке толмағандарға қатысты еңбек заңнамасын бұзғаны үшін заңды жауапкершілік материалдық, азаматтық-құқықтық, әкімшілік және қылмыстық болуы мүмкін екенін атап өту керек. Мұндай жауапкершілікке әртүрлі органдар тартуы мүмкін, алайда кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтарының сақталуын мемлекеттік бақылаудың маңызды органы Қазақстан Республикасының прокуратура органдары болып табылады.

Біз құрметті оқырманға заңды жауапкершілікке алып келетін еңбек саласында баланың құқықтарын әртүрлі бұзу түрлерін қарастыруды ұсынамыз. Бұлар қандай бұзушылықтар?

Біріншіден, мұндай бұзушылықтарға нақты бір түрде танылуына байланысты жас бойынша кемсітушілік жатады.

Осы орайда ҚР ҚК-де жасы толмағандығы себебінен кәмелетке толмағанмен еңбек шартын жасасуда негізсіз бас тартқан немесе онымен еңбек шартын негізсіз тоқтатқан үшін жауапкершілік көзделген (Қр ҚК 152 баб. 2 бөл.). ҚР ҚК осы бабына сәйкес жұмыс берушіні – ұйым басшысын немесе жеке кәсіпкерді жасөспірімді жұмысқа орналастыруда бас тартқаны немесе кәмелетке толмағаны үшін ғана жұмыстан шығарғаны үшін қылмыстық жауапкершілікке тартуы мүмкін. Дегенмен, бұл кемсітушілік уәжін дәлелдеу, әрине, оңайға соқпас. Берілген қылмыстық құқық бұзушылық үшін екі жүз айлық есептік көрсеткішке дейінгі мөлшерде айыппұл салу немесе сол

мөлшерде түзеу жұмыстары ретінде жаза тағайындалуы тиіс екенін оқырманның назарын аудартайық. Сонымен қатар, белгілі бір лауазымға тұру немесе белгілі бір қызметпен шұғылдану құқығынан айырып, екі жүз сағатқа дейінгі мерзімге қоғамдық жұмыстарға тарту не болмаса бір жылға дейінгі мерзімге немесе онсыз елу тәулікке дейінгі мерзімге тұтқынға алу да белгіленуі мүмкін.

Бұған қоса, жұмыс беруші кәмелетке толмағанның мүлкіне, оның іскерлік беделіне келтірілген зиян үшін, жұмыскердің жеке мәліметтерін жариялағаны үшін материалдық және азаматтық-құқықтық жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Егер кәмелетке толмаған жұмыскердің мүддесінде сотқа қуыныммен прокурор немесе баланың заңды өкілі өтініш берген болса, онда жалақыны уақтылы төлемеу, заңсыз оның мөлшерін қысқарту түрінде баланың еңбек құқықтарын бұзу және моралдық зиян үшін, баланы материалдық және тәртіптік жауапкершілікке заңсыз тартқаны үшін, оның қадір-қасиетін кемсіткені және тиісті еңбек жағдайларын қамтамасыз етпегені үшін жұмыс беруші теңгемен елеулі төлем түрінде соттың шешімімен азаматтық-құқықтық жауапкершілікке тартылуы мүмкін.

Баланың еңбек құқықтарын қауіпті бұзуға денсаулыққа аса зиян келтіруі мүмкін және өзге қауіпті салдарға алып келуі мүмкін еңбекті қорғау және оның қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласындағы бұзушылықтар жатады.

Еңбекті қорғау мәселелеріне және өндірістегі жазатайым оқиғаларды зерттеуге ҚР ЕК «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау» 4 тарауының ережелері арналған. ҚР ЕК 20 тарауы тұтас бір алгоритмді қамтиды, яғни өндірістегі жазатайым оқиғаларды, соның ішінде кәмелетке толмағандардың қатысуымен болған оқиғаларды зерттеу және алдын алу үшін қажетті шаралар реттілігін қамтиды.

Ұйымдағы еңбекті қорғау үшін жауапты ұйым басшысы немесе жұмыс берушінің өкілі кәмелетке толмаған жұмыскерге қатысты да қоғамдық қауіпті салдарға алып келген еңбекті қорғау құқықтарын бұзғаны үшін қылмыстық жауапкершілікке тартылуы мүмкін екенін атап өту керек (ҚР ҚК 156). Берілген іс-әрекет ҚР ҚК 156 баб. 2 бөл. бойынша белгілі бір лауазымдарды атқару немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан үш жылға дейінгі мерзімге айыра отырып, екі жүз айлық есептік көрсеткішке дейінгі мөлшерде айыппұл салуға не сол мөлшерде түзеу жұмыстарына не екі жүз сағатқа дейінгі мерзімге қоғамдық жұмыстарға тартуға не елу тәулікке дейінгі мерзімге қамауға алуға жазаланатынын атап өтейік. Барлығы ҚР ЕК осы бабында төрт бөлім, және егер қылмысқа ҚР ЕК 156 бабы 3 немесе 4 бөлімі қолданылса жаза жеті жылға дейін бас бостандығынан айыру ретіндегі одан да қаталырақ болады.

Баланың еңбек құқықтарын бұзғаны үшін заңды жауапкершілік селқос, ықылассыз жұмыс берушіні жазалап қанай қоймай, сонымен қатар болашақта ұқсас бұзушылықтардың алдын алуы тиіс.

Сонымен, құрметті оқырман, біраз қорытынды жасайық. Біріншіден, баланың құқықтары ерекше құнды және олар ересек адамдардың құқықтарына қарағанда қаталырақ түрде қорғалуы тиіс. Бұл еңбек заңнамасы саласына да толықтай қатысты. Сондықтан еңбек қатынастары саласында кәмелетке толмағандарға қатысты кемсітушілікке тыйым салу туралы, кәмелетке толмағанды жұмыс істеуіне рұқсат етуді заңмен реттеу туралы, баланың еңбегіне қатысты шектеулер мен тыйымдар туралы, кәмелетке толмаған жұмыскерге келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің жауапкершілігі туралы есте сақтап, анық білу керек.

Екіншіден, баланың еңбек құқықтары мен заңды мүдделері ҚР мемлекеттік және құқық қорғау органдары, ҚР-ғы Адамның құқықтары жөніндегі Уәкіл және Баланың құқықтары жөніндегі Уәкілдің қорғауында болатынын білу керек.

Үшіншіден, егер Сіз, құрметті оқырман, әлдеқашан еңбек ететін және ақша табатын кәмелетке толмаған баланы тәрбиелесеңіз, Сіз оның еңбек құқықтарына мұқият қарауыңыз керек, оның қандай еңбек етіп жатқанын, бұл еңбектің қандай жағдайларда жасалып жатқанын және қаншалықты қауіпсіз екенін анықап білуіңіз қажет. Өз балаңыз үшін жауапты екеніңізді және еңбек қатынастарында оның амандығына Сіз әрине немқұрайлы қарамайтыныңызды есте сақтаңыз.

Осы басылымда айтылған еңбек құқықтарының бұзылуы анықталған кезде Сізге прокуратураға немесе өзге құқық қорғау органдарына, еңбек құқығын қорғау жөніндегі мемлекеттік инспекцияға және әрине азаматтық-құқықтық және қылмыстық жауапкершілік шараларын қолдану өкілеттіктеріне ие соттарға жүгінуді ұсынамыз, оған қоса, біздің елде балалардың құқықтарын қорғауға арналған ювеналді соттар бар (кәмелетке толмағандардың істері жөніндегі мамандандырылған соттар).

Мұқият болыңыз, өзіңізді және балаларыңызды сақтаңыз.

Оқырманның назарына баланың еңбек құқықтары мәселелері бойынша пайдалы ақпаратты ұсынамыз, ол ақпарат келесі ресурстарда қолжетімді:

ҚР электрондық үкіметі порталы <https://egov.kz/cms>

ҚР Жоғарғы Соты <http://sud.gov.kz>

ҚР Бас прокуратурасы <http://prokuror.gov.kz>

ҚР Адамның құқықтары жөніндегі Уәкіл <https://ombudsman.kz/ru/children>

ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі <https://www.enbek.gov.kz>

ҚР Білім және ғылым министрлігінің Балалардың құқықтарын қорғау комитеті <http://bala-kkk.kz>

БҰҰ Балалар қоры <https://www.unicef.org/kazakhstan>