

Таблица 3 - Структура и качество ссудного портфеля банков второго уровня на 1 января 2018-2019 гг.

	млрд.тенге	
	01.01.2018	01.01.2019
Ссудный портфель	12 544 312	12 469,9
Займы, по которым отсутствует просроченная задолженность по основному долгу и/или начисленному вознаграждению	10 600,7	10 766,3
Займы с просроченной задолженностью от 1 до 30 дней	291,1	504,8
Займы с просроченной задолженностью от 31 до 60 дней	309,4	350
Займы с просроченной задолженностью от 61 до 90 дней	124	125,3
Займы с просроченной задолженностью свыше 90 дней	1265,2	1016,3
Провизии по МСФО	2126,4	1776,6
Провизии по займам с просроченной задолженностью свыше 90 дней	1128,5	191,2
Источник: данные Статистического бюллетеня Национального банка РК [1]		

По итогам 2018 года качество кредитного портфеля выглядит лучше – сумма неработающих займов снизилась на 248,9 млрд тенге до 1,0 трлн тенге, что составляет 8,1% от ссудного портфеля. На фоне списания плохих кредитов совокупные провизии сектора снизились с 2,1 до 1,8 трлн тенге, но тем не менее провизии обеспечивают более чем достаточное покрытие по неработающим займам (180%).

Литература:

1. Статистический бюллетень Национального банка РК за 2015-2019
2. Обзор кредитного портфеля БВУ РК за сентябрь 2016 года // zakon.kz, 30.11.16-<https://www.zakon.kz/4832062-obzor-kreditnogo-portfelja-bvu-rk-za.html>

Алимхан Е., Қазтұтынуодағы Қарағанды экономикалық университеті, Бизнес және технологиялар факультеті, Ю-31к тобының студенті
(*Ғылыми жетекші – құқық магистрі, аға оқытушы Хауия С.*)

ҚР ДА ӘЙЕЛДЕР ЕҢБЕГІН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Адам еңбеккер болып, өз кәсібін жақсы меңгергенде және лайықты жалақы алуға немесе жеке кәсіп ашып, оны дамытуға мүмкіндік болған кезде табыс артады. Мемлекет пен адамдардың күш біріктіруінің арқасында ғана біз Жалпыға ортақ еңбек қоғамын құра аламыз [1] деп Елбасы Жолдауында атап көрсеткендей әйелдер еңбегін мемлекет тарапынан қолдаған кезде ғана ерлермен бірге еңбегі реттеледі.

Жұмыспен қамту саласындағы әйелдер еңбегін зерттеу мынадай индикаторларды көрсетті:

Әлеуметтік-демографиялық индикаторлары мына көрсеткіштерден тұрады: жынысы, жасы, отбасылық жағдайы, балалар саны, өмір сүретін орны (қала, село). Экономикалық – білім деңгейі, материалдық қамсыздандырылу деңгейі, кірістер көзі, жұмысқа орналасудың және қосымша білім берудің тиімді нысандары, еңбек қызметтері үшін меншік нысандары. Мобильділік индикаторлары – жұмыс уақытында баланы қалдыру мүмкіндігі, еңбек қызметін жүзеге асыру мүмкіндігі, қосымша білім алу мүмкіндігі [2, 54-б].

Рухани-өнегелілік индикаторлары – жас балалардың болуымен еңбек қызметіне көзқарасы. Мотивациялық индикаторы – еңбек мотиві, қосымша білім алудың мотивтері.

Ұйымдастырушылық-әкімшілік құралдардың арасында жұмыс берушілер әйелдермен жұмыста профилдеу, оқыту, квоталау, формальды жұмыспен қамту саласына ауыстыру жатады.

Жалпы әйелдердің басым көпшілігі экономикалық қажеттілік үшін жұмыс істегісі келеді. Орташа жалақының қажетті құндылықтар бағасынан алып қоюы, инфляция, экономикалық дағдарыс – бұл ерлердің жеткілікті мөлшерде отбасын асырау үшін тапқан қаражатының жетіспеуінің бірден бір себебі. Әйел жұмысын жоғалта отырып, тек еңбекақысыны жоғалтпайды, сонымен қатар демалыс үйіне, санаторийге жолдама, дәрігерлік қызмет, баланы лагерьге жіберу сияқты әлеуметтік қолдаудың кейбір түрлерін де жоғалтады.

Әйелдердің жұмыс орнын сақтауға деген материалдық қажеттілік олардың балаларын бағып күту, тәрбиелеу мен жауапкершілікке байланысты. Себебі жұмыссыздық бойынша жәрдемақыға бала күтімі мен тәрбиесімен айналысу мүмкін емес. Әсіресе көпбалалы отбасылар мен мүгедек балалары бар отбасылары үшін жұмыссыздықтан асқан қасірет жоқ.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексіне сәйкес қазақстандық әйелдер еңбекке, еңбекке ақы төлеуге және демалысқа тең құқықты пайдалана алады. Олардың экономиканың, басқарудың, ғылым мен мәдениеттің барлық саласында орны бар.

Конституция кепілдік берген еңбек қатынастары саласындағы әйелдердің ерлермен теңқұқылы болуы жұмысқа орналасуда, еңбекте, еңбегі үшін марапатталғанда ерлермен бірдей тең құқықпен қамтамасыз етіледі. Әйелдер ағзасының ерекшеліктерін ескере отырып еңбек заңнамасы әйелдер еңбегін қорғау мақсатында алуан түрлі жеңілдіктер мен кепілдіктер қарастырған.

2008 жылдан бастап еңбек ететін әйелдер үшін жүктілік пен бала тууға байланысты алғаш рет әлеуметтік қамсыздандыру енгізілген. 2008 жылдан бастап бала тууға байланысты біржолғы жәрдемақының мөлшері 35000 теңге болса, 2019 жылдан бастап 95950 теңгені құрайды.

Жұмыспен қамтудың «проблемалық» түріне әлеуметтік жағынан аз қамтылған қоғамның қабаттарының соның ішінде 3 жасқа дейінгі балалары бар әйелдердің жұмысқа орналасуын жатқызуға болады, яғни олар репродуктивтік қызметтерін орындаумен шектеліп әлеуметтік-еңбек қатынастарында дискриминацияға ұшырап материалдық жағдайлары нашарлап, біліктіліктері төмендеп, әлеуметтік-еңбек байланыстарының жоғалуына әкеліп соқты [3, 128б].

Сонымен қатар кішкентай балаларымен отбасылардың басым көпшілігі бүгінгі таңда бала күтімі бойынша демалысты толығымен пайдалануға қаржылық мүмкіндіктері болмайды, өйткені баланың өмірге келуі ата-аналардың біреуін табысынан айырады да асыраушылардың саны бірмезгілде екі адамға артады. Сондықтан да бала күтімі бойынша демалыста отырған аналар демалыс аяқталмастан жұмысқа шығуға мәжбүр болады.

Қазіргі жаңа технологиялық және ұлттық қауіпсіздігі нығайған Қазақстанның алдында жас әйелдердің бала туу мен бала күтіміне байланысты әлеуметтік-еңбек қатынастарына толығымен қатысуын қиындатқан жағдайларға қарамастан ана мен баланы қорғау, демографиялық жағдайды жақсарту міндеті тұр.

Сондықтан да жас әйелдердің репродуктивтік қызметтерін орындау қажеттілігі мен бұл үшін қалыпты материалдық қолайлылықты қамтамасыз ететін немесе еңбек нарығында олардың жеңіл бейімделуі үшін басқарудың барлық деңгейлерінде мемлекеттің әлеуметтік кепілдіктерінің жоқтығы арасында қарама-қайшылық пайда болады.

Осылардың барлығы балалары бар жас әйелдердің жұмыспен қамтылуын шешудегі патерналистік қадам мен мемлекеттік қолдаудың маңыздылығын көрсетеді.

Үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдердің еңбек нарығымен байланысын сақтау үшін олардың болашақта бала туына және тәрбиелеуіне қажетті жағдайлармен ынталандыру керек.

Әйелдер ерлермен бірдей құқықтарға ие болады сонымен қатар көбірек міндеттер атқарады: оларға жұмыстан басқа да отбасы мүшелерін тәрбиелеу мен олардың денсаулығын қарау жауапкершілігі жүктелген. Қоғамдық өндірісте жұмыспен қамтылғандардың жартысынан астамы әйелдер болып табылады. Сонымен қатар әлеуметтік зерттеулер әйелдер мен отбасылық міндеттер атқаратын тұлғалардың басым көпшілігі еңбек заңнамасында бекітілген өз құқықтары туралы білмейтіндігін көрсетті.

Жұмыс беруші өз бастамасы бойынша жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі баласы бар әйелдермен, он төрт жасқа (немесе он сегіз жасқа дейінгі мүгедек-балаларды) дейінгі балаларды жалғыз өзі тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен немесе осындай балаларды анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен ҚР Еңбек Кодексінің 52 бабының 1 бөлімінің 2 тармағында көрсетілгендей жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған және 3 тармағында көрсетілгендей жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуға құқығы жоқ [4].

Егер жүкті әйел бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайынан басқа, еңбек шартының

мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті.

Жұмыс беруші жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, үстеме жұмыстарға, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа тартуға, іссапарға жіберуге, сондай-ақ жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртуға құқығы жоқ.

Сондай-ақ, жұмыс беруші:

1) жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды;

2) үш жасқа дейінгі балалары бар жұмыскерлер, егер медициналық қорытынды негізінде мүгедек балалар не отбасының науқас мүшелері тұрақты күтімді жүзеге асыруға мұқтаж болса, отбасының науқас мүшелерін күтуді жүзеге асыратын не мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлерді түнгі уақыттағы жұмысқа, үстеме жұмыстарға, іссапарға жіберуге және вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға олардың жазбаша келісімінсіз жұмысқа тартуға құқылы емес [4].

Тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерден басқа да бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың әрбір үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:

1) бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан көп баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.

Жұмыскердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе аяғында беріледі. Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің, әкелердің, бала асырап алушылардың орташа жалақысы сақталады.

ҚР Еңбек кодексінің 70 бабына сәйкес жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді.

Егер жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) ұзақтығы сегіз сағаттан асатын болса, жүкті әйелдерге жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануға жол берілмейді.

Жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді орташа жалақысын сақтай отырып, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын басқа жұмысқа ауыстыруға міндетті. Жүкті әйелге басқа жұмыс берілгенге дейін, ол орташа жалақысы сақтала отырып, жұмысты орындаудан босатылуға жатады. Жүкті әйел жұмыс беруші ұсынған басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, ол жүктілікке және босануға байланысты демалыс берілгенге дейін жалақысы сақталмай, қарсы көрсетілімі бар жұмысты орындаудан босатылуға жатады (ҚР ЕК 44-бабы)[4].

Жүкті әйелдерге, бала (балаларды) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты мынадай демалыстар беріледі:

1) жүктілікке және босануға байланысты демалыс;

2) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге демалыс;

3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

Жүкті әйел жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқық беретін еңбекке уақытша қабілетсіздік парағында көрсетілген күннен бастап демалысты оның аталған түріне құқықты растайтын еңбекке уақытша қабілетсіздік парағын ұсыну арқылы ресімдейді.

Жүктілікке және босануға байланысты демалыс ұзақтығы:

қалыпты босанған кезде – босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты күнге;

қиын босанған немесе екі және одан көп бала туған кезде – босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс күнге;

ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге қалыпты босанған кезде – босануға дейін күнтізбелік тоқсан бір күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс тоғыз күнге (қиын босанған немесе екі және одан көп бала туған жағдайда – күнтізбелік тоқсан үш күнге);

жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол жеті тәуліктен астам өмір сүрген жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс күнге;

жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және өлі шарана туған немесе дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол өмірінің жетінші тәулігіне дейін шетінеп кеткен жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты күнге;

ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол жеті тәуліктен астам өмір сүрген жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік тоқсан үш күнге;

ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және өлі шарана туған немесе дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол өмірінің жетінші тәулігіне дейін шетінеп кеткен жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс тоғыз күнге беріледі.

Әйел жүктілік кезеңінде еңбекке уақытша қабілетсіздік парағына өтініш жасаған кезде демалыс жиынтықтап есептеледі және босанғанға дейін өзі нақты пайдаланған күндерінің санына және жұмыс берушіде жұмыс істеген ұзақтығына қарамастан, толық беріледі.

Әйел босанғаннан кейінгі кезеңде еңбекке уақытша қабілетсіздік парағына өтініш жасаған кезде осы тармақтың екінші бөлігінде көзделген ұзақтықпен босанғаннан кейінгі демалыс қана беріледі.

Жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге (ата-ананың біреуіне) баланы асырап алған күннен бастап және бала туған күннен бастап елу алты күн өткенге дейінгі кезеңге демалыс беріледі.

Егер еңбек және (немесе) ұжымдық шарт талаптарында, жұмыс берушінің актісінде көзделсе, жұмыс беруші орташа жалақыны сақтай отырып, Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегеріп, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлейді [4].

Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс Жұмыс беруші жұмыскерге:

1) ата-анасының таңдауы бойынша – баланың анасына не әкесіне;

2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған ата-анаға;

3) ата-ананың қамқорлығынсыз қалған баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған басқа туысына не қамқоршысына;

4) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерге бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде оның ұзақтығы көрсетіле отырып және баланың туу туралы куәлігі немесе баланың туу фактісін растайтын басқа құжат ұсыныла отырып беріледі.

Жұмыскер бала күтіміне байланысты демалысты бала үш жасқа толғанға дейін толық немесе бөліп пайдалана алады.

Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда жұмыскер жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын ескертуге міндетті [4].

Еңбек нарығында әйелдердің басым көпшілігінің бәсекеге қабілетінің төмендігімен, экономикалық белсенді емес тұрғындар, үй шаруасымен ғана шектеледі.

Еңбек нарығында әйелдерді жұмысқа орналастыру барысында жұмыс берушілер ерлерге қарағанда әйелдерге басымдық береді. Өйткені әйелдер еңбегі біріншіден, кәсіпорындардағы жұмыскерлерге қосымша әлеуметтік қызметтер мен жеңілдіктер беру қажеттілігімен, екіншіден, әйелдерге бала күтімі мен жүктілігі бойынша демалыстар беру қажеттілігімен, үшіншіден, жұмыстағы үзілістер олардың біліктілігіне әсер етеді: егер әйелдер тұрмысқа

шыққанға дейін ерлермен бірдей тең әлеуметтік-кәсіби өсу мүмкіндіктерге ие болады, кәсіби өсуі төмендейді, төртіншіден жұмыс берушілер патриархальды ойлау стереотипіне сай ерлерге басымдық береді.

Осыларға қарап отырып, еңбек нарығының әйелдерге жұмыспен қамтудың өзін өзі жұмыспен қамту, кәсіпкерлік, үй шаруасындағы жұмыспен қамтылу сияқты түрлері мен нысандарын еркін тандау бостандығын береді, ал жеке тұлғалық кәсіби-біліктілік потенциалының жүзеге асыру үшін жағдайлар жоқ. Алайда әйелдердің кәсіпкерлігінің ерлерге қарағанда бизнесте деңгейі төмен, сондықтан да әйелдер бизнесін мемлекет тарапынан елеулі қолдауды талап етеді [5, 546].

Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі, бизнес-қоғамдастық пен мемлекет арасында әлеуметтік саясатты жүзеге асыруда маңызды құрамдас бөлік болып табылады. Бірақ әлеуметтік-еңбек құқықтарының ерекшеліктері ең алдымен оларды тек мемлекеттік тетіктермен қамтамасыз ету және кепілдендіру ретінде жасалады, бұл үкіметті басқару тетіктері, нормативтік құқықтық реттеу арқылы қызметкерлердің әлеуметтік құқықтарын жүзеге асыру жөніндегі шараларды іске асыруға қатысуға міндеттейді.

Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген кейбір шектеулер әйелдерді кемсіту болып табылмайды, ал әйелді оның денсаулығына, ал сайып келгенде - ана сияқты функцияға қолайсыз әсерлерден қорғау мақсаты болып табылады. Осыған байланысты, біріншіден, біз атап айта аламыз, бұл әйелдерді жұмыстың кейбір түрлеріне қабылдау кезіндегі шектеу, әйелдердің еңбегін ауыр жұмыстарда және еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда қолдануға тыйым салу, бір жағынан, жұмыс берушілерге әйелдердің оларға өндірістің зиянды факторларының әсер ету қаупін төндіруге мүмкіндік бермейді, ал екінші жағынан жұмыс берушіні еңбек жағдайларын жақсартуға шаралар қолдануға итермелейді және сол арқылы әйелдер еңбегін қолдану аясын кеңейту үшін алғышарттар жасайды.

Жалпы қорыта айтқанда, 3 жасқа дейінгі баласы бар әйелдер мен жалпы әйелдер еңбегін құқықтық реттеуде мынадай ұсыныстар жасауға болады:

1. Бала 3 жасқа толғанға дейін анасының күтімінде болуы жас әйелдердің еңбек өтілін үзбей жалпы еңбек өтіліне есептеу маңызды, себебі үш жаста баланың биологиялық және жеке тұлға ретінде қалыптасуы жүреді.

2. ҚР Еңбек кодексімен бала 3 жасқа толғанға дейін бала туу және бала күтімі бойынша демалыс беріледі. Сөйтіп жас аналардың өмірі мемлекеттік бюджеттен немесе бюджеттік емес қорлардың қаражатынан қаржыландырылады. Алайда әйелдерге төленетін мемлекеттік жәрдемақылардың мөлшері еңбекақыдан да төмен болуы үлкен проблема болып отыр.

3. Бала күтімі бойынша демалыста отырған әйелдердің көпшілігінің материалдық жағдайының төмендігінен мерзімінен бұрын жұмысқа шығуға мәжбүр болады.

4. 3 жасқа дейінгі баласы бар әйелдерді жұмыспен қамту бағдарламалары оқытумен, қайта оқытумен, уақытша жұмысқа қамтумен, өзін-өзі жұмыспен қамтумен шектеледі.

5. Әйелдердің еңбегін ауыр жұмыстарда және еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда қолдануға тыйым салу, бір жағынан, жұмыс берушілерге әйелдердің оларға өндірістің зиянды факторларының әсер ету қаупін төндіруге мүмкіндік бермейді, ал екінші жағынан жұмыс берушіні еңбек жағдайларын жақсартуға шаралар қолдануға итермелейді.

Жалпы елімізде, жүктілікке және босануға байланысты демалысты бала 3 жасқа толғанға дейін жұмыс орны, лауазымын сақтап, бала 1 жасқа толғанға дейін әлеуметтік жәрдемақы төлеуінің өзі әлеуметтік мемлекет ретінде демографияға және ана мен баланы қорғауға маңызды көңіл бөлініп отырғандығын көрсетеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. «Қазақстандықтардың әл-ауқатының өсуі: табыс пен тұрмыс сапасын арттыру» ҚР Президентінің жолдауы. 05.10.2018ж //www.akorda.kz

2. Баниев Б. Научиться договариваться: Казахстан строит новую модель социально трудовых отношений. Источник, интернет-ресурс: Информационная служба ZAKON.KZ

3. Ильин, С.П. Рынок рабочих мест для социально незащищенных категорий населения //ЭКО. 2005. - № 12. - С. 128.

4. ҚР Еңбек кодексі. 23.11.2015ж. // www.zakon.kz

5. Курманов, А. Охрана трудовых прав женщин с малолетними детьми: по уголовному законодательству зарубежных стран //Кадровик. Трудовое право для кадровика. -2008 № 5. - С. 54 - 60