



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2014» атты
IX халықаралық ғылыми конференциясы

IX Международная научная конференция
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2014»

The IX International Scientific Conference for
students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION-2014»

2014 жыл 11 сәуір
11 апреля 2014 года
April 11, 2014



**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2014»
атты IX Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
IX Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2014»**

**PROCEEDINGS
of the IX International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2014»**

2014 жыл 11 сәуір

Астана

УДК 001(063)
ББК 72
Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2014» атты студенттер мен жас ғалымдардың IX Халықаралық ғылыми конференциясы = IX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2014» = The IX International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2014».
– Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2014. – 5831 стр.
(қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-610-4

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(063)
ББК 72

ISBN 978-9965-31-610-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық
университеті, 2014

Қайсыбір оқу орны болмасын, ұрпақ тәрбиесінің тізгінін ұстаған қасиетті қара шаңырақ. Халқымыздың ұлы ойшылдары айтқандай, ұлтты тәрбиелеу – ұрпағын тәрбиелеуден басталады. Дипломын қолына алған жас кадрлардың білімділігі мен білгірлігі сол оқу орнына да абырой. Бәсекеге лайық кадрлар дайындау оқу орындарының беделіне сын.

- 2011-2020 жж. Білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру аясындағы жоғары оқу орындарының ынтымақтастығы;

- 2011-2020 жж. Білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру аясында педагог кадрлар даярлау мәселелері мен болашағы;

- Педагогтың кәсіби құзіреттілігі білім беруді жетілдірудің негізі, педагогикалық жоғары оқу орындарында дуальді білім беру элементтерін енгізудің мәселелері;

- Аймақтағы мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу мәселесі;

- Жоғары және орта білім беру ұйымдарында көптілді білім беруді жетілдіру мәселелері

[10]

Бірақ, жас мемлекетіміздің осындай аз уақыттың жеткен жетістіктері туралы ұмытпағанымыз жөн. “Қазақстанда ұлттық зияткерлік әлеуетінің дамуына қыруар қаржы құйылуда. Келешекте бұл іс жаһандану үрдісі тудырып жатқан Еуразия аймағындағы жоғары білімнің көкейкесті мәселелерін шешуге кең жол ашатын күш болады деп білемін”, – деп Томск мемлекеттік университетінің ректоры Георгий Майердің түйін жасауы біз үшін үлкен баға.

Мәскеу мемлекеттік университетінің ректоры былай дейді: “ Қазақстан қазіргі Болон үрдісі кезінде осы заманға сай мамандарды дайындау ісіне үлкен жауапкершілікпен кірісті. Мәселен, Қазақстанның тоқыма саласындағы кейбір мамандары бүгіннің өзінде жоғары сұранысқа ие ” [11] Ұлттық кадр дайындай отырып біздің еліміз алдағы уақытта экономикалық даму мен білім беру деңгейі жағынан аймақтағы көшбасшы елге айналады деп нық сеніммен айтуға болады.

Пайдаланылған әдебиет тізімі :

1. Н.Ә.Назарбаев. Қазақстан халқына жолдауы « Жаңа кезең - жаңа экономика ».
2. <http://www.predictor.kz/?p=452> Анализ расходов республиканского бюджета на образование в 2012 году.
3. « Қазақстан өмірі және ғылымы » . Халықаралық ғылыми-атақты журнал. №3,2009, 173-178 б
4. rusnauka.com Жоғары мектепте бәсекеге қабілетті маман дайындау. Бәсекеге қабілетті маман дайындау мақсатында жоғары білім беру мазмұнын жетілдіру.
5. Исаева З.А. Қоғамдық даму жағдайында білім менеджерлерін кәсіби даярлау жолдары. « Ұлттық білім беру стандарттарының халықаралық ықпалдасу мәселелері » халықаралық конференция материалдары. 2009 ж. - 14-22 б
6. “Айқын” республикалық қоғамдық-саяси газеті.№27/(2421). 2013ж
7. Докторантура PhD как она есть или "Философский камень преткновения". 2013 ж. 36 – 41 б.
8. ҚР Президенті Назарбаев Нұрсұлтан Әбішұлының «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты.
9. adilet.zan.kz // Жоғары мектепте бәсекеге қабілетті маман дайындау // Бәсекеге қабілетті маман дайындау мақсатында жоғары білім беру мазмұнын жетілдіру. 2008. - 4-12 б
10. Жоғары мектеп: ОБСЕ ұстанымдарына бағытталу // Егемен Қазақстан республикалық газеті.
11. <http://naric-kazakhstan.kz>

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Кувашбеков Л.А.

Sindi_gera@list.ru

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің
құқықтану мамандығының студенті, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекші - Алтынбасов Б.Ө.

Адамзат қоғамының өмір сүруінің алғы шарты еңбек. *Еңбек* дегеніміз адамдардың өмірі үшін қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтар жасауға бағытталған адам қызметі.

Еңбектің барысында адамдар арасында еңбек қатынастары қалыптасады. *Еңбек қатынастары* дегеніміз тараптардың әдетте жеке еңбек және ұжымдық шарттар негізінде белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыруы жөнінде туындайтын жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар.

Еңбек құқығы еңбек нарқы үрдісінің әрекеті, жалдамалы еңбекті ұйымдастыру мен пайдалану барысында қалыптасатын қызметкерлердің еңбек қатынасын және онымен тығыз байланысты қатынастарды реттейтін құқықтың бір саласы. Еңбек құқығының негізгі мақсаты - жұмыс беруші мен жалданушы қызметкер арасында қатынастарды құқық арқылы реттеу және заңсыздыққа жол бермеу.

Еңбек қатынастары еңбек құқығының *пәні* болып табылады. *Еңбек қатынастары* еңбек құқығының негізгі бөлігі бола тұрып, қоғамдық еңбек саласындағы материалды және рухани игіліктерді игеру барысында қалыптасады.

Құқықтың басқа салалары сияқты *еңбек құқығының әдістері* еңбектік құқықтық қатынастарға және сонымен тығыз байланысты басқа да қатынастарға ықпал ететін тәсілдерден, амалдардан және құралдарынан тұрады. *Еңбек құқығы әдісі* - еңбек құқығының пәні болып табылатын еңбектік құқықтық қатынастар және сонымен тығыз байланысты басқа да қатынастарды құқықтық реттеудің өзіндік ерекшеліктерінің барынша жалпы-лама көрінісі. *Еңбек құқығының әдісі* құқықтық реттеу қандай тәсілмен іске асырылады деген сауалға жауап береді. Еңбек құқығы әдістері құқықтық нормалардан көрніс табады.

Еңбек құқығы *әдістерін* мынандай *белгілермен*: 1) еңбектік құқықтық қатынастар және солардың негізінде туындайтын басқа да қатынастарды реттейтін императивтік және диспозитивтік нормалардың қосындысымен; 2) еңбек құқығы пәнін реттейтін орталықтанған, жергілікті және шартты әдістердің қосындысымен; 3) әлеуметтік әріптестіктің тараптарының өкілдерін қатыстыра отырып қоғамдық қатынастарды реттеуде әлеуметтік-әріптестік келісімдерді барынша кең пайдаланумен; 4) жалдамалы еңбекті пайдалануды реттеудің даралығы мен саралап жіктелінуі; 5) еңбек дауларын шешудің ерекше тәртібін бекітуімен *сипатталады*.

Тараптардың жеке еңбек және ұжымдық шарттар негізінде белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыруы жөнінде туындайтын жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар **еңбек қатынастары** деп танылады.

Мемлекеттік мекемелер мен ұйымдарға қызметкер ретінде жеке еңбек шарты бойынша жұмысқа алынған тұлғалардың немесе өзге де жұмыс берушілерде (кооперативте, жеке тұлғаларда) жалдану бойынша жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегін қолдануға байланысты қатынастар ғана еңбек заңдарымен реттеледі [1].

Жеке еңбек шарты негізінде туындайтын еңбек құқықтық қатынастарын мердігерлік, тапсырма, қызмет көрсету және т.б, шарты бойынша ұйымдар үшін қандай да бір нақты жұмысты орындаған адамдардың еңбекке қатысуы жөніндегі басқа қатынастардан ажырата білген жөн. Аталған шарттар негізінде еңбек қатынастары емес, азаматтық-құқықтық

қатынастар пайда болады да, олар азаматтық заңдармен реттеледі. Еңбек қатынастары мен азаматтық-құқықтық қатынастардың аражігін айырудың практикалық маңызы бар. Өйткені, еңбек құқықтық қарым-қатынастарға түсуші қызметкерге еңбек заңдарында белгіленген тәртіппен жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі, еңбекке уақытша жарамсыз болған кезеңге жәрдемақы төленеді және т.б. Ал азаматтық-құқықтық шарттар негізінде тек мүліктік, сондай-ақ мүліктік қатынастарға байланысты мүліктік емес жеке қатынастар туындайды.

Әрбір құқық қатынастарында қатынастың субъектілері деп аталатын қатысушылары болады. Еңбек құқықтық қатынастарының **субъектілері** болып мыналар танылады: **азаматтар, жұмыс берушілер, кәсіподақтар, мемлекеттік органдар.**

Құқық қатынастарына қатысушылардың арасында қатынастарының мазмұнын құрайтын белгілі бір құқықтар мен міндеттер пайда болады.

Олай болса еңбек қатынастарын өзге құқықтық қатынастардан ажыратудың мынадай үш ерекше белгілері бар:

1) олар жеке еңбек шарты негізінде нақты кәсіпорынның еңбек ұжымына мүше болған қызметкердің кіруімен туындайды;

2) еңбек қатынастары бойынша қызметкер белгілі бір мамандық (кәсіп), біліктілік немесе қызмет бойынша жұмыс атқару міндетін өзіне алады, ал ұйым аталған жұмыстың орындалуы үшін қажетті еңбек жағдайларын жасау міндетін алады;

3) еңбек қатынастарының тараптары — қызметкерде, жұмыс беруші де ішкі еңбек тәртібі ережелеріне бағынады [2].

Еңбек құқығындағы құқықтық қатынастар сөз қозғасақ еңбек құқығы бойынша құқық қатынастарының жүйесі мен түсінігі туралы анықтап алуымыз қажет.

Еңбек құқығы нормаларының әсер етуімен еңбек рыногын қолдану, ұйымдастыру, жалдау еңбекті қолдану кезінде қалыптасқан қоғамдық қатынастар құқықтық формаға енеді де құқықтық қатынас болады.

Еңбек барысындағы осы құқық саласының пәнін құраушы құқықтық қатынастардың өзі еңбек құқығының әсер ету қорытындысы екенін ескеріп, құқықтық қатынастардың ықтимал қатысушылары әрдайым мемлекет болады, оның мазмұнында үнемі мемлекет еркі меңзеледі.

Жоғарыда көрсетілгендей ең бастысы жалдамалы жұмыскерлердің еңбек қатынастары болып саналады. Одан басқа, еңбек қатынастары өзімен тығыз байланысты осы құқық саласындағы басқа да қоғамдық қатынастарды реттейді. Қоғамдық қатынастарға оның негізін құрайтын еңбек құқығының әсер етуі барысында нақты бір бірлікпен анықталатын құқықтық қатынастар жүйесі қалыптасады.

Бүгінгі күні еңбек сферасындағы құқықтық жүйе өзіне мыналарды қамтиды:

- 4 еңбек қатынастары;
- 5 ұйымдастыру-басқару қатынастары;
- 6 жұмысқа алу бойынша қарым қатынастар;
- 7 өнідірістегі кәсіби дайындығы мен біліктігін арттырудағы қатынастар;
- 8 еңбектік келіспеушіліктерді қарау кезіндегі қатынастар;
- 9 еңбек заңдылығын сақтаудағы бақылау мен оны қадағалау кезіндегі қатынастар [3].

Барлық осы құқықтық қатынастар оның еңбектік табиғатына байланысты бір жүйеге біріктіріледі. Құқықтық қатынастар жүйесінде негізгі орынды құқықтық қатынастар алатынын ескере кету керек-олар құқықтық қатынастардың мүдделерін дамытудың қызығушылығын талап ететін талапқа сай, қай деңгейде болсын мақсатты және сол жолда нақтыланған барлық басқа құқықтық қатынастарды біріктіреді және оларды анықтайды. Басқа да құқықтық қатынастар өзіндік мағынаға ие емес, тек қана қазіргі уақытта құқықтық қатынастар болғандықтан ғана олар өмір сүреді, бүгінгі күні немесе олар болашақта өмір сүреді, өткен уақытта болды. Еңбектік құқыққа қатысты барлық құқықтық қатынастарды үш

топқа бөлуге болады:

1 еңбекке дейін пайда болып дамитын және соңғының пайда болуына дейін жойылатын (еңбекке орналастыру бойынша құқықтық қатынасатар) еңбек қатынасына жол беретін қатынастар;

2 еңбектік қатынасатармен бірге пайда болып, қосарланып дамитын еңбектік құқықтық қатынаспен бірге қатынастар (мысалы, ұйымдастыру-басшылық құқықтық);

3 еңбектік қатынастар тоқтаған кезден бастап пайда болатын еңбектік қатынастардан шағатын қатынасатар (мысалы, еңбектік келіспеушіліктер бойынша қаралатын құқықтық қатынастар).

Еңбектік құқықтық қатынастар қоғамдық-еңбек қатынастарының заңдық қатынастарын көрсетеді, ол еңбек рыногында жұмыс беруші мен- жұмыскер арасанда туындайды, онда бір жақ (жұмыскер) жұмыс ұжымына кірген ретінде жұмыс берушінің актісіне бағына отырып нақты бір жұмыс түрін орындауға міндетті, ал келесі жақ (жұмыс беруші) -келісімде көрсетілген жағдайда жұмыскерді мамандығы бойынша, біліктілігі мен лауазымына байланысты жұмыспен қамтуға, оның еңбек ақысын төлеуге денсаулығын дамытуға жеке басы мен жұмыс жағдайын жасауға міндетті.

Еңбектік қатынастарға ұзақ уақыт тиесілі және оны іске асырудың мерзімі тиесілі. Ол жұмыскердің қандай да бір әрекеті немесе еңбектік тапсырысты орындауына байланысты, жұмыс уақытының аяқталуына немесе жұмыс аптасының аяқталуына байланысты тоқтайды, онда жұмыскер нақты бір белгіленген жұмыстарды атқаруға кіріседі.

Еңбек қатынастарының мазмұмыны ретінде субъективтік еңбек қатынастары және олардың мүшелерінің міндеттері кіреді. Субъективтік құқықтар нақтылығымен оны қолдану барысындағы өзін еркін ұстаумен байланысты сипатталады.

Еңбек қатынастарының туындау негізі болып жеке еңбек келісім шартына отыру арқылы жұмыскердің жұмысқа жіберілуі саналады. Яғни еңбектік қатынастардың заңдылық түрде туындауы күрделі болып саналады. Еңбек қатынастарын өзгерту және оны тоқтату жеке еңбек келісім шартын бұзу немесе өзгерту арқылы болады [4].

Еңбек құқығы, басқа да дербес құқық салаларымен қатар өзіне тән нышандарына байланысты белгілі бір біртектес қоғамдық қатынастарды реттейді. Осындай біртектес қоғамдық қатынастардың қатарына еңбек саласындағы қатынастар жатады. 2007 жылы 15 мамырда қабылдаған Қазақстан Республикасының кодексіне сәйкес еңбек адам мен қоғамның өміріне және олардың қажеттіліктерін қанағаттандыруға қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адамның қызметі.

Әрбір құқық өзіне тән пәні және әдістерімен ажыратылады. Еңбек құқығы құқық саласы ретінде қызметкер, жұмыс беруші және басқа да тұлғалар арасында еңбек туралы заңнама, еңбек шарты, ұжымдық шарт, жұмыс берушінің актілері негізінде пайда болатын қоғамдық және жекелік қатынастарды реттейді.

Еңбек құқығының пәні – еңбекті қоғамдық негізде ұйымдастыруға, басқаруға, кәсіпорындардың меншік нысанына қарамастан қызметкерлердің жұмыс күшін еңбек функциясына сәйкес пайдалануға және қызметкердің ішкі еңбек тәртіп ережелеріне бағына отырып, белгілі бір еңбек функциясын атқаруға, өз кезегінде жұмыс берушінің қызметкерге жалақының уақытылы төлеуін, жұмыс орнында қауіпсіздік пен еңбекті қорғау ережелерінің сақталуын қамтамасыз ету міндетін жүзеге асыруға байланысты пайда болатын біртектес құқықтық қатынастар болып табылады.

Сонымен еңбек құқығы меншік пен шаруашылық жүргізудің әртүрлілігіне қарамастан, қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасында жалдамалы еңбекті ұйымдастыруға байланысты пайда болатын қоғамдық еңбектік қатынастарды реттейтін қазақстан құқығы жүйесінің дербес саласы [5].

Еңбек құқығының пәні оның қандай қоғамдық қатынастарды реттейтіні арқылы анықталатын болса, еңбек құқығының әдістері сол қатынастарды қандай тәсілдермен реттейтіндігімен айқындалады. Қазіргі кезеңдегі нарықтық қатынастар жағдайында еңбек құқығы саласында еңбектік қатынастарды реттейтін негізгі әдістер қалыптасқан.

Олар:

1. Мемлекеттік – орталықтандырылған реттеу әдісі.
2. Шартты (келісімді түрде) нысанда реттеу әдісі.
3. Кәсіпорын, ұйым деңгейінде реттеу әдісі (локальдық әдіс).
4. Жеңілдік түрдегі әдіс.

Еңбек құқығы әдістерін мынандай белгілермен: 1) еңбектік құқықтық қатынастар және солардың негізінде туындайтын басқа да қатынастарды реттейтін императивтік және диспозитивтік нормалардың қосындысымен; 2) еңбек құқығы пәнін реттейтін орталықтанған, жергілікті және шартты әдістердің қосындысымен; 3) әлеуметтік әріптестіктің тараптарының өкілдерін қатыстыра отырып қоғамдық қатынастарды реттеуде әлеуметтік-әріптестік келісімдерді барынша кең пайдаланумен; 4) жалдамалы еңбекті пайдалануды реттеудің даралығы мен саралап жіктелуі; 5) еңбек дауларын шешудің ерекше тәртібін бекітуімен сипатталады [6].

Еңбек қатынастарымен тығыз байланысты басқа да қатынастар туралы біз айтқан болатынбыз, олар:

- ұйымдастырушылық-басқару қатынастары;
- жұмысқа орналастыру қатынастары;
- өндірістегі кәсіби дайындығы мен біліктігін арттырудағы қатынастар;
- еңбектік келіспеушіліктерді қарау кезіндегі қатынастар;
- еңбек заңдылығын сақтаудағы бақылау мен оны қадағалау кезіндегі қатынастар.

Ұйымдастыру-басшылық қатынастар жалдау жұмысын басқару мен оны ұйымдастыру кезінде пайда болады. Бұл қатынастардың қатысушылары бір жағынан белгілі бір жұмыскерлер тобын басқаруға қойған адамдар (әкімшілік) жұмыскерлер, екінші жағынан оларға бағынышты жұмыскерлер болады. Ұйымдастыру-басшылық қатынастар әрқашан еңбек қатынастарымен бірге жүреді.

Жұмыспен қамту қатынастары азаматтардың жұмысқа орналастыру делдалының көмегімен өзіне келетін жұмыстарды табу кезінен басталыды (жұмысқа тұрғызу органы) Олар үш өзара байланыстыларды біріктіреді, тек қатысты өз бетінше құқықтық қатынастарды:

- жұмысқа орналастыру мекемесі мен өзіне лайық жұмыс іздеп жүрген азамат арасында;
- жұмысқа орналастыру мекемесі мен кадрлар жетіспейтіндігі туралы өздеріне келетін жұмыскерді тауып беруге өтініш жазған мекеме арасында;
- азамат пен азамат жолданған жұмысқа орналастыру мекемесі арасында.

Құқықтық қатынастардың аталған түрі еңбектік қатынастарға қосалқы болып саналады. Жұмысқа орналастыру қатынастары нақты еңбектік қатынастарды туғызу мақсатында туындайды және құқықтық қатынастар тоқтаған уақыттан бастап тоқтайды.

Өндірістегі кәсіби даярлау құқықтық қатынастары мен біліктілігін арттыру қатынастары неғұрлым ерікті екі құқықтық қатынастардан тұрады:

- азамат пен жұмыс берушінің арасындағы ерекше келісімдер негізінде пайда болатын, онда жұмыс беруші азаматты нақты бір мамандық бойынша өз өндірісінде оқытуға міндеттенеді және оқу аяқталған соң жұмысқа орналастыруға міндеттенетін қатынастар кезінде, кәсіптік даярлауға қатысты құқықтық қатынастар пайда болады. Оқытуға қатысты құқықтық қатынастар еңбектік қатынастарға жатады. Тек аталған жұмыс берушіде жұмыс істейтін жұмыскер басқа мамандыққа оқуға ауысуы бұл қатынастарға кірмейді.

- еңбек қатынасында тұрған жұмыскер өзінің біліктілігін өзі жұмыс істеп жүрген

мамандық пен кәсіпке байланысты біліктілігін арттырумен байланысты қатынастар [7].

Еңбектік дауларды шешу қатынасы жұмыскер мен жұмыс берушінің арасында еңбекті ұйымдастыру мен қолдану бойынша қандай да бір келіспеушілік туындаған кезден бастап пайда болады. Еңбек дауларын қарайтын мекеме келісу комиссиясы болып табылады, ол кәсіпорында жұмыскер мен жұмыс берушінің, сондай-ақ соттың бірдей адам санының қатысуымен құрылады. Аталған құқықтық қатынастардың тууының негізі болып мүдделі жақтардың өтініш жазуы (жұмыскер мен жұмыс беруші) еңбек дауы мәселесен қарау туралы өтініш беруі негізінде немесе жоғарыда аталған еңбек дауларын қарау бойынша құқылы органдардың өтініш беруі кезінде пайда болады. Құқықтық қатынастардың аталған түрі бұрынға еңбек қатынастары сияқты (негізсіз еңбекке қабылдаудан бас тарту шешіміне), оны қолдаушы (тәртіптік жазаны қайтарып алу), одан шығатын (келісім шартты заңсыз бұзуды қайтарып алу) еңбектік болуы мүмкін.

Еңбекті қорғау, қадағалау мен бақылауға және еңбек заңдылығын сақтауға қатысты қатынастар еңбек қатынастарына қатысушылардың өз міндеттерін атқаруды бақылау қажеттілігінен туындайды. Қатынастардың аталған түрі еңбектік қатынастардан тууы, одан шығуы немесе онымен қосалқы болуы мүмкін [8].

ҚР Конституциясының 1-бабында «Қазақстан Республикасы өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, оның ең қымбат қазынасы-адам және оның өмірі, құқықтары мен бостандықтары» деп жазылса, 24-бабында «әркімнің еңбек бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар» делінген. Алайда, шынайы өмірде қарапайым азаматтарымыздың еңбек құқықтары бұзылып жататыны ешкімге құпия емес. Өзіміз білгендей, еңбек қатынастарын реттейтін еңбек кодексі бар. Бүгінгі таңда еңбек қатынастарына байланысты дау-дараларды шешуде осы аталған заң басшылыққа алынады. Өкінішке қарай, еңбек нормаларының жиі бұзылуы болған жағдайда жұмыс берушілер тарапынан орын алады. Әрине, заң бұзған жұмыс берушілер заң алдында жазасын алу керек. Бірақ, сол жазаның салмағы қандай деген сауал да қазір өзекті болып барады. Мысалы, заң нормаларын бұзған жұмыс берушілерге кейде айыппұл салынады. Ал, сол айыппұлдың мөлшері қанша, бұл біршама келтірілген шағынды ақтай ала ма? деген сауалды да ойлайтын кез келді. Меніңше, бүгінгі еңбек дауларынан айтарлықтай азайтқымыз келсе, онда заңбұзғандарға салынатын айыппұлдың мөлшерін көбейту керек. Өйткені, бүгінгі жұмыс берушілер заңнан емес, айыппұлдан көбірек қорқады. Соңғы кезде түрлі еңбек даулары біршама азайғаны байқалуда. Бұл азаматтарымыздың құқықтық сауатының арта бастағанынан және тиісті орындардың жүйелі жұмысының нәтижесі деп ойлаймын. Мысалы, өткен жылдың алғашқы тоқсанында біз 50 еңбек дауын қарасақ, биыл жыл басынан бері 29 еңбек дауы қаралды. Соның ішінде өткен жылы осы мерзімде 7 адамның еңбек ету құқығы қалпына келтірсе, биыл 5 жұмысшының талап арызы қанағаттандырылады.

Дейтұрғанмен, сотқа жеткен еңбек дауларына байланысты кездесетін мәселелер де баршылық. Мәселен, көптеген жұмыс берушілер жұмысшымен арадағы еңбек келісім шартты тек бір жылға жасайды. Бұл жағдайда «жұмыс беруші тарап қызметкердің жүктілігіне немесе жаңа туылған сәбиді асырап алуына байланысты ақысыз еңбек демалысын бала 3 жасқа толғанша беруге міндетті ме?» деген даулы сауал өз-өзінен туындайды. Жалпы, осындай еңбек дауларына байланысты көзқарас та сан алуан. Кейбірулер мұны «еңбек келісімшарттарының мерзімінің өтуіне байланысты еңбек келісім шартты күшін жояды және тараптар міндеттерден босатылады» дейді. Еңбек қатынастары дегеніміз, бұл –жұмыс беруші мен жұмысшының арасындағы Еңбек кодексінде көрсетілген құқықтар мен міндеттер. Ал, қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы қарым-қатынас негізінен еңбек келісім шартына жазылады. Алайда, Еңбек кодексінің 195-бабы бойынша жұмыс беруші жұмыскерге бала күтіміне байланысты үш жылға жалақысын сақтамай демалыс беруге міндеттелген. Сондай-ақ, бала күтіміне байланысты

ақысыз үш жылдық демалысты қызметкер толық немесе бірнеше рет бөліп пайдалануға құқылы екендігі де жазылған. Сол секілді, Еңбек кодексінде қызметкердің жүктілігіне 12 апта және одан да көп уақыт болған жағдайда тараптар арасындағы еңбек шартының мерзімі ұзартылады. Алайда, кейбір жұмыс берушілер еңбек келісімшартының мерзімі өтіп, қызметкерге үш жылдық ақысыз демалыс беруден бас тартатын жағдайлар жиі кездеседі.

Сол сияқты, дәл осы еңбек дауына байланысты мынадай пікірлер бар. «Еңбек кодексінің 195-бабында бала күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын, уш жылға демалыс алуға құқылы азаматтардың тізімі жазылған. Оған жаңа сәбиді асырып алған қызметкерлер де кіреді. Заң талаптарына сай, жалақы сақталмайтын еңбек демалысы қызметкердің жазбаша өтініші бойынша жүзеге асады. Сондай-ақ, қызметкер бұл демалысын толық немесе бөліп пайдалануына құқылы. Сондықтан, жұмыс беруші қызметкерге ақысыз демалыс берумен қатар, еңбек өтілі мен жұмыс беруші қызметкерге ақысыз демалыс берумен қатар, еңбек өтілі мен жұмыс орнын сақтауға міндетті. Ал, қызметкер жұмысқа шыққаннан кейін жұмыс беруші тарап Еңбек кодексінің 51,53- баптарында жазылған жағдайларға байланысты еңбек қатынастарын тоқтата алады,- дейді.

Жалпы, «Еңбек заңнамасының сақталуы және қолданылуы» деген бар. Мұндағы мәселе тараптар арасындағы еңбек дауларына байланысты мұндай мысалдарды көптеп келтіруге болады. Мысалы, біздің тәжірибеде ең көп кездесетін еңбек дауы – ол жұмысшы жалақыларының уақтылы төленбеуі немесе мүлде берілмеуі. Өкінішке қарай, мұндай дауларды тексеру кезінде азаматтарымыздың қаарапайым еңбек құқықтарын білмейтіні анықталуда. Жалған жұмыс берушілерге керегі де осы. Олар алдымен жұмысшыны жұмысқа ауызша қабылдап, тиісті жұмыстарын істетеді де, кейін жұмысшының еңбек ақысын беретін уақыт келгенде түрлі сылтау айтып немесе «мен сені танымаймын» деп шығарып салады. Әрине, мұнда жұмыс беруші ғана емес, жұмысшы да заңға қайшы әрекет жасап отыр. Өйткені, азаматтарымыз жұмысқа жұмыс берушілердің «қабылдандың» деген бір ауыз сөзіне сеніп, еңбек келісімшарты туралы ойламайды. Тараптар арасында еңбек шарты болмаса, ол адамның сол жерде жұмыс істегенін дәлілдеу де қиын.

Сондықтан, бүгінгі таңда аудан прокураторасы тарапынан азаматтардың конституциялық құқықтарын қорғау және бұзылған жағдайда қайта қалпына келтіру үшін заңмен белгіленген шаралар қолданылып, кінәлі тұлғаларды жан-жақты жүргізілуде. Алайда, тәжірибе жүзінде жұмыс берушілер тарапынан азаматтардың конституциялық құқықтары және жоғарыда көрсетілген заңдық нормалар талаптарының бұзылуы жиі орын алуда [9].

ҚР Еңбек кодексінің 328-бабы 1-бөлігіне сәйкес, мекемелердегі еңбек заңдылықтарының сақталуын, мемлекеттік бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады. Яғни, азаматтардың арыздары бойынша мекемелерде жүргізілетін тексерулердің нәтижесінде заңбұзшылықтар анықталған жағдайда, оны жою туралы мемлекеттік еңбек инспекторлары кодекстің 333-бабына сәйкес әрекет етеді. Нақтырақ айтсақ, мекеме басшылығына ұйғарым береді.

Егер белгіленген мерзім ішінде жұмыс беруші тарапынан ұйғарым орындалмаса, мемлекеттік еңбек инспекторлары кодекстің 330-бабы 10-бөлігі бойынша тиісті сот органдарына талап арыз беруге құқылы. Бүгінгі күні мемлекеттік еңбек инспекторларының барлық талап арыздары өз тәртібінде сот өндірісіне қабылданып, еңбек заңдылықтары талабының бұзылуын жою туралы ұйғарымдарға немқұрайлы қарайтын жұмыс берушілерге тиісті шаралар қолдануда.

Қазіргі таңда жалақы дауы шынымен де өршіп тұр. Мұның себептерінде жоқ емес. Мәселен, қаржылық қиындыққа тап болған жұмыс берушілер көп жағдайда қарамағандағы қызметкерлерінің жалақысын төмендетуге алмайды. Кей жағдайда жұмыс берушілер қаржылық жағдай реттелгенше электр қуатынан, түрлі құрал-жабдықтарды сатып алудан, т.б.,

шикізаттардың бағасынан да үнемдеуі мүмкін ғой. Сондықтан, олар қызметкерлерді қысқартырып, айлықтарды төмендететін заңсыздықтарға барады. Қазір көптеген жекеменшік мекемелер қаржылық қиындықтан шығудың бірден-бір жолы ретінде жалақы шығындарын азайтып, қызметкерлерін сыйақыдан, материалдық көмектен, іссапарға бөлінетін қаражаттардан, т.б., қағып отыр. Тіпті, кейбіреулер мұндайда шығынға жұмыс істеп жатырмыз деп қызметкерлеріне айлап айлық төлемей қояды. Осылайша, жалақы дауы үйреншекті жағдайға айланып барады.

Негізі, заңды білген адам ешкімге «жем» болмайды. «Еңбек ет те, міндет ет» деген ғой дана халқымыз. Өзінің заңды еңбек ету құқығын шындап қорғағысы келген адамға заңдарымыз басымдық берген. Мысылы, жұмыс беруші еңбекақыны уақтысында төлемейтін болса, ол сол үшін заң алдында әкімшілік немесе қылмыстық жауапқа (Қ.Р ҚК-нің 148-бабы, 3-бөлігі) тартылуы керек. Көптеген азаматтарымыз кешіктірілген жалақы, т.б. төлемдер үшін жұмыс күніне үстеме (пеня) төлеуі тиіс екендігінен еш хабары жоқ. Бұдан бөлек, өтемақы өндіру дегенді былайығы жұрт біле бермейді. Мұның барлығына күнделікті тәжірибе барысында куә болып жүрміз. Айталық, кәсіподақ ұйымы деген бар. Кеңес одағы кезінде осы ұйымның жұмысы дүркіреп тұрған еді, қазір олай деп айта алмаймыз. Сондықтан, кәсіподақ ұымдарының жұмысын жандандыра түсу керек.

Көптеген мекемелер өздерінің қызметкерлерінің осы кәсіподақ ұйымына мүше болуын Кәсіподақ ұйымдары еңбегі желінген жұмысшының құқығын қорғауда табандылық, яғни, заңды тұлға еліміздің салық заңын бұзды делік, мұндай а салық қызметкерлері заң бұзған мекеменің есепшотын бірден «қара тізімге» алып, есепшоттарымен жұмыс жасауға тыйым салатын болса, онда бағанағы заң бұзған мекеме орын алған заңсыз әрекеттерін барынша жоюға тырысатын еді. Айыппұлды созбаланға салмай дер кезінде төлейтіні де ақиқат. Алайда, салық қызметкерлеріне мұндай құзырет берілмеген. Осының салдарынан айыппұлдар дер кезінде төленбейді. Тіпті, кейбір мекемелер айыппұл арқалап, алаңсыз өз жұмыстарын жасап жатыр.

Сондықтан, еңбек инспекторларының атқаратын жұмысының, оларға мемлекет тарапынан міндет ауыр [10].

Маңызды әрі қиын еңбек дауының бірі- жұмыскерлердің материалдың жауапкершілігі. Көптеген жұмыскерлер мен қызметкерлер жұмыс берушіге материалдық залал келтірсек, оны толығымен қалпына келтіруіміз керек деп ойлайды. Бірақ, әр дайым олай емес. Жұмыс берушіге келтірілген материалдық шығынды қарамағындағы жұмыскердің өндіріп алуда тараптар арасындағы еңбек келісімшарты жеткіліксіз. Басқаша айтқанда, келтірілген материалдық залады талап ету үшін басқа да құжаттар жасалса артық болмас еді. Себебі, еңбек келісімшартында жұмыскерлердің материалдық жауапкершілігі жалпылама ғана жазылады. Мұндайда кімге қандай материалдық жауапкершілік жүктелген, мүліктердің тізімі, оны пайдалануы, сақтауы сияқты жұмыскерлердің жауапкершіліктері анық белгіленуі тиіс.

2014 жылғы 31 қаңтардағы жағдайы бойынша еңбекақы жөніндегі қарыз туралы мәлімет

	Облыстармен қалалардың атауы	Облыстық және Астана, Алматы қалалары бойынша әкімдіктердің жанынан құрылған аймақтық дағдарысқа қарсы штабтардың мәліметтері бойынша кешіктірілген еңбекақы қарыздары	
		Кәсіпорындардың саны	Кешіктірілген қарыз (млн. теңге)
1.	Ақмола	3	38,0
2.	Ақтөбе	0	0,0
3.	Алматы	0	0,0
4.	Атырау	3	49,7

5.	Шығыс Қазақстан	1	87,3
6.	Жамбыл	1	0,6
7.	Батыс Қазақстан	5	10,8
8.	Қарағанды	1	126,2
9.	Қостанай	5	76,2
10.	Қызылорда	9	49,3
11.	Маңғыстау	3	51,2
12.	Павлодар	1	1,6
13.	Солтүстік Қазақстан	5	26,0
14.	Оңтүстік Қазақстан	26	71,5
15.	Алматы қаласы	5	150,1
16.	Астана қаласы	0	0,0
	Республика бойынша:	68	738,5

Еңбек құқығымен реттелетін қатынастар жүйесін екі топқа бөлуге болады. Оның біріншісі жетекші орын алатын еңбек құқықтық қатынастары, ал екінші топқа еңбек қатынастарымен тығыз байланыстағы еңбек қатынастарынан бұрын, олармен қатарлас жүретін және солардаң туындайтын қатынастар. Екінші топтағы қатынастардың бәрі еңбек қатынастарынан тысқары дербес маңызы болмайды және еңбек қатынастары қазіргі кезде болып отырғанда, не бұрын болғанда, не олар болашаққа болатын болса ғана туындай алады.

Еңбек құқығы саласындағы құқық қатынастары жүйесі мыналарды қамтиды:

- еңбек құқықтық қатынастары;
- еңбекке орналастыру жөніндегі құқықтық қатынастар;
- ұйымдастыру-басқару құқықтық қатынастары;
- ұжымдық шарттың құқықтық қатынастары;
- қызметкерлерді кәсіптік даярлау және олардың біліктілігін арттыру жөніндегі құқықтық қатынастар;
- еңбектің қорғалуын және еңбек заңдарының сақталуын қадағалау жөніндегі құқықтық қатынастар;
- еңбек дауларын карау жөніндегі құқықтық қатынастар.

Бұл құқықтық қатынастардың бәрі қызметкердің еңбегіне байланысты туындайды, бірақ пайда бөлу, өзгеру, тоқтатылу негіздері мен мазмұны жағынан ерекшеленеді.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Айымханова Н. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы: Оқу құралы – Алматы: Жеті жарғы
- 2.Кагазов О. Трудовое право РК.- Алматы, Шеримова Н.Ш. Трудовое право в вопросах и ответах – Алматы: Даненкер
- 3.Мемлекет және құқық теориясы бас В.В Лазарева М.Юрист
4. <http://www.kar-femida.kz/Keis/050301-3-IIkz/10/klek.htm>
5. www.adilet.zan.kz еңбек құқықтары туралы заң
6. kaz.inform.kz
- 7.Заң газеті 2 (124) 2013 <http://www.zanmedia.kz>.
- 8.Заң газеті 5. 02. 2014 <http://www.zanmedia.kz>.
9. www.adilet.zan.kz еңбек құқықтары туралы заң
- 10.Статистикарда.enbek.gov.kz 1ақпан