

ӘОЖ 341.231

ЕҢБЕКТІК ҚАТЫНАСТАРДЫ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ АЗАМАТТЫҚ ҚҰҚЫҚ НОРМАЛАРЫМЕН РЕТТЕУДІҢ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕРІ

Иделева Динара Айтмуханбетовна
dika2809@gmail.com

Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан
Халықаралық құқық мамандығы ХҚқ-31 тобының студенті
Ғылыми жетекшісі – Сейдеш Б. Б.

Еңбек қатынастары - Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін қызметкер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар.

Еңбек заңнамасының көмегімен еңбекшілер ҚР Конституциясының 24 бабына сәйкес тек қана еңбек бостандығындағы өзінің принципін жүзеге асырып қана қоймай, мамандықты, оқуды таңдауды, сондай-ақ жұмыс орнын таңдауды жүзеге асырады.

Қазақстан Республикасындағы ұйымдарда жұмыс жасайтын барлық жұмысшылар еңбек бостандығы принципін ерікті тұжырым жолымен еңбек заңнамасы арқылы жүзеге асырады. Еңбек заңнамасы таңдалған қызмет саласында адал еңбек ету міндеттері мен басқа да еңбек құқықтарын жұмысшылардың жүзеге асырудың заңды факті болып табылады.

Заң шығарушы еңбек заңнамасына нақты анықтама береді, еңбек етуші белгілі бір мамандық, біліктілік пен қызмет бойынша, кәсіпорынның ішкі еңбек тәртібіне бағына отырып, жұмыс істеуге міндеттелетін ұйым арасында құрылғанын, ал екінші жақ еңбек заңнамасымен және екі жақ келісімімен қарастырылған, еңбек ақыны уақтылы төлеп, еңбек жағдайын жасауға міндеттелетіні көрсетіледі.

Жалпы, осы жерде еңбек қатынастарының ажырамас бөлігі, яғни оның субъектілері жайлы айта кеткен жөн.

Қызметкерлер мен жұмыс берушілер еңбек құқықтық қатынастарының қатысушылары (субъектілері) болып табылады. Еңбек құқықтық қатынастарының субъектісі ҚР азаматтарынан өзге, шетелдіктер (қызметкерретінде де, жұмыс берушіретінде де), сондай-ақ жұмысқа қабылдаушы жеке азамат та болуы мүмкін (қызметкер ретінде үй қызметшіні, жеке жүргізушісі, бағбанды және т. б жалдаушы) [3].

Объектісіне тоқтала кетсек. Еңбек құқығы объектісі ретінде жұмыс берушіге пайдалануды ұсынатын және жұмыс берушіні оның ұйымдасытқан еңбек процесінде қызықтыратын қызметкердің іскерліктері, дағдылары, қабілеті болады. Дәл сол қабілеттері мен іскерліктері үшін жұмыс беруші жұмыс ақысын төлеуге дайын. Нарықтық қатынастарда қызметкердің бағасы, кез келген тауар сияқты, сұраныс пен ұсыныспен анықталады.

Барлық құқық салалары секілді, еңбек құқығының да өз реттеу нормалары, әдістері мен қағидалары бар. Еңбек құқығы қатынастарын реттеуші тәсілдер жиыны - оның әдістері болып саналады. Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де қатынастарды, тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғауға, еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың ең төмен кепілдіктерін белгілеуге бағытталған құқықтық реттеу болып табылады.

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының принциптері, яғни қағидалары:

- 1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;
- 2) еңбек бостандығы;
- 3) кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;
- 4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;
- 5) өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты алғанда қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;
- 6) еңбегі үшін жалақының ең төменгі мөлшерінен кем емес, әділетті сыйақыға құқығын қамтамасыз ету;
- 7) тынығу құқығын қамтамасыз ету;
- 8) қызметкерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;
- 9) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өздерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;
- 10) әлеуметтік әріптестік;
- 11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу;
- 12) қызметкерлер өкілдерінің Қазақстан Республикасы еңбе заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын қамтамасыз ету болып табылады.

Адамның еңбек ету құқығы мен бостандығын қорғау тәсілдері құқық нормаларында келтірілген және ол еңбек қатынастарын құқықтық реттеу әдістерінде өзінің жинақы көрінісін табады. Нарықтық экономикасы дамыған елдердегі еңбек құқығына құқықтық реттеудің екі әдісін үйлестіру тән, олар өздерінің мәні жағынан ТМД елдеріндегі, оның ішінде Қазақстан Республикасындағы еңбек құқықтық әдістерге ұқсас.

Қазіргі таңда, еңбек құқығы әдістерін түрлі негіздер бойынша топтастырады. Құқықтық маңыздылығы бойынша олар жалпы, салалық, жергілікті және жекеше әсер ететін әдістер болып бөлінеді.

Еңбек қатынастарын біркелкі реттеудің әмбебап құралы – еңбектің халықаралық стандарттары, яғни халықаралық еңбек құқығының нормативтік субстанциясы, ол жалданбалы еңбекті қолданумен, еңбек жағдайын жақсартумен, еңбекті қорғаумен, қызметкерлердің жеке және ұжымдық мүдделерін қорғаумен байланысты мәселелерді мемлекеттердің келісімдері арқылы реттеуді білдіреді.

Мұндай реттеу нормалары:

- БҰҰ-ның;
- Халықаралық еңбек ұйымының;
- Мемлекеттердің аймақтық бірлестіктерінің;
- Екі жақты, кейде үш жақты келісімдер белгілейтін бірнеше мемлекеттердің қабылдаған актілерінде бекімін табады [1, 56-б.].

Халықаралық құқықтың әртүрлі субъектілері қабылдайтын құқықтық актілердің ішінде Халықаралық Еңбек Ұйымы қабылдайтын нормативтік актілердің маңыздылығы зор, олар еңбекті қолданумен тікелей байланысты қатынастарды реттеуге арналады. Сондықтан да, бұл ұйымның нормативтік актілерін өздерінің мазмұны жағынан мынадай топтарға бөлуге болады:

- а) адамның еңбек саласындағы негізгі құқықтары мен бостандықтарын қорғауды жүзеге асыратын актілер;
- б) жұмысбастылықты қамтамасыз етуге, жұмыссыздықтан қорғауға қатысы бар актілер;
- в) еңбек жағдайын реттейтін актілер;
- г) қауіпсіздік техникасы және өндірістік санатория бойынша актілер;
- д) құқықтық қорғауға аса мұқтаж адамдардың еңбегін реттейтін актілер;
- е) қызметкерлердің кейбір санаттарының еңбегін реттейтін актілер;
- ж) қызметкерлердің, жұмыс берушілердің, мемлекеттік ұйымдарының қарым-қатынасын, еңбек дауларын шешудің бейбіт тәсілдерін реттейтін актілер [2].

Ендігі кезекте, аталып өткен еңбек қатынастарының ерекшеліктерін қарап өтсек.

Еңбек қатынастарының ерекше ерекшелігі еңбек қатынастары жеке сипатқа ие, яғни еңбек шартының еркіндігін дамытумен қызметкердің еңбек құқықтық қатынастарын дараландыру дамиды.

Тағы бір ерекшелігі, бұл қарым-қатынастар еңбек үшін жалақы түріндегі міндетті сыйақы төленуімен байланысты.

Үшінші ерекшелік-еңбек қарым-қатынасы ұзақтылық сипатқа ие, яғни олар қызметкердің белгілі бір еңбек тапсырмасын орындағаннан кейін тоқтатылмай, оның белгілі бір еңбек функциясын орындаумен байланысты.

Еңбек қатынастары барысында жасалған келісім шарттарда келісілмеген жұмыстарды орындауға тыйым салынып, тек айқын және тұрақталған қызметтерді орындауға жол беріледі.

Еңбек шарты ретінде, сондай-ақ оның негізінде туындаған еңбек құқықтық қатынастар әрқашан да өзара келісілген және екіжақты болып табылады

Екі тараптың да өзге қатысушы субъекттен еңбек қатынасына сәйкес келетін қызметтерді орындауға талап ету құқықтары бар.

Жұмыс беруші тәртіптік билік құқығына ие болғандықтан , онда ол өзі жазалау арқылы қызметкердің міндеттерді орындамағаны үшін еңбек заңнамасына сәйкес, оны тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тартуы мүмкін. Осымен еңбек құқығы қатынастарының ерікті мазмұны сипатталады, ол қалыпты, қауіпсіз еңбек жағдайларын, тиісті төлемді, еңбекті қорғауды, зиянды (залалды) өтеуді, тәртіптік жауапкершілікті, жұмыстан шығару және басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігін және т. б. қамтамасыз ететін еңбек құқығы нормаларымен бекітіледі.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Проблемы.Факты. Комментарии. - 1999. - №8. – С. 56.
2. Ж.С. Бердиярова. Еңбек нарығы. Еңбек құқығы. URL: <https://articlekz.com/kk/article/17144>
3. Субъекты трудовых отношений. URL: <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/trudovoe-pravootnoshenie.html>