

ОӘЖ 347.2

Исмагулов Аскербек Еркинович

аға оқытушы, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті, Семей қ.
e-mail: askerbek_ismagulov@inbox.ru

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Мақалада еңбек құқығы қатынастарының субъектілері, оның негізгі түсінігі мен топтары жөніндегі мәселелерді қамтитын Қазақстан Республикасының заңнамалары, сондай-ақ зерттелетін мәселелерге қатысты мемлекеттік органдармен, азаматтар және ұйымдармен қатынастарын реттейтін құқықтық аспектілер кіреді.

Түйін сөздер: жеке еңбек шарты, еңбек құқығы, жұмыс беруші, әлеуметтік әріптестік, қызметкер.

В статье рассматриваются правовые аспекты, регулирующие отношения между субъектами трудовых отношений, его основные понятия и группы, а также отношения с государственными органами, гражданами и организациями по изучаемым вопросам.

Ключевые слова: личный трудовой договор, трудовое право, работодатель, социальное партнерство, работник.

The article discusses the legal aspects governing relations between the subjects of labor relations, its basic concepts and groups, as well as relations with government agencies, citizens and organizations on the issues being studied.

Keywords: personal employment contract, labor law, employer, social partnership, employee.

Еңбек құқық қатынастары еңбек әлемінде, әрбір өндіріс, шаруашылық салаларында пайда болатын процесс. Еңбек қатынастары пайда болу үшін, еңбек, оның негізгі құрама элементтері белгілі бір өндіріс мақсатына қол жеткізу үшін өзара байланысқа түседі.

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 нарығы 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 еңбек құқықтық қатынастарға және сонымен тығыз байланысты басқа да қатынастарға ықпал ететін тәсілдерден, амалдар 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 жалпылама көрінісі. Еңбек құқығының әдісі құқықтық реттеу қандай тәсілмен іске асырылады деген сауалға жауап береді. Еңбек құқығы әдістері құқықтық нормалардан көрініс табады [1].

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 [2].

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 мүлктік, сондай-ақ мүлктік қатынастарға байланысты мүлктік 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.

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 мензеледі.

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 [4, 113б].

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 қатынастар) еңбек қатынасына жол беретін қатынастар;

2) еңбектік қатынастармен 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 қатынастар (мысалы, еңбектік келіспеушіліктер бойынша қаралатын құқықтық қатынастар).

Еңбектік құқықтық қатынастар қоғамдық-еңбек қатынастарының заңдық қатынастарын көрсетеді, ол еңбек рыногында жұмыс беруші мен- жұмыскер арасында 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 [5, 786].

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.

Еңбек құқығы, басқа да дербес құқық салаларымен қатар өзіне тән нысандарына байланысты белгілі бір біртектес қоғамдық қатынастарды реттейді. Осындай біртектес қоғамдық қатынастардың қатарына еңбек

саласындағы қатынастар жатады. 2015 жылы 23 қарашада 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 [6, 976].

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.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы 30 тамыз 1995 ж.
2. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қараша
3. Абузярова Н. Обеспечение законности в трудовых отношениях Алматы: Жеты жарғы, 2001.
4. Димитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения. – Алматы, 1997.- 169 с.
5. Нурғалиева Е.Н. Механизм правового регулирования труда. – Алматы: Жеты жарғы, 2013.

Исмагулов Аскербек Еркинович

Лауазымы: Азаматтық құқықтық пәндер кафедрасының аға оқытушысы, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті, Семей қ.

Пошталық мекен-жайы: 071400, Қазақстан Республикасы, Семей қ., Қ. Мұхамедханов көш. 33-39

Ұялы тел: +7 707 705 07 90

Қазақстан Республикасында еңбек құқығының өзекті мәселелері

Исмагулов Аскербек Еркинович

Должность: старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет, г.Семей

Почтовый адрес: 071400, Республика Казахстан, г. Семей, ул. К.Мухамедханова 33-39

сот. тел: +7 707 705 07 90

Актуальные вопросы трудового права в Республике Казахстан

Ismagulov Askerbek Erkinovich

Position: senior lecturer of the Department of Civil Law Disciplines, Kazakh Humanitarian Juridical Innovative University, Semey city

Mailing address: 071400, Republic of Kazakhstan, Semey, K.Mukhamethanov st.33-39

Mob.phone: +7707 705 07 90

Topical issues of labor law in the Republic of Kazakhstan