

№1 дәріс «ҚР еңбек заңнамасы және жас маман»

Еңбек заңнамасын үш аспектілерімен ажырата қажет:

1. Қызметкердің еңбек келісім;
2. пайда болуы мен нысанда негізі болып табылатын заңды іс жүзінде

Еңбек заңдарының ұғымы оның анықтамасына қарағанда, анағұрлым кең ұғым. Еңбек заңдарының ұғымын ашу үшін тек оның анықтамасын ғана емес, оның қызметін де, мәнін де, яғни халық шаруашылық және құқықтық рөлін ескеру керек.

Еңбек заңдарының көмегімен еңбекшілер ҚР Конституциясының 24-бабына сәйкес[1] еңбек еркіндігінің өз принципін ғана емес, мамандықты, айналысатын ісін таңдау, сондай-ақ, жұмыс орнын таңдау құқығын жүзеге асырады.

Қазақстан Республикасында, ұйымдарда жұмыс істейтін барлық қызметкерлер еңбек еркіндігі принципін еңбек заңдары арқылы өз еркімен келісімге отыру жолымен жүзеге асырады. Еңбек заңдары қызметкерлердің таңдап алынған қызмет саласында адал еңбек етуде басқа еңбек құқықтары мен міндеттерін жүзеге асырудың бір мезгілде заңды фактысы болып табылады. Еңбек заңдарын үш аспектіге бөлеміз: 1) қызметкер ретінде еңбек туралы келісім; 2) еңбек құқықтық қатынасының уақытпен пайда болу негізі және әрекет ету формасы болып табылатын және еңбек заңдарымен тығыз байланыстағы басқа құқықтық қатынастардың пайда болуы мен әрекет етуінің алғышарты болып қызмет ететін заңды факт ретінде; 3) еңбек құқығы институты, яғни жұмысқа қабылдау, басқа жұмысқа ауыстыру және одан босату туралы құқықтық нормалар жүйесі.

Заң шығарушы ҚР ЕЗК 15-бабын нұсқай отырып, еңбек заңдарына (келісім-шартына) заңды анықтама береді, бұл еңбекшілер мен ұйымдар арасындағы келісім белгілі мамандық, кәсіп немесе лауазым бойынша, кәсіпорынның ішкі еңбек тәртібіне бағына отырып жұмыс атқаруға, ал екінші тарап еңбекшілерге, еңбек заңдары қарастыратын және тараптардың келісімімен жалақы төлеуге, әрі еңбек жағдайымен қамтамасыз етуге міндеттеледі.

Еңбек заңдары жас маманның құқықтық жағдайын, осы еңбек ұжымының жұмыскері ретінде, белгілі еңбек кооперациясына қатысушы ретінде анықтайды. Тек еңбек заңдарының шешімімен ғана жұмыскер осы ұйымның еңбек ұжымының мүшесі болады және ішкі еңбек тәртібіне, еңбек режиміне бағынады. Еңбек заңдары осы арқылы еңбекпен байланысты шектес азаматтық құқықтардан ерекшеленеді. Еңбек заңдарының ерекше өзіне тән белгілері мыналар:

1. Оның пәні берілген өндірістік ұжымның жалпы еңбек процесінде еңбек қызметін жеке басының атқаруы, яғни күнделікті еңбек қызметі, жас маманның осы еңбек ұжымында жалпы еңбек процесінде келісілген белгілі бір мамандық, кәсіп, лауазым бойынша физикалық және ойлау энергиясын байқату болып табылады. Осыған орай, еңбек заңының пәні — жұмыскердің

өндірістің жалпы процесіндегі жанды еңбегі, оның жалпы және арнайы еңбек қабілетін уақытпен байқату.

2. Жұмыскердің еңбек қызметін атқару барысында ішкі еңбек тәртібі ережелеріне, бекітілген еңбек шамасын орындау арқылы бағынуы. Осы міндеттерді бұзғаны үшін оған тәртіптік жауапкершілік жүктеледі, бұл азаматтық-құқықтық заңдарда болмайды.

3. Ұйымның жұмыскер еңбегін ұйымдастыру, оған қалыпты еңбек жағдайын жасау, алдын ала бекітілген нормалар бойынша нақты еңбегі үшін оны жүйелі түрде марапаттау міндеті. Жеке мердігерлік, тапсырма, авторлық және өнертапқыштық т.б. заңдар бойынша еңбекшілер тәртіпке, берілген кәсіпорынның ішкі тәртібіне бағынбайды, ал жұмысты өзі ұйымдастырады, өз тәуекелі үшін орындайды, еңбек қорғауды өзі қамтамасыз етеді және оған тек еңбектің затталған соңғы нәтижесі немесе орындалған тапсырма төленеді.

Жас мамандар үшін арнайы шарттар қарастырылған. Қажетті шарттар — олар бойынша келісім болмаған жағдайда олардың еңбек келісім-шарттарына отыруы жүзеге асырылмайды, еңбек құқықтық қатынасы тумайды деп түсінген жөн. Қажетті шарттар – бұл олар жоқ болған жағдайда еңбек келісім-шарты болмайды және нақты еңбек құқығының қатынасы пайда болмайды. Оларға мыналар жатады: 1) жұмыс орны туралы; 2) еңбек қызметі туралы, оны жұмыскер орындайды, яғни мамандықтар, кәсіптер, лауазымдар кәсіптерді қоса атқару; ұйым жұмыскерінің, сондай-ақ сол ұйымдар қызметкерлерінің жалақы көлемі туралы, жалақы айлықтарында штаттық кесте бойынша болады, яғни айлықты қарастырылған көлемнің минимумынан бастап, максимумға дейінгі шекте бекіту мүмкіндігі бар. Бюджеттік салалардағы жас маман үшін төлем тарифы туралы шарттар тараптармен келісілмейді, себебі ол тікелей заңмен бекітілген және тараптар келісімі бойынша өзгертуге жатпайды. Жұмыскер ол туралы – біртұтас 18 разрядты тарифтық кестеге сәйкес оның разряды бойынша қандай айлық бекітілгенінен тек ақпарат алады.

Бірақ көптеген қосымша ақылар мен үстеме ақыларды ұйымның – жұмыс берушінің өзі бекітетіндіктен, мұнда да жұмыскер жалақысының жалпы көлемі еңбек заңдарымен анықталады.

Еңбек қызметі тараптардың жұмыскер үшін мамандық, кәсіп, біліктілік немесе қызметкер үшін лауазым заңдарын бекіту жолымен анықталады, сол бойынша осы еңбекші жұмыс істейді.

Мамандық – бұл еңбек қызметінің түрі, ол еңбек қызметтерінің сипатымен және мақсатымен анықталады, мысалы, металлург, құрылысшы, тоқымашы, тағам даярлаушы, теміржолшы, дәрігер, оқытушы, заңгер және т.б.

Жас маман үшін еңбек қызметінің белгіленуі қабылданатын жұмыскердің жалпы еңбек процесінде функционалдық орнын да, осы процестегі оның еңбек режимін де бекітеді. Еңбек қызметінің белгілену принципі әкімшіліктен еңбек заңдары бойынша келісілмеген жұмысты

атқаруды жұмыскерден талап етуге тыйым салатын ҚР ЕЗК 26-бабында да айқындалған.

Еңбек шартына отыру кезінде тараптар келісімі бойынша, қабылданатын жұмыскердің оған тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында жас маманды сынау бекітіледі. Қанағаттанарлық емес сынау нәтижесінде жұмыскер кәсіподақ комитетінің келісімінсіз және демалыс жәрдемақысын төлемей жұмыстан босатылуы мүмкін (ҚР ЕЗК 24-бабы).

Сынау мерзімі үш айға дейін, ал жеке жағдайларда кәсіподақ комитетінің келісімімен — алты айға дейін бекітілуі мүмкін (ҚР ЕЗК 24-бабы 1-бөлімі).

Жұмысқа қабылдау кезінде 18 жасқа дейінгі жасөспірімдерге, кәсіптік-техникалық училищелерді аяқтағаннан кейін келетін жас жұмысшыларға, жоғары және орта арнайы оқу орындарын бітірген жас мамандарға, квота есебінен жұмысқа жіберілген еңбек және Ұлы Отан соғысы мүгедектеріне, сондай-ақ, басқа жерлерге жұмысқа қабылдау кезінде және басқа жұмысқа, басқа ұйымға ауыстыру кезінде сынау қоюға болмайды (ҚР ЕЗК 23-бабы). Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынау жұмыскердің берілген жұмысқа жарамдылығын анықтайды. Практика көрсеткендей, жұмыскердің атқаратын жұмысқа сәйкес келмеуі бойынша жұмыстан босатылуы, сынау мерзімімен қабылданған тұлғаларға қатысты болмайды деуге болады. Сынау, осыған орай, жақсы кадрларды таңдауға бағытталған.

Өндірістік оқытуға қабылдағанда, сондай-ақ, уақытша, мерзімдік, сайлау жұмыскерлеріне, конкурс бойынша қабылдағанда, жедел еңбек заңдарын бекіткенде сынау мерзімі қойылмайды.

Тауарлық-материалдық құндылықтармен жұмыс істеуге байланысты жұмысқа 18 жасқа толған жұмыскерлерді, арнайы тізімде көрсетілген лауазыммен қабылдау кезінде оларға сеніп тапсырылған құндылықтарға толық материалдық жауапкершілігі туралы жазбаша келісім-шарт жасалады. Жұмыскер осындай заңмен келісуден бас тартуы кезінде оны өндіріс процесінде оған берілген құндылықтарды сақтаумен, өндеумен, сатумен, тасымалдаумен немесе қабылдаумен тікелей байланысты лауазымдарға қабылдауға болмайды.

Еңбек туралы заң, тұлғалардың белгілі бір категориялары еңбек заңдарына отырмас бұрын өздерінің денсаулығы немесе қоғам денсаулығын сақтау мүддесінде медициналық куәландырудан өтуі керек. Бұл: 1) 21 жастан кіші тұлғалар; 2) ауыр және зиянды еңбек жағдайындағы жұмысқа қабылданатын тұлғалар; 3) жұмыскерден ерекше психологиялық-физикалық деректер талап ететін жұмысқа қабылданатындар (жүргізушілер, ұшқыштар және т.б.); 4) балаларға, науқастарға қызмет көрсетумен, қоғамдық тамақтанумен байланысты кейбір жұмысқа қабылданатындар және т.б. азаматтардың денсаулықтарын қорғау тұрғысынан ас блоктарына, балалар мекемелеріне, ауруханаларға жұмысқа инфекциялық аурулары бар және бацилла тасымалдаушы адамдар қабылданбауы тиіс; 5) ұйымдастырушылық жинақ бойынша жұмысқа қабылдау кезінде.

Өндірістік оқытудағы еңбек шарты тікелей өндірісте жаңа білікті жұмыскерлерді (көбінесе жастарды) даярлау мақсатымен жасалады. Бұл даярлық тиісті жастағы, тиісті мамандықтары бар және сәйкес өндірістердегі жұмыскерлер үшін белгіленген жұмыс уақыты шегінде курстық, топтық және жеке оқыту формалары арқылы жүзеге асырылады (б. 179 ҚР КЗот)[2]. Курстық оқыту аса күрделі мамандықтар үшін жүргізіледі.

Штаттан тыс жұмыскермен бекітілетін еңбек заңдары. Штаттан тыс жұмыскерлер өндірістік ұжымда белгілі бір еңбек қызметін атқаратын, оның ішкі еңбек тәртібі ережелеріне бағынатын, бірақ штаттық құрамға енбеген тұлға болып табылады. Оған сақтандыру агенті, кітап тасымалдаушы, суретшілер, репортерлер және басқа да штаттан тыс жұмыскерлер жатады. Штаттан тыс жұмыскермен бекітілетін еңбек заңдары, ережеге сай, типтік форма бойынша, жазбаша түрде белгілі бір мерзімге отырғызылады. Заңдарда жұмыс және оның көлемі, уақыт нормалары және жұмыс бағасы, оның басталу және аяқталу мерзімдері, жалпы құны мен жұмыс режимі көрсетіледі.

Жұмыскерлердің штатын, санын қысқарту бойынша жұмыстан босату, егер келесі бес шарт сақталған болса, заңды болады: 1) жұмыскерлердің штатын, санын қысқарту шындығында жүргізіледі, яғни штат кестесіне сәйкес лауазымдар немесе жалақы қоры, жұмыскерлердің жалпы саны қысқартылады; 2) жұмыскердің іскерлік қасиеттері ескерілген; 3) тең іскерлік қасиеттерде (еңбек өндірімділігі мен біліктілігі) жұмыста басымдықпен қалдыру құқығы ескерілген; 4) жұмыстан босатылатын жұмыскерді оның келісімімен басқа бос орны бар жұмысқа ауыстыру арқылы жұмысқа орналастыру шаралары; 5) жұмыстан босатылар алдында жұмыскер кем дегенде екі ай бұрын қолхатпен арнайы ескертіледі. Егер алдыңғы көрсетілген төрт шарттың ең болмаса біреуі бұзылған жағдайда, жұмыскер жұмысқа қайта кіреді. Егер жұмыстан босату туралы ескертудің бесінші шарты ғана бұзылған болса, ол басқа жағдайлар бойынша қайта орнына тұра алмайды, сот оның жұмыстан босатылу күнін, ескертудің екі айы өткеннен кейін еңбек заңы тоқталатындай етіп өзгертеді. Егер жұмыскер штат кестесінде қарастырылмаған лауазымда отырса, онда ол да штатты қысқарту бойынша жұмыстан шығарылады.

ҚР ЕЗК 33-бабының 3-тармағы жұмыскерлердің себепсіз жұмыстан қалу еңбек міндеттемелерін жүйелі орындамауды қарастырады. ҚР Е туралы ЗК 130-бабы еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыстан босату тәртіптік жаза шамасына қатысты болса, онда еңбек міндеттемелерін жүйелі бұзғаны үшін тәртіптік жаза қолдану үшін белгіленген барлық ережелерді сақтау керек. Заң ҚР ЕЗК 33-бабының 3-тармағы бойынша жұмыскердің әрекеті немесе әрекетсіздігі үшін жұмыстан босату заңға сыйымды екенін: 1) еңбек шартында (келісім-шартында) көрсетілген міндеттемелерді немесе ішкі еңбек тәртібінде көрсетілген ережелерді орындамаған; 2) міндеттемелерін себепсіз орындамау, яғни заңға қайшы әрекеттер жасауы немесе сол жұмыскердің кінәсінен абайсыз әрекеттер жасалған; 3) айыпты бұзушылықтың жүйелілігі, яғни тәртіпсіздік әрекеті бірінші рет емес, жұмыскерге бұрын да тәртіптік

немесе қоғамдық жазалар шарасы қолданылған; 4) жұмыстан босатар алдында және одан бір ай уақыт өткенде нақты іс-әрекеті болған жағдайда көрсетіледі.

Осы жазаларды есепке алар кезде сол жазалардың заңды екенін де ескеру керек, яғни тәртіптік жаза қолданудың нақты тәртібінің сақталған, сақталмағанын ескеру керек. Егер ол белгіленген ережені бұзу арқылы қолданылған болса, онда мұндай жаза назарға алынбайды. Сыйақыдан айыру тәртіптік жаза болып табылмайды, сондықтан ол бұл жерде ескерілмеуі тиіс. Егер бұрын көрсетілген жағдайлардың төрттен бірі болмаса, ҚР ЕЗК 33-бабының 3-тармағы бойынша жұмыскердің әрекеті немесе әрекетсіздігі үшін жұмыстан босату заңсыз болып саналады.

ҚР ЕЗК 33-бабының 4-тармағы жұмыскерлердің себепсіз жұмыстан қалғаны үшін жұмыстан босатуды қарастырады. Қолданыстағы заңнамалар бойынша жұмыстан кешігу жұмыс күні бойы жұмысқа себепсіз келмеу болып саналады, сондай-ақ, себепсіз үш сағат көлемінде немесе бір күн (ауысым) бойы жұмыскер өзіне тапсырылған жұмысты орындауы тиіс, ұйым аумағынан тыс жерде немесе басқа объектіден тыс жерде болғаны жұмысты босату деп саналады. Егер жұмыскер жұмыс орнында жұмыс күні бойында үш сағаттан артық кешіксе, бірақ сол өндіріс аумағында жүрсе, онда бұл жұмысты себепсіз босату емес, тәртіптік теріс қылық болып саналады.

Заң жұмысты себепсіз босатқаны үшін және еңбек тәртібін бір рет бұзғаны үшін, яғни егер жұмыскерде осыған дейін тәртіптік жаза болмаған болса, жұмыстан шығаруға жол береді.

Жұмысты себепсіз босатқаны үшін жұмыстан шығару кезінде жаза қолдану мерзімін сақтау және айыпталушыдан түсініктеме талап ету қажет, себебі жұмыстан шығарудың тікелей себебі бұл жерде тәртіптік теріс қылық болып табылады. Жұмыстан босатылушы ұзақ уақыт жұмысты себепсіз босату кезінде жұмысқа шықпаған бірінші күннен бастап тізімдік құрамнан алынады да, алайда оның жұмыстан босатылуы туралы бұйрық анағұрлым кейін шығарылған болса да, осы күннен бастап ол жұмыстан босатылды деп саналады.

Жас маманмен еңбек қатынасының тоқтатылуы бұйрықпен (өкіммен) ресімделеді. Бұйрықта және жұмыскердің еңбек кітапшасында еңбек туралы заңның тұжырымдамасымен дәл сәйкестікте және заңның осыған сәйкес бабы мен тарауына сілтеме жасалып көрсетілуі керек, мысалы: «ҚР ЕЗК 32-бабына сәйкес өз еркімен жұмыстан босатылды» немесе «ҚР ЕЗК 33-бабы 3-тарауына сәйкес еңбек міндеттерін жүйелі түрде орындамағаны үшін жұмыстан босатылды». Еңбек қатынастарын тоқтату негізі ҚР ЕЗК 31, 32, 33, 37- баптарына сәйкес, ал басқа қосымша негіздемелер — осы негіздерде олардың нақты баптары көрсетілген нормативтік актілерге сәйкес көрсетіледі.

Еңбек шартының тоқтауы оған заңды негіздемелер болған кезде ғана күшіне ене алады. Еңбек қатынастарының тоқтатылуына, яғни қызметкерлердің жұмыстан босатылуына келісімнің күшін жою үшін заңмен заңдық фактілер ретінде бекітілген өмір жағдайлары негіз бола алады. Бұл

заңдық фактілер екі түрлі бола алады: 1) еріктік әрекеттер, екі жақтың біреуі немесе екі жақ та, немесе заңнама жағына жатпайтын, бірақ заң бойынша тоқтатуды талап етуге құқылы үшінші бір жақ заңнаманы тоқтатуға ниет білдірген жағдайда. Көп жағдайда тәжірибе жүзінде қызметтен босатуға негіз болатын: 1) бір жақты әрекеттер; 2) оқиғалар. Осылайша, қызметшінің өлімі оқиға бола алады [3].

Әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы, 1995 жылғы 30 тамыз жылғы және 21 мамыр 2007, Алматы, 2007 толықтырулар 17.01.2014 жылғы жағдай бойынша түзетулермен
2. Еңбек кодексі, //http://online.kz.
3. ҚР Заңы «Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік жастар саясаты туралы» //http://www.edu.gov.kz.