

FTAXP 10.31.01

Б.Е. Мырзабайқызы¹

¹С. Демирел атындағы университет, Қаскелең қ., Қазақстан

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ- ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ

Аңдатпа. Мемлекет пен қоғамның даму деңгейі көбінесе қоғамдық қатынастарды құқықтық реттеудің тиімділігімен айқындалады. Адамның неғұрлым маңызды қажеттіліктерін іске асыруға мүмкіндік беретін және мемлекеттік институттар қызметінің мәні мен мазмұнын айқындайтын негізгі құқықтар мен бостандықтарға еңбек қатынастары саласындағы адамның конституциялық құқықтары мен бостандықтары жатады. Сондықтан қолданыстағы заңнаманың жай-күйі және құқықтар мен бостандықтардың осы санатын іске асыру практикасы қоғамның даму дәрежесінің көрсеткіші ғана емес, сондай-ақ оны одан әрі жетілдірудің шарты болып табылады.

Түйін сөздер: еңбек қатынастары, конституциялық құқық, жұмыспен қамту, еңбек құқығы, шетелдік азамат.

Аннотация. Уровень развития государства и общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. К основным правам и свободам, позволяющим реализовать наиболее значимые потребности человека и определяющим смысл и содержание деятельности государственных институтов, относятся конституционные права и свободы человека в сфере трудовых отношений. Поэтому состояние действующего законодательства и практика реализации данной категории прав и свобод являются не только показателем степени развития общества, но и условием его дальнейшего совершенствования.

Ключевые слова: трудовые отношения, конституционное право, занятость, трудовое право, иностранный гражданин.

Abstract. The level of development of the state and society is largely determined by the effectiveness of legal regulation of social relations. The fundamental rights and freedoms that enable the realization of the most important human needs and determine the meaning and content of the activities

of state institutions include constitutional rights and freedoms in the sphere of labour relations. Therefore, the state of the current legislation and the practice of implementing this category of rights and freedoms are not only an indicator of the degree of development of society, but also a condition for its further improvement.

Keywords: labor relations, constitutional law, employment, labor law, foreign citizen.

Kіріспе

Қазақстан - республикалық басқару нысаны бар демократиялық құқықтық мемлекет. «Әлеуметтік мемлекет» ұғымы - бұл, сөзсіз, адамның лайықты өмірі мен еркін дамуын қамтамасыз ете алатын, қолайлы еңбек жағдайларын жасау, еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғауды талап етеді.

Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің негізін конституциялық құрылыстың мынадай негіздері құрайды:

- Қазақстанның өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретіндегі мәртебесі (Қазақстан Республикасы Конституциясының 1-бабы);

- адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтарын жоғары мемлекеттік құндылық ретінде тану (Қазақстан Республикасы Конституциясының 1-бабы);

- Қазақстан Республикасы Конституциясының және бүкіл мемлекет аумағындағы мемлекеттік заңдардың үстемдігі (Қазақстан Республикасы Конституциясының 3-бабы);

- Әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар. Еріксіз еңбекке соттың үкімі бойынша не төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында ғана жол беріледі. (Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабы);

- Заң мен сот алдында жұрттың бәрі тең. Әркімнің өмір сүруге құқығы бар. Әркім өзінің жеке басының бостандығына құқығы бар. (Қазақстан Республикасы Конституциясының 14, 15, 16-баптары).

Қазақстан Конституциясының 62-бабының 7-тармағына сәйкес оның барлық басқа ережелері бірінші тараумен бірлікте әрекет ететіндіктен, тікелей еңбек қатынастарын реттейтін Қазақстан Республикасы Конституциясының нормалары (24-бап) конституциялық құрылыстың аталған негіздерін іске асыруды қамтамасыз етуге міндетті.

ҚР Конституциясында еңбек құқығының негізгі принциптері болып табылатын нормалар бар: қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек

ету жағдайы, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауы, жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу құқығы, тынығу құқығы. ҚР Конституциясымен бекітілген маңызды принциптердің бірі еңбек бостандығы принципі болып табылады (24-бап).

Еңбек қатынастарының әлеуметтік аспектісіне қоғамның көзқарасының сапалық өзгеруінің тән үлгісі жұмыспен қамту проблемасын шешу болып табылады. «Жақында болған толық жұмыспен қамту біздің қоғамымызға жаппай жұмыспен қамту аз мобильді жұмыс күші айналды, ол еңбек үшін емес, жұмыс орнына төмен жалақы алуға үйренді. Жұмысшылардың едәуір бөлігі қазір де өндіріс саласында білікті емес жұмыс еңбегімен айналысады. Басқаша айтқанда, Еңбек ресурстарын пайдаланудың осы моделі қазіргі заманғы қажеттіліктер дамымаған және сапасы төмен тегін әлеуметтік қызметтердің көп саны бар арзан жұмыс күшіне бағытталған». Алайда, жұмыспен қамту проблемасының осындай шешімі әлеуметтік мемлекет қағидатының шын мәнінде іске асырылуын дәлелдейді.

Сондықтан еңбек қатынастары саласындағы құқықтық реттеудің негізгі міндеттерінің бірі бюджет шығыстарының құрылымын өзгерту, оларды әлеуметтік бағдарламаларды іске асыру саласына қайта бөлу болып табылады.

Еңбек бостандығы қамтамасыз етіледі өз қабілетіне еркін иелік ету, Қызмет түрі мен мамандығын таңдау құқығы. Аталған ережелер еңбек пен жұмыспен қамтуға қатысты кез келген кемсітушіліктерді жоюға, сондай-ақ мәжбүрлі еңбекке тыйым салуға бағытталған халықаралық-құқықтық реттеудің жалпы нормаларына негізделеді.

ҚР Конституциясының 24-бабында «Әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар» Қазақстан Республикасының құзыретіне жатады және мемлекеттік заңдармен реттеледі. Мемлекет өкілеттіктерінің көлемі бүкіл мемлекет ауқымында еңбек қатынастары тараптарының мүдделерін, мемлекет мүдделерін оңтайлы келісуге қол жеткізу үшін қажетті құқықтық жағдайлар жасайтын, сондай-ақ еңбек қатынастары мен еңбекті ұйымдастыру және еңбекті басқару, осы жұмыс берушіде жұмысқа орналастыру, қызметкерлерді тікелей осы жұмыс берушіде кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру, әлеуметтік әріптестік, Ұжымдық келіссөздер жүргізу жөніндегі қатынастарды реттейтін нормативтік құқықтық актілер қолданылуымен айқындалады, ұжымдық шарттар және келісімдер мен басқа да қатынастар еңбек қатынастарына тікелей байланысты.

Нормативтік құқықтық актілер еңбек қатынастарын реттейтін, бірыңғай жүйесін құрайтын негізінде олардың иерархиялық бағыныстылығын айқындайтын заңдық күші бар актілер. Жүйе ҚР-ның барлық аумағындағы барлық қызметкерлерге қатысты жалпы еңбек заңнамаларынан және қызметкерлер мен жұмыс берушілердің белгілі бір санатына таралатын нормалардың саралануын көрсететін арнайы нормалардан тұрады.

Айта кету керек, ҚР Еңбек кодексінде (ҚР ЕК) «еңбек заңнамасы» ұғымы жиі кездеседі және Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және осы Кодекстен, Қазақстан Республикасының заңдарынан және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінен тұрады. Еңбек заңнамасы: Еңбек кодексі, басқа да мемлекеттік заңдар. Басқа нормативтік құқықтық актілерге: ҚР Президентінің жарлықтары; ҚР Үкіметінің қаулылары және атқарушы биліктің мемлекеттік органдарының нормативтік құқықтық актілері жатады; ҚР субъектілерінің атқарушы билік органдарының нормативтік құқықтық актілері, жергілікті өзін-өзі басқару органдарының нормативтік құқықтық актілері.

Осылайша, ҚР Конституциясына сәйкес еңбек заңнамасы ұғымын тек Қазақстан Республикасының және оның субъектілерінің заңнамалық актілерінің жиынтығы ретінде түсіну керек (ҚР Конституциясының 24 - бабы) және еңбек қатынастары субъектілерінің негізгі еңбек құқықтары мен міндеттерін және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды жүзеге асыру құқығы нормаларымен қамтамасыз етуге арналған.

Халықаралық құқықтың жалпыға танылған қағидаттары мен нормаларын негізге ала отырып және ҚР Конституциясына сәйкес жүйелендірілген заңнамалық актіде — ҚР Еңбек кодексінде еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды құқықтық реттеудің негізгі принциптері бекітілген: еңбек бостандығы, оның ішінде еңбек құқығы, әркім еркін таңдайтын немесе еркін келісетін; өзінің еңбек қабілеттеріне иелік ету құқығы, кәсіп пен қызмет түрін таңдау; еңбек саласында мәжбүрлі еңбек және кемсітушілікке тыйым; жұмыссыздықтан қорғау және жұмысқа орналасуға жәрдемдесу және т.б. осылайша, ҚР Еңбек кодексі, ҚР Конституциясының ережелерін егжей-тегжейлі көрсете отырып, еңбек бостандығы мен келісім-шарт еркіндігін және басқа да құқықтар мен кепілдіктерді қамтамасыз етуге бағытталған.

Мемлекетте жүргізіліп жатқан әлеуметтік-экономикалық реформалар еңбек қатынастарын реттейтін қазіргі заманғы заңнаманың даму серпініне әсер етеді. Сонымен, ҚРЕК бұрын қабылданған нормалар ҚР

Конституциясына нақтылауды талап еткенінен емес еқайшы келгеніне байланысты бірнеше рет өзгерістермен толықтырулар енгізілді. Еңбек заңнамасын дамытуда соттарда еңбек дауларын қарау тәжірибесі үлкен маңызға ие.

Еңбек қатынастарын реттеудің ұқсас тұжырымдамасы Швейцария Конфедерациясында таңдалды. «Швейцария Конституциясы федералдық органдардың еңбек туралы заңдарды шығаруға қатысты құзыретін білдіреді және федералдық заңнамаға қатысы жоқ салаларда ғана заң шығаруға құқылы кантондармен шығарылатын заңдардан федералдық заңнаманың басымдығын белгілейді».

Алайда еңбек заңнамасында дамуды талап ететін проблема — жұмыспен қамту мәселесі шешілмеген. Осыған байланысты В.И. Шкатулланың «жұмыспен қамту саласындағы әлемдік жағдай күйзеліске ұшырауда. Барлық елдерде жұмыссыздық және толық емес жұмыспен қамту деңгейі өзгеріссіз жоғары. Жұмыспен қамтудың қысқаруы, азаю және өсіп келе жатқан әлеуметтік шиеленіс әсіресе Шығыс Азия дағдарысына тап болған мемлекеттерге тән, дегенмен басқа елдерде де жұмыспен қамту маңызды проблема болып қала береді. Халықаралық еңбек ұйымы өнімді және еркін сайланатын жұмыспен қамтуды қолдау ұлттық деңгейде де, жаһандық деңгейде де берік және әділ экономикалық өсуді қамтамасыз етудің ең тиімді шарасы деп санайды».

Шындығында, еңбек заңнамасының нормаларын қолдану практикасы заңнамада кейбір олқылықтардың бар екенін көрсетеді, олар мемлекеттің экономикалық және әлеуметтік саясатының бірінші кезектегі міндеті және ажырамас бөлігі болып табылатын толық, өнімді және еркін таңдап алынған жұмыспен қамтуға жәрдемдесу принципін толық көлемде іске асыруға мүмкіндік бермейді. Конституцияда бекітілген жұмыссыздықтан қорғау құқығы, барлық жалдамалы еңбек тұлғалары, сондай-ақ жалпы қоғам үшін өмірлік маңызы бар ҚР Еңбек кодексінде тиісті көрініс таппады.

Біздің ойымызша, проблеманы тиімді шешуді іздестіру, халықты жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру туралы заңнамаға жүйелілік беру мақсатында еңбекті қорғауды заңнамалық реттеудің қалыптасқан тәжірибесіне — Жұмыстың қауіпсіз және салауатты жағдайларын қамтамасыз ететін еңбек құқығының маңызды институттарының бірі назар аудару қажет. Еңбек кодексінің ҚР –қатынасқа түсінігі, негізгі бағыттары, мемлекеттік саясат еңбекті қорғау саласындағы және басқада мәселелер бойынша бұрын реттелген ҚР «Еңбекті қорғау туралы» 22-қаңтардың 1993 ж. ҚР –ның Заңы (ҚР Жоғарғы Кеңесінің Жаршысы, №3, 40-құжат).

Қазіргі уақытта қарым-қатынас халықты жұмыспен қамту саласындағы 2016 жылғы 6 сәуірдегі «Халықты жұмыспен қамту туралы» ҚР Заңымен реттеледі, жұмыссыздықтан қорғауға ерекше мұқтаж халықтың жекелеген топтарына қатысты жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясатты айқындайтын өзге де заңдар мен заңға тәуелді нормативтік актілер.

Жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру мәселелерін құқықтық регламенттеуді дамыту мақсатында ҚР Еңбек кодексінде халықты жұмыспен қамтуға мән беру орынды деп санаймыз, ол Кодекстің 16-бабында бекітілген жұмыссыздықтан қорғау және жұмысқа орналасуға жәрдемдесу қағидатының мәнін ашуға мүмкіндік береді.

Еңбек нарығының қалыптасуына байланысты ҚР-да еңбек қызметін жүзеге асыру кезінде шетелдіктердің құқықтық жағдайына ерекше назар аудару қажет. Шетелдік жұмыс күшін тарту және пайдалану еңбек заңнамасының жетілмеуі туындайтын проблемаларға байланысты.

«ҚР -дағы шетел азаматтарының құқықтық жағдайы туралы» ҚР 1995 жылғы 19 маусымдағы N2337 Заңы қолданысқа енгізілуімен әлеуметтік — экономикалық қайта құрулар кезеңі басталды-мемлекет шетелдік жұмыс күшін пайдалану қағидаттарын белгілегені белгілі. Заңға тәуелді актілер оны тарту және пайдалану мәселелері кейбір дәрежеде реттелді.

Алайда, ҚР Еңбек кодексінде Г.С. Скачкова әділ атап өткендей, шетелдік қызметкерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктеріне арналған арнайы нормалар жоқ.

Демек, рұқсат беру және (немесе) ұзарту үшін жұмыс берушілерге Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 3 сәуірдегі «Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсатты бергені және (немесе) ұзартқаны үшін алым мөлшерлемелерін белгілеу туралы» №157 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат беру және (немесе) ұзарту үшін алым мөлшерлемелеріне сәйкес салықтық алымдар есептеледі.

Аталған өзгерістер Қазақстан Республикасының аумағында еңбек заңнамасымен және еңбек құқығы нормалары бар өзге де актілермен белгіленген ережелер шетел азаматтарының, азаматтығы жоқ тұлғалардың қатысуымен еңбек қатынастарына қолданылады.

Осылайша, еңбек құқықтық қатынастарын конституциялық-құқықтық реттеу одан әрі жетілдіруді талап етеді. Еңбек заңнамасын жетілдіру бойынша ұсыныстар қазақстандық еңбек заңнамасының жүйелілік деңгейін арттыруға мүмкіндік береді, бұл қайшылықтарды, қайталауларды жоюға алып келеді, еңбек құқықтық қатынастарына

қатысушылардың мүдделерін келісу және ҚР Конституциясында бекітілген құқықтар мен бостандықтарды тиімді іске асыру үшін құқықтық жағдайлар жасайды.

Адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарының мемлекет мүддесінен басымдығы тұрғысынан еңбекке конституциялық құқықты жүргізілген зерттеу, осы негізде еңбек қатынастарын реттеудің конституциялық негіздерін, еңбек құқығын іске асыру қағидаттарын ашу, еңбек қатынастары саласында мемлекеттік басқару мен нормативтік-құқықтық реттеудің ерекшеліктерін бөлу, мынадай тұжырымдарға негіз болды:

Біріншіден, еңбек қатынастарын реттеудің конституциялық негіздері күрделі құрамдас санат болып табылады, ол Қазақстан Республикасы Конституциясының 1, 3, 14, 15, 16-баптарының, сондай-ақ тікелей еңбек қатынастарын регламенттейтін және конституциялық құрылыстың аталған негіздерін іске асыруды қамтамасыз ететін Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабының ережелерін қамтиды.

Екіншіден, еңбек қатынастарын реттеудің негізін қалаушы конституциялық принцип еңбек бостандығы болып табылады, өйткені азаматтың еңбек (жұмыс), әкімшілік (қызмет), азаматтық (кәсіпкерлік) құқықтардың әртүрлі салаларымен регламенттелетін қатынастарға кіруі арқылы іске асырылады.

Тиісінше, еңбек-құқықтық қатынастар Конституциялық еңбек бостандығын іске асырудың барлық мүмкін болатын нұсқаларын қамтымайды.

Мемлекеттің еңбек қатынастарын реттеуге белсенді қатысу қажеттілігін ескере отырып, Конституциялық еңбек бостандығы (адамның дербес мінез-құлқының мүмкін болатын шарасы), адамның еңбекке конституциялық құқығына (мемлекет кепілдік берген мүмкіндік) негізделеді.

Пайдаланылған әдебиеттер:

- 1 Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылы 30 тамызда республикалық референдум.
- 2 Трудовой Кодекс Республики Казахстан // Казахстанская правда 22 мая, 2007 г.
- 3 ҚР «Еңбекті қорғау туралы» 22-қаңтардың 1993 ж. ҚР –ның Заңы (ҚР Жоғарғы Кеңесінің Жаршысы, №3, 40-құжат).
- 4 2016 жылғы 6 сәуірдегі «Халықты жұмыспен қамту туралы» ҚР Заңы.

- 5 «ҚР-дағы шетел азаматтарының құқықтық жағдайы туралы» ҚР 1995 жылғы 19 маусымдағы N2337 Заңы.
- 6 Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство МЮ СССР, С.190-195 3.Закон РК от 20.03.2001г., «О военной службе по контракту» // Казахстанская правда. – 26 марта 2001 г.
- 7 Закон РК от 7.01.2005г., «Об обороне и Вооруженных Силах Республики Казахстан»- //Казахстанская правда. – 13 января, 2005г.
- 8 Указ Президента РК от 25 мая 2006 г. № 124 «Об утверждении Правил прохождения воинской службы в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан» / САПП РК, 2006г., № 19, ст. 183.
- 9 Закон РК № 74 –Ш от 8.07.2005г., «О воинской обязанности и воинской службе» - // Казахстанская правда. – 21 июля 2009 г., Ожегов С.И. Словарь русского языка: ок.57000 слов/Под ред. док.филол.наук, проф.Н.Ю.Шведовой- М.: Рус.яз., 1983г., ст.78-80 8.Закон РК от 24.03.1998г., «О нормативных правовых актах» // Ведомости Парламента РК, 1998г., № 2-3, ст. 25.
- 10 Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 3 сәуірдегі «Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсатты бергені және (немесе) ұзартқаны үшін алым мөлшерлемелерін белгілеу туралы» №157 қаулысы.
- 11 Проблемы. Факты. Комментарии. – 1999. - №8. – С. 56.