

АЗАМАТТЫҚ ҚҰҚЫҚ ЖӘНЕ АЗАМАТТЫҚ ПРОЦЕСС ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС

ӘОЖ 349.24

И.С.Сақтағанова

*Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана
(E-mail: Aridnis@mail.ru)*

Қазақстан Республикасындағы қызметкерлердің еңбек құқықтарының қорғалу дәрежесі

Мақалада Қазақстан Республикасында қызметкерлердің еңбек құқықтарының қазіргі таңдағы қорғалу дәрежесі қарастырылған. Авторлар Қазақстан Республикасы еңбек құқығының ерекшеліктерін ескере отырып, қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауды жетілдіру бойынша ғылыми негізделген ұсыныстар мен қорытындылар жасауға тырысқан. Сонымен қатар қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауды реттейтін еңбек заңнамасының нормаларын, аталған нормаларды қолдану барысында пайда болатын теориялық және практикалық мәселелерді зерттеген.

Кілт сөздер: қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау, еңбек инспекциялары, жеке адвокаттар, қорғау тәсілдері, кәсіптік одақтар.

2014 жылдың 11 қарашасында Елбасы Нұрсұлтан Назарбаев Қазақстанның «Нұрлы жол — болашаққа бастар жол» атты жаңа экономикалық саясатын жария етті. Бұл әлеуметтік-экономикалық жаңғыртудың басымдығын атап өтетін Жолдауына назар аударатын болсақ, мемлекет жаңа әлеуметтік-экономикалық құрылымға өтудің, келесі сатыға көтерілу кезеңін өткеруде, бұндай жағдайда қызметкерлер құқықтарының дұрыс қамтамасыз етілуі мен қорғалуы өте өзекті болып табылады [1].

Еңбек құқығының, негізінен, пайда болу себептері де әлеуметтік қатынастармен байланыстырылады. Алғашында осы құқық саласының міндеттері болып, бір жағынан, сәйкесінше шарттарды жасау кезінде тараптардың теңдігін және олардың мүдделерінің ескерілуін қамтамасыз ететін жалдамалы еңбекті қолданумен байланысты қатынастарды реттеу, екінші жағынан, экономикалық жағынан күштірек жұмыс берушіге қарағанда, экономикалық жағынан әлсіз қызметкерлерді қорғаудың қажеттілігі [2; 241]. Мемлекет өз тарапынан, әрбір адамға өзінің құқықтары мен бостандықтарының бұзылған уақытында, тіптен осы құқық бұзушылықтар ресми тұлғалармен жасалған сәтінде де мемлекеттік органдарға жүгіне отырып, оларды құқықтық қорғау құқығына кепілдік береді [3].

Қазақстанның қазіргі таңдағы жұмыс берушілері көп жағдайда өндіру нарығын кеңейту мен қамту бойынша кәсіпкерлердің бәсекелестік тартыстарының күшеюмен байланысты мәселелеріне көңіл бөледі, бұл қызметкерлердің қорғалуында оны әлсіздендіретіндей көрініс табады. Жұмыс берушінің өз бизнесінің экономикалық көрсеткіштеріне баса назар аударуы және оның шығындарын минимизациялауға тырысуы бұл қызметкерлер мүдделерінің ескерілмеуіне, олардың құқықтарының шектелуіне себепші болады. Бұл шектеулер көп жағдайда қызметкерлерге тиесілі әлеуметтік игіліктердің қысқартылуына, еңбекақының өзгеретін бөлігінде қысқаруына, жұмыс беруші тарапынан еңбек шартының заңсыз бұзуына, ҚР Еңбек заңнамасымен бекітілген жұмыс уақыты мен демалыс уақытының сақталмауы және т.б. Осының бәрі еңбек заңнамасын бұзу көрсеткіштерінің өсуіне өз ықпалын тигізеді, сәйкесінше, бұл еңбек құқықтары мен өзінің еңбек құқықтарын қорғауды қажетсінетін тұлғалар санының өсуіне әкеледі.

Қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғаудың мақсаты — қызметкерге оның өзінің әлеуметтік жағдайын, яғни конституциялық құқықтарын, еркін түрде қолдана алатынындай жағдай жасау. Осындай қорғаудың қажеттілігі Халықаралық еңбек ұйымының бірқатар конвенцияларында көрініс табуынан-ақ байқауға болады. Оларда аталып өткендей, қызметкер еңбек қатынастарында ең нашар қорғалатын тарабы болып табылады, сол себепті де ол қоғам мен мемлекеттің жағынан жұмыс берушіден қорғалуы қажет. Сонымен қатар 2006 ж. 15 маусымындағы Халықаралық еңбек ұйымының еңбек құқықтық қатынастары туралы сипаттамасында қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау ұлттық саясат деңгейіне көтерілген болатын, сәйкесінше, оны қатысушы-мемлекеттер жетілдіруі мен жүзеге асыруы тиіс делінген [4; 35–37].

Қызметкерлердің еңбек құқықтарының қорғалу дәрежесін анықтамас бұрын, осы түсінікке анықтама беру қажет. Әр түрлі құқық салаларымен қолданылатын құқықтарды, бостандықтар мен заңды мүдделерді «қорғау» түсінігін анықтау кезінде, оны түсіндірудің бәріне ортақ тәсілдердің қолданылмауы, аталған маңызды құқықтық категориясына қатысты ортақ тұжырымдаманың болмауының өзі аталған түсінікке әр түрлі анықтамалар берудің себебі болып табылады. Аталған құбылыстың қажеттілігіне тоқталмай-ақ, құқықтарды, бостандықтар мен заңды мүдделерді қорғау құқықты қорғау сияқты түрлі мамандармен әр түрлі құқық салалары аясында ғана емес, бір саланың ішінде де бірдей қарастырылмайтынын байқауға болады [5].

Ең бастапқы көзқарастарды қолдайтындардың бірі Т.А.Нестерова қызметкерлердің «еңбек құқықтарын қорғау» мен «еңбекті қорғау» терминдерінің ажыратумен байланысты мәселеде тіптен басқаша ұстанымдарды ұстанады, біріншіден, олардың өзіндік сипатқа ие екенін негіздейді, екіншіден, аталған санаттардың анықтамаларын олардың «нәтижелері» жағынан қарастырады. Ғалымның пікірі бойынша, «еңбекті қорғау» — құқықтық жағдайлары өзгерген кезде жағымсыз салдарларды азайтуға және оларды жоюды, қатысушылардың табиғи құқықтарының бұзылуын және шектелуін тоқтату, ескерту, оларды анықтау жолымен құқықтық қатынастардың тұрақтылығын қамтамасыз ету бойынша арнайы құзыреттіліктерге ие арнаулы органдардың қызметтерінің қорытындысы; ал еңбек құқықтарын қорғау — құқыққа қатердің деңгейімен анықталатын белгілі бір сатыларда іске асатын құқықтың табиғи жағдайын сақтау мен кедергілерді жоюға, басқа біреудің ниеттерін бейнелеуге бағытталған, мемлекет күшімен қамтамасыз етілетін және құқық субъектісінің билігіндегі мүмкіндіктерді интеграциялаудың қорытындысы [6; 16, 17].

Жоғарыда берілген анықтамада қарастырылған түсініктер толыққанды автономдық санаттар болып табылатынын байқаймыз. Сонымен аталған ұғымдар ғалымдармен олардың қорытындыларымен байланыстырылады, ал «нәтиже» сияқты санат, біздің ойымызша, қорғау сияқты арнаулы белгілі бір әрекеттерді жүзеге асырған кезден бастап пайда болатын жағдайлармен сипатталады. Аталып кеткен анықтамалардың негізінде еңбекті қорғау құқықбұзушылықтардың алдын алуға және оларды жоюға бағытталған белгілі бір арнаулы органдардың қызметі нәтижесі ретінде, ал еңбек құқықтарын қорғау құқық субъектісінің қызметі болып табылады деген қорытынды жасауға болады.

Қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау түсінігін аша отырып, еңбек құқықтарын қорғау құқықтық құбылыс ретінде көптеген өлшемдерге ие (мысалы, субъективті еңбек құқығының элементі ретінде, әмбебап халықаралық құқықтық категория ретінде және т.б.) екендігі туралы Т.А.Нестерованың пікірімен келіспеуге болмайды [6; 6]. Жоғарыда аталғандар А.В.Яковлеваның ғылыми еңбектерінде еңбек құқықтарын қорғау сияқты ғылыми мәселені кешенді ұғынуға қажетті келесі аспектілер тұрғысынан ғана қарастыруға итермеледі: 1) еңбек құқығының қызметі; 2) құзыретті субъектілердің қызметтері; 3) еңбек құқығының жаңа кешенді институты [2; 21, 22]. Осындай түрде қарастырған, біздің ойымызша, дұрыс.

Көптеген ғалымдар еңбекті қорғау мен еңбек құқықтарын қорғау түсініктерін синонимдер ретінде жиі қарастырса да, олардың кейбіреулері еңбек құқықтарын қорғауды еңбекті қорғаудан жеке қарастырып, тіптен бұл түсініктемелердің қажеттілігін жоққа шығарумен байланысты көзқарастар қалдырған. Бұған дәлел ретінде Т.Б.Шубинаның пікірін айтуға болады, ол өз кезегінде «еңбекті қорғау» термині тіптен керек жоқ деген көзқарасты ұстанған, себебі аталған термин құқыққорғаушылық сипатты иеленбейтін жалпы құқықтық режимді орнатуды көздейді. Құқыққорғаушылық қатынастар «еңбекті қорғау» терминімен қамтылмайды, сол себепті аталған термин заңды мәнге ие болмайды және оны реттеушілік қатынастарды сипаттау үшін қолдану дұрыс емес деп есептеген [7].

Оған қарама-қарсы пікірді Е.Н.Нұрғалиева ұстанады, оның айтуы бойынша, «еңбекті қорғау» адамдардың тұрақты және нәтижелі қызметін қамтамасыз ететін басты жағдайлардың бірі болып

табылады. Жалдамалы еңбек, жұмыс берушінің басшылығында және, ең біріншіден, оның экономикалық мүдделерін қамтамасыз етуге бағытталған, бөтен шаруашылықтың аясында жүзеге асырылатын қызметкерлердің біріккен қызметі, қорғауды қажетсінеді: 1) шамадан тыс қанаудан; 2) энергетикалық қаныққан машиналы өндіріс кезеңінде өмір мен денсаулықты қорғау. ҚР Еңбек кодексінде (ЕК) еңбекті қорғау — кешенді іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызмет процесінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі [9].

Отандық ғалымдардың көзқарасы бойынша, еңбек құқығы жеке құқықтың да, жария құқықтың да элементтерінен көрініс табатын айырықша ерекшеліктерге ие. Бұл қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау нысанындағы еңбек заңнамасын сақтау бойынша мемлекеттік бақылау және қадағалаудың жүргізілуінен байқауға болады. Мысалға, мемлекеттік еңбек инспекциясы көп жағдайда жеке құқықтық міндеттерге қарағанда, жалпы әлеуметтік міндеттерді шешеді. Мемлекеттік еңбек инспекциясының басты қызметтері бұзылған құқықтарды қорғауға өтініш білдірген белгілі бір қызметкерлердің құқықтарын қорғауға ғана бағытталмайды, сонымен қатар барлық қоғам мүшелерінің еңбек құқықтарын қорғауға да бағытталады.

ҚР Еңбек кодексінің (ЕК) 329-бабы мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметтерінің қағидалары мен негізгі міндеттерін айқындайды: мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметі қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын сыйлау, сақтау және қорғау, заңдылық, әділдік, тәуелсіздік және жариялылық принциптері негізінде жүзеге асырылады. Мемлекеттік еңбек инспекциясының негізгі міндеттері: ұйымдарда Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету; қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын сақтауды және қорғауды қамтамасыз ету; Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мәселелері бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін, арыздарын және шағымдарын қарау болып табылады. Байқағанымыздай, аталған бапта міндеттер жалпы әлеуметтік тұрғыдан қарстырылады және жария-құқықтық сипатқа ие [9].

Сонымен қатар қазіргі таңдағы заң ғылымдары «жазалаушы» ғана емес, «құқықты қалпына келтіруші» жауапкершіліктің жалпы превентивтік анықтамасын да көздейді. Еңбек құқығы ғылымында қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау сипатындағы жауапкершіліктің «айыппұл» сипатындағы түрін қолдану мүмкіндігі қарастырылмайды. Бұл құқық бұзушыларға сәйкесінше санкцияларды қолдану жолымен олардың бұзылуын «алдын алуды» еңбек құқықтарын қорғау тәсілдері ретінде қарастыру дұрыс па деген сұрақтан туындайды.

Еңбек заңнамасын зерттей келе, аталған сұраққа оң жауапты таптық деп ойлаймыз.

Еңбек инспекциясының құқықтық мәжбүрлеудің басты тәсілі құқық бұзушыларды әкімшілік жауапкершілікке тарту болып табылады. Ешбір жағдайда да қылмыстық санкцияларды қолдануды қарастырмай, әкімшілік санкцияларды қолдануды еңбек құқықтарын қорғау ретінде қарастыру дұрыс емес. Сол себепті де еңбек заңнамасын бұзған жағдайда кінәлі тұлғаларды қылмыстық жауапкершілікке тартуды қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау ретінде қарастыру жөн болар еді. Осыған байланысты жаңадан қабылданған ҚР ҚК еңбек заңнамасының бұзылуымен байланысты төрт бап, яғни 154 баптан 158 бапқа дейін, еңбек заңнамасын бұзғаны үшін қылмыстық жауапкершілік қарастырылған.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабына сәйкес, әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына, еңбегі үшін нендей бір кемсітусіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы бар [10]. Аталған құқықтарды бұзу белгілі бір жағдайларда қылмыстық жауапкершілікке әкелуі мүмкін. Аталған қылмыс меншік нысанына қарамастан, еңбек қатынастарындағы заңдылықтың сақталуын қамтамасыз ететін қоғамдық қатынастарға қол сұғады. Еңбекті қорғау саласындағы заңдылықты бұзған жағдайдағы жәбірленуші ретінде тек қана аталған кәсіпорынның, ұйымның және мекеменің тұрақты қызметкерлері мен жұмысшылары ғана емес, сонымен қатар уақытша жұмыс істейтіндер де болуы мүмкін [11].

2007 ж. ҚР ЕК-н қабылдаумен қатар еңбек заңнамасының реформасы жүзеге асырылған болатын, бірақ, тәжірибе көрсетіп отырғандай, әлі де ҚР ЕК-ін қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғаумен байланысты нормалармен толықтыру қажет. Қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғаумен байланысты еңбек қатынастарындағы қызметкерлердің жағдайын тікелей реттеумен және оларға әсер етумен байланысты мәселелер әлі де нақты заңнамалық тұрғыда бекітілген жоқ. Оған дәлел ретінде, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің негізгі ұғымдары арасында, біздің көзқарасымыз бойынша, маңызды болып табылатын, «еңбек құқықтарын қорғау», «еңбек

құқықтарын қорғау тәсілдері» сияқты түсініктемелері қарастырылмаған, бірақ еңбек құқығы ғылымында «еңбек құқықтарын қорғау» термині мен түсінігі бұрыннан бері қарастырылған [4].

Сонымен қатар ұлттық құқықтың жекелеген салаларының нормативтік-құқықтық актілерінде «құқықты қорғау» термині жиі қолданылуда. Оған дәлел ретінде 1994 ж. 27 желтоқсанында қабылданған ҚР Азаматтық кодексінің 9 және 10-баптары азаматтық құқықтарды қорғауға арналған және, біздің ойымызша, оның мағынасын толықтай ашады. «Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы» Қазақстан Республикасының 2011 ж. 26 желтоқсандағы № 518-IV Кодексінің 2-тарауы толықтай некелік-отбасылық (ерлі-зайыптылық) құқықтарды қорғау мен жүзеге асыруға байланысты мәселелерге арналған. Азаматтық іс жүргізу кодексінің 8-бабы азаматтық іс жүргізуге қатысатын тұлғаның құқықтарын, бостандықтарын және заңды мүдделерін соттық қорғауға тоқталады. Осылардың ішінде тек қана Қылмыстық іс жүргізу кодексінің 7-бабының 19-тармағында нақты құқықтарды қорғау мәселесіне көңіл бөлінген және келесідей түрде анықтама берілген: қорғау-қылмыстық құқық бұзушылық жасады деп күдік келтірілген, айыпталған адамдардың құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету, күдікті, айыптауды теріске шығару немесе жұмсарту, сондай-ақ қылмыстық қудалауға құқыққа сыйымсыз түрде ұшыраған адамдарды ақтау мақсатында қорғаушы тарап жүзеге асыратын процесілік қызмет.

Жоғарыда аталғандардың негізінде, неліктен заң шығарушы билікпен ҚР Еңбек кодексі қабылдаған кезде қазіргі таңда өте өзекті және қажетті «еңбек құқықтарын қорғау» аспектісіне көңіл бөлінбеген, әлде Қазақстан Республикасында еңбек құқық қатынастарының субъектілері қорғауды қажет етпейді ме деген сұрақ туындайды.

Өкінішке орай, қазіргі таңда біздің елімізде еңбек саласындағы адам құқықтары әлі де өзінің орынын таппауда деген қорытындыға келуге болады. Бірақ та олардың бұзылуы көпшілік сипатқа ие (жалақының уақтылы төленбеуі, еңбекті қорғау бойынша құқықтарды бұзу, еңбек шартын заңсыз бұзу, жалақының төленбеуі және т.б.). Оған дәлел ретінде Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының ресми сайтынан алынған ақпарат болуы мүмкін. Сонымен прокуратура органдарының тексерістері нәтижесінде Батыс Қазақстан облысында жалақы бойынша берешек мөлшері 196 млн теңгені құрады. БҚО прокуроры орынбасарының айтуы бойынша, облыс прокуратура органдарымен 2014 ж. еңбек заңнамасын сақтау бойынша 16 тексеріс өткізілген болатын, оның негізінде 3164 заң бұзушылық табылған. Қазіргі кезге дейін прокуратура органдарымен облыстың тоғыз кәсіпорнында 416 қызметкерлердің алдында 52 млн теңге көлеміндегі қарыз мөлшері анықталған [12].

Мәселен, Қызылорда облыстық прокуратурамен облыс көлемінде азаматтардың еңбек құқықтарының, еңбек заңнамасының сақталуына, оның ішінде жалақының уақтылы төлену мәселесі бойынша прокурорлық қадағалау жұмыстары үнемі жүргізілуде. Атқарылған жұмыстардың нәтижесінде 2014 ж. өткен мерзімінде 6 мекеменің 2 038 жұмысшылар алдындағы 264,6 млн теңге жалақы қарыздарының төленуі қамтамасыз етіліп, еңбек заңнамасын бұзған 4 тұлға әкімшілік жауапкершілікке тартылған. Оның ішінде 06.02.–13.02.2014 ж. аралығында 1 мекеме 12 жұмысшысына 3,2 теңге мөлшерінде («ҚызылордаАвтоТранс» ЖШС-мен 3 294 069 теңге) жалақы қарызының төленуі қамтамасыз етілген. Дегенмен, бүгінгі таңда облыс көлеміндегі 8 мекеме («Күрделі құрылыс басқармасы», «Миг-21», «Казнефтегазстрой», «Альянс Доломит «Импреза С.п.А.» АҚ-ның Қызылорда филиалы, «А.Тоқмағанбетов», «С.Сейфуллинжер» және «ҚалжанАхун» шаруа қожалығы) 1 104 жұмысшыға 45 983 599 теңге қарыз болып отыр. Сырдария аудандық прокуратурамен аудан бойынша салық басқармасынан 2013 ж. желтоқсан айында «А.Тоқмағанбетов» және «С.Сейфуллинжер» ЖШС-де 2012 ж. бері жалақы бойынша берешектердің қалыптасқаны көрсетіле отырып, олардың 2012–2013 жж. салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер бойынша тапсырылған салық есептіліктері туралы мәлімет сұратылып, нәтижесімен бұл серіктестіктер салық есептіліктерін нөлдік көрсеткішпен тапсырғандары белгілі болды. Алайда салық декларацияларын зерделеу нәтижесімен салық басқармасымен серіктестіктерде 2012 ж. бері жалақы бойынша берешектің қалыптасқанын біле тұра олармен табысталған салық есептіліктерінің шынайылығына өз бастамасымен камералдық бақылау жүргізілмегендігі анықталды. Бұл ретте аудандық прокуратураның ықпалымен ғана аталған серіктестіктермен салық органына 2012–2013 жж. міндетті зейнетақы жарналары және әлеуметтік аударымдар бойынша 7,8 млн теңге берешектері көрсетілген қосымша салық есептіліктері тапсырылған [13].

Осыдан еңбек заңнамасын сақтамаудың салдарынан қызметкерлердің мүдделеріне ғана емес, алынбаған салық түрінде мемлекеттің мүддесіне де зиян келтіріледі. Жоғарыда аталған сомалар

мөлшері прокуратура органдарымен тек қана бір бөлімшеге жасалған тексерістің нәтижесінде анықталғанын ескеру қажет.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің ресми интернет ресурсында көрсетілген мәліметтерге сүйенетін болсақ, 2014 ж. 1 қаңтардағы жағдай бойынша республикада жалақы бойынша берешек сомасы 738 млн теңгені құрады. Алғашқы үштікті — Алматы қаласы — 150,1 млн теңге, Қарағанды облысы — 162,2 млн теңге және Шығыс Қазақстан облысы 87,3 млн теңге мөлшерімен құрайды. Дәл осы уақытта, Қазақстан Республикасының Статистика агенттігінің мәліметтеріне сүйенсек, 2014 ж. I тоқсанында жұмыссыздардың саны 464 мың адамды құрады, ал жұмыссыздық саны 5,1 % тең болды, 2013 ж. I тоқсанына қарағанда көрсеткіш 10,4 мың адамға азайды, ал жұмыссыздық саны 0,2 % төменірек болды [14].

Аталған агенттіктің 2014 ж. қазан айында берген мәліметтеріне сәйкес, ірі және орта кәсіпкерліктер мен өнеркәсіптерге 82,3 мың адам қабылданған, әр түрлі себептер бойынша 78,4 мың адам жұмыстан шыққан. Жұмыстан шығушылар арасында тұрақсыздық себебінен жұмыстан шыққандардың саны 85,5 %, қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған, жұмыс беруші — заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші — жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайларға байланысты — 3,1 %, басқа да себептер бойынша 11,4 % құрады. Сол жылдың қазан айында жұмысқа қабылдау бойынша айналым коэффициенті — 2,5 %, жұмыстан шығару айналымы — 2,4 %, жұмыс күшінің ағылу коэффициенті — 2,1 %. Аталған кезеңде еңбек күшін алмастыру коэффициенті 105,1 % құрады. Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) сарапшылары 2014 ж. халықаралық еңбек нарығында жұмыссыздық санының өсу тенденциясы сол қалпында сақталады: 2013 ж. өзінде жұмыссыздар саны 5 млн адамға дейін көбейді, 2016 ж. дейін аталған көрсеткіш 200 млн адамға дейін жетеді [15]. Осындай талықсытпалы сандар бір қарағанда ХЕҰ-дың жұмыс орындарының қысқаруының өсуі, болашақта еңбек шартының бұзылуы бойынша болжамдары болуы мүмкін, сәйкесінше, қызметкерлердің еңбек құқықтарын бұзу фактілерінің көбеюіне әкелуі мүмкін. Себебі жұмыс орындарының қысқаруы жұмыс беруші тарапынан еңбек шартын заңсыз бұзумен тығыз байланысты болып табылады. Мұнда жұмыс беруші өзіне ұнамайтын қызметкерлерді жұмыстан шығаратынын атап өту қажет.

Зерттеу көрсеткендей, азаматтар өз еңбек құқықтарын қорғау үшін бірінші кезекте өз басшыларына (40,7 %), сирек — кәсіподақтарға немесе кәсіподақ ассоциацияларына (20,1 %) барады. Ары қарай басымдылықтар тізімінде — жеке адвокаттар (11,4 %). Қызығы, еңбек бойынша инспекцияларға және соттарға азаматтар маңызды рөлді бөлмейді — 8 және 7,1 % сәйкесінше. Мүмкін, бір жағынан, бұл еңбек мәселелерін «тыныш» — «жақсы» жолмен шешіп үйренген біздің адамдарымыздың менталитетімен түсіндіріледі. Азаматтық қоғам институттарының (жоғарыда айтып өткен кәсіподақтарды алып тастағанда) ролі туралы айтатын болсақ, еңбек құқықтары бұзылған жағдайда оларға, мысалы, саяси партияларға, қоғамдық ұйымдарға, соның ішінде құқық қорғау және БАҚ хабарласудың тиімділігі жоғары болмайды [16].

Жоғарыда аталған статистикалық мәліметтерді ескере отырып, адам мен азаматтардың құқықтарын қорғаумен байланысты конституциялық бекітілімдердің декларативтілігін өткеру қажеттілігі туындайды. Шаралардың негізгі бағыты заң бұзушы жұмыс берушілерге мемлекеттік әсер етудің нәтижелі механизмін және қызметкерлердің еңбек аясындағы өзінің конституциялық құқықтарын өзіндік қорғау тетігін (яғни қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау тәсілдерін) әзірлеумен байланысты болуы қажет.

Қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауда біркелкілік пен заңды анықтамасының болмауы салдарынан бұл мәселеге қатысты құқықтық тәртіпті қамтамасыз ету қиындыққа соғады. Сол себепті де еңбек құқығы субъектілері әрекеттерінің арасында байланысты орнату туралы мәселе әлі де өзекті болып отыр.

Осыған байланысты, біздің ойымызша, қазіргі таңдағы қоғамның жұмыс істейтін бөлігі қазіргі Қазақстанның дамуына сай келетін, нақты, ойластырылған еңбек заңнамасын құруды қажет етеді. Яғни қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау тәсілдері туралы нормаларды қамтитын заңнама қажет. Сонымен қатар мемлекетіміз қызметкерлердің еңбек аясындағы өзіне тиесілі құқықтар мен экономикалық мүдделері үшін күресудің құқықтық мүмкіндіктерімен қамтамасыз ету қажет, яғни оларды қолданудың тиімділігіне кепілдік беретін және нақты реттейтін нормаларды дайындауға міндетті.

Қазақстан Республикасында қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау жүйесі әлі де қалыптасу кезеңінде. Жоғарыда атап өткеніміздей, бұл институт әлі де толықтай қалыптасқан жоқ, бірақ оның барын еліміздің Негізгі Заңы — ҚР Конституциясынан байқауымызға болады.

Сонымен, қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау мәселесі өзінің ауқымдылығымен ерекшеленетін және өзінің тұжырымдамалық негіздерінің ғылыми тұрғыда түсіндіру қажеттілігі бар, белгілі бір құқық нормаларының кең тобымен реттелінеді. Қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау тетігі қазіргі таңдағы әлеуметтік-экономикалық дамуға сәйкес келуі тиіс, бұл, сәйкесінше, оларды қалпына келтірілуін жүзеге асыратын оның реттеу тәсілдерінің (өзін-өзі қорғау, кәсіптік одақтармен және соттық қорғау, еңбек заңнамасы саласындағы мемлекеттік бақылау мен қадағалау) тұжырымдамалық аспектілерін зерттеумен байланысты.

Қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғаудың құқықтық мәселелері сәйкесінше заңнамалық реттеуді таппағандықтан, біздің ойымызша, аталған олқылықтарды қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау мәселесін қарастыратын келісімдерді, ұжымдық шарттарды немесе жұмыс берушінің локальді актілерін қабылдаумен толтыру қажет.

Әдебиеттер тізімі

- 1 Қазақстан Республикасының Президенті Н.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2014 жылғы 11 қараша // Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайты. — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: www.akorda.kz
- 2 Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1997. — 224 с.
- 3 Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. — М.: ООО «ТК Вельби», 2002. — С. 422.
- 4 Нурашева Б.Ш. Защита трудовых прав работников в Республике Казахстан: юридическая сущность и приоритетная роль профессиональных союзов: Дис. ... д-ра филос. наук. — Астана, 2014. — 149 с.
- 5 Костян И.А. Защита субъективных прав и законных интересов: трудовой аспект: Моногр. — М.: Проспект, 2009. — С. 130.
- 6 Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — Екатеринбург, 2005. — 43 с.
- 7 Шубина Т.Б. Теоретические проблемы защиты права: Дис. ... канд. юрид. наук. — Самара, 1997. — С. 17, 18.
- 8 Нурғалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Общая и особенная части. — Алматы: Жеті жарғы, 2009. — С. 514.
- 9 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы N 251 Кодексі // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік-құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K070000251>
- 10 1995 ж. 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған Қазақстан Республикасының Конституциясы. — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: adilet.zan.kz
- 11 Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексіне түсіндірме: 2 т. 1-кітап (1–174-б.). — Алматы: Изд-во «Норма-К», 2003. — 363, 364-б.
- 12 На западе РК компании задолжали работникам 52 млн тенге. — [ЭР]. Режим доступа: <http://kapital.kz/economic/28082/na-zapade-rk-kompanii-zadolzhali-rabotnikam-52-mln-tenge.html>
- 13 Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының ресми сайты // [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: <http://kzl.prokuror.kz/kaz/baspasoz/akparaty/oblystyk-prokuraturamen-enbek-zannamasynyn-saktaluyna-zhurgizilgen-prokurorlyk>
- 14 Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің ресми интернет қоры. — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: <http://www.mzsr.gov.kz/node/308010/>
- 15 Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің ресми интернет қоры. — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: http://www.stat.gov.kz/faces/homePage/newsPageSearchResult?ID_UCM=ESTAT088813&_afzLoop=18853646153318#%40%3F_afzLoop%3D18853646153318%26ID_UCM%3DESTAT088813%26_adf.ctrl-state%3D115r9hjkkt_181
- 16 «Еңбек және зейнеткерлік құқығы: Қазақстан Республикасында жұмысшылар мен жұмыс берушілер қаншалықты қорғалған» атты қоғамдық пікірді зерттеу нәтижесі бойынша талдау есебі («Еңбек нарығындағы құқықтық қорғанушылық бүгін — лайықты қарттық ертең» жобасының аясында «ЗУБР» Әлеуметтік корпоративтік қорымен жүргізілген). — 2010 ж. — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: <http://www.disable.kz/>

И.С.Сактаганова

Степень защиты трудовых прав работников в Республике Казахстан

В статье рассмотрена степень защищенности трудовых прав работников в Республике Казахстан. Учитывая особенности трудового права Республики Казахстан, авторами были предложены научно обоснованные положения и выводы по совершенствованию норм, регулирующих защиту трудовых

прав. Также в статье были рассмотрены нормы трудового законодательства по защите трудовых прав работников, теоретические и практические проблемы по применению данных норм.

I.S.Saktaganova

The level of protection of employees' labour law in Republic of Kazakhstan

In this article the degree of protection of the labor rights of employees in the Republic of Kazakhstan is considered. Taking in account the features of the labor law of the Republic of Kazakhstan, in this work scientifically based statements and conclusions on improvement of the norms regulating the protection of the labor rights were offered by the authors. Also in the article the norms of labor law on protection of the labor rights of employees and theoretical and practical problems on the application of these norms were considered.

References

- 1 *Address of the President of the Republic of Kazakhstan Nursultan Nazarbayev. November 11, 2014*, Official site of the President of the Republic of Kazakhstan, [ER]. Access mode: www.akorda.kz
- 2 Yakovleva A.V. *Supply Under labour rights workers (Conceptual aspect)*: Dis. ... cand. law sci., Moscow, 1997, 224 p.
- 3 Tolkunova V.N. *Labour Law: Course of lectures*, Moscow, Ltd. RC Velbi, 2002, p. 422.
- 4 Nurasheva B.Sh. *Security labour rights of workers in the Republic of Kazakhstan: Legal Essence and proprietary role of the professional unions*: Dis. ... Doct. of phyl. sci., Astana, 2014, 149 p.
- 5 Kostyan I.A. *Protection of subjective rights and legitimate interests: the labor dimension*, Moscow: Prospect, 2009, p. 130.
- 6 Nesterova T.A. *Protecting labor rights in Russia: legal nature and priority role of government bodies*, Dis. abstract ... Dr. of Law, Yekaterinburg, 2005, 43 p.
- 7 Shubina T.B. *Theoretical problems of protection of rights*: Dis. ... cand. law sci., Samara, 1997, 228 p.
- 8 Nurgaliyeva E.N. *Commentary to the Labor Code of the Republic of Kazakhstan. General and Special Parts*, Almaty: Zheti zhargy, 2009. — p. 514.
- 9 «The Labor Code of the Republic of Kazakhstan» *The Code of the Republic of Kazakhstan No. 251 dated May 15, 2007*, «Justice» normative legal acts of the Republic of Kazakhstan and the legal system, [ER]. Access mode: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K070000251>
- 10 *The Constitution of the Republic of Kazakhstan adopted by national referendum on August 30, 1995*, [ER]. Access mode: adilet.zan.kz
- 11 *Explanation of the Criminal Code of the Republic of Kazakhstan*, In 2 volumes, Book 1 (1–174 pp), Almaty: Norma-K, 2003, p. 363, 364.
- 12 *In the west of Kazakhstan companies owed to employees of 52 million tenge*, [ER]. Access mode: <http://kapital.kz/economic/28082/na-zapade-rk-kompanii-zadolzhali-rabotnikam-52-mln-tenge.html>
- 13 *The official website of the Prosecutor General's Office of the Republic of Kazakhstan*, [ER]. Access mode: <http://kz1.prokuror.kz/kaz/baspasoz/akparaty/oblysty-prokuraturamen-enbek-zannamasynyn-saktaluyna-zhurgizilgen-prokurorlyk>
- 14 *Ministry of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan on the official site*, [ER]. Access mode: <http://www.mzsr.gov.kz/node/308010/>
- 15 *The official website of the Ministry of Economy of the Republic of Kazakhstan, the National Statistics Committee of the Fund.*, [ER]. Access mode: http://www.stat.gov.kz/faces/homePage/newsPageSearchResult?ID_UCM=ESTAT088813&_afLoop=18853646153318#%40%3F_afLoop%3D18853646153318%26ID_UCM%3DESTAT088813%26_adf.ctrl-state%3D115r9hjkk_181
- 16 «The right to work and retirement: how protected workers and employers in the Republic of Kazakhstan «Public Opinion Research Report on the results of the analysis» («Legal defense in the labor market today and tomorrow at a decent old age» within the framework of the project «bison» of Corporate Social Fund), 2010 // [ER]. Access mode: <http://www.disable.kz/>