

**Конституциялық
және әкімшілік
құқығы**

**Конституционное и
административное
право**

**Constitutional
and administrative
law**

ӘОЖ 316.35:342.7

¹Ж.С. Бердиярова*, ²А.М. Каратаева, ³С.Б. Баймусаев

¹Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, аға оқытушы, з.ғ.к.,
Қазақстан Республикасы, Астана қ.

²Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, з.ғ.к.,
Қазақстан Республикасы, Алматы қ.

³Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
6М030100 «Заңтану» мамандығының 1 оқу жылының магистранты,
Қазақстан Республикасы, Алматы қ.

*E-mail. zhamilya@mail.ru

Еңбек ету бостандығының конституциялық-құқықтық реттелуі

Осы мақалада еңбек ету бостандығының өзекті мәселелері талданған. Мақалада қазіргі кездегі еңбек ету бостандығына құқықты іске асыру кезінде туындайтын мәселелер жете зерттелген. Мақалада еңбек ету бостандығын қамтамасыз ету және қорғаудың ерекшеліктері қарастырылған. Авторлар еңбек ету бостандығына құқықты қамтамасыз ету саласындағы ҚР заңдарын әрі қарай жетілдіру бойынша ұсыныстар жасауға нұсқама берген.

Түйін сөздер: еңбек ету бостандығы, еңбек ету құқығы, келісімшарт, құқық, кәсіподақтар.

Zh.S. Berdyarova, A.M. Karatayeva, S.B. Baymusayev
Constitutional and legal regulation freedom of labor

This article discusses the current issues of freedom of labor. The authors examine the problems encountered in the implementation of the right to freedom of labor. The article also discusses the features of security and protection of the right to freedom of labor. The authors provide recommendations to improve the legislation of Kazakhstan in the sphere of ensuring the right to freedom of labor.

Keywords: freedom of labor, right to work, contract, law, trade unions.

Ж.С. Бердиярова, А.М. Каратаева, С.Б. Баймусаев
Конституционно-правовое регулирование свободы труда

В данной статье рассматриваются актуальные вопросы свободы труда. Авторы статьи исследуют проблемы, возникающие в процессе реализации право на свободу труда. В статье также рассматриваются особенности обеспечения и защиты права на свободу труда. Авторами предложены рекомендации по дальнейшему совершенствованию законодательства РК в сфере обеспечения право на свободу труда.

Ключевые слова: свобода труда, право на труд, договор, право, профсоюзы.

Introduction (Кіріспе). Еңбек ету бостандығы қазіргі таңдағы заманауи мемлекеттердің қолданымдағы конституцияларында бекімін тапқан әлеуметтік-экономикалық құқықтар мен бостандықтар арасындағы ең басты конституциялық құқықтық институт болып табылады.

Қазақстан Республикасының қолданымдағы Конституциясында еңбек ету аясындағы құқықтар мен бостандықтарға арналған баптар бар. Жеке адамның құқықтары мен бостандықтарының бұл тобына мыналар жатады: еңбек ету бостандығы; тиісті жағдайларда еңбек етуге құқық; жұмыссыздықтан қорғалуға құқық; жеке және ұжымдық еңбек дауларына құқық, ереуілге құқық; демалуға құқық.

ҚР Конституциясының 24-бабында бекітілген еңбек ету бостандығына құқық туралы ереженің маңызы зор, онда «Әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар» делінген.

Еліміздің қолданымдағы Конституциясында еңбек ету бостандығына құқық туралы айтылса, КСРО-ның 1936 және 1977 жылғы Конституцияларында еңбек етуге міндеттілігі жайында айтылған болатын. Еңбек ету аясындағы қатынастарды реттеудің тұжырымдамаларының өзі өзгерді. Қазіргі қолданыстағы еліміздің Конституциясы әркімге белгілі бір төлемі бар жұмысқа кепілдік бермейді, тек еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқық береді. Бұл норма адамның жұмыс жасауға деген мүмкіншілігін еркін таңдай алатындығын білдіреді.

Еліміздің Конституциясы жеке адамға еңбек етуді міндеттемейді. Адамдардың материалдық мұқтаждықтарын қанағаттандыру еңбек етуге әкеп соғады, себебі ол тіршіліктің қайнары болып табылады.

Main body. (Негізгі бөлімі). «Еңбек ету бостандығы» мен «еңбек етуге құқық» ұғымдары өзара байланысты болғанымен олардың бір-бірінен өзгеше болып келетін тұстары да бар. «Бостандық» сөзінің мәні мен астарында халықтың, жеке адамның табиғи қалыпты жағдайы жатыр, ол жеке адамның (халықтың) өз қалауы бойынша әрекет ету мүмкіндігімен сипатталады. Осының нәтижесінде бұл термин конституциялық-құқықтық нормалар арқылы іске асырылатын негізгі философиялық принциптің

рөлін атқарады. Еңбек ету бостандығы адамның табиғи құқықтарының бірі болып келеді. Бүгінгі ғылымда табиғи құқық деп адам баласына тумысынан берілген және мемлекет оны қорғауға барынша кепілдік береді.

«Еңбек етуге құқық» түсінігін қолданғанда бұл сөздің тар және кең мағынасын және өзге де баламаларын қарастыруға болады. Тар мағынада еңбек ету бостандығын, еңбек қабілетіне өзіндік билік жүргізу құқығын, кәсіп пен мамандықты еркін таңдау құқығын, мәжбүрлі еңбекке тыйым салуды айтуға болады. Ал бұл ұғымды кең мағынада қарастыратын болсақ, онда «еңбек етуге құқық» ұғымына Қазақстан Республикасы қолданымдағы Конституциясында көрсетілген еңбек саласындағы барлық құқықтар мен бостандықтарды жатқызған дұрыс.

Қолданымдағы 1995 жылғы Қазақстан Республикасының Конституциясы Қазақстанның тарихында адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын танып, ресми жариялаған алғашқы Конституциясы болып табылады. Жеке адамның әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен бостандықтарының маңызды болуы оның тиісті деңгейінде қамтамасыз етілуі мемлекет үшін ең негізгі мәселе болып табылады.

Жеке адамның әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен бостандықтарына: еңбек ету бостандығына құқық, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдау құқығы, еңбекті қорғау құқығы, әлеуметтік қамсыздандырылу құқықтары жатады. Бұл құқықтар мен бостандықтар легі еліміздің қолданымдағы Конституциясында баянды етіліп, өз бекімін тапты. Әсіресе, ол Конституцияның 24-бабымен реттелген.

Еңбек ету бостандығына құқық қоғам өмірінің барлық салаларын қамтиды. Еңбек ету бостандығы саласындағы қатынастар конституциялық, еңбек, азаматтық, қылмыстық және әкімшілік нормалармен реттеледі.

ҚР Еңбек кодексі бүгінгі күн талаптарына жауап береді, баяндалуы жүйелі және ауқымды. Онда еңбек құқығының бірқатар жаңалықтары бар, мысалы: әлеуметтік әріптестік туралы ереже; қызметкерлердің кейбір санаттарының еңбегін реттейтін нормалар және т.б.

Сондай-ақ бұл заңнамада бүгінде маңызды болып табылатын мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру туралы тарау қамтылмаған, бірақ бұл мәселе өзге нормативтік-құқықтық актілерде

бар. Еңбек кодексі кәсіподақтардың еңбектік құқық қатынастарындағы орнын анықтады. Кәсіподақтар ұжымдық шарт жасасқанда қызметкерлердің мүддесін білдіруге, оларды сотта қорғауға, заңдық кеңес беруі тиіс.

Еліміздің Азаматтық заңнамалары еңбек даулары бойынша азаматтық сот ісін жүргізу тәртібін белгілейді. Келтірілген зиянның орнын толтыру жөнінде адамдардың өтініштерін, талаптарын сотта қарау тәртібін бекітеді. Сонымен қатар мемлекетіміздің қылмыстық заңнамалары еңбек ету бостандығына қарсы бағытталған құқық бұзушылықтар аясын реттейді.

Сонымен қатар еңбек шартын қамтамасыз ету саласында бірқатар халықаралық құжаттарды атап кетуге болады. Олар: Халықаралық еңбек ұйымының негізгі конвенцияларын («Мәжбүрлі және міндетті еңбек туралы» №29 Конвенциясы, «Мәжбүрлі еңбекті тарату туралы» №105 Конвенциясы), жеке адамның құқықтары мен бостандықтарын қорғау саласында 1948 жылы қабылданған Адам құқықтары Жалпыға бірдей Декларациямен, 1966 жылы қабылданған экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық Пакті және т.б.

Еліміздің қолданымдағы Конституциясы мемлекетімізді құқықтық мемлекет етіп жариялап, басты қазынасы адам оның өмірі мен денсаулығы екендігін баяндап отыр. Әлем мемлекеттерінің көпшілігі құқықтық мемлекет идеясын қолдап, оны орнықтырған. Құқықтық мемлекеттің негізгі идеясы адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарының қорғалуын бірінші орынға қояды және заңның үстемдігін жария етеді.

Елімізде адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын қорғайтын мемлекеттік орган сот органдары болып табылады. Судьяның тәуелсіздігі құқықтық мемлекеттің негізгі белгісі болып табылады.

Жеке адамның құқықтары мен бостандықтары жүйесінен орын алған ірі құқықтық институт болып табылатын еңбек ету бостандығына құқықтың іске асырылуын, қорғалуын қамтамасыз ететін бірден-бір механизм – ол сот билігі.

Сот билігі қолданымдағы Конституция мен өзге де ҚР заңнамалық актілері негізінде және соларға сәйкес әртүрлі қоғамдық қатынастардың субъектілері арасындағы даулар мен қақтығыс-

тарды шешуге бағытталған. Еліміздің Конституциясы сот шығарған шешімдер мен үкімдердің және өзге де қаулылардың Республика аумағында міндетті күшке ие екендігін жария етіп отыр. Бұзылған құқықтарды қалпына келтіру үшін сотқа жүгіну құқығы, соның ішінде еңбек ету бостандығына құқық туралы дауласу еліміздің Конституциясымен кепілдік берілген субъективтік құқық. Осының нәтижесінде Конституция жеке адамның құқықтары мен бостандықтарын қорғау барлығының міндеті екендігін негізге алады. Осыған сәйкес қолданымдағы Конституцияның 13-бабы әркімнің білікті заң көмегін алуға құқықты белгілеп отыр.

Қазіргі таңда елімізде 330-ға жуық еңбек мемлекеттік инспекторлары өз қызметін жүзеге асырып жатыр. Бұрын-соңды бұл инспекторлар жергілікті атқарушы биліктің өкілі болып табылатын әкімдерге бағынышты болған. Осы күндері аталмыш инспекция Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің бақылауында әрекет етіп жатыр. Кейбір шет елдерде осы мемлекеттік инспекторлар қызметін кәсіподақтық инспекциялар атқарады. Біздің мемлекетімізде кәсіподақтар бар, бірақ олар бәсеңді қалыпта жұмыс жасайды.

Еңбек мемлекеттік инспекторы қызметінің басты бағыттары адам мен азаматтардың еңбек ету саласындағы құқықтар мен бостандықтарының бұзылмауына бақылау мен қадағалау жүргізу болып табылады. Осының нәтижесінде мемлекеттік инспектор еңбек жағдайымен жұмыс берушінің қызметін бақылауға ала алады, лауазым иелері жағынан құқыққа қарсы әрекеттердің болуын болдырмау мақсатында оларға ықпал етеді.

Жеке еңбек даулары келісім комиссияларымен қарастырылуы да мүмкін. Олардың жұмысшының негізгі жұмысы, уақытша жұмысы екендігіне қарамастан жеке еңбек дауларын қарастыра беруі мүмкін. Келісім комиссиялары ұйым, мекеме, ұжымда пайда болатын еңбек дауларын қарастыратын алғашқы орган болып табылады. Олар заңда өзгеше тәртіп көзделмеген, қалған барлық істерді қарастыруы мүмкін.

Conclusions. (Қорытынды). Қазақстан Республикасының 2001 жылғы «Халықты жұмыспен қамту туралы» заңның 1-бабының 19-тармақшасына сәйкес экономикалық жігерлі халық (әрі қарай ЭЖХ) – ол еңбек етуге деген

қабілеті бар халық ретінде анықталған. Осы заңның 1-бабының 20-тармақшасына сәйкес экономикалық жігерлі емес халық (әрі қарай ЭЖЕХ) – еңбек күшіне қосылмайтын халық ретінде жасына, денсаулық жағдайына байланысты қызметке қабылданбайтын, жұмыспен қамтылмаған және жұмыспен қамтылуға ниет білдірмейтін, сонымен қатар үй шаруасымен қамтылған әйелдер, қызметте жоқ мүгедектер, зейнеткерлер, оқушылар, студенттер, күндізгі бөлімде оқитын әскери тыңдаушылар, курсанттар, магистратура бөлімінде оқитын жеке тұлғалар танылады. Негізінде, жоғарыда аталған заңмен қатар, еңбектік қатынастарды құқықтық реттеу мәселесінде, яғни жеке тұлғаны жұмыспен қамту мәселелері Еңбек кодексімен реттелуге тиіс еді. Еңбек құқығының негізгі міндеті ретінде халықты жұмыспен қамтамасыз етудің құқықтық негіздемелері Еңбек кодексіне анықталуы тиіс. Қазіргі жағдайда қолданыстағы еңбектік заңнама толық көлемде Конституциямен айқындалған қағидаттарды жүзеге асырмайды, өйткені жұмыспен қамтылуға ниет білдіретін тұлғалардың құқықтары Еңбек кодексінің нормаларымен тікелей анықталмайды. Осыдан туындайтын түйін – үй шаруашылығы бар, отбасылық міндеттері бар әйелді, жұмыспен қамтылмаған зейнеткерді, мүгедек ретінде танылған қызметте жоқ тұлғаны ЭЖЕХ құрамына жатқызу, яғни аталған тұлғаларды жігерлі емес халық деп тану қаншалықты орынды деген сұрақ заңнама мәтінінде қаралмаған. Жеке тұлғаның еңбектік құқықтық қабілеттілігін жүзеге асыру бағытында, жұмысқа қабылданбауына байланысты, сотқа талап арызын беру жағдаяттары, осы Еңбек кодексімен анықталмаған. Барлық құқықтық нормалар материалдық және процессуалдық болып екі түрге бөлінеді. Еңбек құқығының нормалары – материалдық нормалар ретінде анықталады. Еңбек дауларынан туындайтын қатынастар сот өндіріс тәртібінде қаралып, процессуалдық нормалармен реттеледі. Осы ұстанымға сәйкес, материалдық нормалармен анықталған құқықтарды жүзеге асырудың бірден-бір тәсілі ол, мүдделі тұлғамен өз құқықтарын жүзеге асыру мақсатында сотқа арыз беру болып танылады. Жұмыспен қамтылуға ниет білдіретін жеке тұлғаның жұмыс берушіге жолданатын өтінішін қараудың тәртібі және негіздері Еңбек кодексіне анықталмаған.

Осы мәселеде, Қазақстан Республикасы Конституциясының 18-бабының 3-тармағымен, 20-баптың 2-тармағымен анықталған әркімнің өтініштер жолдау және сол өтініштерге байланысты жазбаша нысанда жауап алу құқығы, еңбектік құқықтық аспектіде қаралмайды.

Сонымен қатар Еңбек кодексіне орын алған кемшіліктерге байланысты келесі мәселелерге көңіл бөлуді қажет деп санаймыз. Еңбек кодексінің 172-бабына сәйкес жекелік еңбек дауларын қарайтын органдарға өтініш беру мерзімдері екі түрге бөлінген: 1) қайта жұмысқа орналасуға байланысты сотқа арыз беру үш ай мерзімінде; 2) басқа да еңбек дауларына байланысты қызметкер не жұмыс беруші өзінің құқығының бұзылғандығын білген не білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл мерзімі көлемінде. Осы 172-баптың ресми мәтінінің қолдану тәжірибесінде, еңбек дауларын қарау барысында көптеген қиыншылықтармен кездесеміз. Мәселен, жұмыс берушімен жеке тұлғаны жұмысқа қабылдаудан бас тарту жағдайларын негізсіз деп тану себебіне байланысты сотқа талап арызын беруді, материалдық құқықтық норма негізінде анықтау, қазіргі жағдайда мүмкін емес. Бір ғана негіз – ол Қазақстан Республикасы Конституциясының 13-бабының 1 және 2-тармақтарына сүйене отырып, теориялық негізде, осы мәселеге байланысты туындайтын дауларды негіздеуге жол берілуінде. Қолданыстағы еңбектік заңнаманы қолдану мүмкіндігін ескеріп, жоғарыда аталған Еңбек кодексінің нормасын, нақты құқықтық маңызы бар мән-жағдайларда қолдануда, Еңбек кодексіне, еңбек құқығының формалдық қайнар көзі ретінде сүйену, яғни Кодексті тіке қолдану, формалдық аспектіде мүмкіндік тудырмайды. Осы аспектіде Еңбек кодексінің 172-бабы осы кодекстің 4-бабымен айқындалған қағидаттарға да қайшы келетіндігін айқындаймыз. Конституцияға сәйкес, Еңбек кодексімен айқындалған қағидаттардың қатарында (4-баптың 1,2,3-тармақшалары) адамның және азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу; еңбек бостандығымен әркімнің еркін пайдалануы; жұмыспен қамтылуда кемсітушілікке жол бермеу қағидаттары еңбек құқығының негізгі қағидаттары ретінде танылады. Яғни аталған

қағидаттар құқықтық қағидаттар ретінде танылады. ҚР «Халықты жұмыспен қамту туралы» заңның 4-бабының 2-тармағына сәйкес халықты жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттің саясаты; 1) Қазақстан Республикасы азаматтарын тең мүмкіндіктермен, сонымен қатар олардың еңбек түрін және мамандығын еркін таңдау құқығын қамтамасыз ету; 2) халықты өнімді жұмыспен қамту, жұмыссыздықты ба-

рынша қысқарту, жұмыс орындарын құру және т.б. қағидалар айқындалған. Өкінішке орай, Қазақстан Республикасы Конституциясымен айқындалған адамның еңбек ету бостандығына деген құқығын және еңбектік заңнамамен анықталған, жарияланған негізгі құқықтық қағидаттардың жүзеге асырылу тәсілдерінің заң бекітушімен нақты анықталмай қалып отырғандығын мойындауға мәжбүрміз.