

Подготовка специалистов по данной специальности будет осуществляться при непосредственном участии Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Данное министерство подтвердило целесообразность подготовки специалистов данной направленности и их востребованность на практике. Именно потребность практики будет закладываться в качестве приоритетов предметной направленности подготовки специалистов. То есть перечень учебных дисциплин будет составляться с учетом практической востребованности, исходя из качественных и количественных показателей. Министерством будут предоставлены необходимые имеющиеся ресурсы, включая дома интернаты всех направлений (кроме домов интернатов для инвалидов психонриков, проживающих в особых режимных условиях), центры по выплате пенсий и пособий, социальные учреждения и социальные службы, накопительные пенсионные фонды, аннуитетные компании, организации социального страхования, организации по управлению пенсионными активами (инвестирование пенсионных активов), службы занятости и т.д. для прохождения студентами юристами учебно – производственных и иных видов практик, проведения занятий.

Таким образом, создание в Казахстане новой профессиональной специальности «социальная защита» для подготовки специалистов с высшим юридическим образованием, является настоятельным требованием сегодняшнего дня.

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов., т.1., М., Соцгиз., 1962., С.393.

2. Ланцев М.С. Об экономической сущности социального обеспечения при социализме // сб. научн. трудов., НИИ труда., М., 1977., с.4

3. Ланцев М.С. Социальное обеспечение в СССР (экономический аспект). Экономика., М., 1976., с. 5.

4. Иванова Р.И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР., М., МГУ., 1986., с.7-9

*Ж.С. Бердиярова*

### **ЕҢБЕКТІК ҚАТЫНАСТАРДЫ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ АЗАМАТТЫҚ ҚҰҚЫҚ НОРМАЛАРЫМЕН РЕТТЕУДІҢ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Еңбек қатынастары дегеніміз өндіріске қатысушылар арасында қалыптасатын қатынастар. Бұл қатынастар құқықпен реттеледі, оның өзінде құқық нормалары еңбектену процессінде не тек оның нәтижесін алумен байланысты туындайтын қатынастарды ғана реттейді.

Еңбек құқығының затына еңбек қатынастары жатады. Бұл қатынастардың жалғыз «еңбек» терминімен белгілеу реттеу затын бөлектегенде қандай да бір қиындық тудырады, себебі бұл терминнің мәндік, семантикалық мазмұны еңбек заңдары ықпал ететін еңбек қатынастарына қарағанда едәуір ауқымды.

Адамның еңбек ету құқығы мен бостандығын қорғау тәсілдері құқық нормаларында келтірілген және ол еңбек қатынастарын құқықтық реттеу әдістерінде өзінің жинақы көрінісін табады. Нарықтық экономикасы дамыған елдердегі еңбек құқығына құқықтық реттеудің екі әдісін үйлестіру тән, олар өздерінің мәні жағынан ТМД елдеріндегі, оның ішінде Қазақстан Республикасындағы еңбек құқықтық әдістерге ұқсас.

Еңбек қатынастарын біркелкі реттеудің әмбебап құралы – еңбектің халықаралық стандарттары, яғни халықаралық еңбек құқығының нормативтік субстанциясы, ол жалданбалы еңбекті қолданумен, еңбек жағдайын жақсартумен, еңбекті қорғаумен, қызметкерлердің жеке және ұжымдық мүдделерін қорғаумен байланысты мәселелерді мемлекеттердің келісімдері арқылы реттеуді білдіреді.

Мұндай реттеу нормалары:

- 1) БҰҰ-ның;
- 2) Халықаралық еңбек ұйымының;
- 3) Мемлекеттердің аймақтық бірлестіктерінің;
- 4) Екі жақты, кейде үш жақты келісімдер белгілейтін бірнеше мемлекеттердің қабылдаған актілерінде бекімін табады [1, 56-б.].

Халықаралық құқықтың әртүрлі субъектілері қабылдайтын құқықтық актілердің ішінде Халықаралық Еңбек Ұйымы қабылдайтын нормативтік актілердің маңыздылығы зор, олар еңбекті қолданумен тікелей байланысты қатынастарды реттеуге арналады. Сондықтан да, бұл ұйымның нормативтік актілерін өздерінің мазмұны жағынан мынадай топтарға бөлуге болады:

- а) адамның еңбек саласындағы негізгі құқықтары мен бостандықтарын қорғауды жүзеге асыратын актілер;
- б) жұмысбастылықты қамтамасыз етуге, жұмыссыздықтан қорғауға қатысы бар актілер;
- в) еңбек жағдайын реттейтін актілер;
- г) қауіпсіздік техникасы және өндірістік санатория бойынша актілер;
- д) құқықтық қорғауға аса мұқтаж адамдардың еңбегін реттейтін актілер;
- е) қызметкерлердің кейбір санаттарының еңбегін реттейтін актілер;
- ж) қызметкерлердің, жұмыс берушілердің, мемлекеттік ұйымдарының қарым-қатынасын, еңбек дауларын шешудің бейбіт тәсілдерін реттейтін актілер.

Еңбекті реттеуге басқа салалардың да, мысалы, азаматтық құқықтың да қатысы бар. Сонымен, реттеу затын шектеу, яғни қайсыбір еңбек қатынастарын құқықтың қай саласы реттейтіндігін, оларға қай саланың ықпалы болатындығын айқындаудың маңызы өте зор.

Шарт жасасқанда тараптар оның түрін (еңбек шарты немесе азаматтық-еңбек шарты) анықтамағандықтан көптеген қақтығыстар мен даулар туындайды. Бірінші шарт қызметкерге көптеген кепілдіктер береді, бірақ соған қарай көптеген міндеттер де жүктейді, ал екіншісінде еңбектің нәтижесі ғана талап етіледі. Мысалы,

ақылы қызмет көрсету шарты бойынша орындаушы тапсырыс берушінің тапсырмасымен белгілі бір әрекет жасауға немесе белгілі бір қызметті жүзеге асыруға міндеттенеді, ал тапсырыс беруші сол көрсетілген қызмет үшін ақы төлеуге міндеттенеді (АК-ның 683-бабы).

Айта кету керек, АК-ның 687-бабында ақылы қызмет көрсету туралы шартта мердігерлік шарт туралы жалпы ереженің қолданылатындығы туралы норма бар.

Еңбек құқығы «тез еңбек қатынастарын» реттейді деп айтуға болады. Сол кәсіпорынның еңбек процесіне қатысу, оның басқа қызметкерлерімен бірлесіп жасаған еңбек қызметі сол қатынастардың оларды еңбек тек бір бөлігі ғана болып келетін басқа қатынастардан айыратын айрықша белгісі болып табылады.

Еңбек қызметінің процесін реттеудің басты шарты – кәсіпорынның, мекеменің ішкі тәртібіне бағыну, бұл еңбек қатынастарын азаматтық құқықпен реттелетін. Ол да еңбекпен байланысты басқа қатынастардан ерекшелетін айрықша белгі болып табылады.

Мердігерлік шарт, авторлық шарт, қызмет көрсету шарты сияқты азаматтық-құқықтық шарттар орындаушыдан еңбектің нәтижесін ғана талап етеді, шартта оның орындау мерзімі, сапасы жайында ғана сөз болады. Мұндай шарттар өндірістік процестің өзін, еңбек тәртібін реттемейді, ешқандай әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етпейді. Мердігердің тапсырманы қандай еңбек режимінде орындайтындығына тапсырыс беруші көңіл аудармайды, оған тек жұмыстың нәтижесі болса жеткілікті.

Еңбекті ұйымдастырудың шаруашылық практикасында қалыптасқан формалары жолданбалы еңбек саласындағы қатынастарды құқықтық реттеудің бұл екі формасын соншалық жақындатады, тіптен олардың бір бірінен айырмашылығын көру оңай емес. Бұл әсіресе азаматтардың еңбек келісімдері бойынша жұмыс істегенінде байқалады. Еңбек келісімінің негізінде еңбек немесе мердігерлік шарттың жатқандығын бұл шарттар арасындағы айырмашылықтың мәнін түсініп ғана айқындауға болады. Мердігерлік шартындағы тапсырыс берушіні де, еңбек шартындағы жұмыс берушіні де қандай да бір маманның жұмысына мұқтаждық шарт жасасуға мәжбүрлейді, бірақ ол мұқтаждықты қанағаттандырудың тәсілі, формасы әртүрлі. Мысалы, мердігерлік шартында тапсырыс берушінің мүддесі мердігердің жұмысының нәтижесімен қанағаттандырылады, ал еңбек шартында кәсіпкердің мүддесін қызметкер мамандықпен, біліктілікпен және лауазыммен сипатталатын белгілі бір еңбек функциясын орындап қанағаттандыруы. Басқа сөзбен айтқанда, еңбек қатынастарын реттеудегі басты акцент еңбек процесінің регламентіне жасалады, ал мердігерлікті акцент еңбектің нәтижесіне қарай жылжиды.

Қызметкердің ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне бағынуы немесе жұмыс беруші тарапынан оның қызметінің өзгедей тәртіптелуі еңбек шартында көзделеді. Ал, мердігер болса, өзінше шаруашылық жүргізуші субъект ретінде тапсырысты орындаудың және нәтижеге қол жеткізудің тәсілдерін анықтауда тапсырыс берушіге тәуелді емес.

Сонымен қатар, мердігер жұмысты өз материалымен, өз күшімен және қаражатымен жасайды, егер ол кездейсоқ қайтыс болса, немесе жұмыс нәтижесін бүлдіріп алса орындалған жұмыс үшін сыйақы алмайды, ал еңбек шартында істелген жұмыстан ешқандай нәтиже болмаса да қызметкерге сыйақы төленеді, себебі жұмысты орындау процесінің өзі, ал болса да, төленуге жатады. Және де, қызметкердің еңбек шарты бойынша жасағандарының бәрі жұмыс берушіге тиесілі. Мердігерлік шарт бойынша жасалғандар, тапсырыс берушіге өткенге дейін мердігердің меншігі болып табылады.

#### **Сонымен, мердігерлік шартта белгіленген міндеттемелердің конституциялық белгілері мынадай:**

1. Мердігер тапсырыс берушінің қандай да бір жеке сұранымдары мен талаптарын қанағаттандыру мақсатында тапсырыс берушінің тапсыруымен жұмыс орындайды.

2. Мердігер белгілі бір жұмысты орындауға міндеттенеді, оның нәтижесі жаңа зат жасау не бар затты жанарту, жақсарту, өзгерту болып табылады.

3. Мердігерлік шарты бойынша жасалған зат тапсырыс беруші орындалған жұмысты қабылдап алғанға дейін мердігердің меншігі болып табылады.

4. Мердігер шартта көрсетілген нәтижеге қол жеткізудің құралдары мен тәсілдерін өзі таңдайды.

Мердігер жұмысты өз тәуекеліне орындауға міндеттенеді, яғни жұмысты ол өз есебінен орындайды, шартта көрсетілген нәтижеге қол жеткізгенде ғана сыйақы алады.

Заңды тұлғаның мердігер функциясын жүзеге асыруы ол заңды тұлғада жалпы немесе арнайы құқық қабілеттіліктің қайсысы бар екендігіне байланысты.

Егер заңды тұлғада жалпы құқық қабілеттілік болса, онда ол мердігер болуға және шаруашылық қызметтің кез келген түрімен айналысуға құқылы. Бірақ, қызметтің көптеген түрлерімен айналысу үшін (мысалы, жобалау және іздестіру жұмыстарымен) лицензия алу керек. Егер заңды тұлғада тек арнайы құқық қабілеттілік болса, онда ол өзінің жарғысында немесе оған қатысы бар ережеде көзделген қызмет түрлеріне сәйкес мердігерлік функциясын орындай алады, мұны коммерциялық емес ұйымдармен жұмыс істегенде ескеру керек.

Жұмысты орындау барысында мердігер басқа адамдарды тартуға, жұмыстың бір бөлігін оларға тапсыруға құқылы. Арнайы лицензияларды талап ететін жұмыстарда, мысалы, жобалау жұмыстарын орындағанда, байланыс жүйелерін тартқанда, инженерлік құрылыстарда және т.б. заңды тұлға жұмысты орындауға мамандандырылған мердігерлік ұйымдарды көптеп тартады. Бұл ретте мердігер бас мердігер, ал ол тартқан тұлға – субмердігер деп аталады.

Бас мердігер принципі бойынша шарттық байланыстарды құрғанда мердігердің жұмысты орындауға субмердігерлерді тарту құқығы заңда немесе шартта арнайы бекітуді керек етпейді. Бас мердігердің субмердігерлерді тарту үшін тапсырыс берушінің келісімі керек емес, себебі барлық жұмыстарды орындау тәуекелін бас мердігер көтереді.

Шартта көзделген жұмысты мердігердің жеке өзі орындауға тиісті болса ғана субмердігер қатыса алады. Мұндай жағдайларда жұмысты орындауға үшінші жақты тартуға жол берілмейді. Егер бұл ережені бұзып, жұмысты өзі орындауға міндетті мердігер оған үшінші жақты тартса, ол шартты орындауға субмердігердің қатысуынан болған зиян үшін тапсырыс беруші алдында жауап береді.

Орындалған жұмыстың нәтижесі мердігерлік шарттың заты болып табылады. Тапсырыс берушінің тапсырмасына және жұмыстың түріне қарай нәтиже жаңа зат жасау не бар затты жаңарту, жақсарту немесе өзгерту болуы мүмкін. Мердігерлік шарт формасы мәмілелер формасы туралы жалпы ережеге сәйкес келуге тиіс. Ең көп таралғаны – жәй жазбаша форма, бұл мердігерлік қатынастардың ұзаққа созылатындығы ескеріліп, оған тұрақтылық сипат беру мақсатында алынған.

Тапсырыс беруші өз тапсырысының белгілі бір мерзімге орындалуына мүдделі болғандықтан, мердігер шартында мерзім көрсетіледі. Шартта жұмыстың басталу және аяқталу мерзімдері, сондай-ақ аралық мерзім де көрсетіледі, мысалы, сырт киім тігуге тапсырыс бергенде оны киіп көру мерзімі. Ақша сомасы мердігерлік шарттағы баға болып табылады, оны жұмс орындалғанда тапсырыс беруші төлеуге міндетті. Бағаны тараптар өзара келісіп анықтайды, шартта нақты сома немесе бағаны анықтаудың тәсілі көрсетіледі. Егер шартта олардың екеуі де көзделмесе, бағаны ережеге сәйкес анықтайды (сондай жұмыстар үшін төленетін баға төленеді). Жасалған жұмыс үшін тек ақшамен емес, басқа формада да төлем жүргізілуі мүмкін.

Мердігерлік шарттағы баға мердігерге орындалған жұмыс үшін төленетін сыйақыдан және мердігер шығындарының өтемінен құралады. Мердігер шығындарына материалдар мен жабдықтар құны, сондай-ақ мердігерге үшінші жақ көрсеткен қызметтің құны жатады. Шарттағы баға мен шарт бойынша жасалған заттардың бағасы әрқашан сәйкес келе бермейді, себебі заттың бағасына, мердігер шығындары мен оның сыйақысымен қоса тапсырыс берушінің шығындары: материалдардың, басқа адамдар орындаған жұмыстар мен көрсеткен қызметтердің құны кіреді. Мердігерлік шарт тараптарының құқықтары мен міндеттерінде өзаралық сипат бар, яғни бір тараптың құқығына екінші тараптың міндеттері сәйкес келеді. Сондықтан да тараптардың құқықтары мен міндеттерін қарау олардың әрқайсысы талдауға алып келеді.

Мердігер тапсырыс берушінің тапсырмасы бойынша өзінің немесе оның материалын пайдаланып белгілі бір жұмыс орындауға міндетті. Мердігерлік шартта мердігердің негізгі міндеттерін нақтылайтын бірқатар талаптар келтіріледі. Жұмыс тапсырыс берушінің тапсырмасы бойынша орындалуға тиіс, яғни тапсырыс беруші шартта, шартқа тіркелген техникалық тапсырмада немесе тұрмыстық шарттағы квитанцияда анықтаған талапқа сәйкес орындалады. Мердігер жұмысты тапсырыс берушінің тапсырмасына тура сәйкестендіріп, пайдалануға толық жарамды етіп сапалы орындауға міндетті. Егер тапсырыс берушінің көрсеткендері жұмыстық жарамдылығына немесе мықтылығына қауіп төндіретін болса, онда мердігер ол жайында тапсырыс берушіні уақтылы хабардар етуге тиіс. Ал тапсырыс беруші өзінің айтқанынан қайтпаса, онда мердігер шарттан бас тартып, шарттық тоқтауынан болған шығындардың орнын толтыруын талап етуге құқылы.

Шартта көрсетілген талаптармен қатар мердігер орындайтын жұмыс ГОСТ талаптарына, қайсыбір нормативтік-техникалық құжаттарға, ондай болмаған жағдайда – әдетте қойылатын талаптарға сәйкес келуге тиіс. Егер заңда немесе шартта ақиқат көзделмеген болса, жұмыс мердігердің материалы, қаражаты жұмсалып орындалады.

Тапсырыс берушінің негізгі міндеті – мердігерге сыйақы төлеу және орындалған жұмысты қабылдап алу. Бұл екі міндет өзара тығыз байланысты, себебі, жалпы тәртіп бойынша тапсырыс беруші орындалған жұмысқа мердігер оны өткізгеннен кейін төлеуге тиіс. Заңда немесе шартта сыйақы төлеудің өзгедей тәртібінің көзделуі де мүмкін. Әрине, тапсырыс беруші үшін жұмыс толық орындалған соң төлеген тиімді. Тапсырыс беруші шарт жасасқан кезде-ақ жұмысты толықтай төлей алады, немен алдын ала аванс беріп жұмысты өткізіп алған соң толық есеп айырады. Мердігер заңда немесе толықтай мердігерлік шартта көзделген жағдайларда ғана және мөлшерде шарт жасасқан кезде сыйақы немесе аванс төленуін талап етуге құқылы.

Осыған ұқсас еңбек қатынастары авторлық тапсырыс реттейді. Бұл ретте әлі жасалуы керек шығарма шарт заңы болып саналады. Авторлық тапсырыс шартты болашақ шығармаға қойылатын талаптарды егжей-тегжей регламенттейді, мысалы, оның жанрын, қандай мақсатта пайдаланылатынын, көлемін, т.б. белгілейді, жұмыстың тапсырыс берушіге өткізу мерзімін, оның формасын, кемшіліктерін түзету тәртібін анықтайды, автордың аванс алуға құқығын қарастырады және т.б.

Қазақстан Республикасының күшіндегі Конституциясы біздің мемлекеттің тарихында алғаш рет демократиялық қоғам мен нарықтық мемлекеттің аса маңызды субъективтік құқығын – еңбек ету бостандығын бекітті. Негізгі Заңдағы мәніне қарағанда, бұл әркімнің өз еңбек қабілетін өз қалауына пайдалану, қызмет пен түрін таңдау құқығы. Еңбек қатынастарының мұндай моделі қызметкер мен жұмыс берушіге келісім негізінде араларындағы құқық береді.

Бұл жағдай нарықтық қатынастарды Азаматтық кодекспен құқықтық реттеудің жалпы принципіне сәйкес бекітілген шарт бостандығы концепциясымен үйлеседі.

Бірақ, бүгінгі күндері Қазақстанда еңбек заңдарын қолдану саласында аса қарама-қайшы жағдай қалыптасты.

1. Проблемы. Факты. Комментарии. - 1999. - №8. - С. 56.

\*\*\*

In article some problems of regulation of labour legal relations are considered by norms of civil law RK.

\*\*\*

В статье рассматриваются некоторые проблемы регулирования трудовых правоотношений нормами гражданского права РК.