

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Ш.Ж. Шаменова

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ ӨКІЛДІК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ СУБЪЕКТІЛЕРІНІҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘРТЕБЕСІ ТУРАЛЫ

Өзіміз білетіндей өкілдік институты азаматтық және азаматтық іс жүргізу құқығы салаларына тән және аталған салалардың мақсаттары мен міндеттеріне сай бұл институт анағұрлым зерттелген. Сонымен қатар еңбек құқығы қазіргі заң шығару процесінде қолданылатын қазіргі заманғы теоретикалық-құқықтық және заңшығарушылық технологияларының аясында дами отырып, азаматтық құқықтың кейбір институттарын, нормаларын қолданады. Мысалы, қызметкердің денсаулығына келтірілген зиянды өтеу мәселесі. Нарықтық қатынастардың дамуы жағдайында еңбекті қолдану мен пайдалану аясында ұқсас қоғамдық қатынастарды реттеу белгілі заңи қиындықтарға тап болады, себебі, «азаматтық құқық пен еңбек құқығын бөлу процесі қазіргі кезде де аяқталды деп айтуға келмейді» [1]. Мысалы, еңбек туралы Заңның 89 бабына сәйкес жеке еңбек шартының тарабы екінші тарапқа келтірілген зиянды осы заңның ережелеріне сәйкес немесе өзге де заң актілеріне сай сот шешімі негізінде немесе ерікті түрде өтейді. Бұл баптың құрылымы азаматтық құқық нормаларына жүгінуді қарастырады, себебі, еңбек заңнамасында денсаулыққа келтірілген зиянды өтеуге байланысты нақты нормалар жоқ. Бұл жағдай азаматтың өмірі мен денсаулығына шарттық міндеттемелерді және еңбек міндеттемелерін орындау кезінде келтірілген зиянды азаматтық заңнаманың нормаларына сай өтеледі деп айтуға мүмкіндік береді, нақты айтқанда Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 47 тарауының нормалары реттейді, бұл тарау «зиян келтіруден туындаған міндеттемелер» деп аталады, егер заңдарда немесе шартта өзгеше көзделмесе келтірілген зиян осы тараудың ережелеріне сәйкес өтеледі [2]. Азаматтық құқық нормаларының еңбек қатынастарын реттеуде бұлайша қолданылуы, еңбек құқығының салалық нормалары жоқ болған жағдайда еңбек құқығының саласымен қарастырылған.

Осы тұрғыда азаматтық құқықта белгіленген өкілдік институтын еңбек құқығы саласында қолданылу мүмкіндігін қарастыруға болады. Бұл мәселені біршама қарастырғанымызбен [3], еңбек саласындағы өкілдік етушілердің құқықтық жағдайын белгілеу қажет, өйткені азаматтық құқықтағы немесе азаматтық іс жүргізу саласындағы өкілдіктерден еңбек құқығындағы өкілдіктің айрықша белгілері мен ерекшеліктері бар.

Еңбек туралы заңның 1 бабында жұмыс берушілердің өкілінің түсінігі қарастырылған, оған сәйкес өкіл дегеніміз жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін қорғауға құрылтай құжаттары бойынша өкілеттігі бар заңды не жеке тұлға болып табылады. Осы жерде қызметкердің де өкілінің түсінігі берілген. Қызметкердің өкілі дегеніміз ҚР заңдарына сәйкес құрылған кәсіподақ ұйымдары, олардың бірлестіктері немесе өзге де өкілеттілік берілген тұлғалар мен ұйымдар. Осыған байланысты жұмыс беруші мен қызметкердің атынан жеке және заңды тұлғалар да өкілдік ете алады. Өкілдік субъектілерін анықтауда еңбек құқығы оларға заңды тұлғаларды жатқызу арқылы азаматтық құқықтың ережелерін қолданады.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі жобасының «Еңбек қатынастарының субъектілері» деп аталатын 19 бабында бұл қатынастардың субъектілері жұмыс беруші және қызметкер деп көрсетілген. Осы бапта жұмыс беруші мен қызметкердің өкілдері туралы да айтылып, олар да субъектілер қатарына жатқызылған. Жобаның 19 бабына сәйкес заңды және жеке тұлғалар жұмыс берушілер мен қызметкерлердің мүдделерін өздеріне нормативтік құқықтық актілердің, сот шешімінің және де құрылтай құжаттарының немесе сенімхаттың негізінде берілген өкілеттері шегінде қорғайды.

Еңбек қатынастарының субъектілері ретінде тараптардың өкілдері қызметкерге ғана тиесілі құқықтардан басқа тиісінше құқықтар мен міндеттерге ие болулары қажет, себебі қызметкердің өзіне ғана тиесілі құқықтары басқа тұлғаларға берілмейді. (еңбек шартын жасасу, міндеттерін жүзеге асыру және т.б.).

Біздің ойымызша жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдерінің құқықтық мәртебесі арнайы еңбек құқық қабілеттілікпен байланысты айрықша арнайы сипатта болады.

1. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.-с. 11.

2. Комментарий к Закону Республики Казахстан «о труде в Республике Казахстан». – Алматы; ТОО Баспа, 2000.-с.179.

3. Шаменова Ш. Ж. К вопросу о представительстве в трудовом праве.-// Юридическое образование, наука и практика в XXI веке: преемственность и перспективы: Материалы Республиканской научно-практической конференции, посвященной 70-летию КазНУ им.аль-Фараби и 65-летию юридического образования в Казахстане. Алматы, КазНУ им. Аль-Фараби, 24 октября 2003 г. Сост. Е.М. Абайдельдинов.- Алматы: Қазақ университеті, 2004 № - с.365-367.

Ж.И. Ердешова

ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В экономической и социальной политике термин «социальное партнерство» обозначает консультации и сотрудничество между наемными работниками (профсоюзами) и работодателями (предпринимателями) на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда. Следовательно, социальное партнерство является полной противоположностью тому, что мы привыкли называть классовой борьбой между трудом и капиталом. Трудящиеся капиталистических стран пришли к осознанию необходимости такого сотрудничества с работодателями в результате долгого исторического опыта. Новому пониманию сложившихся условий в экономической жизни на Западе способствовали различные факторы: научно-техническая революция в промышленном производстве и сельском хозяйстве, общий подъем жизненного и культурного уровня населения в развитых странах мира и так называемая гуманизация в сфере трудовых отношений, или качество трудовой жизни.

Концепция и лозунги социального партнерства были выдвинуты социал-демократическими партиями в Западной Европе еще в начале XX в. и с тех пор прочно вошли в политическую жизнь развитых стран мира. Социальное партнерство стало одним из средств регулирования трудовых отношений. [1]

Проблемы социального партнерства обычно рассматриваются исходя из послевоенного опыта стран Западной Европы, особенно ФРГ. Однако основные идеи согласования интересов капиталистов или рабочих были сформированы значительно раньше. Чтобы понять сущность социального партнерства, необходимо исходить из истории взаимоотношений между основными классами общественных систем. В течение тысячелетий эти отношения были антагонистическими (рабы - рабовладельцы, крепостные - феодалы, рабочие - капиталисты). К числу важнейших событий мировой истории относятся: восстания рабов, крестьянские войны, социальные революции. Только со второй половины нашего века в разных странах прекратились попытки насильственного изменения общественного строя.[2] Для разрешения социальных конфликтов в научной литературе предлагалось два принципиально различных способа:

- Уничтожение частной собственности на средства производства, государственное управление предприятиями;

- Согласование интересов собственников и наемных работников.

Первый путь наиболее последовательно выражен марксистами, которые исходят из непримиримости интересов капиталистов и рабочих. Возможности согласования классовых интересов обсуждались в работах авторов различной политической ориентации, социалистов-утопистов, либералов - социалистов и др. Одной из первых работ, посвященных сущности и условиям общественного согласия, является «Общественный договор» Ж.Ж. Русо. В этом трактате, опубликованном в 1762г., рассматривается общество, основанное на законах, перед которыми все равны и которые сохраняют личную свободу каждого гражданина. По мнению Руссо, совершенное законодательство нельзя создать в результате борьбы партий, члены общества могут выступать только от своего имени, законы принимаются в результате плебисцита, государство должно быть не большим по территории (образец — Швейцария). Важным условием функционирования общественного договора является высокий уровень гражданской зрелости населения. Роль законодательства подчеркивали многие современники Руссо, в частности Ф. Кенэ считал, что не люди, а законы должны управлять государством. Проблемы согласования интересов социальных групп были центральными в публикациях и практической деятельности Ш. Фурье, А. Сен-Симона, Р. Оуэна. Их идеи охватывают важнейшие сферы жизни общества: производство, обмен, распределение, воспитание, обучение, быт