

ЭОЖ 343.3/7

Ж.Т. Қарашева

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасының аға оқытушысы, Қазақстан Республикасы, Алматы қ.
E-mail.zari-82@mail.ru

Ұжымдық шарттың өзге келісімді шарттардан айырмашылығы

Осы мақалада ұжымдық шарттың өзге келісімді шарттардан ерекшеліктері, ұғымы мәселелері талданған. Ұжымдық шарттың тараптарының өкілдерінің ұжымдық шартты жасау ерекшеліктері, міндетті түрде жазбаша нысанда болуы керек екендігі қарастырылған. Ұжымдық шарттың тараптары шарт жасасқаннан кейін міндетті түрде жеті күннің ішінде күшіне енеді.

Түйін сөздер: ұжымдық шарт, келісімді шарт, тараптары, жауапкершілік,

Zh.T. Karasheva

Difference of the collective agreement from other contract contracts

Any of the parties of process has the right to show an initiative – to begin collective negotiations. Representatives of the party initiator send to representatives of other party the written offer in any form of the beginning of collective negotiations. The party which has received the offer, is obliged to enter negotiations within seven calendar days.

Keywords: kollektivte agreement, parties, kontrakt

Ж.Т. Карашева

Отличие коллективного договора от других контрактных договоров

В данной статье рассматривается понятие коллективного договора, т.е. любая из сторон процесса вправе проявить инициативу – начать коллективные переговоры. Представители стороны-инициатора направляют представителям другой стороны письменное предложение в произвольной форме о начале коллективных переговоров. Сторона, получившая предложение, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней.

Ключевые слова: коллективный договор, контракт, стороны, ответственность.

Ұжымдық шарттың даму кезеңдерін бірнеше бастапқы және соңғы кезеңдеріне бөліп қарауға болады, яғни әртүрлі бірнеше нормативтік-құқықтық актілерін қабылдауына байланысты.

1-кезең ұжымдық шарттың даму кезеңі.

XX ғасырдың бірінші жартысында ұжымдық шарттың заңи әлеуметтік-экономикалық мәнін ең бірінші болып зерттеген француз ғалымы Б. Рено, неміс ғалымы Лотман жүзеге асырды. XX ғасырдың аяғында орыс ғалымдары И.С. Войтинскийдің екі мақаласында және

Л.С. Таля өз баяндамасында «азаматтық құқықтың институты ретінде тарифтік (ұжымдық) шарт» [1].

1900-1918 жылдары ұжымдық шарттың ең алғашқы арнайы құқықтық негіздері қалыптасты. Сол жылдары еңбек құқығы саласы болмағандықтан ұжымдық шартты азаматтық шарт негізінде қарады. Бірақ ғалымдар бұл шартты қай салаға жатқызуына киналды. Кейбір ғалымдар топтық еңбек шарты деп қараса, ал кейбірі әлемдік шарт деп қарады.

Л.С. Таль арнайы шарттың құрылымын, яғни онда бұл шарттың өзге азаматтық шартпен байланысы жоқ екендігін көрсетті және қоғамдық қатынасты реттейтін қажетті заңнамаларының сипатын анықтады.

Л.С. Тальдің пікірінше ұжымдық шарт – топтық немесе оның қызметкерлерінің одағы және жеке жұмыс берушілердің одағы, яғни болашақта жасалатын қызметкер мен жұмыс берушілерінің арасында жасалатын шарттың мазмұны.

Л.С. Тальдің пікірінше, ұжымдық шарт келесі белгілерден тұрады:

- а) бір тарабы ретінде ұжым;
- б) ұжымдық шартында болашақтағы еңбек шарттарының келісімдері анықталады;
- в) бұл жағдайлар еңбек шартындағы жағдайды анықтайды.

Ұжымдық шарттың мазмұны еңбек жағдайлары болып табылады.

Осы уақыттан бастап ұжымдық шарт құқықтық нормативтік сипатқа ие болды.

Сонымен қатар көптеген ғалымдардың ой-пікірі ұжымдық шарттың заңнамасында бекітілді.

1904 жылы желтоқсан айында Ресей елінде ең алғаш рет ұжымдық шарт мұнайгаз кәсіпорында жасалған. Осы ұжымдық шарттың тараптары ретінде Баку еліндегі мұнайгаз қызметкерлері және бір жағынан, қызметкерлер болды. Бұл кезең Ресей еліндегі ең алғашқы еңбектік ұжымдық шартты реттейтін қатынасы болып табылды.

1904-1917 жылдар аралығында жеке мекемелерде ұжымдық шарттарды бекіту кезеңдері басталды. Қазан төңкерілісіне дейін Ресей елінде жұмысшылардың жеңісіне қарамастан ұжымдық шартты жасау әлдеқайда төмен болды.

Осы төңкерістен кейін көптеген кәсіпорындарда еңбек қатынасын реттеуде ұжымдық шартты пайдалану нысаны пайда бола бастады.

1918 жылы екінші кезең басталды. Ұжымдық шарттың теориялық өңдеу негізі қоғамдағы қатынастарды құқықтық реттеуіне орын берді. Ұжымдық шарт туралы заңдар Германияда, Чехословакияда, Франция елдерінде көрініс табады. Жаңа экономикалық даму сатысында еңбек қатынасындағы ұжымдық келісім-шартты қорғау нысанына ие болды. Шарт – көне құқықтық құрылымның бірі. Шарттың ғасырлар бойы пайдаланылуы құқықтық икемді

түрі екендігін көрсетеді, ол арқылы әртүрлі қоғамдық қатынастарды реттеуге болатындығы дәлелденген. Шарттың негізгі міндеті – заң шеңберінде адамдардың әрекетін реттеу. Ал оларды бұзу заң талаптарын бұзушылықты білдіреді.

Шартты (*contractus*) рим құқығы үш түрлі мағынада: құқық қатынастарының туындауы ретінде, құқықтық қатынастың өзі ретінде, ең соңында тиісті құқықтық қатынастың нысаны ретінде қарастырады. Шарт туралы мұндай көзқарастар нақты іс жүзінде Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінде және басқа да елдердің азаматтық кодекстеріне тәртіптелген. Азаматтық кодекстің 378-бабына сәйкес, екі немесе одан көп адамның азаматтық құқықтар міндеттемелерді белгілеу, өзгерту немесе тоқтату келісімі-шарт деп танылады. Мұндай айқындама шарт-мәмілені меңзейді. Сондықтан да осы баптың 2-тармағы мәміле нормаларына мынадай сілтеме жасайды: “шартқа екі жақты және көп жақты мәмілелер туралы ережелер қолданылады”. Сонымен бірге “мәміле” ұғымы “шартқа” қарағанда кең, өйткені мәміле бір жақты болуы мүмкін. “Шарт” термині азаматтық заңнамада әртүрлі мағынада қолданылды: өзінен міндеттеме туындайтын заңдық факті ретінде; сол шарттық міндеттеменің өзі ретінде; шарттық міндеттемені рәсімдеген құжат ретінде. Шарт – құқықтық қатынастың туындауына, өзгеруіне немесе тоқтауына негіз болатын заңдық факт. Сондықтан да, шарт азаматтық құқықтар мен міндеттемелерді туындататын негіздердің бірі болып саналады [АК-нің 7-бабы].

Осы қатынастардың субъектілік құрамына және мазмұнына байланысты жұмыскерлердің еңбектік, қызметтік құқықтары мен міндеттері заңнамаларға негіз қабылданатын басқа да нормативтік-құқықтық актілерге, шарттарға, ішкі (ұйымдық) локальдық актілерге (жарғыларға, бұйрықтарға, шешімдерге, ішкі еңбек тәртібі туралы ережелерге) негіз анықталады.

Пәндік нышанына байланысты, “азаматтық заңдармен тауар-ақша қатынастары және қатысушылардың теңдігіне негізделген өзге де мүліктік қатынастар, сондай-ақ мүліктік қатынастарға байланысты мүліктік емес жеке қатынастар реттеледі (АК-нің 1-бабының 1-тармағы). Сонымен қатар азаматтық құқықтар мен міндеттердің пайда болу негіздері АК-нің

7-бабына, ал оларды жүзеге асыру әдістері осы кодекстің 9-бабымен анықталады.

Әрбір мемлекет барынша сол мемлекет аумағында өмір сүретін азаматтардың лайықты тұрмыстық жағдайларымен қамтылуын қамтамасыз етуге міндетті, соның құрамында жұмыссыздықты барынша тежеу, жұмыскерлердің еңбек ету қабілеттілігін сақтау және жетілдіру, өндіріс ортасында жұмыскерлерді зиянды өндірістік факторлардан қорғау және осы міндеттер шегінде олардың еңбек етуіне қолайлы жағдайлар жасау міндетті халықаралық құжаттармен анықталады.

Осы аталған міндеттерді мемлекет нәтижелі әлеуметтік саясатты жүзеге асыру негізінде орындауға мүмкіндік алады. Осы саясаттың жаңа элементі (нышаны) ретінде анықталатын жаңа тұжырым "әлеуметтік қорғау" өзінің даму тарихымен танымал.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 28 ақпандағы Қазақстан халқына Жолдауында қоғамның ең бір әлсіз қорғалған мүшелерінің – балалардың және аға ұрпақтың өмірін лайықты қамтамасыз ету бағытында бірнеше жоспарлық міндеттердің көлемі анықталады. 2005 жылдан бастап әлеуметтік қамсыздандырудың идеологиясы барынша қарапайым үш деңгейлік жүйесін қалыптастыруға бағытталған әлеуметтік реформаларды тереңдетудің үш жылдық бағдарламасын іске асыру жұмыстары қолға алынды. Олар, біріншіден I мемлекеттік кепілдік беретін негізгі әлеуметтік төлемдермен қамтамасыз ету; екіншіден, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесін анықтау арқылы қосымша сақтандыру шараларын арнайы заңнамалар қабылдау негізінде қоғамға ендіру; үшіншіден әлеуметтік қайтарымды төлемдерге айналатын азаматтардың ерікті H төлемдерін арнайы қорда топтастыру арқылы, мемлекет тарапынан анықталатын, бақылауға және қадағалануға алынатын, кепілдік берілетін қаржылық институттардың шеңберін анықтау. Міндетті әлеуметтік сақтандыру саласында мемлекеттік басқару органдарының жүйесі қолданыстағы жалпылық және арнайы, салалық нормативтік-құқықтық актілермен анықталады. Негізгі салалық құзіретті орган ретінде Қазақстан Республикасының еңбек және халықты әлеуметтік қорғау Министрлігі халықты

әлеуметтік қорғау, жұмыспен қамту, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесін басқаруды жүзеге асырады. Министрліктің құзыреті Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 29 қазандағы №1132 "Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік қорғау Министрлігінің кейбір сұрақтары туралы" Қаулысымен анықталады [5]. Қаулының қабылдануына Қазақстан Республикасы Президентінің 2004 жылғы 29 қарашадағы №1449 "Қазақстан Республикасының мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру шаралары туралы" Жарлығы негіз болды. Осы Қаулыға негіз мемлекеттік халықты жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғау орындарының құрамы, өкілеттіктері анықталды. Еңбек және әлеуметтік қорғау Министрлігінің негізгі өкілеттіліктері, осы Қаулыға сәйкес, мемлекет тарапынан жүзеге асырылатын салалық міндеттіліктерді келесі топтарға бөлеміз: 1) халықты жұмыспен қамту; 2) халықты әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету; 3) жұмыскерлердің еңбегін, денсаулығын, өмірін қорғау шараларын анықтау және қадағалау. Осы бағыттарда, әсіресе 2005 жылғы Қазақстан Республикасы Президентінің Қазақстан халқына Жолдауының қабылдануына байланысты атқарылатын іс-шаралардың құрамында ерекше атап өтуді қажет ететін мәселе – ол жұмыспен қамтылған халықты (жұмыскерлерді) міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесі негізінде I қосымша сақтандырудың экономикалық, құқықтық механизмдерін анықтау және сақтандыру негізінде туындайтын қатынастардың көлемін, мазмұнын арнайы нормативтік-құқықтық актілер қабылдау арқылы құқықтық жүйеге ендіру мәселесі ерекше назарға алынады. Міндетті әлеуметтік сақтандыру жаңа жүйе ретінде келесі құзыретті мемлекеттік органдардың басқаруымен жүзеге асырылады [6]. Біріншіден, сақтандыру жарналарын міндетті әлеуметтік сақтандыру қорына өз уақытында төленуін бақылау құзыреті Қазақстан Республикасы Қаржы Министрлігіне, нақты аумақтық салық органдарына жүктеледі. Екіншіден, қордың кірісін (активін, түсімдерін) айналымға, табыс көздеріне салуды, сақтауды және есепке алуды Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкі жүзеге асырады. Үшіншіден, сақтандыру жарналарын жинақтау және олардың мониторингін ұйымдастыру қызметі

Мемлекеттік Әлеуметтік сақтандыру қорымен жүзеге асырылады. Төртіншіден, сақтандыру жағдаяттарының орын беруіне байланысты міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушыларына төленетін төлемдерді нақты уақытында төленуін Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі, оның аумақтық органдары (РМК – Мемлекеттік зейнетақы жарналарын жинақтаушы Орталық) жүзеге асырады. Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 25 сәуірдегі "Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы" Заңының 6-бабына негіз, азаматтарды міндетті әлеуметтік сақтандыру шаралары мемлекет тарапынан қамтамасыз етіледі. Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесін мемлекет тара-

пынан құқықтық негізде басқарудың, реттеудің түпкілікті мәселесі – ол сақтандыру негізінде туындайтын құқықтық қатынастардың субъектілік құрамын, мазмұнын, реттеу объектісін анықтау арқылы және міндетті әлеуметтік сақтандыру міндеттіліктері негізінде туындайтын құқықтық қатынастардың басқа да азаматтық сақтандыру, залал келтіруден туындайтын міндеттілік институтынан айырмашылығын анықтау қажет. Сақтандыру міндеттілігі негізінде туындайтын қатынастар, әрқашан да жұмыскердің залалға шалдығу мүмкіндігімен анықталады. Азаматтық құқықтық негізде, адамға залал келтіруден туындайтын міндеттілік үнемі бір мезетте, залал келтіруден туындайды.

Әдебиеттер

- 1 Иоффе. О.С. Советское гражданское право курс лекций. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1958. – 189 с.
- 2 Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы Еңбек кодексі//Егеменді Қазақстан. – 2007. – 22 мамыр (өзгерістермен толықтырулар).
- 3 Нурғалиева Е.Н. Трудовое право, – 2005. – 25 с.
- 4 Басин Ю.Г. Избранные труды по гражданскому праву. – Алматы, 2003. – 42 с.
- 5 ҚР 2002 жылы 4 желтоқсандағы "Халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы туралы" заңы.
- 6 19 желтоқсан 2003 ж. 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан

References

- 1 Ioffe O.S. Sovetskoe grazhanskoe pravo kurs lekzii. – L.: Izd-vo LGU, 1958. – 189 s.
- 2 Kazakstan Respublikasy 2007 zh.15 мамыр Enbek Kodeksy.
- 3 Basyn Y.G. Izbrannyye trudy po grazhdanskomu pravu. – Almaty, 2003. – 42 s.
- 4 Nurgalieva E.N. Labor law. – 2005.
- 5 2002g.4.12. Sanitarno-epidemilogichesky law
- 6 About some questions of application by legislation vessels at permission of labor disputes» 19.2003.