

**ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН
ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУДЕГІ КЕЛІСІМДЕР
ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ РӨЛІ**

ЗЕРТТЕУ ТАҚЫРЫБЫНЫҢ ӨЗЕКТІЛІГІ

- Зерттелетін тақырыптың өзектілігі заманауи еңбек құқығында жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастарын реттеудің негізгі тәсілдерінің бірі болып жеке еңбек дауларын еңбек заңының нормалары арқылы шешу табылады. Келісімдер болса ресми құжат болып есептелмейді, олар үшін нақты белгіленген нысан ескерілмеген (олардың мазмұнына нұсқалылық қасиеті тән), құқық нормалары немесе дербес құқықтық ұйғарымдар келтірілмеген, республикалық референдумда немесе уәкілетті органдармен қабылданбайды. Сонымен қатар, «Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V ҚРЗ 3-бабының 1 т. бекітілген құқықтық актінің белгілерінің жүйесінде келісімге анықтама берілмеген.



- Келісімдердің құқықтық мәртебесі анықталмаған. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінде келісімдер құқықтық актілер деп көрсетілгенімен, шын мәнісінде және қолданыстағы заңнамаға сәйкес олар құқықтық акт болып табылмайды. Қазақстан Республикасының жаңартылған Еңбек кодексі бұрыннан келе жатқан осы мәселені шешкен жоқ, керісінше оны күрделендіріп жіберді.
- Келісімдер - әлеуметтік-еңбек құқығына тән ерекше дереккөз, құқықтар дереккөздерінің жүйесінде, бағынышсатысында оның орны заңнамамен анықталмаған, бұл құқық қолдану мәселесін туындататыны сөзсіз.
- Келісім тараптарының міндеттерінің түсініксіздігі, оларда келісімнің тиімділігін бейнелейтін кесімді әрі айқын қорытындының болмауы, келісімдердің «түсінікті» құқықтық мәртебесінің болмауы бірлесіп, мемлекетте әлеуметтік әріптестік институтын іске асыруға теріс әсер етеді деп жауап беруге болады.



ДИССЕРТАЦИЯЛЫҚ ЗЕРТТЕУДІҢ МАҚСАТТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

- Осы диссертациялық зерттеудің мақсаты болып келісімдерді пайдалану және еңбек қатынастарын құқықтық реттеуде олардың рөлі туралы теориялық және тәжірибелік мәселелерді кешенді зерделеу табылады.
- Қойылған мақсатқа негізделе отырып, диссертацияда мынадай тапсырмалар белгіленді:
- - еңбек қатынастарын реттеуде келісімдерді пайдалану мәселесі жөніндегі теориялық зерттемелерге талдау жүргізу;
- - келісімдер және олардың еңбек қатынастарын реттеудегі олардың рөлдері («ҚТЖ» ҰК»АҚ үлгісінде);
- - Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын реттеу үшін келісімдерді тиімді пайдалануды арттыру жолдарын көрсету.



- **Диссертациялық зерттеудің нысаны** еңбек қызметі барысында туындайтын қарым-қатынастар табылады.
- **Зерттеу мәнін** Қазақстан Республикасында еңбек заңы саласында әрекет ететін келісімдер құрайды.



□ Қорғау ережелері

- Еңбек қатынастарын реттеуде келісімдерді пайдалану мәселесі жөніндегі теориялық зерттемелерді талдау
- Келісімдер және еңбек қатынастарын реттеудегі олардың олардың рөлдері (темір жол көлігі кәсіпорнының үлгісінде)
- Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын реттеу үшін келісімдерді тиімді пайдалануды арттыру жолдары



- **Зерттеудің ғылыми жаңалығы**
- Қазақстан Республикасының 2007 жылғы Еңбек кодексі және 2015 жылғы Еңбек кодексі қабылданған сәттен бастап еңбек қатынастарын реттеуді одан әрі жетілдіру мақсатында диссертацияның тақырыбы бойынша теориялық және тәжірибелік материалдарға кешенді талдау жүргізілді.



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІШТЕСТІК ЖҮЙЕСІ

1

2

3

4

5



**Әлеуметтік әріптестік мынадай ұйымдық нысандарда
жүзеге асырылады:**

ұжымдық шарттардың, келісімдердің жобаларын дайындау және оларды жасасу жөніндегі
ұжымдық келіссөздер

еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты тікелей қатынастардың мәселелері
бойынша өзара консультациялар (келіссөздер) жүргізу, жұмыскерлердің еңбек
құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және еңбек заңнамасын жетілдіру

жұмыскерлердің, олардың өкілдерінің ұйымды басқаруға қатысуы

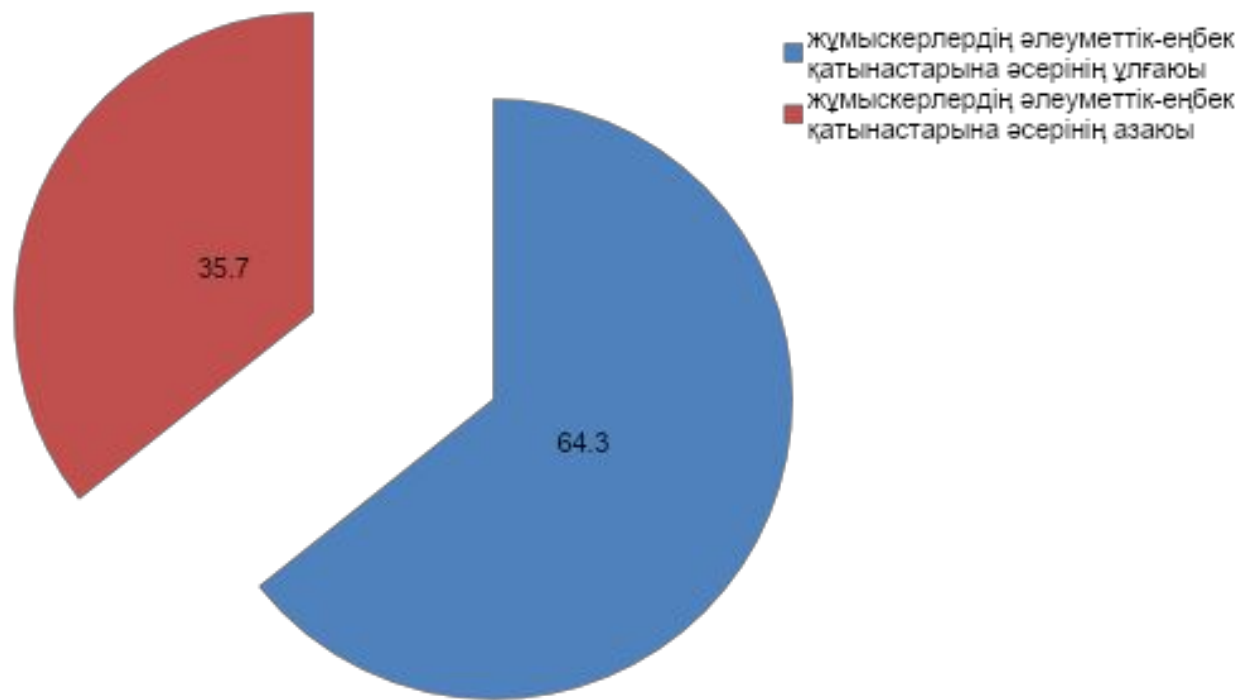
жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өкілдерінің еңбек дауларын шешуге қатысуы



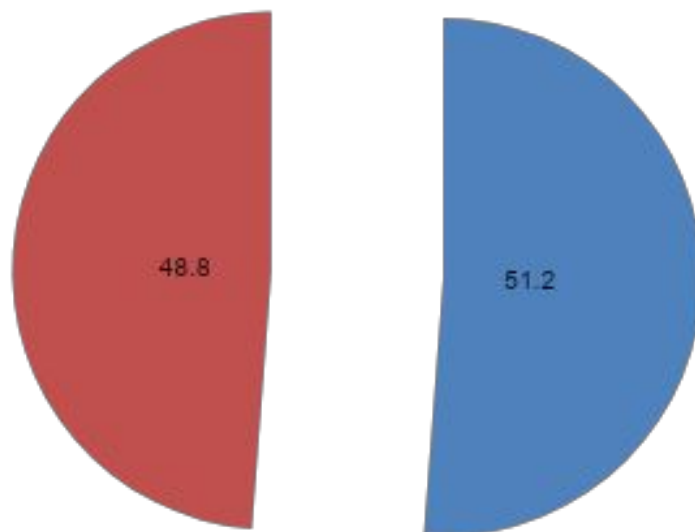
Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қағидалары:

- 1) тараптардың тең құқықтығы;
- 2) тараптардың мүдделерін құрметтеу және ескеру;
- 3) тараптардың шарттық қатынастарға қатысуына деген мүдделілік;
- 4) демократиялық негіздегі әлеуметтік әріптестікті нығайту мен дамытуға мемлекеттің ықпал етуі;
- 5) тараптардың және олардың мүдделерінің еңбек құқығы нормалары келтірілген заңнаманың және өзге нормативтік құқықтық актілердің талаптарын орындауы;
- 6) тараптардың өкілдерінің өкілеттігі;¶
- 7) еңбек саласына кіретін мәселелерді талқылаған кезде таңдау еркіндігі;
- 8) тараптардың өздеріне міндеттемелерді қабылдаудың еріктілігі;
- 9) өзіне қабылданатын міндеттемелердің шынайылығы;
- 10) ұжымдық шарттарды, келісімдерді орындаудың міндеттілігі;
- 11) қабылданған ұжымдық шарттарды, келісімдерді орындауды бақылау;
- 12) тараптардың, олардың өкілдерінің жауапкершілігі.

ҚӨЛІК САЛАСЫ ЖҰМЫСКЕРЛЕРІНІҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНА ӘСЕР ЕТУ ДӘРЕЖЕСІ ТУРАЛЫ СҰХБАТКЕРЛЕРДІҢ ПІКІРІ, %



КӨЛІКТЕГІ КӘСІПОДАҚТАРДЫҢ ТИІМСІЗ ЖҰМЫСЫ ТУРАЛЫ СҰХБАТКЕРЛЕРДІҢ ПІКІРІ, %



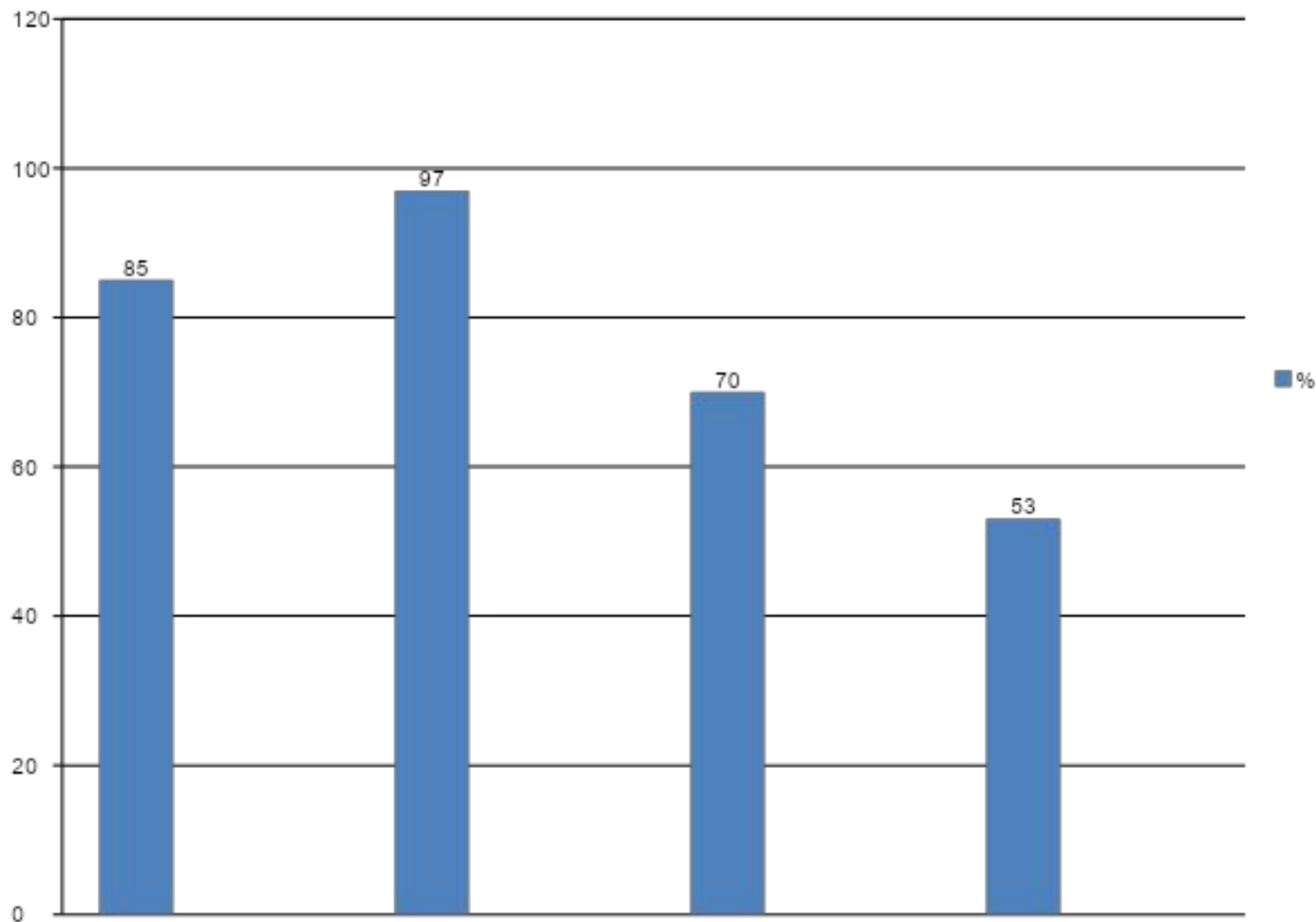
- кәсіподақ мүшелерінің сылбырлығы, бастамасының болмауы және әлсіз жауапкершілігі
- кәсіподақ төрағасының жұмыс берушіге тәуелділігі, кәсіподақ мүшелерінің ұсыныстары мен пікірлерін елемейі



- Кәсіподақ комитетінің негізгі артықшылықтарының арасынан сұхбаткерлер еңбек қатынастарын реттеудің мынадай бағыттарын атап өтті:
- - жұмыскерлердің еңбегіне лайықты ақы төлеу мәселелерін шешу – 85%;
- - еңбек заңнамасының орындалуын бақылау – 97%;
- - еңбек жағдайын жақсарту мәселелерін шешу, еңбекті қорғау талаптарының орындалуын бақылау – 70%;
- - мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын ұйымдастыру, кәсіподақ мүшелерінің санаториялық-курорттық емделуіне және демалысына ықпал ету – 53%.



СҰХБАТКЕРЛЕРДІҢ ЖАУАПТАРЫНА СӘЙКЕС КӘСПОДАҚ КОМИТЕТІ ҚЫЗМЕТІНІҢ НЕГІЗГІ БАСЫМДЫҚТАРЫ, %



- Іс жүзінде осындай қатынастардың қалыптасуына мынадай тәжірибелік шаралар мен іс-шаралар ықпал етуі тиіс:
- – табыстарды бөлуді және жалпы әлеуметтік-экономикалық саясатты әріптестер арасында жоғары (ұлттық) деңгейде келісу, соның ішінде әлеуметтік әділдіктің негізгі критерийлері мен көрсеткіштерін және еңбек қатынастары субъектілерінің мүдделерін қорғау жөніндегі іс-шараларды әзірлеу;
- – ұжымдық-шарттың үдерістің және тараптар арасында туындаған кереғарлық пен келіспеушіліктерді реттеудің келіссөздік сипаты;
- – әлеуметтік әріптестердің мүдделерін әртүрлі деңгейлерде келісу үшін пайдаланылатын механизмдер мен институттардың болуы;
- – жалданбалы жұмыскерлердің кәсіпорындарды басқаруға қатысуы;
- – тараптарды келістірудің әртүрлі тәсілдері және сот рәсімдері арқылы әлеуметтік шиеленістердің (ереуілдер және оқауттар түріндегі) деңгейін төмендету және күрделілігін жұмсарту.



- Біздің пікірімізше, 2015 жылы өабылданған еңбек крдексін № 87 және №98 ХЕК Конвенцияларына толық сәйкестікке келтіру қажет. Бұл үшін:
- а) ереуілге қатысудың кең шектеулері мен тыйымларын алып тастау, соның ішінде «қауіпті өндірістік нысандарда» ереуілге шығуға тыйым салуды алып тастау қажет, ереуіл «халықтың немесе оның бір бөлігінің өміріне, қауіпсіздігіне немесе денсаулығына қауіп төндіретін» жағдайларды ескермегенде;
- б) жұмыскерлер, жұмыс берушілер және үшінші тараптар заңнаманың талаптарын нақты түсіну үшін және оларды орындау үшін, соның ішінде ереуілді жариялау үдерісін бастау үшін қажет жұмыскерлердің санының шектеуін төмендету арқылы ұжымдық келіссөздер жүргізу тәртібін нақты жазу қажет;

