

Еңбек құқығы, пәні, әдісі, принциптері, қайнар көздері

ТӨФ: БТ 15-17

Орындағандар: Кокен.Т., Умирова.А., Мамытова.А.,
Телманқызы.Д., Құлжабек.С., Шаймұрат.А.

Еңбек құқығы

Еңбек құқығы дегеніміз – меншігі мен шаруашылық түріне байланыссыз жұмысшылардың барлық санаттарының еңбекке байланысты қоғамдық қатынастарын реттейтін құқық саласы.

Еңбек құқығының әдістері

Құқықтың басқа салалары сияқты *еңбек құқығының әдістері* еңбектік құқықтық қатынастарға және сонымен тығыз байланысты басқа да қатынастарға ықпал ететін тәсілдерден, амалдардан және құралдарынан тұрады. *Еңбек құқығы әдісі* - еңбек құқығының пәні болып табылатын еңбектік құқықтық қатынастар және сонымен тығыз байланысты басқа да қатынастарды құқықтық реттеудің өзіндік ерекшеліктерінің барынша жалпы-лама көрінісі. *Еңбек құқығының әдісі* құқықтық реттеу қандай тәсілмен іске асырылады деген сауалға жауап береді. Еңбек құқығы әдістері құқықтық нормалардан көрніс табады.

Еңбек құқығы 4 түрлі әдіс арқылы реттеледі

1) еңбек жағдайларын орталықтан мемлекеттік реттеу;

2) еңбектегі құқықтық қатынастардың шартты түрде ғана пайда болуы, өзгеруі және жойылуы;

3) тәртіптеу;

4) бақылау;

Еңбек құқығының пәні

Еңбек қатынастары еңбек құқығының *пәні* болып табылады. *Еңбек қатынастары* еңбек құқығының негізгі бөлігі бола тұрып, қоғамдық еңбек саласындағы материалды және рухани игіліктерді игеру барысында қалыптасады.

Еңбек қатынастары дегеніміз тараптардың әдетте жеке еңбек және ұжымдық шарттар негізінде белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыруы жөнінде туындайтын жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы қатынастар.

Еңбек құқығының принциптері

Еңбек құқығының принциптері- еңбек қатнастарын және олармен тығыз байланысты қоғамдық қатнастарды реттеу кезінде басшылыққа алынатын бастапқы постулаттар. ҚР конституциясында еңбек саласындағы қатнастарды құқықтық реттеудің мынандай принциптері белгіленген: еңбек бостандығы және өзінің еңбекке қабілеттілігіне еркін билік ету; қызмет пен кәсіп түрін таңдау мүмкіндігі; мәжбүрлі еңбекке тыйым салу және жұмыссыздықты қорғау (Конст.24 бап); денсаулықты қорғау құқығы (Конст.29 бап), құқықтар мен бостандықтарды заңмен тыйым салынбаған барлық әдістермен қорғау құқығы, еңбегі үшін ешқандай кемітушіліксіз, жалақының ең төменгі мөлшерінен кем емес сыйақы алу құқығы (Конст. 24, 28 баптар), демалу құқығы (Конст.24-бап) т. б. Осы конституциялық принциптермен қатар ҚР «Еңбек кодекінде» еңбек құқығының төмендегідей принциптері айқындалған

1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;

2) еңбек бостандығы;

3) кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;

4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;

5) өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты алғанда қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;

6) еңбегі үшін жалақының ең төменгі мөлшерінен кем емес, әділетті сыйақыға құқығын қамтамасыз ету;

7) тынығу құқығын қамтамасыз ету;

8) қызметкерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;

9) қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өздерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;

10) әлеуметтік әріптестік;

11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу;

12) қызметкерлер өкілдерінің Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын қамтамасыз ету болып табылады. Еңбек құқығының субъектілері жұмысшы мен жұмыс беруші. Бұлардың арасындағы қарым-қатынас келісімдік-шарттық негізінде құрылады.

Еңбек құқығы жүйесі

Еңбек құқығы жүйесі деп біртұтас еңбек құқығын бір-бірімен тығыз байланысты жеке бөлшектерге (институттарға) бөлуден көрінетін объективті өмір сүретін құқық саласының құрылымын айтамыз. Еңбек құқығы жүйесі жалпы және ерекше сияқты екі бөлімнен тұрады. Еңбек құқығының жалпы бөлімі жалпылама сипаттағы және еңбек құқығы институттарының барлығына бірдей қолданылатын нормалардан тұрады. Ол нормалар еңбек құқығының пәнін, негізгі қағидаттарын, еңбекті ұйымдастырудың жалпы мәселелерін қамтиды. Еңбек құқығының ерекше бөлімі еңбектік құқықтық қатынастардың және онымен тығыз байланыстағы еңбек қатынастарының жекелеген элементтерін қамтиды.

Еңбек құқығы негіздері (деректік көздері)

Еңбек құқығы негіздері (деректік көздері) дегеніміз заңнамалармен белгіленген, арнайы құзыретті органның нормативті актілері. Еңбектік құқықтық қатынастарды және онымен тығыз байланысты еңбек қатынастарын реттейтін нормативті актілердің төмендегідей өзіндік ерекшеліктері бар:

- 1) еңбек туралы нормативтік актілер жүйесінде Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі қабылдаған заңдық күші бар актілердің санының көптігі;
- 2) жұмыс берушімен еңбек ұжымы арасында кәсіпорын деңгейінде қабылданатын жергілікті нормативтік актілердің санының басымдылығы;
- 3) нормативтік актілердің жалпы және арнайы болып бөлінуі.

Еңбек құқығы негіздері (деректік көздері) заңдық күшіне қарай: заңдар, заңдық күші бар актілерге — Қазақстан Республикасы Президенті жарлықтары, Үкіметтің қаулысы, өкімі, бұйрықтар, ережелер және жергілікті нормативтік актілерге және әрекет ету деңгейлеріне байланысты республикалық, салалық және жергілікті болып бөлінеді.

Еңбек құқығының қайнар көздері

Еңбек құқығының қайнар көздері — күрделі, көп деңгейлі құрылым, ол құқық нормалары жүйесі мен еңбек қатынастары құрылымының ішкі бірлігін көрсететін, өзара байланыстығы, әртүрлі заңдық күші бар еңбек жайындағы нормативтік құқықтық актілердің жиынтығын қамтиды. (Тиісінше, еңбек құқығы саласының құрылымдарын). Еңбек туралы заңнамалар да Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және Еңбек кодексіне (2007), жұмыскерлердің кейбір санаттарының еңбек қатынасын реттейтін басқа нормативтік құқықтық актілерден тұрады. Қазақстан Республикасы бекіткен Халықаралық шарттардың еңбек туралы ұлттық заңдар алдында басымдылығы бар, және, егер оны қолдану үшін Қазақстан Республикасының заңын шығару шартта көрсетілмеген болса, тікелей қолданылады. Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес (8-бап), халықаралық ынтымақтастық қағидатын негізге алып Қазақстан халықаралық құқықтың қағидаттары мен нормаларын мойындайды және құрметтейді.

Еңбек құқығының негізгі деректік көздеріне еңбек саласында қабылданған халықаралық шарттар, келісімдер, конвенциялар жатады. Мысалы 1958 жылғы 25 маусымда Женева қаласында дүние жүзінің бірнеше мемлекеттері қол қойған «Еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушіліктер туралы» халықаралық Конвенция қабылданған. Осы Конвенцияға 1999 жылғы 20 шілдеде № 444 Заңмен Қазақстан Республикасы қосылды. Сон-дай-ақ Женева қаласында 1999 жылғы 17 маусымда Халықаралық еңбек ұйымы Бас конференциясының 87-сессиясында қабылданған «Балалар еңбегінің ең жаман түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы Конвенция (182-Конвенция) қабылданды. Бұл Конвенцияға да Қазақстан 2002 жылғы 26 желтоқсандағы № 367-II Заңмен қосылды. Женевада 1930 жылғы 28 маусымда Халықаралық еңбек ұйымы Бас конференциясының 14-сессиясы «Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы» Конвенция (29-конвенция) қабылдады. Бұл Конвенцияға Қазақстан 2000 жылғы 14 желтоқсандағы № 120-И Заңымен қосылды. Женевада 1957 жылғы 25 маусымда Халықаралық еңбек ұйымы Бас конференциясының 40-сессиясы қабылдаған «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы» Конвенцияға Қазақстан Республикасы 2000 жылғы 14 желтоқсандағы № 117-И Заңымен қосылды. Женевада 1948 жылғы 9 шілдеде Халықаралық еңбек ұйымы Бас конференциясының 31-сессиясы қабылдаған «Жұмыспен қамту қызметін ұйымдастыру туралы» Конвенциясына біздің еліміз 2000 жылғы 14 желтоқсандағы № 119-11 Заңымен қосылды.

Еңбек құқығы қайнар көздерінің арасында ерекше орын алатын 2007 жылы 15 мамырда қабылданған № 251-III ҚРЗ «Қазақстан Республикасының еңбек кодексі». Кодекс Жалпы және Ерекше бөлімнен, 6 бөлімнен, 40 тараудан, 341 баптан тұрады.

Еңбекті қоғамдық ұйымдастыру

Еңбекті қоғамдық ұйымдастыру элементтері қатарына мыналар жатады: қоғамның еңбек ресурстарының болуы мен олардың жай-күйі, еңбекті бөлу мен кооперациялау, еңбек тәртібін қамтамасыз ету және бірлескен еңбек процесін басқару, еңбек шараларын және өндірістің басқа да жағдайларын белгілеу, өндірілген өнімді бөлу тәртібі мен осы процеске өндірушілердің өздерінің қатысу деңгейі, жұмыс күшін ұдайы ұлғайту (кәсіби даярлық).

Еңбек құқығынын пәні құрылымдық жағынан мыналарды қамтиды

а) жеке және ұжымдық еңбек шарттары негізінде тараптардың белгілі бір еңбек қызметін жүзеге асыруына байланысты олардың арасында қалыптасатын өзара міндеттеме бойынша жұмыскер мен жұмыс беруші ортасында туындайтын еңбектік құқық қатынастары;

б) азаматтардың өз қабілеті мен кәсіби дайындығына сәйкес, жеке мүддесі мен мемлекет мұқтаждығын ескеріп жұмыс алу мақсатында мемлекеттік өкілетті органдарға жүгінгенде туындайтын қатынастар;

в) бірлескен еңбек қызметі процесінде өндірісті ұйымдастыруға және ұжымды басқаруға байланысты өкілшілік пен кәсіпорын (мекеме, ұйым) ұжымы арасында туындайтын ұйымдастыру-басқару қатынастары;


г) дамыған нарықтық қатынастар жағдайында білікті жұмысшыларды тікелей өндірісте дайындауға; жұмыссыздарды еңбек ететін жаңа салаларға дайындауға байланысты туындайтын жұмыскерлерді кәсіби оқыту бойынша қатынастар;

д) бас келісім, облыстық және салалық (тарифтік) келісімдер, ұжымдық шарттар мен келісімдер негізінде жұмыскерлердің еңбек жағдайын, еңбекті төлеу шарты мен әлеуметтік кепілдіктерді белгілеуге байланысты туындайтын әлеуметтік-экономикалық қатынастар;

е) еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария мен еңбек қауіпсіздігінің басқа да жағдайлары жөніндегі заңнамалардың және басқа нормативтік құқық актілерінің сақталуын, тиісті өкілетті органдарды қатыстыра отырып жалпты және мамандандырылған мемлекеттік қадағалау және бақылау жасағанда туындайтын еңбекті қорғау және еңбек заңнамасын сақтау жағын қадағалау бойынша қатынастар;

ж) еңбек жағдайын белгілеу және еңбек заңнамасының нормаларын қолдану мәселесі бойынша қайшылықтарды шешуге байланысты туындайтын еңбек дауларын қарау жөніндегі қатынастар. Мұндай қатынастардың субъектілері жұмыскер мен жұмыс беруші (жеке еңбек даулары) не жұмыс ұжымы мен жұмыс беруші (ұжымдық еңбек даулары) болуы мүмкін.

Сонымен, жұмыс күшін қоғамдық, өндіріске тартумен, еңбекті ұйымдастырумен және оның жағдайын белгілеумен байланысты туындайтын еңбек қатынастары еңбек құқығының пәні болады. Еңбек қатынастарының өзіне тән ерекшеліктері дегеніміз - жеке еңбегімен өзіне тапсырылған еңбек функциясын ішкі тәртіпке бағындыра отырып орындау үшін жұмыскерді кәсіпорынның (мекеменің, ұйымның) еңбек ұжымына кіргізу. Еңбек құқығының пәні өзінің құрылымы мен мазмұны жағынан күрделі. Еңбек қатынастары еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың кейбір элементтеріне тікелей сүйенеді.



Назар аударғандарыңызға
рахмет!!!!!!