

Қалиев А. А., азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының аға оқытушысы, полиция капитаны
(Қазақстан Республикасы ІІМ Б. Бейсенов атындағы Қарағанды академиясы, Қазақстан Республикасы, Қарағанды қ.)

Аннотация. Мақалада қолданыстағы Еңбек кодексінің қабылдану алғышарттары мен жаңалықтары қарастырылған.

Түйін сөздер: бейбәсекелестік туралы талап, жұмыс беруші, жұмыскер, Еңбек кодексі, еңбек қатынастары, жұмыс беруші қызметін декларациялау, ырықтандыру.

Жаңа Еңбек кодексі — Қазақстан Республикасы Президентінің Бес институционалды реформасын жүзеге асыру бойынша 100 нақты қадам — ұлт жоспарын іске асырудың бір қадамы ретінде

2015 жылдың 20 мамырында Елбасымыз Қазақстан Республикасы Президенті Н. Ә. Назарбаев бес институционалды реформасын жүзеге асыру бойынша 100 нақты қадам – ұлт жоспарын жариялады. Мұндағы басты мақсаттар:

- жаһандық және ішкі сын-қатерлерге төтеп беру, жаңа тарихи жағдайларда ұлттың дамыған мемлекеттердің отыздығына кіруі;
- «2050 — Стратегиясын» жүзеге асыру
- Қазақстан мемлекетігін нығайтуға, жолдан адаспауға, күрделі кезеңнен сенімді өтуге жағдай туғызатын беріктік қорын жасау;
- «аурулардың сыртқы белгілерін» сылап-сипап қою емес, оларды «жүйелі емдеу» болып табылатын қоғам мен мемлекетті түбегейлі қайта өзгертуге бағытталған негізгі қалау [i].

Осы мақсаттарды іске асыру үшін 100 қадамнан тұратын 5 институционалды реформа ұлт жоспары жасалды. Жоспардың 83 қадамы еңбек қатынастарын ырықтандыруды (либерализациялауды), сол себепті жаңа Еңбек кодексін әзірлеуді қарастырады.

Еңбек қатынастарын ырықтандырудың астарында еңбек нарығындағы бір мезгілде жұмыс беруші болып табылатын субъектілер қызметінің немесе экономикалық және шаруашылық іс-әрекеттерінің еркіндігін кеңейту, оларға қатысты шектеулерді алып тастау немесе мемлекеттік ықпал етуді азайту жатыр. Экономикалық тұрғыда жұмыс берушілерге — шағын, орта, ірі кәсіпкерлік субъектілері, ал құқықтық тұрғыда коммерциялық (ЖШС, акционерлік қоғамдар, өндірістік кооперативтер және т. б.) немесе коммерциялық емес (қоғамдық, діни бірлестіктер, тұтыну кооперативтері және т. б.) заңды тұлғалар және кәсіпкерлер жатады.

Ұлт жоспарының бұл қадамы 2015 жылдың 23 қарашасында орындалды. Елбасы Парламенттің бірнеше талқылауынан өткен Еңбек кодексінің жобасына қол қойды және ол өз күшіне 2016 жылдың 1 қаңтарынан бастап енді.

2007 жылғы бұрынғы редакциядағы кодекстің негізгі мақсаты мен міндеті болып нарықтық қатынастарды қалыптастыру мен шетел инвестицияларын тарту болған. Алайда, экономикалық қатынастардың одан әрі дамуы, шетел инвестицияларының келуі және ақпараттық технологиялардың дамуы сөзсіз заңнаманың өзгертілуін, оның ішінде еңбек заңнамасының өзгертілуін талап етті.

Еңбек кодексінің жаңа редакциясы қазіргі уақыттың талабына және алға қойылған мақсаттарға байланысты қабылданды, ол 5 бөлімнен (бұрынғысында 6), 23 тараудан (бұрынғысында 40), 204 баптан (бұрынғысында 340) тұрады [ii].

Қолданыстағы Еңбек кодексі Парламентпен де, қоғаммен де, ерекше талқыға түскен нормативтік-құқықтық акті болды. Қазіргі таңда оның қабылдануымен еліміздегі еңбек қатынастары анағұрлым ырықтандырылды, мемлекеттің еңбек қатынастарына араласудың деңгейі азайтылды, яғни, жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы еңбек қатынастары

саласына мемлекеттік араласуының шегі нақты айқындалған. Ал мемлекет болса тек жұмыскерлер үшін кепілдіктер мен өтемақылардың ең төменгі стандарттарын бекітеді.

Мемлекет рөлі азайғанмен ұжымдық-шарттық қатынастарға маңызды орын берілген, яғни, еңбек қатынастарының жаңа тұжырымдамасы кәсіподақтар мен ұжымдық келісімдердің рөлін нығайтады. Кәсіподақтар салалық және ұйымдық деңгейде «Кәсіптік одақтар туралы» Заңмен көзделген құқықтары шегінде өз мүдделері мен сұрақтарын қаншалықты көтере алса, соншалықты мемлекет, жұмыс беруші және жұмыскер арасындағы әлеуметтік әріптестік дами түседі. Сондықтан осы жылдан бастап кез келген кәсіпорында, ұйымда, өндірісте міндетті түрде жасалуы тиісті еңбек және ұжымдық шарттар маңызды рөл атқаратын болады.

Сонымен қатар, жұмыс берушілер үшін жұмыскерлерді жұмысқа алу, кадрлардың орнын ауыстыру, жұмыстан босату, жұмыскерлер еңбек және еңбекке ақы төлеу жағдайларын анықтау рәсімдері жеңілдетілді.

«Жұмыс берушінің қызметін декларациялау», «бейбәсекелестік туралы талап» және т. б. жаңа ұғымдар енгізілді.

Жұмыс берушінің қызметін декларациялау — бұл жұмыс берушінің қызметін ол берген өтініш негізінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келеді деп тану рәсімі (ЕК 1-б. 40-т., ЕК 200-б.). Бұл рәсімді Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның өз құзыреті шегінде әзірленген жұмыс берушінің қызметін декларациялаудың тәртібіне сәйкес еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктерімен және аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерімен бірлесіп жүзеге асырады. Жұмыс берушілердің барлығы бұл рәсімге қатыса алмайды, оған қатысу үшін жұмыс берушілер қызметі өлшемдері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес болуы тиіс. Бұл декларациялауға қатысудың басты шарты болып табылады. Декларациялау нәтижесі бойынша қызметі Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес деп танылған жұмыс берушілерге 3 жыл мерзімге сенім сертификаты беріледі. Бұл сертификаттың болуы еңбек заңнамасымен белгіленген ішінара тексерулерді және бақылау субъектісіне бару арқылы жүргізілетін бақылаудың өзге де нысандарын қалыптастыру кезінде ескеріледі.

Бейбәсекелестік туралы талап — бұл жұмыс берушіге нұқсан келтіруі ықтимал әрекеттерді жүзеге асыруға жұмыскердің құқығын шектейтін, бейбәсекелестік туралы шарттың талаптары (ЕК 1-б. 9-т., 28-б.). Жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келісім бойынша олардың арасында бейбәсекелестік туралы шарт жасалуы ықтимал. Ол шартты жұмыскермен жасасу үшін ең алдымен жұмыс беруші өз актісімен бейбәсекелестік туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскер атқаратын немесе орындайтын лауазымдардың және жұмыстардың тізбесін бекітуі тиіс. Содан кейін ғана барып осындай шарт жасасуға құқығы бар. Бұл шартта жұмыс берушіге нұқсан келтіруі ықтимал әрекеттерді жүзеге асырмау туралы жұмыскердің міндеттемесі және осы міндеттемелерді қабылдау шектері мен жағдайлары көзделеді. Сонымен қатар, бұл шартта бейбәсекелестік туралы талап Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол қолданылатын кезеңге өтемақы да белгіленуі мүмкін.

Еңбек кодексінде жаңаларымен қатар кейбір ұғымдар жаңа атауға ие болды. Мысалы бұрынғы «қызметкер» ұғымы «жұмыскер» ұғымымен, «өндірістегі жазатайым оқиға» — «еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға» ұғымымен, «еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор» — «еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор» ұғымымен өзгертілді.

Тағы бір жаңа енгізу ретінде еңбек саласындағы ең төмен әлеуметтік стандарттарды да (ЕК 9-б.) айтуға болады. Бұрынғы редакция мұндай стандарттарды тікелей көздемеген, ал қазір Қазақстан Республикасының «Ең төмен әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы» 2015 жылғы 19 мамырындағы Заңының қабылдануына байланысты заң шығарушы осындай норманы енгізіп отыр [iii]. Ол бойынша еңбек саласындағы ең төмен әлеуметтік стандарттар құрамына:

- айлық жалақының ең төмен мөлшері;
- күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы;
- жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы енеді.

Сонымен қатар, ЕК 4-бабында белгіленген еңбек заңнамасының негізгі қағидаттарының қатары сиреді. 12 қағидаттың қатарынан «қызметкерлер өкілдерінің Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын қамтамасыз ету» қағидаты алынып тасталды. Бұл қағидаттың алынып тасталуы бұрынғы редакцияда болған – «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасын қоғамдық бақылау» (40 тарау) тарауының Еңбек кодексінің жаңа редакциясына енгізілмеуіне алып келді. Жаңа еңбек кодексінің бетін ашсаңыздар мұндай алып тастау мен өзгертулердің шеңбері шамадан тыс. Барлығын осы мақала аясында қамтып өту мүмкін емес, сондықтан оларды алдағы уақыттағы мақалалар аясында талқылап өтеміз.

Сонымен қорыта келгенде Жаңа еңбек кодексіміз 6-бөлімнен 5-ке, 40 тараудан 23-ке, 340-баптан 204-бапқа азайды. Бұл жағдайға логикалық тұрғыдан баға берсек, негізі алғанда кез келген жаңадан қабылданған нормативтік-құқықтық актінің көлемі көбеймесе азаймауы тиіс сияқты, сондықтан бұл заңның нақты әрекеті қолданыс барысында өзінің не оң жақтарын не теріс жақтарын көрсете жатар.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

- i. Президенттің бес институционалды реформасын жүзеге асыру бойынша 100 нақты қадам — Ұлт жоспары. 2015 жыл 20 мамыр. // <http://online.zakon.kz/>
- ii. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі. 2015 жылғы 23 қараша // <http://online.zakon.kz/>
- iii. Қазақстан Республикасының «Ең төмен әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы» 2015 жылғы 19 мамырындағы Заңы. // <http://online.zakon.kz/>

Резюме

В данной статье рассматриваются условия принятия нового Трудового кодекса Республики Казахстан и его новеллы.

Resume

The given article considers the terms of adopting a new Labour Code of the Republic of Kazakhstan and new additions to it.