

С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университетінің 60 жылдығына арналған «Сейфуллин оқулары– 13: дәстүрлерді сақтай отырып, болашақты құру» атты Республикалық ғылыми-теориялық конференциясының материалдары = Материалы Республиканской научно-теоретической конференции «Сейфуллинские чтения – 13: сохраняя традиции, создавая будущее», посвященная 60-летию Казахского агротехнического университета имени С.Сейфуллина. - 2017. - Т.1, Ч.3. - Б.85-87

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ - ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Хамитов Н.М., Серекпаева М.А.

Еңбек кодексі еңбекті қорғау аумағында құқықтық негізді қалыптастыратын негізгі заң болып табылады. Жаңа Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы ҚР Заңымен қабылданып, 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізілді. Жаңа ҚР Еңбек кодексі 5 бөлімнен, 23 тараудан, 204 баптан құралған [1].

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және Еңбек Кодексінен, Қазақстан Республикасының заңдары мен Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінен тұрады.

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де қатынастарды еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен мүдделерін қорғауға, еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтардың ең төмен кепілдіктерін белгілеуге бағытталған негізгі құқықтық реттеу.

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының міндеттері еңбек қатынастары тараптары мүдделерінің теңгеріміне, экономикалық өсуге қол жеткізуге, өндіріс тиімділігі мен адамдардың әл – ауқатын арттыруға бағытталған қажетті құқықтық жағдайлар жасау болып табылады.

Еңбек Кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайлар мен тәртіптен басқа, ешкімнің де еңбек саласындағы құқықтарына шек қойылмайды. Осыған тәуелді әркімнің де еңбекті еркін таңдауға немесе еңбекке қандай да болмасын кемсітушіліксіз және мәжбүрлеусіз еркін келісуге құқығы бар.

Еңбек Кодексі еңбек, еңбек қатынастарына тікелей байланысты, әлеуметтік әріптестік, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қатынастарды реттейді. Еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру негіздері Жаңа ҚР Еңбек кодексінің 19 тарауда қарастырылған.

Өндіріс орнының, бірлестіктің әкімшілігі жұмыс орнын еңбекті қорғау ережелеріне сәйкес келетін қажетті техникалық құрылғылармен қамтамасыз етуге және еңбек жағдайын жасауға міндетті. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды өндірістік объектілерді аттестаттаудан өткізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар бес жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен жүргізеді.

Нақты еңбек туралы заң, жалпы еңбекті ұйымдастыру жауапкершілігін кәсіпорынның бастығы мен бас инженерге жүктейді. Жеке бөлімшелерде мұндай жауапкершілік сол бөлімнің жетекшісіне жүктеледі. Өндірісте, кәсіпорында еңбекті қорғауды басты жетекші өндіріс орнының инженері болып табылады. Жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мерзімдік медициналық қарап-тексеруден және зерттеп-қараудан өткізуді меншікті қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті.

Нормативтік - құқықтық қамтамасыз ету инновациялық қызметті деңгейінде салыстырмалы көзқарас береді, сондай-ақ еңбек міндеттемелердің сақталуын негіздейді [2].

Еңбекті қорғау мақсатында Еңбек кодексі: біріншіден, жұмысшылар мен қызметкерлерге техника қауіпсіздігі, өндірістік санитария, өрт және жарылыс қауіпсіздігі және басқа еңбекті қорғау ережелері туралы нұсқаулық өткізу; екіншіден, жұмысты өте жоғары кәсіптік таңдау деңгейінде ұйымдастыру; үшіншіден, жұмысшылардың еңбекті қорғау инструкциялары талаптарын сақтауын әр уақытта қадағалап отыру сияқты міндеттерді жүктейді.

Жаңа еңбек кодексіне бірқатар өзгерістер енген. Солардың бірі - мемлекет тарапынан берілетін кепілдік стандарттары мен өтемақылар минималданып, жұмысберуші оларды қатал түрде сақтайтын болады. Жаңа Кодекс толықтай өзгерген жоқ, негізгі мемлекеттік кепілдіктер сол қалпында қалып отыр.

Минималды кепілдіктермен қатар еңбек қатынастары ұжымдық келісімшарт бойынша реттелетін болады. Сондықтан жұмысшылардың құқығы мен мүддесін сақтауға негізделген кәсіподақтардың рөлі жаңа заңда біршама артқан. Өте маңызды өзгертулер мен толықтырулар жұмыстан босатылу себептері тізіміне енген.

Әркімнің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруға тең мүмкіндіктері бар. Ешкімді де еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жанасына, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістіктеріне, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстығына байланысты ешқандай кемсітуге болмайды. Айлық жалақының ең төмен мөлшері, күнделікті жұмыстың ұзақтығы, жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы «Ең төмен әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес еңбек саласындағы ең төмен әлеуметтік стандарттар болып табылады.

Сонымен қатар, Еңбек кодексінің талаптарын бұзғандарға әкімшілік жауапкершілік те артып отыр. Осындай өзгертулердің барлығы еңбек қатынастарын ынталандырып, ұжымдық-келісімшарт қатынастарын және әлеуметтік серіктестікті одан әрі дамытуға бағытталған.

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидағтарына жататындар:

- адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;
- еңбек бостандағы;
- қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;
- жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;
- тынығу құқығын қамтамасыз ету;
- жұмыскерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;
- жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;
- әлеуметтік әріптестікті нығайтуда және дамытуда мемлекеттің ықпалы;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу болып табылады;

Жаңа кодекс Елбасы Н.Назарбаев айқындаған бес институционалдық реформадағы тапсырмаларды іске асыруға бағытталады. Сонымен қатар, құжат еңбек қатынастарын реттеудің жаңа моделін қамтиды. Ол Халықаралық еңбек ұйымының, Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының еңбек стандарттарына негізделген.

Әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізілді.

2. Telichenko, V. I.; Benuzh, A. A. Evaluation of Russia's innovation activity levels in construction. 4th International Conference on Civil Engineering and Urban Planning (CEUP), Bosen Acad Conf Solut Co Ltd, Beijing, PEOPLES R CHINA, CIVIL ENGINEERING AND URBAN PLANNING JUL IV, 25-27, 2016. Pages: 677-680.