

деген ниетінен бас тартқызу арқылы алдын алуға бағытталған. Егер қылмыстық құқық нормаларының алдын алу функциясы □ тыйым салуға жол беретін болса, онда ол әлеуметтік қайшылықтардың ішкі сатысында-ақ, яғни тұлғаның қызығушылығы қоғамға қарсы бола тұрса да жазалау қаупінің бар екендігін түсіне тұрып, қылмыстылыққа жол бермей, оның санасындағы қоғамға деген қайшылық «жоққа шығып», қылмыстық заңмен қорғалатын қоғамдық қатынастарға қауіп төндіретін немесе залал келтіретін объективтелген нысанында жүзеге асырылмауы да мүмкін.

Міне сондықтан, ішкі қайшылықтарды қылмыстық-құқықтық қатынастар шегіндегі қылмыстық-құқықтың тыйым салу нормасы арқылы ғана жоюға болады екендігіне көз жеткіздік. Екіншісінің пайда болмау себебі, яғни сыртқы қайшылыққа қатысты қылмыстық-құқықтық қатынасты жоятын заңи факт, яғни ішкі қайшылық қылмысқа ұласпайды деген сөз.

Жоғарыда аталғандардың негізінде сыртқы қайшылықтарды шешу арқылы, қылмыстық құқық, қылмыстық қол сұғушылықтың алдын ала отрып, қылмыстық заңмен тұлғаны қорғауға алынған қоғамдық қатынастар арасында пайда болған әлеуметтік қайшылықтарды, тіпті оның алдыңғы сатысында-ақ, яғни ішкі қайшылықтың дамуын да шешуге мүмкіндік алады.

Осыған байланысты қылмыстық құқықтық тұрғыда қарастырылып өткен әртүрлі шешу құралы, яғни тыйым салу нормалары □ қылмыс жасаған тұлғаларға қатысты жазаны қолдану қаупін туғызу арқылы әлеуметтік қайшылықтарды шешуге мүмкіндік алатындығын дәлелдеп отыр.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Халфина Р.О. Диалектические противоречия и право // Советское государство и право. 1988. №1.
2. Карпец И.И. Преступность как реальность // Вопросы философии. – 1989. №5.
3. Сорокин П. Человек, цивилизация, общество. – М., 1992.
4. Рарог А.И. Вина в советском уголовном праве. – Саратов 1987.
5. Таганцев Н.С. Русское уголовное право. Общая часть: лекции. – М., 1994. Т. 2.
6. Никулин С.И. Деятельное раскрытие и его значение для органов внутренних дел в борьбе с преступностью: учебное пособие. – М., 1985.

Annotation

In the present article law questions as means of the permission of special contradictions are considered, and also the role and value of criminal law as one of means of the permission of social contradictions is allocated. Opinions of leading scientists are considered, the author's position is allocated.

Резюме

В настоящей статье рассматриваются вопросы уголовного права как средство разрешения социальных противоречий, а также выделяется роль и значение уголовного права как одного из средств разрешения социальных противоречий. Рассматриваются мнения ведущих ученых, выделяется авторская позиция.

Д. Ажинурина,

Абай атындағы ҚазҰПУ мемлекеттік басқару және экологиялық құқық кафедрасының доценті (Алматы қ.)

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ НЕГІЗІ ҚАҒИДАЛАРЫ ЖӘНЕ САЛААРАЛЫҚ ҚАҒИДАЛАРМЕН АРА ҚАТЫНАСЫ

Еңбек қатынастарын құқықтық реттеу тетігінің мәні мен ішкі бірлігін білдіретін ғылыми және құқықтық санат ретіндегі еңбек құқығының қағидаттары туралы мәселеде маңызды теориялық және практикалық мән бар. Қағидаттардың сақталуы еңбек құқығы нормаларының дұрыс қолданылуының, еңбек қатынастарының реформалаудың қажетті шарты, олар республикадағы әлеуметтік-экономикалық қайта құру процесіне парапар болуға тиіс.

«Принцип» ұғымы (латынша *principium* – басталу, негізі) адамдардың жүріс – тұрғысындағы бастау басшы идея негізгі ереже дегенді білдіреді.

Құқыққа қатысты алсақ қағидат орталық ұғым болады, себебі ол барлық құқықтық жүйенің негізіне алынған. Қорытылып жинақталған түрінде қағидат өзі туындаған құқықтық жүйенің мәндік сипатын өзіне жинақтайды. Осыған сәйкес еңбек құқығының қағидаты негізге алынатын, бастаушы бастама, ол осы саланың және оның институттарының құқықтық нормаларының мәні мен ішкі үйлесімділігін білдіреді.

Қағидат, еңбек құқығы жүйесінің негізге алынатын элементі ретінде заңнамада міндетті түрде көрсетіліп, бекітілуге тиіс.

Бұл жағдайда ол құқықтық қағидатқа айналады. Заң ғылымында құқық қағидаттары – құқықтық нормативтік – жетекші бастамасы деген пікір бар. Ондай пікірлерді Қазақстандық ғалым-заңгерлер де бастайды.

Қағидатты нормативтік бекітуден бас тарту оны құқықтық сана немесе ғылыми санат саласына ауыстыруға тікелей байланысты. Құқықтық санада адам ойына баға беру элементі бар, ал ғылыми санат ретінде қағидат идеяларды, пікірлерді теория жүзінде іске асыру деңгейінде қалады. Бұл екі жағдайда да қағидат өз міндетін жоғалтады, себебі практика жүзінде іске аса алмайды.

Құқықтық қағидаттар дегеніміз – заңда бекітілген басқарушы ережелер. Қазақстан Республикасы Конституциясының 1 бабындағы 2-тармақ осы ойымызға дәлел, онда республика қызметінің негізгі қағидаттары өз бекімін тапқан.

Еңбек құқығы қағидаттарының қызметтік рөлін мына негізгі позициялармен сипаттауға болады:

а) қағидаттар еңбек құқығы субъектілері үшін арнайы бағдар болады, себебі олар еңбек құқығы нормаларында бекітілген және қатысушылар әрекетін мемлекеттік еңбекті қоғамдық ұйымдастыру саласындағы құқықтық саясатын басқарушы идеяларға сай бағыттайды;

ә) қағидаттар еңбек қатынастарын құқықтық реттеу үшін бастапқы нұсқа болып табылады.

б) қағидаттар еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың құқықтық негіздеріне тұрақтылық береді. Мұның нарықтық қатынастардың қалыптасу жағдайында маңызы зор. Еңбек ресурстарын даярлау, бөлу және тиімді пайдалану, еңбек қорғауды ұйымдастыру мен өндіріс қауіпсіздігі және еңбек қоғамдық ұйымдастырудың басқа элементтері саласындағы басқарушы идеяларды заңда бекіте отырып мемлекет еңбекті басқарудың барлық тетігі үшін іргелі құқықтық негіз, еңбек қатынастарының тиынақты формаларын құруды қамтамасыз етеді;

в) қағидаттар, құқықтық реттеудің мәнімен және әдісімен бірге еңбек құқығын ұлттық құқықтың басқа салаларынан ажыратудың объективтік критерийі болады, себебі құқықтың осы саласының мәндік ерекшеліктерін білдіреді;

г) қағидаттар азаматтарға, мемлекеттік аппараттың лауазымды адамдарына және басқа қызметкерлеріне, кәсіп орындардың, мекемелердің және ұйымдардың жұмыскерлердің тәрбиелік ықпал жасайды.

д) қағидаттар азаматтарға, мемлекеттік аппараттың лауазымды адамдарына және басқа қызметкерлеріне, кәсіп орындардың, мекемелеріне, кәсіп орындардың мекемелердің және ұйымдардың жұмыскерлеріне тәрбиелік ықпал жасайды [1, 19 б.].

Еңбек шартын жасағанда тараптар құқықтық нормалардың міндеттеулерін және келісім жағдайларын ұстанады, өзін қалай ережесіне еркімен бағынады, бұл – күшіндегі заңнаманың мәнін анықтау және еңбек құқықтарының құқық нормаларына кірген қағидаттарын меңгеру деген сөз.

Құқықтық қағидаттар еңбек құқығының теориясында және заң практикасында даму алған бұл қасиеттері еңбек қатынастарын құқықтық реттеу тетігінің мәндік негізін құрайды.

Еңбекті ұйымдастыру және қолдану саласындағы қағидаттар өздерінің мазмұны, әрекет ету саласы және мақсаттық бағыты жағынан алғанда бір мағыналы емес. Олар жалпы, салалық және еңбек құқығының жекелеген институттары қағидаттары болып бөлінуі мүмкін. Қағидаттардың бұл топтары өзара байланысты, бірін бірі толықтырады, олар бірлесіп еңбекті қоғамдық ұйымдастыруды құқықтық реттеудің іргелі негізін құрайды.

¹ В.Н.Уваров. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. Алматы. 19 б.

Жалпы қағидаттар еңбекті және тиісінше еңбек құқығы салаларын құқықтық реттеудің базалық қағидаттары болып табылады. Оларды Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітуі олардың жалпы орталық сипатын білдіреді.

Жалпы қағидаттарға мыналарды жатқызуға болады:

- заңдылық;
- азаматтардың құқықтарының бостандығын және заңды мүдделерінің мемлекет мүдделері алдында басымдығы;
- мемлекеттік қызметке тең қол жеткізу; қоғам пікірін ескерту және жариялық;
- халықаралық қарым-қатынас.

Заңдылықтың қағидаты дегеніміз – Конституцияны, республиканың күшіндегі заңдарын сақтау, басқа адамдардың құқығын, бостандығын, ар-ожданын сыйлау жөнінде мемлекеттік органдарға, қоғамдық бірлестіктерге және азаматтарға қойылатын талап. Заң мен сот алдында барлығы бірдей. Шыққан тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, діни көзқарасына, сеніміне, тұрған жеріне немесе кез келген басқа жағдайларға байланысты ешкім қандай да бір кемсітушілікке ұшырауға тиіс емес.

Құқықтық қатынастар саласында заңдылық қағидаты еңбекті ұйымдастырудың және қолданудың барлық практикасы негізделетін тиісті заңдық кепілдіктермен қамтамасыз етіледі. Заңдылық қағидаттарды сақтау, бірінші кезекте еңбек туралы күшіндегі заңдардың Қазақстан Республикасындағы экономикалық реформа мен нарықтық қатынастардың қазіргі шындық жағдайына сәйкес келуін көздейді. Лауазымда адамдардың құқықтық даярлығына және оларды аттестациялауға ерекше мән берілуге тиіс, айта келгенде кәсіпорындардағы мекемелердегі, ұйымдарға заңдылықтың жайы соларға байланысты.

Азаматтардың құқықтарының, бостандығының және заңды мүдделерінің мемлекет мүдделері алдында басымдығы – азаматтардың, өздерінің құқықтарын, бостандықтарын және заңды мүдделерін жүзеге асыруда мемлекеттік органдар мен олардың лауазымды адамдарының алдындағы артықшылығын білдіретін қағидат. Конституцияға сәйкес Қазақстан Республикасы өзін демократиялық, зайырлы құқықтық және әлеуметтік мемлекет деп жариялады, оның жоғарғы құндылығы – адам, адам өмірі, құқығы және бостандығы. Соңғысы адамға туғаннан тән, одан ажыратуға болмайтындығы мойындалады, ол заңдардың және басқа құқықтық нормативтік актілердің мазмұны мен қолданылуын анықтайды.

Бұл қағидатқа сәйкес азаматтар өздерінің еңбек құқықтарын және заңды мүдделерін қорғау мақсатында мемлекеттік органдарға және олардың лауазымды адамдарына жүгінуге құқылы. Олар өз құзыры шеңберінде азаматтар қойған мәселелерді қарауға, қажетті шара қолдануға және арызданушыға белгіленген мерзімде жауап беруге тиіс. Азаматтардың бұл құқығын заңдық кепілдіктер жүйесі қамтамасыз етеді, оған лауазымды адамдардың заңсыз әрекеттеріне сотқа шағыну құқығы да кіреді.

Азаматтардың мемлекетті басқару ісіне тең құқылы қатысуының жалпы қағидатының еңбек құқығына да қатысы бар. Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес азаматтар мемлекет істерін басқаруға өздері тікелей де, өздерінің өкілдері арқылы қатысуға, сондай-ақ кез келген мәселе бойынша оның ішінде еңбек мәселесі бойынша мемлекеттік органдармен жергілікті өзін өзі басқару органдарына жеке және ұжымдық шағым-арыздар жолдауға құқылы. Азаматтар өздерінің қабілеті мен кәсіби даярлығына қарай мемлекеттік қызмет атқаруға теңдей құқыққа ие. Мемлекет қызметке үміткер адамға қойылатын талап тек қызметтік міндеттің сипатынан ғана туындайды, оны заң белгілейді.

Қоғамдық пікірді есепке алу және жариялық – мемлекеттік органдардың, кәсіпорындардың, мекемелердің, олардың лауазымды адамдарының практикалық қызметіне кез келген формада, мысалы баспа сөздегі еңбек заңының бұзылғандығы жайындағы сын материалдар, республикасының еңбек туралы заңнамасын, еңбек қатынастарын реформалау жөнінде пікірлер немесе ғылыми ұсыныстар, білдірілген қоғамдық пікірді міндетті түрде есепке алуды талап ететін қағидат. Қазақстан Республикасының Конституциясы мемлекетпен жұртшылық арасындағы қатынастың жалпы негіздерін анықтайды. Атап айтқанда, мемлекеттің қоғамдық бірлестіктердің ісіне және керісінше қоғамдық бірлестіктердің қызметін мемлекеттің қаржыландыруына жол берілмейді.

Өз кезегінде мемлекет кәсіподаққа берілген құқықтың сақталуын қамтамасыз етеді және олардың өздерінің жарғылық міндеттерін орындауға жағдай тудырады. Мемлекеттік қызметтің

әкімшіліктің бос орындарына баспа сөзде конкурс жариялауы жариялылықтың мысалы бола алады.

Қазақстан Республикасының халықаралық аренадағы қызметінен туындайтын халықаралық қарым-қатынас қағидатының да еңбек құқығына қатысы бар. Қазақстан Конституцияға сәйкес халықаралық құқықтың, оның ішінде еңбекті қолдану мәселелері бойынша құқықтық қағидаттары мен нормаларын мойындайды және құрметтейді. Бұл қағидаттың практикалық маңыздылығы еңбек туралы ұлттық заңнаманы Халықаралық еңбек ұйымы қабылдаған конвенциялар мен ұсыныстар ескеріліп реформалауға байланысты. Жалпы қағидаттар ішінде еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың құқықтық қағидаттары бар. Салааралық қағидаттардың бұл тобы меншік түріне шаруашылық жүргізудің-ұйымдастыру құқықтық реформаларына қарамастан кәсіпорындарда, мекемелерде және ұйымдарда еңбек ұйымдастырудың барлық формаларына қатысты. Еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың қазіргі құқықтық жүйесінің негізінде мынандай салааралық қағидаттарды бөліп алуға болады: еңбек бостандығы, қызмет пен кәсіп таңдау бостандығы, денсаулықты қорғау және еңбек қауіпсіздігінің жағдайы, ешқандай кемсітпеу, еңбекақы төлеу, демалуға құқықтың бірдейлігі, құқық пен бостандықты заңда тыйым салынбаған барлық тәсілдермен қорғауға кепілдіктің болуы, азаматтарды әлеуметтік қамсыздандыруға кепілдіктің болуы.

Салааралық қағидаттар салалық құқықтық нормаларда нақтыланады. Еңбек құқығына байланысты мына қағидаттар салалық болып саналады: еңбек шартының бостандығы, еңбек міндетінің айқындығы, еңбек құқығының бірлігі және жіктелуі, еңбек жағдайының қауіпсіздігі, еңбек ақының заңда белгіленуі ең төменгі мөлшерден аз болмауы, еңбек және демалыс режимінің қалыпты болуына кепілдік, еңбек тәртібінің қамтамасыз етілуі, кәсіби білім алуға кепілдіктің болуы, кәсіпкерлер одағын құруға бостандық, құқықтар мен бостандықты заңда тыйым салынбаған барлық тәсілдермен қорғауға кепілдіктің болуы.

Еңбек құқығының кейбір институттарының қағидаттары өте шектеулі салаларда әрекет етеді. Олардың басқарушы ережесі еңбек құқығы саласындағы қатынастардың белгілі бір түрлерін реттейтін құқықтық нормалардың кейбір топтарына тән ерекшеліктерін қарастырады. Қағидаттардың бұл тобы оқулықтың Ерекше бөлімінің тиісті тарауларында ашылады.

Еңбек қатынастарын құқықтық реттеу тетігінің мәні мен ішкі бірлігін білдіретін ғылыми және құқықтық реттеу тетігінің мәні мен ішкі бірлігін білдіретін ғылыми және құқықтық санат ретіндегі еңбек құқығының қағидаттары туралы мәселеде маңызды теориялық және практикалық мәні бар. Қағидаттардың сақталуы еңбек құқығы нормаларының дұрыс қолданылуының, еңбек қатынастарын реформалаудың қажетті шарты, олар республикадағы әлеуметтік-экономикадағы қайта құру процестеріне пара-пар болуға тиіс.

«Қағида» латын тілінен аударғанда «басталу», «негіз» деген ұғымды білдіреді. Бұл дегеніміз адамдардың жүріс-тұрмысындағы бастау, басшы идея, негізгі ереже дегенді білдіреді.

Құқыққа қатынасты алсақ қағида ұғымы орталық ұғым болып табылады, себебі ол барлық құқық жүйесінің негізі болып табылады. Қорытып жинақталған түрінде қағида өзі туындаған құқықтық жүйесінің мәндік сипатын өзіне жинақтайды. Осыған сәйкес еңбек құқығының қағидасы негізіне алынатын, бастаушы бастама, ол осы саланың және оның институттарының құқықтық нормаларының мәні мен ішкі үйлесімділігін білдіреді.

Қағида, еңбек құқығы жүйесінің негізгі алынатын элементі ретінде заңнамада міндетті түрде көрсетіліп, бекітілуге тиіс. Заң ғылымында құқық қағидаттары – құқық нормативтік-жетекші бастамасы деген пікір бар.

Құқықтық қағида дегеніміз – заңда бекітілген басқарушы ережелер. Қазақстан Республикасы Конституциясының 1-бабындағы 2-тармағы осыған дәлел, онда республика қызметінің негізгі қағидалары өз бекімін тапқан, ал «Адам және азамат» деп аталынатын тарауда басқарушы идеялар азаматтардың еркін еңбек ету, кәсіпті және қызметті, қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайын таңдаған, өзін кемітпестен еңбегіне лайық ақы алуға, демалысты пайдалануға құқығы арқылы көрініс табады.

Азаматтардың еңбекті қолдану саласындағы негізгі құқықтарын қағидалармен теңестіруге болмайтындығын ерекше атап өткен жөн, себебі олар саланың құқықтық жүйесіне сипаттаудың әр түрлі деңгейінде тұр. Қағидалар азаматтардың негізгі еңбек құқығы түрінде қалыптастыру олардың өзара ерекшеліктерін жояды. Нақты субъективтік құқық, сонымен қатар, еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің басқарушы ережесі де бола алмайды. Егер қағидаттар еңбек

құқығы жүйесі нормалараның мәндік қасиетімен ішкі үйлесімін білдірсе, онда азаматтардың негізгі еңбек құқықтары мен олар бекітілген құқықтық нормалар сол мәннің көрініс табуының сыртқы формасы болып табылады.

Сонымен қатар еңбек құқығының қағидасын құқықтық нормадан ажырата білуі керек. Қағида еңбек құқығы субъектілері бағытының жалпы ережесін, жалпы мақсатын ғана анықтайды, ол жалпы мақсатын ғана анықтайды, ол субъективтік құқықтардың мазмұнын, еңбек қатынастарына қатысушылардың заңи міндеттерін нақтыламайды.

Құқықтық қағидаттарда құқық нормаларына тән элементтер болмайды. Сондықтанда, құқық қағидаттарының көмегімен еңбек қатынастарын толықтай реттеу мүмкін емес. Сонымен қатар құқықтық нормалар еңбек құқығының жүйесіндегі басқарушы идеяға бағынуға және сәйкес келуі тиіс.

Еңбек құқығы қағидаларының қызметтік ролі

Еңбек құқығы қағидаларының қызметтік ролін мына негізгі позициялармен сипаттауға болады: қағидалар еңбек құқығы субъектілері үшін арнайы бағдар болады, себебі олар еңбек құқығы нормаларында бекітілген және қатысушылар әрекетін мемлекеттің еңбекті қоғамдық ұйымдастыру саласындағы құқықтық саясатын басқарушы идеяға сай бағыттайды; қағидалар еңбек қатынастарын құқықтық реттеу үшін бастапқы нұсқа болып табылады. Бұл ретте қағидалар еңбек туралы күшіндегі заңның мәні мен мазмұнын және оны қолдану практикасын алдын ала анықтайды, сондай-ақ еңбек туралы жаңа құқықтық нормалар жасағанда бұл басқарушы идеялардың жүзеге асырылуы тетігін қарастыру жайында заң шығарушыға бағдар береді; қағидалар еңбекті қоғамдық ұйымдастыру құқықтық негіздеріне тұрақтылық береді. Мұның нарықтық қатынастардың қалыптасу жағдайында маңызы зор. Еңбек ресурстарын даярлау, бөлу және тиімді пайдалану, еңбек қорғауды ұйымдастыру мен өндіріс қауіпсіздігі және еңбекті қоғамдық ұйымдастырудың басқа элементтері саласындағы басқарушы идеяларды заңда бекіте отырып мемлекет еңбекті басқарудың барлық тетігі үшін іргелі құқықтық негіз, еңбек қатынастарының тиянақты формаларын құруды қамтамасыз етеді; қағидалар құқықтық реттеудің мәнімен және әдісімен бірге еңбек құқығын ұлттық құқықтың басқа салаларынан ажыратудың объективтік критерийі болады, себебі құқықтың осы саласының мәндік ретін білдіреді; қағидалар азаматтарға, мемлекеттік аппараттың лауазымды адамдарына және басқа қызметкерлеріне, кәсіпорындардың, мекемелердің және ұйымдардың жұмыскерлеріне тәрбиелік ықпал жасайды. Еңбек шартын жасағанда тараптар құқықтық нормалардың міндеттеулерін және келісім жағдайларын ұстанады, өзін қалай ұстау ережесіне еркімен бағынады, бұл – күшіндегі заңнаманың мәнін анықтау және еңбек құқықтарының құқық нормаларына кірген қағидаттарын меңгеру деген сөз.

Құқықтық қағидалардың еңбек құқығының теориясында және заң практикасында даму алған бұл қасиеттері еңбек қатынастарын құқықтық реттеу тетігінің мәндік негізін құрайды.

Еңбекті ұйымдастыру және қолдану саласындағы қағидалар өздерінің мазмұны, әрекет ету саласы және мақсаттық бағыты жағынан алғанда бір мағыналы емес. Олар жалпы, салалық және еңбек құқығының жекелеген институттарының қағидалары болып бөлінуі мүмкін.

Қағидалардың бұл топтары өзара байланысты, бірін-бірі толықтырады, олар бірлесіп еңбекті қоғамдық ұйымдастыруды құқықтық реттеудің іргелі негізін құрайды.

Жалпы (салааралық) қағидалар еңбекті және тиісінше еңбек құқығы сааларын құқықтық реттеудің базалық қағидалары болып табылады. Олар Қазақстан Республикасы Конституциясында бекітуі олардың жалпы орталық сипатын білдіреді. Жалпы қағидаларға мыналарды жатқызуға болады: заңдылық, теңдік, қоғам пікірін ескеру және жариялық, халықаралық қарым-қатынас [2]¹.

Заңдылық қағидасы дегеніміз – Конституцияны, республиканың күшіндегі заңдарын сақтау, басқа адамдардың құқықтарымен бостандықтарын сыйлау, заңмен сот алдында теңдіктері.

Азаматтардың құқықтарының, бостандығының және заңды мүдделерінің мемлекет мүдделері алдында басымдылығы азаматтардың өздерінің құқықтарын, бостандықтарын және

¹ Абайдельдинов Т.М. О реализации некоторых принципов трудового права: вопросы теории // человек и право, 2001, №4.

заңды мүдделерін жүзеге асыруда мемлекеттік органдар мен олардың лауазымды адамдардың алдындағы артықшылығын білдіреді.

Азаматтардың мемлекетті басқару ісіне тең құқылы қатысуының жалпы қағидатының еңбек құқығына да қатысы бар. Қазақстан Республикасы Конституциясына сәйкес азаматтар мемлекет істерін басқаруға өздері тікелей де, өздерінің өкілдері арқылы қатысуға, сондай-ақ кез келген мәселе бойынша, оның ішінде еңбек мәселесі бойынша мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін өзі басқару органдарына жеке және ұжымдық шағым-арыздар жолдауға құқылы.

Азаматтар өздерінің қабілеті мен кәсіби даярлығына қарай мемлекеттік қызмет атқаруға тең құқыққа ие.

Аталып өткендей, еңбек құқығының қағидалары дегеніміз – салааралық қағидалары нақтылау б.т. Салалық қағидаттардың өзіндік ерекшеліктерін зерттеп білу еңбек құқығының теорияларын, оны басқа құқық саласынан дәл ажырата алуды, еңбек қатынастары мен еңбек туралы заңнаманы реформалаудың методикалық негіздерін қалыптастыруды қалайда білуді талап етеді.

Еңбек қызметін таңдау бостандығы салааралық қағида болып табылады. Қазақстан Республикасы Конституциясында бұл қағида: әркімнің еңбек бостандығына құқығы, қызмет пен кәсіпті таңдау бостандығына құқығы арқылы көрініс табады.

еңбек қызметін оны кез келген ұйымдастыру құқық формасында таңдауға,
жалданып жұмыс істеуге,
мемлекеттік қызметке тұру,
мердігерлік жұмыс орындау,
корпоративтік бірлестік ұйымдарға кіру,
заң тыйым салмаған кәсіпкерлік қызметпен айналысу т.б. [3].1

Бұл салааралық қағиданың мәнін азаматтардың неғұрлым көбірек және еркін жұмысбасты болуын қамтамасыз етуге бағытталған мемлекеттік саясат анықтайды. Халықтың жұмыс басты болуындағы мемлекеттік саясаты – республика аумағында тұрақты тұратын азаматтарға, олардың нәсіліне, ұлтына, жынысына, тіліне, әлеуметтік-лауазымдық және мүліктік жағдайына, тегіне, дініне, сеніміне, қоғамдық ұйымға мүшелігіне қарамастан қызмет таңдап жұмысқа тұруына бірдей мүмкіндіктер беру.

Еңбек құқығына қатысты алғанда еңбек бостандығы, қызмет түрімен кәсіпті еркін таңдау, еңбек қабілетін еркін көрсете білу, еңбек шарттары бостандығының салааралық қағидасы арқылы көрініс табады, ол азамат пен жұмыс беруші арасындағы жұмыстың шарты мен сипаты жайғайындағы өзара келісімде келтіріледі.

Еңбек құқығының салалық қағидаты болып табылатын еңбек шартының бостандығы жұмыскердің толық емес жұмыс күні жағдайында бірнеше жұмыс берушілермен жеке еңбек шартын жасауға құқығы бар екендігін білдіреді.

Еңбек міндетінің анық болуы – еңбек құқығының ерекше қағидасы. Оның мәні – жұмыскерді міндетті түрде кәсібіне, мамандығына және біліктілігіне сай пайдалану жекелеген жұмыскерлердің, еңбек ұжымдарының және жалпы қоғамның мүдделерін дұрыс үйлестіру тұрғысынан алғанда маңызды болып табылады.

Еңбек міндетінің анық болуы – еңбек құқығының әр түрлі институттарының нормаларында бекімін тапқан.

Еңбек шартының бірлігі және жіктелуі. Бұл қағиданың ерекшелігі сонда – еңбек туралы жалпы құқықтық нормалар негізінде кейбір әлеуметтік және экономикалық салада жұмыскерлердің жекелеген санаттарының еңбегін қолдану жағдайының ерекшелігі ескеріледі. Бұған кәсіпорын, мекеме және ұйым орналасқан жердің табиғат – ауа райы ерекшелігін, сондай-ақ шаруашылық жүргізудің әр түрлі ұйымдастыру-құқықтық формалардағы кәсіпорындар жұмыстарын да жатқызуға болады.

Еңбек туралы жалпы құқық нормалары еңбек құқығы жүйесінің бірлігі қамтамасыз етеді. Жалпы еңбек заңнамасы өзінің негізінде жұмыстың қара күшті керек етпейтін және жүйкені тоздырмайтын қалыпты еңбек жағдайын реттеуге есептелген.

¹ Кисилев И.И. Трудовое право России и зарубежных стран, М., 2004г.

Еңбек туралы арнайы құқық нормаларын қабылдау қалыпты жағдайынан ауытқығанда кепілдіктер мен өтем төлеуді белгілеу мақсатында, жұмыскерлердің кейбір санаттарының еңбегін құқықтық реттеуге жекелей, өзінше қарау қажеттігінен туындаған.

Еңбек жағдайының қауіпсіздігі. Қазақстан Республикасы Конституциясы азаматтардың денсаулық қорғау құқығын көздейді. Ол медициналық көмекті зауда белгіленген көлемде тегін алумен қамтамасыз етіледі.

Аз қамтамасыз етілген азаматтарды әлеуметтік қорғау

Жаңа жұмыс орындарын ашу және жалақының мөлшерін көбейту арқылы кедейліктің азаюына қол жеткізіледі. Атаулы мемлекеттік әлеуметтік көмек азаматтарға ақшалай және заттай, сондай-ақ ақы төленетін қоғамдық жұмыстар беру түрінде көрсетіледі. Атаулы әлеуметтік көмек беру тетігін де, табыс деңгейін бағалау әдістемесін де жетілдіру жалғастырылады.

Заттай нысандағы әлеуметтік көмек еңбек етуге қабілетсіз азаматтарға: балаларға, зейнеткерлерге, мүгедектерге ғана беріледі. Еңбек етуге қабілетті халыққа әлеуметтік көмек қоғамдық жұмыстарды, қайта оқыту бағдарламаларын қаржыландыру және жұмысқа орналасуға жәрдемдесу арқылы да көрсетіледі. Қоғамдық жұмыстардағы ақы деңгейі азаматтардың бұған ұзақ уақыт қатысуын ынталандырмай, тұрақты жұмысты белсенді іздеуге итермелейтін болады.

Қарттар мен мүгедектерге арналған интернат үйлерін ұстау сияқты институционалдық көмектің дәстүрлі нысандарымен қатар белгілі тұрағы жоқ азаматтар үшін үй-жайлар, әлеуметтік қонақ үйлерін, аз қамтамасыз етілген адамдар үшін асханалар ашу сияқты және т.б. атаулы түрлерін де дамыту көзделуде. Әлеуметтік институттар арқылы заттай көмек түрінде жәрдем беру оны жинақтамайтын, ауыстырмайтын немесе қайта сатпайтын жерлерде қолданылатын болады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Уваров В.Н. Қазақстан Республикасының еңбек құқығы. – Алматы.
2. Абайдельдинов Т.М. О реализации некоторых принципов трудового права: вопросы теории // Человек и право. – 2001. №4.
3. Кисилев И.И. Трудовое право России и зарубежных стран. – М., 2004.

Annotation

The practice of recent years have convincingly demonstrated that an effective legal regulation of labor, to avoid collective labor disputes in enterprises, it is possible only if the adoption of legal decisions in reconciling and harmonizing the interests and needs of all members of labor relations. The best way to identify the interests and needs of the parties, research and development of mutually acceptable solutions is achieved through negotiations between them, through the use of contractual forms and methods, the conclusion at various levels of contracts and agreements based on principles of law. This article describes the ratio of general and interdisciplinary principles.

Резюме

Практика последних лет убедительно доказала, что добиться эффективного правового регулирования в сфере труда, избежать возникновения коллективных трудовых споров на предприятиях, можно только тогда, когда при принятии правовых решений обеспечивается учет и согласование интересов и потребностей всех участников трудовых отношений. Наилучшим образом выявление интересов и потребностей сторон, поиск и выработка взаимоприемлемых решений достигается путем переговоров между ними, через использование договорных форм и методов, заключение на различных уровнях договоров и соглашений основанных на принципах права. В данной статье рассматривается соотношение общих и межотраслевых принципов.