

Д. У. Рыскалиев

*Әл Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасының аға оқытушысы,
Кобекова А.К., Кобекова Б.К.*

І. Жансүгіров атындағы Жетісу мемлекеттік университетінің магистранттары

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛДІ ОРГАНДАРЫНЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘРТЕБЕСІ

Әлеуметтік - экономикалық салада, әлеуметтік әріптестік негізінде туындайтын қатынастар бағытындағы мемлекеттік саясаттың өріс алуына байланысты, еңбек құқығының негізгі салалық қағидағдарын басшылыққа ала отырып өкілдік институтының еңбек құқығы жүйесіндегі орнын, сәйкесінше, осы институттың құқықтық аспектідегі ұғымын, белгілерін анықтауымыз қажет. Еңбек саласында қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етуге бағытталған негізгі салалық қағидағдардың бірі болып – қызметкерлер өкілдерінің құқықтарын қамтамасыз ету және олардың осы салаға қатысты теңдігіне кепілдік беру болып табылады. Конституциялық құқықтық аспектіде, Конституцияның 23-бабының 1-тармағына сәйкес, азаматтардың бірлесуге деген бостандығына кепілдік беріледі. ҚР Еңбек кодексінің (ҚР ЕК) 4-бабымен айқындалған қағидағдар құрамында: қызметкерлермен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін олардың бірігуге деген құқығын қамтамасыз ету (9-бөлігі); өкілді органның еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын қамтамасыз ету қағидағдары бекітілген (12-бөлігі). Өкілдік институты пәндік сипатына, құрылымына және осы институт шегінде туындайтын еңбек қатынастарының объектілеріне, мазмұнына, субъектілік құрамына байланысты, құқықтық жүйеде, кешенді институт ретінде сипатталады. Оған себеп, өкілдікке деген қажеттіліктің қоғамдық өмірдің барлық бағыттарына, болмысына тән екендігі және оның мақсаты болып құқықтық маңызы бар кең көлемдегі әркімнің құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз ету екендігі, еңбек заңнамасымен қатар, азаматтық конституциялық, әкімшілік, әлеуметтік қамсыздандыру және басқа да салалық заңнамаға сәйкес айқындалады. Еңбек құқығының субъектілік құрамын анықтауда, ҚР ЕК-нің 19-бабының 2-тармағына сәйкес, басқа субъектілермен қатар, тараптардың өкілдері еңбек құқығының субъектілері болып табылады. Осы тармаққа сәйкес: «қызметкерлер мен жұмыс берушілердің мүдделерін, нормативтік құқықтық актілер, сот шешімдері, сондай-ақ ұйымның құрылтай құжаттары не сенімхат негізінде өздеріне жүктелген өкілеттіктері шегінде, жеке және заңды тұлғалар білдіреді». Еңбек құқығы аспектіде өкілдік институты, пәндік ерекшелігіне және субъектілік құрамына байланысты, арнайы зерттеуді қажет етеді. ҚР ЕК-нің қабылдануына байланысты қызметкерлердің өкілдік органдарының өкілеттіліктері кең көлемде айқындалды және олардың қызметіне жаңа серпіліс берілді. Осы Кодекске сәйкес және Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы «Еңбектік қатынастарды реттеу жөнінде Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтыруларды енгізу туралы» Заңына сәйкес ҚР Қылмыстық кодексі жаңа 150-1-бабымен толықтырылды. Осы бапқа сәйкес қызметтік өкілеттілігін теріс пайдаланып қызметкерлердің өкілдік органдарының заңдық әрекетін Осы бапқа сәйкес қызметтік өкілеттілігін теріс пайдаланып қызметкерлердің өкілдік органдарының заңдық әрекетін шектеуге жол берген лауазымды тұлғалар қылмыстық жауаптылыққа тартылады. Өкілдікті рәсімдеу нысанын, тәртібін айқындау мәселесіне қатысты, еңбек заңнамасымен қатар, ҚР Азаматтық кодексінің 1-бабының 3-тармағына сәйкес, еңбек қатынастарына осы Кодекстің ережелерінің қолданылатындығын ескереміз, яғни, еңбек қатынастары жүйесінде, өкілдің мәртебесін анықтауда, жалпы азаматтық құқық ережелерімен белгіленген талаптар қолданылады. «Өкіл», «өкілдік» ұғымдары ҚР АҚ-не сәйкес, айқындалады. Азаматтық құқықтық аспектіде, ҚР АҚ-нің 163-бабының 1-тармағына сәйкес, өкілдің қызметі өкілге өкілдік беруші тарапынан, белгіленген тәртіпте рәсімделген сенім хатқа, заңдарға, сот шешіміне не әкімшілік актіге негізделеді.

ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 60) тармақшасына сәйкес қызметкерлердің өкілдері болып кәсіптік одақтар, олардың бірлестіктерінің органдары және (немесе) қызметкерлер тарапынан өкілеттік алған өзге де жеке не заңды тұлғалар танылады. Сәйкесінше ұйым, ұжым деңгейінде қызметкерлердің бірнеше өкілдік органы құрылуы мүмкін. Өндіріс ортасымен байланысты еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және еңбек жағдайын айқындау мәселесіне қатысты қызметкерлердің өкілдерінің өкілеттілігін анықтауда әр деңгейлік ерекшелік ескеріледі. Әлеуметтік әріптестіктің республикалық, өңірлік және ұйым деңгейінде ұйымдастырылуына байланысты туындайтын қатынастар еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастар болып табылады. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 25) тармақшасына сәйкес еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастардың басқа да түрлері айқындалады.

Еңбек қатынастарында құқықтық маңызы бар өндірістік, ұйымдастырушылық, әлеуметтік – экономикалық, рәсімдік (процедуралық) іс-шараларды дереу өз уақытылы шешу қажеттілігін ескеріп, жаңа мәтінде, қызметкерлердің өкілдеріне қатысты келесідей кешенді ұғымның айқындалуын, сәйкесінше, осы ұғымның заңнамалық тәртіпте бекітілуін қажет деп санаймын: «өкілдер – кәсіптік одақтардың органдары, олардың

бірлестіктері және/немесе қызметкерлер тарапынан өкілеттік алған, Қазақстан Республикасының заңнамасына, сонымен қатар ұйымның Жарғысына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық, еңбек шартына және басқа да құқықтық маңызы бар актілерге сәйкес өкілдік қызметін жүзеге асыруға құқылы жеке және (не) заңды тұлғалар». Осы ұғымның мазмұнына байланысты «рәсімдік іс-шаралар» құқықтық ұғым ретінде айқындалуы тиіс, өйткені, күнделікті өндірісті ұйымдастыру, жоспарлау, құжаттарды рәсімдеу және заңмен белгіленген тәртіпте құқықтық актілерді уәкілетті мемлекеттік органдарда тіркеуді жүзеге асыратын қызметкердің өкілеттілігін бір құжатпен айқындау қажеттілігі жиі туындайды. Мәселен, ұйым деңгейінде жасалған ұжымдық шартты Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне қарасты Бақылау және әлеуметтік қорғау Комитетінің аумақтық органдарында тіркеу үдерісін рәсімдеу көптеген іс-шаралардың бірі болып табылады. Осы мәселеде жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілді органдарының өкілеттіктерін кең көлемде айқындау қажет. ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 60) тармақшасына сәйкес қызметкерлердің атынан өкілдік қызметін жүзеге асыратын қоғамдық бірлестік болып кәсіподақтар танылады. Кәсіподақ, қоғамдық бірлестік ретінде, келесі қағидаттар негізінде құрылады: өндірістік, кәсіптік мүдделер шеңберінде қызметкерлердің бірігуі; қызметкерлердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғауға деген құқығын іске асыру. Ұйым деңгейінде қызметкерлердің қыстамасымен бірнеше өкілді органдар құрылуы мүмкін. ҚР ЕК-нің 314 – бабының 4) бөлігіне сәйкес қызметкердің өзі немесе өз өкілі арқылы еңбек жағдайларын жақсартумен байланысты жағдайларды тексеруге және қарауға қатысуға деген құқығы айқындалған. Осы бапқа сәйкес белгіленген қызметкерлердің құқықтарының қамтамасыз етілуін қоғамдық бақылауға алуды және қорғауды өкілдік орган жүзеге асырады. Осы баптың іске асырылуының нақты механизмдері мен тәсілдері ұжымдық шартта және басқа да келісімдерде көзделуі мүмкін. Аталмыш бапқа сәйкес қызметкерлердің келесідей құқықтары айқындалған: қауіпсіздік талаптарына сай жабдықталған жұмыс орнына; еңбек қауіпсіздігі талаптарына, сондай ақ, еңбек және ұжымдық шартта көзделген талаптарға сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз етілуге; еңбек міндеттерін қауіпсіз атқару үшін қажетті білім алуға; зиянды, қауіпті өндірістік факторлар туралы және олардың әсерінен қорғану жөніндегі шаралар туралы дәйекті ақпарат алуға; еңбек жағдайының еңбек қауіпсіздігі талаптарына сай болмауына байланысты, ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта, орташа жалақысының сақталуына; жұмыс берушінің заңға қайшы әрекеттеріне шағымдануына құқығы бар. ҚР ЕК-нің 270-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес жұмыс берушімен келісімдердің, ұжымдық шарттардың жобаларын әзірлеу және жасау жөнінде келіссөздер жүргізуге және осы мақсатта еңбек қатынастарына қатысты мәселелер бойынша қажетті ақпарат алуға деген қызметкерлердің өкілді органдарының өкілеттіліктері айқындалған. ҚР ЕК-нің 317-бабымен белгіленген жұмыс берушілердің еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етумен байланысты міндеттемелерінің орындалуы өкілмен қоғамдық бақылауға алынатын іс-әрекеттер болып табылады. Осы Кодекстің 317-бабы 1-тармағының 7) тармақшасына сәйкес жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және оның аумақтық бөлімшелеріне, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарының лауазымды адамдарына, қызметкерлердің өкілдеріне, олардың жазбаша түрдегі сауылы бойынша, ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбек жағдайлары және еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы қажетті ақпаратты беруге міндетті. Осы бапқа сәйкес жұмыс берушінің келесі міндеттері белгіленген: профилактикалық шараларды жүргізуге, өндірістік жабдықтармен техникалық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыруға және соған байланысты тәуекелдерді болғызбау жөніндегі шараларды қабылдауға. Осы тармақтың 10) тармақшасына сәйкес өкілдердің қатысуымен өндірістік объектілерді аттестаттау қызметі жұмыс берушімен жүзеге асырылады.

Қызметкерлердің өкілді органдарының құқықтары мен мүдделерінің нәтижелі жүзеге асырылуын қамтамасыз ету және олардың өкілеттілігін айқындауға байланысты туындайтын мәселелер ХЕҰ-ның 1971 жылғы № 135 «Кәсіпорындарда еңбекшілердің өкілдерінің құқығын қорғау және оларға берілетін мүмкіндіктер туралы» Женева Конвенциясымен реттеледі. Осы Конвенция Қазақстан Республикасымен 1999 жылдың 30 желтоқсанында бекітілді. Осы Конвенцияның бекітілуіне байланысты ұлттық заңнаманы осы Конвенцияға сәйкес үйлестіру мәселесі қолға алынды. ҚР ЕК-сі қабылданбастан бұрын әлеуметтік әріптестік саласында қызметкерлердің әлеуметтік, экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 18 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасында әлеуметтік әріптестік туралы» Заңымен және, сонымен қатар, ұйым деңгейінде ұжымдық шарт жасаумен байланысты, аталған бағыттағы қатынастарды реттеу мәселелері Қазақстан Республикасының 1992 жылғы 4 шілдедегі «Ұжымдық шарттар туралы» Заңымен реттеліп келді. Бүгінгі таңда, шартты, келісімді негізде, әлеуметтік әріптестік негізінде туындайтын қатынастар, сонымен қатар, қызметкерлердің өкілді органының құқықтық мәртебесін анықтауға байланысты зерттеуді қажет ететін мәселелер ҚР ЕК-не, ҚР АҚ-не, Қазақстан Республикасының 1993 жылғы 9 сәуірдегі № 2107-ХІІ «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 31 мамырдағы № 3-І «Қоғамдық бірлестіктер туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 16 қаңтардағы «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» Заңына және Қазақстан Республикасының Азаматтық іс жүргізу кодексіне сәйкес реттеледі. Өкілдік институттың кешенді институт ретінде танылуының негізгі себебі – осы институттың пәндік сипатына байланысты, яғни, реттелетін қатынастардың ауқымдылығы және осы бағыттағы әркімнің құқығын қамтамасыз етумен байланысты құқықтық тәсілдердің салалық заңнамалық актілермен айқындалуында. Осы мәселеде, өкілдікке деген қажеттілік не заңмен белгіленген тәртіпте, не шарттық негізде әркімнің денсаулық жағдайына, әрекеттік қабілеттілігінің шектелгендігіне, арнайы білімінің

жетіспеушілігіне, қызметтік, өндірістік жағдайларға байланысты, сонымен қатар, уақытының шектеулілігіне не басқа да отбасылық, жекелік себепті жағдайларға байланысты туындауы мүмкін. Негізінде – өкілдікке деген қажеттілік заңнамамен шектелмейді, тек қана өкілдікті рәсімдеу және өкілдік берушінің құқықтарын, мүдделерін қамтамасыз етуді жүзеге асыратын тұлғалар мен органдардың құрамы анықталады. Оған себеп, қандай жағдаяттарға байланысты өкілге өкілеттік беру мүмкіндігінің бір жақты анықтаудың мүмкін еместігінде. Осы тұрғыда кез келген қызметтік, жекелік, отбасылық, тұрмыстық жағдаяттар өкілге өкілеттілік беруге негіз болады. Көзделетін мақсат – жеке тұлғаның, сонымен қатар, қызметкердің қызметтік, әлеуметтік-экономикалық құқықтарын дәйекті деңгейде қамтамасыз ету болып табылады.

ҚР ЕК-нің 4-бөлімінде біріктірілген баптарға сәйкес қызметкерлердің жекелеген санаттарының құқықтық мәртебесі айқындалған, олардың қатарында, он төрт жасқа толмаған тұлғалармен еңбек шартын жасау, осы Кодекстің 30-бабының 2-тармағына сәйкес, сол тұлғаның ата-анасының біреуінің, қорғаншысының немесе асырап алушысының жазбаша түрде берілген келісімімен жүзеге асырылады. Осы мәселеге байланысты, айқындалған басқа да құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету ҚР АҚ-нің 164-бабына сәйкес жүзеге асырылады: “әрекет қабілеттігі жоқ азаматтардың атынан мәмілелерді олардың заңды өкілдері – ата-анасы (асырап алушылары) мен қорғаншылары жасайды”.

Адамның және азаматтың әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етуде, негізгі құқықтық тәсіл ретінде, ҚР АҚ-нің 9-бабының 1-тармағына сәйкес, тұлғаның құқығын тану және өкілдер арқылы кәсіби тәжірибелі қорғану құқығымен иемдену болып табылады. Осы бағытта, қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін дәйекті қорғауды қамтамасыз етудің құқықтық негіздемесін айқындауда кәсіптік одаққа бірігуге деген әркімнің құқығының қаншалықты қамтамасыз етілетіндігі арнайы зерттеуді қажет етеді. Еңбек саласында өкілді органды таңдауға деген құқығының қай жастан бастап пайдаланылатыны айқындалмаған күйде қалып отыр, мәселен он сегіз жасқа толмаған қызметкердің осы бағыттағы құқығы формалдық аспектіде айқындалмаған, осы мәселе Қазақстан Республикасының 1993 жылғы 9 сәуірдегі «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына сәйкес реттелуге тиіс еді.

Жоғарыда аталған №135 Конвенция негізінде қызметкерлердің өкілдері ретінде тек қана кәсіптік одақтар ғана емес, сонымен қатар, еңбек ұжымының шешімі негізінде басқа да тұлғалардың айқындалу мүмкіндігі белгіленген. Ұйымда қызметкерлердің бірнеше өкілдері сайланған жағдайда өкілдердің бірлесіп нәтижелі өкілдік қызметін атқаруларына, ұлттық заңдармен айқындалған тәртіпте, мүмкіндік тудырылуы тиіс. Осы Конвенцияға және басқа да халықаралық құқық нормаларына сәйкес, еңбек ұжымымен сайланған өкілдік қызметін анықтауда, кәсіптік одақтың ерекше өкілеттілігі басқа өкілдің өкілеттілігі мен қабаттаспауы тиіс. Осы қағидаттың айқындалуында қызметкерлердің еңбек ету құқығын қамтамасыз етудің нәтижелілігін және өкілді органдардың қызметтерінің тиімділігін арттыру мақсаты көзделеді. Осы Конвенция негізінде қабылданған ХЕҰ-ның 1971 жылғы №143 «Еңбекшілер өкілдері туралы» Ұсынымына сәйкес өкілдік органдарға тән құқықтардың көлемі анықталады. Осы Ұсыным негізінде, еңбек ұжымының құқығы мен заңмен қорғалатын мүдделерін қорғау құқығымен, заңды тұлға нысанында, белгіленген тәртіпте құрылған өкілдік органдар ғана емес, сонымен қатар, қызметкерлермен тікелей сайланған тұлғалардың пайдалану мүмкіндігі айқындалған. Осы Ұсынымда, қоғамдық негізде, өкілеттілік қызметін атқарумен байланысты бастапқы қызметінен босатылған қызметкерлердің, қоғамдық жұмысты атқару өкілеттілігі аяқталғаннан кейін, бастапқы қызметіне қайта оралуын қамтамасыз ету механизмдерінің ұлттық заңнамада белгілеуін көздейді. ХЕҰ-ның 1949 жылғы 1 шілдедегі № 98 «Ұйымға бірігу және ұжымдық келіссөздер жүргізу туралы» Конвенциясының 4-бабына сәйкес ұжымдық шарт жасау тәртібінде, ерікті негізде, кәсіпкерлердің ұйымдары мен қызметкерлердің ұйымдары арасында, еңбек жағдайын анықтау мақсатында, келіссөздер жүргізу мүмкіндігінің тиімді іс-шаралары ұлттық заңнамада айқындалуы тиіс. Осы Конвенция Қазақстан Республикасымен 2000 жылдың 14 желтоқсанында бекітілді. Осы бағыттағы қоғамдық қатынастар басқа да халықаралық актілерге сәйкес реттеледі, олар: ХЕҰ-ның 1981 жылғы 21 маусымдағы №154 “Ұжымдық келіссөздер туралы” Конвенциясы; 1976 жылғы 21 маусымдағы №144 «Үш жақты келіссөздер (халықаралық еңбек нормалары) туралы» Конвенциясы; 1951 жылғы 29 маусымдағы №91 «Ұжымдық шарттар туралы» Ұсынымы; 1951 жылғы 29 маусымдағы №92 «Ерікті бітімге келу және арбитраж туралы» Ұсынымы; 1952 жылғы 26 маусымдағы №94 «Кәсіпорындар деңгейінде ынтымақтастық туралы» Ұсынымы; 1960 жылғы 20 маусымдағы №113 «Салалық және ұлттық деңгейде ынтымақтастық туралы» Ұсынымы; 1967 жылғы 29 маусымдағы №130 «Шағымдарды қарау туралы» Ұсынымы; 1967 жылғы 28 маусымдағы №129 «Кәсіпорындарда байланыстар туралы» Ұсынымы т.б. актілер. Еңбек заңнамасына сәйкес өкілдікті рәсімдеу нысаны және өкіл ретінде танылатын тұлғалардың бірі болып, ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 36) тармақшасына сәйкес, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор танылады, ол – «еңбек жөніндегі және еңбекті қорғау саласында қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлердің өкілі». Салыстырмалы негізде, осы Кодекстің қабылдануына дейінгі күшінде болған Қазақстан Республикасының 2004 жылғы 28 ақпандағы №528-II «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы» Заңының 1-бабы 1-тармағының 13) тармақшасына сәйкес еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектордың ұғымы келесі редакцияда анықталған болатын: «еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында, қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын, кәсіптік одақ органымен, ал ол ұйым құрылмаған жағдайда, қызметкерлердің жалпы жиналысының шешімімен бекітілетін қызметкерлердің өкілі». Осы Заңның 17-ба-

бына сәйкес қызметкерлер өз өкілдері арқылы еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге бағытталған іс-шараларды анықтауды және бақылауды жүзеге асыруға деген құқығы бекітілді. Осы Заңның 20-бабы 1-тармағының 13) тармақшасына сәйкес жұмыс берушілер ұйым деңгейіндегі еңбек қауіпсіздігі, еңбек жағдайы және еңбекті қорғау бағытында жүргізіліп жатқан іс-шаралар туралы мәліметтерді құзыретті мемлекеттік органдарға, қызметкерлердің өкілдеріне беруге міндетті болды. ҚР ЕК-нің 306-бабының 8) бөлігіне сәйкес, осы бағытта жүргізілетін мемлекеттік саясаттың бір қыры ретінде еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласында қызметкерлердің құқықтарының және заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру тәртібін нормативті түрде бекіту болып табылады.

Осы тұжырымдар, ой-пікірлер негізінде, ҚР ЕК-нің 1-бабы 1-тармағының 44) тармақшасымен анықталған «жұмыс берушілердің өкілдері» ұғымын кең мағынада заңнамалық талаптарға сай, еңбек қатынастарының болмысын ескеріп келесі мәтінде анықтауды қажет деп санаймын: «жұмыс берушілердің өкілдері – заңнамаға, құрылтай құжаттарына, лауазымдық нұсқаулықтарға, еңбек шартына, жұмыс берушінің актілеріне және, сонымен қатар, сенім хатқа сәйкес анықталады». Қазіргі кездегі ұғым жұмыс берушінің еркіндігін, мүмкіндігін негізсіз шектейді. Бүгінгі таңдағы редакцияда, осы ұғым, келесі мәтінде анықталған: «жұмыс берушілердің өкілдері – құрылтай құжаттары немесе сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілетті жеке және (немесе) заңды тұлғалар».

Осы тұжырымға сәйкес және содан туындайтын келесі өзекті мәселе – ұйым деңгейінде тараптармен, теңдік қағидаты негізінде, еңбек қатынастарын реттеумен байланысты өкілеттігін және соған байланысты олардың құқықтық маңызы бар актілер қабылдау құқығын айқындау болып табылады. Еңбек қатынастарын ұйым деңгейінде реттеуге байланысты біржақты жұмыс берушімен, қызметкерлердің өкілді органымен, сонымен қатар, біргелікті қабылданатын актілердің ұғымын, түрлерін анықтауымыз қажет. Осы мәселеде Конституцияға, заңдарға және заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілерге сәйкес, құқық нормасын іске асыру мақсатында, ұйым деңгейінде қабылданатын актілердің шеңберін, олардың қолдану тәртібін заңнамалық тәртіпте айқындауды қажет деп санаймын. Қызметкердің және жұмыспен қамтылуға ниет білдіретін басқа да жеке тұлғалардың құқықтары мен бостандықтарын, сонымен қатар, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, көп жағдайда, ұйым деңгейінде қабылданатын актілерге тәуелді екендігі дау тудырмайды. Өндірістік қатынастарды реттеуде, жедел тәртіпте қабылданатын актілерге сәйкес тараптардың өзара құқықтары мен міндеттері белгіленеді. Өз кезегінде ұйым деңгейінде қабылданатын актілерге сәйкес жұмыспен қамтылған адамның еңбек жағдайлары: жұмыстың нормасы және уақыты; тынығу уақытының режимі; қауіпсіздік нормалары; еңбек гигиенасының сақталу ережелері; еңбекке ақы төлеудің тәртібі; ауысымды жұмыстың кестесі; жұмыс орны және басқа да еңбек жағдайлары белгіленеді. Осы мәселеде жұмыс берушінің актілерінің Конституцияға, заңдарға және заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілерге сәйкес қабылдануын нақты анықтауымыз қажет, сәйкесінше, сол актілердің ұғымдары және сол актілерге тиісті пайдаланатын құқықтық терминдер еңбек заңнамасында нақты айқындалуы тиіс. Заңнама нормаларын жетілдіру және жұмыс берушімен қызметкерлер өкілдерінің өкілеттілігін нақты анықтап іске асырылуын қамтамасыз ету мақсатында келесідей ұсыныстың ескерілуін қажет деп санаймын: заңнамалық тәртіпте, ұйым деңгейінде қабылданатын барлық актілерді келесі түрлерге бөлу қажет: жұмыс берушілердің актілері; қызметкерлердің өкілді органымен қабылданатын актілер; жұмыс беруші және қызметкерлер өкілдерімен біргелікті қабылданатын актілер.

Осы мәселе бойынша, заңнамалық тәртіпте, қызметкерлердің өкілді органдарымен қабылданатын шешімнің заңдық күші айқындалуға тиіс.

*Рыскалиев Д. У.
старший преподаватель кафедры
гражданского права, гражданского процесса
и трудового права КазНУ имени аль-Фараби,
Кобекова А. К., Кобекова Б. К., магистранты
Жетымусского государственного университета
имени И. Жансугурова*

УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ

Сфера управления государственным имуществом является объектом особого контроля в силу того, что многие процессы касающиеся основ государственности, направленные на улучшение экономического, социального и политического строя государства, базируется на необходимости эффективного использования государственных средств. Применительно к системе сферы государственного управления, в работе Д. О. Кусаинова содержатся следующие его взгляды: «в жизни людей, общества и государства, для достижения определенных