

Қарашева Ж.Т.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ ӨКІЛДІК ТУРАЛЫ ЗАҢНАМАЛАРДЫҢ ДАМУ ТАРИХЫ

Қарашева Ж.Т.

ИСТОРИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

УДК:344/56.003.8

В данной статье рассматриваются, понятие, сущность и значение представительство в трудовом праве.

This article discusses the concept, nature and significance of representation in employment law.

Еңбек құқығы, қазіргі кезеңде өз алдына дербес құқық саласы ретінде зангер, ғалымдар арасында, жұмыс берушілер мен қызметкер арасында, кәсіподақтар мен олардың өкілдері арасында, мемлекетпен, еңбек ұжымдары арасында, көптеген қызу пікір-талас туғызуда. Алғашқы қауымдық құрылыстың өзінде-ақ тайпалар арасында үшінші тұлғалардың экономикалық қатынастарды белгілеу және жүзеге асыруға қатысу қажеттілігі орын алды және бұл қажеттілік үшінші тұлғалардың қатысуы арқылы жүзеге асырылып отырды. Былайша алғанда, өкілдіктің бір түбірден пайда бола отырып, делдалдық әртүрлі құқықтық институттарды және соның ішінде делдалдықтың эмбебап құқықтық нысаны ретінде өкілдік институтын да қалыптастырады. Өкілдік белгілі бір деңгейде бастапқыда Египетте, Грецияда, Римде және бірқатар басқа да мемлекеттерде мойындалған болатын[1.]. Алайда, Рим заңгерлері кәсіпкерлігінің жоғары деңгейлілігіне, таңдамалылығына және талғамыштылығына қарамастан, өкілдіктің дамыған теориясын жасап шығармады. Бұл Рим экономикасының патриархальді табиғатымен, құлдар еңбегінің кеңінен қолданылуымен түсіндіріледі. Римнің шартты құқығы V-ғасырға дейін үлкен формализммен және шартты байланыстардың табиғатының шектеулі дербестігімен сипатталады. Бөтен тұлға арқылы біздің пайдамызға әрекет ету мүмкін емес деген қағида әрекет еткен. Ал егер бұған құқықтың тұлға автономиясына берген маңыздылығын қоса қарар болсақ, рим құқығында өкілдіктің даму таппағандығын түсінуімізге болады. Тек юстиниандық дәуірде ғана (527-565) тиісті теорияның пайда болу белгілерін таба аламыз. Ең алғаш азаматтық құқықта өкілдіктің нәтижелерін бекіте алған Гуго Гроцийдің теориясының маңыздылығын жоққа шығара алмаймыз, бірақ та өкілдік табиғаты бойынша ондай болмаса да, тапсырыс нәтижесі ретінде қарастырылғандығын белгілеу қажет[2.]. Гроций теориясының мәні бойынша фикцияға негізделген еді және оған сәйкес, өкіл белгілі бір жерде әрекет еткен кезде, бұл өкілдік

беруші сол жерде болды дегенге тең, оның мұндай ерік білдіруі өкілдің тұлғасы арқылы әрекет етеді. Өкілдік институтының еңбектік құқықта қалыптасу барысы тарихи сипатқа ие. Алайда құқықтың біртұтас дифференциацияланған жүйесінің қалыптасуы мен еңбек құқығынан дербес құқық саласы ретінде азаматтық іс жүргізу, отбасы құқықтарының бөлініп шығуы барысында өкілдік туралы нормалар сақталынып қалды, ал жекелеген жағдайларда заңнамалардың тиісті салаларында арнаулы ерекшеліктерді иеленді. Бұл мән-жайларды өкілдікті реттейтін құқықтың қайнар көздерін саралау барысында ескеру қажет. Өкілдік институтының дамуы өндірістің капиталистік тәсілінің дамуымен байланысты болатын. Кәсіпорындардың іріленуі негізінде өндірістің, сауданың, банкілік істің басқару функциялары күрделенді. Соның нәтижесінде меншік иелері өкілдердің әрекеттерін жүзеге асыратын жұмысшылардың арнайы санатының бөлінуі мен кенеюіне қажеттілікте өсе берді. Кейіннен көптеген мемлекеттер азаматтық заңдарында өкілдікке қатысты ілімдерін енгізді. Н.О. Нерсесовтің еңбегінде өкілдік институтының алғашқы қадамдары жасалған болатын. Автор өз еңбегінде ерікті өкілдіктің ерекшеліктерін қарастырған. Ерікті өкілдік құқыққа қабілетті тұлғаға заңи қызметтерінің аясын кеңейтуге мүмкіндік бере отырып, өндірістік айналымда үлкен маңызға ие болды[2]. Ерікті өкілдік институты арқылы бір тұлға бір мезгілде әртүрлі тұлғалармен бірнеше заңи қатынасқа түседі, бірнеше мәмілелер жасаушы. Өкіл басқа біреудің мүдделері үшін, өз мүддесі үшін қызмет етеді. Еңбек және азаматтық іс жүргізуде өкіл өкілдік берушінің атынан, оған белгілі бір процессуалдық немесе материалды, заңи салдарлар (талапты ұсыну немесе мойындау, бітімгершілік келісімді бекіту және т.б.) туындататын заңи әрекеттерді жүзеге асыратын жағдайларды ғана өкілдік берушінің атынан шығады. "Өкіл" және "өкілдік" терминдерінің күнделікті сөздерді қолданудағы көп түсінікке иелілігі еңбек құқық ғылымында өз көрінісін тапты. Өкілдіктің заңи табиғатына қатысты әдебиеттердегі бар көзқарастарды негізгі екі концепцияға бөліп қарастыруға болады: әрекеттің концепциясы және құқықтық қатынастың концепциясы. Айтылғандар әрекет концепциясы өкілдіктің заңи мәнін тиісті дәрежеде ашпайтындығын куәландырады. "Құқықтық қатынас" концепциясы анағұрлым дұрысырақ келеді. Өкілдің қызметі оның өкілеттілігі күшімен жүзеге асырылады және нақты анықталған тұлға - өкілдік

берушіге тікелей салдарлар туындатады, ал бұл өкілдік бойынша құқықтық қатынастардың болуын көздейді және соның шеңберінде өкілеттіліктер пайда болады және таратылады. Өкілдік көне заманнан адамдар пайда болған кезден бастап белгілі. Қандай да болмасын алға қойған жалпы мақсатқа жету жолында 2 адам біріксе, соның біреуіне мәселені шешу міндеті жүктелетін болған, яғни бұл жағдайда ол басқарушыға айналса, ал екінші адам оған бағынышты басқарушыға айналған. Осындай мәселе төңірегінде, яғни мәселелерді шешу жөнінде алғаш қадам жасаған ежелгі (көне) египеттіктер (мысырлықтар) болған Біздің эрамызға дейінгі 325 жылы Ескендір Зұлқарнайын (Александр Македонский) алғаш рет әскери соғыс қимылдарын басқару орталығы ретінде штаб құрған еді. 1911 жылы американдық инженер Тейлор Ф, "Ғылыми басқарудың принциптері" атты кітабы жарық көрді. 1920 жылы Гастев А.К. басқаруды жетілдіру жөніндегі концепцияларды алға қойды. Басқару іліміне айтарлықтай үлес қосқан басқару мектебінің классиктері ретінде Тейлор, Гильберт, Файоль және басқаларды атауға болады. Халықаралық Еңбек Ұйымының 1971 жылғы №135 Кәсіпорындарда еңбекшілер өкілдерінің құқықтарын қорғау және оларға берілетін мүмкіндіктер туралы Конвенцияға негіз еңбек етушілердің өкілдері ретінде тек қана кәсіптік одақтар ғана емес, сонымен қатар еңбек ұжымы мен сайланған басқа да, өкілдер жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін жұмысберуші, басқа да юрисдикциялық органдар алдында қорғауды жүзеге асырады.

№135 Конвенцияға сәйкес ұйымдарда еңбек етушілердің өкілдері ұлттық заңнамалар мен анықталған тәртіпте, өз құқықтарын жүзеге асыруда жұмыс берушілердің тарапынан қызметтік қудалауға, негізсіз жұмыстан босатылуға басқа да қызметтеріне кедергі келтіретін шараларға жол берілмеуі тиіс. Ұйымда жұмыскерлердің бірнеше өкілдері сайланған жағдайда, олар: кәсіптік одақ органдары (ұйымда бірнеше кәсіптік одақтар құрылуы мүмкін) және еңбек ұжымы тарапынан сайланған өкілдік олардың бірлесіп, нәтижелі өкілдік функцияларын атқаруларына ұлттық заңдармен мүмкіндік тудырылуы тиіс. Осы Конвенцияға, басқа да халықаралық құқық нормаларына негіз, еңбек ұжымы мен сайланған өкілдердің функциялары кәсіптік одақтың ерек-ше өкілеттілігін қайталамауы тиіс. Бұл принцип жұмыскерлердің еңбек ету құқығын қамтамасыз етудің нәтижелілігін және өкілдік органдардың қызметтерінің тиімділігін арттыруды көздейді. Осы Конвенцияға негіз Халықаралық Еңбек Ұйымының №143 "Жұмыскерлердің өкілдері туралы" Ұсынысы өкілдік органдарға тән құқықтардың көлемін анықтайды. Еңбек туралы заңнамаларда өкілдің түсінігі, өкілеттілігі (күзіреті) нақты анықталмаған және өкілдікті рәсімдеу нысанын, тәртібін анықтауда. ҚР АҚ-нің 163-бабына сүйене отырып осы Кодекстің ережелерін қолданамыз. Демек, еңбектік қатынастарда өкілдің мәртебесін анықтауымызда,

жалпы сипатта, азаматтық құқық ережелерімен анықталған талаптарды қолдануымыз тиіс. Азаматтық құқықтық негізде өкілдік қызмет өкілдік беруші тарапынан белгіленген тәртіпте рәсімделген сенім хат негізінде жүзеге асырылады. Оған, өкілдің өкілдік қызметіне жүгінуге негіз болатын жағдаяттардың көлемі заң бекітуші тарапынан нақты анықталмайды, өйткені осы салада, орталық тәртіпте қандай жағдаяттарға байланысты өкілге уәкілеттік беру мүмкіндігінің шеңберін анықтау мүмкін емес. Осы тұрғыда кез келген қызметтік, жекелік, от-басылық, тұрмыстық жағдаяттар өкілге өкілдік беруге негіз болады, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 1-бабының 13) тармақшасында "еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор - қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласында, қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын, кәсіптік одақ органымен ал ол ұйым құрылмаған жағдайда - жұмыскерлердің жалпы жиналыс шешімі мен тағайындалатын жұмыскерлердің өкілі". Осы кодекстің 17-бабының б) тармақшасына негіз жұмыскерлер өз өкілдері арқылы еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету іс-шараларын анықтауды және бақылауды жүзеге асыруға құқықты. Кодекстің 20-бабының Бтармағы 13) тармақшасына негіз жұмысберушілер ұйым деңгейіндегі еңбек қауіпсіздігі, жағдайы және еңбекті қорғау мақсатындағы жүргізіліп жатқан іс-шаралар туралы мәліметтерді күзіретті мемлекеттік органдарға, жұмыскерлердің өкілдеріне беруге міндетті [3]. Кәсіподақ жұмыскерлердің меншік иесі, мемлекеттік және шаруашылық органдары алдындағы еңбек жөніндегі құқығын қорғайды, оның жүзеге асуына бақылау жасайды, еңбекті қорғауға қатысты бағдарламалардың, заң және басқа нормативтік актілердің дайындалуына қатысады. Кәсіподақтар өкілдері өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеуге қатысады, еңбекті қорғаудың жағдайын және оны жақсартуға бағытталған, ұжымдық еңбек шартында көзделген шаралардың орындалуын тексереді, оның нәтижесінде анықталған кемсітушілікте^ді түзету жөнінде ұсыныс жасады. Жұмыскерлердің денсаулығы мен өміріне тікелей қауіп төнген жағдайда кәсіподақтар ондай қатерді толық жойғанда жұмысты тоқтата тұру жайында ұсыныс жасауға құқылы. Сонымен қатар, азаматтарды кәсіподақтарға қатысушылық нышаны бойынша кемсітуге тыйым салу заңда ескерілген. Кәсіподақтарға қатыстылығы үшін азаматтардың заңда кепілдік берілген еңбек, элеуметтік-экономикалық, саяси, жеке құқықтары мен бостандықтарын шектеуге болмайды [4]. Белгілі бір кәсіподаққа қатысымдылығы, оған кіруі немесе одан шығуы жұмыскердің қызметке алынуына, қызмет бойынша көтерілуіне және жұмыстан шығарылуына негіз болуға тиіс емес. Кәсіподақтардың құқықтық мәртебесінің маңызды элементтерінің бірі, ол - заңнамада олардың тек өз мүшелерінің ғана емес, еңбек ұжымының да мүддесін білдіруге құқығын бекіту, Мысалы, еңбек ұжымының тапсырмасы

бойынша кәсіподақ, өз органы арқылы, сол еңбек ұжымының жұмыс берушімен арадағы келісімін жасағанда оның мүддесін білдіреді, келісімнің орындалуын бақылайды, еңбек ұжымының және оның жекелеген мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа талап қояды, еңбек ұжымының құқықтарын жүзеге асырумен және оларды қорғаумен байланысты басқа да әрекеттер жасайды. Негізінен өкілдің және өкілдіктің сөздері өзара сөйлесулер мен қызметтік хат алысуларда кеңінен қолданылады. Бұл терминдер мен түсініктер құқықтың әр саласында қолданылғанымен, бұл ұғымдар бір мағынаны білдірмейді. Орыс тілінің сөздігінде өкілдіктің сөзі үш мағынада көрсетілген: 1) өкілдің міндеттемелерін жүзеге асыру, біреудің мүддесі үшін әрекет ету, біреудің көзқарасын білдіру; 2) белгілі біреудің мүддесін білдіруші ұйым; 3) белгілі бір органға өкілді сайлау тәртібі, құқығы. Көріп отырғанымыздай, өкілдік сөзінің қолданылуы көпқырлы болып келеді. Сонымен қатар, сөздікте сөздердің арнаулы түсінікте қолданылуы толық көлемде ескерілмейтіндігін естен шығармауымыз қажет. Бүгінгі таңдағы орыс әдебиеті тілінің сөздігінде өкілдік сөзі төрт ұғымдық мағынаны білдіреді де, онда белгілі бір адамның тапсырысы бойынша әрекет етуші, белгілі біреудің өкілі болушы, белгілі біреудің мүддесін білдіруші тұлғаның төрт мағынасы білдірілген. Егер кәсіпорындарда бірнеше кәсіподақ ұйымы болса,

еңбек ұжымы атынан олардың қайсысы шартқа қол қоятыны немесе жалпы өкілеттік алатындығы ұжымның жалпы жиналысында (конференцияда) шешіледі. Өкілдік субъективтік құқықтар мен міндеттерді иелену мен тарату мүмкіндігін кеңейтеді және жеңілдеті түседі, ал әрекет қабілеттілігі жоқ адамдар үшін құқықтық қатынастарға қатысудың басты құралы болып табылады. Осыған байланысты өкілдік еңбек құқық субъектілерінің нақты және толық көлемде құқықтарын жүзеге асырып, міндеттерін орындауының маңызды кепілдерінің бірі болып табылады.

Қолданылған нормативтік құқықтық актілер және әдебиеттер тізімі:

1. О.С. Иоффе. Советское гражданское право курс лекций, Л., Изд-во ЛГУ. 1958.-С 189.
2. Белявский Д. В. Защита чести и достоинства граждан и организаций в советском гражданском праве. - М, МГУ, 1965 г. ,
3. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы Еңбек кодексі//Егеменді Қазақстан - 2007 жыл 22 мамыр
4. Қазақстан Республикасының 1993 жылғы 9 сәуірдегі «Кәсіптік одақтар туралы» Заңы//Еңбек туралы заңнама жинағы. Алматы, жеті жарғы, 2007 жыл.

Рецензент: к.ю.н. Нурахметова Г.Г.