

Эмоционально значимые материалы в обучении иностранному языку способствуют, как уже было отмечено ранее, раскрытию резервов личности обучаемого, повышению интеллектуальной и эмоциональной активности обучаемых, т. к. в ходе обучения задействованы не только функции сознания индивида, но и комплекс функций его эмоциональной сферы.

Использование песенного материала в учебном процессе основано в определенной степени на принципе суггестивности, и несомненно способствует усилению эмоционального аспекта в учебной деятельности учащихся и созданию таких моментов в ней, которые стимулируют релаксацию обучаемых и поэтому способствуют лучшему запоминанию и усвоению языкового материала.

Релаксация (расслабление) - один из приемов саморегуляции организма, который способствует мобилизации всех функциональных систем на фоне общего мышечного расслабления, когда сосредоточенность, концентрация внимания на конкретном предмете деятельности требует выключения из поля зрения других раздражителей и расслабления иных анализаторов.

Одним из способов создания такого состояния является организация «концертной псевдопассивности», при которой учебный материал, подлежащий усвоению и запоминанию, прослушивается на фоне музыки. Возникающее при этом состояние снимает излишнюю напряженность, уменьшает волнение учащихся на уроке, отвлекает от посторонних мыслей и создает хорошие предпосылки для усвоения учебного материала, т. к. обеспечивает подсознательное усвоение материала.

М. Кассити в своих экспериментах усиливал с помощью музыки групповую сплоченность и признание испытуемых группой. Музыка использовалась и как посредник для коммуникации, облегчая или подавляя ее [9, 68]. Буквально все музыкальные компоненты музыки оказывают воздействие на обучающихся: мелодия, аккордика, лад, гармонизация и темп. С помощью музыкальных произведений удается в определенной мере осуществлять управление внутренним состоянием учащихся, потому что, как отмечал еще Г.Ф. Гельмгольц слово в песне может означать причину настроения, и чувство, которое лежит в его основании, тогда как музыка выражает род душевного движения, которое связано с чувством [10, 45].

По мнению Е. А. Ручьевской, музыка обладает возможностью передавать сильно, ярко и непосредственно чувства в их зарождении и течении, показывать их постепенное возникновение и развитие. В музыке, возможно узнать о мыслях и переживаниях сразу нескольких человек, если они будут петь одну песню, тем самым рассказывая о своих собственных переживаниях и чувствах не по очереди, а все вместе. Выразительные возможности песни вырастут во много раз, если к основной мелодии присоединяются другие голоса, хор, аккомпанемент.

Таким образом, можно предположить, что использование песни на уроке иностранного языка будет способствовать созданию эмоционального состояния и существенно влиять на учебную деятельность, выступая в качестве регулятора этой деятельности. Это влияние эмоциональных состояний существенно повышает внутреннюю мотивацию деятельности, делает урок интересным и увлекательным, создает в группе благоприятный психологический климат, способствует включению в процесс обучения механизма произвольного запоминания [11, 32].

Государственный образовательный стандарт Высшего профессионального образования предполагает расширение содержания обучения будущих учителей иностранного языка за счет включения культуроведческого материала и методики работы с ним с целью повышения их методической компетенции.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Абдуллин Э.Б. Теория и практика музыкального обучения в общеобразовательной школе: пособие для учителя. -М.: Просвещение, 1983. -112 с.
2. Кинебаева Н.С. Роль музыки и песни в изучении английского языка. // АЯШ. – 2006. -№2, с.13-14.
3. Каменский Я.А. Лабиринт света и рай сердца. –М.: Просвещение, 2003. -234с.
4. Высоцкая Е.В. Роль музыки и песен в изучении английского языка. // English. – 2007. №4, с.4-8.
5. Митюгина Е.А. Работа над песней на уроке английского языка. // АЯШ. – 2008. №4, с.41-46.
6. Матюхина И.В. Методика обучения иностранным языкам в системе образования: Сборник научных трудов.: Минск: Высшая школа, 1991.-145 с.
7. Орлова Н.Ф. совершенствование устной речи учащихся на среднем этапе с использованием музыкальной наглядности. – дис. канд. пед. наук. –Спб. 1991-112 с.
8. Кабалевский Д.Б. Воспитание ума и сердца. Книга для учителя.- М.: Просвещение, 1984.-206с.
9. Cassity M.D. The influence of a music therapy activity upon peer acceptance, group cohesiveness, and interpersonal relationship of adult psychiatric patients//J. of Music Therapy, 1976. V. 13(2). –P.66-76
10. Гельмгольц Г.Ф. Учение о слуховых ощущениях как функциональная основа теории музыки. -Спб., 1985. -115 с.
11. Ручьевская Е.А. Методика обучения иностранным языкам в системе образования: Сборник научных трудов.: Минск: Высшая школа, 1991.-145 с.

Поступила в редакцию 23.12.2010.

Д.Н. МАМЫТОВ

#### НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКА ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ЕҢБЕКАҚЫНЫ ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ

*In this article considered notion and problem of activity of the salary of labor. It's caretaker activity organ and created by participants of the labor collective's dispute. They got to commissioners to decide a dispute, if they didn't make a bargain in government.*

Мемлекеттік саясат халықтың жұмыспен қамтылуын көтеруге, лайықты жалақыға, қауіпсіз жағдайларды қамтамасыз етуге және еңбекті қорғауға бағытталған. Сол себепті де нарықтық қатынас жағдайында қызметкерлердің еңбек ақысын дұрыс төлеу негізгі рөл ойнайды. Нарықтық жағдайда еңбек ету барысында түрлі экономикалық түсініктердің, тәртіптердің мағынасы өзгерді. Бұл жалақыға да қатысты. Еңбекақы- бұл жұмысшының біліктілігіне, атқарылған жұмыс шарттарының саны мен сапасының қиындығына байланысты еңбегіне ақы төлеу, сонымен бірге өтемдік және ынталандыру сипатындағы төлемақылар. Ал жұмыс беруші үшін еңбек өндіріс факторының бірі болса, жалдамалы жұмысшылардың еңбекақысы өндіріс шығындары элементтерінің бірі болып табылады.

Еңбек нарығы – нарықтық экономика жағдайында қалыптасады. Оның субъектілері: нақты бір еңбек қорына сұраныс білдіретін жұмыс берушілер (өндіріс құралдарының жеке меншік иелері), және жалдамалы жұмысшылар (еңбек қорының жеке меншік иелері). Олардың саны және кәсіби-біліктілік сипаттамасы еңбек нарығындағы ұсынысты қалыптастырады, сол үшін шартты еңбек қатынастары жүйесіндегі еңбекақы категориясын дұрыс түсіну маңызды. Еңбек құқығында еңбекақыға қатысты ұғымдардың кемшіліктері бар. Оларға, атап айтқанда, «төлем» (өтеу, төлеу, төлем, сыйақы) түсінігін білдіретін артық синонимдік түсінікті жатқызуға болады.

Мысалы, А. Ахметов пен Г. Ахметов оны еңбекке сыйақы ретінде анықтап, еңбекақы түсінігін күрделендірмеуді ұсынады [1, 152]. Өз кезегінде Е.О. Қожабаев «сыйақы» терминін жұмысшы мен оның отбасы мүшелерінің (өтемақылық төлемдерге кәсіпорындағы жазатайым оқиғалар негіз болады) пайдасына жұмсалатын, сонымен бірге жұмыс берушінің де пайдасына іске асатын өтемақалық төлемдер ретінде түсінуді ұсынады [2, 105]. Біздің ойымызша, бұл жағдайда жұмыс беруші мен жұмысшының әрекет етуі, материалдық жауапкершілік институтына жатады.

Еңбекке ақы төлеу- бұл жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі мен Қазақстан Республикасының басқа да құқықтық нормативтік актілеріне және келісімдерімен еңбек, ұжымдық шарттар мен жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмысшыға еңбегі үшін міндетті төлемді қамтамасыз ететін қатынастар жүйесі.

Еңбек нарығындағы келісім нысаны нақты бір жағдайда, бір уақыт аралығында нақты бір сападағы еңбек қоры бірлігін пайдалану құқығын иелену болып табылады. Еңбек бірлігінің нарықтық құны дегеніміз келісімде көрсетілген және еңбек ақы деңгейін анықтайтын, уақыт бірлігінде нақты кәсіби-біліктілік сипаттамасы бар еңбек ақы ставкасы. Еңбек нарығы субъектісінің экономикалық қызығушылық балансын ескере отырып, берілген сападағы еңбек бірлігінің нарықтық құны сұраныс пен ұсыныс арақатынасының ықпал етуімен құралады.

Еңбекақыны реттеудің негізгі екі әдісі бар:

1. Орталықтандырылған әдіс – барлық кәсіпорындарға, не бөлек салалар мен кәсіби топтарға ғана міндетті еңбекақы төлеу нормасының заңнамалық бекітілуін қарастырады.

2. Еңбекақыны жүйелеудің жергілікті әдісі – еңбекақыны ұйымдастыруда өндірістер өздігінен әзірлейтін барлық процедураларды, механизмдер мен әдістерді енгізеді. Бұл еңбекақыны төлеу жүйесін таңдау мен тарифтік жалақыны белгілеу, еңбекақысын төлеуге ақшалай қаржы өлшемі, түрлі қосымша төлеулер мен үстемелерді енгізу туралы шешім, сонымен бірге сыйлық беру туралы ережені әзірлеу.

Біз шетелдік, анағұрлым жарқын еңбек құқығының өкілдері - Т. Хартли мен Д. Майнстың ұстанымдарын қарастырдық.

Біріншісі еңбек туралы шарттардың бәрін locatio-conductio шартының түрлеріне жатқызады (өтемді пайдалану туралы шарттар) және шарт бойынша ақы төлеу деген ақшалай баламаны, затты немесе әрекетті пайдаланудың ақшалай түрі, ол әділ, адал және нақты болуы тиіс [3, 145].

Д. Майнс еңбек туралы шарттардың ерекше түрінің қолдаушысы бола тұрып, оның қазіргі заманғы заңнамадағы үрдісін еңбекақыны ерекше, алиментті сипатта, оның міндеті жұмысшыға және отбасына материалды күнкөрісті қамтамасыз ету үшін қажет деп түсіндірді [4, 69].

Көріп тұрғанымыздай екі автор да еңбекақыны азаматтық-құқықтық қатынастар арқылы түсіндіреді, бұл әдіс нарықтық қатынас жағдайындағы еңбек қарым-қатынастарына кеңес одағынан кейін көп қолданылмайтын.

Кеңес одағынан кейінгі нарықтық қатынастар жағдайындағы еңбекақы институтының мәнін түсінуде елеулі үлес қосқан Ресей және отандық құқықтанушылар болды. Басин Ю.Г. алғаш рет еңбекақыны қоғамдық және саяси экономикалық санатта қарастырмай, ерекше белгілері ретінде еңбек қарым-қатынасы тараптарының құқығы мен міндеттеріне сілтеме жасайтын катал заңдық түсінік ретінде қарастырды. Басин Ю.Г. жұмысшының есебіне барлық төлемақыларды екі үлкен топқа бөлді: бірінші топтың төлемақылары

өзара кепілдік принципіне негізделген, бұл жерде төлемақы қандай да бір жұмыстың орындалғаны үшін беріледі, оның өлшемі жұмыстың көлемі мен сапасына байланысты (еңбекақы); екінші топтың төлемақылары өзара кепілдікті талап етпейді (өтемақылық төлемдер) [5, 56]. Бірінші топқа – бұл сағат, күн, қиындығы мен сапысына және т.с.с. белгілі бір уақытта еңбек бірлігін пайдаланғаны үшін төленетін құнды жатқызады. Ал екінші топқа ерекше орынды мақсатты топтар алады – бұл жұмысқа орндаласуда қиындық көретін және әлеуметтік қорғауды талап ететін тұлғалар. Нысаналы топтарға: жеткілікті түрде қамтамасыз етілмеген азаматтар, жастар, балалар, үйінің тәрбиеленушілері, жетім балалар, жалғызбастылар, көп балалы ата-аналар, зейнеталды тұлғалар, мүгедектер жатады. Қазақстанда бұндай азаматтарға мемлекет көмектесуден қорғауға кепілдік береді, жұмыс табуға және жұмысқа орналасуға көмектеседі, өйткені олар нарықтағы бәсекелес жағдайында өте осал болып келеді. Сондықтан оларды өтемақылық төлемдер төле алушылар тобына жатқызуға болады.

С.Т. Тұрсынақұнов және Ю.Г. Басинның ұйғарымын еңбекақыны сыйақылық төлемдерден шектеп, бөліп тастайтын қосымша белгілерін көрсетіп, анықтады: еңбекақыға алдын ала белгіленген нормалар мен бағалар бойынша жұмысшыға әділ еңбек өлшеуішінің негізінде белгіленген міндетті еңбек өлшемін орындағаны және асыра орындағаны үшін төленетін сыйақыны жатқызу керек деп белгіленеді [6, 36]. Еңбекақы барлық жұмысшылардың: мамандығы әртүрлі жұмысшылардың, еңбектері білімге, арнайы оқытуға көп шығын жұмсайтын жоғары білікті мамандардың- дәрігерлердің, оқытушылардың, заңгерлердің және т.с.с; халыққа тұрмыстық қызмет көрсететін шағын кәсіпорындардың қожайындарына (тұрмыстық техниканы жөндеу шеберлері, шаштараздар және т.б.) еңбегіне ақы төлеуді қамтиды. Еңбекақыны анықтаудағы бұндай көзқараста оған қалам ақы, сыйлықақы және басқа да сыйақылар сияқты табыстар та кіреді. ҚР Еңбек Кодексіне заң шығарушы еңбекақыны анықтау барысында дәл осындай көзқарасты қолданады- «еңбекақы- жұмысшының біліктілігіне, орындалатын жұмыстың қиындығына, санына, сапасына және жағдайына байланысты төленетін ақы, сонымен бірге өтемақылық және ынталандыру төлемдері» (41 т.) 1 б. 1т.).

Н.М. Саликова еңбекақыны жұмысшыға еңбек міндеттерін орындағаны үшін берілетін сыйақы ретінде қаралатын қарапайым құқықтық қатынастар, ұзаққа созылатын еңбек құқық қатынастары шеңберінде қарастырады [7, 56].

РФ Еңбек Кодексінің 129-б. 1-тармағында берілген еңбекақының қазіргі анықтамасы өз құрылымы жағынан қиын болып келеді және үш анықтаманы енгізеді: нақты еңбекақы анықтамасы ( еңбекақының тар мағынасында), өтемақылық төлемдер анықтамасы және ынталандыру төлемдері анықтамасы.

Еңбекақыны зерттеу барысында біз заң шығарушы көрсеткен алғашқы түсінікті дұрыс деп шештік – бұл еңбегі үшін берілетін сыйақы (ҚР Еңбек Кодексінің 1 б. 1т.) [8, 4]. Бұл тұста еңбекақы анықтамасының тар мағынада жұмысшының біліктілігіне, атқарып жатқан жұмыстың қиындығына, санына, сапасына және жағдайына тәуелділігі деген белгілерін енгізуде күмән тудырамыз. Біздің ойымызша, көрсетілген белгілер еңбекақының белгісі болып келмейді (яғни еңбекақы мен басқа да төлемдерді айырудың өлшемі емес), ал заңды талаптарға сай келетін еңбекақы болуы керек. Біздіңше, еңбекақы жұмыс берушіде әрекет ететін еңбегіне ақы төлеу жүйесінің негізінде жұмысшыға сыйақы болып келеді, және де жағымды жағдайлардан ауытқитын жұмыс үшін берілетін төлемдер мен көтермелеу төлемдері болып табылады.

Сонымен бірге мағынасына тек еңбекақыны қоспай, жұмыс беруші жұмысшының пайдасына іске асыратын барлық төлемдерді негізге ала отырып, «еңбекке ақы төлеу» (17т.) ҚР Еңбек Кодексінің 1 б. 1 т.) түсінігін анықтауды ұсынамыз. Бұл төлемдердің ішінде кепілдікті, өтемақылық және әлеуметтік төлемдерді жатқызуға болатын еңбекақы мен басқа да төлемдерді белгілеуді ұсынамыз.

Нарықтық экономика жағдайында жұмысшы үшін жалақы – бұл жеке табыстың басты және негізгі бабы, отбасының ұдайы өсуі және оның әл-ауқат деңгейін арттыру құралы. Жұмыс беруші үшін жұмысшылардың еңбегіне ақы төлеу- бұл жұмыс күшін жалдауға жұмсалатын қаражат, өндірілетін тауарлар мен қызметтердің өзіндік құнындағы шығындардың негізгі бабын құрайды. Бұндай жағдайда жұмыс беруші өнім бірлігінің пайдасына жұмыс күшінің меншікті шығынын төмендету мүмкіндігіне қызығушылық танытады. Еңбекке ақы төлеу деңгейі еңбек нарығында жиі өзгеріп отыратын жұмыс күшінің сұранысы мен ұсынымы жағдайында жұмысшы мен жұмыс берушінің тәртібіне елеулі әсер етеді.

Нарықтық экономика жағдайында еңбекақыны реттеу принциптерінің қажеттілігі өнеркәсіп кәсіпорындарында шешіледі. Маңызды әлеуметтік төлеулер, кедейлік шегін белгілеу және де Қазақстандағы еңбекке ақы төлеу жүйесін реттеудің заңды базасын реформалау басымдығы мемлекеттің еншісінде болады. Сондықтан әлеуметтік төлемдерді міндетті түрде ҚР Еңбек Кодексінің 1 б. 1 т. анықтамалар тізіміне қосу керек, өйткені нарықтық экономика жағдайында әлеуметтік аспект аса маңызды болып келеді. Әлеуметтік төлемдер дегеніміз жұмысшыға әлеуметтік тәуекелдердің зардабын өтеу мақсатында берілетін төлемдер (материалды көмек, бала тууға байланысты берілетін төлемдер, демалысқа баратын жерге дейінгі және кері қайту жолақысы мен жүк тасу шығындары).

Халықаралық құқық нормаларын ескере отырып еңбекақыны реттейтін ҚР Еңбек Кодексі нормаларын жетілдіру аса қажет болып табылады. Еңбекақының әлеуметтік кепілі жағынан бұл Халақаралық Еңбек Ұйымы Конвенциясының (ХЕҰ) талаптарына қатысты. «Еңбекақыны қорғау туралы» №95 Конвенцияның

белгілеуінше, ақшалай еңбек ақы тек осы елде заңды айналымдық күші бар валютамен төленеді [9, 89б]. Еңбек Кодексінің 134 б. 1 т. ұлттық валютада көрсетілген, бұл Кедендік Одақтағы интеграциялық өзгерістердің аясында проблемалар туғызуы мүмкін. Конвенцияға сәйкес жұмыс беруші ҚР Еңбек Кодексінде ескерілмегендей, өз жұмысшыларына жалақысын еркін пайдалануға қысым көрсетпеуі керек. Сонымен бірге жалақыдан жұмыс берушінің немесе делдалдың пайдасына тікелей немесе жанама түрде жұмыс орнын алуға немесе оны сақтап қалу мақсатында аударымдар жасауға және жұмыс берушілерге қызметкерлердің жалақыларын өз қажетінше жұмсауына қысым көрсетуге тиым салынады. Бұл тұста Қазақстан экономикасында таратылған салық есебінде жалақыларын ресми түрде төмендетіп көрсету жұмысшылардың құқық бұзу, бұл жұмысшының әлеуметтік мәртебесін бұрмалау болып табылады.

Қазақстандағы мемлекеттік құқықтық реттеу бағытына:

-халыққа еңбекақы мәселесі бойынша құқықтық және әлеуметтік қорғаныс құру;

-кедейлік шегін анықтау және осы шектен шығатындар үшін атаулы әлеуметтік көмек көрсету, кедейлік және жұмыссыздықпен күрес;

-түрлі меншік нысандарындағы кәсіпорындарда еңбекке ақы төлеу реформасының заңдық және әдістемелік негізін құру;

-шаруашылық жүргізуші субъектілері жұмысшыларының жалақысына салық салудың тиімді жүйесін құру;

-жұмысшылар үшін жағымсыз инфляциялық үдерістерді жеңілдету бойынша шараларды әзірлеу;

-жұмыс берушіге жалақыны дер кезінде төлемегені үшін жауапкершілік белгілеу жатады.

Қазіргі жағдайда еңбектің қиындығы тәжірибеде қолданылатын тарифтік кестенің немесе кәсіби-біліктілік белгілері бойынша саралаудың басқа да түрлерінде ескеріледі. Еңбек шарты қосымша төлемдермен, үстемелермен немесе өтемақылық төлемдердің басқа да түрлерімен толтырылады. ҚР Еңбек Кодексіне біз ұсынып отырған өзгерістер еңбекақыны өзара байланысы бар түсініктер жүйесінде қарастырып, нарықтық жағдайдағы қазіргі еңбек қатынастарының ерекшелігін ескеруге мүмкіндік беретінін тұжырымдап, осындай қорытындыға тоқталамыз.

## ӘДЕБИЕТТЕР

1. Ахметова А., Ахметова Г. Еңбек құқығы. Оқулық. – Алматы: Заң әдебиеті, 2006. – 350 б.
2. Кожабаяев Е.О. Правовое регулирование трудовых отношений в акционерных обществах. Дисс. ... к.ю.н.: 12.00.05 – Алматы, 2002. – 195 б.
3. Хартли Т. Права работников в праве Европейского сообщества. пер. с. англ. Б.Н. Топорнин. – М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. – 345 б.
4. Майнс Д. Труд в правовом поле/пер. с англ. О.В. Смирнов. – М.: ПРАДОС, 2000. – 166 б.
5. Басин Ю.Г. Правовое регулирование заработной платы в новых условиях// Предприниматель и право. – 1999. - №2. – 120 б.
6. Турсунакунов С.Т. Индивидуально-договорные трудовые правоотношения в условиях формирования рыночных отношений. Дисс. ... к.ю.н.: 12.00.05. – Алматы, 1998. – 185 б.
7. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда: Вопросы теории и практики. Дисс. ... д-ра юрид.наук: 12.00.05.. – Екатеринбург, 2003. – 310 б.
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.03.2010 г.) // <http://online.prg.kz>
9. Конвенция Международной Организации Труда № 95 об охране заработной платы, Женева, 1 июля 1949 г. // <http://online.prg.kz>

Редакцияға 26.02.2011 қабылданды.

## Ж.К. МОЛДАШЕВА

### МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ ЖАҒДАЙЛАРЫ

*In this article shown governmental attendants right conditions. Obvious that a great many authors have a view through their governmental attendants. It is displayed that foreign countries governmental services differences are comparatively demonstrated. It's nowadays point to manage the governmental attendants to prepare, to teach and so on...*

Қазақстанда жаңа мемлекеттіліктің қалыптасуына орай, тең құқықты институт ретінде елде әлеуметтік-экономикалық және саяси өзгерісті қамсыздандыруға арналған мемлекеттік қызметтің маңызы мен рөлі үнемі артуда. Республиканың мемлекеттік қызметінің сапасын арттыру, жалпы стратегиясының жүзеге асуын және мемлекеттік органдардағы кадрлармен жұмыста практикалық қызметінің үйлестіру жұмысымен қамтамасыз етілуін, бірыңғай әдістемелік қатынас негізінде елде мемлекеттік кадрлық саясаты жасалу да.

«Қазақстан дамуының жаңа белесіндегі «Қазақстан-2030» Стратегиясында» біздің ішкі және сыртқы