



ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ, АТҚАРУШЫЛЫҚ ІС ЖҮРГІЗУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ / ТРУДОВОЕ ПРАВО, ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО И ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ / LABOR LAW, ENFORCEMENT PROCEEDINGS AND SOCIAL PROTECTION ISSUES

ӘОЖ 331.109
МҒТАР 10.63.59

Е.М. Айтказин, Ф.Г. Ибрагимова
Alikhan Bukeikhan University, Семей қ., Қазақстан Республикасы

КЕЛІСУ КОМИССИЯСЫНЫҢ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУДЕГІ РӨЛІ

Аннотация. Мақалада келісу комиссиясының Қазақстандағы жеке еңбек дауларын сотқа дейін реттеу құралы ретіндегі қызметіне, оны құқықтық реттелу негіздеріне шолу жасалынған. Авторлармен комиссия қызметіне қатысты еңбек заңнамасына енгізілген соңғы жаңалықтарға талдау жүргізілген.

Зерттеудің өзектілігі 2016 жылдың басынан бастап жеке еңбек дауларын қарау тәжірибесіндегі түбегейлі өзгерістерге қарамастан, олардың басым көпшілігі әлі де сот арқылы шешіліп жатқандығы және бұл жағдай өз кезегінде қоғамдағы әлеуметтік қайшылықтардың туындауы және шиеленісу қаупін арттыратындығына байланысты.

Зерттеудің мақсаты келісу комиссиясының еңбек дауларын шешу құралы ретіндегі тиімділігін зерттеу болып табылады, бұл сайып келгенде қызметкер мен жұмыс берушінің еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету шеңберінде еңбек заңнамасын жетілдіру жолдарын анықтауға мүмкіндік береді.

Зерттеу авторлары еңбек қатынастарына қатысушылар жеке еңбек дауларын сотқа дейін реттеу мүмкіндігін сирек пайдаланудың себептерін анықтауға тырысқан, соның негізінде еңбек дауларын шешуде келісу комиссиясының маңыздылығын арттыруға бағытталған теориялық және практикалық сипаттағы ұсыныстар жасалады. Мақалада жұмыс беруші тарапынан келісу комиссиясын құру және оның жұмыс істеуі мәселесіне жауапкершілікпен қарау қажеттілігі туралы қорытынды жасалады.

Түйінді сөздер: келісу комиссиясы; жеке еңбек дауы; жұмысшы; жұмыс беруші; еңбек қатынастары; сот; ұжым; сотқа дейін реттеу; медиация.

Е.М. Айтказин, Ф.Г. Ибрагимова
Alikhan Bukeikhan University, г. Семей, Республика Казахстан

РОЛЬ СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ В РЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Аннотация. В статье представлен обзор деятельности согласительной комиссии как инструмента досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров в Казахстане, основ ее правового регулирования. Авторами проведен анализ последних нововведений, внесенных в трудовое законодательство относительно деятельности комиссии.

Актуальность исследования обусловлена тем, что, несмотря на кардинальные изменения практики рассмотрения индивидуальных трудовых споров с начала 2016 года, подавляющее большинство из них все еще решается через суд, и такая ситуация, в свою очередь, увеличивает риск возникновения и обострения социальных противоречий в обществе.

Целью исследования обозначено изучение эффективности согласительной комиссии как инструмента разрешения трудовых споров, что в конечном итоге позволит обозначить пути совершенствования трудового законодательства в рамках обеспечения защиты трудовых прав работника и работодателя.

Авторами исследования предпринята попытка выявить причины недоверия участников трудовых отношений к досудебному урегулированию индивидуальных трудовых споров, на основании чего сформулированы предложения теоретического и практического характера, направленные на повышение значимости согласительной комиссии в разрешении трудовых споров. В статье сделан вывод о необходимости ответственного подхода со стороны работодателя к вопросу создания и функционирования



согласительной комиссии.

Ключевые слова: согласительная комиссия; индивидуальный трудовой спор; рабочий; работодатель; трудовые отношения; суд; коллектив; досудебное урегулирование; медиация.

Y.M. Aitkazin, F.G. Ibragimova

Alikhan Bokeikhan University, Semey c., the Republic of Kazakhstan

THE ROLE OF THE CONCILIATION COMMISSION IN RESOLVING LABOR DISPUTES

Abstract. The article presents an overview of the conciliation commission as a tool of pre-trial settlement of individual labor disputes in Kazakhstan and the basics of its legal regulation. The authors have analysed the latest innovations introduced in the labor legislation regarding the activities of the commission.

The relevance of the study is that despite the dramatic changes in the practice of consideration of individual labor disputes since the beginning of 2016, the vast majority of them are still resolved through the court. This situation can increase the risk of emergence and aggravation of social contradictions in society.

The purpose of the study is to examine the effectiveness of the conciliation commission as a tool for resolving labor disputes, which will ultimately allow to identify ways to improve labor legislation in the framework of ensuring the protection of labor rights of the employee and the employer.

The authors of the study attempted to identify the reasons for mistrust of participants in labor relations to the pre-trial settlement of individual labor disputes, on the basis of which they formulated theoretical and practical proposals aimed at increasing the importance of the conciliation commission in the resolution of labor disputes. The article concludes on the need for the accountable approach to the issue of creation and functioning of the conciliation commission from employers.

Keywords: conciliation commission; individual labor dispute; worker; employer; labor relations; court; team; pre-trial settlement; mediation.

DOI: 10.52425/25187252_2024_31_27

Кіріспе. Ұлттық құқықтық жүйелердің басым көпшілігі жұмысшылар мен жұмыс берушілердің еңбек құқықтарын қорғаудың белгілі бір тәсілдерін қамтиды. Мұндай үрдістен Қазақстан да тыс қалмаған, еліміздің негізгі заңы – Конституцияда адамның құқықтары мен бостандықтары ең жоғары құндылық болып табылатындығы туралы басты ереже қамтылған¹, осыған сәйкес Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын сотта қорғау құқығы кепілдендірілген. Тек еңбек дауларын қарау және шешу тәртібін реттейтін ережелерді қамтып қана қоймай, қолданыстағы кодекс өзінің негізгі мақсаты және қағидаларының бірі ретінде еңбек қатынастары тараптарының құқықтарын қорғауды көздейді².

Халықтың әлеуметтік әл-ауқатының деңгейі, жұмыспен қамту, халықтың

көрсетілетін әлеуметтік қызметтердің сапасына қанағаттануы еңбек дауларын қарау және шешу жүйесін дұрыс, сауатты құруға тікелей байланысты. Кедейліктің себептерінің бірі де осы адамдардың еңбек, әлеуметтік және экономикалық құқықтарын қорғаудың нақты шараларының болмауында [1]. Сол себепті, бүгінгі күнде жеке еңбек дауларын қарауға арналған келісу комиссиясы тектес институттардың рөлі артуда.

Келісу процедурасын дауласушы тараптар тәуелсіз үшінші тарапқа өздерінің арасындағы келіссөздерді басқаруға мүмкіндік беретін процесс ретінде сипаттауға болады. Делдал тараптарға өзара келіссөздер жүргізу үшін қауіпсіз орта жасайды және келіспеушіліктерге әкелетін мәселелерді қарауды қамтамасыз ету үшін ортақ талқылауды басқарады. Бұл процесс тараптарға дауды шешудің барлық қол

¹ Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 ж. 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған [Электрондық ресурс] – Айналыс режімі: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_ (жүгінген күні: 02.10.2023).

² Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі: 2015 ж. 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ [Электрондық ресурс] – Айналыс режімі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (жүгінген күні: 02.10.2023).



жетімді нұсқаларын қарастыруға мүмкіндік беруге бағытталған [2].

Жеке еңбек дауларын шешудің тиімділігі мәселелерін ғылыми зерттеу қазақстандық еңбек ғылымының жекелеген өкілдерінің назарынан тыс қалған емес, аталған бағыт әлі де өзінің өзектілігін жоғалтпай келеді. Мәселен, 2016 жылдың басынан бастап жеке еңбек дауларын қарау тәжірибесі түбегейлі өзгерді, соған қарамастан еңбек даулары азаймай келеді және олардың басым көпшілігі әлі де сот арқылы шешілуде, ондай жағдай өз кезегінде қоғамдағы қауіпті әлеуметтік қарама-қайшылықтарды тудыру қауіпін жоғарылатуда. Жеке тұлғаның еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету аясында еңбек заңнамасын жетілдіру қажеттілігіне байланысты пікірлер қоғамда өте көп. Олардың негізгілері осы келісу комиссиясы институтының тиімділігіне байланысты болып отыр.

Мақаладағы қойылған мақсат – келісу комиссиясының тиімділігін зерттеу, соның негізінде заңнаманы жетілдіру жолдарын ұсыну түріндегі нәтижелерге қол жеткізу. Ал зерттеудің түпкі мақсаты – еңбек дауларын шешудің Қазақстанда қолданылатын әдістеріне заңнамалық шолу жасау арқылы тиімсіз тетіктерін өзгерту мүмкіндіктерін қарастыра отырып, жеке тұлғаның еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету аясындағы еңбек заңнамасын жетілдіру жолдарын ұсыну.

Әдістер мен материалдар. Мақаланы дайындау үшін материалдар ретінде Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастарын реттейтін заңнама, нақты оның ішінде міндетті сотқа дейінгі орган мәртебесіне ие келісу комиссиясының қызметін реттейтін Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормалары қолданылды. Сонымен қатар еңбек дауларының мемлекет бойынша сот практикасының статистикалық деректері пайдаланылды.

Мақаланы әзірлеу барысында теориялық және тәжірибелік талдау әдістері қолданылды. Бұдан басқа, мақалада болжау әдісін қолдану арқылы зерттелген объектіні тәжірибеде жүзеге асырудың болжамдары жасалынды.

Талқылау. Еңбек дауларының туындауына еңбек қатынастары кезінде және оның тараптары арасында туындайтын әртүрлі қайшылықтар әсер етеді. Жұмыс берушілер жұмысшылардың еңбегі есебінен пайда табуды арттыруға тырысады, бұл соңғысының қарсылығының өсуіне, жұмысшылар санының азаюына, жалақының өсуінің шектелуіне әкеледі. Әрине, мұндай жағдайда жұмысшылар тарапынан жұмыс орындарын сақтау, жалақыны арттыру мен еңбек жағдайларын жақсартуға деген талаптары арта береді. Осылайша, қарама-қарсы мүдделердің болуы жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасында еңбек дауларының туындауына объективті негіз жасайды [3].

Сондықтан да, жұмысшылар мен жұмыс берушілер негізгі субъектілері болып табылатын еңбек қатынастарында, әдетте, мүдделері сәйкес келмейтін, кейде тіпті қарама-қайшы болатын жағдайлар қалыпты құбылыс. Еңбек қатынастарының кез келген кезеңінде, еңбек шартын жасасудан бастап, оны қандай да бір себептермен бұзу арқылы, кейде еңбек қатынастары аяқталғаннан кейін, қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек дауына айналатын келіспеушіліктер туындауы мүмкін.

Жұмыс орнындағы дау жұмыс берушілер үшін үлкен қиындықтар туғызады және жеке қызметкерлерге, олардың отбасыларына, кәсіподақтарға және жалпы қоғамға ауыртпалықтар түсіруі мүмкін. Дамыған елдердің көпшілігінде ереуілдер, тыйымдар және локауттар сияқты жұмыс орындарындағы қақтығыстардың ашық көріністерінің көлемі тарихи төмен деңгейге жеткен. Дегенмен, жеке даулар күйіндегі қақтығыстардың басқа да түрлері жиі кездесіп тұрады. Олар аз байқалады, өйткені жұмыс орындарында ғана орын алатын көптеген кішігірім жеке даулар болып табылады. Соған қарамастан, олар да жұмыс орнының ресурстарын сарқып, оған жағымсыз әсер етуі мүмкін [4].

Жеке даулардың саны бүкіл әлем бойынша артқан. Себептері күрделі және әр елдер мен аймақтарда әртүрлі болып келеді. Жалпы белгілеріне мыналар жатады:

- жеке құқықтарды қорғау шаралары



спектрінің кеңеюі;

- кәсіподақтар санының жетіспеуі және ұжымдық келіссөздермен қамтудың төмендігі;

- жұмыссыздық және жұмыстан босату қаупінің артуы;

- жұмысқа орналасу мен жұмыстың түрлері үшін әртүрлі келісімшарттық механизмдерді кеңінен қолданудың арқасында жұмыс сапасы мен қауіпсіздігінің төмендеуі;

- еңбек нарықтарын сегменттеу нәтижесінде теңсіздіктің туындауы.

Жеке даулардың күрделілігі мен әртүрлілігі олардың алдын алу және шешу процестері мен механизмдерінің эволюциясынан да көрінеді [5].

Сондықтан да, бүгінгі күнде жеке еңбек дауларын қарауға арналған келісу комиссиясы тектес институттардың рөлі артқан. Келісу комиссиясы институты еліміздің КСРО-ның құрамында болған кезеңде де қолданыста болған. Қазақ КСР Еңбек туралы кодексында еңбек даулары жөніндегі комиссия жұмыс істеді, оның міндеттеріне бір жағынан жұмысшылар, екінші жағынан әкімшілік арасында кәсіпорындарда, мекемелер мен ұйымдарда туындайтын еңбек дауларын қарау кірді.

«Қазақ КСР Еңбек кодексінің» орнына келген «Еңбек туралы» Заңға сәйкес еңбек даулары тараптардың келісуі бойынша келісу комиссиясында немесе сотта қаралды. Осылайша, келісу комиссиясының қызметі еңбек дауын қараудың балама және міндетті емес нұсқасына айналды. 2007 жылғы Еңбек кодексіне қалыптасқан тәртіп сақталып қалды: еңбек даулары келісу комиссиясында немесе қызметкердің немесе жұмыс берушінің таңдауы бойынша сотта балама түрде шешілуі мүмкін болды. Аталған норма бұл институттың Қазақстанда іс жүзінде қолданылмауына алып келді, өйткені қызметкерлер даулы мәселе бойынша тікелей сотқа жүгінуді жөн көрді [6].

Ал 2015 жылғы 23 қарашада Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің қабылдануымен еңбек заңнамасы күрделі өзгерістерге ұшырады. Жаңа кодекстің қабылдануымен еңбек дауларын шешу

тәртібі айтарлықтай өзгерді, себебі келісу комиссиясының келіспеушіліктерді қарауы міндетті кезеңге айналды. Дауды сотта қарау келісу комиссиясының жеке еңбек дауын қарауы тек реттелмеген мәселелер бойынша немесе келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайда ғана міндетті. Келісу комиссиясы ұйымда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін органға айналуы тиіс болды. Келісу комиссиясы тепе-тең негізде жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан құрылады және заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларымен, сондай-ақ шағын кәсіпкерлік субъектілерінің қызметкерлерімен дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларының барлық түрлерін қарайды. Еңбек Кодексінің 159-бабына сәйкес әрбір ұйымда (тек шағын кәсіпкерлік субъектілері және жұмыскерлер саны 15 адамнан кем коммерциялық емес ұйымдарды қоспағанда) жұмыскерлер мен жұмыс беруші өкілдерінің арасынан келісу комиссиясы құрылуға тиіс³.

Көпшілік пікір бойынша соттарға жүктемені жеңілдету мақсатында заң шығарушы келісу комиссиясына міндетті сотқа дейінгі орган мәртебесін берді, оның көмегімен еңбек қатынастары саласында туындаған мәселелер сотқа жетпей шешілуі тиіс болды. Біздің пікірімізше, аталған мақсат жалғыз емес, сонымен қатар заң шығарушы келісу комиссиясын міндеттей отыра еңбек ұжымдарында туындаған дауларды ұйымның өз ішінде шешу мүмкіндігін бергісі келді. Қазіргі уақыт көрсеткендей бұл мақсат сот жүйесін жеңілдетуден де маңыздырақ болып отыр. Ұйымның өз ішінде диалог жасау мен тараптардың бірін-бірі тыңдай алуына қол жеткізу барлық тараптар үшін тиімді. Ұйымдағы құпиялылық сақталады және жұмыс беруші өзінің адал беделін сақтап қала алады. Сонымен қатар ұжымдардағы көңіл-күйдің дұрыс болуы мен қоғамдағы қауіпті әлеуметтік қарама-қайшылықтардың туу қаупінің алдын алу сұрағын да шешуге көмегін тигізеді деп күтілді.

Алайда, іс жүзінде келісу комиссиясы басым көпшілік жағдайда қызметкердің

³ Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі: 2015 ж. 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (жүгінген күні: 08.10.2023).



өтінішін қанағаттандырусыз қалдырады, яғни істер сотта шешімін табуда. Мәселен, мемлекет бойынша еңбек дауларының сот практикасына қарасақ:

- 2019 жылы – 7855 талап-арыз келіп түскен. 6182-сі (жалпы санның 79%) бойынша іс қозғалған;

- 2020 жылы – 7388 талап-арыз келіп түскен. 4838-і (жалпы санның 65%) бойынша іс қозғалған;

- 2021 жылы – 7918 талап-арыз келіп түскен. 4255-і (жалпы санның 54%) бойынша іс қозғалған;

- 2022 жылы – 7370 талап-арыз келіп түскен. 4293-і (жалпы санның 58%) бойынша іс қозғалған [7].

Осылайша, соттарға артылған жүктеме тәжірибеде азаймай тұр, келісу комиссиясы өз функциясын толыққанды орындай алмаған формальді орган ретінде жұмыс істеп келеді. Бұл мәселелерді отандық ғалымдар да өз еңбектерінде атауда [8]; [9].

Тағы бір статистикаға үңілсек, еңбек қатынастарына қатысты Қазақстан Республикасының соттарына жыл сайын орта есеппен 8 мыңға жуық талап-арыз түссе, оның ішінде тек 17-25% ға жуығы қанағаттандырылады екен. Ал мемлекет бойынша сот актілерінің жалпы санындағы қанағаттандырылған талаптардың үлесі 55-65% құрайды [7]. Аталған цифрлар соңғы бес жылдағы жағдай, ал қолданыстағы кодекс күшіне енген жылдары бұл көрсеткіш 31% көлемінде болған және жаңа кодекс қолданысқа еніп, келісу комиссиясы міндетті институтқа айналуына қарамастан жағдай өзгермеген [1]. Яғни, бұл жерден соттардың еңбек дауларымен көп жүктелуімен қатар негізсіз талаптардың жоғары екенін байқауға болады. Мұндай жағдай өзіне назар аудартады. Негізсіз берілетін талап-арыздар санының азаюына да елімізде жеке еңбек дауларын сотқа дейін реттеу механизмдерінің тиімді жұмыс істеуі үлкен көмегін тигізеді.

Жеке еңбек дауларын сотқа дейін реттеу мәселелеріне арналған отандық ғалымдардың зерттеулері мен пікірлері қазіргі кезде жеткілікті. Саланы зерттеуге деген қызығушылық жоғары және келісу комиссиясының құқықтық реттелуі мен

қызметін жетілдіруге байланысты пікірлер әр түрлі. Тіпті, олардың қатарында бұл еңбек дауларын сотқа дейін міндетті түрде қараудың Қазақстан Республикасы Конституциясының нормаларына сәйкестігіне күмән келтіретіні де кездеседі [10].

Б.А. Шайзадаев пен С.И. Копжасаровтың пікірінше: «Келісу комиссиясының құрамына бірінші басшылардың қосылуын дұрыс деп санамаймыз, себебі біріншіден, мұндай жағдай жұмысшылардың алдында басшының беделін түсіреді, екіншіден, басшының қатысуымен келісу комиссиясының басқа мүшелерін даулау кезінде объективтілікті сақтау қиынға түседі. Ал келісу комиссиясының құрамына заңгерді қосу мәселені еңбек заңнамасының ережелеріне сәйкес қарастыруға көмектесер еді» [6].

Ал, Г.Г. Галиакбарова мен Ш.А. Саймова болса Қазақстандағы еңбек дауларының медиациясына салыстырмалы зерттеу жүргізген еңбектерінде жеке еңбек дауларын сотқа дейін реттеу мәселелерін шешудің жолдары ретінде:

- медиацияны көтермелеу туралы ережені қамтитын заң қабылдауды;

- Қазақстандағы медиаторлар үшін Әдеп кодексін әзірлеуді;

- келісу комиссиясының мәртебесін арттыратын және сол институт арқылы еңбек дауларын шешуге мүмкіндік беретін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне өзгерістерді ұсынады.

Авторлардың пікірінше аталғандармен қатар халықтың келісу комиссиясына жүгінуін ынталандыру мүмкіндіктерін де ойластыру қажет [11].

Е. Бурибаев пен Ж. Хамзинаның пікірінше Қазақстанда медиация, сотқа дейінгі татуласу, омбудсмендер, төрелік және басқа тетіктер арқылы дауларды шешудің қосымша нысандарын қарастыратын жалпы кешенді стратегияны әзірлеу қажеттілігі бар. Ғалымдар сонымен қатар еңбек саласының барлық бағыттарында медиацияны кеңейту мен өздерінің құқықтық мүмкіндігі туралы азаматтар мен заңды тұлғалардың ақпараттануын арттыру қажет деп санайды [8].

Жоғарыда қарастырылған пікірлер осы



бағытта жүргізіліп жатқан зерттеулердің барлығы емес, тек бір бөлігінің ғана нәтижелері. Мамандар мен ғалымдар тарапынан еңбек заңнамасын жетілдіруге қажет зерттеулер тоқтаусыз жүргізіліп келеді. Мемлекет те өзінің жоғары мүмкіндігін пайдалана отырып, еңбек заңнамасына, оның ішінде келісу комиссиясы қызметі бөлігінде жаңа өзгерістер енгізген болатын.

2023 жылғы 15 ақпанда «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек даулары мен жанжалдарын шешу тәртібін оңайлату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының №199-VII Заңы қабылданып, 18 сәуірде өзінің заңды күшіне енді⁴. Бірінші кезекте құжат еңбек жанжалдарын реттеу және келіссөздер процестерін ұйымдастыру мәселелері бойынша мемлекеттің заңнамасын жетілдіру үшін, екіншіден келісу комиссияларының рөлін күшейту және мәртебесін арттыру мақсатында әзірленді.

Аталған заңмен еңбек заңнамасының келісу комиссиясы қызметі бөлігінде келесідей жаңашылдықтар енгізілді:

1. Келісу комиссиясының жұмыс тәртібін ұйымның бірыңғай ішкі нормативтік құжатында көрсету керек болады. Бұл тәртіп комиссияның жұмысы туралы келісу немесе ұжымдық еңбек шартында бекітілуі мүмкін.

2. Келісу комиссиясы келісімінің мазмұны немесе келісу комиссиясының қызметін реттеудің ұжымдық шартының мазмұны заңмен бекітілді.

3. Келісу комиссиясына жүгінуге құқығы бар адамдардың қатарына бұрын еңбек қатынастарында болған қызметкерлер де қосылды. Яғни, еңбек қатынастары кезеңінде келісу комиссиясына өтініш жазбаған қызметкерлер де кейіннен оған жүгіну мүмкіндігіне ие болды.

4. Өтініш беруші комиссия хатшысының өтінішін кері қайтарып алу туралы жазбаша хабардар ете отырып, келісу комиссиясының шешімі шыққанға дейін берілген өтінішті кері қайтарып алу құқығына ие болды.

5. Ақпараттық-коммуникациялық техно-

логияларды қолдана отырып келісу комиссиясының отырысын өткізу түрінде жаңалық та енгізілді. Мұндай жағдайда келісу комиссиясы мүшелері және өзге де адамдар отырысқа қатысуы үшін авторизацияны өтеді және жұмыс берушінің отырыс жазбасын сақтауын қамтамасыз ете отырып, электрондық цифрлық қолтаңбамен немесе өзге де электрондық тәсілмен расталу арқылы жиынға қатысатын болады.

6. Келісу комиссиясының мүшелері бойынша өзгерістер енгізілді: енді оны комиссия мүшелері жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері арасынан ротациялық негізде сайланатын төраға басқарады, ол жиілігі екі жылда бір рет сайланатын болады. Бұл ретте, келісу комиссиясының мүшелері жалақысы сақтала отырып, жеке еңбек дауын қарау кезінде еңбек міндеттерін орындаудан босатылады.

7. Келісу комиссиясының шешімі дәлелді болуға, жазбаша нысанда баяндалуға және келісу комиссиясының төрағасы мен хатшысы қол қоюға тиіс. Жаңа заңда келісу комиссиясының шешімін орындаудың нақты мерзімдері көрсетілген. Келісу комиссиясының шешімі жұмыста қалпына келтіру туралы дауды қоспағанда, ол белгілеген мерзімде, бірақ келісу комиссиясының шешімі шығарылған күннен бастап бір ай мерзімнен кешіктірілмей орындалуы тиіс.

Жағдайды күрделі өзгерте алмаса да енгізілген өзгерістер елеулі деп бағалауға болады, олар жұмысшылардың құқықтарын қорғауды жетілдіру мен келісу комиссиясы қызметін оңтайлы етуге септігін тигізуі мүмкін.

Бұдан басқа, «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасы сақталуының тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттары мен тексеру парақтарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы №1022 және Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №801 бірлескен бұйрығына 2023 жылдың 1 қаңтарынан бастап енгізілген жаңа өзгерістер заңды күшіне енді. Оған сәйкес енді ұйымда

⁴ Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек даулары мен жанжалдарын шешу тәртібін оңайлату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы: Қазақстан Республикасының Заңы 2023 ж. 15 ақпандағы №199-VII ҚРЗ [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2300000199/history> (жүгінген күні: 03.11.2023).



келісу комиссиясының болмауы, не оған байланысты ескертулердің болуы «елеулі бұзушылық» болып табылады⁵.

Нәтижелер. Келісу комиссиясы институтын құру және оған жоғарыда қаралған өкілеттіктер беру – бұл мемлекеттің жауапты қадамы және оның қажеттілігі сөзсіз жоғары деп санаймыз. Институттың жемісті жұмыс істеуі еңбек дауларын қарау бөлігінде сот жүйесін жүктемеден жеңілдетіп қана қоймай, еңбек дауларын жергілікті жерде шешу мүмкіндігін береді, бұл өз кезегінде барлық тараптар үшін құпиялылықтың сақталуына кепілдік, сондай-ақ, ұйымдар мен кәсіпорындардың адал жұмыс берушілер ретінде жақсы абыройын сақтап қалуға көмегін тигізеді.

Біздің пікірімізше, Қазақстанда еңбек қатынастарына қатысушылар жеке еңбек дауларын сотқа дейін реттеу мүмкіндігін сирек пайдаланудың себептері келесілер болып табылады:

1) Келісу комиссияларының құрылуы мен жұмыс істеуімен байланысты қиындықтар. Көптеген ұйымдар келісу комиссиясын құру міндетіне немқұрайлы қарайды, кейбірінде ондай комиссия тіпті мүлдем жоқ немесе тек қағаз жүзінде құрылған. Басым көпшілік жағдайда ондай орган болғанның өзінде «формальді орган» ретінде жұмыс істеп тұр.

2) Келісу комиссияларының құрамында дауды білікті түрде шеше алатын кадрлардың болмауы.

3) Елімізде адамдардың менталитеті құқықтық жанжалдарды балама шешуден гөрі сот арқылы шешуге бағытталған. Қоғам келісу комиссиясын дауларды шешу құралы ретінде әлі де қабылдамауда, тиісінше, пайдаланбайды.

Сонымен қатар зерттеу барысында талқыланған мамандар мен ғалымдардың кейбір пікірлерімен келісеміз және ұсыныстарын қолдаймыз. Мысалы келісу комиссиясы қызметін көтермелеу туралы ережені қамтитын заң қабылдау мен халықтың келісу комиссиясына жүгінуін ынталандыру мүмкіндіктерін ойластыру

қажеттілігі, Қазақстандағы медиаторлар үшін Әдеп кодексінің қабылдану қажеттілігі, еңбек саласының барлық бағыттарында медиацияны кеңейту мен өздерінің құқықтық мүмкіндігі туралы азаматтар мен заңды тұлғалардың хабардарлығын арттыру қажеттілігі секілді пікірлерді орынды деп санаймыз.

Ал, келісу комиссиясының құрамына бірінші басшылардың қосылуын дұрыс емес деген пікірге күмән келтіреміз. Мәселен, келісу комиссиясы тепе-тең негізде жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан құрылады, яғни жұмыс беруші комиссияның тең жарты мүшесін өз қалауынша ұсына алады және басым көп жағдайда оның қатарында жоғары басшылардың кем дегенде бірі болады. Ондай адамның болғаны біздің пікірімізше керісінше, дұрыс, себебі ондай тұлғалар жұмыс берушінің не талап етіп отырғанын нақты біледі және оның мүдделерін ескереді. Бұл өз кезегінде ондай тұлғалармен дауыс беріліп қабылданған комиссия шешімінің жұмыс берушімен мойындалуына әкеледі. Бұл тұста психологиялық басымдылық туралы қарсылық болуы мүмкін екенін түсінеміз әрине, дегенмен бірінші басшыларды комиссия құрамына қосуға шек қою комиссия шешімінің жұмыс берушімен қабылдамау қаупін жоғарылатады және механизм жұмысын тиімсіз етуі мүмкін деп санаймыз.

Тағы бір жиі кездесетін пікір – келісу комиссиясының құрамына заңгер маманды қосу болып табылады. Жалпы, сырттан кем дегенде бір тұлғаны болсын комиссия құрамына қосу идеясы жиі кездесетіндердің бірі. Мұндай пікірлерді қолдамаймыз. Біздің ойымызша ондай тұлғаны комиссия құрамына қосу жаңа мәселелерді тудырады, сондай-ақ тәжірибеде жүзеге асуы да қиын. Мәселен, біріншіден, ол тұлғаға ақы төлеу сұрағы туындайды, өз қызметін маман тегін атқармайтыны түсінікті; екіншіден, келісу комиссиясы құрамындағы жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдері көлемінің

⁵ Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасы сақталуының тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттары мен тексеру парақтарын бекіту туралы: Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 ж. 25 желтоқсандағы №1022 және Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 ж. 28 желтоқсандағы №801 бірлескен бұйрығы (2023 жылғы 01 қаңтарда заңды күшіне енген соңғы өзгерістер) [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012656> (жүргізілген күні: 03.11.2023).



теңдігі бұзылуы мүмкін; үшіншіден, ондай мамандармен әрбір комиссияны қамтамасыз ету іс жүзінде орындалуы қиын тапсырмаға айналуы мүмкін және төртіншіден, ұйымның ішкі құпияларының сыртқа таралу қаупі жоғарылайды.

Аталған пікірлермен қатар қоғамда келісу комиссиясы мүшелерінің жауапкершілігін бекіту туралы ойлар да бар. Бұл өте нәзік сұрақ, қоғамдық негізде оның мүшелігіне келісімін берген, ақысыз өз міндеттерін атқарып жүрген тұлғаларға жауапкершілікті жоғарылату ондай міндеттен жаппай бас тартуға әкелуі мүмкін. Біз оның орнына жауапкершілікке итермелейтін өзге жұмсақ формаларды қарастыруға болады деп санаймыз. Мысалы, келісу комиссиясының қызметін бейнежазба арқылы тіркеу жақсы нәтиже беруі мүмкін.

Қорытынды. Қазіргі уақытта бұл институт әлі толық күшіне енген жоқ. Мүмкін, бұл елімізде адамдардың менталитеті құқықтық жанжалдарды балама шешуден гөрі сот арқылы шешуге бағытталғандығында болар, мүмкін жоғарыда аталған өзге де себептер әсер етуде. Қалай болғанда да, бұл кезең сотқа жүгінудің міндетті шарты ретінде формальді сипатта қалып отыр.

Зерттеу барысындағы ойымызды түйіндей келе келісу комиссиясының еңбек дауларын шешудегі рөлін арттыруға көмегін тигізуі тиіс келесідей ұсыныстар береміз:

1. Келісу комиссияларының құрылуы мен іс жүзінде жұмыс істеп тұруын қадағалауды арттырып, ұйымда комиссияның құрылмағаны үшін тікелей жауапкершілікті бекіту қажет.

Мәселен, ұйымда келісім комиссиясының болмауы үшін жауапкершілік нормативтік құқықтық актілерде көзделмеген. Яғни бүгінгі күні келісім комиссиясының жоқтығы үшін тікелей жауапкершілік жоқ. Мұндай бұзушылықтар анықталған жағдайда мемлекеттік еңбек инспекторы анықталған бұзушылықтарды жою туралы нұсқама шығарады. Ал егер жұмыс беруші нұсқаманың талаптарын уақытында орындамаса, оған «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» ҚР Кодексінің 462-бабының 3-тармағында көзделген айыппұл салынуы мүмкін. Бұл бап мемлекеттік инспекциялар мен мемлекеттік

бақылау және қадағалау органдарының лауазымды адамдарына өздерінің қызметтік міндеттерін орындауына кедергі келтіру, қаулыларды, нұсқамаларды және өзге де талаптарды орындамаған жағдайда қолданылуға арналған.

Ал біз аталған Кодексте нақты ұйымда келісім комиссиясының болмауына жауапкершілік көздейтін жеке бап қарастырылуы тиіс немесе осы Кодекстің 93-бабы (Еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету қағидаларын бұзу) толықтырылып, онда жеке тармақ ретінде қосылуы қажет деп санаймыз. Ал ондай жеке баптағы немесе тармақтағы әкімшілік жауапкершілік түрі айыппұл болуы мүмкін.

Сонымен қатар комиссия мүшелерінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша дағдыларын дамытуға арналған оқытулардың сапасын қадағалау өкілетті органмен күшейтіліп, тиісті шаралар қабылдануы қажет. Тәжірибеде кейіннен келісу комиссиясының қалған мүшелерін оқытуды жүргізетін комиссияның бір мүшесін оқыту тәсілі жиі қолданылады. Мұндай қалыптасқан жағдайға алаңдаудың қажеті жоқ деп санаймыз, бастысы оқыту сапалы болуы тиіс.

2. Еңбек заңнамасына «жеке еңбек дауы» мен «ұжымдық еңбек дауы» ұғымдарының анықтамасын енгізу қажет. Анықтамалар мазмұнында оларды қараудың іс жүргізу тәртібі сипатталуы тиіс, бұл өз кезегінде құқық қолданудағы әртүрлі оқулар мен түсіндірулерді болдырмауға мүмкіндік береді. Мұндай өзгеріс нақты Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне енгізіліп, оның 1-бабында берілген негізгі ұғымдардың қатарына жоғарыда аталған анықтамалар қосылуы мүмкін.

3. Комиссия мүшелерінің жауапкершілігін арттыру мен даулы мәселелерді болдырмау үшін келісу комиссиясының отырысын бейнежазба арқылы жүргізу қажет деп санаймыз.

Комиссия мүшелерінің жауапкершілігі өте нәзік сұрақ, қоғамдық негізде оның мүшелігіне келісімін берген, ақысыз өз



міндеттерін атқарып жүрген тұлғаларға жауапкершілікті жоғарылату ондай міндеттен жаппай бас тартуға әкелуі мүмкін. Дегенмен, жауапкершілікті арттыру қажеттілігі де бар деп санаймыз. Сондықтан біз тікелей түрінен қарағанда жауапкершілікке итермелейтін өзге жұмсақ формаларды қарастыруға болады деп санаймыз. Мысалы, келісу комиссиясының қызметін бейнежазба арқылы тіркеу жақсы нәтиже беруі мүмкін. Бейнежазба комиссия жұмысының ашықтығын қамтамасыз етіп, оның мүшелерінің іс-әрекеттерін тіркеп отырады. Бұл өз кезегінде комиссия мүшелерін өз міндеттеріне жауапты қарауына итермелейтін болады. Сондай-ақ осыған ұқсас өзге де құралдар арқылы аталған мәселені шешу

мүмкіндіктері қарастырылуы тиіс.

Жоғарыда аталғандармен қатар елімізде адамдардың менталитетін өзгерту аса маңызды, бүгінгі күнде құқықтық жанжалдарды шешудің балама жолдарын пайдалануға бет бұру аса қажет болып отыр. Қоғамда заңды құқықтар мен мүдделерді қорғау үшін жұмыс берушілер мен жұмысшылар келісу комиссиясын құру және жұмыс істеу мәселесіне жауапкершілікпен қарауы керек. Ал еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган қалыптасқан тәжірибені, сондай-ақ еңбек құқығы саласындағы ғалымдардың пікірлерін ескере отырып, кемшіліктерді жою мен заңнаманы жетілдіру қызметін белсенді атқаруы жоғары нәтиже берері сөзсіз.

Мақала Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің қаржыландыруымен іске асырылудағы «Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау жүйесіндегі құқықтық жауапкершілік тетіктерінің тиімділігі: ұлттық басымдықтар және халықаралық стандарттар» (АР 19674495) гранттық ғылыми жоба аясында дайындалды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Khamzina, Zh. Labor Disputes in Kazakhstan: Results of Legal Regulation and Future Prospects / Zh. Khamzina, et al. // Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. – 2020. – №1(23). – Pp. 3-14.
2. Foley, K. Professional conciliation in collective labour disputes: a practical guide / K. Foley, M. Cronin. – Budapest: ILO, 2015. – 14 p.
3. Филющенко, Л.И. Трудовое право: учеб. пособие / Л.И. Филющенко. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 162 с.
4. Walker, B. Representatives and Employment Rights Disputes: What Works and What Doesn't? / B. Walker, R.T. Hamilton // Journal of Industrial Relations. – 2012. – №54(5). – Pp. 596-611.
5. Ebisui, M. Resolving individual labour disputes: a comparative overview / M. Ebisui, S. Cooney, C. Fenwick. – Geneva: International Labour Office, 2016. – 23 p.
6. Шайзадаев, Б.А. Келісу комиссиясы еңбек дауларын шешудің соттан тыс тәсілі ретінде / Б.А. Шайзадаев, С.И. Копжасарова // Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институтының Жаршысы. – 2021. – №2(65). – 201-208 бб.
7. Хасенов, М. Анализ судебной практики по трудовым спорам: тенденции, проблемы и решения / М. Хасенов // «ZANGER» Вестник права Республики Казахстан. – 2023. – №4(261). – С. 76-84.
8. Buribayev, Ye. Resolving individual labor disputes in Kazakhstan in the era of human rights / Ye. Buribayev, Zh. Khamzina // Bulletin of the Kazakh national university named after Al-Farabi: Legal Series. – 2021. – №3(99). – Pp. 28-36.
9. Khamzina, Z.A. Unloading the Judicial System in Kazakhstan? Alternative Ways of Resolving Individual Labour Disputes. Comparative Law Review / Z.A. Khamzina, et al. // Comparative Law Review. – 2021. – Vol. 27. – Pp. 275-296.
10. Zharkenova, S.B. Some topical issues of improving the Labor legislation of the Republic of



Kazakhstan / S.B. Zharkanova // Bulletin of the L.N.Gumilyov Eurasian National University: Law Series. – 2019. – №1(126). – Pp. 115-122.

11. Galiakbarova, G.G. Mediation of labour disputes in Kazakhstan in comparative context / G.G. Galiakbarova, S.H.A. Saimova // Russian Law Journal. – 2016. – №2(4). – Pp. 96-111.

References:

1. Khamzina, Zh. Labor Disputes in Kazakhstan: Results of Legal Regulation and Future Prospects / Zh. Khamzina, et al. // Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. – 2020. – №1(23). – Pp. 3-14.

2. Foley, K. Professional conciliation in collective labour disputes: a practical guide / K. Foley, M. Cronin. – Budapest: ILO, 2015. – 14 p.

3. Filjushhenko, L.I. Trudovoe pravo: ucheb. posobie / L.I. Filjushhenko. – Ekaterinburg: Izd-vo Ural. un-ta, 2019. – 162 s.

4. Walker, B. Representatives and Employment Rights Disputes: What Works and What Doesn't? / B. Walker, R.T. Hamilton // Journal of Industrial Relations. – 2012. – №54(5). – Pp. 596-611.

5. Ebisui, M. Resolving individual labour disputes: a comparative overview / M. Ebisui, S. Cooney, C. Fenwick. – Geneva: International Labour Office, 2016. – 23 p.

6. Shajzadaev, B.A. Kelisu komissijasy eńbek daularyn sheshudiń sottan tys tәsili retinde / B.A. Shajzadaev, S.I. Kopzhasarova // Qazaqstan Respublikasynuń Zańnama zhәне qúqyqtq aqparat institutynuń Zharshysy. – 2021. – №2(65). – 201-208 bb.

7. Hasenov, M. Analiz sudebnoj praktiki po trudovym sporam: tendencii, problemy i reshenija / M. Hasenov // «ZANGER» Vestnik prava Respubliki Kazahstan. – 2023. – №4(261). – S. 76-84.

8. Buribayev, Ye. Resolving individual labor disputes in Kazakhstan in the era of human rights / Ye. Buribayev, Zh. Khamzina // Bulletin of the Kazakh national university named after Al-Farabi: Legal Series. – 2021. – №3(99). – Pp. 28-36.

9. Khamzina, Z.A. Unloading the Judicial System in Kazakhstan? Alternative Ways of Resolving Individual Labour Disputes. Comparative Law Review / Z.A. Khamzina, et al. // Comparative Law Review. – 2021. – Vol. 27. – Pp. 275-296.

10. Zharkanova, S.B. Some topical issues of improving the Labor legislation of the Republic of Kazakhstan / S.B. Zharkanova // Bulletin of the L.N.Gumilyov Eurasian National University: Law Series. – 2019. – №1(126). – Pp. 115-122.

11. Galiakbarova, G.G. Mediation of labour disputes in Kazakhstan in comparative context / G.G. Galiakbarova, S.H.A. Saimova // Russian Law Journal. – 2016. – №2(4). – Pp. 96-111.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР / СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT AUTHORS

Ерлан Майданұлы Айтказин – Alikhan Bokeikhan University азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының аға оқытушысы, құқық магистрі, e-mail: aytkazin1805@mail.ru.

Айтказин Ерлан Майданұлы – старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Alikhan Bokeikhan University, магистр права, e-mail: aytkazin1805@mail.ru.

Aitkazin Yerlan Maydanuly – Senior Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines of Alikhan Bokeikhan University, Master of Law, e-mail: aytkazin1805@mail.ru.

Флюра Галимовна Ибрагимова – Alikhan Bokeikhan University азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының меңгерушісі, заң ғылымдарының кандидаты, e-mail: flura.77@mail.ru.

Ибрагимова Флюра Галимовна – заведующая кафедрой гражданско-правовых дисциплин Alikhan Bokeikhan University, кандидат юридических наук, e-mail: flura.77@mail.ru.

Ibragimova Flura Galimovna – Head of the Department of Civil Law Disciplines of Alikhan Bokeikhan University, Candidate of Law, e-mail: flura.77@mail.ru.