**ӘОК 349.2**

**КЕЛІСУ КОМИССИЯСЫ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУДІҢ СОТТАН ТЫС ТӘСІЛІ РЕТІНДЕ**

**Бахытбек Абдигалимович Шайзадаев**

Қарағанды қаласы Қазыбек би ауданының №2 аудандық сотының судьясы; құқықтану магистры; Қарағанды қ., Қазақстан Республикасы; e-mail: 721-5136@sud.kz

**Сагынгуль Избасаровна Копжасарова**

«Bolashaq» Академиясының «Заң пәндері» кафедрасының аға оқытушысы, құқықтану магистры; Қарағанды қ., Қазақстан Республикасы; e-mail: sagingul\_777@mail.ru

**Аннотация.** 2015 жылы қабылданған Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі еңбек дауларын қарау мен шешудің тәртібін реттейтін ережелерді бекітіп, еңбек құқықтарын қорғауды негізгі мақсаты мен еңбек заңнамасының қағидаты ретінде қарастырады. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тараптардың арасында еңбек дауы туындаған жағдайда еңбек құқығын қорғаудың екі тәсілі қарастырылады: еңбек құқығын сот арқылы қорғау және еңбек құқықтарын соттан тыс тәсілдермен қорғау. Қазіргі таңда жұмыс беруші мен жұмыскердің арасындағы еңбек дауларын соттан тыс шешудің бірнеше жолдары бар. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес жұмыскер өзінің құқықтары мен мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға құқылы.

Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскердің арасындағы жеке еңбек дауын қарайтын тұрақты орган және сотқа дейінгі міндетті саты болып табылады. Мақалада келісу комиссиясы институтының отандық заңнамада қалыптасып, бекітілуінің тарихи сатылары, Еңбек Кодексінің ескі және жаңа редакцияларындағы келісу комиссиясына қатысты айырмашылықтары қарастырылды. Еңбек Кодексіне енгізілген соңғы өзгертулерге сәйкес келісу комиссиясын құру жұмыс берушінің міндеті болып бекітілді. Осыған байланысты салыстырмалы анализ ретінде шетел тәжірибесінен де мысалдар келтірілді. Келісу комиссияның артықшылықтары мен кемшіліктері жайында әртүрлі авторлардың пікірлері қарастырылып тұжырымдама жасалды. Тәжірибеде еңбек даулары орын алған жағдайда тараптардың сотқа дейінгі міндетті сатыны сақтамай, бірден сотқа жүгініп, соттардың істі қараусыз қалдырып, талап арызды қайтару фактілері де жиі кездеседі. Осыған орай жұмыс берушілерді келісу комиссиясын құрмағандығы үшін әкімшілік жауапкершілікке тартуға байланысты ұсыныс жасалды.

**Түйін сөздер:** жұмыс беруші; жұмыскер; еңбек даулары; жеке еңбек даулары; келісу комиссиясы; еңбек дауын шешудің соттан тыс тәсілі.

**СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ – КАК ВНЕСУДЕБНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**Шайзадаев Бахытбек Абдигалимович**

Судья районного суда №2 Казыбекбийского района города Караганды; магистр юриспруденции; г. Караганда, Республика Казахстан; e-mail: 721-5136@sud.kz

**Копжасарова Сагынгуль Избасаровна**

Старший преподаватель кафедры «Юридических дисциплин» Академии "Bolashaq", магистр юриспруденции; г. Караганда, Республика Казахстан; e-mail: sagingul\_777@mail.ru

**Аннотация:** Принятый в 2015 году Трудовой Кодекс Республики Казахстан закрепляет правила, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, рассматривает защиту трудовых прав как основную цель и принцип трудового законодательства. В соответствии с законодательством Республики Казахстан в случае возникновения трудового спора между сторонами предусматриваются два способа защиты трудовых прав: судебная защита трудовых прав и защита трудовых прав внесудебными способами. В настоящее время существует несколько способов внесудебного разрешения трудовых споров между работодателем и работником. В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан работник вправе защищать свои права и интересы всеми не противоречащими закону способами.

Согласительная комиссия является постоянным органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор между работодателем и работником, и обязательной досудебной стадией. В статье рассмотрены исторические этапы становления и утверждения института согласительной комиссии в отечественном законодательстве, отличия института согласительной комиссии в старой и новой редакциях Трудового Кодекса. В соответствии с последними изменениями, внесенными в Трудовой кодекс, создание слгласительной комиссии было закреплено обязанностью работодателя. В связи с этим в качестве сравнительного анализа были приведены примеры и из зарубежного опыта. Рассмотрены мнения различных авторов о преимуществах и недостатках согласительной комиссии. На практике нередки случаи, когда в случае трудовых споров стороны обращаются в суд сразу, не соблюдая обязательную досудебную стадию, оставляя дело без рассмотрения и возвращая исковое заявление. В связи с этим было предложено привлечь работодателей к административной ответственности за не создание согласительной комиссии.

**Ключевые слова:** работодатель; работник; трудовые споры; индивидуальные трудовые споры; согласительная комиссия; внесудебный способ разрешения трудового спора.

**CONCILIATION COMMISSION AS AN OUT-OF-COURT WAY FOR LABOR DISPUTES RESOLUTION**

**Shaizadaev Bakhytbek Abdigalimovich**

Judge of the district court No. 2 of the Kazybekby district of the city of Karaganda; Master of Law; Karaganda, Republic of Kazakhstan; e-mail: 721-5136@sud.kz

**Kopzhassarova Sagyngul Izbasarovna**

Senior Lecturer of the Department of «Legal Disciplines» of the Bolashaq Academy, Master of Law; Karaganda, Republic of Kazakhstan; e-mail: sagingul\_777@mail.ru

**Abstract.** The Labor Code of the Republic of Kazakhstan adopted in 2015 establishes the rules governing the procedure for consideration and resolution of labor disputes, considers the protection of labor rights as the main goal and principle of labor legislation. In accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan, in the event of a labor dispute between the parties, two ways of protecting labor rights are provided: judicial protection of labor rights and protection of labor rights by non-judicial means. Currently, there are several ways to resolve out-of-court labor disputes between an employer and an employee. In accordance with the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, an employee has the right to protect their rights and interests in all ways that do not contradict the law.

The Conciliation Commission is a permanent body that considers an individual labor dispute between an employer and an employee, and a mandatory pre-trial stage. The article considers the historical stages of the formation and approval of the institute of the conciliation commission in the domestic legislation, the differences between the institute of the conciliation commission in the old and new versions of the Labor Code. In accordance with the latest changes made to the Labor Code, the creation of a voting commission was fixed by the employer's responsibility. In this regard, as a comparative analysis, examples from foreign experience were also given. The opinions of various authors on the advantages and disadvantages of the conciliation commission are considered. In practice, there are often cases when in the case of labor disputes, the parties go to court immediately, without observing the mandatory pre-trial stage, leaving the case without consideration and returning the claim. In this regard, it was proposed to bring employers to administrative responsibility for not creating a conciliation commission.

**Keywords:** employer; employee; labor disputes; individual labor disputes; conciliation commission; out-of-court method of resolving labor disputes.

*Кіріспе.* Ел Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев биылғы 2021 жылды – Тәуелсіздіктің 30 жылдығы ретінде жариялады. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев «Тәуелсіздік бәрінен қымбат» атты мақаласында: «ХХІ ғасыр – білім мен біліктің дәуірі. Әр адам өзін үздіксіз жетілдіріп, жаңа кәсіптерді игеріп, үнемі заман ағымына бейімделу арқылы ғана бәсекелік қабілетін арттыра алады. Білім мен технология, жоғары еңбек өнімділігі ел дамуының басты қозғаушы күші болуға тиіс» деп атап өтті. Сондай-ақ «Бұл жолда саяси-экономикалық реформаларды және сананы жаңғырту үдерісін жалғастырып, заман талабына бейімделген ұлттың жаңа болмысын қалыптастыруымыз қажет» деген еді [1].

Осы ретте, еліміздің жаңғырту бағыты тек белгілі-бір қоғамдық қатынастар шеңберімен шектелмей, еңбек қатынастары мен оларға қатысты дауларды реттеуде де орын алуы тиіс.

Дана халқымыз «Дау мұраты – біту» мақсатын ұстанып, тараптардың, екі жақтың татуласуына және ортақ шешімге келуіне аса назар аударған. Бұл жерде еліміздің тарихында дауларды шешудегі «Билер соты» институтының орны ерекше болды. Ғасырлар бойы аталған институттың көмегімен би-шешендеріміз ел ішіндегі дауларды, бітіспес даулардың өзін бітістіріп келді. Дәстүрдің озығы мен тозығы бар екенін назарға алар болсақ, қазіргі таңдағы әлеуметтік-экономикалық даму мен жалпы адамзат тарихындағы түбегейлі өзгерістер дауларды соттан тыс шешудің маңыздылығын көрсетіп отыр. Бұл ретте, елімізде дауларды шешудің оңтайлы жолдарына қатысты түбегейлі жаңартулар, оның ішінде еңбек дауларына да қатысты орын алып, заңнамалық тұрғыда бекуде.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сот төрағасы Жақып Асанов дауларды соттан тыс шешуге ұмтылыс «әлемдік тренд» - екенін атап өтті. Дамыған елдерде дау-тартысты шешетін балама институттар көп. АҚШ-та, дамыған елдерде даудың көбісі соттан тыс тәртіпте шешіледі. Қытайда тартыстардың 30 пайызы, Словенияда 40 пайызы сотта бітіммен аяқталады [[1]](#footnote-1).

Елімізде жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарының заңнамалық тұрғыда нақты айқындалып, кепілдік берілгенімен, тәжірибеде жұмыс орындарында жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен бостандықтарының бұзылуы орын алып жатады.

Әсіресе еліміздегі қазіргі таңдағы әлемдік пандемиямен байланысты ахуал жұмыс орындарының қысқаруына, жұмыс уақытының өзгеруіне, жұмыссыздықтың артуына және еңбек қатынастарындағы басқа да өзгерістерге әкелуде, ал бұның нәтижелерінде жұмыс беруші мен жұмыскерлердің арасында еңбек дауларының жиілуі орын алып отыр. Осы ретте, мемлекет тарапынан жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарының қорғалуына, сақталуына баса назар аударылып, жұмыс беруші тарапынан еңбек шарты талаптарының бұзылуы көрініс тауып жатқан мезетте, олардың өзара келісімі арқылы даулы мәселені шешу мүмкіндігіне аса көңіл бөлінуі тиіс.

ҚР Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың VII шақырылымындағы Қазақстан Республикасы Парламенттің бірінші сессиясында «қазіргі күрделі жағдайда Қазақстанның алдында тұрған басты міндет – әлеуметтік-экономикалық тұрақтылықты, жұмыс орындары мен халықтың табысын сақтау» қажеттілігін көрсетіп, депутаттар алдында бірнеше басымдылықтарды айқындап, «азаматтардың құқықтарын тиісінше қорғамайынша әлеуметтік-экономикалық даму мүмкін еместігін, неғұрлым белсенді әрі ойластырылған жұмысқа нақты және табанды кірісу керектігін» атады [2].

*Негізгі бөлім.* Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Еңбек Кодексі) 1-бабының, 1-тармағының, 16-тармақшасына сәйкес[[2]](#footnote-2) еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер.

Көп жағдайда еңбек дауларының пайда болу себептері ретінде: жұмыс үшін жағдайлардың болмауы және еңбек міндеттерін орындау үшін сәйкес келмейтін жұмыс орны; төмен жалақы, жалақыны уақтылы немесе толық төлемеу; басшылық тарапынан адалдықтың болмауы және еңбекке қатысты негізсіз қатаң жүйе; ұйымдағы өз функцияларын түсінбеушілік; жұмыс берушінің еңбек заңнамасының талаптарын және еңбек құқығы қатынастары туралы жалпы ережелерді сақтамауын атап өтуге болады.

Еңбек Кодексінің 22-бабына сәйкес жұмыскер өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға құқықтары белгіленген. Аталған норма Қазақстан Республикасының Конституциясының 13-бабында бекітілген конституциялық кепілдіктерге негізделеді.

Қазіргі таңда жұмыскерлердің еңбек құқығын қорғаудың келесідей негізгі екі тәсілдерін бөліп қарастыруға болады:

1. Еңбек құқығын қорғаудың соттан тыс тәсілдері
2. Еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау.

Еңбек құқығын қорғаудың соттан тыс тәсілдеріне тоқтайтын болсақ, оларға еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылау органының қызметін, келісу комиссияларын, еңбек төрелігі, татуластыру комиссиясы, медиациялық келісім жасау арқылы еңбек дауларын шешу тәсілдерін жатқызамыз.

Осылардың ішінде келісу комиссиясы өзіндік мәнге ие. Нақтырақ тоқталатын болсақ, Еңбек Кодексінің 159-бабының 2-тармағына сәйкес, келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін (атқаратын) орган болып табылады және оның өзіндік тарихи қалыптасуы орын алған.

Келісу комиссиясы институты еліміздің КСРО-ның құрамында болған кезеңде әрекет еткен болатын. Қазақ КСР Еңбек туралы заңдар кодексінде (2000 жылғы 1 қаңтарға дейін қолданыста болған) еңбек даулары жөніндегі комиссия жұмыс істеді, оның міндеттеріне бір жағынан жұмысшылар мен қызметшілер, екінші жағынан әкімшілік арасында кәсіпорындарда, мекемелер мен ұйымдарда туындайтын еңбек дауларын (заңнамаға сәйкес тікелей соттарда қаралуға жататын дауларды қоспағанда) қарау кірді. Айта кету керек, бұл органның сол кезде кәсіпорындарда, мекемелерде және ұйымдарда болуы міндетті болды, ал жұмысшылардың мүдделерін кәсіподақтар білдірді.

«Қазақ КСР Еңбек кодексінің» орнына келген «Еңбек туралы» Заңға сәйкес еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша (келісім комиссиясында) немесе сотта қаралды. Осылайша, келісім комиссиясының қызметі еңбек дауын қараудың балама және міндетті емес нұсқасына айналды.

2007 жылғы Еңбек кодексінде қалыптасқан тәртіп сақталып қалды: еңбек даулары келісім 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 [3].

2015 жылы 23 қарашада Еңбек Кодексінің қабылдануымен еңбек дауларын шешу тәртібі елеулі өзгерді, оның ішінде келісу комиссиясының жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушіліктерді қарастыру міндеті нақты айқындалды. Еңбек заңнамасы нормаларын біркелкі қолдану практикасын қамтамасыз ету мақсатында, 2017 жылғы 6 қазанда Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Нормативтік қаулысын қабылдап[[3]](#footnote-3), келісу комиссияларына жүгіну тәртібін нақтылады.

Келісу комиссиясына қатысты кодекстің ескі және жаңа редакцияларындағы басты айырмашылығы 2016 жылдың 1 қаңтарына дейін келісу комиссиясы Қазақстан Республикасы соттарымен бірдей дәрежеде жеке еңбек дауларын қарастыру органы болып табылғандығында, яғни еңбек шартының тараптары өз таңдауы бойынша жеке еңбек дауын шешу үшін тікелей келісу комиссиясына (ол бар болған кезде) және (немесе) жергілікті соттарға жүгіне алатын. Осыған орай жеке еңбек дауларының көпшілігі сот тәртібімен шешіліп, тәжірибеде тараптар келісу комиссиясына өте сирек жүгінген және мұндай келісу комиссиялары қызметінің мақсаты жүзеге аспағандығы айқын болды.

Ал, қолданыстағы Еңбек Кодексіне Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 4 мамырдағы «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңымен [[4]](#footnote-4) енгізілген өзгерістерінің талаптарына сәйкес жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайтындығы көзделген. Сонымен қатар аталған өзгертулермен Еңбек Кодексінің 23-бабының, 26-тармақшасында келісу комиссиясын құру жұмыс берушінің міндеті болып бекітілді. Ұжымдық шартта ұйымның өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде келісу комиссияларын құру мүмкіндігі қарастырылды және өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде дауды оның қатысуынсыз қарауға жол беріледі деген нормалармен толықтырылды.

Сонымен қатар, Исаева А. Ж. «Еңбек дауларын сотта қараудың процессуалдық ерекшеліктері» диссертациясында Қазақстан Республикасының тәуелсіздік алғаннан бастап қабылданған заңдардың тарихына тоқтала келе, бірнеше кемшіліктерді атап өтеді. Біріншіден, заңдар мен нұсқамалардың орыс тілінде «согласительная комиссия» деп бір сөзбен аталса, қазақ мәтінінде бұл сөз әртүрлі аударылған. Мысалы, Қазақстан Республикасының 1999 жылы 10 желтоқсанда қабылданған Еңбек туралы Заңында «келісім комиссиялары», ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2000 жылы 6 ақпан қабылданған «Келістіру комиссияларының еңбек дауларын қарау тәртібі туралы» Нұсқаулықта «келістіру комиссиясы», Қазақстан Республикасының 2007 жылы 15 мамырда қабылданған Еңбек Кодексінің 170-бабының 1-2 тармақтарында жеке еңбек дауы «келісім комиссияларында» қаралады деп жазса, 171-бабы «келісу комиссияларын құру» туралы айтылады, ал 2015 жылы 23 қарашада қабылданған Еңбек Кодексінде «келісу комиссиясы» деп аударылған [4, 53].

Келісу комиссиясына қатысты шетел тәжірибесіне шолу жасайтын болсақ, Австралияда 90-шы жылдардың соңында заңнама еңбек дауының тараптарына олардың жұмыс орнында дауды шешу үшін іс-қимыл жасағанын дәлелдеу міндетін жүктеді. Осы міндетті кезеңді қолданбай, қызметкер мен жұмыс берушінің дауды шешу үшін мемлекеттік органдарға жүгінуге құқығы жоқ [5].

Ал Ресей Федерациясының Еңбек Кодексінің 391-бабына сәйкес соттарда жұмыскердің, олардың мүдделерін қорғайтын кәсіптік одақтың немесе жұмыс берушінің өтініштері бойынша, егер олар еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімімен келіспесе не жұмыскер еңбек даулары жөніндегі комиссияны айналып өтіп, сотқа жүгінсе, сондай-ақ егер еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімі еңбек заңнамасына және еңбек құқығы нормалары қамтылған өзге де актілерге сәйкес келмесе, прокурордың өтініші бойынша жеке еңбек даулары қаралады [5, 98].

Еңбек құқығындағы еңбек даулары бойынша келісу комиссиясының тиімділігі не тиімсіздігі жайында бірқатар ғалымдар өз пікірлерін білдірген болатын. Осыған орай Ресей ғалымы Р.М. Агаповтың айтуынша, белгілі-бір ұйымдағы еңбек қатынастарының сипатын білетін адамдар болып табылатын органға, яғни комиссия мүшелері даулы жағдайды жақынырақ білетіндіктен, мәселенің мәнін түсіну және оны дұрыс шешу оңайырақ болады. Сондай-ақ бұл ретте туындаған даудың себептерін анықтау және оны шешу еңбек даулары бойынша комиссияның шешуі сотқа қарағанда белсендірек жүзеге асырылатынын атап өтті [6, 79].

Осыған байланысты, Т. В. Иванкина еңбек дауын шешудің осы әдісінің қызметкер үшін артықшылықты екенін атап өтті, өйткені бұл бұзылған құқықты қорғаудың ең қолжетімді және жедел әдісі, сонымен қатар дауды қарау қысқа мерзімде жүреді және бүкіл процедура сотпен салыстырғанда онша күрделі емес. Сонымен қатар, бүкіл процесс даудың сотта шешілгенге қарағанда аз шиеленісті жағдайда өтетіндіктен, дауды қарау барысында тараптар татуласып, өзара тиімді келісімге келе алады. Комиссияның жұмысының тікелей жұмыс орнында қараудың тағы бір оң нәтижесі даулардың бір бөлігін сотқа дейінгі тәртіппен шешу арқылы жалпы юрисдикциядағы соттардың жүктемесін азайту болып табылады [7, 37]. Е. С. Герасимова қарастырылып отырған процедура еңбек дауларын шешудің икемді және тиімді тетігі бола алатынына назар аударады, бұл қызметкерге кейбір жағдайларда жұмысынан айрылып, ұзаққа созылған еңбек дауын болдырмауға мүмкіндік беретіндігін айтты [8, 92].

Сонымен қатар, бірқатар ғалымдар мен мамандар аталған институттың кемшіліктерін де атап өтті. Мәселен, Е. Сафарованың пікірі бойынша жеке еңбек дауларын реттеу жөніндегі комиссия жұмысы тиімсіз және соттардың жүктемесін азайтпайды. «Адами факторы» еңбек дауларын қарау тиімділігіне әсер ететін ең жағымсыз фактор болып табылады. Көптеген авторлар комиссияның мүшелері өздерінің кәсібилігінің деңгейі мен жеткіліксіз дайындығына байланысты туындаған дауды шеше алмайтындығын айтады [9]. Қабылданған шешімдердің объективтілігіне ықпал етпейтін тағы бір ереже еңбек даулары бойынша комиссияның барлық мүшелері жұмыс берушінің қарамағында, бұл олардың бейтараптығы туралы айтуға мүмкіндік бермейді. А. Л. Анисимов атап өткендей, бұл жағдай комиссия мүшелерінің жұмыс берушіден тәуелсіздігін қамтамасыз ете алмайды, бұл жалақы деңгейіне, қызмет бойынша ауысуға, ынталандырушы төлемдерге және басқа да әлеуметтік жеңілдіктерге әсер ететін тікелей қызметтік тәуелділіктің салдары болып табылады.

Келісу комиссиясында дауды қараудың артықшылығы – сотқа дейінгі тәртіп жұмыскердің шағымдарының дұрыстығын анықтауға, жұмыс берушінің іс-әрекеттерінің заңдылығын тексеруге және көбінесе соттарда ұсақ, маңызды емес дауларды қараудан босататын өзара қолайлы шешім қабылдауға көмектеседі. Сонымен қатар, бұл әдіс жұмыс берушіге дау компаниядан тыс шықпауы тұрғысынан пайдалы болуы мүмкін. Бұл, атап айтқанда, компанияның құпия ақпаратын ашу қаупін азайтуға, туындаған дау туралы ақпаратты қажетсіз таратудан аулақ болуға мүмкіндік береді [4, 162].

Жоғарыдағы көзқарастарды саралай отырып, біздің ойымызша елімізде келісу комиссияның сотқа дейінгі міндетті саты болып бекітілуі болашақта аталған институттың маңыздылығын арттырады, еңбек даулары бойынша соттардың жүктемесін біртіндеп азайтады деп ойлаймыз.

Республикамыздағы әрекет етуші заңнамада келісу комиссиясына жүгіну сотқа дейінгі міндетті процедура болып бекітілді. Яғни, жұмыс берушімен жұмыскердің арасында дау туындаған жағдайда тараптар ең алдымен келісу комиссиясына жүгінуге міндетті. Келісу комиссиясы дауды шешпеген, не шешкен күннің өзінде тараптардың біреуі келісу комиссиясының шешімін орындамаған жағдайда ғана сотқа жүгіне алады. Сот тараптардың еңбек дауын келісім комиссиясы қарастырғанын дәлелдейтін құжаттарсыз істі қабылдамайды. Алайда тәжірибеде әлі де бұл норманы елемей келісу комиссиясына жүгінбей, талап берушінің бірден сотқа жүгінетін жағдайлары, кәсіпорын мен ұйымдарда келісу комиссиясының құрылмағандығы да кездесіп жатады. Мәселен, Қарағанды қаласы Қазыбек би ауданының №2 аудандық сотымен сотқа дейінгі міндетті сатыны сақтамауына орай 2017 жылы – 7 талап арыз, 2018 – 50 талап арыз, 2019 – 82 талап арыз, 2020 – 162 талап арыз қайтарылған. Демек, азаматтардың еңбек дауларын шешудің бұндай міндетті сатысының болуына қатысты бейхабарлығынан, не жұмыс берушілердің мүлде келісу комиссиясын құрмағандығынан орын алуы мүмкін.

Сондай-ақ, еңбек дауы бойынша тараптардың біреуі сотқа жүгініп, сот арызын қараусыз қалдырып, алдымен келісу комиссиясына жүгіну керектігін айтқаннан кейін ғана жұмыс беруші келісу комиссиясын құрады. Ал бұл өз тарапынан, жұмыскердің құқықтары мен бостандықтарын қорғауды ұзаққа шегереді. Дегенмен, заң шығарушы жұмыскердің еңбек инспекциясына жүгінуді қарастырып, өз құқығын қорғау мүмкіндігін көздеген. Еңбек инспекциясы аталған ұйымды не мекемені тексергеннен кейін, келісу комиссиясының жоқтығы анықталса, құқық бұзушылықты жою туралы нұсқама шығарып, жұмыс беруші 10 күннің ішінде келісім комиссиясын құруға міндетті болады [[5]](#footnote-5).

Келісу комиссиясына қатысты Еңбек Кодексінің 159-бабының 3-тармағына сәйкес, оның мүшелерінің сандық құрамы мен жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді.

Жұмыс беруші келісу комиссиясының құрамына өз өкілдерін өзінің актісімен – бұйрықпен, өкіммен енгізеді. Әдетте, басшы немесе оның орынбасары, заңгер, кадрлар бөлімінің қызметкері келісім комиссиясының мүшелері болады. Тәжірибе көрсеткендей, келісім комиссиясының құрамына бірінші басшылардың қосылуын дұрыс деп санауға болмайды, себебі басшылықтың беделін түсіреді және өз бұйрығын, келісім комиссиясының басқа мүшелерін даулау кезінде объективтілікті сақтау қиынға түседі. Келісу комиссиясының құрамына заңгерді енгізу мәселені еңбек заңнамасының ережелеріне сәйкес қарастыруға көмектеседі, бірақ көбінесе мұндай қарастыруды әдетте құқықтық шеңбермен шектейді. Бірақ келісу комиссиясының мүшелерін адвокаттың кәсіби білімі талап етілетін және орынды болатын Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының негіздеріне ғана емес, сонымен қатар еңбек дауларында келіссөздер жүргізу қабілетін дамытуға және консенсусқа қол жеткізуге үйрету маңызды деп таниды – мұнда тыңдай білу, парасаттылық, әділеттілік, толеранттылық, қалыптасқан жағдайдан шығу жолын таба білу сияқты қасиеттер маңызды. Яғни, бұл ретте келісу комиссиясы мүшелерінің жыл сайынғы біліктіліктерін арттыру курстарынан өтуіне де аса мән берілуі қажет [[6]](#footnote-6)*.*

*Қорытынды.* ҚР Еңбек кодексі келісу комиссиясының қызметін реттейтін қандай да бір арнайы құжатты қабылдау қажеттілігі туралы тікелей айтпайды. Алайда, мұндай комиссиялар құрылатын ұйымдардың көпшілігінде соңғылардың қызметі арнайы ережелермен реттелуі тиіс. Жоғарыда айтылғандай, келісу комиссиясында жұмыскелер де, жұмыс берушілер де тең дәрежеде ұсынылғандықтан, келісу комиссиясы туралы ережені олар бірлесіп әзірлеуі керек [4, 163] деген пікірді қолдаймыз.

Еңбек Кодексімен келісу комиссиясының құрылуы мен жұмыс тәртібі реттелген. Алайда, оның келісу комиссиясының қызметін реттеп қана қою жеткіліксіз, себебі тәжірибеде кейбір заңды тұлғалар келісу комиссиясының қызметіне немқұрайлы қарап, олардың шешімін мүлде орындамайды.

Осы ретте, жұмыс берушілердің Еңбек Кодексінде көзделген келісу комиссиясын құру, оның ережесін бекітпеу, келісу комиссиясының шешімдерін орындамағаны үшін әкімшілік жауаптылық көзделетін болса, осы еңбек дауларын шешудегі баламалы институттың дамуына жаңа қарқын берер еді. Сол себепті де Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Кодексінің 97-бабын төмендегідей редакцияда 5-тармақпен толықтырып, өзгерту ұсынылады:

«97-бап. Ұжымдық шарт, келісу комиссиясы мен келiсiм жасасу жөнiнде заңнама талаптарын бұзу

5. Келісу комиссиясын құрмау және оның ережесін бекітпеу, келісу комиссиясының шешімін орындамау –

уәкiлеттi тұлғаларды жүз айлық есептiк көрсеткiш мөлшерiнде айыппұл салуға әкеп соғады».

Сонымен, келісу комиссиясы қазіргі таңда еңбек дауларын сотқа дейінгі шешудің маңызды институты болып табылады. Сауатты құрылған келісу комиссиясы сотқа дейінгі саты ретінде ғана емес, еңбек дауларын соттан тыс қорғаудың бөлек механизмі ретінде де үлкен рөл атқарады. Осыған орай келісу комиссиясы объективті шешім шығарып, дауласушы тараптардың құқықтары мен мүдделерін толық қорғайтын жағдайда, қоғамда келісу комиссиясына деген сенімділік артып, еңбек даулары соттан тыс әдіспен көп реттелетін болады деп ойлаймыз.

**ӘДЕБИЕТТЕР**

1. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2021 жылдың 5 қаңтарындағы «Тәуелсіздік бәрінен қымбат» атты мақаласы <https://egemen.kz/article/260146-tauelsizdik-barinen-qymbat> 07.01.2021.

2. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2021 жылдың 15 қаңтарындағы VII шақырылымындағы ҚР Парламенттің бірінші сессиясында сөйлеген сөзі <https://www.inform.kz/kz/tauelsizdik-barinenkymbat-kasym-zhomart-tokaev_a3737118> 17.01.2021.

3. Чумаченко А. // «Эксперт Казахстан». - 2016. - № 15. - с. 20-21. <https://www.zakon.kz/4813384-soglasitelnaja-komissija-perezhitok.html>

4. Исаева Ж.Е. Философия докторы (PhD) дәрежесіне іздену үшін ұсынылған диссертация. : 6D030100–Құқықтану. - Талдықорған: 2021. - 182 б.

5. Ханукаева Т.Э. Трудовые споры о праве: сравнительный анализ правовых норм Российской Федерации и зарубежных государств. дисс. … канд. юрид наук. - Москва, 2017. С. -255 с.

6. Агапов Р.М. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: дисс. … канд. юрид наук. - Москва, 2007. -168 с.

7. Куренной А.М. Трудовые споры: практический комментарий. - Москва: Дело. 2001. - 448 с.

8. Герасимова Е.С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод. // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. Монография (научно-практическое пособие) / Под ред. Ю.П. Орловского. - Москва, 2012. - 240 с.

9. Мануковская А.Н. Процессуальные нормы и правоотношения в трудовом праве: автореф. дис. … канд. юрид. наук. - Воронеж, 2006. – 259 с.

**REFERENCES**

1. Қazaқstan Respublikasynyң Prezidentі Қasym-Zhomart Toқaevtyң 2021 zhyldyң 5 қaңtaryndaғy «Tәuelsіzdіk bәrіnen қymbat» atty maқalasy https://egemen.kz/article/260146-tauelsizdik-barinen-jaymbat 07.01.2021.

2. Қazaқstan Respublikasynyң Prezidentі Қasym-Zhomart Toқaevtyң 2021 zhyldyң 15 қaңtaryndaғy VII shaқyrylymyndaғy ҚR Parlamenttің bіrіnshі sessijasynda sөjlegen sөzі https://shhshhshh.inform.kz/kz/tauelsizdik-barinenkymbat-kasym-zhomart-tokaev\_a3737118 17.01.2021.

3. Chumachenko A. // «Jekspert Kazahstan». - 2016. - № 15. - s. 20-21. https://shhshhshh.zakon.kz/4813384-soglasitelnaja-komissija-perezhitok.html

4. Isaeva Zh.E. Filosofija doktory (PhD) dәrezhesіne іzdenu үshіn ұsynylғan dissertacija. : 6D030100–Құқyқtanu. - Taldyқorғan: 2021. - 182 b.

5. Hanukaeva T.Je. Trudovye spory o prave: sravnitel'nyj analiz pravovyh norm Rossijskoj Federacii i zarubezhnyh gosudarstv. diss. … kand. jurid nauk. - Moskva, 2017. S. -255 s.

6. Agapov R.M. Porjadok rassmotrenija individual'nyh trudovyh sporov: diss. … kand. jurid nauk. - Moskva, 2007. -168 s.

7. Kurennoj A.M. Trudovye spory: prakticheskij kommentarij. – Moskva: Delo. 2001. - 448 s.

8. Gerasimova E.S. Gosudarstvennye garantii zashhity trudovyh prav i svobod. // Aktual'nye problemy trudovogo zakonodatel'stva v uslovijah modernizacii jekonomiki. Monografija (nauchno-prakticheskoe posobie) / Pod red. Ju.P. Orlovskogo. - Moskva, 2012. - 240 s.

9. Manukovskaja A. N. Processual'nye normy i pravootnoshenija v trudovom prave: avtoref. dis. … kand. jurid. nauk. - Voronezh, 2006. – 259 s.

1. Жоғарғы сот төрағасы Жақып Асановтың кеңейтілген кеңестегі кіріспе сөзі. 26.01.2018 // https://sputnik.kz/society/20180126/4390474.html [↑](#footnote-ref-1)
2. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы N 414-V ҚРЗ // Электрондық ресурс: http:// http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414 [↑](#footnote-ref-2)
3. Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысы // Электрондық ресурс: http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S [↑](#footnote-ref-3)
4. «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 4 мамырдағы № 321-VІ Заңы // Электрондық ресурс: http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2000000321 [↑](#footnote-ref-4)
5. Информационная система Параграф. Практические аспекты рассмотрения трудовых споров. https://www.youtube.com/watch?v=Ryick9MY3Vc&t=2802s [↑](#footnote-ref-5)
6. Согласительная комиссия – досудебный и внесудебный способы урегулирования трудового спора // https://inbusiness.kz/ru/author\_news/soglasitelnaya-komissiya-2%80%93-dosudebnyj-i-vnesudebnyj-sposoby-uregulirovaniya-trudovogo-spora [↑](#footnote-ref-6)