

9. Левшин Т.Л. Основы законодательства о защите прав потребителей. Курс лекций. - М.:Юрид.Лит.,1994ж.-160б.
10. . С.Ф.Ударцев.Защита прав потребителей-путь к цивилизованной рыночной экономике.АЗИЯ-ЭЖ № 31-32 1996.
11. Султанбеков Н.,Ералиев А.-Интересы потребителей-под защиту.- Казахстан:экономика и жизнь №8,1995.
12. «Тұтынушылар құқығын қорғау туралы» Қазақ Советтік Республикасының 1991жылғы 5 маусымдағы заңы.

УДК 349.2

## ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ: ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ТӘЖІРИБЕ МӘСЕЛЕЛЕРІ

**Ергазы Аружан, Нуазова Жулдызай**

[vergazyu@mail.ru](mailto:vergazyu@mail.ru)

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰҰ заң факультетінің 3 курс студенттері  
Нур-Султан, Қазақстан  
Ғылыми жетекші – Омарова Э.Б.

Қазақстан Республикасында еңбек заңнамасын жетілдіру және әлеуметтік-еңбек саласындағы процестерді реттеу жөнінде елеулі шаралар қабылданды. Осыған қарамастан, еңбек заңнамасын бұзу тоқтатылмайды, бұл жеке және ұжымдық еңбек қатығыстарына, кейде ереуілдерге әкеледі.

Еңбек заңнамасының бұзылу себептері: ҚР Еңбек кодексіндегі [1] олқылықтар мен қайшылықтар, еңбек және ұжымдық шарттардың қолданыстағы заңнамаға сәйкес келмеуі, еңбек қатынастары саласындағы әлеуметтік әріптестіктің дамымауы, жалдамалы жұмыскерлер, атап айтқанда, кәсіптік одақтар өкілдерінің жұмыс берушілермен қарым

қатынастардағы, өздері өкілдік ететін кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтарын қорғаудағы әлсіздігі және т. б. болып табылады.

Еңбек заңнамасының елеулі бұзушылықтары мемлекеттік еңбек инспекторларының тексерулері барысында анықталады. Еңбекақы төлеу, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау ережелері, жұмыс уақытын сақтау бөлігінде қызметкерлердің еңбек құқықтарына қысым жасау республиканың бірқатар ірі ұйымдарында жаппай анықтала бастады.

Мысалы, 2020 жылы мемлекеттік еңбек инспекторлары 1,2 мың кәсіпорында 3,7 млрд.теңге сомасына жалақы бойынша берешекті анықтады. Қабылданған шаралардың нәтижесінде 32 мыңнан астам жұмыскердің құқықтары қорғалды. Жалпы, 2020 жылы мемлекеттік еңбек инспекторлары 8 774 тексеру жүргізіп, 11 976 бұзушылықты анықтады.

Негізгі бұзушылықтар: жалақыны төлеу мерзімдерін бұзу (20%), қауіпсіз еңбек жағдайларымен қамтамасыз етілмеу (20%), жұмысқа заңсыз тарту және жұмыстан босату (14%).

Шетел қатысатын кәсіпорындарға 38 млн. теңге сомасына айыппұл салынды. Мемлекеттік инспекторлардың, құқық қорғау органдарының еңбекті қорғау талаптарын бұзу фактілері бойынша 1400 материал жолданды, олар бойынша 98 қылмыстық іс қозғалды [2].

Дамудың осы кезеңінде қазақстандық заң шығарушы еңбек заңнамасына нарықтық экономиканың объективті талаптарына сәйкес «ұжымдық еңбек дауы» ұғымының анықтамасын енгізуі қажет, бұл өз кезегінде әртүрлі оқылуларды болдырмауға мүмкіндік береді. ҚР ЕК-де мынадай анықтаманы қарастыру ұсынылады: «ұжымдық еңбек дауы - қызметкерлер (олардың өкілдері) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер мен олардың өкілдері) арасындағы еңбек жағдайларын белгілеу және өзгерту (жалақыны қоса алғанда), ұжымдық шарттарды, келісімдерді жасасу, өзгерту және орындау бойынша, сондай-ақ жұмыс берушінің жергілікті нормативтік құқықтық актілерді қабылдау кезінде жұмыскерлердің сайланған өкілді органының пікірін ескеруден бас тартуына байланысты реттелмеген келіспеушіліктер» [3].

Еңбек дауларын шешудің әртүрлі рәсімдерін жалғыз критерий - еңбек дауын шешу кезінде құқықтары мен мүдделері қозғалатын қызметкерлер санына байланысты емес, тараптар (еңбек құқығы субъектілері) арасында туындайтын белгілі бір келіспеушіліктердің мәні негізінде белгілеу қажет. Нәтижесінде, еңбек дауларын шешу тәртібі туралы заңнамада құқық туралы еңбек дауларын және мүдделер туралы еңбек дауларын шешу туралы ережелер болуы керек.

Тәуелсіз ұжымдық еңбек дауларының екі түрін бөліп көрсетуді ұсынамыз: бұл, біріншіден, жұмысшылардың жаңа еңбек жағдайларын орнатуға қатысты ұжымдық мүдделері туралы даулар, яғни экономикалық сипаттағы даулар деп аталады, екіншіден, заңдарда немесе басқа да нормативтік актілерде бекітілген Қызметкерлердің бұзылған ұжымдық құқықтары туралы даулар.

Мүдделер туралы ұжымдық еңбек даулары олардың негізінде сот даудың мәні бойынша шешім шығара алатын формальды нормалардың болмауына және сот шешімінің негізінде жаңа субъективті құқықтар мен міндеттерді белгілеу мүмкін еместігіне байланысты оларды сот талқылауы арқылы шешуге болмайды. Нәтижесінде, осы еңбек даулары дау тараптарының келісімі негізінде реттеледі. Еңбек дауы тараптары қол жеткізген келісім міндетті түрде орындалуға жатады және дау тараптарының бірде-біреуі шағым жасай алмайды.

Біз юрисдикциядан тыс қызметті көрсету үшін «рәсім» терминін қолдану ыңғайлы деп санаймыз. Яғни, еңбек құқығындағы «құқықтық процесс», «еңбек құқықтық процесі» жалпылама теориялық категориясын шартты түрде қолдану орынды болып көрінеді, бірақ үкім шығармайтын қызметке қатысты «рәсім» терминін қолданған жөн.

Сол арқылы, біздің ойымызша, еңбек процесін еңбек құқығы нысанасында дербес орын алатын заңды рәсімдер жүйесі (еңбек дауларын шешу рәсімдері; өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру рәсімдері; еңбек-құқықтық жауапкершілікке тартумен байланысты рәсімдер; жұмыстан босатумен байланысты рәсімдер; т.б.) ретінде қарау қажет.

Еңбек іс жүргізу құқықтық қатынастарын жіктеуге қатысты, қолданыстағы еңбек заңнамасына егжей-тегжейлі талдау жасай отырып, еңбек іс жүргізу құқықтық қатынастарының келесі жіктелуін ұсынамыз:

- еңбек дауларын қарауға және шешуге байланысты құқықтық қатынастар; - еңбек заңнамасы нормаларының сақталуын және орындалуын қадағалау мен бақылау жөніндегі құқықтық қатынастар;

- еңбек құқығын жауапкершілікке тартуға байланысты қатынастар.

Қазақстандық еңбек құқығында тұтастай алғанда ұжымдық еңбек даулары институтын халықаралық түсінудің барлық үш негізгі элементі: ұжымдық еңбек дауын айқындау, оны шешу әдістері және ереуілге шығу құқығы көрініс тапқан.

Қазақстан Республикасы ХЕҰ мүшесі болып табылатынына қарамастан, ХЕҰ сарапшылар комитетінің «ереуіл» ұғымын кең түсіндіруі әрқашан біздің еліміз үшін қолданыла бермейді деп санаймыз. Біріншіден, «бейбіт ереуілдер», «бірлескен

ереуілдер», «мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық саясатына қарсы ереуілдер» және кез-келген мемлекеттің ұлттық қауіпсіздігін «бұзуы» мүмкін басқа да түсіндірулер түсініксіз.

Екіншіден, Қазақстанда және Бірыңғай Экономикалық кеңістіктің (БЭК) басқа елдерінде ереуілдер өткізу тәжірибесі жеткіліксіз. Сондықтан авторлардың ереуілге конституциялық құқықты халықаралық нормаларды ескере отырып, егжей-тегжейлі түсіндіру қажеттігі туралы пікірін дұрыс деп санаймыз. Бұған сондай - ақ ХЕҰ - ның «Кәсіподақ бостандығы және кәсіподақ құқығын қорғау туралы» № 87 конвенциясынан туындайтын ереуілге құқық туралы мәселе бойынша ХЕҰ-ның басты бақылау органдарының бірі

сарапшылар Комитеті бірнеше рет сынға ұшырады-конвенциялар мен ұсынымдарды кеңінен түсіндіруге және қолдануға байланысты, барлық елдерге бірдей қолданыла бермейді. Стихиялық акция 2020 жылдың 11 желтоқсанында, "АрселорМиттал Теміртау" компаниясының 8 шахтасының 4-уі кеншілердің түнгі ауысымдары жер бетіне көтерілуден бас тартқан кезде басталды.

Бірнеше сағаттан кейін оларға басқа шахталардағы, соның ішінде тікелей Қарағандыдағы әріптестері қосылды.

Қарағандылық кеншілердің талаптары тек экономикалық сипатта болды. Кеншілердің жер бетіне шығуының негізгі шарттары:

- жалақыны 100 пайызға арттыру;
- оларға 63 жастан бастап емес, 50 жастан бастап жеңілдетілген зейнетақы белгілеу;
- ағымдағы жылдың басынан бастап елдегі инфляция деңгейінің 100 пайызы мөлшерінде еңбекақыға индекстеу жүргізу;
- шахталарды қажетті қызметкерлермен толық жабдықтау.

Жалпы алғанда қарағандылық шахтерлер талаптарының тізімінде 28 пункт көрсетілген. Алайда олардың басым бөлігімен "АрселорМиттал Теміртау" компаниясының өкілдері үзілді кесілді келіспеді. Бұл қақтығысты реттеу бойынша келіссөздердің қиындығы кеншілер жер бетіне шығудан үзілді-кесілді бас тартты, ал компания басқармасы диалог тек кеншілер шыққан жағдайда ғана мүмкін болады деп мәлімдеді шахталардан. Келіссөздер нәтижесінде жер астында қалған шахтерлермен келіссөздер жүргізген арнайы ұйымдастырылған бастамашыл топтарды ереуіл шахталарына жіберу болды. "АрселорМиттал Теміртау" компаниясы ереуілді заңсыз деп тануды талап етіп, сотқа талап арыз берді. Шахтинск соты бұл талапты қанағаттандырып, ереуілді тоқтата тұру туралы шешім шығарды. Ереуілшілер шахтадан кетуге мәжбүр болды. "АрселорМиттал Теміртау" компаниясы шахтерлердің жалақысын 30% - ға арттыруға келісті. Сондай-ақ, компания басшылығы ереуілге қатысқаны үшін қылмыстық жауапкершілікке тартылмауға немесе әкімшілік жазаға тартылмауға уәде берді [4].

Дамудың осы кезеңінде қазақстандық заң шығарушы еңбек заңнамасына нарықтық экономиканың объективті талаптарына сәйкес «ұжымдық еңбек дауы» ұғымының анықтамасын енгізуі қажет, бұл өз кезегінде әртүрлі оқылуларды болдырмауға мүмкіндік береді. ҚР ЕК-де мынадай анықтаманы қарастыру ұсынылады: «ұжымдық еңбек дауы - қызметкерлер (олардың өкілдері) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер мен олардың өкілдері) арасындағы еңбек жағдайларын белгілеу және өзгерту (жалақыны қоса алғанда), ұжымдық шарттарды, келісімдерді жасасу, өзгерту және орындау бойынша, сондай-ақ жұмыс берушінің жергілікті нормативтік құқықтық актілерді қабылдау кезінде жұмыскерлердің сайланған өкілді органының пікірін ескеруден бас тартуына байланысты реттелмеген келіспеушіліктер».

Еңбек дауларын шешудің әртүрлі рәсімдерін жалғыз критерий - еңбек дауын шешу кезінде құқықтары мен мүдделері қозғалатын қызметкерлер санына байланысты емес, тараптар (еңбек құқығы субъектілері) арасында туындайтын белгілі бір келіспеушіліктердің мәні негізінде белгілеу қажет. Нәтижесінде, еңбек дауларын шешу

тәртібі туралы заңнамада құқық туралы еңбек дауларын және мүдделер туралы еңбек дауларын шешу туралы ережелер болуы керек.

Тәуелсіз ұжымдық еңбек дауларының екі түрін бөліп көрсетуді ұсынамыз: бұл, біріншіден, жұмысшылардың жаңа еңбек жағдайларын орнатуға қатысты ұжымдық мүдделері туралы даулар, яғни экономикалық сипаттағы даулар деп аталады, екіншіден, заңдарда немесе басқа да нормативтік актілерде бекітілген Қызметкерлердің бұзылған ұжымдық құқықтары туралы даулар.

Мүдделер туралы ұжымдық еңбек даулары олардың негізінде сот даудың мәні бойынша шешім шығара алатын формальды нормалардың болмауына және сот шешімінің негізінде жаңа субъективті құқықтар мен міндеттерді белгілеу мүмкін еместігіне байланысты оларды сот талқылауы арқылы шешуге болмайды. Нәтижесінде, осы еңбек даулары дау тараптарының келісімі негізінде реттеледі. Еңбек дауы тараптары қол жеткізген келісім міндетті түрде орындалуға жатады және дау тараптарының бірде-біреуі шағым жасай алмайды.

Біз юрисдикциядан тыс қызметті көрсету үшін «рәсім» терминін қолдану ыңғайлы деп санаймыз. Яғни, еңбек құқығындағы «құқықтық процесс», «еңбек құқықтық процесі» жалпылама теориялық категориясын шартты түрде қолдану орынды болып көрінеді, бірақ үкім шығармайтын қызметке қатысты «рәсім» терминін қолданған жөн.

Сол арқылы, біздің ойымызша, еңбек процесін еңбек құқығы нысанасында дербес орын алатын заңды рәсімдер жүйесі (еңбек дауларын шешу рәсімдері; өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру рәсімдері; еңбек-құқықтық жауапкершілікке тартумен байланысты рәсімдер; жұмыстан босатумен байланысты рәсімдер; т.б.) ретінде қарау қажет.

Еңбек іс жүргізу құқықтық қатынастарын жіктеуге қатысты, қолданыстағы еңбек заңнамасына егжей-тегжейлі талдау жасай отырып, еңбек іс жүргізу құқықтық қатынастарының келесі жіктелуін ұсынамыз:

- еңбек дауларын қарауға және шешуге байланысты құқықтық қатынастар; - еңбек заңнамасы нормаларының сақталуын және орындалуын қадағалау мен бақылау жөніндегі құқықтық қатынастар;

- еңбек құқығын жауапкершілікке тартуға байланысты қатынастар.

Қазақстандық еңбек құқығында тұтастай алғанда ұжымдық еңбек даулары институтын халықаралық түсінудің барлық үш негізгі элементі: ұжымдық еңбек дауын айқындау, оны шешу әдістері және ереуілге шығу құқығы көрініс тапқан.

Қазақстан Республикасы ХЕҰ мүшесі болып табылатынына қарамастан, ХЕҰ сарапшылар комитетінің «ереуіл» ұғымын кең түсіндіруі әрқашан біздің еліміз үшін қолданыла бермейді деп санаймыз. Біріншіден, «бейбіт ереуілдер», «бірлескен ереуілдер», «мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық саясатына қарсы ереуілдер» және кез-келген мемлекеттің ұлттық қауіпсіздігін «бұзуы» мүмкін басқа да түсіндірулер түсініксіз.

Екіншіден, Қазақстанда және Бірыңғай Экономикалық кеңістіктің (БЭК) басқа елдерінде ереуілдер өткізу тәжірибесі жеткіліксіз. Сондықтан авторлардың ереуілге конституциялық құқықты халықаралық нормаларды ескере отырып, егжей-тегжейлі түсіндіру қажеттігі туралы пікірін дұрыс деп санаймыз. Бұған сондай - ақ ХЕҰ - ның «Кәсіподақ бостандығы және кәсіподақ құқығын қорғау туралы» № 87 конвенциясынан туындайтын ереуілге құқық туралы мәселе бойынша ХЕҰ-ның басты бақылау органдарының бірі сарапшылар Комитеті бірнеше рет сынға ұшырады-конвенциялар мен ұсынымдарды кеңінен түсіндіруге және қолдануға байланысты, барлық елдерге бірдей қолданыла бермейді.

### Пайдаланған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек Кодексі (2021.30.12. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // <https://www.zakon.kz/4956760-zadolzhennost-po-oplate-truda-v-razmere.html>;
2. Задолженность по оплате труда в размере 3,7 млрд тенге была погашена в 2020 году // <https://www.zakon.kz/4956760-zadolzhennost-po-oplate-truda-v-razmere.html>;
- 3 Нургалиева Е.Н. Пути совершенствования законодательства о коллективных трудовых спорах и забастовках // <https://www.zakon.kz/4491238-puti-sovershenstvovaniya.html>;
- 4 Трудовой спор урегулирован в «АрселорМиттал Темиртау» // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=39132958&](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39132958&).

УДК 336

## ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ҚАРЖЫ ҚҰРАЛДАРЫН РЕТТЕУДІҢ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕРІ

Есболова Айгерім Сапарбайқызы

[aygerim.esbolova@mail.ru](mailto:aygerim.esbolova@mail.ru)

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ азаматтық, еңбек және экология кафедрасының  
1 курс магистранты

Ғылыми жетекшісі – А.М. Нурмагамбетов

COVID-19 пандемиясынан туындаған дағдарыс жағдайында тіпті бәсеңдеген экономикалық процестердің дамуы қаржы нарығының жаңа құралдарын белсенді пайдалануды талап етеді. Экономикалық жүйелердің дамуының қазіргі заманғы тенденциялары қаржы құралдары нарығының трансформация процестерінің мәні мен мазмұнына мүлдем жаңа көзқарастарды ұсынады. Мұндай түрлендіру қаржы нарығының сегменттері арасында ақша капиталын қайта бөлу тиімділігіне әсер ететіндіктен, ресурстарды белсенді несие немесе инвестициялық капиталға айналдырудан экономикалық нәтиже алуға мүмкіндік беретін шартты механизмнің макро және микро деңгейде маңызы артады.

Нарықтық экономика банк құрылымдары, қор нарығы және ресурстарды бөлудің бәсекелестік тәсілінің басқа институттары түріндегі қаржылық делдалдықтың дамыған жүйесіне бағытталған. Мұның болмауы қаржы нарығының негізгі сегменттері арасындағы, ең бастысы, қаржы нарығы мен ел экономикасының нақты секторы арасындағы капитал қозғалысына кедергі болып табылады, өйткені ақша капиталын мұндай қайта бөлу тек қана тиісті қаржы құралдарының болуына және ұтымды пайдаланылуына. Дәл осы қаржы құралдары экономиканың қазіргі уақытта оларға ерекше қажеттілік бар салаларында қажетті ресурстарды үздіксіз және уақтылы алу процесін қамтамасыз етудің тиімді құралына айналады.

Қазақстан Республикасында бағалау қызметінің субъектілері – бағалаушылар қаржы құралдарының құнын анықтау қажеттілігіне көбірек тап болуда. Сонымен қатар, бағалаудың бұл саласының әдістемелік базасы нашар дамыған. Қазіргі уақытта бағалау «Қаржы құралдарын бағалау» Ұлттық бағалау стандартына негізделген [1].