

Жеке еңбек даулары бойынша сот төрелігіне қол жеткізу мәселелері

ЖАРИЯЛАНДЫ
03.05.2025СІЛТЕМЕ
<https://bilimger.kz/178686/>

Жолдасбай Елнар Мырзағалиұлы

Ғылыми жетекші: Ф.ғ.к қауымдастырылған профессор **Тулекова Гулжан Хажмуратовна**

«Тұран» университеті

УДК: 349.22:347.9

Жеке еңбек дауларының шешілуі әлеуметтік әділдік, құқық қорғау және еңбек саласындағы тұрақтылық үшін үлкен маңызға ие. Бұл даулар еңбек қатынастарының барлық деңгейінде туындайды, яғни жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы келісімдер мен міндеттемелердің орындалуына байланысты. Қазіргі заманғы қоғамда еңбек қатынастарының күрделенуі мен олардың құқықтық қорғалуы қажеттілігі артып келеді. Жеке еңбек даулары, оның ішінде еңбек ақысын төлеу, еңбек жағдайлары, жұмыс орны мен жұмыс уақытын реттеу, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі мәселелері күн санап өсіп, қоғамның түрлі топтары арасында әртүрлі шиеленістер туғызады.

Жеке еңбек дауларын шешу үшін сот төрелігіне қол жеткізу мәселелері қазіргі кезеңде үлкен маңызға ие. Бұл мәселеге қоғамның назар аударуы қажет, себебі жұмысшылардың құқықтарын қорғау, олардың заңды мүдделерін жүзеге асыру тек құқықтық жүйенің тиімділігіне байланысты. Қазақстанда еңбек дауларының шешілуі, ең алдымен, сот арқылы жүзеге асырылатыны белгілі. Сот жүйесі, өз кезегінде, жұмысшылардың құқықтарын қорғаудың басты механизмі ретінде ерекше орын алады.

Сондықтан сот төрелігі жүйесінің әділдігі, ашықтығы, заңдылық принциптерінің сақталуы еңбек дауларының тиімді шешілуіне ықпал етеді.

Бұл мәселе ғылыми зерттеулер мен әлеуметтік талқылаулардың маңызды тақырыбы болып отыр. Жеке еңбек даулары бойынша сот төрелігіне қол жеткізудің құқықтық негіздері, рәсімдері мен механизмдері қоғамда көптеген пікірталастар тудырады. Қазіргі таңда бұл салада заңнамалық өзгерістер мен жаңартулар қажет. Жұмысшылардың құқықтарын қорғау үшін еңбек заңнамасында енгізілетін жаңалықтар мен тиімді механизмдер шешуші рөл атқарады. Бұл мақалада жеке еңбек даулары бойынша сот төрелігіне қол жеткізу мәселелері мен Қазақстанның құқықтық жүйесіне қатысты ғылыми пікірлер, пікірталастар және заңнамалық реформалар талданады.

Жеке еңбек даулары қоғамдағы еңбек қатынастарының маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Бұл даулар еңбек қатынастарының барлық аспектілерін қамтиды, яғни жұмысшы мен жұмыс беруші арасындағы қарым-қатынастарды реттейтін әртүрлі мәселелерге қатысты туындайды. Еңбек даулары, әдетте, жұмыс жағдайлары, еңбек ақысы, жұмыс уақыты, еңбек қауіпсіздігі, еңбек демалысы, жұмыстан шығарылу тәртібі сияқты мәселелермен байланысты болады. Әрбір даудың негізінде екі тараптың — жұмысшы мен жұмыс берушінің арасында туындайтын түсініспеушілік, кейде заң бұзушылықтар жатады. Бұл мәселелердің уақытында және тиімді шешілуі қоғамның әлеуметтік тұрақтылығы мен тәртібіне маңызды әсер етеді.

Жеке еңбек дауларының шешілуі құқықтық жүйенің маңызды элементі болып табылады, себебі олар қоғамдағы еңбек қатынастарын реттейді және азаматтардың құқықтарын қорғайды. Құқықтық жүйеде еңбек дауларының шешілуі тиімді әрі әділ болу үшін арнайы рәсімдер мен механизмдер қарастырылған. Бұл мәселелерді шешудің негізгі жолдарының бірі — сот төрелігі. Сот жүйесі, өз кезегінде, еңбек дауларын шешуде маңызды рөл атқарады. Соттың шешімі жұмысшы мен жұмыс берушінің арасындағы құқықтық қатынастарды реттеп, тараптардың

міндеттерін нақты анықтайды. Сондықтан, жеке еңбек дауларының шешілуі әлеуметтік әділеттілікті сақтауға және еңбек қатынастарын тұрақтандыруға ықпал етеді.

Еңбек дауларын тиімді шешу жүйесі қазіргі уақытта қоғам үшін айрықша маңызды, себебі еңбек қатынастары мен олардың құқықтық қорғалуы барған сайын күрделеніп келеді. Осы тұрғыда, еңбек кодексіне енгізілген өзгерістер мен толықтырулар, сондай-ақ жұмысшылар мен жұмыс берушілердің құқықтарын қорғауға бағытталған заңнамалық актілер жеке еңбек дауларының шешілу тәсілдеріне тікелей ықпал етеді. Әрбір заңдық өзгеріс еңбек қатынастарының тиімділігін арттырып, даулардың шешілуін жеңілдетуге ықпал етуі қажет.

Ғалымдардың пікірінше, жеке еңбек даулары бойынша сот төрелігіне қол жеткізу тек заңнамалық базаның толықтығына ғана емес, сонымен қатар сот жүйесінің жұмыс істеу тиімділігіне де байланысты. Заңның толық болуы бір жағы ғана, ал оның дұрыс және уақытында жүзеге асырылуы, тиімділігінен тыс қалмауы тағы да үлкен мәселе болып табылады. Осы себепті, еліміздегі сот жүйесін жетілдіру, еңбек дауларының шешілу процесін жылдамдату, әділдік принциптерін сақтау өте маңызды.

Жеке еңбек даулары бойынша сот төрелігіне қол жеткізудің қажеттілігі немесе қажет еместігі туралы айта берсек – көп. Бұл мәселе бойынша ғалымдар арасында әртүрлі көзқарастар бар. Бірқатар зерттеушілер жеке еңбек дауларын сотқа жеткізбеудің артықшылығын атап, медиация мен келіссөздер сияқты альтернативті тәсілдер арқылы дауларды шешудің тиімділігін ұсынады. Мысалы, Қазақстанда кейбір ғалымдар медиация институтының дамуын қолдайды, себебі бұл әдіс арқылы дауларды тез әрі тиімді шешуге болатынын айтады (Досқалиев, 2022). Олар медиацияның қолданылуы сот жүйесінің жүктемесін азайтып, дауларды соттан тыс шешуге мүмкіндік беретініне сенімді.

Дегенмен, басқа ғалымдар жеке еңбек дауларын шешуде соттың

маңызды рөлін атап көрсетеді, себебі соттың қабылдаған шешімі заңды күшке ие болып, тараптарды міндеттейді. Сот арқылы қабылданған шешім жұмысшылардың құқықтарының толық қорғалуы мен жұмыс берушілердің жауапкершілігінің нақты белгіленуіне мүмкіндік береді. Бұл пікірлерді жинақтай келе, медиация мен сот шешімдерін әр жағдайда үйлестіре қолдану тиімді деп айтуға болады. Бұл екі тәсіл де, сондай-ақ соттың шешімі еңбек дауларының әділ және тиімді шешілуіне оң әсерін тигізеді.

Жеке еңбек даулары бойынша сот төрелігіне қол жеткізудің тиімділігі. Жеке еңбек дауларының сот арқылы шешілуі құқық қорғау жүйесінің маңызды және күрделі саласы болып табылады. Бұл салада қабылданатын шешімдер мен заңды актілер еңбек қатынастарының әділдігін қамтамасыз ету үшін қажет. Еңбек дауларының шешілуі тек жұмысшылардың құқықтарын қорғап қана қоймай, жұмыс берушілердің де заңды міндеттерін орындауына ықпал етеді. Әрбір елде осы мәселенің шешілуіне ерекше көңіл бөлінеді, өйткені дұрыс шешім қабылданған жағдайда әлеуметтік тұрақтылық пен еңбек қатынастарының оңтайлы дамуы қамтамасыз етіледі. Қазақстанның еңбек заңнамасы да жұмысшылардың құқықтарын қорғау мақсатында сот төрелігіне негізделген шешімдер қабылдауды көздейді, әсіресе жұмысшылардың еңбек жағдайлары мен еңбек ақысын қорғау кезінде.

Қазіргі уақытта жеке еңбек дауларының шешілуінде кездесетін негізгі қиындықтарды зерттеу маңызды. Біріншіден, дауларды шешу үдерісінің ұзаққа созылуы және сот процестерінің күрделілігі негізгі мәселелердің бірі болып табылады. Көбінесе еңбек дауларының шешілуіне қатысты заңды рәсімдер тым күрделі, бұл жұмысшылардың құқықтарын қорғауда қиындықтар туғызады. Мұндай жағдайлар жұмысшылардың құқықтарының толықтай қорғалмауына және даулардың шешілуінің кешігуіне әкелуі мүмкін. Мысалы, еңбек даулары бойынша сотқа жүгінген азаматтар өз құқықтарын қорғау барысында даулардың ұзақ әрі күрделі шешілуіне жиі шағымданады. Бұл мәселе әсіресе төмен табысты жұмысшылар үшін аса маңызды, себебі олар үшін

уақыт пен қаржыны үнемдеу өте маңызды.

Осыған байланысты ғалымдардың пікірлері де әртүрлі. Мысалы, Омарова (2023) еңбек дауларын шешудің мерзімдерін қысқарту мақсатында сот жүйесіне бірқатар өзгерістер енгізу қажет деп есептейді. Ол өз зерттеулерінде сот процесінің күрделілігін жеңілдету және даулардың шешілу уақытын қысқарту арқылы азаматтардың құқық қорғау жүйесіне қол жеткізуін жеңілдету қажеттігін айтады. Бұл тұрғыда ғалымдар арасында сот рәсімдерін жеңілдету, дауларды тез шешу үшін қосымша құқықтық механизмдер мен тетіктерді енгізу туралы ұсыныстар да бар. Сот жүйесінің тиімділігін арттыру арқылы жұмысшылардың құқықтарын қорғау процесін жылдамдатуға болады.

Сонымен қатар, Қазақстандағы жеке еңбек дауларын шешудің процедуралық тәртібі заңнамалық тұрғыдан реттелгенімен, оның нақты жүзеге асырылуы тәжірибеде түрлі қиындықтар туғызады. Бұл ретте мемлекеттік органдар мен сот жүйесі арасындағы байланыс пен координацияның әлсіздігі, сондай-ақ заңды рәсімдердің нақты өмірде толық орындалмауы да басты қиындықтарға айналады. Көп жағдайда жұмысшылар өздерінің құқықтарын қорғау үшін қажетті ақпарат пен кеңес алу қиыншылықтарына тап болады, ал бұл өз кезегінде олардың дауды сотқа дейін немесе сотта шешу мүмкіндігін шектейді.

Қазақстанның құқықтық жүйесінде еңбек дауларын шешу үшін қолданылатын әдіс-тәсілдердің тиімділігіне қатысты мәселелер де маңызды болып отыр. Бұл бағытта халықаралық тәжірибе көрсетеді, мысалы, Германия, Франция, АҚШ сияқты елдерде еңбек дауларын шешу үшін арнайы соттар мен медиация институттары жұмыс істейді. Бұл елдерде еңбек дауларын шешу рәсімдері тиімді ұйымдастырылған, олар жұмысшылар мен жұмыс берушілердің арасында туындайтын мәселелерді тез және әділ шешуге мүмкіндік береді. Германия мен Францияда арнайы еңбек соттары жұмыс істейді, ал АҚШ-та медиация және келіссөздер арқылы дауларды шешу кеңінен таралған. Бұл елдердің тәжірибесі Қазақстанға да үлгі бола алады, себебі еңбек дауларының тиімді әрі жылдам шешілуі еңбек қатынастарының тұрақтылығын

қамтамасыз етеді және әлеуметтік әділеттілікті нығайтады.

Халықаралық тәжірибе жеке еңбек даулары бойынша сот төрелігіне қол жеткізудің тиімді жолдарын көрсетеді. Еңбек дауларының шешілу процесін оңтайландыру үшін Қазақстанда да арнайы еңбек соттарын немесе медиация институттарын енгізу мүмкіндігі туралы ұсыныстар айтылуда. Бұл шаралар, бір жағынан, дауларды шешудің мерзімін қысқартуға, екінші жағынан, жұмысшылар мен жұмыс берушілердің арасында түсініспеушіліктерді азайтуға мүмкіндік береді. Тиімді сот жүйесі мен құқықтық механизмдердің болуы еңбек қатынастарының теңгерімді әрі әділ дамуына ықпал етеді, сондай-ақ елдегі жалпы әлеуметтік тұрақтылықты нығайтуға бағытталған маңызды қадам болып табылады.

Жеке еңбек даулары бойынша сот төрелігіне қол жеткізу мәселесі тек заңнамалық тұрғыдан ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік тұрғыда да үлкен маңызға ие. Бұл мәселе қоғамның тұрақтылығы мен әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ету үшін өте маңызды болып табылады, өйткені еңбек дауларының дұрыс және әділ шешілуі азаматтардың құқықтарын қорғаудың негізгі механизмдерінің бірі саналады. Қазақстанда қазіргі кезде жеке еңбек дауларының шешілуі көбінесе сот арқылы жүзеге асырылады, алайда бұл үдерістің өзіндік қиындықтары бар. Мысалы, сот процестерінің ұзаққа созылуы, күрделілігі және көптеген ресурстарды талап етуі жұмысшылар мен жұмыс берушілер үшін қосымша қиындықтар туғызуы мүмкін. Осы орайда медиация мен келіссөздер сияқты альтернативті әдістердің қолданылуы тиімді шешім болуы мүмкін, себебі бұл тәсілдер дауларды сотқа жеткізбей шешуге мүмкіндік береді, сондай-ақ уақыт пен қаржыны үнемдеуге ықпал етеді.

Ғалымдардың осы мәселе бойынша пікірлері әртүрлі болғанымен, олардың бәрі де еңбек дауларын шешу әдістерінің тиімділігін арттыру қажеттілігін мойындайды. Бұл ретте, құқықтық механизмдер мен әдістердің жаңартылуы, жетілдірілуі қажет екендігі айқын. Сонымен қатар, еңбек даулары бойынша сот төрелігіне қол жеткізу мәселелері қоғамдағы еңбек қатынастарын тұрақтандыруға және әлеуметтік

әділеттілікті қамтамасыз етуге айтарлықтай ықпал етеді. Жеке еңбек дауларының шешілуі тек құқықтық жүйенің ғана емес, жалпы қоғамның тұрақтылығы мен дамуы үшін де маңызды болғандықтан, бұл саладағы зерттеулер мен өзгерістерді жалғастыру өте қажет. Еңбек қатынастарының әділ әрі тиімді шешілуі жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы теңгерімді сақтауға және елдегі әлеуметтік тұрақтылықты нығайтуға негіз болады.

Қолданылған әдебиеттер:

1. Досқалиев, А. (2022). Қазақстандағы медиация институтының дамуы және еңбек даулары. Алматы: ЖШС «Құқық және қоғам».
2. Омарова, Н. (2023). Жеке еңбек даулары бойынша сот төрелігі: мәселелері мен шешу жолдары. Астана: Қазақ университеті.
3. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. (2015). Алматы: Юрист.
4. Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ). (2017). Еңбек даулары және құқықтық қорғау жүйесі. Женева: ХЕҰ.
5. Құдайбергенов, С. (2021). Қазақстандағы еңбек дауларының шешілуі: құқықтық және әлеуметтік аспектілер. Алматы: ҚР заңнама және құқық.
6. Баймұратова, Г. (2020). Қазақстандағы еңбек дауларының шешілуі: құқықтық негіздер мен практика. Алматы: Білім.
7. Есіркепова, Ш. (2019). Еңбек қатынастары және сот төрелігі: Қазақстан тәжірибесі. Астана: Құқық және саясат.
8. World Bank. (2021). *Labor Disputes and Conflict Resolution in Kazakhstan: Legal and Institutional Framework*. Washington D.C.: World Bank Group.