

ҒТАХР: 10.63.59  
ӘОЖ: 331.109

10.51889/2959-6181.2024.76.2.009

Қ.Тұрлыханқызы<sup>1</sup>, А.М. Вартанян<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Инновациялық Еуразия Университеті

<sup>2</sup> Янка Купала атындағы Гродно Мемлекеттік университеті

## ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ БАСТАМАСЫ БОЙЫНША ЕҢБЕК ШАРТЫН БҰЗУ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫНЫҢ ПАЙДА БОЛУЫ

### Аңдатпа

Қазіргі жағдайда жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғауға бағытталған еңбек заңнамасын дамыту және жетілдіру. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларына сәйкес еңбек дауларының әлеуметтік құбылыс ретінде туындау себептерін анықтау және жұмыс беруші мен жұмыскерлер, еңбек ұжымы арасында еңбек шартының орындалуына байланысты пайда болатын еңбек дауларын сотта қараудың ерекшеліктерін зерттеуге арналған. Негізгі әдіс құқық қолдану практикасын, Қазақстанда жеке тұлғаның әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың сот нысанының жұмыс істеуіне байланысты әдісін қарау мен шешудің қолданыстағы тәртібі мен ерекшеліктерін статистикалық деректерін талдау.

**Түйін сөздер:** еңбек құқығы, жұмыскер, жұмыс беруші, еңбек дауы, еңбек шарты, еңбек заңнамасы.

*Turlykhanqyzy K. <sup>1</sup>, Vartanyan A.M. <sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Innovative University of Eurasia

<sup>2</sup> Yanka Kupala Grodno State University

## TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT AND THE OCCURRENCE OF LABOR DISPUTES ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

### Abstract

Development and improvement of labor legislation aimed at protecting the labor rights of employees in modern conditions. It is intended to identify the causes of labor disputes as a social phenomenon in accordance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan and to study the specifics of judicial review of labor disputes arising in connection with the execution of an employment contract between an employer and employees, a labor collective. The main method is the analysis of statistical data on the current procedure and the specifics of the consideration and resolution of law enforcement practice, a method of protecting social and labor rights of an individual in Kazakhstan related to the functioning of the judicial form.

**Keywords:** labor law, employee, employer, labor dispute, employment contract, labor legislation.

*Турлыханқызы К.<sup>1</sup>, Вартанян А.М.<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Инновационный Евразийский Университет

<sup>2</sup> Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

## РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

### Аннотация

Развитие и совершенствование трудового законодательства, направленного на защиту трудовых прав работников в современных условиях. Предназначен для выявления причин

возникновения трудовых споров как социального явления в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и изучения особенностей судебного рассмотрения трудовых споров, возникающих в связи с исполнением трудового договора между работодателем и работниками, трудовым коллективом. Основным методом является анализ статистических данных действующего порядка и особенностей рассмотрения и разрешения правоприменительной практики, метода защиты социальных и трудовых прав личности в Казахстане, связанного с функционированием судебной формы.

**Ключевые слова:** трудовое право, работник, работодатель, трудовой спор, трудовой договор, трудовое законодательство.

*Негізгі ережелер.* Қазақстан Республкасының Еңбек кодексінің 1-бабының 16-тармағына сәйкес еңбек дауы – Қазақстан Республкасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек шартының, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер. Еңбек дауының айырықша ерекшелігі – бұл дау жұмыскер мен жұмыс беруші арасында туындайды және қолданыстағы заңнамамен реттеледі.

*Кіріспе.* Жұмыскердің еңбек құқықтарын және ұйым жұмыскерлерінің мүдделерін қорғау экономиканы реформалау жылдарындағы жиналып қалған мәселелермен байланысы барған сайын маңызды бола түсуде. Өндірістің құлдырауы, ұйымдардың өзара төлем жасамауы, жаңа жұмыс орындарының жеткіліксіз өсуі, экономиканың тұрақсыз жағдайының басқа да жағымсыз факторлары еңбек нарығының қалыптасуына кедергі болады, жұмыссыздықты тудырады. Көптеген жұмыс берушілер еңбек саласындағы болып жатқан өзгерістерге дайын болмады. Олардың шығындарды азайтуға деген ұмтылысы көбінесе жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін бұзумен бірге жүрді. Жұмыскерлер өз тарапынан еңбекақысының өсуіне және еңбекақысын уақытылы алуға, олардың еңбек құқықтарын, әлеуметтік кепілдіктерді сақтауға, мүдделерін құрметтеуге және есепке алуға мүдделі.

Жұмыс беруші мен жұмыскерлердің карама - қайшы мүдделерінің қақтығысы немесе басшының жұмыскердің еңбек құқықтарын бұзуы көбінесе жеке немесе ұжымдық еңбек дауларына айналатын олардың арасындағы келіспеушіліктерді тудырады [1, 55-56 б.].

Еңбек құқығы теориясында еңбек даулары ұғымын тараптардың бұрынғы еңбек келіспеушіліктерінен, сондай-ақ келіспеушіліктердің тікелей себебі және еңбек дауының пайда болу кезеңдерінің бірі болып табылатын еңбек құқықбұзушылығынан ажырату әдетке айналған. Еңбек даулары, жоғарыда айтылғандай, құқық бұзушылықтан туындайды. Еңбек құқық бұзушылығы деп белгілі бір құқықтық қатынастардың басқа субъектісінің құқығын бұзуға әкелетін міндетті субъектінің өз еңбек міндеттерін кінәлі орындамауы немесе тиісінше орындамауы. Еңбек дауы міндетті субъектінің әрекеттері заңды болған жағдайда да туындауы мүмкін, бірақ басқа субъект оларды заңсыз деп санайды, яғни еңбек құқық бұзушылығы іс жүзінде болмаған кезде. Бұл жерде еңбек құқық бұзушылығының болуын не болмауын сол немесе басқа да жағдайда еңбек дауын қарайтын уәкілетті органның құзыреті болып табылады. Мұндай орган бұл жағдайда юрисдикциялық болып аталады, яғни еңбек дауын шешуге құзыреттілігі (құзыреттері) бар болып табылады.

*Материалдар мен әдістер.* Зерттеудің әдіснамалық негізі еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу негіздерінің сипаттамасы заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері, оларды шешудің кемшіліктері мен пікірталас мәселелері көтеріледі.

*Нәтижелер және талқылау.* Еңбек дауларының пайда болу себептері – еңбек қатынастарының субъектілері арасындағы тікелей келіспеушілікке әкелген заңды фактілер. Басқаша

айтқанда – жұмыскердің (жұмыскерлер ұжымы) кез келген құқықтарын немесе оның кәсіпорын алдындағы міндеттерінің бұзылуы.

Еңбек дауларының шарттары нақты еңбек дауларының нақты себептері болып табылады. Көбінесе еңбек даулары бірнеше шарттардың үйлесуі нәтижесінде пайда болады.

Еңбек дауларының пайда болу шарттары - еңбек қатынастарына тікелей немесе жанама әсер ететін және еңбек қатынастарының субъектілері арасындағы реттелмеген келіспеушіліктерді тудыратын жағдайлар.

Мысалы, жалдалмалы еңбекті қолдану саласында жұмыс беруші мен жұмыскердің қарама-қайшы мүдделерінің болуы, жалпылама алғанда экономикалық қатынастардың өзгеруі, басқа жағдайлар еңбек дауын тудыратын объективтік шарттар болуы мүмкін. Мұндай қарама қайшылықтар әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастары саласында әр түрлі келіспеушіліктер туындауына объективтік негіздерді қалыптастырады. Алайда, бұл жағдайлар еңбек дауын пайда болмауына да әкелуі мүмкін. Олар еңбек дауларының тікелей қайнар көзі болып табылмайды.

Еңбек дауының қайнар көзі болып жалдалмалы еңбекті қолдану саласындағы жұмыс берушінің немесе жұмыскердің әрекеттері (әрекетсіздігі) болуы мүмкін, мысалы, ұйымның қаржы-экономикалық жағдайының өзгеру нәтижесіндегі жұмыскерлердің санын қысқарту бойынша жұмыскерлерді жұмыстан босату процедурасын жұмыс беруші бұзса. Жеке еңбек дауларының пайда болуының субъективтік шарттарының мысалы ретінде жұмыс берушілердің, кәсіпкерлердің, лауазымды тұлғалардың, жұмыскерлердің жеке құқықтық санасының ақауларын, өндірістік процесс қатысушыларының құқықтық мәдениетінің төмендігін келтіруге болады [2].

Н.С. Анфалова еңбек дауының кең таралған себебі ретінде жұмыс берушінің өз мүддесіне әрекет ету жағдайын айтады, бұл көбінесе ұжымның ұтылуына әкеледі [3, 64 б.].

Тәжірибеде бұл жағдайлар жұмыскерлердің, сонымен қатар жұмыс берушілердің заңды құқықтары мен мүдделерін бұзатын жаппай заңсыз құқық қолдануға әкеледі. Жоғарыда көрсетілген жағдайлар еңбек дауының пайда болуына өзіндік алғышарты болады деп көрсетеді. Сонымен бірге, көрсетілген жағдайлардан туындаған келіспеушіліктер еңбек дауына айналғанға дейін, яғни одан әрі тиісті юрисдикциялық органның қарауындағы мәселе болмайынша, олар еңбек дауының қайнар көздері болып табылмайды.

Қазақстанда еңбек дауларының пайда болуы, біріншіден, өнеркәсіптің қалыптасуымен, жалдалмалы еңбектің пайда болуымен, екіншіден, жұмыс берушілер мен жалдалмалы жұмыскерлердің өз мүдделерінің қарама қайшылығын түсінуімен және үшіншіден, олардың қолданыстағы еңбек туралы заңнамасында делдалдығымен (өнеркәсіптік құқықта, кеңестік еңбек құқығында, ҚР еңбек құқығында) байланысты.

Еңбек дауларының пайда болуының тікелей себептеріне байланысты келіспеушіліктер пәні бойынша еңбек дауларын келесі үш топқа бөлуге болады:

– жұмыскерлер өздерінің еңбек күшін сату жағдайларын жақсартуға ұмтылған кезде – еңбек ақысын, қосымша ақысын, жеңілдіктерді, демалыс уақытын арттыру, өндірістегі тұрмыстық жағдайларын жақсарту және т.б., ал жұмыс берші мұнымен келіспейді;

– жұмыскерлер жұмыс беруші тарапынан оларға қол сұғушылық болған кезде қолданыстағы еңбек жағдайларын сақтағысы келегенде;

– заңды актілермен белгіленген құқықтарды бұзған кезде туындайтын заңды сипаттағы даулар, оларға жұмыс берушінің әкімшілігі өкілдерінің және жұмыскерлердің өздерінің еңбек заңнамасын дұрыс білмеуінен немесе әдейі құқықты мойындамауынан болатын жағдайлар себеп болады.

Әдетте, еңбек дауларының туындайтын жағдайлары болып:

– дұрыс ұйымдастырылмаған өндірістік процесс;

– еңбек ақысын төлеудің нәтижесіз жүйесі;

– жұмыс орындаумен қызмет көрсету технологиясының талаптарына және стандарттарға сәйкес еместігі, сапасыз жабдық, материалдар және құралдар және т.б. табылады.

Қазақстан Республикасындағы қазіргі экономикалық жағдайда жұмыскерлер көбінесе өз құқықтарының ашық түрде қорғауды, жұмыс берушімен қақтығысқа түсуге тәуекел етпейді. «Қожайына» шағым беру жұмыскер үшін жұмыстан айырылу қауіпі бар. Сондықтан, көбінесе жәбірленушіге жұмыс берушімен дауласқаннан гөрі заңмен белгіленген құқықтарды жүзеге асырудан бас тарту тиімдірек болады. Жұмыскердің кез келген сотқа жүгінуі (мысалы, жұмысқа қайта орналасуы, мәжбүрлі түрде жұмысқа шықпау үшін ақы төлеу) жұмыс берушімен қалаусыз және әдеттен тыс құбылыс болып қарастырылады және көбінесе мұндай «шатасу» онымен қудаланады. Заң шығарушының еңбек шарты тарап-тарының теңдігі туралы тезисі бүгінде әділ сынға ұшырады. Жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы қарым-қатынас іс жүзінде соңғысына бағыну негізінде құрылады[4].

Заңсыз жұмыстан босатылған кезде жәбірленушілер жұмысқа қайта орналыстыру туралы талаппен сотқа әр дайым жүгінбейтініне назар аудару қажет. Олар қайтадан жұмыстан босатылудың шынайылығын біледі, бірақ, басқа белгілі бір «заңды» негіз бойынша жұмыстан босатылуы мүмкін. Сондықтан жұмыстан босатылған жұмыскерге жұмысқа қайта оралудың орнына оны жоғалтқаны үшін ақшалай өтемақы төленетін тәртіпті орнатқан жөн болар еді. Бұл жағдайда заңсыз жұмыстан шығарылғандар сотқа жиі жүгінер еді, бұл өз кезегінде жұмыс берушінің олардың құқықтарын сақтауға мәжбүр етер еді.

Айта кету керек, қазіргі таңда отандық экономикада еңбек қатынастарының реттелуінің екі құқықтық режимі қалыптасқан – бюджеттік ұйымдар мен бұрынғы мемлекеттік кәсіпорындар үшін жазылған еңбек құқығы және экономиканың коммерциялық секторының жұмыскерлеріне арналған «әдеттегі» құқық. Егер бюджеттік ұйымдарда Еңбек кодексінің нормалары әлі де сақталса, онда экономиканың коммерциялық секторында ол жұмыс істемеуі мүмкін. Шағын және орта бизнес кәсіпорындарында азаматтық-құқықтық қатынастар кең таралған, ол әрине, жұмыс берушіге ыңғайлы.

Шағын және орта кәсіпорындар санының өсуі жалдамалы жұмыскерлердің заңды құқықтарын қорғау мәселесін шиеліністіреді. Бұл кәсіпорындарда әдетте кәсіподақ ұйымдары құрылмайды, еңбек даулары бойынша комиссия сайланбайды, яғни, жұмыскерлердің мүдделеріне өкілдік ететін және қорғайтын органдар жоқ. Заң жағынан қорғалмау, жоғары жұмыссыздық және құқықтық жағынан бейхабарсыздық адамдарды «қожайынның» кез келген шарттарын қабылдауға мәжбүр етеді. Жарамсыз шарттардың саны өсуде, демек, әлеуметтік жағынан қорғалмаған жұмыскерлердің саны өсуде. Сондықтан арнайы еңбек заңнамасының болуы объективтік қажеттілік болып табылады және одан да өзекті бола түседі.

Кеңес кезеңінде де еңбек заңнамасының бұзылуы болған және сол кезеңнің ғылыми еңбектерінде оның басты себептері де қаралғандығы байқалады. Еңбек дауларының пайда болу себептерінің бірі ретінде кей кезде жекелеген жұмыскерлер мен қызметкерлердің негізсіз талап ету нәтижесінде туындайды. Мұндай жағдайларда кездесуі мүмкін, мысалы, жұмыскер жұмысқа бір жұмыс күні ішінде үш немесе одан да көп сағат жұмыста болмайды, ол жұмыс үнемі әртүрлі себептерді айтып кешігіп жүреді, тіпті отбасылық мәселелірің айтып жұмысқа келмейде қалады және сол үшін оны жұмыс беруші өз бастамасы бойынша жұмыстан шығарады, ал жұмыскер болса өзінің іс әрекеттерін дұрыс деп есептеп, оны жұмысқа қайта орналастыруды талап етеді [5, 282 б.].

Жеке еңбек дауларының пайда болу себептеріне жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы келіссөздердің теріс нәтижесін жатқызуға болады, сондай-ақ, тиісті мемлекеттік органдардың, кәсіподақтардың, жұмыс берушілер бірлестіктері және т.б. өкілеттілігін тиісінше жүзеге асыра алмағанын жатқызуға болады. Осылайша, егер мемлекеттік еңбек инспекциясы жұмыскерлердің бұзылған еңбек құқықтарын қайта қалпына келтірмесе, онда жұмыскер реттелмеген еңбек келіспеушіліктерін шешу үшін сотқа жүгінуге құқығы бар. Бұл демек, мемлекеттік еңбек инспекциясы еңбек дауының туындауын болдырмауды жүзеге асырмаған, яғни, өзінің негізгі функциясын - жұмыс берушілердің еңбек құқығы нормаларын

қамтитын еңбек заңнамасын және басқа да нормативтік құқықтық актілерді сақтау бойынша мемлекеттік қадағалауды жүргізуді тиісінше жүзеге асырмаған.

Еңбек дауларының пайда болу себептеріне мемлекеттегі және нақты ұйымдағы экономикалық жағдайды жатқызуға болады. Сонымен, еңбек дауларының пайда болуының бір себебі ретінде еңбек даулары санының көбеюіне тікелей ықпал еткен қазіргі таңдағы карантин мен пандемияны жатқызуға болады, сондықтан оларды сотта қарау қиындықтар тудырады.

Еңбек ақысының мөлшері жұмыс уақытының ұзақтығы сияқты, еңбек шартының елеулі шарттары болып табылады және жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы келісім негізінде ғана өзгертілуі мүмкін. Оның үстіне, сот тәжірибесі көрсеткендей, жұмыскердің келісімі бола тұра еңбек ақысын азайтуға жұмыс уақытының ұзақтығы және еңбек міндеттерінің көлемі бір мезгілде қысқартылса ғана жол беріледі.

Егер жұмыскер еңбек ақысын азайтуына және жұмыстың қысқартылған режиміне өтуіне келіскен жағдайда, мұндай өзгерістер еңбек шартына қосымша келісіммен рәсімделеді. Бұл нұсқа тапсырыс көлемдері едәуір қысқартылған немесе басқа да себептерге байланысты жұмыскерлерді жеткілікті жұмыс көлемімен қамтамасыз ете алмаған компанияларға оңтайлы болуы мүмкін.

Айта кету керек, жұмыскерлердің келісімінсіз жұмыс беруші мұндай өзгерістерді бір жақты тәртіпте енгізе алады, егер ол ағымдағы жұмыс жағдайлары ҚР Еңбек кодексінің 46-бабының тәртібінде ұйымдастырушылық немесе технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты себептер бойынша сақталмауы мүмкін деп негіздей алса [6].

Бүгінгі таңда, жаңа нарықтық жағдайларында еңбек дауларының пайда болуының жаңа себептері анықталуда - объективті және субъективті.

Субъективті себептер еңбек қатынастары субъектілерінің қызметіндегі кемшіліктер мен қателіктер мәселелерін сипаттайды. Объективті себептер олардың табиғатын көрсетеді.

Объективті себептер, ең алдымен елдегі әлеуметтік-экономикалық жағдаймен, экономикадағы туындаған өзгерістермен, кәсіпорындардың тоқтап қалуымен және т.б. байланысты болуы мүмкін. Қазақстандық ғалым Г.Галиакбарова еңбек дауларының қайнар көздері субъективті сипаттағы факторлар болуы мүмкін деп көрсетеді. Осындай келіспеушіліктер өндірісті ұйымдастыруды, жұмыскерлер мүдделерін ескерместен еңбек процессінде бірлескен қызметін қамтамасыз ететін әкімшілік-басқару аппараты тұлғаларының қабілетсіздігінің қателіктерімен байланысты дей отырып, В.А. Зеленый және Ф.М. Абишеваның пікірін келтірген [7].

Егер нақты ұжымдық еңбек дауы туралы сөз етсек, онда олар келісімді, ұжымдық шартты жасасқан, өзгерткен және орындаған кезінде еңбек талаптарын белгілеу немесе оларды өзгерту бойынша туындайды.

Еңбек құқығы бойынша еңбектерде жеке және ұжымдық еңбек дауларының пайда болу динамикасындағы айырмашылықтар көрсетілген.

Ұжымдық еңбек дауы жұмыскерлердің жұмыс берушіге қойылатын талаптарын рәсімдеуден басталады, бұл тараптардың келіспеушіліктерін білдіреді.

Г.Галиакбарова өз еңбегінде еңбек дауларының себептеріне даулы тараптардың және олардың өкілдерінің келесі екі субъективті жағымсыз факторлар жатады деп қарастырып, нәтижесінде келіспеушіліктердің туындау себептерін былайшы анықтайды:

Жеке сананың қоғамдық санадан артта қалуы, жалпыға бірдей белгіленген мораль нормаларынан ауытқуы, бұл кейбір жұмыс берушілерде бюрократизмде, сын-ескертпелерді өз атына тыңдағысы келмейтіндігінде, жұмыскерлердің заңды мүдделері мен құқықтарын бұрмалауында көрінеді. Жекелеген жұмыскерлер тарапынан бұл себеп бос жүруге мәжбүр болғанда, мас күйінде жұмысқа келуде, және т.б., жұмыс беруші әкімшілігі тарапынан жасалған негізделген ескертулерге көнбеуінде белгіленеді. Ұжымдық еңбек дауларында жекелеген еңбек ұжымдары тарапынан бұл себеп топтық эгоизмде, өндірістік көрсеткіштермен негізделмеген жалақысын жоғарлату талаптарында белгіленеді.

Жекелеген басшылардың да, көптеген жұмыскерлердің де, олардың өкілдерін де еңбек заңнамасын нашар білуі немесе мүлдем білмеуі, немесе еңбек заңнамасын саналық елемеу, яғни тараптардың құқықтық мәдениетінің төмендігі. Егер басшы еңбек заңнамасын жақсы білмесе, онда ол еңбек құқық бұзушылықтарға жол береді, мысалы, жұмыскерлерді басқа жұмысқа дұрыс ауыстырмайды немесе жұмыстан шығарады және т.б. көбінесе, өкінішке орай, ұйым бас-шысы еңбек заңнамасын білетін, бірақ, оны саналы түрде бұзатын жағдайлар болады, өйткені, өзінің қауіпсіздігіне сенеді [8, 47-50 б.].

Сондай-ақ, мысалы, осындай себептердің арасында жұмыс берушімен жұмыскердің еңбек ақысын уақытылы төлемеу, ол жұмыс берушінің қиын экономикалық жағдайда болуынан туындайды, яғни есеп айырысу шотында ақшалай қаржының болмау себебі. Субъективті себептер тобына көбінесе жекелеген субъектілерінің кемшіліктері мен қателіктері айқындалатын объективті заңдылықтар тұрғысынан сипатталмаған қайшылықтар жатады. Субъективті себептерге құқықтық норманы дұрыс түсіндірмеу жатады (ұжымдық, еңбек шарттарының шарттары.); жұмыскер мен лауазымды тұлға арасындағы ішкі тұлғалық қақтығысқа байланысты жұмыскердің еңбек құқығын бұзу.

Еңбек дауларының пайда болуының себептеріне бұрын соңды болмаған жаңа жағдайлар, жалпы мемлекеттегі жағдай жатады. Инфляцияның жоғары деңгейі, нарық жағдайдағы экономикалық қатынастарының шаруашылық заңдарына қарсы реттелуі жұмыскерлердің үнемі кедейленуіне, олардың өмір сүру деңгейінің төмендеуіне апарады, бұл өз кезегінде жалдаушы көбінесе жүзеге асыра алмайтын жұмыскердің еңбек ақысын көтеру қажеттілігін тудыруға әкеледі. Бұл, өз кезегінде, заманауи қоғамдағы жалдаушы мен жұмыскер арасындағы еңбек дауларының пайда болуының негізгі себептерінің бірі болып табылады.

Жұмыссыздықтың өршіп тұрған кезінде, қызмет пен тауарлардың бағасының үнемі өсу жағдайында өмір сүре алатындай, қалыпты және жақсы еңбек ақы үшін көптеген адамдар әртүрлі қолайсыздықтарға төзімдік білдіреді. Жеке еңбек дауының шарттары мен себептері - бір бірімен тығыз байланысты және бір бірінен ажыратылмайтын, тек жиынтық құрамында ғана еңбек дауын тудыратын және еңбек құқығының жалпы және арнайы қағидалар негізінде қарастырылатын ұғымдар.

Біздің ойымызша, еңбек дауларының пайда болуының себебі тараптардың мүдделерінің бастан келісім таппауында. Жұмыскердің мақсаты - жоғарғы жалақы алу, жұмыс берушінің - көп пайда табу мақсатында еңбек үшін мүмкіндігінше аз жалақы төлеу. Осы жағдайда елімізде енді ғана қалыптасып келе жатқан әлеуметтік әріптестіктің сенімді және әрекетті тетігі қажет. Жұмыскерлер де жұмыс берушілер сияқты құқықты келіспеушіліктерді шешу мен келісімге қол жеткізудің күшті құралы ретінде қабылдауға үйренбеген. Жұмыс беруші жауапкершілігінің әрекетті тетігі жасалмаған, еңбек құқық бұзушылықтарын анықтау бойынша құқықтық ықпал ету жоқ, әкімшілік-құқықтық және қылмыстық-құқықтық әрекет ету жұмыс істемейді.

Еңбек заңнамасының бұзылуы өтпелі кезеңде, меншіктің өзгеруі, шағын және орта кәсіпорындардың өсуі оларда кәсіби ұйымдардың, жұмыскерлердің мүдделерін қорғауға қабілетті еңбек ұжымдарының өкілдерінің болмауына байланысты жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау проблемасын ушықтырған кезде өсті.

Жұмыс беруші – меншік иесінің жеке басқаруымен жеке меншік нысаны еңбек шартының тараптарының теңдігін ешқалай да қамтамасыз ете алмайды, әсіресе оны жүзеге асыруда, өйткені жұмыскер онымен өзімен өзі қалғанда, сөзсіз тәуелді жағдайда болады. Бұл тиісті еңбек шартын дұрыс емес нысанда жасасу, еңбек кітапшасын рәсімдемеу, еңбек шартын азаматтық-құқықтық шарт ретінде немесе белгісіз мерзімге бекітетін шарттың барлық негіздері бола тұра тек мерзімді шарт ретінде рәсімдеу. Нәтижесінде кез-келген кезде еңбек ақыны төлемеу немесе төлеуді тоқтату, еңбек заңнамасымен байланысты кепілдіктер мен жеңілдіктерден айыру, жұмыскерге оның жағдайын нашарлататын жағдайлар жасау және т.б.

Тағы бір басқа мәселе – еңбек қауіпсіздігін сақтамау салдарынан жарақаттану, еңбек жарақаттары көбейді. Сондай-ақ, тиісті ақы төлемей үстеме жұмыстарға тарту арқылы еңбекті шамадан тыс пайдалану. Белгіленген нормадан асатын жұмыс уақытын белгілеу фактілері де кездеседі. Егер заңнамада еңбек қатынастарына қатысушылар арасындағы әлеуметтік шиеленісті «жеңілдету» тетіктері жоқ екенін ескеретін болсақ, онда қазіргі уақытта қызметкер қандай жағдайға тап болғанын елестету керек.

Жеке еңбек дауларының пайда болуының себептерінің бірі өз кезегінде жұмыс берушілер, жұмыскерлердің өкілді ұйымдары және атқарушы билік органдары жүзеге асыратын әлеуметтік серіктестіктің маңызды нысаны ретінде әлеуметтік топтардың, азаматтық қоғам шеңберіндегі институционалдық құрылымдардың әлсіз ынтымақтастығы болып табылатынын атап өткен жөн.

Азаматтық қоғамның бір уақытта өзгеруі, оның жаңа институттарының құрылуы, демек, қазіргі уақытта әлеуметтік жүйенің басқа элементтерімен өзара байланыста дербес жүйе ретінде ұжымдық-шарттық процеске арналған зерттеулер қажет.

Жалдамалы жұмыскерлер мен олардың ұжымдарының кәсіпорындарды басқаруға қатысу принципі кәсіпорындарда өндіріс пен еңбекті ұйымдастыру мен басқарудың жаңа жағдайларын ескере отырып, қазіргі жағдайды едәуір түзетуді қажет етеді. Егер іс жүзінде еңбек ұжымы өндірісті басқару бойынша ешқандай нақты құқықтарға ие болмаса, бұл жағдайға қажеттілік ұлғаяды, Олар туралы еңбек заңнамасында ештеңе айтылмаған.

*Қорытынды.* Қазіргі жағдайда еңбек дауларын уақытылы және объективті шешу ерекше маңызға ие. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғауды тиісті құқықтық қолдау жалдамалы еңбек тиімділігінің артуына, ұлттық экономиканың дамуына, қоғамдағы әлеуметтік тыныштық орнығуына ықпал етеді.

Алайда, еңбек дауларының пайда болу себептері қандай болса да, ол жеке болсын, ұжымдық сипатта болсын, олардың бастауы тараптардың келісімге келуге ықыласының болмауында. Егер қолданыстағы заңнамасы еңбек дауларының пайда болуын жоюға бағытталған болса, онда еңбек дауына «айналмай-ақ», барлық еңбек келіспеушіліктер тараптар арасындағы келіссөз арқылы шешілетін еді.

Сонымен, мемлекеттің экономиканы тікелей реттеуден кетуімен және әлеуметтік салада мемлекеттік кепілдіктердің көлемінің күрт қысқаруымен сипатталатын нарықтық қатынастар жағдайында жұмыс берушілердің жауапкершілігі артып қана қоймай, сонымен бірге, жұмыскерлердің еңбек заңнамасын біліп қолдана алу, өзінің еңбек құқықтары мен міндеттерін білу, өз әрекеттерінің заңды жауапкершілігін сезіну, ал еңбек даулары туындаған кезде - өзінің еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғай алу мақсатында оқыту мәселесі өзекті болып табылады. Жұмыскерлердің құқықтық сауаттылығын арттыру, түсіндіру жұмыстары, заңдылықты сақтау еңбек дауларының негізгі себептерін жоюға көмектеседі.

#### *Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:*

- 1. Акопян Л.В. Трудовые споры: причина возникновения, их содержание и характер // Молодой ученый. – 2016. – № 6.6 (110.6). – С.55-56*
- 2. Анисимов А.Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде // Трудовое право. – 2018. – № 3. – С.17. (Жүзінген күн: 24.05.2024)*
- 3. Анфалова Н.С. Трудовые споры и конфликты в организации // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2016. – № 2. – С.64. (Жүзінген күн: 24.05.2024)*
- 4. Холодинова Ю.В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения. // Инновации в науке. – 2018. – №10. – С. 90.*
- 5. Советское трудовое право: учебное пособие / под общ. ред. К.С. Батыгина. – Изд. 2-е, перер. и доп. – М.: ПРОФИЗДАТ, 1983. – 320 с.*

6. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (Жүзінген күн: 24.05.2024)

7. Зеленый В.А., Абишева Ф. М. Трудовое право и право социальной защиты (учебно-методический комплекс). – Семипалатинск, 2017. – 282 с.

8. Галиакбарова Г.Г. Особенности правового разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Республике Казахстан // Трудовое и социальное право. – 2015. – №1(13). – С.47-50.

References:

1. Akopyan L.V. Trudovye spory: prichina vozniknoveniya, ih sodержanie i harakter // Molodoy uchenyj. – 2016. – № 6.6 (110.6). – S.55-56

2. Anisimov A.L. Rassmotrenie i razreshenie individual'nyh trudovyh sporov v sude // Trudovoe pravo. – 2018. – № 3. – S.17. (ZHүgingen күн: 24.05.2024)

3. Anfalova N.S. Trudovye spory i konflikty v organizacii // Innovacionnaya ekonomika: informaciya, analitika, prognozy. – 2016. – № 2. – S.64. (ZHүgingen күн: 24.05.2024)

4. Holodinova Yu.V. Trudovye spory i trudovye konflikty kak pravovye kategorii i sposoby ih razresheniya. // Innovacii v nauke. – 2018. – №10. – S. 90.

5. Sovetskoe trudovoe pravo: uchebnoe posobie / pod obshch. red. K.S. Batygina. – Izd. 2-e, perer. i dop. – M.: PROFIZDAT, 1983. – 320 s.

6. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (ZHүgingen күн: 24.05.2024)

7. Zelenyj V.A., Abisheva F.M. Trudovoe pravo i pravo social'noj zashchity (учебно-методический комплекс). – Семипалатинск, 2017. – 282 с.

8. Galiakbarova G.G. Osobennosti pravovogo razgranicheniya individual'nyh i kollektivnyh trudovyh sporov v Respublike Kazahstan // Trudovoe i social'noe pravo. – 2015. – №1(13). – S.47-50.