



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE  
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ  
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ  
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА  
GUMILYOV EURASIAN  
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың  
«Ғылым және білім - 2015»  
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
X Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS  
of the X International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«Science and education - 2015»

**УДК 001:37.0**  
**ББК72+74.04**  
**Ғ 96**

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001:37.0  
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2015

4. Өзіміздің жұмыссыз жүрген азаматтарымыз қайтпек- [Электронды ресурс]  
<http://anatili.kz/?p=17538>

5. “Елімізге келетін еңбек мигранттары салық төлейтін болады” [Электронды ресурс]  
<http://astanatv.kz/news/show/id/18357.html>

**УДК 349.2: 331.10**

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ СОГЛАСИТЕЛЬНЫМИ КОМИССИЯМИ**

**Галиакбарова Гузаль Газинуровна,**

*galiakbarova\_gg@enu.kz*

Докторант PhD 2-го курса специальности 6D030100-«Юриспруденция»

ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Нургалиева Е.Н., д.ю.н., профессор

В современных условиях жизни мы все реже сталкиваемся с деятельностью согласительных комиссий в организации. На сегодняшний день можно предположить, что их количество не обобщается ни государственными органами по труду, ни органами местного самоуправления. Но вместе с тем результаты социологических опросов, личный опыт людей демонстрируют, что создание этого специального юрисдикционного органа нельзя назвать распространенным явлением. В отсутствии официальной статистики сложно утверждать о неэффективности деятельности этих органов.

Глава государства Н.А. Назарбаев в своем Послании народу Казахстана «Нұрлы жол – путь в будущее» отметил: «...С учётом новых внешних рисков для развития экономики нам нужны новые инициативы для стимулирования деловой активности и занятости» [1]. Это означает, что для повышения уровня занятости в стране необходимо уделить особое внимание совершенствованию трудового законодательства, в том числе и процедурно-процессуальных средств в области охраны и защиты трудовых прав, свобод и интересов работников.

В соответствии с п.1 ст. 170 ТК РК индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами. При этом, согласно п.3 ст. 170 ТК РК стороны трудового договора по своему выбору могут обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд [2]. Это означает, что согласительная комиссия, которая могла бы выполнять роль досудебного органа, как установлено действующим законодательством, может отсутствовать в организации. Однако подобные рассуждения, на наш взгляд, не являются новыми для юридической литературы. Так, например, российский ученый В.В. Архипов справедливо в своих работах поднимал вопрос об очевидной необходимости повышения эффективности деятельности комиссии по трудовым спорам (аналог наших согласительных комиссий – *Г.Г.*), одновременно обозначая и видимые преимущества действующего комиссии по трудовым спорам перед судом общей юрисдикции [3].

По нашему мнению, формирование состава комиссии из работников той же организации, где имеют место трудовые споры, не может в необходимой мере обеспечить независимость членов согласительной комиссии от работодателя. Это объясняется прямой служебной зависимостью членов согласительной комиссии от работодателя, от которого зависит уровень заработной платы, перемещение по службе, различного рода стимулирующие выплаты и другие социальные льготы. Полагаем, что указанные обстоятельства действительно создают предпосылки для сомнений в беспристрастности членов согласительных комиссий при разрешении ими трудовых споров. Это объясняется и тем, что на практике, хотя это прямо и не указано в трудовом законодательстве, организационно-техническое обеспечение деятельности согласительных комиссий

осуществляется работодателем (например, предоставление помещения для проведения заседаний, оргтехники, бумаги и прочих необходимых средств). Мы полагаем, что при таком подходе уже изначально не приходится говорить о принципе независимости членов согласительной комиссии от работодателя.

В этой связи не случайно число обращений в немногочисленные существующие согласительные комиссии постоянно снижается, тем самым, судебное разбирательство вызывает у работников большее доверие, нежели обращение в согласительные комиссии.

При этом, не стоит забывать и о роли института медиации, который появился в нашей стране с принятием Закона Республики Казахстан «О медиации» [4].

Медиация – это процедура урегулирования спора, в том числе и индивидуального трудового, между сторонами при содействии медиатора (медиаторов) в целях достижения ими взаимоприемлемого решения, реализуемая по добровольному согласию сторон. При этом медиатор – это независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами для проведения медиации на профессиональной и непрофессиональной основе [4].

Согласно ст.3 Закона РК «О медиации», целями медиации являются достижение варианта разрешения спора (конфликта), устраивающего обе стороны медиации; снижение уровня конфликтности сторон [4]. Это означает, что целью медиации является не определение того, кто прав, а нахождение компромиссного решения, которое станет наилучшим для обеих сторон, и в этом заключается одно из главных отличий медиации от разрешения спора согласительной комиссией.

Медиация призвана способствовать совершенствованию казахстанской судебной системы, создавая условия для того, чтобы судьи могли должным образом уделять внимание наиболее сложным делам. Но между тем нельзя недооценивать потенциал и, думается, реальные перспективы деятельности медиатора как конкурента согласительным комиссиям, которым придется пройти проверку на жизнеспособность и практическую состоятельность. Мы полагаем, при регулировании споров, в том числе, и трудовых, роль медиации только будет расти, так как, если верить зарубежной практике, во многих странах, где развита медиация, примирение (посредничество) и варианты добровольного арбитража в примирительно-третейской процедуре вытесняют работу комиссий, которыми расследуются обстоятельства спора.

Отдельного внимания заслуживает встречаемое на практике формальное отношение работодателя к согласительным комиссиям, которое объясняется добровольно-принудительной основой их образования. Сказанное означает, что, добровольно – в любых случаях при проявлении инициативы сторон, а принудительно – для работодателя и представительного органа работников, получивших предложение в письменной форме о создании согласительной комиссии.

ТК РК не поясняет, могут ли включаться в состав согласительной комиссии работники сторонних организаций. Поскольку отсутствует соответствующий прямой запрет, то представляется возможным, что в состав согласительной комиссии могут входить работники не только данного работодателя (организации или индивидуального предпринимателя). По нашему мнению, необходима законодательная ясность и четкость в данном вопросе.

Согласно положениям ст. 173 ТК РК, согласительная комиссия рассматривает трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласие при непосредственных переговорах с работодателем [2]. Вместе с тем порядок урегулирования разногласий, права и обязанности спорящих сторон, а также правовые последствия, связанные с невыполнением предусмотренного законом требования самостоятельно урегулировать разногласия, не определены. Отсутствуют также нормы, предусматривающие возможность отказать работнику в принятии от него заявления в согласительную комиссию в случае невыполнения им установленных законом требований. Нет также норм, регламентирующих правовые последствия уклонения работодателя от рассмотрения обращения работника.

Видимой проблемой является также довольно короткий установленный в законе срок обязательного рассмотрения заявления работника в согласительной комиссии – в течение 7 дней со дня подачи работником заявления (п.4 ст. 171 ТК РК) [2]. При этом отсутствие в законе каких-либо четких требований к форме и содержанию заявления работника может служить препятствием для качественной подготовки необходимых материалов к рассмотрению спора, что, в свою очередь, становится причиной нарушения установленных сроков.

Ст. 175 ТК РК регламентирует порядок принятия решения согласительной комиссией и его содержание [2], в которой достаточно ясно указаны требования к содержанию решения, выносимого согласительной комиссией. Но при этом законодатель не предусмотрел порядок подготовки его проекта.

Сказанное выше означает, что, во-первых, согласно ст.175 ТК РК, согласительная комиссия принимает решение простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. По требованию заявителя или одного из членов комиссии голосование проводится тайно [2]. Однако если на заседании согласительной комиссии присутствуют все ее члены, количество которых является четным (исходя из правил ее создания на паритетных началах – п.1 ст. 171 ТК РК), и мнение членов комиссии разделилось ровно 50/50%, остается непонятным, какое решение в этом исключительном случае должно быть принято согласительной комиссией.

Во-вторых, решение согласительной комиссии, на наш взгляд, должно предусматривать не только резолютивную часть, за которую и голосуют члены комиссии, но, бесспорно, содержать и другие классические части: вводную, описательную и мотивировочную, о которых стоит упомянуть в ст. 175 ТК РК.

Итак, поднимаемые в статье некоторые проблемные аспекты, касающиеся разрешения споров согласительными комиссиями, не являются исчерпывающими и не умаляют возможного, исторически заложенного значения последних. При умелом использовании своего потенциала согласительная комиссия может быть эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Очевидно видно, что совокупность отмеченных проблем принципиально предопределяет направление для дальнейшего совершенствования трудового законодательства РК, чтобы реабилитировать эффективность деятельности согласительной комиссии. В противном же случае в ближайшем будущем согласительная комиссия покажет свою окончательную несостоятельность как альтернативный досудебный орган по разрешению трудовых споров, и решение этого вопроса сегодня, по сути, остается за казахстанским законодателем.

#### **Список использованной литературы:**

1 Послание Главы государства Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Нұрлы Жол – путь в будущее» от 11 ноября 2014 года. // [www.akorda.kz/ru/page/page\\_218341\\_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstan-11-noyabrya-2014-g](http://www.akorda.kz/ru/page/page_218341_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstan-11-noyabrya-2014-g)

2 Трудовой кодекс Республики Казахстан: от 15 мая 2007 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10 января 2015 года) // Информационная система «Параграф». – 2015.

3 Архипов В.В. О досудебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Адвокат. – 2007. – №8. // [www.center-bereg.ru/n2565.html](http://www.center-bereg.ru/n2565.html)

4 Закон Республики Казахстан «О медиации» от 28 января 2011 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 3 июля 2014 года) // Информационная система «Параграф». – 2015.

**УДК 349.2:[331.105,6:317**