

Учитывая глобальный характер развития искусственного интеллекта, крайне важно укреплять международное сотрудничество в разработке правовых стандартов защиты авторских прав, созданных с помощью искусственного интеллекта. Казахстан и Китай могли бы сотрудничать с другими странами в разработке согласованного подхода, обеспечивающего баланс между защитой прав интеллектуальной собственности и продвижением инноваций в области искусственного интеллекта [4].

Правовой режим объектов, созданных с помощью искусственного интеллекта, - новая и сложная область, требующая детального регулирования. Казахстану необходимо активно участвовать в разработке соответствующего законодательства, чтобы обеспечить баланс интересов всех участников процесса и стимулировать технологическое развитие. Это позволит стране стать конкурентоспособной в эпоху цифровой трансформации.

На мой взгляд, законодательство об интеллектуальной собственности в контексте его применения к произведениям, созданным с использованием искусственного интеллекта, должно быть подвержено определенным изменениям в свете активного развития современных технологий (и с прицелом на будущее). Однако, нет необходимости в радикальном изменении всех норм и принципов этой отрасли права, поскольку было бы необходимо признать искусственный интеллект субъектом права и наделить его правоспособностью [5].

В связи с быстрым развитием технологий искусственного интеллекта все большее внимание привлекает правовая защита генерации искусственного интеллекта (AIGC). Законодательство Китая в области искусственного интеллекта постепенно совершенствуется, особенно в области защиты продуктов искусственного интеллекта, был издан ряд законов и подзаконных актов, регулирующих и защищающих законные права и интересы продуктов искусственного интеллекта [6].

Сравнение защиты авторских прав, созданных с помощью искусственного интеллекта, в Казахстане и Китае выявляет как сходства, так и различия в их правовых подходах. Хотя обе страны признают важность авторства человека и необходимость адаптации правовых рамок для использования искусственного интеллекта, они различаются по развитию и специфике своих правовых норм

Список литературы:

- 1.Помулев А. А. Искусственный интеллект как объект стоимостной оценки / А. А. Помулев // Имущественные отношения в Российской Федерации. - 2022. - № 6. - С. 42-56.
- 2.Сулейменов, А. Ш. "Правовой режим инноваций в Казахстане." - Алматы: Кайнар, 2020.
- 3.Абдуллаев, М. «Интеллектуальная собственность и правовые системы стран Азии: опыт Китая и Казахстана». - Алматы, 2021.
- 4.Сидорова Н.В., Дулатбеков Н.О., Кусаинова Л.К. «Искусственный интеллект как правовая категория и объект правового регулирования» // Вестник Карагандинского университета. Серия «Право». 2024. URL:
- 5.<https://www.zqai.kz/ru/novoe-v-zakonodatelstve/iskusstvennyy-intellekt-i-pravo-opyt-respubliki-kazahstan-i-zarubezhnyh>
- 6.<https://digitalrights.asia/events/concept-of-ai-development-in-kz-legal-regulation-ethics-and-use-of-data/>

Исақ А.Б.

Академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ заң факультетінің 2 курс магистранты

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ ТӘСІЛДЕРІ

Қазақстан Республикасының еңбек қатынастары заманауи қоғамның маңызды аспектісі болып табылады, өйткені жұмыскер мен жұмыс беруші арасында туындайтын даулар еңбек

қатынастарының тиімді және әділ шешілуін қамтамасыз ету үшін заңнамалық реттеуді қажет етеді. Еңбек дауларының шешілуі – бұл тек құқықтық мәселелер ғана емес, сондай-ақ әлеуметтік, экономикалық және мәдени аспектілерді де қамтиды.

Еңбек даулары - бұл еңбек шартын орындауға, тараптардың құқықтары мен міндеттеріне қатысты мәселелер бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасында туындайтын еңбек қатынастарының ажырамас бөлігі. Қазақстан Республикасында мұндай дауларды реттеу азаматтардың әлеуметтік тұрақтылығы мен құқықтық қорғалуын қамтамасыз ету үшін маңызды мәнге ие. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес, еңбек дауларын шешудің бірнеше тетіктері бар, олардың әрқайсысының мән-жайларға байланысты өзіндік ерекшелігі мен қолданылуы бар. Бұл жұмыстың мақсаты-Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген еңбек дауларын практикада қолдануды ескере отырып шешу тәсілдерін талдау.

Еңбек дауы - бұл жұмысшы мен жұмыс беруші арасындағы еңбек шартының орындалуына, еңбек жағдайларына немесе еңбек қатынастарының басқа аспектілеріне қатысты келіспеушілік. Даулар жеке және ұжымдық еңбек қатынастарына қатысты болуы мүмкін, бұл өз кезегінде оларды шешудің әртүрлі тәсілдерін анықтайды.

Еңбек кодексіне сәйкес еңбек даулары екі түрге бөлінеді:

Жеке еңбек даулары-жұмыс беруші мен қызметкер арасында туындайтын даулар (мысалы, еңбек шартына, еңбекақыға, жұмыстан босатуға және жеке еңбек қатынастарының басқа аспектілеріне байланысты).

Ұжымдық еңбек даулары-жұмыскерлер (немесе олардың өкілдері) мен жұмыс беруші (немесе оның өкілдері) арасында еңбек жағдайлары мен жалпы жұмысшылардың құқықтары мәселелері бойынша туындайтын даулар, мысалы, ұжымдық шартқа немесе жұмыскерлерді жаппай жұмыстан шығаруға қатысты.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің әртүрлі тәсілдерін бекітеді, бұл екеуінің де маңызды белгісі.

Белгілі бір дауды шешу әдісін белгілеу тәжірибелік тұрғыдан өте маңызды, өйткені бұл дауды шешуге құқылы органды және дауды қарау кезінде қажет рәсімдерді анықтайды. Сонымен бірге, бұл мәселе көптеген теориялық мәселелермен байланысты, өйткені келіспеушіліктерді шешу тәсілі оның субъектілері, тақырыбы, бағыныштылығы және тағы басқалары сияқты даудың ерекшеліктеріне байланысты. Дауды шешу әдісін анықтау оның барлық жағынан даудың сипаттамасынан туындайтын өзіндік нәтиже және қорытынды деп айтуға болады.

Еңбек дауларын шешу тәсілдері заң әдебиеттерінде әр түрлі түсіндіріледі, сондықтан алдымен осы мәселе бойынша айтылған ұстанымдарды талдап, содан кейін авторлық тәсілді тұжырымдау қажет.

Еңбек дауларын шешу тәсілдері заң әдебиеттерінде әр түрлі түсіндіріледі, сондықтан алдымен осы мәселе бойынша айтылған ұстанымдарды талдап, содан кейін авторлық тәсілді тұжырымдау қажет. Еңбек даулары саласындағы жетекші мамандардың бірі – В.Н.Толкунова – жеке еңбек дауларына қатысты, біріншіден, еңбек даулары жөніндегі комиссия, екіншіден, сот, үшіншіден, жоғары тұрған органдарды атап өтті. Егер дау келісу комиссияларында және сотта қаралса, бұл дауды тікелей сот немесе басында жоғары тұрған органдар шешетін басқа жағдайларға қарағанда, дауды шешудің жалпы әдісі деп аталады. Ұжымдық еңбек дауларын бітімгершілік комиссиялары, делдалдар, еңбек арбитражы шешеді, мұнда іс жүргізу ұжымдық келіссөздер сипатында болады [1;25].

И.А. Костян еңбек дауының түріне байланысты оны екі жолмен шешуге болатындығын, келіссөздер нәтижесінде келіспеушіліктерді шешуді және дауласушы тараптардың өзара қолайлы шешімге қол жеткізуін, сондай-ақ тиісті юрисдикциялық органның келіспеушіліктердің мәнін (бір тараптың талаптары мен екінші тараптың қарсылықтары) қарауы нәтижесінде қайшылықтарды жоюды және дауласушы тараптардың міндетті түрде орындауына жататын шешімін қабылдауды түсінеді деп жазады. Бұл мәлімдеме жеке еңбек

дауларына қатысты, ал ұжымдық даулар автордың көзқарасы бойынша бірқатар бітімгершілік процедуралар арқылы шешіледі [2; 132].

Қарастырылып отырған мәселе бойынша пайымдаулар тізімін жалғастыруға болады, бірақ мұның бәрі, әрине, әр түрлі позициялардың болуы және олардың арасындағы байланыс нүктелері туралы тұжырымды растайды. Бірқатар айтылған ережелер қолдауға лайық, мысалы, жеке және ұжымдық дауларды талқылау түрлерін ажырату, жеке дауларды шешу жолдарында юрисдикцияға дейінгі, сотқа дейінгі және сот кезеңдерін бөлу және т. б. Алайда, әдебиетте жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің барлық тәсілдерінің толық бейнесін табу қиын, сондықтан оны түпкілікті шешуді талап етпей, осы мәселеге кешенді көзқараспен қарау керек.

Дауларды шешу тәсілдерін жіктеу негіздеріне байланысты әртүрлі тәсілдермен жіктеуге болады және жеке және ұжымдық дауларды шешудің нақты процедуралары мен органдары түбегейлі ерекшеленетініне қарамастан, жеке және ұжымдық еңбек дауларын қарау органдары мен тәртібі тұрғысынан оларды талқылаудың жалпы және ерекше тәсілдерін ажыратуға болады. Жалпы ортақ белгіленген процедуралар мен органдарды қолдануды қамтиды, ал ерекше дау субъектілерінің ерекшелігіне, оның тақырыбына, ерекше жағдайларына және т. б. байланысты арнайы органдар мен процедуралардың болуымен байланысты.

Қазақстан Республикасының еңбек дауларын шешу тәсілдері Еңбек кодексінде және басқа да нормативтік құқықтық актілерде реттелген. Еңбек кодексінің тиісті нормалары жұмыскерлердің құқықтарын қорғауға бағытталған нормаларды қарастырады, сондай-ақ еңбек дауларын шешу тәртібін анықтайды. Еңбек кодексінің 15 және 16 тараулары еңбек дауларын шешудің негізгі тәсілдерін белгілейді, олардың арасында медиация, еңбек инспекциясы, сот тәртібі және еңбек арбитражы көзделген [3].

Жеке еңбек дауын қарау тәртібіне келер болсақ, әрекет етуші заңнамаға 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 қарайды. Демек, жеке еңбек даулар үшін жалпы әдісті оларды реттеу жөніндегі екі орган ұсынады: еңбек даулары жөніндегі комиссия және сот.

Жеке еңбек дауларын шешудің жалпы тәсілі, атап өткендей, Қазақстан Республикасының еңбек кодексінде тікелей бекітілген екі юрисдикциялық органмен – еңбек даулары жөніндегі комиссиямен және сотпен байланысты. Бұл әдіс, өз кезегінде, әртүрлі нұсқаларда ұсынылуы мүмкін: дауды еңбек даулары жөніндегі комиссияда қарау (сотқа дейінгі іс жүргізу); дауды комиссияда, содан кейін сотта шешу; дауды тікелей сотта шешу. Бұл жағдайда дауларды қарау тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының Азаматтық процесілік кодексінде қарастырылған.

Сонымен қатар, әрекет етуші заңнамаларды талдай келе, Қазақстан Республикасында еңбек дауларын шешудің бірнеше негізгі тәсілдеріне жалпы сипаттама берер болсақ, Медиация – еңбек дауларын шешудің бейресми және ерікті тәсілі. Бұл тәсіл жұмысшылар мен жұмыс беруші арасындағы дауларды үшінші бейтарап тұлға – медиатордың қатысуымен шешуге бағытталған. Медиацияның мақсаты – тараптарды келісімге келтіру және дауды сотқа жеткізбей шешу. Қазақстан Республикасында медиацияның даму процесі 2011 жылы медиация туралы заңның қабылдануымен басталды. Бұл тәсіл көбінесе ұжымдық еңбек дауларын шешуде қолданылуы мүмкін. Медиация-бұл тәуелсіз делдал тараптарға келісімге келуге және келіспеушіліктерді сотқа жүгінбей шешуге көмектесетін процесс. Мұндай процесс сот органдарына жүктемені азайтып қана қоймай, тараптарға жұмыс қатынастарын сақтауға мүмкіндік береді. Медиация даулардың барлық түрлері үшін міндетті рәсім болып

табылмайтыны маңызды, бірақ оны қолдану соттың араласуынсыз бейбіт шешімге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Татуластыру немесе келісу комиссиясы еңбек дауларын шешудің маңызды құралдарының бірі болып табылады. Еңбек кодексіне сәйкес, бұл комиссия тараптарды татуластыру және еңбек дауын бейбіт жолмен шешу үшін құрылады.

Татуластыру комиссиясы жеке және ұжымдық еңбек даулары болған жағдайда құрылуы мүмкін. Комиссияның негізгі міндеті-даудың екі жағын да тыңдау және өзара қолайлы шешімге қол жеткізуге тырысу. Татуластыру комиссиясы даудың түріне байланысты ұсыныс немесе міндетті болуы мүмкін.

Егер тараптар келісімге қол қойса, оған қол қойылады және оны орындау міндетті болады. Егер компаға келу табылмаса, тараптар дауды шешудің келесі әдістеріне жүгіне алады.

Еңбек инспекциясы – еңбек заңнамасының сақталуын қадағалайтын мемлекеттік орган. Еңбек инспекциясы жұмысшылар мен жұмыс берушілердің құқықтарының бұзылуына байланысты шағымдарды қарап, тексерістер жүргізіп, дауларды шешуге бағытталған әкімшілік шараларды қолданады. Бұл тәсіл көбінесе жеке еңбек дауларын шешуде қолданылып келеді. Алайда, мемлекеттік еңбек инспекциясының араласуы көбінесе ұсынымдық сипатта болатындығын және оның шешімдері жұмыс берушілер үшін міндетті емес, егер олар еңбек құқықтарының нақты бұзылуына қатысты болмаса [4].

Сот тәртібі – еңбек дауларын шешудің ең ресми және заңды тәсілі болып табылады. Жұмысшы немесе жұмыс беруші дауды сот арқылы шешу үшін еңбек соттарына жүгінуге құқылы. Қазақстанда еңбек дауларын қарауға арнайы еңбек соттары тағайындалған. Сот әділдік пен заңдылықты сақтай отырып, тараптардың әрқайсысының құқықтарын қорғауға міндетті.

Еңбек арбитражы – бұл еңбек дауларын шешудің кәсіби, ерікті және келісіммен қабылданатын тәсілі болып табылады. Арбитражды шешім жұмысшылар мен жұмыс берушінің арасындағы келісімдер негізінде қабылданады. Арбитраждың шешімі міндетті түрде орындалуы тиіс.

Еңбек дауларын шешу үрдісіндегі қиындықтары, еңбек дауларын шешудің әртүрлі тәсілдері өз артықшылықтары мен кемшіліктеріне ие. Медиация мен еңбек инспекциясының мүмкіндіктері шектеулі болуы мүмкін, ал сот тәртібі уақытты және ресурстарды талап етеді. Сонымен қатар, еңбек арбитражы тек ерікті келісім бойынша жұмыс істейді, бұл барлық жағдайларда қолайлы бола бермейді.

Қазақстан Республикасының еңбек кодексіне сәйкес еңбек дауларын шешудің тиімді тәсілдері бар. Бұл тәсілдер жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтарын қорғауға, олардың мүдделерін тең дәрежеде қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Дегенмен, еңбек дауларын шешудің процесінде құқықтық мәдениет пен сот жүйесінің тиімділігі маңызды рөл атқарады. Осы тұрғыда медиацияның және еңбек инспекциясының рөлі артып келеді, ал сот тәртібі мен еңбек төрелігін қолдану көбінесе соңғы шара ретінде қарастырылады.

Еңбек дауларының алдын алу үшін еңбек заңнамасын үнемі жетілдіру және жұмысшылар мен жұмыс берушілерге құқықтық білім беру шараларын күшейту маңызды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым спорам. - Москва: Проспект : Велби, 2004.-288 с.

2. Гонцов Н. И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации //Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2010. – №. 1. – С. 131-141.

3. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. [Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: <https://adilet.zan.kz/kaz/archive/docs/K1500000414>

4. Досудебное урегулирование трудового спора - обязательное условие для обращения в суд, 26 мая 2017 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.zakon.kz/4860734-dosudebnoe-uregulirovanie-trudovogo.html>

Копжасарова С.И.

*академик Е.А. Букетов атындағы Қарағанды университетінің 3 курс докторанты
Елтаев Т.*

*академик Е.А. Букетов атындағы Қарағанды университетінің ПРПД-22-1к тобының
студенті*

Тохтиева К.Р.

*ал-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің заң факультетінің 1 курс
магистранты*

*(Ғылыми жетекші: А.Ж. Әбдіжәми – з.э.к., қауымдастырылған профессор, академик
Е.А. Букетов атындағы Қарағанды университетінің азаматтық және еңбек құқығы
кафедрасының меңгерушісі)*

ГЕРМАНИЯ ҚАЛДЫҚТАРДЫ БАСҚАРУДАҒЫ КӨШБАСШЫЛАРДЫҢ БІРІ РЕТІНДЕ: ТҰРАҚТЫЛЫҚ ЖӘНЕ ИННОВАЦИЯ ЗАНДАРЫ

Германияның қалдықтарды басқарудағы жетістіктері басқа елдер үшін шабыттандыратын үлгі болып табылады. Көптеген мемлекеттер, соның ішінде тұрақты даму жолын енді ғана бастаған дар, өздерінің тиімді қайта өңдеу және кәдеге жарату жүйелерін құру үшін неміс тәжірибесін пайдаланады. Германия - қалдықтарды тұрақты басқару тек экология мәселесі ғана емес, сонымен қатар қалдықтар құнды ресурсқа айналатын тиімді экономика екенін көрсетті.

Соңғы онжылдықтарда Германия өзін қалдықтарды басқарудағы әлемдік көшбасшылардың бірі ретінде көрсетті. Ел экологиялық тұрақтылыққа ұмтылатын басқа мемлекеттер үшін үлгі болып қана қоймай, сонымен қатар жаңа экологиялық сын-қатерлерге бейімделе отырып, қалдықтарды қайта өңдеу мен кәдеге жаратудың инновациялық тәсілдерін енгізуде. Германия заңнаманы жақсарту, озық технологияларды енгізу және қоғамның тұрақты тұтыну мен қайта өңдеу процесіне қатысуын арттыру арқылы айналмалы экономиканы белсенді дамытуда. Германиядағы экономиканың тұрақты дамуына қалдықтарды басқарудың қосқан үлесі шикізат пен бастапқы энергияны үнемдеуге мүмкіндік беретін қайта өңдеу мен кәдеге жаратудың жоғары көрсеткіштерінен көрінеді.

Айналмалы экономика туралы Заң 2012 жылдың 1 маусымында күшіне енді. Заңның мақсаты-табиғи ресурстарды сақтау және қалдықтарды өндіру мен өңдеу кезінде адамдар мен қоршаған ортаны қорғауды қамтамасыз ету үшін айналмалы экономиканы ілгерілету. Циркулярлық экономика туралы Заңға Негіздемелік Директива түзетулері аясында қалдықтарға қатысты өзгертулер енгізілді (2008/98/ ЕС қалдықтар туралы Директива, 2018/851/ ЕУ директивасымен өзгертілген). Толығымен жаңартылған қалдықтардың негіздемелік Директивасының талаптары Германия заңнамасына 2020 жылдың 5 шілдесіне дейін енгізілуі керек еді. Бұл іске асыру «Еуропалық Одақтың қалдықтар жөніндегі Негіздемелік директивасын іске асыру туралы Заңының» 1 - бабы арқылы жүзеге асырылды (Тұйық (айналмалы) экономика туралы заңға түзету-KrWG). Қалдықтар жөніндегі өзгертілген Негіздемелік директиваның мақсаты қалдықтарды қайта өңдеудің алдын алу және ең алдымен ұлғайту арқылы айналмалы экономиканың дамуын күшейту болып табылады [1].

Неміс заңнамасына Директиваның мақсаттарына жету үшін қосымша шаралар енгізілді. Қалдықтардың алдын алу шараларын күшейту үшін қазірдің өзінде белгілі және дәлелденген өнім жауапкершілігі жүйесі кеңейтілді және қазірден бастап сақ болу міндетін қамтиды. Сақ болу міндеті өнімдерді пайдалануға жарамдылығын сақтауды талап етеді және оларды тек