

Д.Ж. Белхожаева*, Д.С. Байсымакова

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, Алматы, Қазақстан
(E-mail: dinar_15@list.ru, dana_2274@mail.ru)

Жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғаудың өзекті мәселелері

Жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғау мәселесінің өзектілігі еңбек құқығы ғылымы саласында осы мәселеге жеткіліксіз назар аударумен және әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғау мәселесінің тәжірибеде орын алып, оң шешімін таппау негіздері, тәжірибенің қажеттіліктеріне толығымен сәйкес келмейтін заңнаманың жағдайымен байланысты, тиісті қатынастарды құқықтық реттеуді жан-жақты жетілдіруді талап етуде. Зерттеу көрсеткендей, қоғамдағы жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарының бұзылуы, атап айтқанда еңбек режиміне байланысты, еңбек қатынастарын тіркеу немесе жұмыстан шығару кезінде орын алады. Алайда, олардың көпшілігі өздерінің әлеуметтік және еңбек құқықтарын, мүдделерін қорғауға ұмтылмайды, бұл азаматтардың белсенділігінің төменділігін, олардың әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғауға арналған билік пен ұйымдарға, кәсіпорындарға деген сенімінің төмендігін көрсетеді. Мақаланың мақсаты — жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мәселелерін теориялық және практикалық талдау, әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғаудың орнын және еңбек қатынастарын әлеуметтік-құқықтық реттеу механизмін анықтау. Сонымен қатар, мақсат ретінде еңбек қатынастарының қазіргі даму кезеңінде бұзылған әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың заңды құралдарының тиімділігіне талдау жүргізу қажеттілігін сипаттайды. Авторлар мақалада бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтірудің қолданыстағы әдістерінің тиімділігін талдай отырып, еңбек дауларын сот арқылы қорғау мәселесін қозғаған. Зерттеу нәтижесінде авторлар жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғау саласындағы еңбек заңнамасын жетілдіру қажет деген қорытынды жасайды.

Кілт сөздер: еңбек, еңбек дауы, әлеуметтік-еңбек қатынастары, еңбекті қорғау, әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғау, бұзылған әлеуметтік-еңбек құқықтары, әлеуметтік кепілдіктер.

Kipicne

Қазіргі уақытта елде жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғау мәселесі өзекті болып отыр, өйткені нарықтық қатынастарға көшумен жалдамалы жұмыскерлердің қауіпсіздігі айтарлықтай төмендеді. Бұл әсіресе жеке ұйымдармен еңбек қатынастарында тұрған жұмыскерлерге тән. Өркениетті әлеуметтік-еңбек қатынастарын құру саясатына қарамастан, қазіргі жағдайда еңбек құқығының нормаларында қарастырылған әлеуметтік-еңбек құқықтары мен бостандықтарының ең төменгі деңгейлері сақталмайды. Соңғы жылдары азаматтардың әлеуметтік-еңбек құқықтары мен бостандықтарын бұзу саны едәуір өсті: жұмыскерлердің еңбек шартын жасасу ережелерін сақтамауы, еңбекті қорғау ережелерін сақтамауы, негізсіз жұмыстан шығарудың көптеген жағдайлары, жалақыны уақтылы төлемеу жаппай сипатқа ие, кезекті ақылы демалысты уақтылы бермеу жағдайлары жиі кездеседі.

Әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың тиімділігі көбінесе субъектілердің мұндай құралдарды қолданудың нақты мүмкіндігіне ғана емес, сонымен бірге оларды пайдалану орынды болған жағдайда осындай қорғауды қажет ететін субъектілерді тиісті құралдармен қамтамасыз етуге байланысты болады. Айта кету керек, осы саладағы ғылыми ойдың дамуының қазіргі кезеңінде жұмысшылардың әлеуметтік және еңбек құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғау мәселелері ғалымдар тарапынан кешенді түрде жан-жақты зерттелмеген. Сонымен қатар, еңбек заңнамасының осы нормаларын қолдануда сот тәжірибесі әлеуметтік-еңбек қатынастары субъектілерінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғаудағы олқылықтар мен өзекті мәселелерді анықтады.

Зерттеліп отырған мәселеге қатысты теориялық әзірлемелердегі олқылықтар, ең алдымен, құқықты іске асыру саласындағы зерттеулердің жеткіліксіздігінен болып табылады. Нәтижесінде қорғауды жүзеге асыру үшін жұмыскерге де, жұмыс берушіге де тең құқықтар беру қажеттілігі

*Хат-хабарларға арналған автор. E-mail: dinar_15@list.ru

туралы қате пікірлердің пайда болуы мүмкін. Осыған байланысты, құқықтық қатынастар субъектілері еңбек жағдайларының өзгеруіне, еңбекті қолдану саласында мүлдем жаңа сипаттағы қатынастардың пайда болуына байланысты жұмыскердің бұзылған құқықтарын қорғау тетіктерін пайдалану кезіндегі мәселелерді анықтау саласында зерттеулер жүргізу қажеттілігін көрсетеді. Жалпы, қалыптасқан жағдайда жұмыскерлерде әлеуметтік-еңбектік құқықтық сананы қалыптастыру, азаматтардың әлеуметтік-еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғау және қамтамасыз ету тәсілдерінің маңыздылығы — оларды пайдалану тиімділігін арттыру өзекті міндет болып табылады.

Сонымен қорыта келе, мақаланың басты мақсаты — жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мәселелерін теориялық талдау, еңбек қатынастарын құқықтық реттеу механизміндегі әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғау орнын анықтау, еңбек қатынастарын дамытудың қазіргі кезеңінде бұзылған құқықтарды қорғаудың құқықтық құралдарының тиімділігін талдау болып табылады.

Әдістер мен материалдар

Ғылыми зерттеудің әдіснамалық негізі ретінде ғылыми танымның жалпы және арнайы әдістерінің жүйесі құрайды. Зерттеу ғылыми танымның жалпы — объективтілік, әмбебаптылық, ұқыптылық, жүйелік талдау қағидаларына негізделген. Ресми логикалық жалпы ғылыми әдістерін қолдану жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың қазіргі заманғы өзекті мәселелерін зерттеу және анықтау қажеттілігімен байланысты болды. Қазақстан Республикасының заң саласындағы ғалымдарының ғылыми еңбектері мен еңбек заңнамалары зерделенді және талданды. Зерттеу барысында жұмыскерлердің бұзылған құқықтарын қорғау мәселелерін талдауда жалпы ғылыми зерттеу әдістері қолданылды. Сондай-ақ, диалектикалық, логикалық, тарихи, жүйелік талдау, салыстырмалы-құқықтық, социологиялық және формальды-құқықтық танымның арнайы әдістері кеңінен қолдау тапты.

Нәтижелер

Жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғау азаматтардың еңбек саласындағы құқықтарын іске асыруды қамтамасыз ететін мемлекеттік, қоғамдық және басқа шаралар, еңбек заңнамасын жетілдіру мақсатында нақты жағдайға жақындату және сол арқылы оны сақтаудың алғышарттарын қалыптастыру болып табылады. Еңбек нарығын мемлекеттік реттеудің қажетті деңгейінде өзін-өзі реттеу тетіктерін құруға және дамытуға ерекше назар аударылуы тиіс [1]. Қазақстан Республикасының прокуратурасы, еңбек инспекциясы, сондай-ақ жалпы юрисдикциядағы соттар жүйесі еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды және қадағалауды жүзеге асыратын негізгі мемлекеттік органдар болып табылады. Жеке еңбек дауларын шешуді жүзеге асыратын органдар ретінде еңбек даулары жөніндегі комиссиялар мен сотты жеке бөліп көрсеткен жөн. Әсіресе, осы бағыт бойынша сот жүйесі барлық жерде және жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын құқықтық қорғауды толығымен жүзеге асыратын орган ретінде ерекшеленеді.

Сонымен, жұмыскерлердің құқықтарына кепілдік беру әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың нақты құралы екенін бәріміз білеміз. Оның ерекшелігі — бұл заң бұзушылық болмаған кезде қолданылады. Кейбір тұжырымдамалардың анықтамаларын құқықтық қолдану кезінде заңнамалық тұрғыдан бекітудің болмауы, атап айтқанда, өзін-өзі қорғау сияқты еңбек құқықтарын қорғаудың осы әдісін жүзеге асыруда жұмыскердің немесе жұмыс берушінің мінез-құлқын саралау кезінде өзекті мәселелер туғызады.

Іс жүзінде әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғаудың тиімділігін арттыруға жұмыс берушінің жұмыскердің сот арқылы қорғалу құқығын іске асырудағы адал еместігінің дәлелі болып табылатындығы ықпал етпейді (бұл еңбек шартын жасасудан бас тартуға әкелуі мүмкін). Бұл ретте әңгіме тек еңбек құқықтарын ғана емес, сот арқылы қорғау тәсілі туралы болып отыр. Жұмыскерлердің құқықтарын сот арқылы қорғау қажеттілігі Қазақстан Республикасының Конституциясынан [2], халықаралық құқық нормаларынан және құқықтық мемлекет қағидаттарынан туындайды, өзгеде балама рәсімдер еңбек құқықтарын қорғаудың сот нысанын жою үшін негіз бола алмайды.

Алайда, сот арқылы жұмыскердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың айтарлықтай кемшіліктері орын алуда:

– жұмыс уақытының ұзақтығы, жұмыстың көптігі, қағаз бастылық жұмыскерлер үшін сот процесіне қатысуға қиындықтар туғызады;

– сот ісін жүргізудің бәсекеге қабілеттілігі тараптардың мүмкіндіктеріндегі нақты айырмашылықты ескермейді, бұл жұмыскердің құқықтарына нұқсан келтіретін дұрыс емес шешімдер қабылдауға нақты қауіп төндіреді. Осы фактіні сезіне отырып, жұмыскерлер өз құқықтарын қорғау үшін сотқа жүгінуге қашқақтайды;

– сотқа жүгіну сөзсіз тараптардың психологиялық қақтығысымен байланысты, оның салдарының ауырлығы толығымен жұмыскерлердің мойнына түседі.

Сонымен, әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың әдістері еңбек заңнамасында көрініс тапқан. Мысалы, жұмыскер өзінің басшыларына (тікелей басшыға да, жоғары басшыға да) хабарласа алады, бұзушылық туралы хабарлайды және жағдайды түзетуді талап етеді. Бұл жағдайда еңбек заңнамасы белгіленген төлемдерді талап етуге ғана емес, ақшалай өтемақыны талап етуге, сондай-ақ егер бұл еңбек шартында көзделмесе немесе жұмыскердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндірмесе, жұмысты тоқтата тұруға немесе одан бас тартуға мүмкіндік береді. Демек, жұмыскер бұқаралық ақпарат құралдарына жүгіне отырып, еңбек қатынастарынан туындайтын мәселелерді шешу үшін қоғамның назарын өзіне аударады. Жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың әртүрлі әдістерін дербес де, бір-бірін толықтыра отырып да қолдануға болады.

Талқылау

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2020 жылғы 1 қыркүйектегі «Жаңа жағдайдағы Қазақстан іс-қимыл кезеңі» атты Қазақстан халқына Жолдауында: «Занның үстемдігін белгілемей және азаматтардың қауіпсіздігіне кепілдік бермей, әлеуметтік-экономикалық дамудың бірде-бір міндеті табысты іске асырылмайды. «Еститін мемлекет» — бұл шын мәнінде «әділ мемлекет» құру тұжырымдамасы. Азаматтардың мәселелерін тыңдау және көру жеткіліксіз. Ең бастысы — дұрыс және әділ шешім қабылдау. Біз азаматтардың мүдделеріне қызмет ететін жаңа мемлекеттік стандарттарды әзірлеу үшін көп жұмыс жасауымыз керек. Бұл тұрғыда құқық қорғау және сот жүйелері негізгі роль атқарады және бұл сала реформалауды қажет етеді», — делінген [3].

Мемлекеттің құқықтық саясатының басым бағыттарының бірі азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау болып табылады. Жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау институтының белсенді жұмыс істеуі ел халқының әлеуметтік және экономикалық әл-ауқаты үшін үлкен маңызға ие. Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау мемлекеттің конституциялық міндеті деп танылады. Қазақстан Республикасының Конституциясында адам құқықтарын қорғаудың тиімді тетігі айқындалған [2]. Бұл заңдық нормалар 1948 жылғы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының [4] және экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактінің талаптарына сәйкес келеді: «Еңбек заңнамасы әрбір адамның өзі еркін жұмыс істейтін жерде өмір сүру мүмкіндігіне құқығын қамтиды» (6.1-бап). Сонымен қатар, бұл пакт әркімнің әділетті және қолайлы еңбек жағдайына құқығын белгілейді, соның ішінде: әділ жалақы және теңгерімді кемсітусіз жұмыс үшін тең сыйақы; қауіпсіздік және гигиена талаптарына сәйкес келетін еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді [5].

Мемлекеттік деңгейде азаматтардың әлеуметтік-экономикалық құқықтары арасында еңбек саласындағы құқықтар мен бостандықтар маңызды орын алады. Жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау мәселесіне еңбек заңнамасының қалыптасуы мен дамуы процесінде ерекше көңіл бөлінеді, өйткені жұмыскер әлеуметтік-экономикалық тұрғыдан әлсіз жақ ретінде қарастырылады. Қазіргі кезеңде жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғаудың мақсаты еңбек қатынастарын заңнамалық және шарттық реттеу тәртібімен белгіленген барлық еңбек құқықтары мен міндеттерін іске асыруды қамтамасыз ету болып табылады. Жұмыскердің еңбек құқықтарының іс жүзінде бұзылуы деп жұмыс берушінің өзінің заңды міндеттерін орындамауы немесе тиісінше орындамауы деп түсініледі, соның салдарынан жұмыскерге уәкілетті субъект ретінде оны қорғау мүмкіндігін іске асыруда қиындықтар туындайды.

Жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау тәсілі деп — заңда көзделген рәсімдерді айтады олардың шеңберінде заңнамалық нормалармен жол берілетін жұмыскерлердің бұзылған немесе даулы құқықтарын қорғаудың құқықтық шараларын қолдану жүзеге асырылады [6; 170]. Кең мағынада, жұмысшылардың әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғау — бұл жұмысшылардың еңбек мүдделерін бұзудың жолын кесуге, сондай-ақ олардың бұзылған құқықтарын қалпына келтіруге бағытталған еңбек дауларын шешуге арналған арнайы уәкілетті органдардың қызметі. Ал тар мағынада, әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғау олардың бұзылуынан қорғауды қамтитын олардың сақталуын қамтамасыз ету процесі деп түсініледі [7; 121]. Демек, көріп отырғанымыздай,

жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғауды анықтаудың кешенді тәсілін осы санаттың жеткіліксіз зерттелуімен түсіндіруге болады.

Жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау мемлекеттің барлық жұмыскерлерге олардың құқықтарын құқықтық қорғауға кең мүмкіндіктер беруінен, жұмысшылардың құқықтарын жоятын және төмендететін заңдар шығаруға тыйым салудан, жұмыскерлерге өз құқықтары мен мүдделерін заңды түрде жеке қорғауға құқықтар беруден тұрады. Осыған байланысты Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде (бұдан әрі — ҚР ЕК) [8] қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау тәсілдері ретінде еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік қадағалау және бақылау, кәсіподақ қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауы, қызметкерлердің еңбек құқықтарын, өзін-өзі қорғауы және еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау көзделген. Жоғарыда көрсетілген әдістер жұмыскерлердің бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтірмеуі де мүмкін. Міне, жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау механизмін іске қосу үшін белгілі бір қорғау әдісін қолдануға мүмкіндік беретін негіздер пайда болуы керек. Іс жүзінде жұмыскерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру үшін қорғаудың бірнеше тәсілдерін қолдану мүмкіндігі немесе тіпті қажеттілігі болған жағдайлар бар.

Жұмыскердің еңбек құқықтарын өзін-өзі қорғауы — бұл еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау (қадағалау) органдарына не жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі органдарға немесе олармен қатар жүгінбестен, жұмыскердің өз құқықтары мен бостандықтарын қорғау жөніндегі белсенді дербес іс-әрекеттері. Осыған орай, өзін-өзі қорғау әдістеріне мыналарды жатқызуға болады:

– Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жұмысты орындаудан бас тарту;

– Жұмыс берушіні жазбаша хабардар ету арқылы еңбек шартында көзделмеген жұмысты орындаудан бас тарту;

– Жалақы төлеу 15 тәуліктен астам мерзімге кешіктірілген жағдайда, бірақ бұл туралы жұмыс берушіні жазбаша хабардар еткен жағдайда жұмысты тоқтата тұру [8].

Шын мәнінде, ҚР Еңбек кодексінде еңбек құқықтарын өзін-өзі қорғаудың бір ғана әдісі ретінде жұмысты орындаудан бас тарту қарастырылған. Еңбек құқықтарын өзін-өзі қорғауды жұмыскер толығымен еркін жүзеге асырады. Жұмыскерді жұмысқа мәжбүрлеуге, психологиялық немесе физикалық әсер етуге ешкімнің құқығы жоқ. Бұдан басқа, өзін-өзі қорғау құқығын жүзеге асыратын жұмыскерді тәртіптік жауаптылыққа тартуға жол берілмейді. Жұмыс берушінің заңсыз әрекеттеріне сотқа шағым жасалуы мүмкін. Еңбек құқығын қорғаудың бұл әдісі кез келген органның қатысуынсыз жүреді және жұмыскер жасаған әрекеттер ешқандай жолмен жасалмайды. Бұл жерде заңмен бір уақытта қорғаудың бірнеше әдісін қолдануға тыйым салынбайтынын білу маңызды.

Алайда, барлық жұмыскерлер өздерінің еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғаудың осы әдісін қолдануға дайын емес. Көбінесе бұл бірқатар психологиялық себептерге байланысты, олардың бірі жұмыскердің жұмыс берушімен қарым-қатынасын бұзғысы келмеу салдарынан туындайды. Біздің көзқарасымыз бойынша, өзін-өзі қорғау әдісін қолдануда жұмыскердің еңбек заңнамасын әрдайым дұрыс түсінбейтіндігінде және мемлекеттік органдардың көмегінсіз, жұмыскердің құқықтық сауатсыздығына байланысты өз ұстанымын заңды түрде қорғай алмауында болуы мүмкін.

Қорғаудың келесі тәсілі — кәсіподақтардың еңбек құқықтарын қорғау. «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 221-V Заңына сәйкес кәсіптік одақтардың қызметі еңбек қатынастары мәселелері бойынша құқықтарды, бостандықтар мен мүдделерді қорғауға бағытталған [9].

Жұмыскердің еңбек құқықтарын қорғау мақсатында кәсіптік одақтарға еңбек заңнамасында бекітілген кең өкілеттіктер берілген. Осылайша, кәсіптік одақтар өздерінің құқық қорғау функцияларын жүзеге асыру үшін қызметкердің жеке еңбек қатынастары бойынша құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға, ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуға, еңбек жағдайларын жақсартуға қол жеткізуге, ұжымдық еңбек дауларын реттеуге қатысуға және т.б. құқылы. ҚР Кәсіподақ туралы заңға сәйкес [9], кәсіподақтар жұмыс берушіден анықталған бұзушылықтарды жоюды талап етуге құқылы, ал өз тарапынан ол анықталған бұзушылықтарды жою туралы талапты алған күннен бастап бір апта ішінде тиісті кәсіподақ органын осы талапты қарау нәтижелері және қабылданған шаралар туралы хабардар етуге міндетті.

Әлеуметтік-еңбек қатынастарының мәселелері жұмыс берушінің қатысуынсыз шешілмейді. Еңбек ұжымы мен жұмыс беруші арасында еңбек қатынастары бар жерде міндетті түрде кәсіподақ болуы керек. Кәсіподақ орталығы, қаланың кәсіподақ белсенділері және кәсіподақ ұйымдары арқылы

жұмысшылардың еңбек және әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау бойынша жұмыстар жүргізеді, оларға ұжымдық шарттар мен ұжымдық шарттар, заңдық кездесулер жасасуға көмектеседі. Кәсіби орталық аймақтық мәселелерді бірлесіп және келісілген түрде шешу, жергілікті өзін-өзі басқару және басқару органдарымен, жұмыс берушілермен әлеуметтік серіктестік байланыс орнату мәселелері бойынша жұмыстар жүргізеді, шаруашылық субъектілерінде бастауыш кәсіподақ ұйымдарын құруға бағытталған әртүрлі іс-шаралар жүзеге асырылады. Кәсіподақтардың негізгі міндеттерінің бірі — кәсіподақ қозғалысын күшейту арқылы ең алдымен, кәсіподақ мүшелігінің мотивациясын күшейтуді білдіреді. Қарапайым тілмен айтқанда, кәсіподақта қанша жұмыскерлер болса, соғұрлым кәсіби қозғалыстар күшейеді [10].

Кәсіподақ бірлестіктерінің қызметін реттейтін ережелерді талдау кәсіптік одақтардың өз табиғаты бойынша мемлекеттік-билік өкілеттіктеріне ие емес деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Кәсіподақтардың рөлін арттыру үшін оларға жұмыскерлердің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелерді бақылауға өкілеттік беру қажет. Бұл өте маңызды болады, өйткені ол кәсіподақтар мен жұмыскерлердің мемлекет атынан сындарлы өзара әрекеттесуіне ықпал етеді.

Еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес елде еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау (қадағалау) сияқты қорғау тәсілін еңбек инспекциясы жүзеге асырады. Еңбек инспекциясының негізгі өкілеттіктері еңбек заңнамасында бекітілген, бірақ олар әртүрлі болғанымен, еңбек құқықтарын қорғаудың бұл әдісі әрдайым тиімді бола бермейді. Шынында да, ҚР ЕК-нің 159-бабына сәйкес, жұмыс беруші мен шағын кәсіпкерлік субъектісі, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй қызметкері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлғаның атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын келісу комиссиялары қарайды, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясының шешімін орындалмаған жағдайда соттар еңбек дауына байланысты өтініштерді қабылдайды. Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады [8].

Осылайша, еңбек инспекциясы еңбек дауларын шешуге уәкілетті органдардың қатарына кірмейді, еңбек инспекциясы еңбек дауын емес, еңбек келіспеушілігін реттейді. Еңбек инспекторлары өндірістік жарақаттың өсуіне жол бермеу үшін максатты профилактикалық іс-шаралар жүргізеді. Еңбек заңнамасын сақтау жағдайларын жақсарту үшін жұмыс берушілер өндіріс қауіпсіздігі мәселелерін тиімді шешуі керек. Бұл шараларды жүзеге асыру жұмыс берушілердің, әсіресе шетелдік қатысатын мекемелердің қауіпсіздігі мен тұрақтылығын қамтамасыз етуге және аумақтағы әлеуметтік-психологиялық жағдайларды жақсартуға көмектеседі. Дегенмен, мемлекеттік еңбек инспекторының жұмыс берушіге берген ұйғарымының мәртебесі сот орындаушысының ұйғарымымен тең екендігін атап өткен жөн. Бұл жаңалық жалақы бойынша қарызды уақтылы төлеуді күшейту мақсатында жасалды. Жұмыс тәжірибесі мүлікке қосымша тыйым салуға, жалақы төлеу жөніндегі міндеттерін бұзған жұмыс берушілерге қатысты елден шығуға шектеулер қоюға мүмкіндік береді. Қорыта айтқанда, еңбек инспекцияларының еңбек құқықтарын қорғауға қатысты құзыреттерін кеңейте отырып, мүмкіндіктер беру қажет. Еңбекті тоқтата тұруға құзыреттілік беріп, айыппұл мөлшерін көбейту, жұмыс берушілерге еңбек заңнамасының сақталуын бақылау және білуге міндеттеу қажет.

Бүгінгі таңда қорғаудың ең көп таралған әдісі — сот арқылы қорғау.

«Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысына сәйкес, ҚР Еңбек кодексінің 159-бабына сәйкес жұмыскерлердің немесе бұрын еңбек қатынастарында болған адамдардың не жұмыс берушінің келісу комиссиясына жүгінуі олардың арасында туындаған жеке еңбек дауын реттеудің сотқа дейінгі тәртібінің міндетті сатысы болып табылады. Егер жеке еңбек дауының тарапы келісу комиссиясының шешімімен толық немесе ішінара келіспесе, дау реттелмеген болып есептеледі және келісу комиссиясының шешімімен келіспейтін тарап келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайдағыдай еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгінуге құқылы [11].

Сот арқылы қорғау тәсілдеріне, атап айтқанда, жұмыс берушінің жұмыскерлердің еңбек құқықтарын бұзатын әрекеттері мен шешімдеріне сотқа шағымдануды, сондай-ақ медиация институтын қолдана отырып, еңбек дауын реттеуді жатқызуға болады. Медиация сияқты қорғау тәсілі таяу болашақта соттардың, атап айтқанда, еңбек даулары туралы істер бойынша жүктемені

азайтуға және олардың арасында еңбек даулары туындаған кезде жұмыскерлерді ғана емес, жұмыс берушілерді де қорғауға мүмкіндік береді. Мәселен, 2018 жылғы 19 наурызда Қазақстан Республикасы Жоғарғы соты мен Кәсіподақтар федерациясы арасында өзара ынтымақтастық туралы меморандумға қол қойылды. Меморандумның мақсаты — «Рухани жаңғыру» бағдарламасы аясында еңбек және басқа даулар мен қақтығыстарды «Татуласу орталықтарын» құру арқылы қоғамдағы қақтығыстарды барынша азайту мақсатында қоғамдық сананы жаңғырту қажеттілігінен туындады. Нәтижесінде, дауларды сот және құқық қорғау органдарымен байланыссыз шешу үшін азаматтық қоғамның өзара іс-қимылының жаңа философиясы қалыптасты, дауларды сотқа дейін шешу пайда болған жанжалдарды шешудің ең жақсы нұсқасы болып табылады, оның барысында тараптардың өзара әрекеті дауларды сот билігінің араласуынсыз шешуге бағытталған. Осы жылы татуластыру орталықтарында 1700 медиативтік рәсім өткізілді, оның ішінде 1583-ке жуық еңбек даулары оң шешімін тапқан [12].

Қазақстан Республикасының заңнамасында бекітілген жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғаудың нысандары мен тәсілдері формальды түрде бекітіліп қана қоймай, сонымен қатар жұмыскерлер тәжірибеде кеңінен қолданып, жеткілікті тиімділікке ие болғаны маңызды болып отыр. Осыған байланысты медиатордың (соттан тыс медиация) көмегімен реттелген даулар саны баяу және біртіндеп өсіп келе жатқаны кездейсоқ емес. Сонымен қатар, бүгінде медиация рәсімін қолдану негізінен сот процесі аясында жүзеге асырылады. Еңбек даулары бойынша сот тәжірибесіне жүгінсек, еңбек дауларының ең көп таралған түрлері: жалақыны өндіріп алу, жұмысты қалпына келтіру деп қорытынды жасауға болады. Еңбек дауларының себептері арасында — жалақының төмендігі; шетелдік және отандық жұмыскерлер арасындағы еңбекақының сәйкессіздігі; жұмыс берушілердің жұмыскерлердің өтініштерін елемей, ынтымақтастықтан және өзара қолайлы шешімдерді іздеуден жалтаруы; еңбек және кәсіподақ қызметі саласындағы қолданыстағы заңнаманың жетілмегендігі; кәсіподақ қозғалысымен қамтамасыз етілудің төмендігі болып табылады.

Еңбек дауларының көп бөлігі жалақыны өндіріп алу туралы дауларға тиесілі екенін атап өткен жөн. Сонымен бірге, көп жағдайда сотқа жұмыс берушімен еңбек шартын жасамаған немесе өтеулі қызмет көрсету шартын жасасқан жұмыскерлер талап-арыздармен жүгінеді. Сот тәжірибесінде жоғарыда аталған еңбек даулары жиі кездеседі. Осылайша, жұмыс беруші жұмыскермен қызмет көрсету, еңбек шарттарын жасаса отырып, ҚР Еңбек кодексінде көзделген міндеттер мен жауапкершіліктен жалтарады. Шарттардың осындай түрлерін жасасу жұмыскерді ҚР Еңбек кодексінде көзделген құқықтар мен кепілдіктерден айырады. Жұмыс берушімен ақылы қызмет көрсету шартын жасасу кезінде жұмыскер көбінесе еңбек шарты мен ақылы қызмет көрсету шарты арасындағы айырмашылықты түсінбейді. Егер сот процестері туралы, жұмысқа қайта қабылдау туралы айтатын болсақ, онда көбінесе мұндай даулар жұмысшылардың еңбек міндеттерін орындамағаны, штаттың қысқартылуы немесе лауазымның сәйкес келмеуі салдарынан жұмыстан босатылған кезде пайда болады. Егер жұмыстан босату заңсыз деп танылса, онда сот жұмыскерді бұрынғы жұмыс орнына қайтарады; мәжбүрлі жұмыстан шығару кезінде жұмыс берушіден орташа жалақыны өндіріп алады немесе жұмыстан шығару негізінің тұжырымдамасын өзгертеді.

Заң талаптарына сәйкес еңбек қатынастарын реттеу үшін жасалған еңбек шарты бойынша жұмыскер жұмысты (еңбек функциясын) орындауға міндеттенеді. Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көрсетілген жалақыны уақытылы және толық көлемде төлеуге, еңбек тәртібін сақтауға жұмыс беруші міндеттенеді. Қол қою алдында жұмыскер еңбек шартын мұқият зерттеп, оның негізгі шарттарына назар аудара білуі керек. ҚР Еңбек кодексінде тараптар арасындағы келіспеушіліктерді жоюға немесе болдырмауға көмектесетін ұжымдық шарттың нормалары көзделген. Бұл нормалар кәсіпорынның тұрақтылығы мен табыстылығының кепілі, жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелері болып табылады. Жұмыс беруші мен жұмыскерлер тобының мүдделерін үйлестіруге, еңбек даулары мен жанжалдардың алдын алуға мүмкіндік береді. Өкінішке орай, жұмыскерлер немесе жұмыс берушілер бұл нормаларға немқұрайлы қарайды, нәтижесінде көптеген еңбек даулары туындайды.

Бұзылған еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау еңбек құқықтарын қорғаудың ең тиімді және кең таралған әдісі болып табылады. Бұзылған еңбек құқықтарын қорғау туралы осы талап арыздарға Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мемлекеттік баж салынбайтындықтан, сот арқылы қорғау әрбір жұмыскерге азаматтық істі аудандық сотта қараудың жалпы мерзімі кезінде жұмысқа қайта алу туралы істерді қараудың және шешудің қысқартылған айлық мерзімі екі айды

құрайтындығымен айқындалады. Сот шешімін дереу орындау мүмкіндігі жұмыскерге еңбек дауының әлсіз жағы ретінде өз құқықтарын қорғауға мүмкіндік береді. Алайда, көптеген жұмысшылар үшін бұзылған еңбек құқығын сот қорғауының тартымдылығына қарамастан, сотқа жүгіну өте маңызды шара болып табылады.

Жұмысшылардың әлеуметтік және еңбек құқықтарын сот арқылы қорғаудың кейбір мәселелері қолданыстағы еңбек заңнамасымен байланысты болады. Сондықтан, сот тиімсіз қызмет жасады деп айыпталған кезде, бұл сәгіс сот қорғаудың конституциялық-құқықтық өрісін іс жүзінде тарылтатын заң шығарушыға, қабылданған нормаларға жиі кепілдік бермей және жарияламай, жүктелуі керек. Тиімді сот қорғанысы азаматтардың құқықтары мен бостандықтарының үстемдігі, олардың басқалардан басымдығы туралы конституциялық тұжырымдамалар кез келген мемлекеттік-құқықтық қызмет барысында жүзеге асырылған жағдайда ғана жүзеге асырылуы мүмкін. Еңбек нарығындағы жағдайға байланысты жұмыскерлер көп жағдайда өздерін жұмыс берушіге тәуелді деп санайды, жұмыссыз қалудан қорқады, сондықтан жұмыс беруші тарапынан заңнан ауытқуларға үнсіз шыдайды. Осылайша, жұмысынан айрылу қорқынышы жұмыс берушіге еңбек құқығын бұзуға мүмкіндік береді, сайып келгенде оларды қорғамайды. Өкінішке орай, іс жүзінде, көп жағдайда жұмыскер өзінің бұзылған құқықтарын қорғаудың кез келген әдісіне жүгінбейді немесе жұмыс орнын жай ғана өзгертеді, осылайша өзінің еңбек құқықтарын қорғау үшін заңмен берілген мүмкіндіктерді пайдаланбайды. Жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі заңмен бекітілген ережелерді іске асырудың негізгі функциясын мемлекет орындауы керек. Осыған байланысты мемлекет тарапынан еңбек саласындағы бұзушылықтарды ұдайы мониторингтеу және еңбек заңнамасы саласындағы бақылау және қадағалау органдарының пәрменді жұмысын бақылау, сондай-ақ еңбек заңнамасын бұзушыға тиімді әсер ету мақсатында сот органдарының өкілеттіктерін кеңейту қажет.

Жоғарыда айтылғандардың бәріне сүйене отырып, еңбек заңнамасына сәйкес еңбек құқықтарын қорғаудың әртүрлі тәсілдері болғанына қарамастан, іс жүзінде еңбек құқықтары мен бостандықтары үнемі бұзылып отырады, бұл еңбек дауларының көптеген істерінде көрініс тауып отыр. Осыған байланысты еңбек заңнамасы еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғау тәсілдерін пысықтауды талап етеді.

Қорытынды

Жұмыс барысында жұмыскерлер жалақыны көбейту туралы мәселені көтерумен қатар, бүгінгі таңда жұмыскерлер жалақы құрылымын өзгертуді ғана емес, әлеуметтік пакетті күшейтуді, еңбек жағдайларын жақсартуды талап етуде. Бірақ кейбір кәсіпорын басшылары әлі де қарамағындағылардың құқығын шектеп, жұмыскерлердің еңбегін ескермей, олардың әлеуметтік-еңбек құқықтарынан айыру фактілері орын алуда. Осы олқылықтарды жою барысында жұмыскерлердің құқықтарын қорғайтын әдістерді тәжірибеде шындау қажет. Жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарын қамтамасыз ету және қорғау мәселелері әрдайым өзекті және жетілдіруді талап етеді. Әлеуметтік-еңбек саласындағы құқықтардың бұзылу себептері аз емес. Олардың бірі әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғау рәсімдері мен тетіктерінің қатаң жүйесінің болмауы болып табылады. Осылайша, осы ғылыми зерттеудің нәтижелері еңбек заңнамасында жұмысшылардың әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың әртүрлі тәсілдері көзделсе де, азаматтар әрқашан шешуші әрекеттерге дайын бола бермейтінін көрсетеді. Олар көбінесе жұмыс берушімен қарым-қатынасты анықтаудан немесе еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау және қадағалау органдарына жүгінуден аулақ болады. Бұл ретте жұмыскерлердің құқықтық пассивтілігі олардың еңбекке деген уәждемесіне теріс әсер етеді, сондай-ақ олардың мүдделерінде жұмыс істейтін жұмыс берушілердің озбырлығын күшейтеді.

Көбінесе құқықтарды қорғау жөніндегі қызмет жұмыскерлердің өздерінің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың заңды тәсілдері туралы нашар хабардар болуымен, сондай-ақ басшылық тарапынан жағымсыз реакциядан қорқумен және жұмысынан айрылу мүмкіндігімен қиындайды. Алайда, жұмыскерлердің енжарлығының негізгі себебі азаматтардың әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғауға уәкілетті мемлекеттік институттарға деген сенімнің төмен деңгейімен байланыстылығын көрсетеді.

Осыған орай, азаматтардың атқарушы және сот билігі органдарына сенімін нығайту, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктердің азаматтардың әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғау жүйесін дамыту қажет. Яғни, еңбек қатынастарын дамытудың және кәсіподақ мектебінің қызметін жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғау тетіктерінің бірі ретінде жетілдірудің қазіргі кезеңінде еңбек

дауларын қарау үшін арнайы орган құру қажеттілігі туындайды, осыған байланысты біз еңбек істері бойынша мамандандырылған соттар құруды ұсынамыз. Бұл біздің елімізде, Қазақстанда әлеуметтік мемлекеттілікті дамытудың өзіндік теориясын қалыптастыру үшін негіз болады. Зерттеудің одан әрі дамуы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын зерделеуден және тәжірибеде бар сын-тегеуріндерге сәйкес оларды жетілдірудің ықтимал жолдарын айқындаудан көрінеді.

Бұл зерттеуді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырды (Грант № АР09259109).

Әдебиеттер тізімі

- 1 Хамзина Ж.А. Трудовые споры: правовая конструкция для рассмотрения [Электронный ресурс] / Ж.А. Хамзина. 2016. — Режим доступа: <https://www.zakon.kz/4832056-trudovoye-spory-pravovaja-konstrukcija.html>.
- 2 Қазақстан Республикасының Конституциясы 30 тамыз 1995 ж. [Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_
- 3 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2020 жылғы 1 қыркүйектегі «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» атты Қазақстан халқына Жолдауы [Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: https://www.akorda.kz/kz/addresses_of_addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevty-n-kazakstan-halkyna-zholdauy-2020-zhylgy-1-kyrkuiek
- 4 Всеобщая декларация прав человека. Принята Резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml
- 5 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят Резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г., вступил в силу 3 января 1976 г. Ратифицирован Законом Республики Казахстан 21 ноября 2005 г. № 87-III, вступил в силу для РК 24 апреля 2006 г. (Письмо МИД РК от 27.06.06 г. № 12-1-2/1445) года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1010755
- 6 Общая теория права и государства / под ред. В.В. Лазарева. — М.: Юрист, 1994. — 348 с.
- 7 Гусов К.Н. Трудовое право России: учеб. / К.Н.Гусов, В.Н. Толкунова. — М.: ТК «Велби»; изд-во «Проспект», 2006. — 383 с.
- 8 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23 қараша 2015 ж. № 414-V (өзгерістер мен толықтыруларды қоса 31.03.2021 ж.). — [Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>
- 9 Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 221-V Кәсіподақтар туралы заңы (өзгерістер мен толықтыруларды қоса 25.05.2020 ж.). [Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000211>
- 10 Әмірбаева З. Алматы қаласы кәсіподақтар орталығы аумақтық кәсіподақтар бірлестігінің төрайымы: «Ұжымдық шарт келіспеушіліктің жолын кеседі» [Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: <https://zanmedia.kz/27719/zuresh-amerbaeva-almaty-kalasy-kasipodaktar-ortalygy-aumaktuk-kasipodaktar-birlestigini-torajymy-uzhymduk-sh/>
- 11 Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Нормативтік қаулысы [Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S>
- 12 Ситуация в социально-трудовой сфере. Взгляд профсоюзов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://kasipodaq.kz/2019/12/23/%d1%81%d0%b8%d1%82%d1%83%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%8f-%d0%b2->

Д.Ж. Белхожаева, Д.С. Байсымакова

Актуальные проблемы защиты социально-трудовых прав работников

Актуальность проблемы защиты социально-трудовых прав работников обусловлена недостаточным вниманием к данной проблеме со стороны науки трудового права и обстоятельством законодательства, не полностью отвечающего потребностям практики, основам неположительного решения вопроса защиты социально-трудовых прав на практике, требующим всестороннего совершенствования правового регулирования соответствующих отношений. Исследование показало, что нарушение социальных и трудовых прав работников в обществе, в особенности, в связи с выплатой заработной платы и режимом труда, происходит при оформлении приема на работу или увольнении. Однако большинство из них не идут никуда и не стремятся защищать свои социально-трудовые права, что свидетельствует как о пассивности граждан, так и о низком уровне их доверия к органам власти и общественным организациям, призванным защищать социально-трудовые права и интересы работника. В связи с этим целью статьи является теоретический анализ защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников, определение места защиты социальных и трудовых прав в механизме правового регулирования социально-трудовых отношений. Кроме того, в качестве цели можно выделить анализ эффективности правовых средств защиты нарушенных социально-

трудовых прав на современном этапе развития трудовых отношений. Анализируя эффективность существующих методов восстановления нарушенных трудовых прав, в статье также затрагивается проблема разрешения трудовых споров посредством судебной защиты. В результате исследования авторы приходят к выводу о необходимости совершенствования трудового законодательства в сфере защиты социально-трудовых прав работников.

Ключевые слова: труд, трудовые споры, социально-трудовые отношения, охрана труда, защита социально-трудовых прав, нарушенные социально-трудовые права, социальные гарантии.

D.Zh. Belkhozhayeva, D.S. Baisymakova

Actual problems of protection of social and labor rights of employees

The urgency of the problem of protecting the social and labor rights of employees is associated with the lack of attention to this problem on the part of the science of labor law and the circumstance of legislation that does not meet the needs of practice, the basics of non-positive solutions to the problem of protecting social and labor rights in practice, requiring comprehensive improvement of the legal regulation of the relevant relations. The study showed that the violation of social and labor rights of employees in society, especially in connection with the payment of wages and working conditions, occurs when applying for employment or dismissal. However, most of them do not go anywhere and do not seek to protect their social and labor rights, which indicates both the passivity of citizens and their low level of trust in the authorities and public organizations designed to protect the social and labor rights and interests of the employee. In this regard, the purpose of the article is a theoretical analysis of the protection of social and labor rights and interests of employees, determining the place of protection of social and labor rights in the mechanism of legal regulation of social and labor relations. In addition, an analysis of the effectiveness of legal remedies for the protection of violated social and labor rights at the current stage of development of labor relations can be highlighted as an objective. Analyzing the effectiveness of existing methods of restoring violated labor rights, the article also addresses the problem of resolving labor disputes through judicial protection. As a result of the study, the authors conclude that it is necessary to improve labor legislation in the field of protection of social and labor rights of employees.

Keywords: labor, labor disputes, socio-labour relations, labor protection, protection of social and labor rights, violated socio-labor rights, social guarantees.

References

- 1 Khamzina, Zh.A. (2016). *Trudovye spory: pravovaya konstruktsiia dlia rassmotreniia* [Labor disputes: a legal structure for consideration]. *zakon.kz*. <https://www.zakon.kz/4832056-trudovye-spory-pravovaya-konstrukcija.html> [in Russian].
- 2 Qazaqstan Respublikasynyn Konstitutsiiasy 30 tamyz 1995 zh. [The Constitution of the Republic of Kazakhstan on August 30, 1995]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000> [in Kazakh].
- 3 Memleket basshysy Qasym-Zhomart Toqaevtyн 2020 zhylgy 1 qyrkuiektegi «Zhana zhagdaidagy Qazaqstan: is-kimyl kezeni» atty Qazaqstan khalqyna Zholdauy [Message of the Head of State Kassym-Jomart Tokayev to the people of Kazakhstan dated September 1, 2020 «Kazakhstan in new conditions: period of validity»]. *akorda.kz*. Retrieved from https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokayevtyн-kazakstan-halkyna-zholdauy-2020-zhylgy-1-kyrkuiek [in Kazakh].
- 4 Vseobshchaia deklaratsiia prav cheloveka. Priniata rezoliutsiei 217 A (III) Generalnoi Assamblei OON ot 10 dekabria 1948 goda [The Universal Declaration of Human Rights. Adopted by the UN General Assembly Resolution 217 A (III) of December 10, 1948]. *un.org*. Retrieved from https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml [in Russian].
- 5 Mezhdunarodnyi pakt ob ekonomicheskikh, sotsialnykh i kulturnykh pravakh. Priniat Rezoliutsiei 2200 A (XXI) Generalnoi Assamblei ot 16 dekabria 1966 goda, vstupil v silu 3 yanvaria 1976 goda. Ratifitsirovan Zakonom Respubliki Kazakhstan 21 noiabria 2005 goda № 87-III, vstupil v silu dlia RK 24 apreliia 2006 goda [The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights was adopted by General Assembly resolution 2200 A (XXI) of 16 December 1966, entered into force on 3 January 1976. It was ratified by the Law of the Republic of Kazakhstan on November 21, 2005 No. 87-III, entered into force for the Republic of Kazakhstan on April 24, 2006 (letter of the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Kazakhstan dated 27.06.06 No. 12-1-2/1445)]. *online.zakon.kz*. Retrieved from URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1010755 [in Russian].
- 6 Lazarev, V.V. (Ed.) (1994). *Obshchaia teoriia prava i gosudarstva* [General theory of law and the state]. Moscow: Yurist [in Russian].
- 7 Gusov, K.N., & Tolkunova, V.N. (2006). *Trudovoe pravo Rossii* [Labor law of Russia]. Moscow: TK Velbi; Izdatelstvo «Prospekt» [in Russian].
- 8 Qazaqstan Respublikasynyn Enbek kodeksi 23 qarasha 2015 zh. No. 414-V [Labor Code of the Republic of Kazakhstan No. 414-V dated November 23, 2015 (with amendments and additions dated 31.03.2021)]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from URL: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> [in Kazakh].

9 Qazaqstan Respublikasynyn 2014 zhylygy 27 mausymdagy No. 221-V Kasipodaqtar turaly zany [Law of the Republic of Kazakhstan from June 27, 2014 No. 221-V on professional associations (with amendments and additions from 25.05.2020)] *adilet.zan.kz*. Retrieved from URL: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000211> [in Kazakh].

10 Umirbaeva, Z. Almaty qalasy kasipodaqtar ortalygy aumaqtyq kasipodaqtar birlestiginin toraiymy: «Uzhyndyq shart kelispeushilikтин zhоlyn kesedi» [Chairman of the territorial association of trade unions «Trade Union Center of Almaty: «collective agreement suppresses disagreements»]. *zanmedia.kz*. Retrieved from <https://zanmedia.kz/27719/zauresh-omirbaeva-almaty-qalasy-kasipodaqtar-ortalygy-aumaqtyq-kasipodaqtar-birlestiginin-toraiymy-uzhyndyq-sh/> [in Kazakh].

11 Qazaqstan Respublikasy Zhogargy sotynyn 2017 zhylygy 6 qazandagy № 9 «Sottardyn enbek daularyn sheshu kezinde zannamany qoldanuynyn keibir maseleleri turaly» Normativitik qaulysy [Regulatory Resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan dated October 6, 2017 No. 9 «On certain issues of application of legislation by courts in resolving labor disputes»]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from URL: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S> [in Kazakh].

12 Situatsiia v sotsialno-trudovoi sfere. Vzgliad profsoiuzov [The situation in the social and labor sphere. The view of the trade unions]. *kasipodaq.kz*. Retrieved from <https://kasipodaq.kz/2019/12/23/%d1%81%d0%b8%d1%82%d1%83%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%8f-%d0%b2-> [in Russian].

Букеетов университет