

С.С. Ыдырыс, М.Е. Мунасипова, М.М. Джунусбеков

*Международный казахско-турецкий университет им. Х.А. Яссави, Туркестан, Казахстан  
(E-mail: serikbay-s@mail.ru)*

## **Договорные аспекты организации заработной платы в Казахстане**

В статье рассмотрены актуальные проблемы организации заработной платы на основе коллективно-договорного ее регулирования. Особое внимание обращено практике установления параметров по оплате труда в соглашениях разного уровня (генеральных, отраслевых, региональных). Она заключается в том, что договоренности, содержащиеся в Генеральном соглашении, обязательны для соблюдения отраслевыми соглашениями. В свою очередь, условия труда, занятости и социальных гарантий, являющиеся предметом коллективных переговоров на региональном уровне, должны быть не хуже, чем это было установлено отраслевыми соглашениями. Практика свидетельствует о том, что системы оплаты труда в большинстве случаев разрабатываются и утверждаются работодателями без какого-либо участия представителей работников. Между тем законодательство дает серьезные возможности для участия работников в разработке систем оплаты труда при составлении коллективного договора. Это относится к выбору форм и систем заработной платы, выбору тарифной модели оплаты труда, определению конкретных размеров межразрядных и тарифных коэффициентов и, как следствие этого, величин применяемых тарифных ставок и должностных окладов, установлению видов и размеров компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок к заработной плате. На основе проведенного анализа разработаны предложения и рекомендации по усилению роли коллективно-договорного регулирования в определении параметров оплаты труда работников.

*Ключевые слова:* заработная плата, социальное партнерство, соглашения, коллективный договор, законодательство, тарифная ставка.

Радикальные реформы, осуществленные в Республике Казахстан за более чем четвертьвековой период независимого развития, привели к формированию принципиально новой модели регулирования трудовых отношений в целом и организации заработной платы в частности. Концептуальным новшеством Трудового кодекса Республики Казахстан, введенного в действие с 1 января 2016 г., в этом направлении стало установление минимально допустимых гарантий в сфере оплаты труда и возможности договорным путем устанавливать конкретные параметры размеров заработной платы работников. На практике это выглядит следующим образом.

Трудовой кодекс Республики Казахстан установил следующие государственные гарантии в области оплаты труда:

- минимальный размер месячной заработной платы работника;
- минимальный размер часовой заработной платы;
- оплата за работу в сверхурочное время;
- оплата за работу в праздничные и выходные дни;
- оплата за работу в ночное время;
- ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- порядок и сроки выплаты заработной платы [1; 28].

Одновременно с этим данным законодательным актом предусмотрена реализация системы социального партнерства, основанная преимущественно на разработке и заключении соответствующих соглашений и коллективных договоров, заключаемых между работодателями и представителями работников на конкретных предприятиях. Данные соглашения представляют собой договоренности, заключаемые между государственными органами, представителями работников и работодателей по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях. Соответственно этому разрабатываются и заключаются Генеральное (для всех организаций, расположенных на территории Республики Казахстан), отраслевые (для предприятий соответствующей отрасли) и региональные (для организаций, расположенных на территории областей, г.г. Алматы и Астана) соглашения, содержание которых призвано улучшать (но не ухудшать) нормы действующего трудового законодательства в сфере трудовых отношений применительно к работникам. При этом установлена строгая иерархия соглашений. Она заключается в том, что договоренности, содержащиеся в Генеральном соглашении, обязательны для соблюдения отраслевыми соглашениями. В свою очередь, условия труда, занятости и социальных гарантий, яв-

ляющиеся предметом коллективных переговоров на региональном уровне, должны быть не хуже, чем это было установлено отраслевыми соглашениями. Наконец, в коллективных договорах должны соблюдаться договоренности, достигнутые во всех перечисленных выше соглашениях. Более наглядно такая система представлена на рисунке.



Рисунок. Система социального партнерства в Республике Казахстан

Следовательно, на первый взгляд, можно предположить, что в стране создана достаточно действенная многоуровневая коллективно-договорная система регулирования трудовых отношений, включающая в себя и определение параметров заработной платы. К примеру, действующим Трудовым кодексом определено, что отраслевые соглашения в обязательном порядке должны определять основные принципы оплаты труда в отраслях, включая установление:

- минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли;
- предельных значений межразрядных коэффициентов;
- единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда [1; 39].

В других видах соглашений (генеральных и региональных) законодательством установлено, что их содержание определяется сторонами, вернее, специально создаваемыми соответствующими трехсторонними комиссиями по социальному партнерству.

Вместе с тем, как показывает практика, такая система коллективно-договорного регулирования оплаты труда действует лишь формально. Свидетельством этому может служить Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2018–2020 гг. В нем договоренности в сфере организации заработной платы сводятся к следующему:

- соблюдать принципы равенства и возможностей в области оплаты труда между иностранными и отечественными работниками при выполнении равнозначных работ и соответствующей одинаковой квалификации;
- проводить консультации по разработке согласованных предложений по основным принципам системы оплаты труда в отраслях экономики;
- предусматривать соответствующие обязательства по оплате труда в соглашениях и коллективных договорах, в том числе обеспечить включение отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности;
- применять эффективные и гибкие системы оплаты труда, учитывающие вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации и направленные на мотивацию высокопроизводительного труда;
- взаимодействовать в решении вопросов по реализации права на своевременную и полную оплату труда с органами исполнительной власти, органами государственного надзора;
- проводить анализ и оценку состояния реализации законодательства по вопросам оплаты труда, вносить предложения по его усовершенствованию;

– продолжить работу по проведению технических консультаций по ратификации Конвенции Международной организации труда № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» [2].

Как видно, принятые договоренности носят общий и неконкретный характер. К тому же данное соглашение практически не содержит никаких адресных посылок применительно к соглашениям более низкого уровня (отраслевым и региональным). Правда, в перечне договоренностей присутствует пункт об обеспечении включения отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности. Однако, как было отражено выше, данное требование уже отражено в Трудовом кодексе Республики Казахстан применительно к содержанию отраслевых соглашений и поэтому не содержит никакого смыслового значения.

Аналогичное положение с регулированием вопросов заработной платы наблюдается в региональных соглашениях. Исследование показало, что в абсолютном большинстве из них проблемы оплаты труда работников ограничиваются лишь договоренностями о недопущении работодателями фактов задержки выплаты заработной платы. Между тем, как представляется, рынок труда формируется именно в регионах, и поэтому отражение основополагающих вопросов оплаты труда в региональных соглашениях представляется объективно необходимым.

Во многом сложившееся положение обусловлено тем, что в трудовом законодательстве страны не предусмотрено обязательное включение вопросов оплаты труда в содержание генеральных и региональных соглашений. К примеру, в Трудовом кодексе Республики Казахстан предусмотрено, что генеральным соглашением должны предусматриваться следующие положения:

- о рассмотрении законопроектов в области социально-трудовых отношений;
- о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- о развитии рынка труда, содействии эффективной занятости населения;
- о разработке и утверждении национальной рамки квалификации;
- об условиях и охране труда, промышленной и экологической безопасности;
- о развитии социального партнерства и диалога;
- о порядке формирования и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений на отраслевом и региональном уровнях [1; 39].

Практически аналогичные обязательные для отражения вопросы предусмотрены законодательством применительно к региональным соглашениям. Так, к ним относятся договоренности о:

- развитии социального партнерства и диалога в регионе;
- порядке рассмотрения программных и стратегических документов региона;
- мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- содействии работодателям и представителям работников в урегулировании трудовых споров;
- принятии мер, направленных на обеспечение занятости и сокращения уровня безработицы;
- порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров [1; 39].

Как видно, в действующем трудовом законодательстве ни в генеральных, ни в региональных соглашениях не предусмотрено обязательное отражение вопросов оплаты труда. В то же время, как показывает практика, в последние годы именно нерешенные проблемы заработной платы работников выступали основной причиной возникновения социально-трудовых конфликтов. В подобных условиях представляется объективно необходимым включение данных вопросов в названные виды соглашений. Например, учитывая договорной характер заработной платы, есть все основания полагать, что в генеральном соглашении должны быть отражены договоренности по установлению минимальной заработной платы в Республике Казахстан и принципов дифференциации ее величины по регионам. Тем самым могут быть созданы серьезные предпосылки для скорейшей ратификации Конвенции Международной организации труда № 131 «Об установлении минимальной заработной платы», предусматривающей проведение консультаций между социальными партнерами по данной проблеме [3; 51].

Предметом коллективных переговоров в регионах могут служить, например, вопросы установления минимальной заработной платы в регионе, а также допустимых соотношений в уровнях оплаты труда в предпринимательском и бюджетных секторах экономики, как это предлагают отдельные экономисты [4; 195].

В отраслевых соглашениях, как отмечалось выше, законодательством предусмотрено обязательное включение в них ряда параметров оплаты труда работников, включая минимальную тарифную ставку в отрасли, минимально допустимые величины межразрядных коэффициентов и установление коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности. Однако, как показал анализ их содержания, данные законодательные условия в большинстве из них выполняются лишь формально. Например, в «Отраслевом соглашении в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 годы» определено, что минимальный размер тарифной ставки в отрасли должен быть не менее минимальной заработной платы, установленной в республике на соответствующий год [5;13]. В данном случае возникает вполне законный вопрос: зачем в отраслевом соглашении устанавливать параметр оплаты, если он уже отрегулирован в Трудовом кодексе Республики Казахстан? Аналогичного рода договоренность содержится и в «Отраслевом соглашении между профсоюзами работников горно-металлургической промышленности, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством по инвестициям и развитию Республики Казахстан на 2018-2020 годы» [6; 17].

В этом плане более предпочтительно выглядят договоренности, достигнутые в отраслевом соглашении в сфере машиностроения. В нем стороны договорились о следующих мероприятиях в сфере оплаты труда:

- принятие мер по поэтапному повышению средней заработной платы до уровня 5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в Республике Казахстан с учетом финансовых возможностей предприятий;

- установление отраслевой минимальной тарифной ставки первого разряда с коэффициентом не менее 1,2 к минимальной заработной плате, установленной законом о республиканском бюджете на соответствующий год;

- установление повышающего отраслевого коэффициента в размере не менее 1,1–1,3 для работников предприятий, чьи функции связаны с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда.

Практическая реализация таких договоренностей означает следующее. Во-первых, достижение предприятиями отрасли средней заработной платы на уровне 5 прожиточных минимумов трудоспособного населения, по нашим расчетам, должно привести к обеспечению среднего заработка работников в размере около 185 тыс. тенге в месяц, что значительно выше сложившегося уровня. Во-вторых, минимальная тарифная ставка в отрасли на 2018 г. должна быть установлена в размере не менее 33941 тенге в месяц (28284 x 1,2). И, наконец, в-третьих, для работников отрасли, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда заработная плата должна быть выше на 10-30% по сравнению с работниками, занятыми в нормальных условиях труда.

Кроме того, данным соглашением определено, что тарифные ставки рабочим и должностные оклады руководителям, специалистам и другим служащим предприятий должны устанавливаться в соответствии с Единой тарифной системой оплаты труда. Такая система должна разрабатываться с учетом Отраслевой тарифной сетки, которая представляет собой систему тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, определяющих размеры ставок (окладов) для всех профессий, должностей и профессионально-квалификационных групп работников.

Таблица 1

**Отраслевая тарифная сетка в машиностроении**

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент
1	2
1	1,0
2	1,25
3	1,5
4	1,75
5	2,0
6	2,25
7	2,5
8	2,8
9	3,15
10	3,32

1	2
11	3,5
12	3,7
13	3,95
14	4,21
15	5,30
16	6,06
17	7,58
18	8,6
19	9,4
29	10,0
21	11,0

*Примечание.* Источник <http://comprom.mid.gov.kz/ru/news/otraslevoe-soglashenie-v-otrasli-mashinostroeniya-na-2017-2019-gody>

Как видно, отраслевая тарифная сетка содержит 21 тарифный разряд с нарастанием тарифных коэффициентов от низшего к высшему. При этом предусмотрено, что количество разрядов определяется предприятиями отрасли самостоятельно, в зависимости от численности работников. Также соглашением разработаны следующие рекомендации по распределению категорий работников по квалификационным разрядам (табл. 1, 2).

Т а б л и ц а 2

**Распределение категорий работников по разрядам**

Категории работников	Диапазон тарифных разрядов
Низкоквалифицированные рабочие, охрана	1-2
Рабочие средней квалификации, технические исполнители	3-8
Высококвалифицированные рабочие	5-8
Специалисты, ведущие специалисты	9-14
Главные специалисты	13-15
Руководители самостоятельных структурных подразделений	13-15
Руководители организаций	15-21

*Примечание.* Источник: <http://comprom.mid.gov.kz/ru/news/otraslevoe-soglashenie-v-otrasli-mashinostroeniya-na-2017-2019-gody>

Правда, в соглашении имеется одно условие, противоречащее требованиям действующего трудового законодательства. Так, в нем содержится договоренность о том, что в организациях, где действует бестарифная система оплаты труда, отраслевую тарифную сетку рекомендуется использовать для определения и назначения месячных размеров тарифных ставок и должностных окладов [7]. В то же время Трудовым кодексом Республики Казахстан установлено, что квалификационные требования к работникам и сложность определенных работ устанавливаются на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих [1; 28]. Поскольку выпуски этого справочника предусматривают обязательное применение тарифных разрядов, то, естественно, о применении бестарифной системы оплаты труда рабочих не может быть и речи.

Несмотря на данный недостаток, исследуемое отраслевое соглашение представляет собой попытку приближения к применяемому в Германии порядку регулирования заработной платы только на основе отраслевых тарифных соглашений, в рамках действующей в этой стране политики «тарифной автономии». Суть ее заключается в том, что государство, устанавливая лишь определенные минимально допустимые стандарты, не вмешивается в процесс коллективных переговоров на отраслевом уровне между представителями работников и профсоюзами по поводу определения конкретных параметров всего спектра трудовых отношений, включая и вопросы заработной платы.

Основой построения системы заработной платы на предприятии, в первую очередь, является тарифное соглашение о разрядах заработной платы работников соответствующей отрасли. Под сферу

действия тарифных договоров подпадает около 85–90 % сотрудников крупных промышленных предприятий (так называемые «тарифные сотрудники»), для которых оно дает информацию о том, какую зарплату получают отнесенные к той или иной тарифной группе работники [http://www.jobgrade.ru. 15].

Конечно, применяемый в машиностроительной отрасли порядок регулирования заработной платы весьма далек от принципов «тарифной автономии», применяемой в Германии. Вместе с тем принятые здесь попытки разработки отраслевой тарифной сетки (пусть даже и на рекомендательном уровне) свидетельствуют о широких возможностях договорных принципов регламентации заработной платы.

Важнейшее значение для определения условий оплаты труда отводится коллективным договорам, заключаемым на предприятиях. Законодательством в этом отношении предусмотрен широкий спектр параметров оплаты труда, подлежащих отражению в них. В частности, Трудовым кодексом Республики Казахстан определено, что в коллективный договор должны включаться следующие положения:

- о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- об установлении межразрядных коэффициентов [1; 40].

На первый взгляд создается впечатление, что в данном случае представители работников могут участвовать в коллективном обсуждении с представителями работодателя практически всех параметров оплаты труда. Однако нюанс данной статьи кодекса заключается в том, что в коллективный договор может быть включено лишь упоминание об изложенных выше параметрах, которые находят отражение в акте работодателя (положении об уплате и стимулировании труда, разрабатываемом и утверждаемом работодателем без участия работников).

В этой связи следует обратить внимание на требование п. 2 ст. 107 Трудового кодекса, который устанавливает, что система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя [1; 29]. Суть данного требования заключается в том, что вопросы оплаты труда на каждом отдельно взятом предприятии могут быть отражены лишь в одном из перечисленных локальных актов либо во всех актах, в зависимости от степени конкретизации параметров оплаты.

Практика, существующая в Казахстане, свидетельствует о том, что системы оплаты труда в большинстве случаев разрабатываются и утверждаются работодателями без какого-либо участия представителей работников. Между тем, как видно из изложенного выше, законодательство дает серьезные возможности для участия работников в разработке систем оплаты труда при разработке коллективного договора. К примеру, это относится к выбору форм и систем заработной платы, выбору тарифной модели оплаты труда, определению конкретных размеров межразрядных и тарифных коэффициентов, и, как следствие этого, величин применяемых тарифных ставок и должностных окладов, установлению видов и размеров компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок к заработной плате. Другими словами, действующее в республике трудовое законодательство предоставляет работникам право в процессе коллективных переговоров с работодателем определять практически все основные параметры оплаты труда.

Таким образом, обобщая изложенный выше материал, можно полагать, что развитие коллективно-договорных аспектов организации заработной платы в республике создаст объективные предпосылки для дальнейшего повышения уровня доходов работников и снижения рисков возникновения социальных конфликтов.

#### Список литературы

- 1 Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. — 2015. — № 12(204). — 63 с.
- 2 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/348546>. Дата обращения: 19.03.2018.
- 3 Резюме международных трудовых норм. — 2-е изд. (пер. с фр.). — Женева: Междунар. бюро труда, 1994. — 136 с.
- 4 Берешев С. Регулирование заработной платы в Республике Казахстан / С. Берешев. — Алматы: ТОО «Баспа», 2001. — 224 с.
- 5 Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 годы // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. — 2017. — № 6 (222). — 40 с.

6 Отраслевое соглашение между профсоюзами работников горно-металлургической промышленности, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством по инвестициям и развитию Республики Казахстан на 2018-2020 годы // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. — 2018. — № 1 (229). — 60 с.

7 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://comprom.mid.gov.kz/ru/news/otraslevoe-soglashenie-v-otrasli-mashinostroeniya-na-2017-2019-gody>. Дата обращения: 20.03.2018.

С.С. Ыдырыс, М.Е. Мунасипова, М.М. Жүнісбеков

## Қазақстандағы жалақы төлеудің шарттық аспектілері

Мақалада ұжымдық-шарттық реттеу негізінде жалақы ұйымдастырудың өзекті мәселелері қарастырылды. Әртүрлі деңгейдегі келісімдерде (жалпы, салалық, аймақтық) еңбекке ақы төлеу параметрлерін белгілеу тәжірибесіне ерекше көңіл бөлінді. Оның басты мақсаты жалпы келісімде қамтылған келісімдер салалық келісімдерге сәйкестігі міндетті болып табылады. Өз кезегінде, өңірлік деңгейде ұжымдық келіссөздердің нысаны болып табылатын жұмыс, жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктер жағдайлары салалық келісімдермен салыстырғанда төмен болмауы тиіс. Көп жағдайда сыйақы жүйесі еңбекшілер өкілдерінің қатысуынсыз әзірленген және жұмыс берушімен бекітіледі. Алайда заңнамада нысандары мен жалақы жүйелерінің таңдау, тарифтік сыйақы үлгісін таңдау және тарифтік мөлшерлерін анықтау ұжымдық келісімшарттармен реттелетіні туралы айтылған. Талдау негізінде қызметкерлерге еңбек ақы төлеудің параметрлерін анықтауда ұжымдық-шарттық реттеудің рөлін күшейту үшін ұсыныстар мен ұсынымдар әзірленді.

*Кілт сөздер:* жалақы, әлеуметтік әріптестік, келісімдер, ұжымдық шарт, заңнама, тарифтік мөлшерлеме, жұмыспен қамту.

S.S. Ydyrys, M.E. Munasipova, M.M. Junusbekov

## Contractual aspects of the organization of wages in Kazakhstan

The article deals with actual problems of wage on the basis of collective-contractual regulation. Particular attention is paid to the practice of setting parameters for labor payment in agreements of different levels (general, sectoral, regional). It is that the agreements contained in the General Agreement are binding for compliance with sectoral agreements. In turn, the conditions of work, employment and social guarantees, which are the subject of collective negotiations at the regional level, should not be worse than that established by sectoral agreements. Practice shows that the wage systems are in most cases developed and approved by employers only, without any involvement of employee representatives. Meanwhile, the legislation provides serious opportunities for employees to participate in the development of payment systems in the development of a collective agreement. This refers to the choice of wage systems as forms, the selection of the wage rate model, the determination of specific sizes of inter-digit and tariff coefficients, and, as a consequence, the values of the applied tariff rates and official salaries, the establishment of types and sizes of compensatory and incentive surcharges and wage surcharges. Based on analysis, proposals and recommendations on strengthening the role of collective-contractual regulation in determining the parameters of remuneration of employees.

*Keywords:* wages, social partnership, agreements, collective agreement, legislation, tariff rate.

## References

- 1 Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ZRK (2015) [The Labor Code of the Republic of Kazakhstan]. *Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии – Work in Kazakhstan: problems, facts, comments*, 12(204), 63 [in Russian].
- 2 *enbek.gov.kz*. Retrieved from <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/348546>.
- 3 *Reziyme mezhdunarodnykh trudovykh norm [Summary of International Labor Standards]*. (1994). Zheneva: Mezhdunarodnoe biuro truda [in Russian].
- 4 Bereshev, S. (2001). *Rehulirovanie zarabotnoi platy v Respublike Kazakhstan [Wage regulation in the Republic of Kazakhstan]*. Almaty: TOO «Baspа» [in Russian].
- 5 Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 годы [Industry agreement in the oil and gas, oil refining and petrochemical industries of the Republic of Kazakhstan for 2017-2019]. (2017). *Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии – Work in Kazakhstan: problems, facts, comments*, 6 (222), 40 [in Russian].

6 Otrasleye sohlashenie mezhdu profsoiuzami rabotnikov hornometallurhicheskoi promyshlennosti, Respublikanskoi assotsiatsiei hornodobyvaiushchikh i hornometallurhicheskikh predpriatii i Ministerstvom po investitsiiam i razvitiuu Respubliki Kazakhstan na 2018-2020 hody [Industry agreement between the unions of workers in the mining and metallurgical industry, the Republican Association of Mining and Metallurgical Enterprises and the Ministry of Investment and Development of the Republic of Kazakhstan for 2018-2020]. (2018). *Trud v Kazakhstane: problemy, fakty, kommentarii – Work in Kazakhstan: problems, facts, comments*, 1 (229), 60 [in Russian].

7 *comprom.mid.gov.kz*. Retrieved from <http://comprom.mid.gov.kz/ru/news/otraslevoe-soglashenie-v-otrasli-mashinostroeniya-na-2017-2019-gody>.

Репозиторий КАРГУ