

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЖАҢА КОНСТИТУЦИЯСЫ: ЕҢБЕК ҚАТНАСТАРЫНДА ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ЖҮЙЕСІН, АДАМ КАПИТАЛЫН ДАМУ БАҒЫТЫНДАҒЫ ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ТӘЖІРИБЕЛІК СҰРАҚТАР

¹Д.У. Рыскалиев*^{ID}, ²Г.Г. Нурахметова^{ID}, ³С.Ж. Сулейменова^{ID}
^{1,2,3}Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Алматы, Қазақстан
*e-mail: r.dauletbai@bk.ru

Д.У. Рыскалиев – «Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ» КЕАҚ, заң факультеті, азаматтық құқық, азаматтық іс жүргізу және еңбек құқығы кафедрасының доцентінің м.а., философия докторы (PhD); e-mail: r.dauletbai@bk.ru; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3170-7642>

Г.Г. Нурахметова – «Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ» КЕАҚ, заң факультеті, азаматтық құқық, азаматтық іс жүргізу және еңбек құқығы кафедрасының қауымдастырылған профессоры, заң ғылымдарының кандидаты; e-mail: Nurahmetova.74@mail.ru; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7554-6268>

С.Ж. Сулейменова – «Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ» КЕАҚ, заң факультеті, азаматтық құқық, азаматтық іс жүргізу және еңбек құқығы кафедрасының профессоры, заң ғылымдарының докторы; e-mail: Saule.suleimenova@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6754-9255>

Аңдатпа. Қазақстан Республикасының жаңа Конституциясы, алғаш рет, еңбек қатынастарында әлеуметтік әріптестік жүйесін және адам капиталын дамытудың маңызды құқықтық негіздерін қалыптастырды. Мақалада Конституцияның 3, 10, 26, 27-баптарында бекітілген әркімнің еңбек ету құқығы, әлеуметтік қорғалуы, қауіпсіз және гигиеналық талаптарға сай еңбек жағдайларымен, қамтамасыз етілуі, адам капиталын дамыту қағидаттарының теориялық және тәжірибелік мәселелері зерттеуге алынды. Қазақстан Республикасы Президентінің 2021–2024 жылдардағы жолдауларында айқындалған адам капиталын дамыту, еңбек нарығын реттеу, әлеуметтік теңсіздікті төмендету және әлеуметтік әріптестікті нығайту міндеттері бойынша мәлімделген тұжырымдар талдауға алынды. Еңбек кодексінің, «Кәсіптік одақтар туралы», «Қоғамдық бақылау туралы» Заңдардың нормалары, БҰҰ-ның Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы Пактісі мен Азаматтық және саяси құқықтар туралы Пактісі, ХЕҰ-ның Конвенциялары негізінде кәсіподақтардың әлеуметтік әріптестік жүйесіндегі рөлі, ұжымдық шарттардың маңызы, еңбек дауларын шешудің келісім комиссиялары арқылы іске асырылуы талаптары және қызметкерлердің құқықтарын қорғау мәселелері зерттеледі. Ұйымдар деңгейінде еңбек жағдайларын құқықтық реттеудегі олқылықтар анықталып, әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету және адам капиталын дамыту бағытында заңнаманы жетілдіру жөніндегі ұсыныстар берілді.

Түйін сөздер: әлеуметтік әріптестік, адам капиталы, еңбек қатынастары, кәсіподақ, ұжымдық шарт, еңбек жағдайлары, қоғамдық бақылау, келісім комиссиясы.

НОВАЯ КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

¹Д.У. Рыскалиев*, ²Г.Г. Нурахметова, ³С.Ж. Сулейменова

^{1,2,3}КазНУ им. Аль-Фараби, Алматы, Казахстан

*e-mail: r.dauletbai@bk.ru

Д.У. Рыскалиев – PhD, и.о. доцента кафедры гражданского права, гражданского процесса и трудового права юридического факультета НАО «Казахский национальный университет имени аль-Фараби»; e-mail: r.dauletbai@bk.ru; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3170-7642>

Г.Г. Нурахметова – кандидат юридических наук, ассоциированный профессор кафедры гражданского права, гражданского процесса и трудового права юридического факультета НАО «Казахский национальный университет имени аль-Фараби»; e-mail: Nurahmetova.74@mail.ru; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7554-6268>

С.Ж. Сулейменова – доктор юридических наук, профессор кафедры гражданского права, гражданского процесса и трудового права юридического факультета НАО «Казахский национальный университет имени аль-Фараби»; e-mail: Saule.suleimenova@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6754-9255>

Аннотация. Новая Конституция Республики Казахстан заложила важную правовую основу для развития системы социального партнерства и человеческого капитала в трудовых отношениях. В статье анализируются теоретические и практические аспекты положений Конституции (статьи 3, 10, 26, 27), закрепляющих право на труд, социальную защиту, безопасные условия труда и развитие человеческого капитала. Рассматриваются задачи, поставленные в Посланиях Президента Республики Казахстан 2021–2024 годов в области развития человеческого капитала, регулирования рынка труда, снижения социального неравенства и укрепления системы социального партнерства. На основе норм Трудового кодекса, Законов «О профессиональных союзах», «Об общественном контроле», Пактов ООН об экономических, социальных и культурных правах и о гражданских и политических правах, а также Конвенции МОТ исследовано роль профсоюзов в системе социального партнерства, значение коллективных договоров, механизмы разрешения трудовых споров через согласительные комиссии и вопросы социальной защиты прав работников. Выявлены пробелы в правовом регулировании отдельных социально-экономических вопросов на уровне организаций. Предложены рекомендации по совершенствованию законодательства в целях обеспечения социальной стабильности и защиты человеческого капитала.

Ключевые слова: новая Конституция, социальное партнерство, человеческий капитал, трудовые отношения, профсоюз, коллективный договор, условия труда, общественный контроль, согласительная комиссия.

THE NEW CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN: THEORETICAL AND PRACTICAL ISSUES OF THE DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP, HUMAN CAPITAL IN LABOR RELATIONS

¹D.U. Ryskaliev*, ²G.G. Nurakhmetova, ³S.Zh. Suleimenova

^{1,2,3}Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan

*e-mail: r.dauletbai@bk.ru

D.U. Ryskaliev – PhD, Acting Associate Professor of the Department of Civil Law, Civil Procedure and Labour Law, Faculty of Law, Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan; e-mail: r.dauletbai@bk.ru; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3170-7642>

G.G. Nurakhmetova – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Civil Law, Civil Procedure and Labour Law, Faculty of Law, Al-Farabi

Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan; e-mail: Nurahmetova.74@mail.ru; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7554-6268>

S.Zh. Suleimenova – Doctor of Legal Sciences, Professor of the Department of Civil Law, Civil Procedure and Labour Law, Faculty of Law, Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan; e-mail: Saule.suleimenova@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6754-9255>

Annotation. The new Constitution of the Republic of Kazakhstan has established an important legal foundation for the development of the social partnership system and human capital in labor relations. The article analyzes the theoretical and practical aspects of the Constitution's provisions (Articles 3, 10, 26, 27), which enshrine the right to work, social protection, safe working conditions, and the development of human capital. It examines the objectives set out in the Presidential Addresses of 2021–2024 regarding human capital development, labor market regulation, reduction of social inequality, and strengthening of social partnership. Based on the norms of the Labor Code, the Laws “On Trade Unions” and “On Public Control”, the UN Covenants on Economic, Social and Cultural Rights and on Civil and Political Rights, as well as ILO Convention No. 131, the article explores the role of trade unions in social partnership, the importance of collective agreements, mechanisms for resolving labor disputes through conciliation commissions, and issues of protecting workers' rights. Gaps in legal regulation at the organizational level are identified, and recommendations are proposed for improving legislation to ensure social stability and protect human capital.

Keywords: new Constitution, social partnership, human capital, labor relations, trade union, collective agreement, labor dispute, public control, conciliation commission.

Кіріспе. Еңбек, еңбекпен байланысты әлеуметтік-экономикалық қатынастарды құқықтық реттеу саласында мемлекет пен қоғам үшін ең өзекті мәселелердің, міндеттердің бірі болып **ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ЖҮЙЕСІН** дамыту, осы бағытта заңнамалық талаптарды іске асыру болып табылады.

Бұл институттың маңызы орасан зор, өйткені еңбек, еңбекпен байланысты ұйымдастырушылық, әлеуметтік-экономикалық қатынастарға бүкіл қоғам, кәсіпкерлік субъектілері – жұмыс берушілер, олардың қауымдастықтары (одақтары) және барлық салалардың қызметкерлері, олардың кәсіптік одақтары қатысады.

ҚР жаңа Конституциясына енгізілген қағидалар, ережелер соңғы 5 жылда үнемі халықтың талқылауында болды. Адам капиталын, еңбек саласында әлеуметтік әріптестікті дамыту, әркімнің әлеуметтік қорғалуы, жұмыспен қамтылу, еңбек ету құқығының бекітілуі жөніндегі ережелер жаңа Конституциямыздың 3, 10, 26, 27 баптарында айқындалды (Конституция, 1995).

Алдын ала, осы баптарға қатысты Қазақстан Республикасы Президентінің әр жылғы жолдауларында бүкіл халықтың әл ауқатын жақсартуға бағытталған тұжырымдар мәлімделіп қажетті заңнамалық актілердің қабылдануларына, қолданыстағы заңнамалық актілерге өзгерістер мен толықтырулардың енгізілулеріне негіз болды:

- 2021 жылғы «Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі» Жолдауында пандемиядан кейінгі экономиканы қалпына келтіру, өңдеу өнеркәсібін дамыту, цифрландыруды күшейту, еңбек нарығында тиімді эко жүйе қалыптастыру, халықты жұмыспен қамтуды арттыру, ең төменгі жалақыны көтеру, адам капиталын дамыту, халықтың әл-ауқатын жақсарту мәселелеріне ерекше назар аударылды (Жолдау, 2021);

- 2022 жылғы «Әділетті Қазақстан. Біртұтас ұлт» Жолдауында еліміздің дағдылы, қарқынды дамуына бағытталған экономикаға көшу, осы бағытта өндірістік инфрақұрылымды, **адам капиталын дамыту**, халықтың әл-ауқатын арттыру міндеті қайта, жаңа форматта айқындалды (Жолдау, 2022);

- 2023 жылғы 1 қыркүйектегі “Әділетті Қазақстанның экономикалық бағыты” Жолдауында халықтың әлеуетін көтеруде экономикалық дамудың негізгі парадигмалары: **ӨНДІРІС, ЕҢБЕК КҮШІ, КАПИТАЛ, РЕСУРСТАР ЖӘНЕ ТЕХНОЛОГИЯ ЕКЕНДІГІ**,

осы бағыттағы жаңа экономикалық саясаттың жедел іске асырылуы барлық мемлекеттік органдардың, кәсіпкерлердің міндеті екендігіне басты назар аударылды (Жолдау, 2023);

- 2024 жылғы 2 қыркүйектегі “Әділетті Қазақстан: Заң және Тәртіп, Экономикалық өрлеу, Қоғамдық оптимизм” Жолдауында ӘЛЕУМЕТТІК ТЕҢСІЗДІКТІ ТӨМЕНДЕТУ, салық, басқа да заңнамалық актілердің кәсіпкерлікті дамытуға бағытталуы, өндіріс инфрақұрылымына көптеп инвестицияның тартылу қажеттілігі, орта кәсіпкерліктің экономикадағы үлесін 15%-ға дейін өсіру, осылай еліміздің өнеркәсіптік әлеуетін жылдам көтеру міндеті айқындалды (Жолдау, 2025).

Осы жолдаулар, ұлттық бағдарламалар ретінде, мемлекетіміздің жаңа бағытта дамуына қадам басқандығын танытты.

Материалдар мен әдістер. Зерттеудің әдіснамалық негізін Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, «Кәсіптік одақтар туралы», «Қоғамдық бақылау туралы» заңдары, сондай-ақ еңбек құқықтары мен әлеуметтік әріптестікке қатысты халықаралық құқықтық актілер, оның ішінде БҰҰ-ның Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактісі, Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактісі және Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялары құрайды.

Зерттеу барысында формальды-зандық, салыстырмалы-құқықтық, жүйелік талдау және құқықтық нормаларды талдау әдістері қолданылды.

Нәтижелер мен талқылау.

Ішкі саясат мәселелері. 2025 жылдың 5 қарашасында қабылданған Қазақстан Республикасы Президентінің №1081 «Қазақстан Республикасының ішкі саясатындағы негізгі қағидалар, құндылықтар және бағыттарды бекіту туралы» Жарлығы ең алдымен барлық деңгейдегі мемлекеттік органдарға арналған (Жарлық, 2025).

Оның негізгі мақсаты – ішкі саясат саласындағы жұмыстарды үйлестіру мен жүйелеу. Осы құжатта ішкі саясат саласындағы жұмыс қағидалары айқындалған: «Заң және тәртіп», «Тыңдайтын мемлекет», «Өртүрлі пікір – біртұтас ұлт», «Күшті Президент – ықпалды Парламент – есеп беретін Үкімет», «Адал азамат», «Таза Қазақстан».

Осы Жарлықта ішкі саясаттың басым бағыттары айқындалды:

Қоғамдық диалог, ұлтаралық қатынастар саясаты, дін саласындағы саясат, мәдени-гуманитарлық, отбасы, жастар және ақпараттық саясат. Осы құжат мемлекеттік органдардың ішкі саясат саласындағы жұмысын ұйымдастырудың негізі болып саналады.

Конституциямыздың 3-бабында айқындалғандай адам капиталы — бұл экономиканың, қоғамның, әр-бір ұйымның дамуының интенсивті, күрделі факторы. Осы ұғым: креативті еңбек ресурстарын, инновациялық жүйені, жоғары өнімділікке жету бағытында жинақталған әркімнің кәсіби дағдылығын, білімін қамтиды. Сонымен қатар, қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсарту, сапалы реттеу жүйесін, интеллектуалдық және ұйымдастырушылық еңбек құралдарын, әркімнің өмір сүру сапасын, тіршілік пен зияткерлік қызмет ортасын қамтиды. Осы аспектіде, бірден бір мәселесі болып, ҚР Әлеуметтік кодексінің 1-бабының 4) тармақшасына сәйкес жұмыс берушімен ұйымның ішкі құрылымын өзгерту жағдайында **біліктілігі жоғары қызметкерлер құрамын сақтау, оларды сапалы қолдану** міндеттіліктері айқындалған.

Осылай адам капиталын дамыту тұжырымдамасы мемлекеттің стратегиялық міндеті болып Конституциямыздың 3-бабының 2-тармағында бекітілді. Өте маңызды, ауқымды, тарихи шешім қабылданды.

Жаңа Конституциямыздың 1-бабына сәйкес мемлекеттің ең жоғары құндылығы – адам, оның өмірі, құқықтары мен бостандықтары. 27-бапта әр адамның еңбек етуге, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына деген құқығы бекітілген. Осы баптың 2-тармағына сәйкес «Қазақстан Республикасы қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сай еңбек жағдайларына, еңбегі үшін қандай да бір **кемсітусіз сияқы алу**, заңға сәйкес **әркімнің әлеуметтік қорғалу құқығына кепілдік береді**». Осы баптың 3 және 4 тармақтарында көзделгендей заңнамада айқындалған тәсілдерді қолдана отырып әр адамның жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу, оның тынығу, жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығына, яғни оның шегінің анықталуына, демалыс

және мереке күндеріне, ақы төленетін демалысқа деген құқығына заңнамамен айқындалған тәртіпте кепілдік беріледі.

Мемлекетімізде жария етілген «Жаңа Қазақстан» идеясы, ұлттық жоба нысанында адам капиталын дамытуға бағытталды. Көзделген мақсат – білім, ғылым жүйесін, технология мен экономиканы, әлеуметтік, құқық салаларын дамыту, қоғамды өркениетті елдер стандарттарына көшіріп елді, қоғамды дамыған мемлекеттер қатарына қосуды көздейді.

Қазақстан бұл мақсаттарға «Бірлік, Әділет, Даму», «Заң және Тәртіп» ұстанымдарын іске асыру арқылы ғана жетеді.

Еңбек саласында әлеуметтік әріптестік жүйесін дамыту, осы бағытта кәсіптік одақтардың мәртебесін анықтауда оларға қойылатын құқықтық талаптар Конституциямыздың 6-бабының 2-5 тармақтарында келесідей мәтінде айқындалған:

- мемлекеттің қоғамдық бірлестік ісіне, ал бірлестіктің мемлекет ісіне заңсыз араласуына, қоғамдық бірлестікке мемлекеттік органдардың функцияларын жүктеуге жол берілмейтіндігі;

- **қоғамдық бірлестіктің қызметінің қоғамдық тәртіпті бұзуға бағытталуына жол бермеу, ұлттық қауіпсіздікке нұқсан келтірмеуі, әлеуметтік және басқа да араздықты қоздыруға бағытталған қоғамдық бірлестікті құруға елімізде тиым салынатындағы;**

- елімізде басқа мемлекеттің **саяси партиясы мен кәсіптік одағының қызметіне жол берілмейтіндігі**, олардың құрылуында шетелдік заңды тұлғаның, шетел азаматы мен азаматтығы жоқ адамның қатысуы бар заңды тұлғаның, сонымен қатар **халықаралық ұйымның** қаржыландырылуына жол берілмейтіндігі;

- коммерциялық емес ұйымның шет мемлекеттен, халықаралық, шетелдік заңды тұлғадан, шетел азаматы мен **азаматтығы жоқ адамнан алатын ақша қаражатының қозғалысы, активтері туралы ақпараттың заңдарға сәйкес ашық әрі қол жетімді болу қажеттіліктері нақты айқындалған.**

1995 жылғы ҚР Конституциясында, әркімнің жұмыс пен кәсіп түрін еркін таңдау бостандығы жөнінде ғана ереже формалдық түрде айқындалған болатын. Ондай бостандық – қандай да бір тұлғаның мүмкіндігі, құқығы, сәйкесінше мемлекет пен жұмыс берушілерге қандай да міндеттерді жүктемейтіндігі айқын болды. Ұзақ уақыт бойы осындай қағидалардың қолданылып келгендігі баршамазға мәлім, мұндай сәйкессіздіктің себебі көптеген жағдайлармен түсіндіріледі, сонымен қатар экономикамыздың халықтың мүдесіне сай келмейтін тәсілдермен реттелгендіктерін, халықаралық құқық стандарттарында айқындалған талаптарға қайшы келетін актілердің болғандығын мойындауымыз керек.

Негізінде, Қазақстан Республикасымен әркім еңбек етуге деген құқығын дәріптейтін, осы құқықты қамтамасыз ету бағытындағы халықаралық құқық нормалары 2005 жылдың 21 қарашасында Қазақстан Республикасының Парламентімен бекітілген «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы» Біріккен Ұлтар Ұйымының Пактісінің 6-бабында келесідей ереже айқындалған: осы Пактіге қосылған мемлекет әркімнің еңбек етуге деген құқығын таныйды, әркім өмір сүруі үшін өзінің еңбегімен табыс табуға құқылы, мемлекет ондай мүмкіндікті қамтамасыз етуге ықпал етеді. 7-бабына сәйкес әркімнің әділетті, қауіпсіз еңбек жағдайымен қамтамасыз етілуіне құқылы (Заң, 2005а).

Сонымен қатар, әркімнің әлеуметтік қорғалуы, жұмыспен қамтылуы жөнінде Халықаралық Еңбек Ұйымының 1996 жылдан бастап осы кезге дейін 26 Конвенцияларын бекітті.

Соңғысы №131 «Ең төменгі жалақы мөлшерін анықтау туралы» Конвенция 2025 жылдың 20 қазанында бекітілді (Заң, 2025).

Осы аспектіде, яғни елімізде еңбек саласында әлеуметтік әріптестікті дамытуда кәсіп одақтардың құрылуы, олардың қызметіне қатысты халықаралық қағидалар БҰҰ Ассамблеясымен 1966 жылдың 16 желтоқсанында қабылданған «Азаматтық және саяси құқықтар туралы» Пактпен айқындалған. Осы Пакт Қазақстан Республикасымен 2005 жылдың 28 қарашасында арнайы Заңмен бекітілді (Заң, 2005б).

Жаңа Конституциямыздың 10-бабына сәйкес «Қазақстан Республикасы халықаралық

құқық қағидаттары мен нормаларын құрметтейді, мүдделі мемлекеттермен бейбітшілік пен ынтымақтастық, олардың ішкі ісіне араласпауды, халықаралық дауды бейбіт жолмен шешуді көздейтін сыртқы саясатты жүргізеді».

Жаңа Конституциямыздың 32-бабына сәйкес Қазақстан Республикасы азаматтарының денсаулығын сақтауға деген құқығы бекітілген. 34-баптың 3-тармағына сәйкес, адамның өміріне, денсаулығына қатер төндіретін фактілерді, мән-жайларды лауазымды адамдардың жасыруы заңға сәйкес жауаптылыққа алып келеді. 37-бабына сәйкес әр адам Қазақстан Республикасының Конституциясы мен заңдарын сақтауға, басқа адамдардың құқықтарын, бостандықтарын, ар-намысы мен қадір қасиетін құрметтеуге міндетті. Осы ережелер еңбек қатынастарында толықтай қолданылады, өйткені өндірістік ортада қызметкерлердің өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін зиянды факторлар туралы ақпаратпен олар алдын ала таныс болуға тиіс. Сонымен қатар әрбір қызметкердің құқықтық тәртіпті сақтауға, әріптестерінің қызметтік беделіне, ар намысына нұқсан келтірмеуге деген міндетті заңдармен айқындалған.

Еңбек қатынастарын реттеуде, сонымен қатар, уәкілетті органдармен осы салада бақылау, қадағалау жұмыстарын жүргізуде заңнамаға сәйкес келесідей еңбек қатынастарының ажыратылатындығын ескеру қажет.

Бірінші бағыты - жариялылық тәртіпте уәкілетті мемлекеттік органдармен бақылауға алынатын еңбек қатынастары. ҚР Еңбек кодексінің 15-18 баптарымен, басқа да заңдармен түрлі деңгейдегі мемлекеттік органдардың, осы саладағы уәкілеттіліктері айқындалған (Еңбек Кодексі, 2015).

Осы Кодекстің 9-шы бабына сәйкес, еңбек саласындағы **ең төменгі әлеуметтік стандарттар**, кепілдіктер (яғни ең төменгі айлық жалақысының, апталық жұмыс уақыты шегінің айқындалуы, жылдық ақылы еңбек демалысының берілу міндеттілігі) 2015 жылғы ҚР «Ең төменгі әлеуметтік стандарттар, кепілдіктер туралы» Заңында көзделгені айқындалған. Қазіргі кезде еңбек заңнамасының мақсаты болып (Еңбек кодексінің 3-бабының 1-тармағы) қызметкерлердің құқықтары мен бостандықтарының ең төменгі кепілдіктерін белгілеу ретінде айқындалған.

Ендігі жағдайда, жаңа форматта, еңбек құқығының мақсаты, міндеті жаңа Конституцияның талаптарына сәйкестендірілуі тиіс, яғни әрбір адамның нәтижелі жұмыспен қамтылуы, лауазымға қабылдану, еңбек жағдайларын дұрыс айқындау рәсімдерінің заңнамалық түрде бекітілуі қажет.

Еңбек кодексінің 17-18 баптарымен еңбек инспекцияларының, жергілікті мемлекеттік органдардың уәкілеттіліктері, 191-198 баптарымен еңбек инспекцияларының құзіреті айқындалған.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығымен бекітілген **Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі Тұжырымдамасына** сәйкес бақылаушы және қадағалаушы органдар тарапынан жұмыс берушілердің, кәсіпкерлердің қызметіне араласу **мемлекеттік реттеуден шектен тыс болмауына** ерекше назар аударылды, осы талаптар ескіріліп жаңа заңдар қабылдануда, қолданыстағы заңдарға қажетті өзгерістер енгізілуде (Жарлық, 2021).

Дегенмен халықтың тұрмыстық, әлеуметтік жағдайын жақсартуда осы бағыттағы міндеттердің мемлекет тарапынан қамтамасыз етілуі өте өзекті екендігі мәлім жағдай.

Екінші бағыты. Ұжымдық, шартты еңбек, әлеуметтік қатынастары. Еңбек кодексінде жұмыс берушінің, барша қызметкерлердің қатысуымен еңбек қатынастарының ұжымдық шарттық реттелуіне басымдық берілген. Ұжымдық шарттарды дайындауда міндетті түрде әлеуметтік әріптестер мен бекітілетін республикалық, салалық және аумақтық келісімдер негізге алынуға тиіс. Кәсіптік одақтың қатысуымен жұмыс берушілер жариялылық тәртіпте айқындалған заңнамалық талаптарға қайшы келмейтін өзара қолайлы еңбек жағдайларын анықтау мақсатында бірлесіп шешімдер қабылдауға міндетті, **басты құқтық механизмі-ұжымдық шарт.**

Сонымен қатар, осы бағытта тараптардың бірлесіп қабылдайтын шешімдері, жұмыс берушінің кәсіптік одақтың пікірін ескеріп қабылдайтын актілері Еңбек кодексінде

нақтылануға тиіс. Еңбек кодексіне, тек қана соңғы 6 (алты) жылда, он бір заңдармен өзгерістер, толықтырулар енгізілді. Ол заңдардың қабылдануларына негіз болған тұжырымдар әр жылғы Қазақстан Республикасы Президентінің жолдауларында айқындалды.

Еңбек саласындағы негізгі міндеттер (ЕК-нің 3-бабының 2-тармағы) еңбек қатынастарын реттеуде тараптардың мүдделерінің теңгеріміне қол жеткізу, осы бағытта **қажетті өндірістік әлеуметтік-экономикалық жағдайларды айқындап шешімдер қабылдау болып табылады.** Кәсіподақтың негізгі міндеттері-жұмыс берушінің алдында **кәсіподақ құрамында болатын қызметкерлердің мүдделерін білдіру**, ұйым, өңірлер, сала деңгейлерінде бірлесіп іс – шаралар өткізу, еңбек, халықты әлеуметтік қорғау туралы заңнама нормаларының дұрыс қолданылуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру болып табылады.

Тәжірибеде кәсіподақтар қызметінде жиі туындайтын мәселелердің қатарында: 1) ұжымдық шарттың маңызы, сол шартта айқындалатын жеңілдіктер, кепілдіктер, олардың қызметкерлерге қолданылу талаптарын анықтау; 2) кәсіподақтардың еңбек қатынастарын реттеудегі орны, оларға қызметкерлердің бірігу мәселелері; 3) жұмыс берушілердің және қызметкерлердің ұйым деңгейінде өзара құқықтары мен заңды мүдделерін анықтауда өзара ынтымақтастықта болуы, ол үшін еңбек, әлеуметтік-экономикалық қатынастардың ұжымдық, шарттық құқықтық реттелу ерекшеліктерін жетік білулері болып табылады.

Кәсіподақтардың қызметінде ҚР 2023 жылғы 2 қазанындағы №30-VIII «Қоғамдық бақылау туралы» Заңы қолданылады. Осы Заңда айқындалғандай қоғамдық бақылау субъектілері мен қоғамдық маңызы бар шешімдер қабылдайтын, қоғамдық мүдделермен шектесетін іс-әрекеттер бойынша мемлекеттік органдар, квазимемлекеттік субъектілері, не мемлекеттік тапсырыстарды орындайтын субъектілердің қызметтері қоғамдық бақылауда болатын объектілер болып танылады (1-баптың 4) тармақшасы) (Заң, 2023).

Қоғамдық бақылауды (1-баптың 5) тармақшасы) ҚР азаматтары, коммерциялық емес ұйымдар, заңдарға сәйкес өзге де субъектілер жүзеге асырады. Қоғамдық бақылау нәтижелері бойынша қабылданылатын шешімдер – хаттама әзірлеу, қорытынды жасау (беру), ұсыным және өзге де құжаттармен рәсімделеді (1 баптың 3) тармақшасы).

Осы Заңның қабылдануында көзделген мақсат (4-бап) – ҚР азаматтарын мемлекеттік маңызды істерді, қызмет түрлерін басқаруға қатысуын қамтамасыз ету. Міндеттер: 1) азаматтарды қоғамдық бақылау процессіне тарту; 2) ҚР-ның жалпыұлттық басымдықтары шеңберінде орындалатын жобалардың сапалы іске асырылуын қамтамасыз ету; 3) қоғамдық бақылауда болатын объектілер бойынша шешімдер қабылдаған кезде қоғамдық пікірдің ескерілуін; 4) олардың қызметтерінің ашықтығын, айқындығын; 5) қоғамдық бақылау субъектілері мен объектілерінің өзара іс-қимылын қамтамасыз ету; 6) қабылданатын шешімдер мен іс-қимылдардың тиімділігін арттыру, олар бойынша азаматтардың сенімділік деңгейін арттыру болып табылады.

Кәсіподақтар әлеуметтік әріптестік жүйесінің негізгі субъектілері ретінде қызметкерлер ұжымдарымен қажетті жұмыстарды жүргізуге, биліктің, заң шығарушы, атқарушы, құқық қорғау, сот органдарымен, жұмыс берушілер-кәсіпкерлер бірлестіктерімен үнемі тұрақты диалог жүргізіп отыруға міндетті.

Кәсіподақтар әлеуметтік әріптестермен қабылданатын, бекітілетін бас келісім негізінде салалық, өңірлік келісімдердің орындалуына мониторинг жүргізуге, әлеуметтік әріптестікті дамытуда барлық тараптардың мүдделерін үйлестіру үшін қажетті шешімдер қабылдауға міндетті. Әлеуметтік келісімдер, ұжымдық шарттар (локалдық деңгейде) еңбек қатынастарын реттеуде тараптардың маңызды құралдары болып табылады, олардың негізінде еңбек қатынастары, қызметкерлерді әлеуметтік қамсыздандыру, түрлі бағыттағы әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша шешім қабылдауға, еңбек дауларының алдын алу, оларды сапалы шешу бағытында жұмыс берушілермен біргелікті қажетті шешімдер қабылдауға міндетті.

Осы бағыттағы негізгі міндет – ұжымда әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз ету, заңдылық қағидаттарын сақтау болып табылады.

Еңбек қатынастарының үшінші бағыты. Жекелеген келісімді еңбек қатынастары.

Жұмыс берушімен қызметкерлер арасында туындайтын жекелік қатынастар еңбек заңнамасына, әлеуметтік әріптестердің келісімдеріне, **ұжымдық шартқа және басқа да құжаттарға негізделген еңбек шарттары, жұмыс берушінің актілері негізінде реттеледі.**

Ұжымдық шарттың маңызы. Республикалық деңгейдегі бас келісім негізінде сала, өңір, кәсіпорындар деңгейлерінде әлеуметтік әріптестікті дамыту бағытындағы тиісті қағидалар сол салалық және өңірлік келісімдерде қамтылуға тиіс. ҚР ЕК-нің 152-бабына және 153-бабының 6-тармағына сәйкес салалық және өңірлік келісімдерде еңбек қатынастарын реттеу, қызметкерлерді барынша қолдау, әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдеріне еңбек дауларын реттеуге, жәрдемдесуге бағытталған ережелер қамтылуға тиіс.

ҚР ЕК-нің 154 және 155-бабының 6-тармағына сәйкес келісімдердің (бас, салалық және өңірлік), ұжымдық шарттардың іске асырылуына ішкі және сыртқы бақылауды әлеуметтік әріптестер (өз бағыттары бойынша, оларға жүктелген міндеттер ескеріліп) бірлесіп жүзеге асырады. Қызметкерлердің салалық бірлестіктері-кәсіподақтар, олардың органдары кәсіпорындар деңгейінде еңбек заңнамасының, өзге де заңнамалық актілердің нормаларының дұрыс қолдануларына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға, қызметкерлерге, басқа да тұлғаларға құқықтық көмек көрсетуге тиіс.

ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңының (бұдан әрі - Заң) 9-бабы 1-тармағының 6) тармақшасына сәйкес **кәсіподақ мүшелері әлеуметтік әріптестік органдарының, салалық, аумақтық, жергілікті кәсіподақтар бірлестіктерінің, олардың филиалдарының шешімдерін мүлтіксіз орындаулары қажет** (Заң, 2014).

Барлық деңгейдегі әлеуметтік әріптестердің тиісті келісімдері, ұжымдық шарттар негізінде, ҚР ЕК-нің 148-158-баптарымен айқындалған тәртіпте, еңбек, әлеуметтік-экономикалық, өндірістік қатынастар үнемі сапалы реттеліп отырылуға тиіс. Кәсіподақтармен қатар, үкіметтік емес басқа да қоғамдық ұйымдар-азаматтық қоғамның институттары бола отырып қоғамның мүддесін, азаматтардың құқықтарын қорғау бағытындағы қызметтерін, заңнамамен айқындалған міндеттерін іске асыруға міндетті. Осы мәселе бойынша көптеген сұрақтар шешілмеуде.

Осы бағытта Қазақстанның Азаматтық Альянсының президенті Бану Нургазиева келесідей пікірін білдірген: 1950 жылы 27 ақпанда БҰҰ-ның Резолюциясында алғаш рет «Үкіметтік емес ұйымдар» ұғымы енгізілді. 2014 жылдың 27 ақпанында БҰҰ-ы деңгейінде 27 ақпан күні Халықаралық үкіметтік емес ұйымдарының күні болып белгіленді. Бүгінгі таңда азаматтық құқықтарды қорғауда заң кеңесшілер және адвокаттық палаталар, коллегиялар, кәсіподақтар өз қызметін өздері реттейтін ұйымдар болып барлық мемлекеттерде қызметтерін атқарады» (Нургазиева, 2024).

Еңбек жағдайдарын анықтауда, Еңбек кодексінің 12-бабына, Заңға, салалық және өңірлік келісімдерге, ұжымдық шарттарға сәйкес қызметкерлердің еңбек жағдайларына, персоналды, қызметкерлер құрамын басқаруға, олардың біліктіліктерін арттыруға, барлық әлеуметтік мәселелерді шешуге қатысты жұмыс берушілердің актілері қызметкерлердің өкілді органы – кәсіподақпен бірлесе отырып (олардың пікірлері ескеріліп) қабылдануға тиіс. Осы аспектідегі ережелер барлық салалық, өңірлік келісімдерде қамтылған. Сол актілерде, не аталмыш келісімдермен, ұжымдық шарттармен өндірістік орта, санитарлық - экологиялық, техникалық талаптар, зиянды өндірістік факторлар ескерілуге тиіс. Осындай іс – шаралар бойынша жұмсалатын қаражат ұйымдардың бюджеттерінде ескерілуге тиіс.

Ұжымдық шарттың кәсіподақ мүшелері емес қызметкерлерге қолданылуы, олардың кәсіподақтар арқылы ұжымдық шартқа қосылу жөніндегі ережелер ҚР ЕК 20-бабында және 158-бабының 3-тармағымен айқындалған. Кәсіподақ органының келісімінсіз, оған қандай да бір міндетті, сонымен қатар мемлекеттік функцияны жүктеуге, оның қызметіне басқа кәсіподақтар бірлестігінің, мемлекеттік органның, жұмыс берушілердің кедергі келтіруіне жол берілмейді (ҚР Конституциясының 5-бабының 2-тармағы, Заңның 5-бабының 2 және 3-тармақтары), яғни, негізінде, қоғамдық мүддеге қайшы келетін қандайда бір шектеулер қоюға бағытталған әрекеттерге тиым салынған. Дегенмен «шектеулер»,

«біргелікті қызмет», «мүмкіндіктер», «біргелікті шешім» қағидаларын тәжірибеде дұрыс қолдану талаптары құқықтық реттеуден тыс қалуда.

Формальдық аспектіде, кәсіподақ мүшелері болып танылмайтын қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін кәсіподақ (ҚР ЕК 20-бабы) білдіре алады, **бірақ міндетті емес**. Ұжымдық шарттың қандай тұлғаларға қатысты қолданылатындығы барлық жағдайларда кәсіподақпен анықталады, өйткені кәсіптік одаққа мүше қызметкерлердің атынан ұжымдық шартты растайтын, оған қол қоятын екінші тарап – уәкілетті кәсіподақ басшысы (Нұрғазиева, 2024).

Кәсіподақ мүшесі болып танылмайтын қызметкерлерге ұжымдық шартпен айқындалған жеңілдіктер, кепілдіктер мен өтемақыларды қолдану (158-баптың 3-тармағы, 156-баптың 4-тармағының екінші бөлігі, Заңның 20-бабының 1-тармағы) **шарттық негізде, кәсіподақтың келісімімен ғана жол беріледі**. Мұндай қорытынды кәсіподаққа мүшелік қағидатына, қоғамдық мүдденің ескерілу талаптарына, кәсіподақтардың мүдделерін ескеру, құқықтарын қорғау қағидаттарына негізделген. Кәсіподақ мүшелерінің еңбек және өзге де құқықтарын қорғауға байланысты кәсіподақтардың өкілеттіктері Заңның 18-бабында ішінара айқындалған (толық, объективті емес).

Жоғарыда айқындалған талаптар сақталған жағдайда, кәсіпорындар деңгейінде, қаржылық заң бұзушылықтарға жол берілмейді. Осы мәселелер мемлекеттік аудиттің, мәслихаттардың тексеру комиссияларының бақылау объектісі болып табылады.

Осы мәселеге қатысты ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министірлігінің, кәсіподақтар жолдаған сұрауы бойынша, 2021 жылдың 9 наурызында жазбаша нысанында берілген жауабы, түсініктемесі бар. Министірлікпен келесідей тұжырым жасалған (жауап хат №671395): «кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын қызметкерлерге ұжымдық шарт қолданылмайды, егер олардың мүдделерін білдіру үшін кәсіптік одақ органына олар өз атынан өкілеттік бермеген жағдайда».

Өкілеттілік беру мәселесі заңнамалық деңгейде нақты анықтауды қажет етеді. Кәсіподақтың келісім беруі-жазбаша нысанда рәсімделеді, тәжірибеде, ол үшін келесідей рәсімдер қолданылады: кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын жұмыскер жазбаша арызын кәсіподақ органына табыс етеді, кейін – кәсіподақтың басқару органы (атқару комитеті, не кәсіптік одақ комитеті) сол арыз бойынша хаттамалық шешім қабылдайды (келісім беретіні, не бермейтіні жөнінде), ондай хаттамалық шешім жұмыс берушіге табыс етіледі. Осы сұрақтар ұжымдық шарттарда көзделуге тиіс.

Жекелік, ұжымдық еңбек дауларын шешуде кәсіптік одақтардың үлесі айтарлықтай, бірақ кәсіптік одақтармен осы бағыттағы жұмыстар сапалы жүргізілмеуде, негізгі себеп құқықтық негіздемелерінің әлсіздігінде.

Жекелеген еңбек дауларын қарайтын келісім комиссияларын құруда ескерілетін талаптар. ҚР ЕК-нің 159-бабы 3 тармағына сәйкес жұмыс берушімен және қызметкерлердің өкілді органымен **бекітілетін келісіммен не ұжымдық шартпен** жекелеген еңбек дауларын қарау жөніндегі келісім комиссиясын құру, қызметін реттеу ережелері анықталған. Сәйкесінше келісімде, не ұжымдық шартта келісім комиссиясының құрамы, комиссия төрағасын, хатшысын сайлау, шешім қабылдау рәсімі, комиссия қызметінің регламенті, тәртібі, қабылданатын шешімнің мазмұны, комиссия мүшелерінің уәкілеттілігі, сайлану мерзімі, оларға таралатын кепілдіктер, жеңілдіктер, комиссия қызметін ұйымдастыру жөніндегі мәселелер міндетті түрде **айқындалуға тиіс**. Мұндай келісімнің ұйымдар деңгейлерінде, жұмыс берушімен бекітілу қажеттілігі 2023 жылы ҚР ЕК-нің 159-бабының 3-тармағына енгізілген, міндетті болып саналады.

Осы талаптардың императивтік, міндетті болып танылатындығы ҚР Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы №1 «Еңбек дауларын шешуде заңнаманы қолданудың кейбір сұрақтары туралы» Нормативтік қаулысының 3-тармағының жетінші бөлігінде айқындалған (Нормативтік қаулы, 2024).

Осы Жоғарғы Соттың Нормативтік қаулысының 3-тармағының алтыншы бөлігіне сәйкес: жекелеген еңбек дауының сотта қаралу барысында келісім комиссиясының қызметінің

зандылығы, легитимдігі, яғни ҚР ЕК-нің 159-бабының 3-тармағымен анықталған талаптардың сақталғандығына баға берілуге тиіс.

Қорытынды. Ұйым деңгейінде жұмыс берушінің актілерін дайындау үдерісіне қатысуда (ережелерді, кестелерді, бұйрық, өкімдерді дайындауда), ұжымдық шарттың мазмұнын анықтауда, өндірістік сұрақтарды біргелікті шешу, әлеуметтік-экономикалық, өндірістік мәселер бойынша шешімдер қабылдау жөніндегі ережелер ҚР Еңбек кодексінде, ҚР 2014 жылғы 27 маусымдағы №211-V «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен толықтай реттелмеген. Өндірістік (болуға ықтимал) тәуекелдердің алдын алу, сол мақсатта ішкі саясаттың дұрыс айқындалуы, болуға ықтимал дауларға дайын болу, оларды болдырмау түрлі әдістермен іске асырылады:

1. ұжымдық шарттарды дайындауда, ҚР ЕК-нің 153-бабына сәйкес, әлеуметтік әріптестердің келісімдерінде көзделген талаптар ескерілуге тиіс. Бас келісімде, салалық және аумақтық келісімдерде, ҚР ЕК-нің 154-бабының 4 тармағына сәйкес, Қазақстан аумағында қызметін атқаратын (осында тіркелген) шетел ұйымдарының филиалдары, өкілдіктеріне тең жағдайда қолданылады;

2. ұжымдық шарттың мазмұнын, құрылымын анықтауда ҚР ЕК-нің 157 бабының 1 және 2 тармақтары негізге алынады;

3. ҚР ЕК-нің 155-бабына сәйкес қызметкерлердің бірлестіктері қоғамдық бақылау қызметін атқарады;

4. ҚР ЕК-нің 20-бабының 1 және 2 тармақтарына сәйкес ұжым атынан олармен құрылған кәсіподақтар еңбек қатынастарын реттеуге қатысады;

5. ҚР ЕК-нің 158-бабының 3 тармағына сәйкес ұжымдық шарттың қандай қызметкерлерге қолданылатындығы сол шартта ескерілуге тиіс.

Әдебиеттер

- Еңбек кодексі, 2015 — Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек кодексі // Егемен Қазақстан. — 2015. — 25 қараша. — № 226 (28704). [Kaz.]
- Жарлық, 2021 — Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 «Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» Жарлығы. [Электрон. ресурс]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35282626&activate_aoc=2 (: 21.06.2026). [Kaz.]
- Жарлық, 2025 — Қазақстан Республикасы Президентінің 2025 жылғы 5 қарашадағы № 1081 «Қазақстан Республикасы ішкі саясатының негізгі қағидаттарын, құндылықтарын мен бағыттарын бекіту туралы» Жарлығы. [Электрон. ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2500001081> (жүгінген күні: 21.06.2026). [Kaz.]
- Жолдау, 2021 — Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2021 жылғы 1 қыркүйектегі «Халық бірлігі және жүйелі реформалар — ел өркендеуінің берік негізі» атты Қазақстан халқына Жолдауы. [Электрон. ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2100002021> (жүгінген күні: 21.06.2026). [Kaz.]
- Жолдау, 2022 — Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2022 жылғы 1 қыркүйектегі «Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам» атты Қазақстан халқына Жолдауы. [Электрон. ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K220002022> (: 21.06.2026). [Kaz.]
- Жолдау, 2023 — Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2023 жылғы 1 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауы. [Электрон. ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K230002023> (: 21.06.2026). [Kaz.]
- Жолдау, 2024 — Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2024 жылғы 2 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына Жолдауы // Егемен Қазақстан. — 2024. — 3 қыркүйек. — № 169 (30898). [Kaz.]
- Заң, 2005а — Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 21 қарашадағы № 87-III Заңы «Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіні ратификациялау туралы». [Электрон. ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000087> (: 21.06.2026). [Kaz.]
- Заң, 2005б — Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 28 қарашадағы № 91-III Заңы «Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактіні ратификациялау туралы». [Электрон. ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000091> (: 21.06.2026). [Kaz.]
- Заң, 2014 — Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V Заңы «Кәсіптік одақтар туралы» // Егемен Қазақстан. — 2014. — 1 шілде. — № 127 (28351). [Kaz.]
- Заң, 2023 — Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 2 қазандағы № 30-VIII Заңы «Қоғамдық бақылау туралы» // Егемен Қазақстан. — 2023. — 3 қазан. — № 188 (30667). [Kaz.]
- Заң, 2025 — Қазақстан Республикасының 2025 жылғы 20 қазандағы № 224-VIII ҚРЗ «Дамушы елдерді ерекше ескере отырып, ең төмен жалақыны белгілеу туралы конвенцияны (131-конвенция) ратификациялау туралы». [Электрон. ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2500000224> (жүгінген күні: 21.06.2026). [Kaz.]
- Конституция, 1995 — Қазақстан Республикасының Конституциясы 1995 жылғы 30 тамыздағы республикалық референдумда қабылданды (19.09.2022 ж. жағдай бойынша өзгерістер мен толықтырулармен). [Электрон. ресурс]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51005029&activate_aoc=2 (: 21.06.2026). [Kaz.]
- Нормативтік қаулы, 2024 — Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2024 жылғы 28 қарашадағы № 1 «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысы. [Электрон. ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P240000001S> (жүгінген күні: 21.06.2026). [Kaz.]
- Нұрғазиева, 2024 — Бану Нұрғазиева: Үкіметтік емес ұйымдар мемлекеттің толыққанды әріптесіне айналуы тиіс // Литер. — 2024. — № 36 (4434). — 4 сәуір. [Russ.]

References

- Enbek kodeksi, 2015 — Kazakhstan Respublikasynyn 2015 zhylgy 23 karashadagy № 414-V Enbek kodeksi [Labour Code of the Republic of Kazakhstan]. Egemen Kazakhstan. November 25, 2015. No. 226 (28704). [in Kaz.]
- Konstituciya, 1995 — Konstituciya Kazakhstan Respublikasynyn 1995 zhylgy 30 tamyzdagy respublikalyk referendumda kabyldandy (19.09.2022 zh. zhagday boynsha ozgerister men tolyktyrularymen). [Elektron. resurs]. URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51005029&activate_doc=2\(dataobrashcheniya:21.06.2026\).\[inKaz.\]](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=51005029&activate_doc=2(dataobrashcheniya:21.06.2026).[inKaz.])
- Normativtik kauly, 2024 — Kazakhstan Respublikasy Zhogargy Sotynyn 2024 zhylgy 28 karashadagy № 1 «Sottardyn enbek daularyn sheshu kezinde zannamany koldanuynyn keibir maseleleri turaly» normativtik kaulysy [Normative Resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan No. 1 of November 28, 2024 “On Certain Issues of Application of Legislation by Courts in Resolving Labour Disputes”]. [Elektron. resurs]. URL: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P240000001S\(dataobrashcheniya:21.06.2026\).\[inKaz.\]](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P240000001S(dataobrashcheniya:21.06.2026).[inKaz.])
- Nurgazieva, 2024 — Banu Nurgazieva: Ukimettik emes uymdar memlekettin tolykkandy ariptidesine ainaluy tiis [Non-Governmental Organizations Should Become Full-Fledged Partners of the State] // Liter. 2024. No. 36 (4434). April 4. [in Kaz.]
- Zan, 2005a — Kazakhstan Respublikasynyn 2005 zhylgy 21 karashadagy № 87-III Zany «Ekonomikalyk, aleumettik zhane madeni kukyktar turaly khalykaralyk paktti ratifikatsiyalau turaly» [Law of the Republic of Kazakhstan on Ratification of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights]. [Elektron. resurs]. URL: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000087\(dataobrashcheniya:21.06.2026\).\[inKaz.\]](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000087(dataobrashcheniya:21.06.2026).[inKaz.])
- Zan, 2005b — Kazakhstan Respublikasynyn 2005 zhylgy 20 kazandagy № 91-III Zany «Azamatykh zhane sayasi kukyktar turaly khalykaralyk paktti ratifikatsiyalau turaly» [Law of the Republic of Kazakhstan on Ratification of the International Covenant on Civil and Political Rights]. [Elektron. resurs]. URL: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000091\(dataobrashcheniya:21.06.2026\).\[inKaz.\]](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000091(dataobrashcheniya:21.06.2026).[inKaz.])
- Zan, 2014 — Kazakhstan Respublikasynyn 2014 zhylgy 27 mausymdaghy № 211-V Zany «Kasiptik odaktar turaly» [Law of the Republic of Kazakhstan “On Trade Unions”] // Egemen Kazakhstan. July 1, 2014. No. 127 (28351). [in Kaz.]
- Zan, 2023 — Kazakhstan Respublikasynyn 2023 zhylgy 2 kazandagy № 30-VIII Zany «Kogamdyk bakylau turaly» [Law of the Republic of Kazakhstan “On Public Control”] // Egemen Kazakhstan. October 3, 2023. No. 188 (30667). [in Kaz.]
- Zan, 2025 — Kazakhstan Respublikasynyn 2025 zhylgy 20 kazandagy № 224-VIII KRZ «Damushy elderdi erekshe eskere otyryp, en tomengi zhalakyny belgileu turaly konventsiiyany (131-konventsiiya) ratifikatsiyalau turaly» [Law of the Republic of Kazakhstan on Ratification of Convention No. 131 concerning Minimum Wage Fixing, with Special Reference to Developing Countries]. [Elektron. resurs]. URL: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2500000224\(dataobrashcheniya:21.06.2026\).\[inKaz.\]](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2500000224(dataobrashcheniya:21.06.2026).[inKaz.])
- Zharlyk, 2021 — Kazakhstan Respublikasy Prezidentinin 2021 zhylgy 26 akpandagy № 522 «Kazakhstan Respublikasynda memlekettik baskarudy damytudyn 2030 zhylga deiingi tuzhyrymdamasy bekitu turaly» [Decree of the President of the Republic of Kazakhstan on Approval of the Concept for the Development of Public Administration until 2030]. [Elektron. resurs]. URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35282626&activate_doc=2\(dataobrashcheniya:21.06.2026\).\[inKaz.\]](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35282626&activate_doc=2(dataobrashcheniya:21.06.2026).[inKaz.])
- Zharlyk, 2025 — Kazakhstan Respublikasy Prezidentinin 2025 zhylgy 5 karashadagy № 1081 «Kazakhstan Respublikasy ishki sayasatynyn negizgi kagidattaryn, kundylyktary men bagyttaryn bekitu turaly» [Decree of the President of the Republic of Kazakhstan on Approval of the Basic Principles, Values and Directions of Domestic Policy]. [Elektron. resurs]. URL: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2500001081\(dataobrashcheniya:21.06.2026\).\[inKaz.\]](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2500001081(dataobrashcheniya:21.06.2026).[inKaz.])
- Zholdau, 2021 — Tokayev K.-J. Halyk birligi zhane zhuili reformalar – el orkendeuinin berik negizi [People's Unity and Systemic Reforms – the Solid Foundation of National Prosperity]. Address to the People of Kazakhstan. September 1, 2021. [Elektron. resurs]. URL: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2100002021\(dataobrashcheniya:21.06.2026\).\[inKaz.\]](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2100002021(dataobrashcheniya:21.06.2026).[inKaz.])
- Zholdau, 2022 — Tokayev K.-J. Adilette memleket. Birtutas ult. Berekeli kogam [A Just State. One Nation. Prosperous Society]. Address to the People of Kazakhstan. September 1, 2022. [Elektron. resurs]. URL: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K220020222\(dataobrashcheniya:21.06.2026\).\[inKaz.\]](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K220020222(dataobrashcheniya:21.06.2026).[inKaz.])
- Zholdau, 2023 — Tokayev K.-J. Adilette Kazakhstannyn ekonomikalyk bagdary [Economic Course of a Just Kazakhstan]. Address to the People of Kazakhstan. September 1, 2023. [Elektron. resurs]. URL: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K230020231\(dataobrashcheniya:21.06.2026\).\[inKaz.\]](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K230020231(dataobrashcheniya:21.06.2026).[inKaz.])
- Zholdau, 2024 — Tokayev K.-J. Adilette Kazakhstan: zan men tartip, ekonomikalyk osim, kogamdyk optimizm [Just Kazakhstan: Law and Order, Economic Growth and Public Optimism] // Egemen Kazakhstan. September 3, 2024. No. 169 (30898). [in Kaz.]