

**ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ
ТРУДОВОЕ ПРАВО
LABOUR LAW**

МРНТИ:10.63.59

10.51889/2959-6181.2023.73.3.003

УДК:331.109

Д.С. Байсымакова¹, Ж.Е. Молдахметова¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

**КӘСІПТІК ОДАҚТАРДЫҢ ЖҰМЫС БЕРУШІ МЕН ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ
ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Аңдатпа

Мақалада кәсіподақтардың жұмыс берушілер мен жұмысшылардың еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғаудағы маңызы мен рөлі қарастырылады. Кәсіподақ қозғалысының қызметі әлеуметтік қорғаудың элементі болуға, әлеуметтік әділеттілік мәселелерін шешуге, жұмыс істейтін халықтың еңбек құқықтарын сақтауға, азаматтарды ресми жұмыспен қамтуға тартуға ықпал етуі керек. Қазіргі уақытта жалдамалы жұмыскерлер арасында әлеуметтік қорғауды күшейту туралы сұраныс бар. Атап айтқанда, біз азаматтардың әлеуметтік еңбек құқықтарын қамтамасыз ету үшін заңнамада бекітілген шаралардың жеткіліксіздігі, кәсіпорындар деңгейінде кепілдіктер берудегі кемшіліктер туралы айтып отырмыз. Қазіргі күні кәсіптік одақтар жұмыскерлер өмірінде үлкен рөл атқарады. Кәсіптік одақтар жұмыскерлер құқықтары мен мүдделерін сақтауға ерекше кепілдердің бірі болып табылады.

Түйін сөздер: жалдамалы жұмысшылар, бейресми төлемдер, жұмыс берушілер, әлеуметтік қорғау, кәсіподақ ұйымдары, әлеуметтік-еңбек қатынастары, әлеуметтанулық зерттеу.

Байсымакова Д.С. ¹, Молдахметова Ж.Е. ¹

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая

**ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И
РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ**

Аннотация

В статье рассматривается значение и роль профсоюзов в защите трудовых прав и интересов работников. Деятельность профсоюзного движения должна выступать элементом социальной защиты, способствовать решению вопросов социальной справедливости, соблюдению трудовых прав работающего населения, привлечению граждан к труду с официальной занятостью. В настоящее время среди наемных работников существует запрос на усиление социальной защиты – в частности, речь идет о недостаточности мер, закрепленных законодательством для обеспечения социальнотрудовых прав граждан, недочетах при предоставлении гарантий на уровне предприятий. Сегодня профессиональные союзы играют большую роль в жизни сотрудников. Профессиональные союзы были и являются одними из особых гарантий соблюдения прав и интересов работников.

Ключевые слова: наемные работники, неофициальные выплаты, работодатели, социальная защита, профсоюзные организации, социально-трудовые отношения, социологическое исследование.

D.S. Baysymakova¹, Zh.E. Moldakhmetova¹
¹ Abai Kazakh National Pedagogical University

PROBLEMS OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES OF TRADE UNIONS

Abstract

The article considers the importance and role of trade unions in protecting labor rights and workers' interests. The activity of the trade union movement should be an element of the social protection, contribute to the solution of issues of social justice, observance of the labor rights of the working population, the involvement of citizens to work with official employment. At present among wage workers there is a need for strengthening of the social protection, in particular, it is an issue of inadequacy of measures stipulated by the legislation to ensure protection of social and labor rights of citizens, shortcomings in the practical implementation of guarantees at the enterprise level. Today, trade unions play a big role in the lives of employees. Trade unions have been and are one of the special guarantees of respect for the rights and interests of employees.

Keywords: employees, unofficial payments, employers, social protection, trade union organizations, social and labor relations, sociological survey.

Кіріспе. Кәсіподақтардың жұмысшылар мен жұмыс берушілердің әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғау мәселесі зерттеушілердің назарын ешқашан тоқтатпайтын ғылыми мәселелердің бірі болып табылады. Алайда, бұл зерттеулердің көбі елде өндіріс құралдарына жалпыхалықтық (мемлекеттік) меншік нысаны болған кезде және мемлекет пен кәсіподақтар арасындағы қатынастардың сипаты қазіргі нарықтық жағдайларға қарағанда түбегейлі өзгеше болған кезде жүргізілді. Аталған тақырыпқа арналған жеке жұмыстар кейінгі кезеңде жарық көргенмен, бірақ олар жан-жақты емес. Сондықтан әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғау мәселесі мемлекет пен кәсіподақ қатынастары кіретін мемлекет пен қоғамның әлеуметтік-экономикалық қатынастарындағы түбегейлі өзгерістерді ескеретін жаңа тәсілді талап етеді. Зерттеліп отырған мәселеге қатысты теориялық әзірлемелердегі олқылықтар, еңбек заңнамасының қолданыстағы нормаларын ескере отырып, кәсіподақтардың қорғаныс функциясын іске асырудың негізгі мәселелерін қарастыру өзекті міндет болып табылады.

Сонымен қорыта келе, мақаланың басты мақсаты, кәсіподақтардың функцияларын, олардың еңбек саласындағы құқықтық мәртебесін жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау тұрғысынан қарау; кәсіподақтардың осы саладағы қызметін, сондай-ақ кәсіподақтардың жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғауды күшейту үшін оны жетілдіру қажеттілігі тұрғысынан заңнаманы құқықтық талдау.

Әдістер мен материалдар. Ғылыми танымның жалпы әдістері (диалектикалық, жүйелік) және жеке: функционалды, формальды-құқықтық, салыстырмалы-құқықтық, жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау бойынша кәсіподақтардың қызметін жалпылау. Қолданыстағы заңнаманы жетілдіру бойынша ғылыми ұғымдар мен ұсыныстарды тұжырымдау үшін лингвистиканың техникалық-құқықтық әдісі мен ережелері қолданылды. Кәсіподақтар ұғымын тереңірек игеруге, олардың тарихи мақсаты мен қоғам өміріндегі рөлін қарастыруға, жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі қызметінің мазмұнын ашуға мүмкіндік беретін функционалды әдіс кеңінен қолданылды.

Нәтижелер. Кәсіподақтардың жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғауы осы ұйымның өз функцияларын сәтті жүзеге асыруына байланысты. Ғалымдардың көпшілігі кәсіподақтардың қызметін олардың мақсаттарына жету және олардың алдында тұрған міндеттерді шешу жөніндегі қызметінің негізгі бағыттары ретінде анықтауды ұстанады, онда олардың мәні ерікті қоғамдық ұйым және әлеуметтік институт ретінде көрінеді.

Осылайша, кәсіподақтар функциясының белгілері: жұмысшылардың әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғау бойынша тұрақты қалыптасқан пәндік қызмет; функциялар арқылы жүзеге асырылатын кәсіподақтардың мәні мен олардың әлеуметтік мақсаты арасындағы тікелей байланыс; функцияларды белгілі бір нысандарда (құқықтық және құқықтық емес) және кәсіподақтарға тән әдістермен жүзеге асыру. Кәсіподақтардың функциясын олардың қызметінің бір және бірнеше өзара байланысты бағыттары деп түсінуге болады, өйткені оның іске асырудың көптеген нақты бағыттары, әртүрлі жақтары мен көріністері бар [115 б.].

Түрлі деңгейдегі кәсіптік одақтар еңбек және әлеуметтік қатынастармен байланысты, түрлі салалардағы олардың ұсынуы мен қорғауын қамтамасыз етеді және жұмыскерлер мүдделерін қалыптастырады және тұжырымдайды. Кәсіптік одақтар – өз мүшелерінің еңбек, және тағы да басқа әлеуметтік-экономикалық мүдделерін ұсынуға және қорғауға арналған, олардың кәсіби мүдделерінің ортақтығы негізінде, азаматтармен ерікті түрде құрылатын өздік, бекітілген жеке мүшелігі бар қоғамдық бірлестіктер. Еліміз тәуелсіздік алғаннан кейінгі мерзімде азаматтық қоғамның институттарының дамуында жаңа кезең пайда болды. Қазақстан Республикасындағы кәсіптік одақтар (кәсіподақтар) дербес, тіркелген жеке мүшелігі бар қоғамдық бірлестіктер. Өздерінің кәсіптік мүдделерінің ортақтығы негізінде өз мүшелерінің еңбек ету, сондай-ақ басқа да әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін білдіріп, қорғау, еңбек жағдайларын қорғау мен жақсарту үшін ерікті түрде құратындығы көрсетілген. Сонымен қатар, Қазақстан Республикасында кәсіподақтардың құқықтық статусы Қазақстан Республикасы Конституциясымен, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексімен және тағы басқа да заңдармен айқындалады. Кәсіподақтар өзінің қызметін Қазақстан Республикасының Конституциясы мен заңнамасы және халықаралық актілер мен келісімдерде бекітілген өзге де заң нормалары шеңберінде, өздері қабылдаған жарғыларға сәйкес, мемлекеттік органдар мен саяси, қоғамдық ұйымдардан тәуелсіз жағдайда жүзеге асырады. Олармен өзара қарым-қатынастарын әріптестік пен құрметтеушілік, сұхбаттастық пен ынтымақтастық негізінде құрады. Кәсіподақтардың құқықтарын шектейтін немесе олардың заңда көзделген құқықтарын жүзеге асыруына кедергі жасайтын қандай да болсын араласушылыққа тыйым салынады.

Кәсіподақ өз мүшелерінің мемлекет және шаруашылық құрылымдармен, қоғамдық бірлестіктермен, кәсіпкерлермен қарым-қатынасындағы құқықтары мен мүдделерін білдіріп, қажет болған жағдайда бұларды қорғауға жәрдемдеседі. Ұжымдық шарттар мен тиісті деңгейдегі тарифтік келісімдер жасасады; олардың арасындағы жекелей және ұжымдық еңбек дауларын шешуге көмектеседі. Кәсіподақ пен жұмыс беруші арасындағы даулар бойынша түпкілікті шешімдерді сот шығарады. Қазақстанда, негізінен, федерацияға біріккен. Кәсіподақ бірлестіктері – қоғамдық бірлестіктерге жеке мүше болатын азаматтар тарапынан қоғамдық кәсіби көзқарастары бойынша өз еркімен құрылған өз бетінше әрекет ететін қоғамдық бірлестіктер. Кәсіподақтардың негізгі міндеті өз мүшелерінің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтарын қорғау және еңбекті қорғау мен еңбек жағдайын қорғау болып табылады.

Талқылау. ҚР Президенті Қасым-Жомарт Кемелұлы Тоқаев: «Кәсіподақтар – еңбек адамының құқықтарын қорғау, оның лайықты тұрмыс сапасы мен жұмыс жағдайын қамтамасыз ету жолында мәртебелі миссия атқаратын аса маңызды заманауи қоғамдық институттың бірі», – деп, әділетті әлеуметтік мемлекет құру үшін кәсіподақ қызметінің нысандары мен әдістерін үнемі жетілдіріп, әлемде болып жатқан өзгерістерге орай, тиімді іс-қимыл стратегияларын әзірлеу міндетін жүктеді [2].

Осыған орай, мемлекеттің маңызды міндеті, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік-еңбек қарым-қатынастарын реттейтін құқық стандарттарын еңбек заңнамасының бұзылуы сирек кездесетін өзге алдыңғы қатардағы Европа елдерінің деңгейіне дейін жеткізу және енгізу болып табылады. Жоғарыда көрсетілгендей, Қазақстан Республикасындағы қоғамдық

институттар арасында кәсіби одақтар ерекше орын алуы қажеттілігіне байланысты 2014 жылдың 27 маусымында «Кәсіби одақтар туралы» ҚР Заңы қабылданды [3]. Аталған жаңа заң әлі де болса толық жетілмеген, еңбек-ғалымдары тарапынан және тәжірибедегі заңгерлер тарапынан сынға ұшырады. Бұл заң шығарушы биліктің өкілдері, ғылыми интеллигенция және құқықтанушылар алдында жалдамалы жұмыскелердің еңбек құқықтарын әсерлі қорғауды қамтамасыз ету мақсатында кәсіби одақ туралы заңды модернизациялаудағы концептуалдық қатынасты қайта қараудың объективті қажеттілігін туындатады. Кәсіби одақ өзінің мүшелеріне қолдау көрсетуде күш жұмылдырушы, ерікті қозғалыс бола тұра, ұзақ уақытқа арналған болашақ талаптарын жаңартушы, үнемі даму бағытын ұстанатын ұйым болуы қажет. Жұмыскерлер өкілдерімен әлеуметтік және экономикалық мәселелерді ортаға салу, әлеуметтік-еңбек қатынастарынан туындайтын мәселелерді реттеу жұмыс берушілер үшін кәсіпорынды қалыпты басқару процесінің бір бөлігі болуы керек.

Кәсіподақтардың функциялары олардың қызметінің негізгі бағыттары болып табылады. Оларды кәсіподақтардың мақсаттары мен міндеттерінен ажырату керек. Функциялар объективті түрде қалыптасады және кәсіподақтардың алдында тұрған мақсаттар мен міндеттермен анықталады. Кейбір авторлардың пікірінше, «мақсаттар» және «міндеттер» ұғымдарын әртүрлі аспектілерде түсіндіру кәсіподақтардың қызметін анықтауда маңызды емес. Мұндай пікір қате болып көрінеді. Мақсат – бұл ұмтылыстың мәні, қажет нәрсені жүзеге асырған жөн. Міндет – бұл орындалуды, шешуді талап ететін нәрсе, яғни бұл кәсіподақтар өз мақсаттарына жету үшін шешуі керек мәселелер. Кәсіподақтардың мақсаттары олардың жарғыларында белгіленеді және осы негізде заңмен бекітіледі. Олардың міндеттері мен функцияларын анықтайды.

Кәсіподақтардың функциялары олардың қоғамдық жүйедегі жағдайына байланысты. Әдебиеттерде кәсіподақ функцияларының бірқатар белгілері бойынша жіктелуі келтірілген. Қолданыстағы айырмашылықтар, соның ішінде тұжырымдамалардың ұқсастығы, авторлар кәсіподақтар қызметінің жалпы негізгі бағытының бір немесе басқа жағын бөліп көрсетіндігімен түсіндіріледі. Алайда, барлық авторлар кәсіподақтар қызметінің дәстүрлі бағытын, жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғауды, яғни олардың қорғаныс қызметін ажыратады.

А.И. Цепин кәсіподақтардың қорғаныс функцияларын екіге бөлді: жұмысшылардың мүдделеріне қамқорлық жасау функциясы және олардың құқықтарын қорғау функциясы. Оның пікірінше, бірінші функция жұмыскерлердің құқықтарын жанжалсыз іске асыруды және заңды мүдделерін қанағаттандыруды қамтиды [4, 35 б.]. Бұл ретте бұзылған құқықты қорғау туралы мәселе бұзылған құқықты қалпына келтіру туралы талаппен жұмыскердің өтінішіне байланысты қойылады. Мұндай ұстаныммен келісу екіталай. Кәсіподақтардың жұмыскердің бұзылған құқығын қорғауы оның өтінішінсіз – кәсіподақтардың бастамасы бойынша болуы керек. Жұмыскерлер үшін олардың құқықтары олардың тікелей қатысуынсыз қорғалуы маңызды.

Кәсіподақтарда қорғаныс функциясының болуын мойындай отырып, авторлар оның мазмұнын бірдей түсінбейді: жұмысшылардың құқықтары мен мүдделерін қорғау және олардың еңбек және тұрмыс жағдайларын жақсарту туралы қамқорлық, жұмысшылардың өмір сүру деңгейін көтеру және олардың заңды мүдделерін қорғау, денсаулық сақтау, еңбек жағдайлары, жұмысшылардың өмірі мен демалысы туралы қамқорлық, олардың бұзылуының алдын алу В.А. Чибисовтың пікірінше, кәсіподақтардың қорғаныс функциясының мазмұны оны жүзеге асыру мәселелерін, яғни жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі қызметін қамтиды [5, 16 б.].

Кәсіподақтардың қорғаныс функциясын сәтті жүзеге асыру оларға берілген құқықтар мен оларды пайдалануға байланысты. Кәсіподақтардың құқықтары, олардың қызметі еңбек қатынастарының экономикалық тұрғыдан әлсіз жағы ретінде жұмысшылардың құқықтарын бұзуға кедергі болып табылады. Еңбек шарты тараптарының теңдігі туралы пікір өте әділ

сынға ұшырайды. Еңбек саласындағы қатынастарды реттеудің негізгі қағидаттары арасында кәсіподақтардың қызметіне жәрдемдесу қағидатын бекіту қажеттігі туралы пікір айтылды. Біздің ойымызша, ҚР Еңбек кодексінің 4-бабында кәсіподақтардың қызметін қамтамасыз ету принципі бекітілген болуы керек [6].

Мемлекет кәсіподақтарға жарғыларға сәйкес айналысатын мәселелер бойынша ғана құқықтарды бекітеді. Сонымен бірге, кәсіподақтар заңнамада белгіленген құқықтарға сәйкес өз органдары мен құрылымдық бөлімшелерінің өкілеттіктерін одакішілік құжаттарда бекітеді. Сонымен, ҚР Еңбек кодексінің 146-бабына сәйкес, кәсіп одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегі реттеледі [6]. Оларда көзделген өкілеттіктер заңдарда бекітілген кәсіподақтардың құқықтарынан туындауы және оларға қайшы келмеуі тиіс.

Ең алдымен, оларға жұмысшылардың құқықтарын қорғайтын ұйым ретінде берілген құқықтар мен оларға меншік иелері ретінде берілген құқықтарды ажырату керек. Бұл негізінен еңбек қатынастарының болуымен және осы қатынастардағы жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау қажеттілігімен объективті түрде шартталған еңбек саласындағы құқықтар. Олар еңбек саласындағы кәсіподақтардың құқықтық мәртебесін (еңбек-құқықтық мәртебе) құрайды. Бұл құқықтардың көлемі мен мазмұны кәсіподақтардың қорғаныс функциясына, мақсаттары мен міндеттеріне, олардың қоғамдағы жағдайына байланысты.

Қолданыстағы заңнама жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау кезінде кәсіподақтардың жұмыс берушінің құқық қолдану қызметіне қатысуын көздемейді. Алайда, еңбек шарттарының талаптарын әзірлеу кезінде кәсіподақтардың қатысуы еңбек заңнамасын, еңбек құқығының нормаларын, келісімдер мен ұжымдық ұсынымдардың шарттарын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтау тұрғысынан маңызды мәнге ие, еңбек шарты мәселелері бойынша мүше ұйымдарға арналған жәрдемақылар шығарады.

Жұмысқа түсушіні ұжымдық шартпен, сондай-ақ еңбек орнына азаматтық-құқықтық шарттардан таныстыру, бұл олардың еңбек құқықтарының бұзылуына әкеледі. Кәсіподақтар азаматтық заңнаманың сақталуын бақылауды жүзеге асырмайды, ал мұндай шарттар бойынша орындаушылар, әдетте, кәсіподақ мүшелері болып табылмайды. Нәтижесінде олардың құқықтарын қорғау деңгейі төмендейді. Осыған байланысты еңбек туралы шарттар, егер олар жеке тұлғалармен (кәсіпкерлерді қоспағанда) жасалса, еңбек заңнамасын реттеу саласына жатқызылуы және еңбек деп саналуы керек деген ұсыныс қолдауға лайық.

Жұмыс берушінің жұмыскерді ұжымдық шартпен және жұмыс берушіге қатысты келісімдермен таныстыру жөніндегі міндетіне қарамастан, кәсіподақ комитетінің мүшелері жұмысқа әрбір түсушімен әңгімелесу жүргізуі, оған еңбек заңнамасының ережелерін, оның құқықтарын, жеңілдіктері мен кепілдіктерін түсіндіруі маңызды. Жұмысқа кіретін кәсіподақ комитеттерімен әңгімелесу туралы шартты енгізу ұжымдық шартта ескерілуі керек. Бұл тәжірибе бірқатар ұйымдарда орын алады. Кейбір жұмыс берушілерде жұмысқа орналасу туралы жазбалар кәсіподақ комитетіне баруды қарастырады.

Кәсіподақ тексерулері көрсеткендей, жұмысқа қабылдау кезінде жұмыскерлердің еңбек құқықтарының жиі бұзылуы еңбек шартының жазбаша нысанын сақтамау, оларда міндетті шарттардың болмауы болып қала береді. Кейде олар еңбек заңнамасымен және еңбек заңнамасын қамтитын басқа актілермен салыстырғанда жұмысшылардың жағдайын нашарлататын жағдайларды қамтиды, мысалы: жұмыс берушінің жұмыскерді басқа тұрақты жұмысқа немесе оның келісімінсіз басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру құқығы; жұмыскердің артық жұмыс істеу міндеті; сырттай жұмыс істеуге тыйым салу және басқа да заңсыз ережелер. Тексерулер жұмыскердің лауазымын немесе оларды орындау үшін жұмысқа қабылданған жұмысты дұрыс анықтамау, заңнамада көзделмеген лауазымдарды көрсету жағдайларын анықтайды.

Қорытынды. Жұмыс берушілер және жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы әлеуметтік сұхбат қоғамдық механизмнің өмірлік маңызды бөлігі ретінде қарастырылуы қажет, онсыз қоғам тура және кемшіліксіз қызмет ете алмайды. Кәсіби одақ қызметінің маңызы, біріншіден, ол табиғатынан толықтай демократиялық болуы тиіс. Кәсіби одақ, жұмыскерлердің ерікті түрде құрған ұйымы болып табылады және жұмыскерлер үшін құрылады, тек олар ғана кәсіби одақтың мақсатын, нысанын және қызметін анықтай алады. Негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жауаптылыққа тартылмайды.

Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірі ескеріле отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шарты жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылмайды.

Осыған байланысты еңбек заңнамасын сақтау бойынша қоғамдық бақылаудың негізгі элементі ретінде кәсіподақ қозғалысын дамытуға, оның белсенділігін, жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеудегі маңыздылығы мен жауапкершілігін арттыруға көбірек көңіл бөлу қажет.

Бұл зерттеуді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырды (Грант № AP09259109).

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Хамзина Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и особенная части. Учебник / – Алматы: Жеті жарғы, 2014. -416 б.
2. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2020 жылғы 2 қыркүйектегі Қазақстан кәсіподақтары федерациясының XXVI съезінің делегаттарына сөйлеген сөзі. [Электрондық ресурс]. – Қолжетімділік тәртібі: <https://kasipodaq.kz/2020/09/02/Қасым-Жомарт-Тоқаев-бүгінгі-кәсіпода/>(Жүгінген күн: 12.08.2023).
3. Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 221-V Кәсіподақтар туралы заңы (өзгерістер мен толықтыруларды қоса 25.05.2022 ж.) [Электрондық ресурс]. — Қолжетімділік тәртібі: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z140000021> 1(Жүгінген күн: 12.08.2023).
4. Цепин А.И. Надзор и контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде / – Москва: Профиздат, 1982. – 112 с.
5. Чибисов В.А. Правовые аспекты реализации защитной функции советских профсоюзов: автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 1975. – 20 с.
6. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23 қараша 2015 ж. № 414-V (өзгерістер мен толықтыруларды қоса 31.03.2022 ж.) [Электрондық ресурс]. – Қолжетімділік тәртібі: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>(Жүгінген күн: 12.08.2023).