

Галиакбарова Г.Г.

Особенности законодательного становления института индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан

На сегодняшний день правовое регулирование индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан является одним из наиболее актуальных вопросов в сфере трудовых правоотношений. В данной статье, обусловленной актуальностью темы, приведена хронологическая последовательность развития трудового законодательства в целом, и института индивидуальных трудовых споров, в частности, которая является объективным требованием времени.

Ключевые слова: трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, история трудового законодательства, работник, работодатель.

Galiakbarova G.G.

Features of the legislative establishment of the institute of individual labour disputes in the Republic of Kazakhstan

Today the legal regulation of individual labour disputes is one of the most topical issues in the Republic of Kazakhstan. This article is devoted to establishment of chronological sequence of development of the labour legislation in general, and institute of individual labour disputes, in particular, is the objective requirement of time.

Key words: labour disputes, individual labour disputes, history of labour legislation, employee, employer.

Галиакбарова Г.Г.

Қазақстан Республикасындағы жеке еңбек даулары институтының заңды қалыптасу ерекшеліктері

Қазіргі таңда Қазақстан Республикасында жеке еңбек дауларының құқықтық реттелуі еңбек құқыққатынастарының өзекті мәселелерінің бірі болып табылады. Тақырып өзектілігімен ерекшеленетін осы мақалада еңбек заңнамасы, соның ішінде, жеке еңбек даулары институты дамуының хронологиялық тізбектілігін анықтау қазіргі заманның талабы екендігі және зерттеуді қажеттілік ететіні анықталған.

Түйін сөздер: еңбек даулары, жеке еңбек даулары, еңбек заңнамасының тарихы, қызметкер, жұмысберуші.

**ОСОБЕННОСТИ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ
ИНСТИТУТА
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ
ТРУДОВЫХ
СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ
КАЗАХСТАН**

Сегодня Казахстан интенсивно идет по пути экономических, социально-политических, демократических преобразований и он по праву считается одной из самых энергично развивающихся стран не только на постсоветском пространстве, но и в мире. Это не пришло само собой, а во многом стало возможным благодаря правильно выработанному курсу на сохранение гражданского мира и внутривнутриполитической стабильности в обществе, разработке и осуществлению эффективных механизмов, межнациональных и межконфессиональных отношений [1, с.3].

В современном трудовом праве Республики Казахстан (далее РК) индивидуальный трудовой спор является одним из основных способов урегулирования трудовых споров между работником и работодателем. Значимость индивидуального трудового спора обуславливается и тем, что последний представляет основу организационно-правовой формы установления и решения разногласий между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Среди источников трудового права Конституция РК, принятая 31 августа 1995 г. [2], является основным законодательным актом. После Конституции РК среди нормативных правовых актов в сфере труда важнейшим является Трудовой кодекс РК (далее ТК РК), вступивший в силу 15 мая 2007 г. [3]. Это – кодифицированный источник трудового права. До ТК РК действовал Закон РК «О труде в Республике Казахстан» [4], с принятием которого утратил юридическую силу Кодекс законов о труде Казахской ССР от 21 июля 1972 г. (далее КЗоТ о труде КазССР 1972 г.) [5].

Далее мы остановимся подробнее на каждом из вышеперечисленных нормативных правовых актов.

Оценить возможности правового регулирования труда, выявить его достоинства и недостатки невозможно без анализа состояния трудового законодательства в определенные периоды политической истории страны [6, с.95-96]. Отечественное трудовое законодательство развивалось в рамках общецивилизационной тенденции. При этом отставание от Запада составляло в среднем до полувека [7, с.19-20].

Трудно дать оценку развития трудовых отношений отдельно на примере Казахстана, так как на протяжении долгого периода времени наша страна входила в состав Российской империи, позже – Союза Советских Социологических Республик (далее СССР). В данной ситуации целесообразным представляется проследить развитие трудового законодательства России в период нахождения Казахстана в ее составе.

До Февральской революции 1917 г. говорить о выделении норм, регулирующих рассмотрение индивидуальных трудовых споров, в качестве самостоятельного института или даже подинститута отрасли трудового права нельзя, поскольку в этот период трудовые споры рассматривались в судах по правилам гражданского судопроизводства и отсутствовали специфические правила или процедуры рассмотрения этих споров.

Отсутствие в России судов по трудовым делам рассматривалось в дореволюционной (до 1917 г.) юридической литературе как существенный недостаток правовой системы, ведущий к чрезмерному разрастанию административного толкования законов, административной практики, которая не может обладать авторитетом судебной практики, формирующейся в условиях гласного правосудия [8, с.59].

Февральская революция 1917 г. привела к наличию двоевластия, и именно в этот период были учреждены два новых для России органа: фабричные комитеты и примирительные камеры. Фабрично-заводские комитеты выполняли функции представительства рабочих перед администрацией и владельцами предприятий, а также в сношениях с правительственными учреждениями и другие. Примирительные камеры, состоящие из равного числа выборных представителей от рабочих и администрации, должны были учреждаться на заводах и фабриках для разрешения недоразумений, возникающих во взаимоотношениях владельца предприятия, администрации и рабочих [8, с.61-63].

После Февральской революции 1917 г. была сделана еще одна попытка сдвинуть с мертвой точки вопрос о создании трудовых судов. Министерством труда было принято решение разработать проект учреждения промысловых судов для разрешения споров между нанимателями и лицами, отдающими им свой труд по трудовому договору, когда получаемое ими вознаграждение не превышает 6 тыс. рублей в год. Работа над указанным законопроектом была прекращена в связи с падением Временного правительства [8, с.60].

После Октябрьской революции 1917 г. большевики формально отменили (за рядом исключений) законы, существовавшие до октября 1917 года. Советская власть без промедления стала формировать новое трудовое законодательство [10, с.109]. Например, Декрет Совета Народных Комиссаров (далее СНК) № 28 от 18 мая 1918 г. упразднил фабричную инспекцию и учредил инспекцию труда, находившуюся в ведении Народного комиссариата труда (далее Наркомтруда) [8, с.111-112].

В декабре 1918 г. был принят Кодекс законов о труде (далее КЗоТ 1918 г.) – первый относительно широкий и комплексный по содержанию акт советского трудового законодательства, своего рода конституция труда, положившая начало череде последующих кодификаций этого законодательства и заложившая основу дальнейшего развития советского трудового права. КЗоТ 1918 г. подытожил законодательство о труде первого года советской власти [8, с.120].

КЗоТ 1918 г. не содержал самостоятельного раздела о порядке разрешения трудовых споров. Существовал ряд статей, предусматривавших возможность обращения с жалобами в административные органы или профессиональные союзы при возникновении отдельных спорных вопросов. Например, Раздел IV КЗоТ 1918 г. «О предварительном испытании» содержал положения, регулирующие порядок обжалования непринятия трудящегося на работу по результатам испытания. Согласно нормам КЗоТ 1918 г., индивидуальные трудовые споры подлежали рассмотрению административными органами либо профсоюзами.

Следует отметить, что в период военного коммунизма (1918-1921 гг.) судебная защита при возникновении коллизий в сфере трудовых отношений практически отсутствовала, и трудовые споры разрешались преимущественно в административном порядке. «Высшим судьей» в решении трудовых конфликтов были в то время либо административные органы (Отделы труда и Наркомтруда), либо органы профсоюзов, которые в тот период приобрели функции государственных учреждений. Наибольшее число трудовых споров разрешалось Отделами труда. Они могли создавать по мере надобности примирительные камеры и третейские суды. Чаше же всего трудовые споры рассматривались конфликтными отделами (подразделениями Отделов труда). Спорящие стороны приглашались в эти отделы и высказывали свои доводы [8, с.136-137].

В начале 20-х годов в стране произошла смена курса. В этот период советская власть объявила о введении новой экономической политики (далее НЭП), допускавшей до определенных пределов частную собственность, свободную торговлю, свободу предпринимательства, частно-хозяйственную деятельность наряду с хозяйством государственным. Новая кодификация трудового законодательства в 1922 г. имела целью заменить КЗоТ 1918 г. новым Кодексом, призванным регулировать трудовые отношения в условиях перехода к рынку. Второй советский Кодекс законов о труде, принятый Постановлением Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета (далее ВЦИК) от 9 ноября 1922 г., завершил формирование советского типа трудового права. Кодекс законов о труде Российской Социалистической Федеративной Советской Республики 1922 г. (далее КЗоТ РСФСР 1922 г.) окончательно конструировал основные институты советского трудового права, дав им нормативное содержание. В связи с образованием СССР и принятием в 1924 г. Конституции СССР встал вопрос о разграничении предметов ведения СССР в лице его верховных органов и союзных республик, а также о принятии общесоюзного законодательства. До принятия общесоюзных законов о труде на все союзные республики был распространен КЗоТ РСФСР 1922 г., который действовал в каждой республике под наименованием кодекса законов о труде соответствующей республики [8, с.173].

В 1923-1926 гг. была сформирована так называемая трудовая прокуратура, к функциям которой относились, в частности, возбуждение судебного преследования против должностных и частных лиц за нарушение законов о труде; надзор за производством дознаний и следствий по трудовым делам; возбуждение вопроса о пересмотре трудовых дел; общий надзор за законностью действий и распоряжений государственных учреждений и должностных лиц, включая отделы труда и инспекции труда [8, с.166].

Советское трудовое право рассматриваемого периода не предусматривало, как правило, принудительное примирение и принудительный арбитраж. Конфликты интересов (экономические трудовые споры) разрешались в добровольном порядке по соглашению сторон. Предусматривалось только два исключения: при конфликтах в государственных учреждениях и предприятиях органы Наркомтруда по требованию профсоюзов или хозорганов (с 1926 г.) должны были создавать третейские суды, решения которых были

обязательны для государственных организаций; в случае возникновения острого трудового конфликта, угрожавшего безопасности государства, третейский суд мог быть создан по решению ВЦИК, СНК и Совета труда и обороны. Его решения также носили обязательный характер [8, с.168].

В соответствии с произошедшими изменениями в нормативном регулировании порядка рассмотрения трудовых споров, последние теперь делились на три основные группы по признаку их подведомственности: на трудовые споры, по которым расценочно-конфликтные комиссии (далее РКК) являлись обязательной первичной инстанцией; споры, которые были изъяты из ведения РКК, и споры, по которым заинтересованный работник мог обращаться либо в РКК, либо в народный суд по своему усмотрению [8, с.179].

Помимо примирительно-третейского и судебного порядка рассмотрения трудовых споров был введен новый по отношению к предусмотренному КЗоТ РСФСР 1922 г. – административный порядок разрешения этих споров в отношении лиц, пользовавшихся правом найма и увольнения, а также иных категорий ответственных работников [8, с.181-182].

В конце 20-х годов XX века после ожесточенной внутрипартийной борьбы в стране произошла смена курса. Учитывая недостаток средств, государство стремилось максимально удешевить рабочую силу, уменьшив до самой низшей планки ее оплату, использовать в массовом масштабе труд заключенных. Трудовое право, унаследованное от периода НЭПа, в новых условиях оказалось явно непригодным. КЗоТ РСФСР 1922 г., хотя формально отменен не был, к концу 30-х годов стал мало похож на свой первоначальный вариант, утратил свой первоначально прогрессивный характер, поскольку одна часть норм была отменена, другая – изменена, третья – не работала [8, с.191-192].

Не способствовали развитию трудового законодательства годы Великой Отечественной Войны (далее ВОВ) и послевоенные годы. Обращает на себя внимание почти полное отсутствие в послевоенное десятилетие новых актов по труду [8, с.208].

Новый этап истории страны и развития законодательства начался в конце 50-х гг. XX века. Развитие общественно-политических процессов в эти годы носило неоднозначный, противоречивый характер, но все же, общей тенденцией была либерализация социалистического строя, государственной и общественной системы, которая от-

четливо проявилась в развитии трудового законодательства [8, с.215].

Новое Положение о порядке рассмотрения трудовых споров было утверждено Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. Оно вносило определенные изменения в существовавшую ранее систему организации и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. На всех предприятиях (в учреждениях и организациях) должны были создаваться комиссии по трудовым спорам (далее КТС) из равного числа представителей администрации и фабрично-заводского комитета [8, с.218].

Включение фабрично-заводского комитета в систему органов по разрешению трудовых споров (весьма сомнительное с точки зрения отечественного и мирового опыта) расценивалось как проявление расширения роли профсоюзов в регулировании труда и трудовых отношений. На деле профкомы, будучи органом общественной организации и вынося решения по трудовому спору, обязательные для администрации предприятий, брали на себя выполнение государственных функций в соответствии с глубоко укоренившимися советскими традициями регулирования положения профсоюзов [8, с.218-219].

Период «развитого социализма» (1960-1980 гг.) был ознаменован двумя главными событиями: третьей по счету в советской истории кодификацией трудового законодательства и принятием Конституции 1977 г.

15 июля 1970 г. Верховный Совет СССР одобрил Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (далее – Основы законодательства о труде). Это был первый в советской истории общесоюзный закон о труде кодифицированного характера, объединивший все основные нормы, регулировавшие труд рабочих и служащих. Основы законодательства о труде, вступившие в силу с 1 января 1971 г., сформировали фундамент для всей системы советского трудового законодательства, обеспечивали его единство в масштабах СССР и в значительной мере определили дальнейшее развитие. Вместе с тем отдельные новшества, введенные Основами, как показал последующий опыт, оказались неудачными. Основы законодательства о труде явились правовой базой для принятия в 1971-1973 гг. кодексов законов о труде в союзных республиках, которые не только воспроизвели Основы, но и по многим вопросам дополнили, конкретизировали и детализировали их, включив в текст положения союзных законов о труде. Принятие Основ

и новых кодексов дало толчок к существенному обновлению советского трудового законодательства в целом [8, с.220-223].

На основе указанного нормативного правового акта был утвержден и КЗоТ КазССР Законом КазССР от 21 июля 1972 г. [5]. Порядок рассмотрения трудовых споров помимо КЗоТ КазССР 1972 г., регулировался Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. и содержащим нормы, определяющие порядок создания и компетенцию КТС, порядок рассмотрения трудовых споров в КТС, порядок исполнения решений и другие; а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах – Положением о порядке рассмотрения трудовых споров и Гражданским процессуальным кодексом РСФСР от 11 июня 1964 г. [9].

КЗоТ КазССР 1972 г. содержал Главу XV «Трудовые споры» и предусматривал порядок рассмотрения трудовых споров. Органами, рассматривающими трудовые споры, в соответствии со ст. 196 КЗоТ КазССР 1972 г., были: комиссии по трудовым спорам; профсоюзные комитеты предприятий, учреждений, организаций; районные (городские) народные суды [5].

Согласно ст.200 КЗоТ КазССР 1972 г., комиссия по трудовым спорам являлась обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией, с другой стороны, за исключением споров, подлежащих рассмотрению, согласно закону, непосредственно в районных (городских) народных судах и других органах [5].

Ст. 203 КЗоТ КазССР 1972 г. устанавливала порядок рассмотрения споров в комиссии по трудовым спорам, согласно которому все споры должны были рассматриваться в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускалось лишь по письменному заявлению этого работника. В соответствии с ч.1 ст.209 КЗоТ КазССР 1972 г. в суд мог обратиться только работник, не согласный с решением по трудовому спору, вынесенному комиссией в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации [5]. При этом администрация предприятия, учреждения, организации не имела права перенести данный спор на рассмотрение народного суда. Поскольку решение по спору выносилось паритетным органом, одной из сторон которого являлся руководитель предприятия, учреждения, организации,

закон не допускал возможности перенесения такого спора на рассмотрение суда по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации [10, с.248].

Во второй половине 1980-х годов произошла очередная смена курса: XXVII съездом Коммунистической Партии Советского Союза в 1986 г. была одобрена политика «перестройки», которая активно проводилась в жизнь в течение второй половины 1980-х и в начале 1990-х годов.

Еще до распада СССР в марте 1991 г. был принят Закон СССР «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров», заменивший Положение о порядке рассмотрения трудовых споров 1974 г. По сравнению с Положением 1974 г. в Законе 1991 г. появились следующие новшества. Изменился порядок формирования КТС на предприятиях: они стали рассматриваться как органы трудового коллектива и избираться общим собранием трудового коллектива предприятия, учреждения, организации (подразделения) с числом работающих не менее 15 человек. Были ликвидированы перечни категорий работников, трудовые споры которых рассматривались в порядке подчиненности, однако предусматривалось, что споры руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими органами государственной власти и управления СССР, рассматриваются вышестоящими органами государственной власти и управления [8, с.238].

После 1992 г. в КЗоТ КазССР 1972 г. почти ежегодно вносились изменения и дополнения путем принятия законов, которые затронули почти третью часть его статей. По существу была осуществлена новая редакция, имевшая целью исключить из него все то, что препятствовало развитию рыночной экономики, отражало системные черты советского строя, а также все то, что явно устарело.

Создание в РК рыночной экономики требовало разработки прочной правовой базы, которая гарантировала бы основные трудовые права работников. Так, согласно п.3 ст.24 действующей Конституции РК в нашей стране провозглашено право каждого на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку [2]. Закрепление данной нормы стало объективно необходимым, поскольку, к сожалению, не всегда трудовые отношения складываются и реализуются бесконфликтно.

КЗоТ КазССР 1972 г. утратил силу с 1 января 2000 г. в связи с введением в действие Закона

РК «О труде в Республике Казахстан» (далее Закон). Принятие данного закона было охарактеризовано новым этапом в правовом регулировании трудовых отношений в нашей стране. Из преамбулы Закона было видно, что этот нормативный правовой акт был направлен на регулирование трудовых отношений во всех организациях, независимо от формы собственности [4].

Впервые данный закон закрепил понятие трудового спора. Так, согласно ст.1 Закона, трудовой спор – это разногласия между работником и работодателем по вопросам применения законодательства о труде, о выполнении условий индивидуального трудового, коллективного договоров, не урегулированные ранее между работником (представителем работника) и работодателем (представителем работодателя) [4].

Ст. 97 Закона предусматривала порядок рассмотрения трудовых споров, согласно которому трудовые споры рассматривались по соглашению сторон или в судебном порядке [4]. Согласительная комиссия создавалась на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и работников по совместному решению сторон. Представители работников в согласительную комиссию избирались общим собранием (конференцией) организации, а представители работодателя назначались руководителем организации. При этом, если порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в согласительной комиссии регулировался исключительно трудовым законодательством и на его основе, то порядок их рассмотрения в суде регулировался гражданским процессуальным кодексом [11, с.202].

Стоит отметить, что, хотя принятие Закона и стало новым этапом в развитии трудового законодательства независимого Казахстана, но темпы быстрого развития рыночной экономики требовали активизации издания новых законов по ряду вопросов, регулировавших трудовые отношения. Традиционное право на труд, способы реализации которого в значительной степени характеризуют уровень развития общества, требовало нового содержания.

Следующий этап развития трудового законодательства (2007 г.) был ознаменован принятием нового ТК РК, который действуют в настоящее время.

В действующем ТК РК дается определение трудового спора, согласно которому, трудовой спор – это разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законода-

тельства РК, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [3].

ТК РК не раскрывает понятия индивидуально-трудового спора. Понятие данного определения раскрывается лишь в науке трудового права. Так, по мнению казахстанского ученого Уварова В.Н., индивидуальные трудовые споры – это споры, возникающие по инициативе отдельных работников, выдвигающих требование к работодателю о признании или восстановлении их нарушенных трудовых прав. Данная категория споров возникает по поводу применения норм трудового законодательства, коллективного договора и соглашений [12, с.445]. Согласно действующему трудовому законодательству РК, индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами [3]. В ТК РК не существует действовавшего в прошлом обязательного досудебного рассмотрения основной категории трудовых споров, поэтому стороны могут обратиться за разрешением индивидуального

трудового спора, как в согласительную комиссию, так и непосредственно в суд [13, с.134].

Анализируя вышесказанное, можно прийти к выводу, что с вступлением в силу ТК РК изменилось правовое регулирование разрешения индивидуальных трудовых споров по сравнению с ранее действовавшим трудовым законодательством, включая КЗоТ КазССР 1972 г. Проследив эволюцию правового регулирования рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров целесообразно сделать вывод о том, что, несмотря на разные исторические этапы, законодатель стремился к приданию трудовым спорам соответствующего правового воплощения. Исследование законодательных актов о труде говорит о том, что этот процесс был сложным и, зачастую, противоречивым. С вступлением в силу ТК РК в 2007 году Казахстан получил современный нормативный правовой акт, который был составлен с учетом норм международного права и отвечает требованиям нынешнего этапа развития нашей страны.

Литература

- 1 Назарбаев Н.А. – основатель казахстанской модели межэтнического и межконфессионального согласия / Под. ред. Алиева Ж.А. Жеті-жарғы, 2005.
- 2 Конституция Республики Казахстан: от 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21 мая 2007 года) // Информационная система «Параграф». – 2014.
- 3 Трудовой кодекс Республики Казахстан: от 15 мая 2007 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07 июля 2014 года) // Информационная система «Параграф». – 2014.
- 4 Закон Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» (в сравнении с КЗоТ Казахской ССР). – Алматы. – 2000. – 64 с.
- 5 Кодекс законов о труде Казахской ССР от 21 июля 1972 года // Информационная система «Параграф». – 2014.
- 6 Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. - 2013. – № 3 (51). – 95 – 105 с.
- 7 Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб. – М.: Изд-во Проспект, 2003.
- 8 Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. – М.: Издательство НОРМА, 2001.
- 9 Сборник законодательных актов о труде. М., «Юрид. лит.», 1974.
- 10 Научно-практический комментарий к Кодексу законов о труде Казахской ССР. Алма-Ата, «Казахстан», 1978. – 320 с.
- 11 Нурғалиева Е., Нурмағамбетов А. Комментарий к Закону Республики Казахстан «О ТРУДЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН». – Алматы: ТОО Баспа, 2000. – 252 с.
- 12 Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник. 2-е изд. – Алматы: Раритет, 2008. – 586 с.
- 13 Роль трудового права в рыночном механизме хозяйствования. Нурғалиева Е.Н. – Караганда, РИО «Болашак-Баспа», 2011. – 205 с.

References

- 1 Nazarbayev N.A. – Osnovatel kazakhstanskoi modeli mezhetnicheskogo i mezhkonfessionalnogo soglasiia / Pod. red. Alieva Zh.A. Zheti-zhargy, 2005.
- 2 Konstitutsiya Respublicy Kazakhstan: ot 30 avgusta 1995 goda (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 21 maya 2007 goda) // Informatsionnaya sistema «Paragraf». – 2014.
- 3 Trudovoi kodeks Respublicy Kazakhstan: ot 15 maya 2007 goda (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 07 iyulya 2014 goda) // Informatsionnaya sistema «Paragraf». – 2014.
- 4 Zakon Respublicy Kazakhstan «O trude v Respublike Kazakhstan» (v sravnenii s KZoT Kazakhskoi SSR). – Almaty. – 2000. – 64 s.

- 5 Kodeks zakonov o trude Kazakhskoi SSR ot 21 iyulia 1972 goda // Informatsionnaya sistema «Paragraf». – 2014.
- 6 Vinogradova O.A. Iz istorii stanovleniia instituta razresheniia individualnih trudovih sporov v Rossii // Upravlencheskoe konsultirovanie. – 2013. – № 3 (51). – 95 – 105 s.
- 7 Lushnikova M.V., Lushnikov A.M. Kurs trudovogo prava: V 2 t. T. 1. Istoriko-pravovoe vvedenie. Obshaia chast. Kollektivnoe trudovoe pravo: Ucheb. – M.: Izd-vo Prospekt, 2003.
- 8 Kiselev I.Ia. Trudovoe pravo Rossii. Istoriko-pravovoe issledovanie. Uchebnoe posobie.– M.: Izdatelstvo NORMA, 2001.
- 9 Sbornik zakonodatelnih aktov o trude. M., «Yrid. lit.», 1974.
- 10 Nauchno-prakticheskii kommentarii k Kodeksu zakonov o trude Kazakhskoi SSR. Alma-Ata, «Kazakhstan», 1978. – 320 s.
- 11 Nurgalieva E., Nurmagambetov A. Kommentarii k Zakonu Respubliki Kazakhstan «O TRUDE V RESPUBLICE KAZAKHSTAN» - Almaty: TOO Baspa, 2000. – 252 s.
- 12 Uvarov V.N. Trudovoe pravo Respublici Kazakhstan: Uchebnik. 2-e izd. - Almaty: Raritet, 2008. – 586 s.
- 13 Rol trudovogo prava v rinotchnom mehanizme hozyastvovaniya. Nurgalieva E.N. – Karaganda, RIO «Bolashak-Baspa», 2011. – 205 s.