

соглашение – это документ определяет и согласовывает позиции и обязательства по основным принципам регулирования социальных и трудовых отношений на уровне республики между участниками Республиканской трехсторонней комиссии – Правительством, профсоюзами и работодателями; коллективный договор решает эти же проблемы но на месте и сторонами при его заключение необходимо 2 стороны – работник и работодатель; в меморандуме нет такого четкого круга лиц, он весьма обширен, в него могут входить как политических партий, так и акиматы городов и областей, предприятия и т.д. Во-вторых, как генеральное соглашение так и коллективный договор имеют четкое отражение в законодательстве РК (ТК РК), а меморандум напротив четко не урегулирован и не упомянут в законодательных актах. В-третьих, касательно содержания меморандума, если в генеральном соглашении и коллективном договоре четко прописаны права и обязанности сторон, то в меморандум по своей природе понятие “права и обязанности сторон” как таковое не предусматривает, чаще всего стороны выражают свой намерения или заявления. Важной частью любого соглашения является срок действия, генеральное соглашение все сроки прописываются и указываются сторонами, на данный момент действует соглашение на 2009-2011 год, в меморандумах так же сроки определяются сторонами однако они чаще всего бессрочные, при этом каждая из сторон может в любой момент расторгнуть такой договор заранее уведомив другую сторону. В-четвертых, ответственность сторон за невыполнение или нарушения соглашения предусматривается административная ответственность для генеральных соглашений и коллективных договоров, у меморандумов напротив нет ни какой ответственности у сторон. Многие меморандумы ставят своей целью всевозможные разработки, координации и реализации программ и проектов, таких как, обеспечение занятости населения, соблюдение законодательства в сфере трудовых отношений и многое другое в таком духе. По моему мнению такие меморандумы имеют какое-то посредственное отношение как к трудовому праву так и к решению каких либо реальных проблем.

В заключение хотелось отметить что, заключение меморандумов у нас в республике еще на не должном уровне как с точки зрения права так и к отношению к такому роду документов. Нужно обратить внимание на щепетильность и осторожность иностранных партнеров при подписании такого рода соглашений, а также при исполнении положений документа, несмотря на то, что он рамочный. К сожалению, в наших организациях не всегда четко поставлен контроль и ответственность.

-
1. А. Садыбеков. Защита трудовых прав граждан// интернет газета «Zona kz». 26 марта 2009
 2. О. Мартынюк. Меморандум тревожных ожиданий// интернет газета «Gazeta.kz»
 3. Т. Исмагамбетов. От меморандума к меморандуму// интернет газета «Zona kz». 25 марта 2010
 4. С. Ынтыкбаева. Меморандумы в Казахстане: когда "больше" не значит "лучше" //Бизнес&Власть. 14 апреля, 2009
 5. Сарбасов А.А. конституционные гарантии – основа обеспечения прав граждан на достойный труд// www.enbek.gov.kz
 6. Додонов В. Н., Ермаков В. Д., Крылова М. А. Палаткин А. В., Панов В. П., Трофимов В. Н. Большой юридический словарь. Издательство: Инфра-М. М., 2001. с-348

Given article is hung up, to definition of value of the memorandum in the labour legislation, and also its maintenance and the legal nature. In many respects given work is hung up to a problem of distribution of the given agreement and its realisation.

Данная статья повешена, определению значения меморандума в трудовом законодательстве, а также его содержание и правовую природу. Во многом данная работа повешена проблеме распространения данного соглашения и его реализация.

А.С. Джелдикбаев

БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДА ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ АҚТІЛЕРІНІҢ МАҢЫЗЫ

Жұмыс берушілер, Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 23-қаңтардағы №149 –П «Халықты жұмыспен қамту туралы» Заңының 9-бабы 2-тармағының 2-тармақшасына сәйкес халықты жұмыспен қамту бойынша уәкілетті органға бос лауазымдардың, кәсіптердің (бос жұмыс орындары) туралы, олар пайда болған күннен бастап, үш жұмыс күні ішінде мәліметтер беруге міндетті. Заңның 1-бабының 15 және 18-тармақтарына сәйкес жұмыспен қамту қызметінің органдары болып жергілікті атқару органдарының құрылымдық бөлімшелері (уәкілетті органдар) саналады.

Жұмыс берушілер - коммерциялық және коммерциялық емес ұйымдар, сондай-ақ кәсіпкерлік қызметпен айналысатын жеке тұлғалар және тұрмыстық қызметке (бала күтуші, үй қызметшісі, хатшы ретінде және т.б.) еңбек күшін жалдайтын жеке тұлғалар саналады. АҚ-нің 43-бабының 1,2,3-тармақтарына сәйкес заңды тұлғаның өкілдіктері, филиалдары сенімхат бойынша не сол филиалдар туралы Ережеге, заңды тұлғаның Жарғысына сәйкес заңды тұлғаның атынан жұмыс берушілік құқықтық субъектілігін жүзеге асыра алады. Жұмыссыздар ретінде тіркелген азаматтар, кәсіби бағдарлама бойынша, сондай-ақ қызметтің тегі мен түрін, жұмыс орны мен еңбек жағдайы туралы тегін ақпарат алуға құқығы бар. Азаматтардың білікті заңдық көмек (14-б.,1-т.) алуына және тиісті ақпарат алуын (18-б.,3-т.) Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес кепілдік беріледі.

Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын азаматтарға шет елдерде жұмыспен қамтылуына кепілдік беріледі. Қазақстан Республикасы Конституциясының 21-бабының 2-тармағына сәйкес «әрбір азамат Қазақстан Республикасынан тысқары шығуға құқылы». Адамның дамуы саласында жүргізіліп жатқан

мемлекеттің негізгі ұлттық мақсаттардың бірі - жұмыспен қамтуға бағытталған белсенді саясатты жүргізу болып саналады. Белгіленген мемлекеттік саясат – азаматтардың жаңа кәсіпті алуына, олардың біліктілігін арттыруға және қайта дайындалуына көмек көрсетуге бағытталған. Қазақстан Республикасында индустриалдық дамудың тұжырымдамасын іске асыруға байланысты өнеркәсіп саласында жұмыспен қамтудың деңгейін едәуір арттырылуы күтілуде. Еліміздің әлеуметтік-экономикалық бағытта дамуының қарқынды ескере отырып, 2010 жылға дейінгі кезеңде, экономика құрылымында және тиісінше еңбек нарығы саласында түбегейлі өзгерістер күтілуде. (1,5-б.)

Еңбек кодексінде, халықты жұмыспен қамтамасыз ету мәселесіне байланысты, сонымен қатар әркімнің жұмыс түрін таңдауға байланысты жұмыспен қамту орталығы делдалдық көмек көрсету жолымен берілетін мемлекеттік кепілдіктерді күшейтуге бағытталған нормалар анықталған. Осы мәселе бойынша, белгілі ғалым С.А.Дмитрованың еңбегінде халықты жұмыспен қамтуды дамытуға бағытталған кепілдіктерді барынша күшейту қажеттілігі және осы мәселеге байланысты салалық заңнаманың, Қазақстан Республикасы Конституциясымен айқындалған міндеттерді жүзеге асыру механизмдері анықталмай қалып отырғандығы айтылады. Өзінің заңдық табиғаты бойынша жұмыспен қамту саласындағы адам мен азаматтың конституциялық құқықтары құқық субъектіне қатысты ұғыммен ажырамас байланыста. Ғылымдағы үстемдік ететін пікір бойынша құқықтық қабілеттілік пен әрекеттік қабілеттілік бір уақытта пайда болады. (2,79-б.)

Осы аспектіде, Қазақстан Республикасының Конституциясымен белгіленген адам мен азаматтың өтініш жолдау және қызмет тегі мен кәсібін еркін таңдау бостандығына деген құқығына қатысты, әркімнің құқықтық субъектілігі шартсыз танылады (ҚР Конституциясы 13-б.). Жалпы, қолданыстағы азаматтық заңнамаға сәйкес белгілеген құқықтық қабілеттілік (ҚР АҚ 13-б.) пен әрекеттік қабілеттілік (ҚР АҚ 17-б.) құқықтың басқа салалары мен кешенді сала аралық құқықтық институттарға жалпы маңызы бар. (3,91-б.) Азаматтардың өтініштерін қараудың құқықтық негіздемелері күн санап күшейіп келеді. Еңбек заңнамасы құқықты шектеулерге, атап айтқанда, жынысына, жасына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, мүлктік және лауазымдық жағдайына, тұрғылықты жеріне, дінге қатыстылығына, сеніміне, азаматтығына, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына, яғни адамның іскерлік қасиеттерімен және оның еңбек нәтижелеріне байланысты емес ахуалдарға басымдық беруге тыйым салады.

Азаматтардың әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен бостандығын қорғауды қамтамасыз ету саласында, ұйымның аясында, локалдық құқықтық реттеу мәселелеріне байланысты С.В.Передериннің көз-қарастары ескеруді қажет етеді. Еңбек қатынастарын құқықтық реттеу ерекшеліктерін ескере отырып, С.В.Передерин локалдық процедураларды енгізу мен қолданудың объективтік себептерін, белгілерін анықтады. Біріншіден, нормативтік құқықтық тәртіпте, жекелеген жағдайларда, локалдық процедураларды қабылдау қажеттігі белгіленгенде; екіншіден, орталықтандырылған тәртіпте бекітілген процедураларды нақтылау қажет болғанда; үшіншіден, кемшіліктердің орнын толтыру үшін; төртіншіден, процедуралық тәртіпте реттелмеген бір ұйымның аясында қалыптасқан еңбектік әрекеттерді реттеу үшін. (4, 78-б.) Қызметкерлердің өтініш беруге деген құқығы ҚР ЕК-нің 22-бабының 1-тармағына, 23-бабының 2-тармағына сәйкес анықталады. Өтінішті мемлекеттік органның, заңдық тұлғаның басшысы, сондай-ақ басқа да органдар, жекелеген лауазымды тұлғалар қарауға тиіс. Лауазымдық тұлғаның түсінігі Әкімшілік құқық бұзушылық туралы ҚР Кодексінің 34-бабының 2-тармағына сәйкес белгіленеді. Лауазымды тұлғаларға басқарушылық функцияны орындайтын басшылар мен өзге қызметкерлер де теңестіріледі.

Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 12-қаңтардағы «Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қарау тәртібі туралы» Заңының 8-бабының 1-тармағына сәйкес өтініштерді мемлекеттік органдар, заңды тұлғалар және лауазымды тұлғалар қарайды. Мемлекеттік органның және ұйымның басшысымен қатар, басшының орынбасарлары, департамент директорлары, бөлім және басқарма басшылары лауазымды тұлғалардың санатына жатады. Олар өз лауазымдық міндеттері шегінде азаматтардың өтініштерін қарауға тиіс.

Іс жүргізумен байланысты, ресми құжаттарды ресімдеудің, соның ішінде қызметкерлердің өтініштерін қарау мәселелері бойынша нысандарға қойылатын жалпы талаптар да қолданыстағы заңнамамен реттеледі. Қоғамда жемқорлықпен күресті одан әрі жалғастыру мәселесіне байланысты халық қандай үлес қосып жатыр деген сұрақ туындайды. Шынында да, коррупциялық құқық бұзушылыққа қолайлы жағдай жасайтын ахуалдардың туындауының көздері мен алғы шарттары арасында, едәуір маңызды факт болып құқықтық сауаттылық деңгейі және халықтың белсенділік дәрежесі саналады. Бұл жағдай, лауазымды тұлғалардың құқық бұзушылыққа қарсы әрекет етуіне жағдай тудырады дейді Алматы қаласы Әуезов аудандық құқық қорғау органдарына жәрдемдесу Орталығының басшысы Д.Сон. (2,10-б.) И.К.Дмитриеваның ғылыми көзқарасы бойынша жұмыс берушінің өз құзіреті шегінде заңмен қарастырылған, ал белгіленген жағдайларда - өкілетті орган қызметкерінің пікірін ескере отырып, бір ұйымның аясында еңбек қатынастары мен онымен тікелей байланысты басқа да еңбетік қатынастарға байланысты, локалдық нормативтік актілер екі топқа бөлінеді. Біріншіден, жұмыс берушінің прерогативасы болып саналатын еңбектің техникалық тараптарын өз реттеуімен қамтитын локалдық актілер, екіншіден, ең алдымен, кәсіподақтардың, қызметкерлердің пікірлерін ескере отырып жұмыс берушінің еңбекті әлеуметтік ұйымдастыру аясында қабылдайтын локалдық нормативтік актілер.

Осы зерттеу мәселесіне байланысты, білім беру қызметі саласы, қолданылған заңнамаға сәйкес өз ерекшелігімен анықталды. Қазақстан Республикасы білім беру қызметі саласында бірқатар халықаралық келісім шарттарға, соның ішінде Лиссабон Конвенциясына қосылды. «Европа аймағында жоғары білімге кіретін біліктілікті тану туралы» Лиссабон Конвенциясын Қазақстан Республикасы 1997 жылдың 13-желтоқсанында

бекітті. Конвенция Европа Кеңесі мен ЮНЕСКО-СЕПЕС бірлескен бастамасы бойынша дайындалды. Бұл құжат Европалық кеңістік жоғары білімінің жасақталу негізін белгілейтін негізгі құжаттардың бірі болып саналады. Оның негізгі қағидаттарының бірі - оқу орындарының автономиялығын күшейту болып саналады. Еңбекті ұйымдастыру, тиісінше, оқу үдерісін жоспарлау, ылғи да оқу орнының оқу-әдістемелік құжаттамасын қабылдау шартымен тікелей байланысты.

Қазақстан Республикасының заңнамасы бойынша оқу-әдістемелік сипаттағы актілерді дайындау және қабылдау жоғары оқу орнының еңбекті ұйымдастыру және оқу үдерісінің ерекшеліктерін ескере отырып, білім беру қызметі заңнамасы мен еңбек заңнамасының нормаларымен қатаң сәйкестікте жүзеге асырылуы қажет. Оқу-әдістемелік құжаттар, олардың біліктілігі бойынша, жұмыс беруші актінің санатына жатқызылады, олар ҚР ЕК-ге сәйкес өкілетті орган қызметкерінің пікірін ескере отырып жүргізіледі. Бұл талаптар, бірінші кезекте осы актідегі нұсқаулардың тікелей орындаушылары профессорлық-оқытушылық болып (әрі қарай - ПОҚ) саналады. Жалпы, қабылданатын актілер қоғамдық қатынастарды құқықтық реттеуге бағытталады, олардың қатысушылары - білім беру қызметінің негізгі субъектілері – оқу орнының әкімшілігі, ПОҚ және студенттер болып саналады. Осыған байланысты, егер де жұмыс берушінің актілерінде нормаланған тапсырмалар болса, онда бұл актілер ҚР ЕК 117-бабына сәйкес өкілетті органның қызметкерімен келісілуі тиіс.

Еңбек заңнамасының нормаларына сәйкес өкілетті органның өкілеттілігі құрылтайшы құжаттармен, ұжымдық келісім шартпен, Ішкі еңбек тәртібі Ережелерімен және өзге де келісімдермен, өкілетті органның актілерімен, жиналыста (конференцияда) қабылданған еңбек ұжымының шешімімен белгіленеді. Өкілетті орган қызметкерінің ұғымы (1-б,1-т,60-тт.), өкілеттігі (11,12,117,266,270-бб.) ЕК-мен, Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 31-мамырдағы «Қоғамдық бірлестіктер туралы», 1993 жылғы 9-сәуірдегі «Кәсіподақтар туралы» Заңдарымен белгіленеді. Бұдан басқа, мемлекеттік кәсіпорын нысанында құрылған оқу орындарына қатысты, Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 19-маусымдағы «Мемлекеттік кәсіпорындар туралы» Заңының 6-бабының 2-тармағына сәйкес мемлекеттік кәсіпорын жарғысының еңбек тәртібі туралы және кәсіпорынның әкімшілігі мен еңбек ұжымы арасындағы өзара қатынас туралы нұсқауы болуы тиіс. Жарғыда заңнамаға қайшы келмейтін өзге де ережелер болуы мүмкін. ЕК 117-бабы 1-тармағына сәйкес еңбек нормаларын әзірлеу, жаңаларын енгізу, ауыстыру және қолданыстағысын қайта қарауды жұмыс беруші қызметкер өкілдерімен келісуі жөнінде еңбек бойынша типтік нормаларды және нормативтерді ескере отырып жүргізеді. Осы баптың 5-тармағына сәйкес «жұмыс берушінің жаңа еңбек нормаларын енгізуі туралы мәліметпен қызметкерлер бір айдан кем емес уақытта хабардар болады».

Оқу үдерістерін жетілдіруге бағытталған оқу үдерісінің жаңа технологиясының, ұйымдастырушылық-техникалық іс-шараларының енгізілуімен бұрынғы қолданылған еңбек нормасы ауыстырылды. ЕК-нің 18-бабына сәйкес жаңа еңбек нормасын әзірлеуге байланысты талаптар белгіленді, оларға жататындар: қажетті, негізделенген еңбек шығындарына қолайлы жақындау; техника жетістігінің негізінде олардың прогрессшілдігі; олардың ғылыми, техникалық негіздемесі. Жұмыс уақыты тәртібін қатаң есепке алу қажеттілігі Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 29-қарашадағы «Білім беру туралы» Заңымен белгіленеді. Осы заңның 28-бабы 1-тармағына сәйкес – оқу және тәрбие үдерісі жұмыс оқу бағдарламасына және жұмыс оқу жоспарларына сәйкес жүзеге асырылады. Осы баптың 2-тармағы бойынша, оқу және тәрбие үдерісін ұйымдастырудың негізі – оқу және тәрбие жұмысын жоспарлау және есепке алу болып саналады. Осы баптың 4-тармағы бойынша, оқу үдерісі оқушылар мен педагогикалық қызметкерлерінің адамдық абыройын өзара құрметтеу негізінде жүргізіледі. Көрсетілген баптың 7-тармағының 2-бөліміне сәйкес – білім беруді ұйымдастыру оқушылар үлгерімін және оларды аралық аттестаттауды ағымдағы бақылаудың нысанын, тәртібін және мерзімділігін таңдауда дербес. Бұл дегеніміз, оқу орындары өздерінің құрылу нысанына қарамай-ақ, жалпы, оқу үдерісі мен ПОҚ еңбегін ұйымдастыру бойынша құқықтық реттеу мен актілерді қабылдау тәртібінде де дербес.

Осы заңның 52-бабының 7-тармағы 3-тармақшасының 3-бөліміне сәйкес, жоғары оқу орындарындағы ПОҚ-тың бір жылдық оқу жүктемесі ғылыми кеңестің шешімі негізінде жұмыс уақытының жылдық нормасы шегінде және басшысымен белгіленеді.

ПОҚ студенттер үшін оқу материалдарын дайындаумен, ОӘҚ құрастырумен, оқулықтар, оқу-әдістемелік құралдар жазумен, слайдтар, оқу пәндері бойынша схемалар құрастырумен, үлестіру материалдарын дайындаумен және таратумен байланысты қыруар ғылыми-педагогикалық жұмысты атқарады. Көрсетілген жұмыстар шығындар нормасында толық көлемде ылғи бейнеленбейді, бұл заңнама бойынша дұрыс емес. ПОҚ-қа сондай-ақ, оқушыларға тәрбие жұмыстарын жүргізу бойынша үлкен міндет жүктеледі. Білім беру жүйесінің міндеттерінің бірі – ұлттық және жалпыадамдық құндылықтар, ғылым мен практиканың жетістігі, азаматтық пен патриотизмге тәрбиелеу негізінде тұлғаның жасақталуы, дамуы және кәсіби қалыптасуы (осы заңның 11-б.) болып саналады. Осы заңның 28-бабына сәйкес оқу және тәрбие үдерісі жұмысшы оқ бағдарламалары мен жұмысшы оқу жоспарларына сәйкес жүргізіледі. Осы баптың 3-тармағына сәйкес тәрбиелеу бағдарламалары оқу үдерісінің құрамдас бөлігі болып саналады. Оқу-әдістемелік жұмыс заңнамалық нормалардың, білім берудің жалпыға міндетті стандарттарының, жұмыс берушінің актілерінің, ұжымдық келісімшарттардың және өзге келісімдерінің талаптарын ұстана отырып, жүзеге асырылады. Оқу үдерісін ұйымдастырумен байланысты қызметтің барлық түрлері Қазақстан Республикасының заңнамалық нормаларына негізделген. Бұл мәселеде, жұмыс берушінің актілеріне көп мән беріледі. Жұмыс берушінің актілерінің құқықтық іске асырушы және құқықтық қолдану мәндері бар. Жұмыс беруші актілерінің ұғымы, тәртібі және әзірлеу шарттары мен қабылдау

тәртібін ЕК-нің 10,11,12,117,266,270-бб., 1-бабы 1-тармағының 45-тармақшасына сәйкес белгіленеді. Жұмыс берушінің барлық актілері екі санатқа бөлінеді: 1) жұмыс берушінің жеке өзі қабылдайтын; 2) өкілетті органның қызметкерімен келісуі бойынша қабылдайтын актілер. Бұл актілерге сонда-ақ, Қазақстан Республикасының 1998 жылғы 24-наурыздағы «Нормативтік құқықтық актілер туралы» Заңының 2-бабы 4-тармағының 2-тармақшасына сәйкес мемлекеттік ұйымдардың нормативтік актілері жатады. Бұл аспектіде, жоғарыда көрсетілген заңнамалық нормалардан туындай отырып, айта кету керек, оқу орны әкімшілігінің маңызды міндеті - әкімшілік және еңбек-құқықтық процедураларын жасап шығару және басқарушылық шешімдерді қабылдау, тиісінше, білім беру қызметі субъектілерінің өтініштерін қарау болып саналады.

Білім беру министрлігінің 2007 жылғы 29-қарашадағы №583 бұйрығымен бекітілген Оқу, әдістемелік жұмыстарды ұйымдастыру және жүзеге асыру Ережелеріне сәйкес, жоғары білім мен білім беру стандарттарының (9-т,1-тт.) нормативтік құқықтық құжаттарын, мамандықтардың классификаторын жетілдіру қажеттілігі туралы міндеттер белгіленді. Осы Ережелер жоғары оқу орындары құрылымдық бөлімшелерінің оқу-әдістемелік құжаттамаларды (ОӘҚ) қабылдау үдерісіне қатысудағы орны мен ролін белгіледі. Осы Ережелердің 13-тармағы 2-тармақшасы бойынша оқу-әдістемелік жұмыс оқу үдерісін іске асыратын және үйлестіретін барлық құрылымдық бөлімшелерде жүзеге асырылады. Оқу-әдістемелік жұмыс бойынша нормативтік құқықтық құжаттар сараптамадан өткізілуі тиіс. Осы Ережелердің 15-тармағы бойынша ұжымдық әдістемелік жұмыстың нысандары – пәндік және циклдық комиссиялар, кафедралар, әдістемелік-нұсқаулық кеңестер, семинарлар, лекториалар мен конференциялар болып саналады. Ережелердің 18-тармағына сәйкес әзірленген оқу-әдістемелік құжаттама құрылымдық бөлімшелердің әдістемелік комиссияларынан, кафедраларынан, әдістемелік кеңестерінен талқылаудан өтеді, одан оң қорытынды алған соң басшымен және, немесе оқу, оқу-әдістемелік жұмыстар бойынша басшының орынбасарымен бекітіледі.

Барлық жоғарыда көрсетілгендер ПОО-тың еңбек нормаларын белгілеу саласында құқықтық тәртіпті ұстану және жұмыс берушінің актілеріне кіретін тиісті оқу-әдістемелік құжаттаманы қабылдау қажеттігін көрсетеді. Бұл мәселеде, заң шығарушы ресми құжаттардың, олардың құқықтық, қаржылық және техникалық әлеуеті көзқарасынан негізделгенуі тиіс деп белгілейді.

Айта кету керек, 11 жыл бойы, Европалық аймақта жоғары білімге жататын біліктілікті тану туралы Конвенция бекітілген уақыттан бастап, Қазақстан Республикасындағы жоғары оқу орындарының профессорлық-оқытушылық құрамы (ПОО) өз қызметін оқу-әдістемелік материалды дайындауға кететін жұмысы уақытының шығын нормаларын есепке алмай-ақ үздіксіз эксперимент жағдайында жүзеге асырып жатыр. Енді осы мәселелерді реттейтін уақыт келді.

1. Г. Абдыкалыкова Халықты жұмыспен қамту Стратегиясының жүзеге асырудың іс-шаралары // Заң газеті 19 наурыз 2009 ж.

2. С. А. Дмитрива Проблемы труда и занятости населения - Алматы, 1997., С. 144.

3. Д. У. Рыскалиев. Еңбек қатынастарын реттеуде жұмыс берушелердің актілерінің маңызы // ҚазҰУ Жаршысы, №4, 2007 жыл.

4. С. В. Передерин Об особенностях отдельных процедур в трудовом праве // Правовая реформа в области социального обеспечения Республики Казахстан: перспективы развития: Материалы международного круглого стола. - Алматы: Қазақ университеті, 2004. - 316 с.

In article theoretical problems of employment of the population, realisation of human rights on references and conditions of acceptance of certificates of the employer are considered.

В статье рассматриваются теоретические проблемы занятости населения, реализации прав человека на обращения и условий принятия актов работодателя.