

Н.Б. Калкаева* , **Ж.Е. Молдахметова** 

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, Қазақстан, Алматы қ.
*e-mail: nesibeli77@mail.ru

АЗАМАТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН БҰЗУДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК СИПАТТАМАСЫНЫҢ КЕЙБІР АСПЕКТИЛЕРІ

Қазақстан Республикасында қалыптасқан нарықтық экономика еңбек қатынастарының мазмұнына, меншіктің жаңа нысандарының пайда болуымен, шаруашылық жүргізудің жаңа әдістерінің қолданылуына байланысты еңбек қатынастарының субъектілерінің құқықтық жағдайына да бірқатар өзгерістер енгізді.

Еңбек қатынастарын құқықтық реттеу, еңбек қатынастарының қатысушыларының мүдделелерін қорғау аясындағы нақты тиімді шаралардың болмауы, әлеуметтік серіктестікті жүзеге асыру тетіктерінің жетілмегендігі әлеуметтік-еңбек қатынастарының шиеленісуіне әкеліп соқтырады. Сондықтан да қоғам өміріндегі еңбек қатынастарынан туындайтын әлеуметтік шиеленісті төмендету үшін қолданыстағы заңнамаларды реформалау қажеттілігі туындайды.

Еңбек қатынастарын, жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушіліктерді қарау және шешу тәртібін заңнамалық реттеудің қазіргі жағдайы еңбек қатынастарына қатысушыларды қорғаудың нақты талаптарына сәйкес келмейтіндігі мәлім. Сондықтан да, Қазақстан Республикасының құқықтық саясатының 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасында еңбек қатынастарының икемді құралдар көмегімен реформалануы қажет екендігіне баса назар аударылды.

Азаматтардың еңбек құқықтарын жүзеге асыруды қамтамасыз етудің құқықтық аспектілерін зерделеу қажеттілігі мемлекетіміздің экономикасындағы, әлеуметтік және құқықтық жүйелеріндегі орын алып отырған өзгерістер мен реформаларға тікелей тәуелді.

Түйін сөздер: жеке еңбек құқықтары; ұжымдық еңбек құқықтары; әлеуметтік қорғау құқықтары, заңды кепілдіктер, жұмыскер, жұмыс беруші, жауапкершілік.

N.B. Kalkayeva*, Zh.Ye. Moldakhmetova

Abai Kazakh National Pedagogical University, Kazakhstan, Almaty

*e-mail: nesibeli77@mail.ru

Certain aspects of the social characteristics of violations of the citizens labour rights

The market economy formed in the Republic of Kazakhstan introduced a number of changes in the content of labour relations, in the legal situation of subjects of labour relations in connection with the emergence of new forms of ownership and the use of new methods of business.

The absence of concrete effective measures in the field of legal regulation of labour relations, protection of the interests of labour relations participants, the imperfection of mechanisms for implementing social partnership leads to tension in social and labour relations. Therefore, in order to reduce social tensions arising from labour relations in the society life, there is a need to reform the existing legislation.

It is clear that the current condition of legislative regulation of the procedure for considering and resolving labour relations, disagreements between the employee and the employer does not meet specific requirements for the protection of participants in labour relations. In this regard, the concept of legal policy until 2030 of the Republic of Kazakhstan emphasizes the need to reform labour relations with the help of flexible tools.

The need to study the legal aspects of ensuring the implementation of citizens' labour rights depends directly on changes and reforms in the economy, in the social and legal systems of the country.

Key words: personal labour rights; collective labour rights; right to social protection, legal guarantees, employee, employer, liability.

Н.Б. Калкаева*, Ж.Е. Молдахметова

Казахский национальный педагогический университет имени Абая, Казахстан, г. Алматы

*e-mail: nesibeli77@mail.ru

Некоторые аспекты социальной характеристики нарушения трудовых прав граждан

Сформировавшаяся в Республика Казахстан рыночная экономика внесла ряд изменений в содержание трудовых отношений, в правовое положение субъектов трудовых отношений в связи с появлением новых форм собственности и применением новых методов ведения хозяйства.

Отсутствие конкретных эффективных мер в области правового регулирования трудовых отношений, защиты интересов участников трудовых отношений, несовершенство механизмов осуществления социального партнерства приводит к напряженности социально-трудовых отношений. Поэтому для уменьшения социальной напряженности, возникающей вследствие трудовых отношений в жизни общества, появляется необходимость реформирования существующего законодательства.

Известно что нынешнее положение законодательного регулирования порядка рассмотрения и решения трудовых отношений, разногласий между работником и работодателем, не соответствует конкретным требованиям по защите участников трудовых отношений. В связи с этим, в концепции правовой политики до 2030 года Республики Казахстан особо подчеркивается необходимость реформирования трудовых отношений с помощью гибких инструментов.

Необходимость изучения правовых аспектов обеспечения осуществления трудовых прав граждан напрямую зависит от изменений и реформ в экономике, в социальных и правовых системах страны.

Ключевые слова: личные трудовые права, коллективные трудовые права, право на социальную защиту, юридические гарантии, работник, работодатель, ответственность.

Кіріспе

Қазақстан Республикасы Конституциясының 24-бабында: «Әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар. Еріксіз еңбекке соттың үкімі бойынша не төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында ғана жол беріледі. Әркімнің қауіпсіздік пен тазалық талаптарына сай еңбек ету жағдайына, еңбегі үшін нендей бір кемсітусіз сыйақы алуына, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғалуға құқығы бар», – деп көрсетілген (<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000>). Еңбекке деген құқықтың Конституцияда көрініс табуы жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз етудің маңызы зор екендігін көрсетеді. Өндіріс қуатының артуы, өнірістік құрал-жабдықтың күрделенуі, жаңа технологиялардың пайда болуы жағдайындағы заманауи қоғамда еңбекті қорғау ережелерін бұзу қаупі де күшеюде. Сонымен қатар, экономикадағы дағдарыс, қоғамдық-саяси тұрақсыздық, әлеуметтік шиеленіс қоғамдағы жағымсыз үдерістерді күшейте отырып, халықтың нақты табысының төмендеуіне, жұмыссыздықтың көбеюіне әкеліп соқтырады. Сәйкесінше, жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды қамтамасыз етуге бағытталған еңбекті қорғау аясындағы мемлекеттік саясатты жүзеге асыру бары-

сында Ата Заңымызда жарияланған маңызды әлеуметтік-экономикалық құқықтар мен бостандықтарды нақты түрде қамтамасыз етуге қол жеткізіле бермейді.

Қазақстан Республикасының басым міндеттерінің бірі болып азаматтардың өмір сүруінің барлық салаларындағы, соның ішінде еңбек қатынастары аясындағы конституциялық құқықтарын, заңды мүдделерін қорғау табылады. Азаматтардың мүдделерін жүзеге асырудың негізгі құралы ретінде азаматтардың еңбек құқықтары еңбекке қабілеттілікті іске асыру аясындағы мінез-құлықтың түрі мен өлшемін сипаттайтын негізгі санат ретінде қарастырылады. Яғни, бұл құқықтарды қорғау демократиялық мемлекеттіліктің өркендеуіне жәрдемдесіп, сәйкесінше тұлғаның жалпы және құқықтық мәдениетінің деңгейінің артуына елеулі түрде ықпал етеді. Дегенмен де, соңғы уақытта байқап отырғанымыздай, өндірістің төмендеуі, еңбек қауіпсіздігін мемлекет тарапынан қатаң бақылаудың әлсіреуі, жұмыс орындарының жетіспеушілігі, адам еңбегіне лайықты жалақыны реттейтін қатаң дараландырылған мемлекеттік нормативтердің болмауы еңбек құқықтарының бұзылуына және олардың қорғалуының әлсіреуіне әкеліп соқтырады. Азаматтардың еңбек құқықтарының елеулі түрде бұзылуы тек нақты кәсіпорындарда немесе

ұйымдарда ғана шиеленісті жағдайды туындатып қоймай, бүкіл қоғам өміріне тұрақсыздық әкеліп, әртүрлі толқулар мен наразылықтарды туындатады.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 15 қазандағы № 674 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасының құқықтық саясатының 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасында: «Жаңа технологиялар, сондай-ақ әлемде қалыптасқан ахуал еңбек қатынастарына да өз әсерін тигізді. Практика нақты процестер саласы мен оларды еңбек саласында реттеудің арасында алшақтықтар бар екенін көрсетті, бұлар жаңа неғұрлым икемді құралдар енгізіле отырып реформалануға жатады», - деп көрсетіген (<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000674>).

Қазақстан Республикасының құқықтық саясатының 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы еңбек қатынастарының түбегейлі жаңа моделін қалыптастыруға, жоғары еңбек өнімділігіне және инклюзивті экономикалық өсуге негізделген жалпыға ортақ еңбек қоғамын құруға басты назар аударады. Яғни, еңбек заңнамасын одан әрі жетілдіру үшін еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың тиісті деңгейін қамтамасыз ету, еңбек қатынастарында жұмыскерлерді қорғау міндеттерін шешу қажеттілігін көрсетеді: Бәсекеге қабілеттіліктің жаһандық индексінің индикаторларына сәйкес еңбек нарығының тиімділігін арттыру бағытында жүзеге асырылуға тиіс.

Еңбек заңнамасын жаңғырту жөніндегі шаралар еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды реформалауға; жұмыспен қамтудың барлық икемді нысандарын ресімдеу арқылы еңбек қатынастарының прогрессивті нысандарын енгізуге негізделуі тиіс.

Әдебиеттерге шолу

Азаматтардың еңбек құқықтарына қатысты теориялық және тәжірибелік мәселелер отандық ғылымда кеңінен қарастырылған. Аталған тақырыпқа байланысты посткеңестік мемлекеттерде бірқатар кандидаттық диссертациялар қорғалған. Атап айтқанда: Димитрова С.А. (Димитрова 1998), Лукьянова М.А. (Лукьянова 2003), Сидоренко Н.П. (Сидоренко 2006), Эмирова И.Е. (Эмирова 2005), Хасенов М.Х. (Хасенов 2016), Рысқалиев Д.О. (Рысқалиев 2021).

Аталған зерттеулер негізінен азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың құқықтық тетіктерін, мемлекеттің әлемдік қауымдастық мүшесі ретіндегі құқықтық қызметін әлемдік деңгейдегі жобаларға қатысу құқығының әлеуметтік

қорғалуын, еңбек аясындағы әлеуметтік серіктестікті кешенді зерттеуге арналған.

Әдістеме

Зерттеу әдіснамасы жалпы ғылыми және жеке-ғылыми әдіснама талаптарын үйлестіру негізінде құрылған. Жалпы ғылыми әдіснамаға қоғамдық дамудың объективтік және субъективтік факторларын, себеп-салдарлы байланыс және қатынастарды, олардың институционализациялануы мен субординациялануын ескеру жатады. Жеке ғылыми әдістер ретінде: формальды-зани, құрылымдық-жүйелік талдау, салыстырмалы-құқықтық, қисындық, әлеуметтік, талдау және синтездеу әдістері қолданылды.

Негізгі бөлім

Әлемдік қоғамдастық адамның құқықтары мен заңды мүдделерін, оларды құрметтеуді, сақтауды және қорғауды мемлекеттің прогрессивті дамуы мен өркендеуінің негізі ретінде қарастырады.

1948 жылғы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы (<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/O4800000001>), 1966 жылғы Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакті (https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000091_), 1966 жылғы Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакті (https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000087_) еңбек саласында адам құқықтарын қорғау, сақтау барысында басшылыққа алынуы тиіс аса маңызды халықаралық актілер болып табылады.

Еңбек қатынастары барысында адам құқықтарын реттеуге бағытталған арнайы халықаралық актілер қатарына БҰҰ-ның мамандандырылған мекемесі ретінде Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) қабылдаған келесі негізгі құқықтық актілер жатады. Оларға: ХЕҰ Жарғысы (<https://docs.cntd.ru/document/1901963>), 1944 жылғы ХЕҰ мақсаттары мен міндеттерінің декларациясы (https://www.conventions.ru/view_base.php?id=9944), 1998 жылғы еңбек саласындағы негіз қалаушы қағидаттар мен құқықтар туралы ХЕҰ Декларациясы (https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21316/) және ХЕҰ негізін қалаушы ретінде танылған конвенциялар кіреді. Бұл конвенциялар: «Қауымдастықтар бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы» 1948 жылғы № 87 Конвен-

ция (https://wikidkk.icu/wiki/Freedom_of_Association_and_Protection_of_the_Right_to_Organise_Convention), «Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы туралы» 1949 жылғы № 98 Конвенция (<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000118>), «Мәжбүрлі еңбекті жою туралы» 1957 жылғы № 105 Конвенция (<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000117>), «Мәжбүрлі еңбек туралы» 1930 жылғы № 29 Конвенция (<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000120>), «Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау саласындағы кемсітушілік туралы» № 111 Конвенция 1958 ж. (<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000444>).

Жоғарыда аталған халықаралық конвенциялар еңбек заңнамасын дамыту, ұжымдық шарттар мен келісімдер, жеке еңбек шарттарын жасау барысында басшылыққа алынатын тиімді бағдарға айналғаны шындық. Халықаралық құқықтық нормалар еңбек саласындағы адам құқықтарының бұзылуын бақылауға, аталған құқықтарды қорғау бойынша сот шешімдерінің объективті түрде шығарылуына ықпал етеді. Еңбек саласындағы адам құқықтарын реттеу жалпы әлемдік, халықаралық аймақтық және екіжақты мемлекетаралық ынтымақтастық деңгейлерінде жүзеге асырылады.

Халықаралық құқық нормаларымен бекітілген еңбек саласындағы негізгі құқықтарды үш топқа бөлуге болады: негізгі жеке еңбек құқықтары; негізгі ұжымдық еңбек құқықтары; әлеуметтік қорғау құқықтары.

Негізгі жеке еңбек құқықтарына еңбек қатынастарындағы жеке адамның мәртебесін анықтайтын құқықтар кіреді: еңбек құқығы, әділ еңбек жағдайлары құқығы, қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сәйкес келетін еңбек жағдайлары, әділ сыйақы алу құқығы, кәсіби бағдарлау құқығы және кәсіби дайындық құқығы, жұмыс берушінің төлем қабілетсіздігі жағдайында жұмысшылардың заңды талаптарын қорғау құқығы, қызметкердің жұмыс орнында өзінің қадір-қасиетін қорғау құқығы, жалдау аяқталғаннан кейін қорғану құқығы.

Негізгі ұжымдық еңбек құқықтарына: ұйымдастыру құқығы, ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығы, ұжымдық шарттар жасасу құқығы, еңбек жағдайлары мен өндірістік ортаны анықтауға және жақсартуға қатысу құқығы, штатты қысқарту бойынша ұжымдық жұмыстан шығару кезінде ақпарат алу және консультациялар алу құқығы, еңбекшілер өкілдерінің кәсіпорындарда қорғалу және жеңілдіктер алу құқығы жатқызылуы мүмкін.

Әлеуметтік қорғау құқықтарына жұмыс берушілер мен мемлекет кепілдік беруге міндетті әлеуметтік сипатағы құқықтық мүмкіндіктер жатады: денсаулық сақтау құқығы, әлеуметтік қамсыздандыру құқығы, әлеуметтік және медициналық көмек құқығы, әлеуметтік қызметтер тарапынан қызмет алу құқығы, жұмыс істейтін әйелдердің ана болу құқығы және т. б.

Тәуелсіз Мемлекетер Достастығы азаматтарының әлеуметтік құқықтары мен кепілдіктері Хартиясының 1-бабында: «Азаматтардың кез келген мемлекеттің аумағында өздеріне табыс әкелетін, әрі жеке және қоғамдық қажеттіліктерін қанағаттандыратын еңбекке тең құқықтары бар екендігі», - айтылған (<https://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/1155307/>).

Қазақстан Республикасында еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ қабылданған Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексімен реттеледі.

Азаматтардың негізгі еңбек құқықтарының Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілгендігін жоғарыда баяндап кеттік. Өз кезегінде, мемлекет азаматтарға осы құқықтардың тиімді түрде жүзеге асырылуына кепілдік беруге міндетті, бұл міндет, ең алдымен Қазақстан Республикасы өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, оның ең қымбат қазынасы – адам және адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары екендігін негіздейтін конституциялық ережеден туындайды (1-бап).

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 4-бабында еңбек заңнамасының қағидаттары көрсетілген. Оларға: адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу; еңбек бостандығы; еңбек саласындағы кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу; қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету; жұмыскердің өмірі мен денсаулығының басымдығы; еңбегі үшін жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес сыйақы құқығын қамтамасыз ету; тынығу құқығын қамтамасыз ету; жұмыскерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі; жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету; әлеуметтік әріптестікті нығайтуда және дамытуда мемлекеттің ықпалы; еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

мәселелерін мемлекеттік жатады (<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>).

Еңбек саласындағы азаматтардың негізгі құқықтары олардың құқықтық мәртебесінің ерекшеліктеріне байланысты айқындалып, азаматтардың жұмыскер немесе жұмыс берушінің құқықтық мәртебесіне ие болатыны көпшілігімізге мәлім. Жұмыскердің негізгі құқықтары ҚР Еңбек кодексінің 22-бабында бекітілген. Оларды жүзеге асыру мен қорғаудың құқықтық режимі әртүрлі болғандықтан, оларды жеке және ұжымдық деп жіктеу орынды болмақ. Мысалы, қылмыстық-құқықтық қорғау жұмыскерлердің тек кейбір жеке құқықтарын, атап айтқанда еңбек шартын жасасу, қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына, уақтылы және толық көлемде еңбекақы төлеу құқықтарын қамтамасыз етеді.

Жұмыскерлердің ұжымдық еңбек құқықтары, өз кезегінде, әкімшілік-құқықтық қорғау құралдарымен ғана қамтамасыз етіледі. Көбінесе ұжымдық келіссөздерге қатысу құқығын бұзу және ұжымдық келісім шартты бұзу жұмыс беруші ретінде танылатын кінәлі лауазымды тұлғаларды Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің 97-бабына сәйкес жауаптылыққа тартылуына әкеліп соқтырады (https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000235/k14235_.htm).

Азаматтардың еңбек құқықтарын қамтамасыз ету және оларды қорғау жүйесінде еңбек құқықтарын жүзеге асыру кепілдіктері ерекше мәнге ие. Сондықтан да, заң әдебиеттерінде кепілдік мәселесі алуан түрлі пікірталастарды тудырады. Жалпы алғанда, еңбекті жүзеге асыру кепілдіктері еңбек саласындағы халықаралық-құқықтық стандарттардың деңгейін көрсетеді.

Заң әдебиеттерінде кепілдіктер экономикалық, саяси және құқықтық болып бөлінеді (Лукьянова 2003). Кейбір авторлар кепілдіктер шеңберін кең түрде қарастырады. Мысалы, Д.А. Бекерская идеологиялық кепілдіктердің бар екендігін атап көрсетсе (Бекерская 1979), Н.В. Витрук саяси кепілдіктерден әлеуметтік кепілдіктерді дербес топқа бөле отырып, идеологиялық кепілдіктерді рухани кепілдіктердің ажырамас бөлігі ретінде қарастырады (Витрук 1979). В.Н. Скобелкин заңдардың сақталуын және азаматтардың құқықтарын жүзеге асыруды қамтамасыз ететін құралдарды, әдістер мен жағдайларды жасауға кепілдік болатын адамдардың қоғамдық іс-әрекетінің сипатын негізге ала отырып, кепілдіктерді: экономикалық, материалдық, саяси,

идеологиялық және құқықтық деп беске бөледі (Скобелкин В.Н., 1982). Ал О.В. Смирнов еңбек құқығын іс жүзінде жүзеге асыруды қамтамасыз ететін экономикалық, моральдық-саяси және құқықтық сипаттағы құралдарға сәйкес еңбек құқығының кепілдіктерін: экономикалық, моральдық-саяси және құқықтық деп үшке бөледі (Смирнов 1982).

Жоғарыда келтірілген мысалдардан көріп отырғанымыздай, азаматтардың негізгі құқықтарының, оның ішінде еңбек құқығының кепілдіктерінің ғылыми жіктелуін қарастыру барысында, мәні мен мазмұны тұрғысынан ең күрделі сипатқа ие заңды кепілдіктерге тоқталмасқа болмайды.

Осы орайда, О.В. Смирнов «мемлекет субъективті құқықтарды жүзеге асыруды қамтамасыз ететін қолданыстағы заңмен белгіленген ұйымдастырушылық және құқықтық құралдарды» заңды кепілдіктер ретінде қарастырса, В.Н. Скобелкин жұмысшылар мен қызметкерлердің құқықтық кепілдіктері туралы мәселені зерттей отырып, бұл заңды (негізінен құқық нормалары) және ұйымдық-құқықтық (негізінен құқықтық маңызы бар қызмет), қоғамда еңбек қатынастарына ену, жұмысшылар мен қызметкерлерге берілген еңбек құқықтарын кедергісіз жүзеге асыру, қорғау және қалпына келтіру (бұзылған жағдайда) қамтамасыз етілетін құралдар мен әдістер екенін атап өтеді. Н.В. Витрук заңды кепілдіктер ретінде қоғамда жеке адамның құқықтарын, міндеттері мен заңды мүдделерін заңды түрде ұйымдастыруды және қорғауды қамтамасыз ететін заңнамада бекітілген құралдарды түсінеді.

Құқықтық кепілдіктерді зерттеу барысында заңи әдебиеттерде олардың бағытына қатысты әртүрлі көзқарастар айтылады. Заңды кепілдіктер: 1) заңдылыққа қатысты; 2) азаматтардың және ұжымдық құрылымдардың субъективті құқықтарына қатысты екі бағытта қарастырылған. Яғни, кепілдіктер бірінші жағдайда заңдылықты, екінші жағдайда субъективті құқықтарды жүзеге асыруға ықпал ететін құралдарды білдіреді.

Субъективтік құқықтың белгілі бір адамның нақты құқығы, яғни белгілі бір жолмен әрекет ету және басқа адамдардан белгілі бір әрекеттерді талап ету мүмкіндігі екендігі баршамызға мәлім. Заң шығарушы субъективтік құқықтың шектерін белгілей отырып, осы субъективтік құқықтың пайда болуын, өзгеруін, қолданылуын және тоқтатылуымен байланыстыратын заңды фактілерді де көрсетеді. Құқықтарды жүзеге

асыру және пайдалану тәртібін азаматтардың өздері айқындауы мүмкін.

Қазақстан Республикасының Конституциясының 24-ші бабында бекітілген еңбек ету құқығының кепілдіктері жалпылама түрде берілген. Олар тек еңбек туралы заңнамаларда ғана емес, сонымен қатар басқа құқық салаларының заңнамаларында да нақтыланған. Сондықтан да, еңбекке деген құқықтың зани кепілдіктері тек еңбек заңнамасының нормаларында бекітілген деп санауға әсте болмайды.

Азаматтардың еңбек ету құқығы бұзылған кезде олар құзыретті органдарға бұзылған құқықты қалпына келтіру және құқық бұзушыны жазалау туралы шағыммен және талаппен жүгінеді. Құзыретті орган тарапынан орын алатын мәжбүрлеу субъективті құқықты жүзеге асырудағы кедергілерді жояды және міндетті адамды заңды мінез-құлыққа мәжбүр етеді. О.В. Смирнов: «Мәжбүрлеу (жаза, санкция) өзінің кепілдік функциясын әдетте қауіпқатер жағдайында, яғни оларға қатысты жазалау шарасы ретінде емес, міндетті адамдарға психологиялық әсер ету құралы ретінде орындайды», – дейді. Азаматтардың құқықтарын іс жүзінде жүзеге асырудың негізі зорлықзомбылық емес, уәкілетті субъектілердің талаптарын орындауға міндетті адамдардың саналы ерікті дайындығы құрайды.

Сонымен заңды кепілдіктер еңбекке деген құқықты жүзеге асыруға жәрдемдеседі. Іс-әрекетке көмек көрсетуді көздейтін жәрдемдесу – бұл әдетте сыйақылар, жеңілдіктер мен артықшылықтарды белгілеу арқылы қол жеткізілетін кепілдіктердің жағымды жағы болып табылады. Заңды кепілдіктердің мәжбүрлі жағы жазаны қолдану қатерінен көрініс табады. Яғни, жаза заңсыз әрекеттерден бас тартуды қамтамасыз етеді де, мадақтау мен жеңілдіктер жүйесі азаматтардың мемлекет пен олардың өздері қалаған әрекеттерді орындауына ықпал етуге бағытталады.

Мемлекет әртүрлі мадақтаулар мен жеңілдіктерді белгілей отырып, азаматтардың қандайда бір санкцияларсыз, жеке қажеттіліктерін, қабілеттері мен мүмкіндіктерін ескере отырып, белгілі бір кәсіп, мамандық, біліктілік бойынша кәсіпорын, мекеме немесе ұйыммен нақты еңбек қатынастарында жұмыс істеу құқығын өз еркімен жүзеге асыруына қол жеткізуге тырысады.

Заңдылық – барлық заңды нормаларды, барлық құқықтық ережелерді барлық субъектілермен, яғни азаматтармен, олардың

бірлестіктерімен, лауазымды тұлғалармен, мемлекеттік органдармен қатаң әрі мүлтіксіз сақтау мен орындау талабын білдіреді (Булгакова 2013).

Дәлірек айтатын болсақ заңдылық азаматтардың субъективті құқықтарын соның ішінде еңбекке деген құқықтарды жүзеге асырудың кепілдігі болып табылады.

Осыған орай, Н.Г. Александров: «Билік өкілеттіктеріне ие лауазымды тұлғалардың іс-әрекеттерінің заңдылығын қамтамасыз ету екінші тараптың құқықтары мен заңды мүдделерін билікті теріс пайдалану мен озбырлықтан қорғау үшін ерекше кепілдіктердің болуын талап етеді...», – деп атап өтті (Александров 1974). Яғни, кепілдіктер заңдылықты қорғауды ұйымдастыруға және оны жүзеге асыруды қадағалау шараларының жүйесін қалыптастыруға бағытталған. Ал, О.В. Смирнов: «заңдылық азаматтардың құқықтарын жүзеге асырудың кепілі болып табылады», – деп көрсетеді.

В.И. Смолярчук: «Еңбек қатынастары туындаған кезде, еңбекті ұйымдастыруда, оны қорғауда және ақы төлеуде кәсіпорындар қызметінде заңдылық – еңбек құқығын жүзеге асыруға ықпал ететін құрал бола отырып, осы құқықтың маңызды кепілі болып табылады», – қорытынды жасайды (Смолярчук 1966).

Жоғарыда қарастырылған әр түрлі көзқарастарды талдай келе, кепілдіктер, субъективтік құқықтар мен заңды міндеттердің өзара байланысын анықтау қажет деп есептейміз.

Заңды кепілдіктер, яғни азаматтардың субъективтік құқықтарын құқыққа сыйымды түрде жүзеге асыру және қорғауды қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық-құқықтық құралдары әрдайым құқықтық нормалардан көрініс табады. Құқықтық нормаларда бекітілген заңды міндеттер де субъективтік құқыққа қатысты кепілдіктердің қызметін атқаратындығы мәлім.

Осылайша, өз қабілеттерін еркін жүзеге асыратын азаматтардың субъективтік құқықтарын кедергісіз, тиімді және толық жүзеге асыруды қамтамасыз етуге және қорғауға бағытталған еңбекті құқықтық реттеу саласындағы заңды кепілдіктерді заңмен бекітілген ұйымдық-құқықтық құралдардың жиынтығы (құқықтық нормалар, құқық қорғау және юрисдикциялық органдар, бұзылған құқықтардың алдын алу, қалпына келтіру және қорғау әдістері мен шаралары, жауапкершілік шаралары) ретінде анықтауға болады.

Еңбекке деген құқықтың кепілдіктерін екі топқа бөліп, қарастыруға болады.

Жалпы заңды кепілдіктер – бұл еңбек құқықтарын заңды түрде жүзеге асыруды және қорғауды қамтамасыз ететін кең таралған және қол жетімді құқықтық құралдар. Олар еңбекке деген құқығы бар барлық адамдарға және барлық жағдайда бірдей қолданылады.

Арнайы заңды кепілдіктер деп азаматтардың жекелеген санаттарының еңбекке деген құқықты және оны қорғауды жүзеге асыруды қамтамасыз ететін ұйымдық-құқықтық құралдарды түсінеміз. Азаматтардың жекелеген санаттары заңнамада белгіленген ұйымдық-құқықтық сипаттағы қосымша құралдарға ие. Яғни, жүкті әйелдер, кәмелетке толмағандар, мүгедектер, отбасылық міндеттері бар адамдардың басқа азаматтармен салыстырғанда еңбекке деген құқықтарын жүзеге асыру кепілдіктерін нақтылаудың дәрежесі мен деңгейі артқан.

Еңбекке деген құқықтың заңды кепілдіктеріне азаматтардың құқықтарын жүзеге асыруға ықпал ететін құрал ретінде ынталандыру шаралары, жеңілдіктер мен артықшылықтарды жатқызамыз.

Еңбекке деген құқықты қорғаудың заңды кепілдіктері еңбек қатынастары аясындағы құқық бұзушылықтардан сақтандыруға мүмкіндік береді. Мысалы, сақтандыру шаралары жұмыс берушінің заңды әрекеттерінің шектерін, яғни жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру, еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты еңбек шартын тоқтату немесе еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу негіздерін қатаң анықтайтын нормаларда анықталған (Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 33, 38, 46, 52-баптары).

Еңбек құқығының нормалары азаматтарға белгілі бір субъективтік құқықтарды берумен қатар тиісті адамдарға белгілі бір міндеттерді жүктейді. Осыған байланысты заңды кепілдіктерді материалдық және процессуалдық деп екіге бөліп қарастырамыз. Процессуалдық кепілдіктер қол жетімділігімен ерекшелінеді. Процессуалдық кепілдіктер құзыретті органдар мен лауазымды тұлғалар тарапынан азаматтардың еңбек құқықтарын заңды түрде жүзеге асыруға және қорғауға көмектесуді қамтамасыз етуге бағытталған.

Еңбек құқығында құқық қорғау сипатындағы нормалардың болуы материалдық-құқықтық

нормаларды жүзеге асырудың белгілі бір кепілдіктерін туындатады. Мазмұны жағынан бұларды аралас деп қарастыруымызға болады. Себебі бұл топқа тек материалдық-құқықтық нормалар ғана емес, сонымен қатар процессуалдық нормаларға жақын нормалар да кіреді. Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың процессуалдық кепілдіктеріне келесі нормаларды жатқызамыз: жұмыскерлердің еңбек туралы заңнаманы, ұжымдық шарттарды және өзге де жергілікті нормативтік актілерді қолдануға байланысты жұмыс берушінің құқыққа сыйымсыз әрекеттеріне шағым жасау тәртібін реттеу; кәсіпорында, мекемеде, ұйымда, сотта және бағыныштылық тәртіпте еңбек дауларын шешу тәртібін реттеу; еңбек дауы бойынша қабылданған шешімдердің орындалу тәртібін реттеу.

Азаматтардың еңбек құқықтарының заңды кепілдіктерінің қатарына жауапкершілік шаралары жатады. Бұл шаралар азаматтардың материалдық-құқықтық қорғалуын қамтамасыз етеді. Заңды кепілдіктер жүйесінде азаматтардың еңбек құқықтарын бұзғаны үшін қылмыстық жауапкершілік ерекше мәнге ие.

Қылмыстық жауапкершілік еңбек саласындағы неғұрлым маңызды құқықтарды: салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қорғауды қамтамасыз етеді.

Қылмыстық-құқықтық қорғау шаралары жалпы және арнайы заңды кепілдіктерге жатады. Қылмыстық-құқықтық қорғау шаралары барлық жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қамтамасыз етудің құралы ретінде қолданылады (ҚР Қылмыстық кодексінің 152-бабының 1-бөлігі, 156-бабы), сонымен қатар жүкті әйелдер мен 3 жасқа дейінгі балалары бар әйелдердің, кәмелетке толмағандардың еңбек құқықтарын қорғау үшін қолданылады (ҚР Қылмыстық Кодексінің 152-бабының 2-бөлігі, 153-бабы) (<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000226#z152>).

Сонымен қатар, қылмыстық жауапкершілік шаралары еңбек құқықтарын кез-келген құқық бұзушылықтардан емес, тек қылмыстық қол сұғушылықтан, яғни кінәлі жасаған қоғамдық қауіпті заңсыз әрекеттерден қорғауды қамтамасыз етеді.

Қылмыстық-құқықтық сипаттағы кепілдіктер тек заңмен белгіленеді, бұл кепілдіктер құқық бұзушының мүліктік және жеке басына айтарлықтай әсер ететіндіктен, табиғаты бойынша ең қатал болып табылады.

Қорытынды

Жоғарыда баяндалғандарды қорытындылай келе, адамдар үшін төзімсіз, әділетсіз еңбек жағдайларының болуы қоғамдағы тұрақтылық пен қауіпсіздікке қатер төндіретін шынайы наразылықты тудырады деп айта аламыз. Мемлекеттің жұмыскерлер үшін лайықты еңбек жағдайларын жасамауы, жұмыссыздық, халықтың тұрмыс-тіршілігінің нашарлауы жалпы әл-қуаттың төмендеуіне алып келеді. Бүкіл әлемдегі еңбек жағдайларын жақсарту қажеттілігі еңбек қатынастарын әмбебап халықаралық құқықтық реттеуді, еңбек саласындағы негізгі қағидаттар мен нормаларды құруды талап етеді. Осыған байланысты,

әлемдік қауымдастық Халықаралық еңбек стандарттарын қабылдай отырып, әмбебап және берік бейбітшілікті тек әлеуметтік әділеттілік негізінде орнатуға болатындығын негізге алады.

Адамның еңбек құқықтарын және оларды қорғауды реттейтін негізгі нормалар 1966 жылғы Адам құқықтары туралы Халықаралық пактілерде: Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактіде, Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактіде, ХЕҰ конвенцияларында баяндалған.

Зерттеуді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырады (№ АР09259109 грант).

Әдебиеттер

- Қазақстан Республикасының Конституциясы 30 тамыз 1995 ж. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000>
- Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 15 қазандағы № 674 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасының құқықтық саясатының 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000674>
- Димитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения в Республике Казахстан: Дис. на соискание степени д-ра. юрид. наук. – Алматы, 1998 – 302 с.
- Лукьянова М.А. Противодействие преступлениям, посягающим на трудовые права граждан (законодательная регламентация, проблемы квалификации): Дис. на соискание степени канд. юрид. наук. – Нижний Новгород, 2003. – 173 с.
- Сидоренко Н.П. Конституционные основы защиты трудовых прав граждан: Дис. на соискание степени канд. юрид. наук. – Махачкала, 2006 – 217 с.
- Эмирова И.Е. Уголовно-правовое обеспечение реализации трудовых прав граждан: по законодательству Российской Федерации и Республики Казахстан: Дис. на соискание степени канд. юрид. наук. – М., 2005 – 227 с.
- Хасенов М.Х. Правовой механизм социального партнерства в сфере труда: проблемы теории и практики: Дис. на соискание степени доктора философии (PhD) : 6D030100 – Юриспруденция. – Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева. – Астана: 2016. – 237 с.
- Рыскалиев Д.У. Еңбекті қорғауды және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету: азаматтық және еңбек құқығы нормаларын қолданудың теориялық және тәжірибелік сұрақтары. Философия докторы (PhD) дәрежесіне іздену үшін ұсынылған диссертация. : 6D030100–Құқықтану. – Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті. – Алматы: 2021. – 199 б.
- Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III) қабылданған Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/O4800000001>.
- Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакті (Нью-Йорк, 1966 ж. 16 желтоқсан). // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z0500000091>
- Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт (Нью-Йорк, 1966 ж. 16 желтоқсан). // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z0500000087>
- ХЕҰ Жарғысы 1954 ж. // (<https://docs.cntd.ru/document/1901963>)
- ХЕҰ мақсаттары мен міндеттерінің декларациясы. 10.05.1944ж. // (https://www.conventions.ru/view_base.php?id=9944),
- Еңбек саласындағы негіз қалаушы қағидаттар мен құқықтар туралы ХЕҰ Декларациясы. (Женева 18.06.1998ж.) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21316/
- Қауымдастықтар бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы 1948 жылғы № 87 Конвенция // https://wikidkk.icu/wiki/Freedom_of_Association_and_Protection_of_the_Right_to_Organise_Convention
- Ұжымдық келіссөздерді ұйымдастыру және жүргізу құқығы туралы 1949 жылғы № 98 Конвенция. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000118>
- Мәжбүрлі еңбекті жою туралы 1957 жылғы № 105 Конвенция // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000117>
- Мәжбүрлі еңбек туралы» 1930 жылғы № 29 Конвенция // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000120>
- Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау саласындағы кемсітушілік туралы № 111 Конвенция 1958 ж. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000444>
- Тәуелсіз Мемлекетер Достастығы азаматтарының әлеуметтік құқықтары мен кепілдіктері Хартиясы. 29 қазан 1994ж. // constitution.garant.ru/act/right/megdunar/1155307/).
- Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі. 2015 ж. 23 қараша. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>

Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Қазақстан Республикасының Кодексі. 2014 ж. 5 шілде. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K140000235/k14235_.htm

Бекерская Д.А. Юридические гарантии прав личности в налоговых правоотношениях // Вестник Московского ун-та. – Серия II: Право. – 1979. – № 3. – С. 88.

Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. – М., 1979.

Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. – М., 1982. – 168 с.

Смирнов О.В. Совершенствование гарантий права на труд в СССР // Проблемы трудового права. – М., 1968. – С. 52.

Булгакова Д. А. Мемлекет және құқық теориясы. Оқу құралы. – Алматы: Заң әдебиеті, 2013.- 106 бет.

Теория государства и права. Учебник. / Под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1974. – 640 с.

Смолярчук В.И. Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих (Проблемы трудовых споров в СССР): Автореф. дис... на соиск. степени д-ра юрид. наук. – М., 1966. – 38 с.

Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексі. 2014 ж. 3 шілде. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K140000226#z152>

References

Qazaqstan Respublikasynyng Konstituciyasy 30 tamyz 1995 zh. . [Constitution of the Republic of Kazakhstan dated August 30, 1995] // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000>

Qazaqstan Respublikasy Prezidentining 2021 zhylygy 15 qazandagy № 674 ZHarlygymen bекitilgen «Qazaqstan Respublikasynyng quyqytq sayasatynyng 2030 zhylyga dejingi tuzhyrymdamasy [Approved by the decree of the president of the Republic of Kazakhstan dated October 15, 2021 No. 674 “concept of legal policy of the Republic of Kazakhstan until 2030] // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000674>

Dimitrova S.A. Pravovye problemy truda i zanyatosti naseleniya v Respublike Kazahstan: Dis. na soiskanie stepeni d-ra. yurid. nauk [Legal problems of Labor and employment of the population in the Republic of Kazakhstan: diss.] – Almaty, 1998 – 302 s.

Luk'yanova M.A. Protivodejstvie prestupleniyam, posyagayushchim na trudovye prava grazhdan (zakonodatel'naya reglamentaciya, problemy kvalifikacii): Dis. na soiskanie stepeni kand. yurid. nauk [Opposition to obligations that impose labor rights on citizens (legislative regulation, qualification problems): diss.] – Nizhnij Novgorod, 2003. – 173 s.

Sidorenko N.P. Konstitucionnye osnovy zashchity trudovyh prav grazhdan: Dis. na soiskanie stepeni kand. yurid. nauk [Constitutional principles of protection of labor rights of citizens: diss.] – Mahachkala, 2006 – 217 s.

Emirova I.E. Ugolovno-pravovoe obespechenie realizacii trudovyh prav grazhdan: po zakonodatel'stvu Rossijskoj Federacii i Respubliki Kazahstan: Dis. na soiskanie stepeni kand. yurid. nauk [The right to ensure the implementation of labor rights of citizens: under the legislation of the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan. Diss.] – М., 2005 – 227 s.

Hasenov M.H. Pravovoj mekhanizm social'nogo partnerstva v sfere truda: problemy teorii i praktiki: Dis. na soiskanie stepeni doktora filosofii (PhD) : 6D030100 – YUrisprudenciya. – Evrazijskij nacional'nyj universitet imeni L.N. Gumileva. [Legal mechanism of social partnership in labor: problem theory and practice: diss. for the search for the doctorate in Philosophy (PhD): 6D030100 – jurisprudence. – Eurasian National University named after L. N. Gumilyov.]- Astana: 2016. – 237 s.

Ryskaliev D.U. Engbektі qorgaudy zhәne engbek qauipsizdigin qamtamasyz etu: azamattyq zhane engbek quqygy normalaryn qoldanudyng teoriyalыq zhane tәzhiribelik suraqтары. Filosofiya doktory (PhD) дәrezhesine izdenu ushin usynylgan dissertaciya. : 6D030100–Quqytanu. – Әl-Farabi atyndagy Kazak ultыq universiteti [Ensuring labor protection and safety: theoretical and practical issues of applying the norms of civil and labor law. The proposed dissertation for the degree of Doctor of Philosophy (PhD) : 6D030100-jurisprudence. – Al-Farabi Kazakh National University.] – Almaty: 2021. – 199 b.

Birikken Ulttar Ujymy Bas Assambleyasynyng rezolyuciyasymen 1948 zhylygy 10 zheltoqsanda № 217 A (III) qabyldangan Adam quyqytarynyng zhalpyga birdej deklaraciyasы [Universal Declaration of Human Rights, adopted by the United Nations General Assembly Resolution No. 217 A (III) on 10 December 1948.] // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/O480000001>.

Azamattyq zhane sayasi quqyqtar turaly halyqaralyq pakti (N'yu-Jork, 1966 zh. 16 zheltoqsan) [International Covenant on civil and Political Rights (New York, December 16, 1966)] // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000091>

Ekonomikalyq, aleumettik zhane madeni quqyqtar turaly halyqaralyq pakt (N'yu-Jork, 1966 zh. 16 zheltoqsan) [International Covenant on economic, social and Cultural Rights (New York, December 16, 1966)] // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z050000087>

HEU ZHargysy 1954 zh. [ILO Charter of 1954] // (<https://docs.cntd.ru/document/1901963>

HEU maqsattary men mindetterining deklaraciyasы. 10.05.1944 zh. [Declaration of goals and objectives of the ILO. 10.05.1944] // (https://www.conventions.ru/view_base.php?id=9944),

Engbek salasyndagy negiz qalaushy qagidattar men quqyqtar turaly HEU Deklaraciyasы. (ZHeneva 18.06.1998zh.) [ILO Declaration on fundamental principles and rights in the field of Labor. (Geneva 18.06.1998)]// https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21316/

Quaymdastyqtar bostandygy zhane ujymdastyru quqygyn qorgau turaly 1948 zhylygy № 87 Konvenciya [Convention No. 87 of 1948 on freedom of association and protection of the right to organize] // https://wikidkk.icu/wiki/Freedom_of_Association_and_Protection_of_the_Right_to_Organise_Convention

Uzhymdyq kelissozderdi ujymdastyru zhane zhyrgizu quqygy turaly 1949 zhylygy № 98 Konvenciya [Convention No. 98 of 1949 on the right to organize and conduct collective bargaining] // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000118>

Mazhbyrli engbektі zhoyu turaly 1957 zhylygy № 105 Konvenciya [Convention No. 105 of 1957 on the abolition of forced labor] // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000117>

Mazhbyrli engbek turaly» 1930 zhylygy № 29 Konvenciya [Convention No. 29 of 1930 “On forced labor”]// <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000120>

Engbek zhane halyqty aleumettik qorgau salasyndagy kemsitushilik turaly № 111 Konvenciya 1958 zh. [Convention No. 111 on discrimination in the field of Labor and social protection of the population 1958] // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000444_

Tauelsiz Memleketer Dostastygy azamattarynyng aleumettik quyqtary men kepildikteri Hartiyasy. 29 qazan 1994zh. [Charter of social rights and guarantees of citizens of the Commonwealth of Independent States. October 29, 1994] // constitution.garant.ru/act/right/megdunar/1155307/).

Qazaqstan Respublikasynyng Engbek Kodeksi. 2015 zh. 23 qarasha [Labor Code Of The Republic Of Kazakhstan. November 23, 2015.] // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>

Akimshilik quyqy buzushylyq turaly Qazaqstan Respublikasynyng Kodeksi. 2014 zh. 5 shilde. [Code of the Republic of Kazakhstan on administrative offenses. July 5, 2014.] // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000235/k14235_.htm

Bekerskaya D.A. YUridicheskie garantii prav lichnosti v nalogovyh pravootnosheniyah [Legal guarantees of personal rights in tax law] // Vestnik Moskovskogo un-ta. – Seriya II: Pravo. – 1979. – № 3. – S. 88.

Vitruk N.V. Osnovy teorii pravovogo polozheniya lichnosti v socialisticheskom obshchestve [Fundamentals of the theory of the legal policy of personality in the socialist society]. – M., 1979.

Skobelkin V.N. YUridicheskie garantii trudovyh prav rabochih i sluzhashchih [Legal guarantees of labor rights of workers and employees]. – M., 1982. – 168 s.

Smirnov O.V. Sovershenstvovanie garantij prava na trud v SSSR // Problemy trudovogo prava. [Improvement of the guarantee of labor rights in the USSR // problems of labor rights]. – M., 1968. – S. 52.

Bulgakova D. A. Memleket zhene kuyk teoriyasy. Oku quraly. [Theory of the state and law. Reading tool] – Almaty: Zang adabiet, 2013.- 106 bet.

Teoriya gosudarstva i prava. Uchebnik [Theory of state and law] / Pod red. N.G. Aleksandrova. – M., 1974. – 640 s.

Smolyarchuk V.I. Processual'nye garantii ohrany trudovyh prav rabochih i sluzhashchih (Problemy trudovyh sporov v SSSR): Avtoref. dis... na soisk. stepeni d-ra yurid. nauk. [Procedural guarantees of labor rights of workers and employees (problems of labor disputes in the USSR): abstract. dis.]. – M., 1966. – 38 s.

Qazaqstan Respublikasynyng Qylmystyq kodeksi. 2014 zh. 3 shilde. [Criminal Code of the Republic of Kazakhstan. July 3, 2014.] // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000226#z152>