

именно они и должны быть представляемыми лицами – сторонами социального партнерства и связанных с ним коллективных споров. Лица, своими действиями создавшие для работодателей эти обязанности, но объективно не имеющие возможности их исполнить, в том числе объединения работодателей, должны признаваться представителями.

1. Трудовой кодекс РК от 15.05.2007 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Издательство НОРМА. 2003.
3. Климович А.А. Сроки разрешения коллективных трудовых споров\Отдел кадров, 2003. -№-10.
4. Бердычевский В.С. и др. Трудовое право: учебное пособие.-2005 г.
5. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР: учебное пособие. -Ярославль, 1991. - С.11.
6. Нурғалиева Е.Н., Ермагамбетова Ж.Б. Индивидуальные трудовые споры. – Алматы, 2004. С. 18.

\*\*\*

Бұл мақала ҚР және РФ Еңбек кодекстеріне сәйкес ұжымдық еңбек дауларының мәселелеріне арналған. Соған сәйкес салыстырмалы талдау жасалынып, ұжымдық еңбек дауларының құқықтық реттеліну ерекшелігі көрсетілді.

\*\*\*

This article is devoted to the matters of a collective labour dispute according

To the new labour Code of the RK. The article considers understandings and differences of a collective dispute, individual and collective labour issues.

**Ж.Т. Қарашева**

## **ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ҰҒЫМЫ ЖӘНЕ ПАЙДА БОЛУ КЕЗЕҢДЕРІ:ӨЗГЕ КЕЛІСІМДІ ШАРТТАРДАН АЙЫРМАШЫЛЫҒЫ**

Ұжымдық шарттың даму кезеңдерін бірнеше бастапқы және соңғы кезеңдеріне бөліп қарауға болады, яғни әртүрлі бірнеше нормативтік құқықтық актілерін қабылдауына байланысты.

1 кезең ұжымдық шарттың даму кезеңі.

XX ғасырдың бірінші жартысында ұжымдық шарттың зәңі әлеуметтік-экономикалық мәні зерттелген, ең бірінші болып осы мәселені француз ғалымы Б. Рено, неміс ғалымы Лотман жүзеге асырды. XX ғасырдың аяғында орыс ғалымдары И.С. Войтинскийдің екі мақаласында және Л.С. Талья өз баяндамасында «азаматтық құқықтың институты ретінде- тарифтік (ұжымдық) шарт» [1].

1900–1918 жылдары ұжымдық шарттың ең алғашқы арнайы құқықтық негіздер қалыптасты. Сол жылдары еңбек құқығы саласының болмағандықтан ұжымдық шартты азаматтық шарт негізінде қарады. Бірақ ғалымдар бұл шартты қай салаға жатқызуға қиналды. Кейбір ғалымдар топтық еңбек шарты деп қараса, ал кейбірі - әлемдік шарт деп қарады.

Л.С. Тальдің арнайы шарттың құрылымын көрсетті, яғни онда бұл шарттың өзге азаматтық шартпен байланысы жоқ екендігін көрсетті және қоғамдық қатынасты реттейтін қажетті заңнамаларының сипатын анықтады. Л.С. Тальдің пікірінше, ұжымдық шарт деп топтық немесе оның қызметкерлерінің одағы және жеке жұмыс берушілердің одағы, яғни болашақта жасалатын қызметкер мен жұмыс берушілерінің арасында жасалатын шарттың мазмұны.

Л.С. Тальдің пікірінше ұжымдық шарт келесі белгілерден тұрады:

- а) бір тарабы ретінде ұжым;
- б) ұжымдық шартында болашақтағы еңбек шарттарының келісімдері анықталады;
- в) бұл жағдайлар еңбек шартындағы жағдайды анықтайды.

Ұжымдық шарттың мазмұны еңбек жағдайлары болып табылады.

Осы уақыттан бастап ұжымдық шарт құқықтық нормативтік сипатқа ие болды.

Сонымен қатар, көптеген ғалымдардың ой-пікірі ұжымдық шарттың заңнамасында бекітілді.

1904 жылы желтоқсан айында Ресей елінде ең алғаш рет ұжымдық шарт мұнайгаз кәсіпорында жасалған. Осы ұжымдық шарттың тараптары ретінде Баку еліндегі мұнайгаз қызметкерлері және бір жағынан қызметкерлер болды. [2]. Бұл кезең Ресей еліндегі ең алғашқы еңбектік ұжымдық шартты реттейтін қатынасы болып табылды.

1904 -1917 жылдар аралығында жеке мекемелерде ұжымдық шарттарды бекіту кезеңдері басталды [1].

Қазан төңкерісіне дейін Ресей елінде жұмысшылардың жеңісіне қарамастан ұжымдық шартты жасау әлдеқайда төмен болды.

Осы төңкерістен кейін көптеген кәсіпорындарда еңбек қатынасын реттеуде ұжымдық шартты пайдалану нысаны пайда бола бастады.

1918 жылы екінші кезең басталды. Ұжымдық шарттың теориялық өңдеу негізі қоғамдағы қатынастарды құқықтық реттеуіне орын берді. Ұжымдық шарт туралы заңдар Германияда, Чехословакияда, Франция елдерінде көрініс тапты.

Жаңа экономикалық даму сатысында еңбек қатынасындағы ұжымдық келісім шарты қорғау нысанына ие болды. Шарт көне құқықтық құрылымның бірі. Шарттың ғасырлар бойы пайдаланулы құқықтық икемді түрі екендігін көрсетеді, ол арқылы әртүрлі қоғамдық қатынастарды реттеуге болатындығы дәлелденген. Шарттың негізгі міндеті заң шеңберінде адамдардың әрекетін реттеу. Ал оларды бұзу заң талаптарын бұзушылықты білдіреді.

Шартты (*contractus*) рим құқығы үш түрлі мағынада: құқық қатынастарының туындауы ретінде, құқықтық қатынастың өзі ретінде, ең соңында тиісті құқықтық қатынастың нысаны ретінде қарастырады. Шарт туралы мұндай көзқарастар нақты іс жүзінде Қазақстан Республикасының Азаматтық кодекстің 378-бабына сәйкес, екі немесе одан көп адамның азаматтық құқықтар міндеттемелерді белгілеу, өзгерту немесе тоқтату келісімі – шарт деп танылады. Мұндай айқындама шарт-мәмілені меңзейді. Сондықтан да, осы баптың 2-тармағы мәміле нормаларына мынадай сілтеме жасайды: “шартқа екі жақты және көп жақты мәмілелер туралы ережелер қолданылады”. Сонымен бірге, “мәміле” ұғымы “шартқа” қарағанда кең, өйткені, мәміле бір жақты болуы мүмкін.

"Шарт" термині азаматтық заңнамада әртүрлі мағынада қолданылды: өзінен міндеттеме туындайтын заңдық факты ретінде; сол шарттық міндеттеменің өзі ретінде; шарттық міндеттемені рәсімдеген құжат ретінде.

Шарт — құқықтық қатынастың туындауына, өзгеруіне немесе тоқтауына негіз болатын заңдық факт. Сондықтан да, шарт азаматтық құқықтар мен міндеттемелерді туындататын негіздердің бірі болып саналады.

Шарттардың бірнеше жылдар бойы қолданылып келуі, басқасымен қоса айтқанда, түрлі сипаттағы қоғамдық қатынастардың икемді құқықтық нысанға айнала білуі жөнінде сөз болатындығымен түсіндіруге болады. Шарттың басты міндеті заң шеңберінде мүмкіншілік шектері мен лайықты мінез-құлқы, сондай-ақ, тиісті талаптардың бұзушылық салдарына сілтеу арқылы адамдардың мінез-құлқын реттеуге түйылады. 1922 жылы 22 тамыз Халықтық Кеңес комиссариаты «Ұжымдық шарт» атты Декреті шығады және ол ҚР Еңбек туралы заңның 1-ші бөлімі ретінде қаралады. Болашақтағы келісімді ұжымдық шарт еңбек қатынасындағы жаңа экономикалық саясаттың реттеу нысаны болып табылады. Шарттың реттеуші ролі оны заң және нормативтік актілерді жақындастыра түсуі. Шарттың құқықтық нормадан алдымен екі ұстанымдық негіздерімен ерекшеленеді.

Біріншісі, мінез-құлық ережесін сақтауға байланысты: шарт – тараптардың ерігін, ал құқықтық акті оны шығарған органның еркін білдіреді. Екіншісі кез-келген мінез-құлық ережесінің іс-әрекет шегін айырып отырады: шарт тарап болып саналмайтын оның тараптарының мінез-құлықтарын реттеуге есептелген және ол міндеттерді құра алмайды, тек құқықтарды құрайды, сонымен қатар, құқықтық және басқа нормативтік актінің негізінде баршаға және әрқайсысына жалпы бірдей ережелер туындайды (құқықтық актінің қолданысы жүретін кез-келген тұлғалар ортасы онымен белгіленбейді). Аталған екі ерекшелік те тек азаматтық-құқықтық шартты айрықшаландырады. Көрсетілген ерекшеліктері жоқ шартта (бұл жерде – бұқаралық-құқықтық шарттардың сан қилы түрлері) оны нормативтік актіден ерекшелендіріп тұратын шекара жоқ болып кетеді. Алайда нәтижесінде барлық жағдайда тараптардың ерігі бұқаралық шарттардың басты маңызы болып саналады. 1922 ж Қазақстандық Еңбек туралы заңың 15 - бабында бір немесе бірнеше жұмыс беруші және бір немесе бірнеше қызметкерлердің өкілдері кәсіподақ мүшелерімен ұжымдық шарттар жасасуы мүмкін деп жазылған. Осы анықтама ұжымдық шарттың басты нормативтік сипаттамасын еңбек шартында көрсетті.

Ұжымдық шарттың жалпы мазмұны мемлекеттік билік органдары шығарған нормативтік құқықтық актілерінің заңи күшімен тең қаралды. Сол кезеңде жасалған ұжымдық шартта:

а) Еңбек заңнамаларын және өзге де заңнамаларды толықтырады;

б) Қолданыста жүрген кейбір маңызды мәселелер дұрыс шешіле алмады (ұжымдық шарттың тарифтік бөлімі, қабылдау және жұмыстан шығару). Ұжымдық шарт орталықтандырылған сипатқа ие болды.

1931ж. Ұжымдық шарттың тарифтік бөлімі жарым-жартылай өзгеріске ұшырады. Мемлекет жалақы мәселелерін реттеуде құқықтық нормативтік өзгерістер енгізді. Сол жылдары ұжымдық шарт екі жақты міндетті құжат ретінде қаралды. 30 - жылдары ұжымдық шартқа деген қызығушылық мүлдем төмендеді. Мұның басты себебі Совет үкіметі еңбекті нормалау және еңбекақыны реттеуге бет бұрды. 1930–1936ж. Еңбекті реттеудегі орталықтандырылған еңбекақы мәселелері орын алады.

1935-1947ж ұжымдық шарт мүлдем жасалмады.

3 - кезең. Ұжымдық шарттың даму кезеңі. (ұжымдық шарт –жоспарды орындау әдісі ретінде қаралды).

1947ж. Ұжымдық шарт туралы мақалалар шыға бастады, ал 1947жылы 4 ақпан айында СССР-дің Кеңестік министрліктің «Мекемемен ұжымдық шарт жасау» атты қаулы жарық көреді [2]. Басты мәселе сол кезде еңбек жағдайы емес, ал жоспарда тұрған өндірісті дамыту болды.

Қазақстан Республикасында нарықтық экономиканың қалыптасуының өтпелі кезеңінде халықты әлеуметтік қорғаудың жаңа тұжырымдамаларын қалыптастыру жалғасуда. 90-шы жылдар кезеңінде (салыстырмалы түрғыдан) мемлекеттік ресурстардың қатаң тапшылығы нәтижесінде әлеуметтік қорғауға жіберілетін шығындардың көлемі үш еседей төмендеді. Халықты қорғау жүйесінде толығымен міндетті әлеуметтік сақтандыру шеңберіндегі болып жатқан түбірлі өзгерістер, ең алдымен, экономиканың өсуі мен азаматтардың және өзге де тұлғалардың әлеуметтік қорғалуына деген құқықтарын қамтамасыз етудің құқықтық негіздерін анықтаумен тығыз байланысты. Ұжымдық шарттың ұғымы және мағынасы – ұжымдық шарт ұйым деңгейінде әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, қызметкерлер ұжымы мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт. Қызметкерлер және жұмыс беруші ұжымдық шарттың тараптары болып табылады. Ұжымдық шарт ұйымдарда да, филиалдар мен өкілдіктерде де жасалуы мүмкін. Кез келген тарап ұжымдық шарт жобасын әзірлеудің бастамашысы бола алады. Екінші тараптың ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы ұсынысы бар хабарламасын алған тарап оны он күндік мерзімде қарап, келіссөздерге кірісуге міндетті. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу үшін тараптар тепе-тең негізде комиссия құрады. ЕК-нің 282 бабына сәйкес, ұжымдық шартты жасауға байланысты құрылатын комиссия мүшелерінің саны, оның жеке құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптардың келісімімен айқындалады. Жұмыс беруші тараптардың келісімі бойынша ұжымдық шартты әзірлеу мен жасасу үшін қажетті жағдай жасауды қамтамасыз етеді.

Кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда өз мүдделерін білдіру үшін кәсіподақ органына да, өзге өкілдерге де уәкілеттік беруге құқылы. Ұйымда қызметкерлердің бірнеше өкілдері болған кезде комиссияға қатысу және ұжымдық шартқа қол қою үшін олар біртұтас өкілді орган құруы мүмкін. Бұл ретте олардың әрқайсысына өздері өкілдік ететін қызметкерлердің санына қарай пропорционалды өкілдік ету принципі негізінде келіссөздер жүргізу жөніндегі біртұтас органның құрамында өкілдік ету құқығы беріледі. Комиссия әзірлеген ұжымдық шарттың жобасын ұйым қызметкерлері міндетті түрде талқылауға тиіс. Жобаны талқылау нысанын қызметкерлердің өздері айқындайды. Комиссия келіп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып, жобаны пысықтайды.

Тараптардың келісіміне қол жеткізілген кезде ұжымдық шарт кемінде екі данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша тараптар арасында келіспеушіліктер болған кезде ұжымдық келіссөздер басталған күннен бастап бір ай ішінде тараптар бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген талаптармен ұжымдық шартқа қол қоюға тиіс. Ұжымдық шартты өзгерту және толықтыру оны жасасу үшін белгіленген тәртіппен тараптардың өзара келісімімен ғана жүргізіледі. Егер алынған мәліметтер мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын болса, ұжымдық келіссөздерге қатысушылардың бұл мәліметтерді жария етуге құқығы жоқ.

Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар келіссөздер жүргізу кезінде орташа айлық жалақысы сақтала отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылуы мүмкін. Бұл мерзім олардың еңбек өтіліне қосылады. ЕК-нің 283 бабына сәйкес, ұжымдық шарттың жобасын дайындау тараптардың өкілдерімен дайындалады және тараптар қол қойған ұжымдық шартты бір ай мерзім ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне мониторинг үшін ұсынуға міндетті. Тараптардың өкілдері қызметкерлерге ұжымдық шарттың орындалу барысы туралы мезгіл-мезгіл хабарлап отыруға міндетті. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар айқындайды. Ұжымдық шартқа: еңбекке ақы төлеуді нормалау, оның нысандары, жүйелері, қызметкерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге тарифтік ставкалар мен жалақылар, үстемақылар мен қосымша ақылар мөлшері туралы; еңбекке ақы төлеуді индекстеу туралы, жәрдемақылар мен өтемақы төлемдерін төлеу туралы, оның ішінде жазатайым оқиғалар кезіндегі қосымша өтемақылар туралы; тиісті мамандықтың, ұйымдағы лауазымның ең жоғары және ең төменгі жалақысы мөлшерлерінің арасындағы жол берілетін арақатынас туралы; разрядаралық коэффициенттерді белгілеу туралы; жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы; салауатты және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі шараларды қаржыландыру көлемі туралы, денсаулық сақтауды жақсарту туралы, қызметкерлерді және олардың отбасы мүшелерін медициналық сақтандыру кепілдіктері туралы,

қоршаған ортаны қорғау туралы; тиісті саланың разрядаралық коэффициенттерін белгілеу туралы ережелер енгізілуге тиіс.

Ұжымдық шартқа:

еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру туралы; еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібін реттеу туралы; босатылатын қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету туралы; жұмысты оқумен қоса атқаратын қызметкерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы; қызметкерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы; қызметкерлерді сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу және олардың тынығуы туралы; кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзған кезде ұйымның кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескерудің тәртібі туралы; кәсіподақ органына сайланған қызметкерлерге берілетін кепілдіктер туралы; қызметкерлердің өкілдері қызметін жүзеге асыруға арналған талаптар туралы; кәсіподақ қызметі үшін жағдай жасау туралы; қызметкерлерді сақтандыру туралы; ұжымдық шарттың орындалуын бақылау және оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы; еңбек шарттарын ереуілді желеу етіп жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуды болдырмау туралы; қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өздері келтірген залал үшін жауаптылығы туралы; тараптардың ұжымдық шартты орындауға жауаптылығы туралы; ерікті кәсіптік зейнетақы жарналары туралы; тараптар айқындаған басқа да мәселелер бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелері енгізілуі мүмкін.

Ұжымдық шарт еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда қызметкерлер жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады.

Ұжымдық шарт тараптар айқындайтын мерзімге жасалынады. Ұжымдық шарт, егер оның ережелерінде өзгеше көзделмесе, қол қойылған кезден бастап күшіне енеді және тараптар оны орындауға міндетті.

Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым қызметкерлеріне және жазбаша өтініш негізінде оған қосылған қызметкерлерге қолданылады. Ұйымның қайта ұйымдастырылуы (бірігу, қосылу, бөліну, бөлініп шығу, қайта құрылу) кезеңінде ұжымдық шарт өз күшін сақтайды.

Ұйым мүлкінің меншік иесі ауысқан кезде ұжымдық шарт үш ай бойы өз күшін сақтайды. Осы кезеңде тараптар жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе қолданыстағы шартты сақтау, өзгерту және толықтыру туралы келіссөздерді бастауға құқылы.

Еңбектік қатынастарды реттеуде ұжымдық шарттың орны және маңызы ғылыми теориялық негізде жан-жақты зерттелген. Ұжымдық келісім-шартты бекіту бойынша келісімдер бастау туралы ұсыныстармен өзге жақтың хабарламасын алған жақ он күн мерзім ішінде оны қарастырып, ЕК-е сәйкес бекітілген тәртіпте қабылдануы керек. ЕК-нің 282-бабына сәйкес ұжымдық шартты жасауға байланысты келіссөзді жүргізу үшін және ұжымдық келісім-шарттың жобасын дайындау үшін екі жақтың негізде комиссия құрады. Құрылған комиссия ұжымдық келісім-шарт жобасын ұйым қызметкерлерімен міндетті түрде талқылауы тиіс. Екі жақтың келісіміне қол жеткізген соң ұжымдық келісім-шарт екі данада жасалып, екі жақтың өкілдерінің қолдары арқылы рәсімделеді.

Қазіргі уақытта Қазақстан өзінің экономикалық дамуымен дамыған батыс елдерінің стандарттарына жақындап келеді. Күні кешеге дейін адам құқығы мен бостандығы тар өрісті нормативтік мәнге ие болып келгенін, тіпті бұл ұғымның өзі теориялық тұрғыдан қатаң нормалар жиынтығы ретінде танылғанын, мемлекет адамның туа біткен құқықтары болатынын қаперіне де алмағанын әлі ұмыта қойған жоқпыз. Азаматтық-құқықтық келісім-шарт бойынша жұмыс істеу тұрғысынан алғанда әдетте 18 жасқа толған азамат еңбек ету бостандығының субъектісі бола алады, ал 14 жастан бастап толық азаматтық әрекет қабілеттілігіне жеткенге дейінгі кәмелетке толмаған азаматтардың еңбек ету бостандығына шектеу қойылады бұл жаста олар ұсақ-түйек тұрмыстық мәмілелер жасап, өздерінің жалақысына, стипендиясына иелік ете алады, өздерінің ғылыми, әдеби және өнер шығармаларына, жаңалықтарына, өнертабыстарына, рационализаторлық ұсыныстары мен өнеркәсіптік үлгілеріне авторлық құқығын жүзеге асыра алады. Ал 14 жасқа дейінгі кәмелетке толмаған жасөспірімдердің ұсақ-түйек тұрмыстық мәмілелер жасап, несиелік мекемелерге өз салымдарын салуға және оларға иелік етуге құқығы бар - мұны оларға иелік етуге құқығы бар - мұны олардың еңбек ету бостандығын жүзеге асыруы деуге келіңкіремейтін сияқты. Кәмелетке толмаған жасөспірім 16 жасынан бастап кооператив мүшелігіне өтуге, ата-аналарының келісімі бойынша кәсіпкерлік қызметпен айналысуға құқылы. Кәсіп түрін таңдау қабілетті азаматтардың құқықтық қабілетінің ең мәнді элементтерінің бірі.

Кең мағынасында алғанда адам бостандығы дегеніміз индивидтің (тұлғаның) қоғам мүшесі ретіндегі құқығы, дара тұлғаның құқығы. Қоғам дамуы адам бостандығы проблемасына тек ұлттық

сипат қана емес, сонымен бірге интернационалдық сипат беретін объективтік негіз болады. 1948 жылғы Адам және азамат құқықтарының жалпыға бірдей Декларациясы халықаралық қауымдастық негізгі, жалпы азаматтық игіліктерді мойындағанын білдіреді, ал бұларды мойындау және оларға кепілдік беру - дүниенің тыныштығы мен қауіпсіздігінің басты шарты.

Адамның әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен бостандықтарын осылайша бағалап дәріптеу өз кезегінде еңбек құқығы қағидаларына да жаңаша сипат беретіні сөзсіз.

Ұжымдық шарттың маңызы жұмыс беруші мен қызметкер арасында тәртіпті сақтау және қызметкерлердің құқықтарын қорғау болып табылады.

---

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.:Госюриздат, 1948. 1 с. 177-178.

2. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для вузов. М., Российская правовая академия. С.81

3. Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі.-Алматы: Жеті жарғы, 2008.

4. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы Еңбек кодексі//Егеменді Қазақстан. - 2007 жыл 22 мамыр.

\*\*\*

This article discusses the the concept, the nature and significance of the collective agreement, and the problems of labor relations in the ROK in the modern period.

\*\*\*

В данной статье рассматриваются, понятие, сущность и значение коллективного договора, а также проблемы регулирования трудовых отношений в РК в современный период.