**УДК 347**

**MРНТИ 10**

**М.С. Жандельдинова**

**Инновационный Евразийский университет, Казахстан**

**(e-mail: m.tezekbayeva@upnk.kz)**

**Проблемы трудового законодательства Республики Казахстан**

**Аннотация**

*Основная проблема:* трудовое законодательство является важным и значимым вопросом для Республики Казахстан. Непоследовательность и несовершенство его норм, отсутствие регламентации отдельных аспектов трудовой деятельности являются его основными недостатками. К сожалению, как показывает статистика и практика, работник и работодатель не всегда выстраивают отношения должным образом. Причиной этому видится непонимания населением и некоторыми государственными органами, что трудовая отрасль является самостоятельной и огромной по объему и охвату частью законодательства РК, которое получило недостаточно правильное отражение в Трудовом Кодексе РК.

*Цель:* совершить правовой анализ действующего трудового законодательства, в частности Трудового Кодекса Республики Казахстан, анализ проблем, связанных с реформированием трудового законодательства, разработка правовых путей по совершенствованию и применению Трудового Кодекса Республики Казахстан.

*Методы:* сравнительно-правовой анализ, формально-логический анализ, методы научного познания, метод системного подхода и иные.

*Результаты и их значимость:* Важным вопросом является то, что правовая концепция занятости базируется на таком срезе экономических отношений, как отношения производства, распределения, обмена и потребления. В рамках реформы законодательства предлагается определить минимум социальных гарантий для работников через обязательные нормативы, соответствующие экономическим возможностям на данном уровне экономического развития Казахстана. Кроме того, обязательные нормы должны предусматривать минимальные гарантии, чтобы эти критерии не исключали возможности увеличения гарантии при заключении коллективных и трудовых договоров. Обязательные стандарты должны также предусматривать минимальные гарантии защиты интересов работодателей. Другие трудовые нормы должны, как правило, носить дискурсивный характер и предоставлять сторонам возможность выносить собственное суждение при заключении трудового договора. В то же время по мере экономического прогресса страны, работы законодательства необходимо пересматривать с тем, чтобы соответствовать экономическим возможностям на определенном этапе экономического развития. Выводы и предложения исследования могут представлять практический интерес для развития трудового законодательства. Статья может быть использована в учебном процессе, а также для проведения дальнейших исследований по данному вопросу и совершенствованию законодательства.

*Ключевые слова:* Трудовой Кодекс Республики Казахстан, проблемы, занятость населения, Законные и подзаконные акты, Проекты, работник, работодатель.

**Введение**

Становление независимого Казахстана, переход от административно-командной системы к рыночным отношениям требуют кардинального изменения целей, принципов и методов, регулирующих трудовые отношения.

Трудовое право в условиях административно-командной системы и монополии государственной собственности носило во многом декларативный характер и предполагало децентрализованное государственное регулирование трудовых отношений, которые регулировались, буквально на каждом шагу, работником и работодателем. Такой режим рабочих отношений противоречит новым реалиям социально-экономического развития. Новое трудовое законодательство требует оптимального сочетания законодательных (государственных) и договорных механизмов трудовых отношений.

Правовой основой самозащиты прав трудящихся является Конституция Республики Казахстан 1995 года. С момента принятия Конституции работники и работодатели получили возможность защищать свои права таким образом, который не запрещен законами Республики Казахстан.

Регулятивная функция трудового права реализуется: 1) в правосознании субъектов трудовых отношений; 2) законотворческой и 3) правоприменительной деятельности. Особо следует подчеркнуть роль правосознания, которое И.А. Ильин считал главным элементом в этой системе права. Именно правосознание определяет то, какие по своему содержанию законы будут приниматься, и то, как они будут исполняться на практике. Такое понимание целиком и полностью согласуется как с кантовским подходом, так и с гегелевским. В связи с этим заметим, что нравственный категорический императив И. Канта – это вовсе не моральная проповедь любви к ближнему, а требование поступать согласно максиме твоей воли, которая могла бы стать силой принципа всеобщего законодательства. Аналогично и у Гегеля. Подлинное право – это единство формального права, моральности (то есть внутренней убежденности субъекта в том, что закон выражает его собственное волеизъявление) и нравственности как оптимальной для данной ступени исторического развития организации семьи, гражданского общества и государства [1, C. 146].

Один из способов защиты трудовых прав - через профсоюз. Нельзя, однако, согласиться с тем, что существуют проблемы, связанные с современной профсоюзной структурой, которые привели к возникновению пессимистических взглядов: на возникновение индустриальной эпохи профсоюзы в прошлом изжили себя и больше не нужны, теперь, следовательно, в постиндустриальном обществе характерна полная автоматизация труда, они обречены на постепенное вымирание; профсоюзы потеряли возможность для своего развития, и их может не быть в 10-15-летний период [1, c. 147].

На данный момент мы считаем, что профсоюзы - это просто формальность, о существовании которой неизвестно, и деятельность, о которой никто не слышал. Кроме того, все меньше и меньше людей, стремящихся стать членами профсоюзов, которые хотят защитить трудовые права своих коллег, опасаясь потерять работу в этой организации. Профсоюзы возникли и сформировались как самостоятельный социальный институт в индустриальный период. Но социальное поле труда на современном этапе имеет качественно иные "измерения", пронизанные специфическими условиями, в которых работает сотрудник. Именно поэтому мы считаем, что для модернизации этого государственного института он должен принять более современную форму, разработав новую концепцию профсоюза в информационном обществе.

Следующая форма защиты трудовых прав сторон трудового договора, которая осуществляется в рамках социального партнерства, имеет свои особенности: 1) при социальном партнерстве органы власти не предпринимают никаких принудительных действий в отношении работодателя, к которому работник имеет претензии (например, применяются при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства) в рамках социального партнерства спор между работником и работодателем заключается исключительно для достижения согласия или примирения сторон; 2) в системе социального партнерства коллективное Трудовое право (профсоюзы) в целом пользуется защитой прав трудящихся [1, C. 148-149].

Для понимания государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового законодательства следует подходить с позиции расширения круга субъектов мониторинговой деятельности, указанных в главах Трудового кодекса, и включения в него других государственных органов, которые также оказывают содействие сотрудникам по защите прав работников (например, Аппарата Президента РК по работе с обращениями граждан, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и др.). С этой целью предлагается принять Трудовой кодекс Республики Казахстан, предусматривающий, что осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства осуществляется иными государственными органами в порядке и на условиях, предусмотренных законом [2, C. 201].

К сожалению, в Трудовом кодексе отсутствуют статьи о деятельности районной прокуратуры по защите трудовых прав работников, не предусмотренные частью 2 Кодекса Республики Казахстан. На наш взгляд, глава 6 должна предусматривать конкретные полномочия прокурора по защите прав работников.

Общепризнано, что это наиболее полная, эффективная, универсальная и оптимальная форма судебной защиты нарушенных или оспариваемых прав и законных интересов. Однако в современных условиях развития всех секторов общества происходит усложнение социальных отношений, что приводит к более частым конфликтам интересов, а также к усложнению настоящего спора. Растет количество, сложность и объем судебных разбирательств, которые правовая система объективно не в состоянии обеспечить адекватным решением [3].

Существующий механизм разрешения коллективных трудовых споров, оказывается, для нас адекватен языку социально-экономических условий трехуровневой системы разрешения споров между работниками и работодателями (примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж), отражающей широко распространенную зарубежную практику разрешения споров по данной категории, и его функционирование регулируется нормами права, которые, в целом, соответствуют положениям международных договоров в этой области. Мы считаем, что эта трехступенчатая система должна регулировать разногласия не только между коллективом и работодателем, но и индивидуальные трудовые конфликты. Так, в соответствии с пунктом 1 статьи 170 Трудового кодекса индивидуальные трудовые споры рассматриваются в комиссиях и (или) судах [4]. Мы считаем, что для разрешения спора между работником и работодателем, одной из сторон, он может обратиться за содействием путем проведения арбитражного разбирательства для разрешения спора.

Зарубежный опыт показывает, что внедрение негосударственных процедур, которые позволяют не только быстро и эффективно разрешать гражданские споры, но и решать многие проблемы судопроизводства: существенное сокращение количества дел, являющихся предметом судебного пересмотра, упрощение процедуры судопроизводства, сокращение судебных издержек сторон, а также сокращение сроков разрешения дел [5, C. 75].

**Материалы и методы**

Нами были использованы методы сравнительно-правового анализа, формально-логического анализа, методы научного познания, метод системного подхода.

Трудовые и смежные отношения занимают важное место в единой системе правоотношений. Это включает в себя их всестороннее регулирование в законодательстве. Однако качество любого законодательного акта во многом зависит от правильной формы нормативной деятельности. В последнее время Республика Казахстан предприняла важные шаги по повышению эффективности этой деятельности. Процесс установления правил получил необходимую правовую и организационную основу, которая заложила основные условия его дальнейшего развития.

По мнению многих ученых и практиков, при ежегодном планировании законопроекта процесс его подготовки стал неопровержимым для принятия нормативных решений. Начиная с 1998 года были утверждены планы разработки законов в нашей стране. Это действие является залогом эффективности нормотворчества, а также предотвращения таких правовых ошибок, как бессистемность и противоречивость нормативно-правовой базы; изрядное количество изменений и дополнений в действующее законодательство; дублирование норм нормативно-правовых актов; внутренние противоречия внутри нормативных актов, заложенные в общественные отношения [6, С. 25].

Несмотря на очевидные преимущества Трудового кодекса, кодекс работы, по мнению юристов-экспертов и практиков, имеет значительное количество недостатков. Имеются несоответствия и прямые противоречия между статьями и внутри них, различия в терминологии, взаимоисключающие правовые позиции, алогизмы и простые ошибки.

Почему в Трудовом кодексе Республики Казахстан имеются ошибки и недочеты. Ведь при разработке Трудового кодекса формально соблюдались основные требования существовавшей в то время законодательной процедуры. Проект активно обсуждался и дорабатывался на ряде заседаний рабочих групп, координировавшихся с заинтересованными государственными органами, а также были учтены официальные выводы ряда видных международных организаций и ученых.

Что бы нормотворческая деятельность была эффективной и рентабельной, она должна быть организована системно и базироваться на определенных принципах: законности, научности, строгости демократии, связи с правоприменительной практикой, прогнозирования последствий принятия нормативных правовых актов в соответствии с нормами законодательной техники и так далее.

Когда мы говорим о кодексе работы Республики Казахстан и путях его совершенствования, необходимо обратить внимание на несколько важных моментов.

1. Закон предусматривает минимальную заработную плату как "гарантированные Конституцией Республики Казахстан минимальные денежные выплаты работникам организаций независимо от формы собственности". По предложенной концепции можно высказать по меньшей мере два замечания. Во-первых, размер этого минимума определяется не Конституцией, а законами О государственном бюджете, ежегодно принимаемыми парламентом. Во-вторых, это требование распространяется не только на "организации, независимо от формы собственности", но и на всех работодателей, в том числе индивидуальных предпринимателей, без образования юридического лица.

Забегая вперед, выскажем еще одну мысль по поводу принятого Трудового кодекса Республики Казахстан. В советское время существовал Трудовой кодекс. Однако, перейдя к рыночным отношениям, Республика Казахстан отказалась от кодифицированного трудового законодательства и ограничилась принятием "обычного" трудового законодательства. Мы видим объяснение в том, что в настоящее время вмешательство государства в отношения между работодателем и работником строго ограничено. Поэтому объем законодательного регулирования этих отношений также должен быть сокращен. Отныне, в первую очередь, в соответствии с трудовым договором, его содержанием, порядком заключения, причинами прекращения и недействительности должны применяться нормы гражданского права о договорах. Государство, вероятно, должно только установить обязательные минимумы адекватных гарантий для работников. И последнее, но не менее важное-это ситуация, сложившаяся в настоящее время в сфере жилищного законодательства, которое в то время также имело независимый кодифицированный акт.

Следует также отметить, что эти основополагающие принципы не всегда принимались во внимание при составлении кодекса. По крайней мере, необходимо соблюдать принцип последовательности. В законотворческой деятельности выражается как внутренняя согласованность (последовательность, соблюдение нормативных требований, содержащихся в законопроекте), так и внешняя согласованность (взаимодействие, соответствие нормативным и иным правовым актам, отсутствие противоречий, пробелов и других ошибок). В некоторых положениях кодекса были упомянуты внутренние противоречия и нестыковки. Многие положения Трудового кодекса не соответствуют законам, в том числе кодексам.

Каждый законодательный акт (и тем более Трудовой кодекс) должен содержать как можно больше прямых норм. Неоправданно большого количество ссылок, а также охватываемых норм в законе которые являются расплывчатыми в их изложении (например, в случаях, предусмотренных законодательством", "утвержденными правительством или его уполномоченным органом) приводит к нарушению принципа иерархичности нормативно-правовых актов, а, следовательно, и правовой системы, размыванию содержания закона, так как он является актом прямого действия, возможности применения конкретных положений в заблуждение сотрудников правоохранительных органов. И если в законе предусмотрены пустые нормы, то они должны выполняться неукоснительно и быстро. В противном случае это приводит к юридическим лазейкам и неполному оформлению конкретных общественных отношений [7, C. 274].

**Результаты**

Обладая знаниями о самом важном и необходимом условии жизни человечества в целом, международное сообщество уделяет значительное внимание разработке правил, целью которых является регулирование трудовых отношений. Некоторые из них направлены на обеспечение защиты заработной платы, права на справедливое и адекватное вознаграждение, обеспечивающее достойный уровень жизни индивида и членов его семьи, а также права на оплату труда без дискриминации (Всеобщая декларация прав человека 1948 года, эти права перечислены в качестве основных, неотчуждаемых прав.

Международное право имеет определенный механизм, представляющий собой свод норм, призванных защитить доходы «Рабочего». Международными усилиями создан свод типовых норм в этой области, происходит творческая эволюция, которая является необходимым условием развития и совершенствования любой национальной системы трудового права. Международные трудовые стандарты оказали значительное влияние на развитие новейшего национального трудового законодательства. За последнее десятилетие быстрым процессом стало внедрение международных норм (в том числе не стандартизированных и консультативных компаний) во внутреннее законодательство.

Имплементация международных норм в национальные правовые системы может осуществляться либо путем простой ратификации авторитетного акта, придающего его положениям статус самоподдерживающейся нормы, либо путем принятия соответствующих национальных законов, воспроизводящих или развивающих содержание международных норм. Мы считаем, что единственный надежный способ эффективного применения международных норм в стране - это создание соответствующих национальных законов. С учетом вышеизложенного представляется, что совершенствование законодательства в этой области должно осуществляться с максимальными возможностями для трансформации международных норм в национальное право [8, С. 104].

**Обсуждение**

Согласно изменениям в новом Трудовом Кодексе, для работодателей упрощены процедуры найма, кадрового перемещения, увольнения, определения условий и оплаты труда работников.

Основные нововведения, предусмотренные проектом Кодекса:

1 Упрощение процедур изменения условий трудового договора, особенно в условиях кризисных явлений в экономике. Эта новелла предусматривает создание таких условий, когда работодателю вместо сокращения численности проще вводить режим неполного рабочего времени и временного перевода работников на другую работу. К примеру, в целях сохранения рабочих мест, предлагается установить срок временного перемещения работников на весь период простоя предприятия (вместо одного месяца). Также предусматривается право работодателя на перевод работника без его согласия (в случае простоя предприятия) на любые имеющиеся вакансии, работа по которым не противопоказана по состоянию здоровья.

2 Предлагается предоставить работодателю право установления испытательного срока любым категориям работников.

3 Предусматривается комплексный подход к решению вопроса трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями [9, C. 103].

Законопроектом «О занятости населения», находящимся на рассмотрении в Парламенте, предусматривается установление обязательной для выполнения работодателем квоты на прием на работу инвалидов в размере 2-4% от общей численности работников, с созданием специальных рабочих мест. При этом предлагается субсидирование государством затрат работодателя на оснащение необходимым оборудованиям специального рабочего места инвалида. При этом предлагается снизить продолжительность дополнительного отпуска для инвалидов I и II групп до 6 календарных дней, с возможностью его увеличения в рамках коллективных договоров. Таким образом, снижение определенной нагрузки на работодателя, с разделением ответственности между государством, работодателем и профсоюзами, будет способствовать решению вопроса трудоустройства инвалидов [10].

4 В вопросах оплаты труда работников в проекте Кодекса предусмотрено положение о том, что работодатель самостоятельно (путем принятия актов работодателя) или по инициативе представителей работников (посредством заключения коллективного договора) решает вопрос выбора формы, системы и размеров заработной платы работников.

5 Предлагается усилить сферу общественного контроля, введя институт технических инспекторов из числа работников, выдвигаемых профсоюзом, и предусмотреть их полномочия в рамках производственных советов по безопасности и охране труда, создаваемых на паритетных началах [9, C. 104].

На вышеуказанные советы планируется возложить следующие функции: организация совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах, информирование работников об их результатах.

Возглавлять производственные советы на паритетных условиях будут представителями работников и работодателя на ротационной основе с периодичностью 2 года. Решения производственного совета будут обязательны для работодателя.

Нами выдвинуты предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства, направленные не только на достижение научных целей, развитие теории трудового права, но и, в конечном счете, на защиту нарушенных прав, свобод и охраняемых законом интересов граждан, государства и организаций, на укрепление законности и предупреждение преступности.

**Заключение**

Так, согласно данной статье, были разработаны предложения по совершенствованию Трудового кодекса Республики Казахстан, направленные на совершенствование механизма трудовых отношений.

Изучение и анализ проблем Трудового кодекса Республики Казахстан позволило нам приблизить наше законодательство к общепризнанным международным стандартам в области труда. Можно смело сказать, что сделан серьезный шаг по реформированию Трудового законодательства, в плане распространения и дифференциации норм, регулирующих трудовые отношения. Кроме того, по мнению ряда международных экспертов, нормы Трудового кодекса, направленные в первую очередь на создание стабильных трудовых отношений в организациях, также способствуют нормализации экономических отношений между работниками и работодателями.

В частности, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, который является основой взаимоотношений между работодателем и работником, в настоящее время существует взаимная заинтересованность в исходе работы каждого работника. Работодатель заинтересован в работнике, потому что от его продуктивной работы зависят экономические результаты производства и, в конечном счете, рентабельность предприятия. Работник также заинтересован в работодателе, достижении высоких производственных показателей, так как это отразится на заработной плате, социальных гарантиях и компенсациях. Правила, регулирующие трудовые отношения между работодателем и работником, взаимосвязаны. Так, при наличии трудового договора между работником и работодателем, как мотивация работодателя к достижению высоких показателей, так и мотивация работника к продуктивному труду, они присутствуют всегда.

Основными направлениями политики Трудового кодекса Республики Казахстан являются повышение роли социального партнерства, развитие инициативы работников и работодателей, предоставление им возможности самостоятельно решать спорные вопросы. Кодекс должен стать эффективным механизмом разработки новой части стратегии, создающим условия для повышения эффективности производства и мотивации к качественному труду. Трудовое законодательство должно способствовать переходу к единым международным стандартам, включая вопросы трудоустройства и увольнения, исчисления продолжительности службы и обеспечения условий труда.

Создание новой модели рабочих отношений будет способствовать расширению и углублению международного сотрудничества. Следует иметь в виду, что Трудовой кодекс не может быть средством лоббирования интересов определенной группы населения или общественных организаций. Недопустимо принятие закона о необоснованных льготах отдельным категориям работников и дальнейшее увеличение нагрузки на работодателя, а также на финансирование деятельности, соответствующей уставной деятельности общественных организаций.

Важно создать надежный инструмент разрешения коллективных трудовых споров и выполнения требований коллективного договора. В то же время социальные партнеры должны проявлять наибольшую гибкость, чтобы избежать использования крайних форм протеста, ведущих к экономическим потерям для страны.

Конечно, у каждой из сторон трудовых отношений есть свои интересы, но это не исключает возможности их координации, которая, как предполагается, должна основываться на общей озабоченности развитием высокотехнологичного и конкурентоспособного производства. Просто нет другого способа или причины удовлетворить потребности каждого. Это аксиома, подтвержденная опытом всех развитых стран и отраженная в их законодательстве. Хотя в целом приветствуются новые нормы Трудового кодекса РК, регулирующие трудовые отношения в связи с установлением индивидуальных гарантий и в интересах работников, в основе которых лежит уровень знаний и профессиональной подготовки, не говоря уже о ряде вопросов, связанных с общими требованиями ко всем категориям работников.

В частности, в Трудовом кодексе РК отсутствует механизм противодействия установлению и выплате работодателем заработной платы "в тени". Как и прежде, при определении заработной платы работника работодатель может рассматривать минимальную заработную плату, установленную законом О бюджете, в качестве "отправной точки". Сегодня минимальная заработная плата в четыре и более раз ниже средней.

В Трудовом кодексе также не решен вопрос об установлении заработной платы работникам вредных и опасных профессий. Механизм реализации стандарта минимальной заработной платы настолько нестабилен, что это может привести к ухудшению уровня социального партнерства в отдельных отраслях. Трудовой кодекс требует установления повышающих коэффициентов к оплате труда в этих отраслях на основе отраслевых соглашений о социальном партнерстве. Если ассоциации работодателей и работников не договорятся, то коэффициентов больше не будет. На наш взгляд, такой подход не может быть использован для определения объективного уровня заработной платы. Этот вопрос усугубляется тем, что сегодня многие отрасли промышленности не имеют отраслевых соглашений о социальном партнерстве, из-за нежелания ряда объединений работодателей и органов государственной власти, заключать их.

Серьезным испытанием для представителей трудящихся станет и то, что в соответствии с Трудовым кодексом многие социально-трудовые вопросы регулируются коллективными договорами. Это еще раз подтверждает, что работники этих организаций останутся без защиты своих трудовых прав, причем один на один с работодателем.

Поскольку принятый Трудовой кодекс Республики Казахстан содержит достаточно много новшеств, необходимо внести соответствующие коррективы в текст ранее заключенных индивидуальных трудовых договоров с работниками (преимущественно совместителями) по трудовым договорам, коллективным договорам и многим внутренним деловым документам, а также в соответствие с новым трудовым законодательством, при установлении трудовых отношений с новым работником.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1 Чупров А.С., Ромадова Л.А. Договорная сущность трудовых отношений / А.С. Чупров, Л.А. Ромадова / Онтология и аксиология права: тезисы докладов и сообщений Пятой междунар. науч. конф. (21-22 октября 2011 г.). – Омск: Омская академия МВД России, 2011. – С. 146-149.

2 Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право: учебник / А. Ахметов, Г. Ахметова. - Алматы: Юридическая литература, 2005. - 455 с.

3 Климкин С.О путях совершенствования законодательства РК [Электронный ресурс] / С. Климкин // Казахстанский юридический портал. Журнал ЁЮристЁ. – Режим доступа: http://www.zakon.kz/magazine/archive/2005\_03\_9.asp

4 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.07.2020 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc\_id=38910832

5 Абузярова Н.А. Трудовое право: учебник / Н.А. Абузярова. - Алматы: ЮРИСТ, 2005г. – 264 с.

6 Айман Т.О. Трудовое право: учебное пособие / Айман Т.О. - М.: РИОР, Инфра-М, 2016. - 176 с.

7 Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. - М.: Проспект, 2017. - 688 с.

8 Гладков Н.Г., Бриллиантова Н.А., Волкова О. Н. Трудовое право: учебник / Н. Г. Гладков, Н.А.Бриллиантова, О.Н. Волкова. - М.: Проспект, 2020. - 536 с.

9 Гольцо В. Б., Озеров В. С., Платонов Е. В. Трудовое право: учебник / В.Б. Гольцо, В.С. Озеров, Е.В. Платонов. - М.: КноРус, 2018. - 456 с.

10 Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V «О занятости населения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 25.06.2020 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc\_id=38847468

**REFERENCES**

1 Chuprov A., Romadova L. (2011) Dogovornaya sushchnost' trudovykh otnosheniy [The contractual nature of the employment relationship]. – Omsk: Izd. Omskaya akademiya MVD Rossii, - pp. 146-149 [in Russian].

2 Akhmetov A., Akhmetova G. (2005). Trudovoe pravo [Labor law]. - Almaty: Yuridicheskaya literaturа. – p. 455 [in Russian].

3 Klimkin S. (2005) O putyakh sovershenstvovaniya zakonodatel'stva RK [On ways to improve the legislation of the Republic of Kazakhstan]. *zakon.kz.* Retrieved from: <http://www.zakon.kz/magazine/archive/2005_03_9.asp> [in Russian].

4 Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414-V (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 07.07.2020 g.) [Labor code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V (with amendments and additions as of 07.07.2020)]. online.zakon.kz. Retrieved from: <https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832> [in Russian].

5 Abuzyarova N. Trudovoie pravo [Labor law]. - Almaty: YURIST. – p. 264 [in Russian].

6 Ayman T. (2016) Trudovoie pravo [Labor law]. - M.: RIOR, Infra-M. – p. 176 [in Russian].

7 Aktual'nye problemy trudovogo prava [Actual problems of labor law] (2017) / M.I. Akatnova, A.A. Andreiev, E.N. Bondarenko i dr.; otv. red. N.L. Lyutov. - M.: Prospekt, 2017. – p. 688 [in Russian].

8 Gladkov N., Brilliantova N., Volkova O. (2020) Trudovoie pravo [Labor law]. - M.: Prospekt. – p. 536 [in Russian].

9 Gol'tso V., Ozerov V., Platonov E. (2018) Trudovoie pravo [Labor law]. - M.: KnoRus. – p. 456 [in Russian].

10 Zakon Respubliki Kazakhstan ot 6 aprelya 2016 goda № 482-V «O zanyatosti naseleniya» (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 25.06.2020 g.) [Law of the Republic of Kazakhstan dated April 6, 2016 No. 482-V "on employment of the population" (with amendments and additions as of 25.06.2020)]. *online.zakon.kz.* Retrieved from: <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38847468> [in Russian].

**М. С. Жандельдинова**

**Инновациялық Еуразия университеті, Қазақстан**

**Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының проблемалары**

**Аннотация**

*Негізгі проблема:* еңбек заңнамасы Қазақстан Республикасы үшін маңызды және маңызды мәселе болып табылады. Оның нормаларының сәйкессіздігі мен жетілмегендігі, еңбек қызметінің жекелеген аспектілерін реттеудің болмауы оның негізгі кемшіліктері болып табылады. Өкінішке орай, статистика мен тәжірибе көрсеткендей, қызметкер мен жұмыс беруші әрқашан қарым-қатынасты дұрыс құра бермейді. Бұған халықтың және кейбір мемлекеттік органдардың еңбек саласы дербес және көлемі мен қамтылуы жағынан ҚР Еңбек кодексінде жеткілікті түрде дұрыс көрсетілмеген ҚР заңнамасының бір бөлігі болып табылатынын түсінбеуі себеп болып отыр.

*Мақсаты:* қолданыстағы еңбек заңнамасына, атап айтқанда Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне құқықтық талдау жасау, еңбек заңнамасын реформалауға байланысты проблемаларды талдау, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін жетілдіру және қолдану жөніндегі құқықтық жолдарды әзірлеу.

*Әдістері:* салыстырмалы-құқықтық талдау, формальды-логикалық талдау, ғылыми таным әдістері, жүйелік тәсіл әдісі және басқалары.

*Нәтижелер және олардың маңыздылығы:* Жұмыспен қамтудың құқықтық тұжырымдамасы өндіріс, бөлу, айырбастау және тұтыну қатынастары сияқты экономикалық қатынастардың осындай бөлігіне негізделгені маңызды мәселе болып табылады. Заңнама реформасы шеңберінде Қазақстанның экономикалық дамуының осы деңгейіндегі экономикалық мүмкіндіктерге сәйкес келетін міндетті нормативтер арқылы қызметкерлер үшін ең төменгі әлеуметтік кепілдіктерді айқындау ұсынылады. Бұдан басқа, міндетті нормалар ұжымдық және еңбек шарттарын жасасу кезінде кепілдікті ұлғайту мүмкіндігін жоққа шығармауы үшін ең төменгі кепілдіктерді көздеуі тиіс. Міндетті стандарттар жұмыс берушілердің мүдделерін қорғаудың ең төменгі кепілдіктерін де көздеуге тиіс. Басқа еңбек нормалары, әдетте, дискурсивті болуы керек және тараптарға еңбек шартын жасасу кезінде өз пікірлерін білдіруге мүмкіндік беруі керек. Сонымен бірге, елдің экономикалық ілгерілеуіне қарай, экономикалық дамудың белгілі бір кезеңіндегі экономикалық мүмкіндіктерге сәйкес болу үшін заңнаманың жұмысын қайта қарау қажет. Зерттеудің қорытындылары мен ұсыныстары еңбек заңнамасын дамыту үшін практикалық қызығушылық тудыруы мүмкін. Мақала оқу процесінде, сондай-ақ осы мәселе бойынша одан әрі зерттеулер жүргізу және заңнаманы жетілдіру үшін пайдаланылуы мүмкін.

Түйінсөздер: Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, проблемалар, халықты жұмыспен қамту, заңды және заңға тәуелді актілер, жобалар, қызметкер, жұмыс беруші.

**M. S. Zhandeldinova**

**1innovation Eurasian University, Kazakhstan**

**Problems of labor legislation of the Republic of Kazakhstan**

**Abstract**

*Main problem:* labor legislation is an important and significant issue for the Republic of Kazakhstan. Inconsistency and imperfection of its norms, lack of regulation of certain aspects of labor activity are its main drawbacks. Unfortunately, statistics and practice show that employees and employers do not always build relationships properly. The reason for this misunderstanding is seen by the population and some public authorities that the employment sector is an enormous volume and scope of the legislation of Kazakhstan, which received properly reflected in the Labour Code of the RK.

*Purpose:* to make a legal analysis of the current labor legislation, in particular the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, to analyze the problems associated with the reform of labor legislation, to develop legal ways to improve and apply the Labor Code of the Republic of Kazakhstan.

*Methods:* comparative legal analysis, formal logical analysis, methods of scientific knowledge, method of system approach, and others.

*Results and their significance:* an Important issue is that the legal concept of employment is based on such a cross-section of economic relations as relations of production, distribution, exchange and consumption. As part of the legislative reform, it is proposed to define a minimum of social guarantees for employees through mandatory standards that correspond to economic opportunities at this level of economic development in Kazakhstan. In addition, mandatory rules should provide for minimum guarantees, so that these criteria do not exclude the possibility of increasing the guarantee when concluding collective and employment contracts. Mandatory standards should also provide minimum guarantees for protecting the interests of employers. Other labour standards should generally be discursive in nature and allow the parties to make their own judgment when entering into an employment contract. At the same time, as the country's economic progress progresses, legislation needs to be reviewed in order to meet the economic opportunities at a certain stage of economic development. The conclusions and suggestions of the study may be of practical interest for the development of labor legislation. The article can be used in the educational process, as well as for conducting further research on this issue and improving legislation.

Keywords: Labor Code of the Republic of Kazakhstan, problems, employment, Legal and bylaws, Projects, employee, employer.

**Сведения об авторах:**

**Жандельдинова М.С.** – "Құқықтану" мамандығы бойынша магистратураның 2 курс студенті» Инновациялық Еуразия университеті, Павлодар қ., Қазақстан Республикасы. **Жандельдинова М.С.** – студент 2 курса магистратуры по специальности «Юриспруденция» Инновационного Евразийского университета, г. Павлодар, Республика Казахстан. **Zhandeldinova M. S.** - 2nd year master's degree student in Law at the Innovative University of Eurasia, Pavlodar c., Republic of Kazakhstan. E-mail: m.tezekbayeva@upnk.kz