**УДК 347**

**MРНТИ 10**

**И.К.Бошимкулова1\*, М.С. Жандельдинова2**

**Инновационный Евразийский университет, Казахстан**

**(e-mail: direct-export@mail.ru;** [**m.tezekbayeva@upnk.kz**](mailto:m.tezekbayeva@upnk.kz)**)**

**Правовые проблемы труда и занятости населения в Республике Казахстан**

**Аннотация**

*Основная проблема:* трудовое законодательство является важным и значимым вопросом для Республики Казахстан. Непоследовательность и несовершенство ее норм, недостаточная регламентация отдельных аспектов трудовой деятельности являются ее основными недостатками. К сожалению, статистика и практика показывают, что работники и работодатели не всегда выстраивают отношения правильно. Причина такого непонимания видится населением и некоторыми государственными органами в том, что сфера занятости населения представляет собой огромный объем и объем законодательства РК, который получил надлежащее отражение в Трудовом кодексе Республики Казахстан.

*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 моментом является то, что правовая концепция занятости базируется на таком срезе экономических отношений, как отношения производства, распределения, обмена и потребления. В рамках законодательной реформы предлагается определить минимальные социальные гарантии для работников через обязательные нормативы, соответствующие экономическим возможностям на данном уровне экономического развития Казахстана. Кроме того, обязательные нормы должны предусматривать минимальные гарантии, с тем 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, как правило, должны носить дискурсивный характер и позволять сторонам осуществлять свое усмотрение при заключении трудового договора. В то же время по мере развития экономики страны необходимо пересматривать законодательство, чтобы соответствовать экономическим возможностям на определенном этапе экономического развития. Выводы и предложения исследования могут иметь практическое значение для развития трудового законодательства. Данная статья может быть использована в учебном процессе, а также для проведения дальнейших исследований в данной области и совершенствования законодательства.

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

**Введение**

Переход от независимой казахстанской строительно-административной системы к рыночным отношениям требует кардинального изменения целей, принципов и методов регулирования трудовых отношений.

В условиях административно-командной системы и монополии на государственные активы был принят в основном Закон о труде, а прекращение трудовых отношений было предварительным условием для стандартизации государства - положения, которым непосредственно управляли работники и работодатели на каждом этапе. Такой вид трудовых отношений противоречит новой реальности социально-экономического развития. Новое трудовое законодательство требует оптимального сочетания законодательных (государственных) и договорных механизмов трудовых отношений.

Правовой основой защиты прав трудящихся является Конституция Республики Казахстан 1995 года. С момента принятия Конституции работники и работодатели получили возможность защищать свои права в неограниченном порядке в соответствии с законами Республики Казахстан.

Регулирующими функциями трудового права являются:

1) в правовом сознании субъектов трудовых отношений;

2) в законодательстве;

3) в правоохранительной сфере.

Роль правового сознания, которую играл И.А. Ильин, считалась главным фактором этой правовой системы. Знание закона, который определяет, какие законы должны быть приняты и как они на самом деле исполняются. Это представление полностью соответствует методу Канта и Гегеля. Важно отметить, что обязанность Канта категоризировать мораль никогда не является моральным посланием любви к ближнему, а является требованием действовать согласно своей собственной воле, которая может стать силой общего закона. То же и с Гегелем. Истинный закон - это союз формального закона, этики (то есть внутренней уверенности субъекта в том, что закон выражает его волю) и морали как наилучшей организации семьи, гражданского общества и государства на определенной стадии развития. [1, С. 146].

Одним из способов защиты трудовых прав являются профсоюзы. Однако он не согласен с тем, что существует проблема с современной структурой профсоюзов, которая приводит к возникновению отчаяния: в индустриальную эпоху профсоюзы устарели и больше не нужны, поэтому это выражается в постиндустриальном обществе с полной автоматизацией.

Теперь мы считаем, что профсоюзов просто не существует, а об этом никто никогда не слышал. Кроме того, все большее число людей пытаются стать членами профсоюзов, которые хотят защитить трудовые права своих коллег, опасаясь потерять работу в организации. Профсоюзы были созданы и учреждены как независимые социальные институты в индустриальный период. Однако объем социальной работы на этом этапе имеет другие «стандарты» с точки зрения качества, и особые условия сотрудников учитываются. Поэтому мы считаем, что для модернизации этих государственных институтов мы должны принять более современную форму и разработать новую концепцию профсоюзного движения в информационном обществе.

Следующие формы защиты трудовых прав сторон трудового договора в рамках социальной кооперации имеют свои особенности: 1) ведомства социальной кооперации не принимали принудительных мер в отношении работодателей, требуемых работниками (например, при осуществлении государственного надзора); 2) В системе социального партнерства закон о коллективном труде (профсоюз) обычно защищает права трудящихся [1, С.148-149].

Чтобы понять мониторинг и контроль за соблюдением Закона о труде, его необходимо расширить с точки зрения расширения сферы надзорной деятельности, предусмотренной Трудовым кодексом, а также другими государственными органами, которые помогают защищать права работников. Президент Республики Казахстан).). Для этого предлагается принять Закон Республики Казахстан о труде, который предусматривает, что государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют другие государственные органы в порядке и в соответствии с законодательством [2, С. 201].

К сожалению, Закон о труде не содержит статей об охране труда работников, не включенных в часть 2 Закона РК окружным прокурором. На наш взгляд, глава 6 должна предоставить прокурору особое право защищать права трудящихся.

Признано, что судебная защита нарушенных или оспариваемых прав и законных интересов является наиболее совершенной, эффективной, универсальной и лучшей формой. Однако в современном контексте развития всех сфер жизни общества социальные отношения становятся все более сложными, что приводит к конфликтам интересов, а также усложнению реальных споров. Количество, сложность и объем судебных процессов увеличиваются, и эта правовая система не может объективно обеспечить адекватное решение [3].

Видимо, механизма разрешения коллективных трудовых споров для нас достаточно на языке социально-экономических условий трехуровневой системы разрешения споров между работниками и работодателями (примирительные комиссии, посредники, трудовые арбитражи). Он отражает зарубежную практику разрешения споров, а его роль определяется законом. Это соответствует правилу, согласно которому, по нашему мнению, трехуровневая система должна регулировать не только различия между группой и работодателем, но и индивидуальный трудовой конфликт. Таким образом, в соответствии с пунктом 1 статьи 170 Закона о труде РФ отдельный трудовой спор рассматривается в комиссии и (или) в судах. Мы считаем, что для разрешения споров между сотрудниками и работодателями одна из сторон может обратиться за помощью к участникам арбитражного процесса для разрешения споров.

Зарубежный опыт показал, что внедрение иностранных процедур позволяет не только быстро и эффективно разрешать гражданско-правовые споры, но и решать многие судебные вопросы: значительно сократить количество дел в судебном пересмотре, упростить процедуры, снизить судебные издержки, сократить время урегулирования дел. [5, С. 75].

**Материалы и методы**

Мы использовали сравнительно-правовой анализ, формально-логический анализ, методы научного познания и систематические методы.

Трудовые и родственные отношения играют важную роль в единой системе правоотношений. Это включает их всеобъемлющие законодательные положения. Однако качество любых законодательных действий во многом зависит от правильного надзора. В последнее время в Республике Казахстан были предприняты важные меры по повышению эффективности мероприятия. Регулирующий процесс создал необходимую правовую и организационную основу, которая создала основные условия для его дальнейшего развития.

По мнению многих ученых и практиков, после годового плана законопроекта, процесс его подготовки для принятия надзорного решения стал бесспорным. С 1998 года утверждается план развития законодательства в нашей стране. Это действие является ключом к эффективности правил, а также для предотвращения юридических ошибок, таких как систематические и непоследовательные правовые рамки. Основные изменения и дополнения в действующее законодательство. Повышение правил стандартизированных юридических действий Внутренние конфликты в рамках стандартизированных действий, определенных в общественных отношениях [6, С. 25].

Несмотря на очевидные преимущества трудового права, по мнению юристов и стажеров, в трудовом законодательстве есть существенные недостатки. Есть несоответствия и прямые противоречия между статьями и статьями, различия в терминологии, взаимосвязанные правовые позиции, распространение и простые ошибки.

Почему есть ошибки и недочеты в трудовом законодательстве РК. Действительно, когда был принят Закон о труде, основные требования действующей законодательной процедуры были формально соблюдены. Проект активно обсуждался и дорабатывался на многих заседаниях рабочих групп, согласованных государственных органов, представляющих интерес, и учитывал формальные выводы многих международных организаций и ученых.

Для того, чтобы правило было эффективным и рентабельным, оно должно быть систематизировано и основано на определенных принципах: правовом, научном, демократическом, строгом, ориентированном на правоохранительную деятельность, и должно прогнозировать последствия применения нормативных правовых действий в соответствии с правилами законодательной технологии.

Что касается Трудового кодекса Республики Казахстан и способов его усовершенствования, следует учитывать несколько ключевых моментов.

1. Закон устанавливает минимальную заработную плату как «минимальный размер оплаты труда, гарантируемый работникам организации Конституцией Республики Казахстан, независимо от прав собственности». Предлагаемую концепцию можно прокомментировать не менее двух раз. Во-первых, размер этого минимального порога определяется не Конституцией, а законами о государственном бюджете, которые ежегодно утверждаются парламентом. Во-вторых, это требование распространяется на всех работодателей, включая индивидуальных предпринимателей, без установления законного владельца, независимо от формы собственности.

Заглядывая в будущее, дадим еще один взгляд на Закон о труде, принятый Республикой Казахстан. В советское время было трудовое право. Однако с переходом к рыночным отношениям Республика Казахстан была вынуждена отказаться от кодифицированного трудового законодательства и принять «нормальное» трудовое законодательство. Мы объясняем, что в настоящее время государство ограничено в отношениях с работодателем и его работниками. Следовательно, также необходимо сократить объем законодательства в этих отношениях. Далее следует применить трудовой договор, его содержание, порядок его заключения, причину его расторжения и недействительность, а также положения гражданского права в договоре. Государство должно установить наиболее подходящую минимальную гарантию для рабочих. И последнее, но не менее важное, текущая ситуация в жилищном законодательстве, в этом случае также существует независимое кодовое движение.

Также следует отметить, что эти базовые принципы не всегда учитываются при разработке кода. По крайней мере, необходимо придерживаться принципа постоянства. При принятии законодательства выражается внутренняя непротиворечивость (непротиворечивость, соответствие нормативным требованиям законопроекта) и внешняя непротиворечивость (взаимодействие, надзор и другие юридические действия, отсутствие конфликтов, недостатков и других ошибок). В некоторых пунктах кода показаны внутренние конфликты и несоответствия. Многие положения Трудового кодекса не соответствуют законам, в том числе кодексам.

Любой законодательный акт (особенно трудовой) должен включать как можно больше прямых норм. Многие необоснованные ссылки, а также действующие правила неясны. [7, С. 274].

**Результаты**

Узнав о самом важном и необходимом условии жизни человечества в целом, международное Сообщество придает большое значение разработке правил, направленных на регулирование трудовых отношений. Некоторые из них направлены на защиту заработной платы, обеспечение справедливой и адекватной заработной платы, а также недискриминационных выплат для обеспечения надлежащего уровня жизни для человека и его семьи (в Декларации прав человека 1948 года эти права перечислены как неотъемлемое право).

В международном праве есть особый механизм, который представляет собой набор правил, предназначенных для защиты доходов «рабочего». Международные усилия создали набор типовых правил в этой области, и в настоящее время идет творческое развитие, которое является необходимым условием развития и совершенствования системы трудового права любой страны. Международные трудовые нормы оказали значительное влияние на разработку последнего государственного трудового законодательства. За последнее десятилетие внутреннее законодательство по международным стандартам (включая нестандартизированные и консалтинговые компании) быстро продвинулось вперед.

Международные стандарты могут быть реализованы посредством внедрения международных стандартов в национальную правовую систему или путем простого утверждения авторитетных действий, которые устанавливают независимые стандарты для его правил, или путем применения соответствующих национальных законов, которые увеличивают или развивают содержание международных стандартов. Мы считаем, что единственный надежный способ эффективного применения международных стандартов в стране - это создание соответствующих национальных законов. Ввиду вышеизложенного, кажется, что совершенствование законов в этой области должно осуществляться с максимальной возможностью преобразования международных норм в национальное право. [8, С. 104].

**Обсуждение**

Изменения в новом трудовом законодательстве упростили процедуры приема на работу, переезда, увольнения сотрудников, определения условий и заработной платы для работодателей.

Основные нововведения представлены в дизайне кода:

1. Упростить процедуру изменения условий трудового договора, особенно в условиях экономического кризиса. Новый закон предусматривает, что вместо сокращения числа сотрудников работодателя он будет способствовать переводу работников, не занятых полный рабочий день, и временных работников на другие рабочие места. Например, для сохранения рабочих мест предлагается установить срок временного перевода всех сотрудников (не месяц) с момента увольнения компании. Это также дает работодателю право переехать на любую вакантную должность без разрешения работодателя (в случае прекращения деятельности предприятия) по состоянию здоровья.

2. Предлагается, чтобы работодатель разрешил испытательный срок для всех категорий работников.

3. Создает комплексный подход к решению вопросов трудоустройства людей с ограниченными возможностями [9, С.103].

Законопроект, который находится на рассмотрении в парламенте, предусматривает выполнение обязательной нормы для работодателей при приеме на работу лиц с ограниченными возможностями, которая создает от 2% до 4% от общего числа работников, занимающих специальные должности. В то же время предлагается, чтобы государственный работодатель возместил затраты на предоставление необходимого оборудования для специальных рабочих мест для инвалидов. При этом предлагается уменьшить количество дополнительных отпусков для инвалидов I и II групп на 6 календарных дней, с возможностью увеличения количества инвалидов. Разделение ответственности между государством, работодателем и профсоюзом и облегчение определенного бремени для работодателя способствует решению проблемы занятости инвалидов [10].

4. Что касается заработной платы сотрудников, то в проекте кодекса решается выбрать график заработной платы, систему и размер заработной платы сотрудника (путем применения действий работодателя) или по инициативе представителей сотрудников (путем заключения коллективного договора).

Статья 5 предусматривает усиление общественного контроля и защиту их прав в рамках системы промышленной безопасности и охраны труда, которая была создана на той же основе путем введения технических инспекторов среди работников, назначаемых профсоюзами в институт [9, С. 104].

Вышеупомянутые методы включают в себя следующие функции: организация совместных действий работодателя и работника, обеспечение требований по охране труда и технике безопасности, проверка условий труда и охраны труда на рабочем месте, информирование работников об их результатах.

Работники и работодатели будут возглавлять рабочую группу на равных каждые 2 года. Решение трудового совета обязательно для работодателя.

Мы предлагаем не только улучшить действующее трудовое законодательство, достичь научной цели, развить теорию трудового права, но и в конечном итоге внести предложения по защите прав, свобод и законных интересов граждан, государств и организаций, укреплению верховенства закона и предотвращению преступности. Мы сделали предложение.

**Заключение**

Согласно этой статье, Республика Казахстан нацелена на совершенствование механизма трудовых отношений с целью повышения стандартов труда.

Исследование и анализ вопросов трудового законодательства Республики Казахстан позволили нам приблизить наши законы к общепризнанным международным стандартам труда. Можно с уверенностью сказать, что были предприняты серьезные шаги по реформированию трудового законодательства в части распространения и определения правил управления трудовыми отношениями. Кроме того, по мнению многих международных экспертов, нормы трудового права в основном направлены на установление стабильных трудовых отношений в организациях, которые способствуют нормализации экономических отношений между работниками и работодателями.

В частности, согласно Закону о труде Республики Казахстан, который является основой взаимоотношений между работодателем и работником, каждый работник теперь имеет общую заинтересованность в результатах своей работы. Работодатель заинтересован в работнике, потому что его производственная работа зависит от экономических результатов производства и, в конечном итоге, от прибыли предприятия. Сотрудник также заинтересован в работодателе и достигает высокой производительности, потому что это влияет на заработную плату, социальное обеспечение и компенсацию. Правила управления трудовыми отношениями между работодателями и работниками взаимосвязаны. Таким образом, в случае трудового договора между работником и работодателем у работодателя всегда есть стимул для достижения высокой эффективности и энтузиазма работника в отношении продуктивной работы.

Основным направлением политики Республики Казахстан в области трудового права будет повышение роли социального сотрудничества, развитие инициативы работников и работодателей, предоставление им возможности самостоятельно решать споры. Это должно стать эффективным механизмом для создания новой части стратегии кода, создания условий для повышения производительности и продвижения качественной работы. Трудовое законодательство должно способствовать переходу к единым международным стандартам, таким как наем и увольнение, расчет рабочего времени и обеспечение условий труда.

Появление новой модели работы будет способствовать расширению и углублению международного сотрудничества. Не следует забывать, что трудовое законодательство не может быть средством защиты интересов конкретного населения или НПО. Недопустимо принимать законы о несправедливых льготах для определенных категорий работников, увеличивать нагрузку на работодателей и финансировать деятельность, которая соответствует уставной деятельности НПО.

Необходимо создать надежные инструменты для разрешения коллективных трудовых споров и соблюдения требований коллективного договора. При этом социальные партнеры максимально гибки, избегая использования чрезмерных методов сопротивления, которые могут нанести стране экономический ущерб.

Конечно, у каждой стороны трудовых отношений свои интересы, но это не исключает возможности их адаптации, которая должна базироваться на общей заинтересованности в развитии высокотехнологичного и конкурентоспособного производства. Нет другого способа или причины удовлетворить потребности каждого. Это аристократично, подтверждено опытом всех развитых стран и отражено в их законодательстве. Хотя в целом новые положения Трудового кодекса, регулирующие трудовые отношения, приветствуются в связи с созданием личных гарантий и льгот для работников с учетом их уровня знаний и профессиональной подготовки, но не затрагивают ряд вопросов, связанных с общими требованиями всех категорий работников. .

В частности, в Законе о труде Республики Казахстан отсутствует механизм установления работодателей «в тени» и против заработной платы. «Как и в прошлом, при определении заработной платы работодателя работодатель может рассматривать минимальную заработную плату, установленную законом о бюджете, как« отправную точку ». Сейчас минимальная заработная плата в четыре раза ниже средней.

В трудовом законодательстве также не рассматривается вопрос о заработной плате работников вредных и опасных профессий. Механизм внедрения минимального размера оплаты труда очень нестабилен, что приводит к ухудшению уровня социального партнерства в некоторых сферах. Трудовое законодательство требует повышения ставок заработной платы в этих отраслях по согласованию с ведомствами социальной сферы. Если работодатели и профсоюзы не согласятся, коэффициент не будет. На наш взгляд, такой подход нельзя использовать для определения объективного уровня оплаты труда. Сегодня проблема заключается в системе соглашений о социальном сотрудничестве в масштабах всей отрасли из-за нежелания многих бизнес-ассоциаций во многих отраслях.

**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].

**И.К.Бошимкулова1\*, М.С. Жандельдинова2**

**Инновациялық Еуразия университеті, Қазақстан**

**Қазақстан Республикасындағы еңбек және халықты жұмыспен қамтудың құқықтық 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.

**I.Boshimkulova1\*, М. Zhandeldinova2**

**Innovation Eurasian University, Kazakhstan**

**Legal problems of labor and employment in 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:**

**Бошимкулова И.К.** – Заң ғылымдарының магистрі, Инновациялық Еуразия университетінің аға оқытушысы, Павлодар қ., Қазақстан Республикасы. **Бошимкулова И.К.** – магистр юридических наук, старший преподователь Инновационного Евразийского университета, г. Павлодар, Республика Казахстан. **Boshimkulova, І.** - master of law, senior lecturer of Innovative University of Eurasia, Pavlodar c., Republic of Kazakhstan. E-mail: direct-export@mail.ru

**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.** - 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