

Н.Е. Қарағойшина



ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік Басқару академиясы
Астана қ., 010000, Қазақстан Республикасы
*e-mail: karagoishina.nurgul@gmail.com

ӘЛЕУМЕТТІК ҚАҚТЫҒЫСТАРДЫҢ ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНА ТИГІЗЕТІН ӘСЕРІ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ МЕМЛЕКЕТТІК САЯСАТ

Андатпа

Мақалада әлеуметтік қақтығыстардың Қазақстанның экономикалық дамуына әсері және еңбек құқықтарын қорғаудағы мемлекеттік саясаттың жалпы жағдайы еңбек даулары психологиялық және әлеуметтік тұрғыдан талданып, сондай-ақ дауларды тиімді шешуге кедергі келтіретін институционалдық мәселелер қарастырылады. Соның ішінде еңбек даулары негізіндегі келіспеушіліктердің алдын алу мен шешудегі мемлекеттік қызметшілердің рөлі мен мемлекеттік саясатқа ерекше назар аударылды. Қазақстанда әртүрлі кезеңдерде туындаған әлеуметтік шиеленістің, соның ішінде еңбек дауларының наразылық әлеуетінің қалыптасуы мен жұмысшыларға қатысты мемлекеттің басқару тұрғысынан ұстаным әсері талданды.

Әлеуметтік теңсіздік пен еңбек құқықтарының бұзылуы – елдің экономикалық тұрақтылығына теріс әсер етіп, өндіріс көлемінің төмендеуіне, жұмыссыздықтың өсуіне және инвестициялық тартымдылықтың төмендеуіне әкелуі ықтимал факторлар. Мақалада еңбек құқықтарын қорғаудағы сот тәжірибесі зерделеніп, заңнамалық құжаттар, сот статистикасы талданып, әлеуметтік қақтығыстардың алғышарттары мен негізгі себептері қарастырылды.

Мақала мақсаты – Қазақстандағы әлеуметтік қақтығыстардың экономикаға әсерін талдау және тиімді басқару жолдарын ұсыну. Мақалада нормативтік-құқықтық құжаттарды талдау және статистикалық деректерді салыстыру әдістері қолданылды. Зерттеу объектісі ретінде мақалада Қазақстан Республикасында әлеуметтік-еңбек қақтығыстарын мемлекеттік реттеудің рөлі мен оның елдің экономикалық дамуына тигізетін әсерін талдау көзделді.

Негізгі сөздер: әлеуметтік қақтығыстар, экономика, еңбек даулары, әлеуметтік диалог, Қазақстан.

Кіріспе

Бүгінгі күні әлемде әлеуметтік тұрақсыздық пен геосаяси жағдайдың күнделікті өзгеріп отыруына байланысты тез тұтанатын қақтығыстар мен толқулар жиі орын алуда. Әлеуметтік қақтығыстар – бұл қоғамның қауіпсіздігі және әлеуметтік тұрақтылығына елеулі қауіп төндіретін құбылыс ретінде экономикалық жүйемен тығыз байланысты. Біздің елімізде де еңбек нарығы мен әлеуметтік-экономикалық жағдайларға қатысты наразылықтар легі толастар емес. Үкіметтің міндеті – экономиканың өсімін қамтамасыз ету және азаматтардың әл-ауқатын жақсарту [1]. Мемлекет басшысы Қ.К.Тоқаев ел үкіметінің алдына халықтың әл-ауқатын жақсарту бойынша атқарылуы тиісті шаралар туралы тапсырмалар беруде, дегенмен ұжымдық еңбек даулары тұрақты түрде қайталанатын, шешімі әлі біржақты белгіленбеген мәселеге айналды.

Қазақстан жағдайында мұнай-газ секторы экономиканың негізгі сүйреуші күші болғандықтан, осы салаларда еңбек дауларының жиі қайталануы заңдылық. Жалақының аздығы, жұмысқа қажетті жағдайлардың тиісті дәрежеде болмауы ереуілдің басты себептері ретінде қарастырылады. Еңбек дауларының бүгінгі жалпы ахуалын қақтығысты зерттеген теоретиктер атап көрсеткендей, адамдардың кез-келген қарым-қатынасы мен байланысында бәсекелестік тұрақты және кейде басым фактор болып табылады. Ақша, мүлік, тауарлар және т.б. сияқты материалдық ресурстардың жетіспеушілігінен бәсекелестік туындап, марксистік қақтығыс теориясында көрсетілгендей, қоғам екі экономикалық тапқа яғни байлықтың көп бөлігін иеленетін буржуазиялық билеуші тап және пролетариат жұмысшы табы деп бөлінеді. К.Маркс маңызды тарихи оқиғалардың көпшілігін, соның ішінде демократия мен азаматтық құқықтарды – капиталистердің бұқараны озбырлыққа итермелеу әрекеттерімен байланыстырады [2]. Әлеуметтік теңсіздік,

ресурстарды бөлу және әртүрлі әлеуметтік-экономикалық таптар арасындағы қақтығыстар қақтығыс теориясының негізгі идеялары болып табылады. Қақтығыс теориясының қағидасы – қоғам мүшелері мүмкіндігінше байлық пен ықпалға ие болу үшін бір-бірімен бәсекелеседі және экономикалық құрылымдар топтар немесе таптар арасындағы қақтығыстарда қару ретінде қызмет етеді, теңсіздік пен билеуші таптың билігін сақтайды [3]. Козердің әлеуметтік қақтығыс тұжырымдамасына сәйкес, әлеуметтік қақтығыс – бұл құндылықтар үшін күрес немесе мәртебеге, билікке және тапшы ресурстарға деген талаптар, онда қарама-қайшы топтар тек қол жеткізуге ұмтылып қана қоймай, қалаған құндылықтар үшін қарсыластарды бейтараптандыру, зиян келтіру немесе жоюға дейін дайын болады. Сонымен қатар ол қақтығыстардың конструктивті рөлін көрсете отырып, олардың өзгерістер мен бейімделу процестерін ынталандыратынын атап өтті [4].

Кез келген өркениеттің немесе демократиялық саяси жүйенің күші оның көзқарастары мен тәжірибелерінің әртүрлілігінде жатыр, бұл да келіспеушіліктер мен қақтығыстардың қажетті құрамдас бөлігі болып табылады. Бүгінгі күнге дейінгі әлеуметтік қақтығыстардың басым бөлігі – табыстың төмендігі, ресурстарды бөлудегі теңсіздік, еңбек тәртібі мен құқығының сақталмауы т.б. экономикалық факторлармен байланысты. Оған еңбек дауларының табиғатын зерттеу және Жоғарғы Соттың материалдары дәлел болады. Сондықтан да екі жақты келіспеушіліктің негізгі бөлігі – табыс көзінің төмендігімен және Еңбек Кодексі аясындағы құқықтық сауалдардың мекеме шеңберінде дер кезінде шешілмей, назардан тыс қалуымен байланысты. Мемлекет Басшысы Қ.К.Тоқаев Жолдауда арыз-шағымдарды қараудың жаңа тәсілін қолданып және қоғамдық мониторинг институтын енгізу қажеттігін атап өтті [5]. Қоғамдық тұрақсыздық пен экономикалық шығындарға апаруы ықтимал наразылықтарға кейде «халық үніне құлақ аса бермейтін» басқарушылар мен еңбек нарығындағы жұмыс берушілердің заң нормалары мен жұмыскердің құқығын сақтамауы да себеп болуда.

Мемлекеттік қызметшілердің қақтығыстар мен ереуіл кезіндегі рөлі ғылыми әдебиеттерде толық ашылмаса да, әлеуметтік-еңбек қақтығыстарын реттеуде кәсіби құзыреттері ерекше орын алатыны дәлелденген. Олар еңбек ұжымдарындағы психологиялық ортаны жақсартуға, кәсіподақтармен өзара әрекеттесуге, әлеуметтік серіктестік стратегияларын жасауға айтарлықтай үлес қосады. Мемлекеттік қызметшілердің міндеті тек әкімшілік басқару шеңберімен шектелмейді, олар әлеуметтік қақтығыстардың алдын алуға, азаматтық қоғамның қажеттіліктерін ескеруге және тиімді коммуникациялық стратегияларды қолдана отырып, қақтығыстарды бейбіт жолмен шешуге қабілетті болуы қажет. Жеке кәсіпорындарда және мемлекеттік мекемелерде қақтығыстардың алдын алудың басты құралдары – келіссөздер жүргізу, нормативтік тетіктерді енгізу болып табылады.

Зерттеу объектісі ретінде мақалада Қазақстан Республикасында әлеуметтік-еңбек қақтығыстарын мемлекеттік реттеудің рөлі мен оның елдің экономикалық дамуына тигізетін әсерін талдау көзделді.

Зерттеу материалдары мен әдістері

Зерттеу Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік-еңбек қақтығыстарды мемлекеттік реттеу жүйесіне қатысты талдауға негізделген. Зерттеу барысында жүйелік, аналитикалық, экономикалық және статистикалық талдау әдістері қолданылды. Әлеуметтік-еңбек қақтығыстарына әкелетін экономикалық факторларды талдаумен бірге, әлемдік тәжірибе қарастырылды.

Зерттеудің ақпараттық базасын Мемлекет Басшысының халыққа Жолдаулары, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының, Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің, халықаралық порталдардың ақпараттары мен статистикалық деректері және мемлекеттік бағдарламалар, даму стратегиялары құрады.

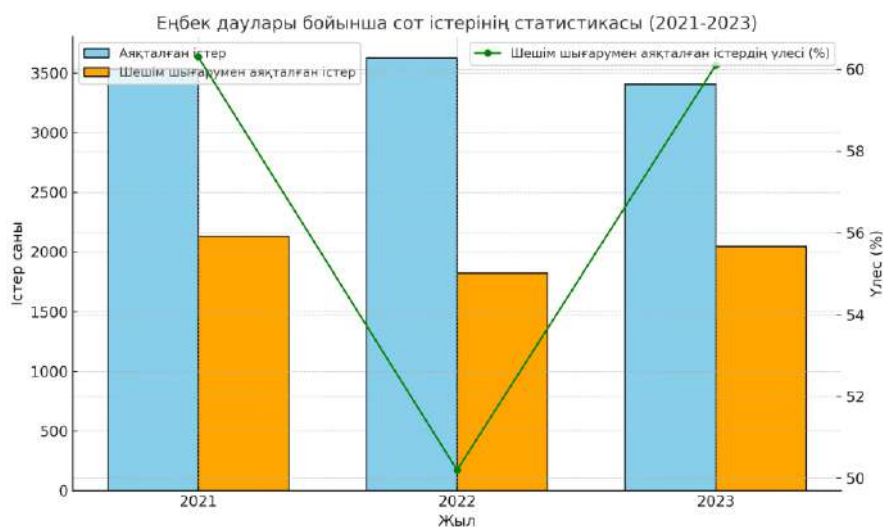
Нәтижелер мен талдау

Мақалада Қазақстандағы еңбек даулары психологиялық және әлеуметтік тұрғыдан талданып, сондай-ақ дауларды тиімді шешуге кедергі келтіретін институционалдық

мәселелер қарастырылды. Экономикалық және мәдени айырмашылық, саяси шиеленістер, әлеуметтік теңсіздік, әділетсіздік, көзқарас пен мүдделер қайшылығы қақтығыстардың бастапқы себептеріне жатады. Осы аталған факторлардан туындайтын қақтығыстардың экономикаға келтіретін залалы мен шығындары туралы зерттеген ғалымдар қақтығыстың экономикалық дамуды тежеп, қалаларды қиратып, инфрақұрылымды істен шығаруы мүмкіндігін және инвестициялар және мемлекеттік кірістерді азайтатын атап өтеді. Әсіресе, ол белгілер еңбек дауларында анық көрінеді. Жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы кикілжің екі адам арасындағы келіспеушілік шекарасынан асып, үшінші тұлғалар араласа бастаған сәттен әлеуметтік-экономикалық сипаты бар дауға айналады. Мұндай қақтығыстар әртүрлі нысандарда, соның ішінде наразылықтарда, ереуілдерде жалғасын тауып және тіпті зорлық-зомбылық әрекеттеріне ұласуы ықтимал. Оның бірнеше себептері бар: кейбір азаматтарымыз ахуалды егжей-тегжей білмей тұрып, қате пікірде болса, кейбірі әдейі ақпаратты бұрмалап, жағдайды одан бетер ушықтырады [6].

Қазақстандағы еңбек мониторингі мен қақтығыстардың алдын алу тәжірибесі басқа елдерде қабылданған халықаралық стандарттармен бірдей. Еңбек кодексінің 1-бабы 1-тармағының 16) тармақшасына сәйкес еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер [7]. Еңбек Кодексі негізінде талқыланған даулар мен қақтығыстарға अपарар жанжалдарды сот мәліметтері негізінде талдау барысында тіркелген еңбек дауларының саны 2021 жылы 6770 істен 2023 жылы 5394 іске дейін 20%-ға азайғанын көреміз[8].

Республика соттарына 2021 жылы еңбек дауларына қатысты істер бойынша 6770 талап қою қабылданса, 2022 жылы 6 117, 2023 жылы 5394 талап қою келіп түскен.



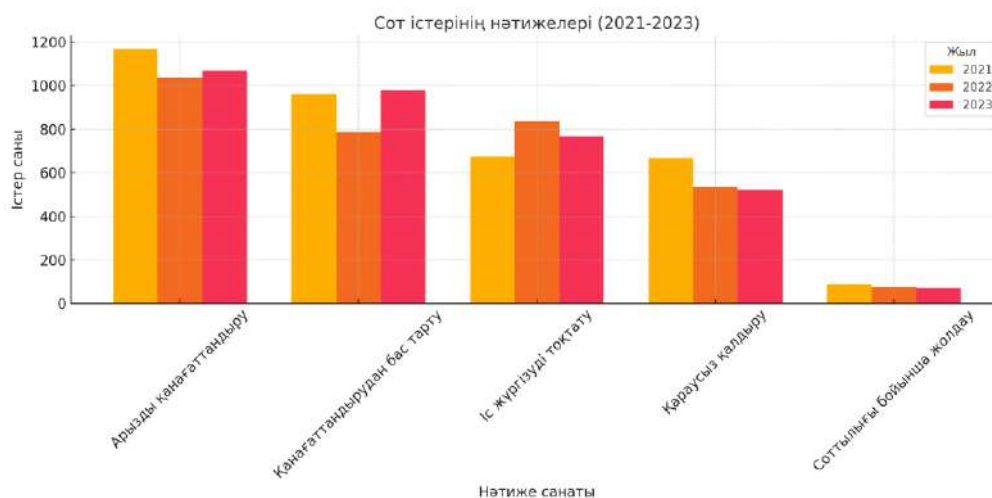
Сурет 1 - 2021-2023 жылдар бойынша сотта қаралған еңбек дауларының статистикасы

Ескерту: Авторлармен құрастырылған

2021 жылы аяқталған істердің саны 3 534-ті құрады, оның ішінде шешім шығарумен - 2132 (60,3%), оның ішінде арызды қанағаттандырумен - 1170 (немесе 33,1%), қанағаттандырудан бас тартумен - 962 (немесе 27,2%), іс бойынша іс жүргізуді тоқтатумен - 674 (немесе 19,1%), арызды қараусыз қалдырумен - 667 (18,9%), соттылығы бойынша жолданғаны - 88 (2,5%).

2022 жылы аяқталған істердің саны – 326-ны құрады, оның ішінде шешім шығарумен - 1821, оның ішінде арызды қанағаттандырумен - 1035 (56,8%), қанағаттандырудан бас

тартумен - 786 (43,2%), іс бойынша іс жүргізуді тоқтатумен - 836 (45,9%), арызды қараусыз қалдырумен - 535 (%), соттылығы бойынша жолданғаны - 74 (4)%).



Сурет 2 – Сотта қаралған еңбек дауларының нәтижесі (2021-2023)

Ескерту: Авторлармен құрастырылған

2023 жылы аяқталған істердің саны 3405-ті құрады, оның ішінде шешім шығарумен - 2046, арызды қанағаттандырумен - 1068 (немесе 52,1%), қанағаттандырудан бас тартумен - 978 (47,8%), іс бойынша іс жүргізуді тоқтатумен - 766 (37,4%), арызды қараусыз қалдырумен - 522 (25,5%), соттылығы бойынша жолданғаны - 71 (немесе 3,5%). Оның ішінде апелляцияға 1054 іске шағым келтірілді, оның ішінде 797-і (немесе 38,9%) өзгеріссіз қалдырылды, 86 (4,2%) шешімнің күші жойылды, 87-сі (4,3%) өзгертілді [9]. Сот жүйесінде жұмыс берушілердің қайта құрылу немесе банкроттық рәсімдерінен өтуі кезінде юрисдикциялық тұрғыдан түсінбеушіліктер кездеседі, ол көбінесе заң нормаларының дұрыс қолданылмауына және тараптардың талабын қанағаттандырмау сияқты талаптарда еңбек дауларын шешудің тиімділігі әлі де шектеулі болып отыр. 2021-2023 жылдар аралығында істердің шамамен 52%-ы жұмысшылардың пайдасына шешілгенімен, шешімдердің едәуір бөлігі процедуралық қателіктер немесе заңнамалық нормаларды дұрыс түсінбеу салдарынан апелляцияға беріледі.

Бас Ассамблеяның «Қақтығыстардың алдын алу, жанжалдан кейінгі бейбітшілікті құру және тұрақты бейбітшілікке, заңның үстемдігі мен басқаруға ықпал ету» сегізінші сессиясында сөз алған Африкадағы Ұлы көлдер аймағы бойынша БҰҰ-ның арнайы өкілі Мэри Робинсон: «Инклюзивті экономикалық басқару, өсу және даму – табиғи ресурстарды әділ, ашық және есеп беріп басқару, жастар арасындағы жұмыссыздықпен күресу, әлеуметтік қызметтерді, байлықты және ресурстарды әділ бөлу бейбітшілікті нығайтудың маңызды құрамдас бөлігі болып табылады» - деп атап өткен еді [9]. Қақтығыстардың алдын алу, шешу, құрылымдар шеңберіндегі инклюзивті жергілікті және ұлттық институттар арқылы бейбітшілікті құру әрекеттері тиімді болды. Сондықтан да қақтығыстардың алдын алуда заңның үстемдігі маңызды. Қақтығыстардың алдын алуға – тәуелсіз бұқаралық ақпарат құралдары, сондай-ақ тәуелсіз, тиімді және есеп беретін сот төрелігі жүйесі, сондай-ақ жалпыға бірдей қол жеткізетін қауіпсіздік пен полиция жүйелерінің әділ қызметі кепілдік береді.

Әлеуметтік - еңбек дауларының ең көп кездесетін салаларына мұнай-газ секторы, құрылыс және өңдеу өнеркәсібі жатады. Бұл салаларда шетелдік инвестициялардың жоғары деңгейі мен елеулі жалақы теңсіздіктері байқалады, бұл еңбек дауларының жиілігін арттырады. Өңірлік ерекшеліктерді талдау арқылы өнеркәсіптік әлеуеті жоғары Атырау мен Маңғыстау облыстарында еңбек дауларының шоғырланғанын көреміз. Статистикалық

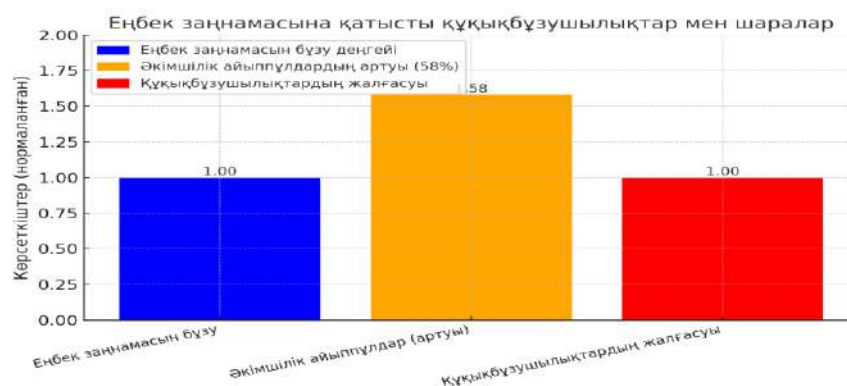
талдаулар көрсеткендей, еңбек дауларының шамамен 74,1%-ы жалақының кешіктірілуі немесе төленбеуімен байланысты [10]. Жұмыскерлердің еңбек құқықтарының сақталуын бақылауды қамтамасыз ету және еңбек ұжымдарында шиеленісті болдырмау мақсатында өңірлердің мемлекеттік еңбек инспекторлары жұмыскерлердің өтініштері бойынша кәсіпорындарда профилактикалық бақылауды және жоспардан тыс жедел тексерулерді тұрақты негізде жүзеге асырады. 2024 жылы мемлекеттік органдар жүргізген инспекциялар саны 8%-ға өсті. Нәтижесінде жұмыс берушілердің 15 мың қызметкеріне 3,3 миллиард теңге көлемінде қарызы бары анықталды, оның 79%-ы ғана өтелген [11].

Кесте 1 - Еңбек дауларының шешілу көрсеткіштерін бағалау бойынша кесте.

№	Көрсеткіш атауы	Өлшемшарттары	Нәтиже, мысал түрінде	Маңыздылығы
1	Келіссөз арқылы шешілген даулардың пайызы	Жалпы даулардың ішінен келіссөз арқылы шешілгендері	2024 жылғы 60 еңбек дауының 44-і (73%) келіссөзбен шешілді.	1) Әлеуметтік диалог деңгейін көрсетеді. 2) Дауларды сотқа жеткізбей шешу мүмкіндігін арттырады.
2	Құқығы қорғалған жұмысшылар саны	Жалақысы өтелген жұмысшылар саны	15 мың жұмысшының 3,3 млрд теңге қарызы өтелді (79%)	1) Жұмысшылардың әлеуметтік қорғау деңгейін көрсетеді. 2) Құқық бұзушылықтардың азаюын бақылауға мүмкіндік береді.
3	Заң талаптарына сәйкес жұмыс істейтін өндіріс орындарының үлесі	Тексерілген кәсіпорындардың ішінде заң талаптарына толық сәйкес келетіндері және заң бұзушылықтары анықталған кәсіпорындар саны	2024 жылы тексерулер саны 8%-ға артты. Тексеріс қортындысы кемшіліктерді анықтады.	1) Еңбек заңнамасын сақтау деңгейін өлшейді. 2) Инспекциялар мен тексерулердің тиімділігін бағалайды
4	Еңбек дауларының орташа шешілу уақыты	Дауларды шешуге кеткен орташа уақыт (күн/апта).	Орташа шешу уақыты 2 апта.	1) Дауларды шешу тиімділігін көрсетеді. 2) Уақытты қысқарту жұмысшылардың және жұмыс берушілердің мүдделерін жылдам қорғауға мүмкіндік береді.
5	Сотқа шағымданған шешімдер үлесі және апелляцияға берілген шешімдер пайызы	Апелляцияда өзгерген немесе күші жойылған шешімдер саны.	2023 жылы шешімдердің 38,9%-ы өзгеріссіз қалды	1) Шешімдердің сапасын бағалайды. 2) Процедуралық қателіктердің деңгейін анықтауға мүмкіндік береді.
6	Медиация нәтижелілігі және шешілген даулар	Медиация арқылы екі тараптың қанағаттануы	Даулардың 30%-ы медиация арқылы шешілді.	1) Медиация механизмінің тиімділігін бағалайды. 2) Келіссөздерді бейбіт жолмен шешу мәдениетін дамытуға көмектеседі
Ескерту: автормен құрастырылған				

Жұмыс берушілердің қаржылық ресурстарды өз мүдделеріне пайдалануы, сонымен бірге жұмыскерлердің талаптарының қаралмай, әлеуметтік әділетсіздікке жол берілуі олардың билік пен мемлекеттік саясатқа деген сенімсіздігін күшейтіп, еңбек қатынастарын реттейтін тетіктерді тежеп, жағдайды күрделендіре түседі. Мемлекет тарапынан еңбек

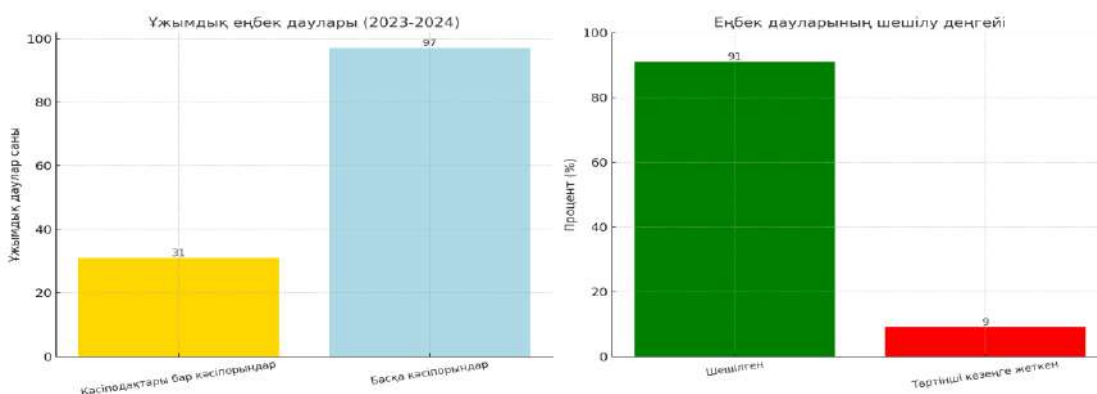
қатынастарын реттеуге бағытталған бірқатар заңдар қабылдағанымен, әлеуметтік – еңбек қақтығыстарының туындауына әсер ететін факторларды түбегейлі жою мүмкін болмай отыр. Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) мәліметтері бойынша, еңбек жағдайларын тиімді бақылау және қақтығыстардың алдын алу бойынша белсенді шаралар әділ және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етудің негізгі элементтері болып табылады [12]. Бұл тұрғыда Қазақстан халықаралық ұсыныстарға сәйкес қадамдар жасауда, десек те жетілдіретін тұстары жеткілікті. Мысалы, Еуропалық Одақ тұрақты тексерулерді жұмысшылар мен жұмыс берушілерді қақтығыстардың алдын алу процесіне белсенді тартумен біріктіретін еңбекті бақылаудың кешенді жүйелерін енгізуде [13]. Салыстырмалы алғанда, Ситуациялық орталық ұсынатын қазақстандық жүйе ұқсас мақсаттарды белгіледі, бірақ мүдделі тараптардың кеңірек қатысуын біріктіруден және тәуекелдерді алдын ала ескертудің озық әдістерін қолданудан нәтиже көрсете алмай отырмыз. Америка Құрама Штаттарында Еңбек қауіпсіздігі және Еңбекті қорғау басқармасы (OSHA) еңбек жанжалдарын болжау және алдын алу үшін оқиғаларды талдау деректері мен технологиялық құралдарды пайдаланады [14]. Қазақстан мониторинг пен қақтығыстардың алдын алу жөніндегі күш-жігерінің тиімділігін арттыру үшін технологиялық шешімдерді жетілдіруді қарастыруы керек. Шетелдік еңбек дауларын шешудегі үздік тәжірибе үлгісі ретінде Швеция мен Норвегия сияқты Скандинавия елдерін мысал ретінде келтіруге болады. Олар еңбек қақтығыстарының санын азайтуға ықпал ететін жұмыс берушілер, жұмысшылар және үкімет арасындағы әлеуметтік диалог пен ынтымақтастықтың жоғары деңгейімен танымал. Халықаралық мысалдармен салыстыру арқылы біз Қазақстанның еңбек мониторингі және қақтығыстардың алдын алу бойынша озық технологияларды қолдану және әлеуметтік диалогты жетілдіру сияқты қосымша тәжірибелерді енгізу жүйесін одан әрі жетілдіруі керектігін анықтадық. Инфляциялық қысым жағдайында жалақыны индексстеу тетіктерінің болмауы нақты кірістердің төмендеуіне әкеледі. Қазақстанда жұмыс істейтін шетелдік кәсіпорындарда жергілікті жұмысшылар шетелдік әріптестерімен салыстырғанда айтарлықтай төмен жалақы алады, бұл наразылық пен көңіл толмаушылықты тудырады. Қазақстан кәсіподақтары федерациясы төрағасы С.Т.Дәулеталин: «Кәсіподақтар мен қызметкерлер ешқашан әлеуметтік шиеленістің көзі болған емес және болмағанын жауапкершілікпен айтқым келеді. Даулардың қайнар көздері-жұмысшылардың құқықтарын бұзу, олардың кірістеріне қатысты жағдай, бұл барлық салаларда жүйелі проблемалардың болуын көрсетеді» - деп негізгі мәселені атап өткен болатын. [15]. Мемлекеттік инспекциялар Еңбек Кодексі аясындағы заң бұзушылықтарды анықтайды, бірақ тек айыппұл салу жиі қайталанатын құқық бұзушылықтарды тоқтату үшін жеткіліксіз шаралар деп айтуға толық негіз бар. 2024 жылы еңбек заңнамасын бұзғаны үшін әкімшілік айыппұлдар 58%-ға артқанымен, жұмыс берушілердің заңға бағынбауы жалғасуда [16].



Сурет 3 - ҚР Еңбек заңнамасына қатысты құқықбұзушылықтар және айыппұл көрсеткіші

Ескерту: Авторлармен құрастырылған

Қазақстандағы кәсіподақтардың жұмысшылардың құқықтарын қорғаудағы тиімділігін әлі де жоғарылату қажеттілігі тұр. Сот істеріне қатысты ақпараттарды зерделей отырып, жұмысшылар жұмыс берушілермен келіссөздер кезінде әлеуметтік әділеттілікке жиі қол жеткізеді деп тұжырымдау қиын. Сонымен қатар еңбек дауларын сотқа дейінгі реттеуді жеңілдету үшін құрылған татуластыру комиссиялары тиімді шешімдерге қол жеткізуде кедергілерге тап болады. Батыс өңірлерде орын алған еңбек даулары мен ереуілдердің табиғатын зерттей келе, жұмысшылардың наразылығын тудыратын тағы бір мәселе – шетелдік кәсіпорындардағы қызметкерлердің жалақысының айтарлықтай айырмашылығы екені белгілі. Бұл нәтижелер жалақы реттеудегі жүйелік мәселелерді және тең жұмыс жағдайларын қамтамасыз етудегі кемшіліктерді көрсетеді. 2023 жылдың және 2024 жылдың алты айы ішінде елде 128 ұжымдық еңбек дауы туындады, оның ішінде 24% (31) Кәсіподақтар федерациясына кіретін кәсіподақтары бар кәсіпорындарда тіркелген. Кәсіподақтар федерациясы өкілдері жалпы 67 еңбек дауын (52%) шешуге қатысты. 2024 жылы еңбек дауларының саны өткен жылмен салыстырғанда 29% - ға төмендеді. Тіркелген 60 жағдайдың 44-і (73%) келіссөздер мен түсіндіру жұмыстарының арқасында ереуілсіз шешілді. Бір жыл ішінде 1100-ден астам еңбек консультациясы өткізілді, оған 9 мыңға жуық қызметкер, сондай-ақ 35 мың адамға арналған 491 оқыту семинары қатысты. Бұл еңбек ұжымдарындағы шиеленісті айтарлықтай төмендетуге мүмкіндік берді [17].



Сурет 4 - Ұжымдық еңбек даулары бойынша ақпарат

Ескерту: Авторлармен құрастырылған

Мемлекеттік қызметшілер еңбек дауларының алдын алу мен шешуде маңызды рөл атқарады. Олар делдал ретінде әрекет етеді, жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы диалогты жеңілдетеді. Мемлекеттік уәкілетті органдар мердігер мекемелердегі еңбек қатынастарымен байланысты даулардың реттелуіне белсенді қатысуда. Бұл жағдай өндіріс орнындағы даулардың азаюына оң ықпал етуде. Әлеуметтік қақтығыстарды болдырмай, алдын алуда олардың құзыреттіліктері, соның ішінде коммуникативті дағдылар, құқықтық білім және эмоционалды интеллект күрделі мәселелерді шешуде өте қажет дағдылар.

Кесте 2- Мемлекеттік қызметшілердің қақтығыстарды тиімді реттеудегі алгоритмі

№	Тақырып	Нәтижелер мен талдау
1	Мемлекеттік қызметшілердің коммуникациялық құзыреттілігі	Мемлекеттік қызметшілердің басым бөлігі коммуникациялық дағдыларын дамыту қажеттігін түсінеді. Алайда кейбір қызметшілер халықтың қажеттіліктерін

		түсінуде қиындықтарға тап болуда.
2	Риторикалық эскалацияның алдын алу	Қызметшілер эмоцияға беріліп, риторикалық эскалацияға жол береді, бұл қақтығыстардың тереңдеуіне және мемлекеттік органдарға сенімнің төмендеуіне әкелуі мүмкін.
3	Халықпен кері байланыстың маңыздылығы	Халықпен кері байланысты қамтамасыз ететін нақты механизмдер бар, бірақ олардың орындалу деңгейі кейбір өңірлерде төмен.
4	Халықтың мәселелерін шешуге бағытталған іс-қимыл жоспары	Халыққа қызмет көрсету стандарттарын жетілдіру және риторикалық эскалацияға жол бермеу үшін арнайы іс-қимыл жоспары қажет.
Ескерту: Авторлармен құрастырылған		

Әлеуметтік қақтығыстардың тиімді басқарылуы эмоциялық интеллект, белсенді тыңдау және келіссөз дағдылары сияқты коммуникативтік қабілеттерді қажет етеді. Қазақстан Республикасының Президенті Қ.К.Тоқаев: «Кәсібилік пен еңбекқорлық қоғамымызда ең жоғары орында тұруы қажет. Тағы да қайталап айтамын. Елімізде еңбекқор адам, кәсіби маман ең сыйлы адам болуға тиіс. Осындай азаматтар мемлекетімізді дамытады. Біз қарапайым еңбек адамына құрмет көрсетуіміз керек. Қандай кәсіппен айналыссаң да, оны сапалы атқару маңызды» - деп Жолдауда атап өткендей, 2025 жылы Жұмысшылар жылы деп жарияланды [18]. Жұмысшылардың негізгі талаптарына жалақыны көтеру, "Қазмұнайгаз" еншілес компаниялары шеңберіндегі тұрақты келісімшарттарға көшу, еңбек жағдайларын жақсарту, бонустар төлеу, жалақыны индексстеу, жұмыстан босатудан кепілдіктер жатады. Құқықтық талдау көрсеткендей, көптеген ереуілдер талап қоюдың белгіленген рәсімдерін сақтамағаны үшін заңсыз деп танылды, бұл жұмысшылардың өз шағымдарын білдірудің заңды арналары туралы хабардарлығын арттыру қажеттілігін көрсетті. Сондықтан да осы жылда еңбек дауларын қайта сараптап, сот жүйесі мен мемлекеттік басқару бойынша жанашылдықтар мен ереуілдердің талаптарын орындауда екі жақты толық қанағаттандыратын шешімдер мен іс-қимылдар қарастырылады деп күтілуде.

Қорытынды

Үкіметтің шараларына еңбек қақтығыстарының алдын алу бойынша ведомствоаралық жұмыс топтарын құру, еңбек жағдайларын жақсарту бойынша ұлттық компаниялар мен мердігерлер арасындағы ынтымақтастық, жұмысшылардың әл-ауқаты мен моральдық жағдайын бақылау үшін әлеуметтік сауалнамалар жүргізу, сондай-ақ ұзақ мерзімді келісімшарттардың жасалуын қадағалау кіреді. Біздің зерттеуіміз мемлекеттік реттеудің еңбек қақтығыстарын басқарудағы маңызды рөлін айқындайды, олардың міндеттерінің үш негізгі бағытын бөліп көрсетеді: құқықтық медиация, әлеуметтік серіктестік саясатын әзірлеу және еңбек заңнамасының сақталуын бақылау.

Біріншіден, мемлекеттік қызметшілердің құқықтық делдалдығы мен консультациялық қолдауы жұмыс орындарындағы шиеленісті азайтуға және мемлекеттік мекемелерге деген қоғамдық сенімді нығайтуға ықпал етеді. Мемлекеттік қызметшілердің еңбек дауларын құқықтық консультациялар арқылы шешуге қатысуы екі тарапқа да олардың құқықтары мен міндеттерін түсінуге көмектеседі, бұл өз кезегінде қақтығыстардың ықтималдығын азайтады, ол медиация мен консультативтік қолдаудың еңбек дауларының өршуіне жол бермеуде маңызды рөл атқаратынын көрсетеді.

Екіншіден, әлеуметтік серіктестік саясатын әзірлеу және жүзеге асыру ықтимал қақтығыстарды ерте анықтауға және алдын алуға мүмкіндік береді. Өсіп келе жатқан еңбек даулары жағдайында мемлекеттік қызметшілерді жұмыс берушілер мен қызметкерлер

арасындағы ұжымдық шарттарды жеңілдетуге тарту ынтымақтастықты рәсімдейді және диалогты дамытады және мұндай бастамалар жұмыс орнындағы шиеленісті азайтып, тұрақты еңбек қатынастарына ықпал ететінін атап көрсетеді.

Сонымен, еңбек заңнамасының мониторингі мен орындалуы еңбек дауларының туындау қаупін барынша азайтуға көмектеседі. Тұрақты тексерулер және еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы стандарттарының сақталуын қатаң қадағалау бұзушылықтар мен даулардың туындау ықтималдығын азайтып, профилактикалық әсер етеді. ЭЫДҰ (2022) деректері көрсеткендей, тиімді мониторинг еңбек заңнамасын бұзушылықтардың санын айтарлықтай азайтады және біздің нәтижелеріміз тұрақты тексерулер қақтығыстардың ерте сатысында алдын алуға көмектесетінін растайды. Осылайша, біздің зерттеуіміз құқықтық медиацияны, әлеуметтік серіктестікті дамытуды және сәйкестікті дәйекті бақылауды қамтитын мемлекеттік қызметшілердің жұмысындағы кешенді тәсілдің маңыздылығын көрсетеді. Бұл функциялар қақтығыстарды азайтуға ғана емес, сонымен бірге әлеуметтік тұрақтылықты нығайтуға да ықпал етеді, бұл еңбек қатынастарын басқарумен айналысатын мемлекеттік қызметшілердің құзыреттіліктері мен ресурстарын дамыту бойынша одан әрі күш-жігердің қажеттілігін көрсетеді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР:

- 1 Тоқаев Қ.К. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Ана тілі» газетіне берген сұхбаты. *Мақсатым – экономиканы және егемендікті нығайту*. №1, «Ана тілі» газеті, 03.01.2025. [Электрондық ресурс] — URL: <https://anatili.kazgazeta.kz/news/63674> (қаралу күні 17.01.2025).
- 2 Kenton W. *Karl Marx: His Books, Theories, and Impact*. 07.05.2024. [Электрондық ресурс] — URL: <https://www.investopedia.com/terms/k/karl-marx.asp> (қаралу күні 17.01.2024).
- 3 Маркс К. *Капитал. Сын политической экономии. Том I. Книга первая: Процесс производства капитала*. М.: Государственное издательство политической литературы, 1952. [Электрондық ресурс] — URL: https://istmat.org/files/uploads/59307/k_marks_kapital_tom_1_1952_g.pdf (қаралу күні 17.01.2024).
- 4 Козер Л. *Функции социального конфликта*. М.: «Идея-Пресс», 2000. Ағылшын тілінен аударған О. Назарова. Жалпы редакциясын басқарған Л.Г. Ионин. [Электрондық ресурс] — URL: <https://www.hse.ru/data/2010/11/02/1223335621/> (қаралу күні 17.01.2024).
- 5 Тоқаев Қ.К. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауы. 01.09.2023. [Электрондық ресурс] — URL: <https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevty-n-adiletti-kazakstannyn-ekonomikalyk-bagdary-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-18333> (қаралу күні 17.01.2024).
- 6 Тоқаев Қ.К. Қазақстан Республикасының Парламенті Мәжілісінің отырысында сөйлеген сөзі. 11.01.2022. [Электрондық ресурс] — URL: <https://ptrk.qr-pib.kz/p/21262> (қаралу күні 17.01.2024).
- 7 Қазақстан Республикасының Кодексі. 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. 1-бабы 1-тармағының 16) тармақшасы. [Электрондық ресурс] — URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (қаралу күні 17.01.2024).
- 8 Еңбек дауларын шешу кезінде соттардың еңбек заңнамасын қолдануының кейбір мәселелері туралы сот практикасын қорыту. Астана қаласы, 2024 жылғы 17 маусым. [Электрондық ресурс] — URL: https://sud.kz/sites/default/files/pagefiles/enbek_daularyn_sheshu_kezinde_sottardyn_enbek_zannamasyn_koldanuy_nyn_keybir_mseleleri_turaly_sot_praktikasyn_korytu.pdf (қаралу күні 17.01.2024).
- 9 Robinson M. Африкадағы Ұлы көлдер аймағы бойынша БҰҰ-ның арнайы өкілі. БҰҰ Бас Ассамблеясының сегізінші сессиясы тұрақты даму саласындағы мақсаттар бойынша ашық жұмыс тобы. *Қақтығыстардың алдын алу, жанжалдан кейінгі бейбітшілікті құру және тұрақты бейбітшілікті насихаттау, заңның үстемдігі және басқару*. 06.02.2014. [Электрондық ресурс] — URL: <https://sdgs.un.org/> (қаралу күні 17.01.2024).
- 10 Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының вице-ректоры Ұ.А.Бекіштің 13.11.2023 №03-01/4101 жылғы Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне жазған хатына жауап негізіндегі «Еліміздің кәсіпорындарындағы еңбек саласындағы ахуал туралы» (2023 жылғы 8 желтоқсанға) ақпарат.
- 11 Қазақстан Республикасы Президенті Әкімшілігі Басшысының 2023 жылғы 25 мамырдағы № 23-435 (22-41-9.251) - 2 тапсырмасы.
- 12 Международная организация труда. *Выполнение программы МОТ в 2020–21 годах*. Женева: МОТ, 2022 г. [Электрондық ресурс] — URL: <https://www.ilo.org/> (қаралу күні 17.01.2024).
- 13 European Commission. (20.03.2024). "Labour and skills shortages in the EU: an action plan". COM(2024)

131 final. Available at: — URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27473&langId=en> (қаралу күні: 17.01.2024).

14 Occupational Safety and Health Administration. (28.06.2022). "Heat Injury and Illness Prevention in Outdoor and Indoor Work Settings". Consolidated Annual Activity Report 2021. Available at: — URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/consolidated-annual-activity-report-2021> (қаралу күні: 17.01.2024).

15 Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясы төрағасының ЕХӘҚМ 2022 жылғы қызметінің қорытындылары мен 2023 жылға міндеттеріне арналған ЕХӘҚМ кеңейтілген алқа отырысында сөйлеген сөзі. (12.01.2023). [Электрондық ресурс] - URL: <https://kasipodaq.kz/2023/01/12/> (қаралу күні: 17.01.2024).

16 Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының вице-ректормы Ұ.А.Бекіштің 13.11.2023 №03-01/4101 жылғы Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне жазған хатына жауап негізіндегі «Еліміздің кәсіпорындарындағы еңбек саласындағы ахуал туралы» ақпарат (2023 жылғы 8 желтоқсан) .

17 Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясы төрағасының Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының Бас кеңесі отырысында сөйлеген сөзі. (30.12.2024). [Электрондық ресурс] URL: <https://kasipodaq.kz/2024/12/30/> (қаралған күні: 17.01.2024).

18 Тоқаев Қ.К. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың "Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам" атты Қазақстан халқына Жолдауы. (2022). [Электрондық ресурс] - URL:(қаралу күні: 17.01.2024).<https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-kazakstan-halkyna-zholdauy-181416>

THE IMPACT OF SOCIAL CONFLICTS ON KAZAKHSTAN'S ECONOMY AND STATE POLICY ON THE PROTECTION OF LABOR RIGHTS

Annotation

The article analyzes the impact of social conflicts on the economic development of Kazakhstan and the general state of the state policy for the protection of labor rights from a psychological and social point of view, as well as considers institutional issues that prevent effective dispute resolution. Special attention is given to the role of civil servants and state policy in preventing and resolving disagreements arising from labor disputes. The impact of social tension in Kazakhstan, which arose at various stages, including the formation of the protest potential of labor disputes and the position of the state in relation to workers from the point of view of management, was analyzed.

Social inequality and violations of labor rights are factors that can negatively affect the economic stability of the country, lead to a decrease in production volumes, an increase in unemployment and a decrease in investment attractiveness. The article examines the judicial practice in the protection of labor rights, analyzes legislative documents, judicial statistics, considers the prerequisites and main causes of social conflicts.

The purpose of the article is to analyze the impact of social conflicts in Kazakhstan on the economy and propose ways of effective management. The article used methods of analysis of regulatory documents and comparison of statistical data. As an object of study, the article provides for the analysis of the role of state regulation of social and labor conflicts in the Republic of Kazakhstan and its impact on the economic development of the country.

Key words: social conflicts, economy, labor disputes, social dialogue, Kazakhstan.

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ НА ЭКОНОМИКУ КАЗАХСТАНА И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Аннотация

В статье анализируется влияние социальных конфликтов на экономическое развитие Казахстана и общее состояние государственной политики в сфере защиты трудовых прав, анализируются трудовые споры с психологической и социальной точки зрения, а также рассматриваются институциональные проблемы, препятствующие эффективному разрешению споров. Особое внимание уделено роли государственных служащих и государственной политики по предотвращению и разрешению разногласий, возникающих на основе трудовых споров. Было проанализировано влияние социальной напряженности в Казахстане, возникавшей на различных этапах, включая формирование протестного потенциала трудовых споров и позицию государства по отношению к работникам с точки зрения менеджмента.

Социальное неравенство и нарушения трудовых прав являются факторами, которые могут негативно повлиять на экономическую стабильность страны, привести к снижению объемов производства, росту безработицы и снижению инвестиционной привлекательности. В статье рассматривается судебная практика по защите трудовых прав, анализируются законодательные документы, судебная статистика, рассматриваются предпосылки и основные причины возникновения социальных конфликтов.

Цель статьи - проанализировать влияние социальных конфликтов в Казахстане на экономику и предложить пути эффективного управления. В статье использованы методы анализа нормативных документов и сопоставления статистических данных. В качестве объекта исследования в статье предусматривается анализ роли государственного регулирования социально-трудовых конфликтов в Республике Казахстан и его влияния на экономическое развитие страны.

Ключевые слова: социальные конфликты, экономика, трудовые споры, социальный диалог, Казахстан.

REFERENCES

1. Tokaev Q.K. Qazaqstan Respublikasynyn Prezidenti Qasym-Jomart Tokaevtyñ "Ana tili" gazetinde bergen sukhbaty. Maqsatym – ekonomikanı zhane egemendikti nygaitu. №1, "Ana tili" gazetı, 03.01.2025. Available at: — URL: <https://anatili.kazgazeta.kz/news/63674> [My goal is to strengthen the economy and sovereignty. No. 1, "Ana tili" newspaper, 03.01.2025]. (accessed: 17.01.2024). [in Kazakh]
2. Kenton W. Karl Marx: Onyn kitaphtary, teoriialary jäne äseri Kenton, W. Karl Marx: His Books, Theories, and Impact. 07.05.2024. Available at: — URL: <https://www.investopedia.com/terms/k/karl-marx.asp>. (accessed: 17.01.2024). [in English]
3. Marks K. Kapital. Syn politicheskoi ekonomii. Tom I. Kniga pervaya: Protsess proizvodstva kapitala. M.: Gosudarstvennoe izdatelstvo politicheskoi literatury, 1952. Available at: — URL: https://istmat.org/files/uploads/59307/k_marks_kapital_tom_1_1952_g.pdf (accessed: 17.01.2024).
4. Kozler L. Funktsii sotsialnogo konflikta. M.: "Ideya-Press", 2000. Agylyshyn tilinen audargan O. Nazarova. Zhaly py redaksiyasyn baskargan L.G. Ionin. [The Functions of Social Conflict. Moscow: "Idea-Press", 2000. Translated from English by O. Nazarova. General editor L.G. Ionin] Available at: — URL: <https://www.hse.ru/data/2010/11/02/1223335621/> (accessed: 17.01.2024). [in Russian]
5. Tokaev Q.K. Qazaqstan Respublikasynyn Prezidenti Qasym-Jomart Tokaevtyñ "Ädiletti Qazaqstannyn ekonomikalyq bagdary" atty Qazaqstan halqyna Zholdauy. [Address of the president of the Republic of Kazakhstan Kassym-Jomart Tokayev to the people of Kazakhstan "economic orientation of just Kazakhstan".] 01.09.2023. Available at: — URL: <https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyñ-adiletti-kazakstannyn-ekonomikalyk-bagdary-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-18333> (accessed: 17.01.2024).
6. Tokaev Q.K. Qazaqstan Respublikasynyn Parlamenti Mäzhilisinin otirysynda soylegen sozi. [Speech at the meeting of the Mazhilis of the Parliament of the Republic of Kazakhstan] 11.01.2022. Available at: — URL: <https://ptrk.qr-pib.kz/p/21262> (accessed: 17.01.2024).
7. Qazaqstan Respublikasynyn Kodeksi. 2015 zhylgy 23 qarashadagy № 414-V QRZ. 1-baby 1-tarmagynyn 16) tarmakshasy [Code Of The Republic Of Kazakhstan. KRZ No. 414-V dated November 23, 2015. Subparagraph 16) of Paragraph 1 of Article 1] Available at: — URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (accessed: 17.01.2024). [in Kazakh]
8. Enbek daularyn sheshu kezinde sottardyn enbek zannamasyn qoldanuynyn keybir mäseleleri turaly sot praktikasyn qorytu. Astana qalasy, 2024 zhylgy 17 mausym [Generalization of judicial practice on some issues of the application of labor legislation by courts in resolving labor disputes] Available at: — URL: https://sud.kz/sites/default/files/pagefiles/enbek_daularyn_sheshu_kezinde_sottardyn_enbek_zannamasyn_qoldanuynyn_keybir_mseleleri_turaly_sot_praktikas (accessed: 17.06.2024). [in Kazakh]
9. Robinson M. Afrikadaghy Uly kolder aimağy boıynsha BÚÚ-nyñ arnai yókili. BÚÚ Bas Assambleiasynyn segizinshi sessiasty túraqty damu salasyndağy maqsattar boıynsha ashıq jumys tobi. Qaqtyğystardyn aldın alu, jańaldan keingi beııtshilikti quru jane túraqty beııtshilikti nasıhattau, zańnyñ ústemdigi jane basqaru [UN special representative for the Great Lakes region in Africa. Eighth session of the UN General Assembly Open working group on Sustainable Development Goals. Conflict prevention, post-conflict peace creation and promotion of sustainable peace, the rule of law and governance] 06.02.2014. Available at: — URL: <https://sdgs.un.org/> (accessed: 17.01.2024). [in Kazakh]
10. Qazaqstan Respublikasynyn Prezidentiniñ janyndağy Memlekettik basqaru akademiasynyn vitse-rektory Ú.A. Bekishtiñ 13.11.2023 №03-01/4101 jylgy Qazaqstan Respublikasynyn Eñbek jane halyqty aleumettik qorğau ministrigine jazğan hatyna jawap negizindegi "Elimizdiñ kasiporyndaryndağy eñbek salasyndağy ahual turaly" (2023 jylgy 8 jeltoqsanğa) aqqarat [Based on the response to the letter of the vice-rector of the Academy of Public Administration under the president of the Republic of Kazakhstan U. A. Bekish to the Ministry of Labor and social protection of the population of the Republic of Kazakhstan dated 13.11.2023 No. 03-01/4101 "on the situation in the field of labor at the enterprises of the country"] (accessed: 17.01.2024). [in Kazakh]
11. Qazaqstan Respublikasynyn Prezidenti Äkimshiligi Basshysynyn 2023 jylgy 25 mamyrdağy № 23-435 (22-41-9.251)-2 tapsyrmasy [Order of the head of the Presidential Administration of the Republic of Kazakhstan dated May 25, 2023 No. 23-435 (22-41-9.251) - 2.] (accessed: 17.01.2024). [in Kazakh]
12. Mezhdunarodnaya organizaciya truda. Vypolnenie programmy MOT v 2020–21 godah [International Labour Organization. Implementation of the ILO program in 2020-21] ZHeneva: MOT, 2022 g. Available at: — URL: <https://www.ilo.org/> (accessed: 17.01.2024). [in Russian]
13. European Commission. (20.03.2024). "EÜ-degi eñbek jane dağdylardyn jetispewshiligi: areket jospary". COM(2024) 131 final. Available at: — URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27473&langId=en> (accessed: 17.01.2024). [in English]
14. Occupational Safety and Health Administration. (28.06.2022). "Heat Injury and Illness Prevention in Outdoor and Indoor Work Settings". Consolidated Annual Activity Report 2021. Available at: — URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/consolidated-annual-activity-report-2021> (accessed: 17.01.2024). [in English]

15 Qazaqstan Respublikasy Käsipodaqtar federasiyası törağasynyñ EHÄQM 2022 jylğy qyzmetiniñ qorytyndylary men 2023 jylğa mindetterine arналған EHÄQM keñeıtilgen alqa otyrysynda söilegen sözi [*Speech of the chairman of the Federation of Trade Unions of the Republic of Kazakhstan at the expanded meeting of the board of the Ministry of Labor and labor dedicated to the results of the activities of the Ministry of labor for 2022 and tasks for 2023*] (12.01.2023). Available at: — URL: <https://kasipodaq.kz/2023/01/12/> (accessed: 17.01.2024). [in Kazakh]

16 Qazaqstan Respublikasy Prezidentiniñ janyndağy Memlekettik basqaru akademiasynyñ vise-rektory Ü.A.Bekıştıñ 13.11.2023 №03-01/4101 jylğy Qazaqstan Respublikasynyñ Eñbek jäne halyqty äleumettik qorğau ministrlygine jazğan hatyna jauap negizindegi «Elimizdiñ käsiporyndaryndağy eñbek salasyndağy ahual turaly» aqparat (2023 jylğy 8 jeltoqsan) [*Information "on the situation in the field of labor at the enterprises of the country" based on the response to the letter of the vice-rector of the Academy of Public Administration under the president of the Republic of Kazakhstan U. A. Bekish to the Ministry of Labor and social protection of the population of the Republic of Kazakhstan dated 13.11.2023 No. 03-01/4101*] [accessed: 17.01.2024]. [in Kazakh]

17 Qazaqstan Respublikasy Käsipodaqtar federasiyası törağasynyñ Qazaqstan Respublikasy Käsipodaqtar federasiyasynyñ Bas keñesi otyrysynda söilegen sözi. (30.12.2024). Available at: — URL: <https://kasipodaq.kz/2024/12/30/> [accessed: 17.01.2024]. [in Kazakh]

18 Tokaev Q.K. Memleket basshysy Qasym-Zhomart Tokaevtyñ "Adiletti memleket. Birtutas ult. Berekeli kogam" atty Qazaqstan xalqyna Zholdauy [*Tokayev K. K. head of state Kassym-Jomart Tokayev's book "A Just state. United Nation. Address to the people of Kazakhstan" blessed society"*] (2022). Available at: — URL: <https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyñ-kazakstan-halkyna-zholdauy-181416> [accessed: 17.01.2024]. [in Kazakh]

Автор туралы ақпарат:

Нұрғұл Қарағойшина - Докторант, ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік Басқару академиясы, Астана қ., Қазақстан Республикасы

Email: karagoishina.nurgul@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0152-6680>

Информация об авторе:

Нургуль Карагойшина - Докторант, Академия государственного управления при Президенте РК, г. Астана, Республика Казахстан

Email: karagoishina.nurgul@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0152-6680>

Information about the author:

Nurgul Karagoyshina - Doctoral Student, Academy of State Administration under the president of the Republic of Kazakhstan, Astana, Republic of Kazakhstan

Email: karagoishina.nurgul@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0152-6680>