

ӘОЖ 338.43; 04.21.41

¹А.Б. Темирбекова, ¹Н.Б. Тастандиева*

¹Халықаралық Бизнес Академиясы, Қазақстан, Алматы қ.

¹Халықаралық Бизнес Академиясы, Қазақстан, Алматы қ.

*E-mail: n_tastandiyeva@mail.ru

Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік серіктестіктің теориялық және құқықтық аспектілері

Әлеуметтік әріптестік, қазіргі кезеңдегі ерекше өзектілікті ала әлеуметтік жағдаятпен сабақтас нақтылы мәселелер де тудырады. Әлеуметтік әріптестіктің дұрыс таңдалуынан, тағайындалған басымдылықтар, мемлекеттің әлеуметтік саясаты және әріптестіктің тиынақтылық тәсілдерінен әлеуметтік әріптестік экономикалық тиімділігі тәуелді болады.

Әлеуметтік әріптестіктің тағайындалған өзіндік мақсаттары болады және қазіргі жағдайда әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұйым деңгейінде реттеуді ерекше қарастыру керектігі туындап отыр. Сонымен қатар, еңбек ұсынымын туындататын кәсіпорындардың ұжымдық келісімшарттың жобасының әзірленуі мен ондағы басты мәселені қамтитын жұмысшылар өкілдерінің пікірі есепке алынуы дербес жеке меншік түріндегі кәсіпорындар және мекемелерінде сақталынуы қажет. Айтылмаш мақалада ҚР-дағы әлеуметтік әріптестікті қолдау бойынша қажетті шаралар ұсынылады, яғни тұрғындардың әлеуметтік жағдайының жақсаруы және оны толық жетілдіру жағына қарай өзгерісі бойынша экономиканың субъекттері мен қоғамның өзара әрекеттесуі негізделген.

Түйін сөздер: Әлеуметтік серіктестік, субъектілер, құқықтық аспектілер, жұмыскер, қағидалар, еңбектік ұжым, кәсіподақ, ұжымдық келісімшарт, үкіметтік емес ұйымдар, бағдарлама

A.B. Temirbekova, N.B. Tastandiyeva

Theoretical and legal aspects of social partnership in Republic of Kazakhstan

Social Partnership of acquiring special importance at the present stage, creates certain problems associated with social status. The correct choice of social partnership from designated priorities of social policy and tactical partnership will depend on the economic efficiency of social partnership. Social partnership appoint their goals, especially today are considered an effective mechanism for regulating social, employment and related economic relations. In addition, I want to highlight the regulation of social and labor relations at the level of organization, and the drafting of a collective agreement and the conclusion should be based on consultation with the representatives of employees at enterprises and institutions of private ownership.

The paper presents necessary measures to support the social partnership in Kazakhstan, that is, the interaction of economic agents and the general public to change the social situation in the direction of its improvement and perfection.

Keywords: Social partnership, subjects, legal aspects, principles, workers, unions, non-governmental organization, programs.

А.Б. Темирбекова, Н.Б. Тастандиева

Теоретические и правовые аспекты социального партнерства в РК

В статье говорится о проблемах развития социального партнерства в Казахстане, о необходимости создания эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений, предлагаются необходимые меры по поддержке социального партнерства в РК, по изменению социального положения населения в сторону его улучшения и совершенствования.

Ключевые слова: Социальное партнерство, субъекты, правовые аспекты, принципы, работники, профсоюзы, неправительственные организации, программы.

Әлеуметтік серіктестік қазіргі кездегі қоғамдағы демократиялық процесстердің дамуына орай өзектілігі ерекшелікті қоғамдық қатынастың ерекше формасы болып табылады.

Әлеуметтік серіктестік – бұл тұтастай алғанда тұрғындардың әлеуметтік жағдайының жақсаруы және жетілдіруі жағына қарай өзгергендегі экономиканың субъектілері мен қоғамның өзара байланысы. Әлеуметтік серіктестіктің субъектілеріне жалданған жұмысшылар, жұмыс берушілер мен мемлекет жатады. Әлеуметтік серіктестіктің субъектілерінің мүдделерін қорғаушылар қатарына кәсіподақ, жұмыс берушілер бірлестігі, үкімет, сондай-ақ мемлекеттің билігінің органдары, жергілікті өзін-өзі басқару органдары жатады.

Қазақстандағы әлеуметтік серіктестік Халықаралық Еңбек Ұйымының (ХЕҰ) іс-қағаздарында, елдің әлемдік қоғамдастық заңдық нормативтік құқықтық актілерінде қалыптастырылып, жалпы принциптерге негізделген.

Соңғы жылдары әлеуметтік экономикалық өзгерістердің ара шарттарында тұрғындардың алуан түрлі мүдделерін көрсететін және өз тіршілік мәселелерінің шешіміне жағдай жасайтын қоғамдық бірлестіктердің қызметінің белсенділігі байқалады.

Қазақстандағы әлеуметтік серіктестіктің құқықтық аспектілері ҚР Еңбек кодексінде, ҚР «Қоғамдық бірлестік туралы», «Коммерциялық емес ұйымдар туралы», «Кәсіптік одақ туралы», «Қазақстан Республикасындағы халықаралық және шетелдік коммерциялық емес ұйымдардың қызметтері туралы» Заңдарда, Қазақстан Республикасындағы үкіметтік емес ұйымдарды мемлекеттік қолдау Концепциясында, Қазақстан Республикасы Үкіметі, республикалық жұмысшылар бірлестігі және республикалық бірлестігі арасындағы 2012-2014 жылдардағы Бас Келісімдерде, министрліктер мен жұмысшылар және жұмыс берушілер бірлестігі арасындағы өзара ынтымақтастық туралы Меморандумда, Қазақстан Республикасындағы 2010-2012 жылдардағы лайықты еңбек туралы Ұлттық бағдарламада негізі қаланған.

2000 жылы «ҚР әлеуметтік серіктестік туралы» Заң қабылданған. Алайда ол 2007 жылы оның күші жойылды деп танылды. Әлеуметтік серіктестік туралы Заң Ережесі ҚР Еңбек кодексіндегі 4-бөлімге – еібек саласындағы

әлеуметтік серіктестік және ұжымдық қатынастар деп көшірілді.

ҚР еңбек кодексінде әлеуметтік әріптестік жұмыскермен (жұмыскердің өкілдерінің), жұмыс берушілермен (жұмыс берушінің өкілдерінің), мемлекеттік органдармен, олардың еңбектің қатынасының және де олармен байланысты өзге толқулы сұрақтар айналасындағы келісімдерін қамтамасыз етуге бағытталған қарым-қатынастың жүйесі ретте анықталады [1].

Әлеуметтік әріптестіктің тағайындалған мақсаттарына жататындар:

1) әлеуметтік, еңбек және оларға қатысты экономикалық қатынастарын реттеудің тиімді тетігін құру;

2) қоғамның барлық жіктерінің мүдделерінің нақты есепке алуын негізде тұрақтылық және қоғамдық келісімнің әлеуметтік қамсыздандыруына жәрдемдесу;

3) еңбек саласындағы жұмысшылар құқығының кепілдіктерін қамтамасыз етуге жәрдемдесу, олардың әлеуметтік қорғауын жүзеге асыру;

4) барлық деңгейлерде әлеуметтік әріптестік тараптардың арасындағы консультациялар және келіссөздердің процессіне жәрдемдесу;

5) ұжымдық еңбек таластарды шешуге жәрдемдесу;

6) мемлекеттік саясаттың іске асыру туралы ұсыныстарын әлеуметтік-еңбек қатынастары төңірегінде өндіру.

Кодексте әлеуметтік әріптестіктің келесі-дегідей қағидалары анықталған:

1) тараптардың өкілдерінің өкілеттігі;

2) тараптардың тең құқықтығы;

3) талқыланатын сұрақтардың таңдауының бостандығы;

4) міндеттемелердің қабылдануына деген еріктілік;

5) тараптардың мүдделеріне деген құрмет;

6) ұжымдық келісім шарттар, келісімдердің орындалуының міндеттілігі;

7) келісім бойынша қабылданған міндеттемелердің орындалмауына орай олардың жазығы бойынша тараптар, олардың өкілдерінің жауапкершілігі;

8) әлеуметтік әріптестікті дамытудағы және күшейтудегі мемлекеттің жәрдемдесуі;

9) қолданылған шешімдердің жариялылығы.

Әлеуметтік әріптестіктің формалары мен ұжымдық келісімшарттар, келісімдердің

жобаларының әзірлеуі және олардың шешімі бойынша ұжымдық келіссөздер бола алады; еңбек қатынастары және басқа оларға қатысты тікелей қатынастарының сұрақтары бойынша өзара консультациялар (келіссөздер), Қазақстан республикасының заңының еңбек саласындағы қызметкерлер құқығын қамтамасыз ету және жетілдіру, жұмысшылар өкілдері және жұмыс берушілердің еңбек таластарын сотқа дейін шешуге қатысу.

Әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұйым деңгейінде реттеуді ерекше қарастырған жөн. ұжымдық келісімшарттың жобасының әзірленуі және оның шешімінде жұмысшылар өкілдерінің келісімі немесе пікірі есепке алынуы мен іске асуы керек деп айтылады, дегенмен де бұл біздің республикамызда дербес жеке меншік түрідегі кәсіпорындар және мекемелерінде жиі сақталмайды.

Бұдан басқа, ұжымдық келіссөздердің жүргізулері қағидалар мен тараптардың мүдделерінің тең құқықтық және құрметті болуы; ұжымдық келісімшарт немесе келісімнің мазмұнын құрайтын сұрақты талқылауларда таңдаудың бостандығы; міндеттемелердің тараптарының қабылдануындағы еріктілік; Қазақстан Республикасының еңбек заңы сақталуы керек.

Меншік иелері көбінесе бұл қағидаларды сақтамайды, жеке алғанда, қызметкерлерге аталатын «әлеуметтік пакет» ілікпейді. Еңбек Кодексіне сәйкес, ұжымдық келісімшартқа жұмысшылар және жұмыс берушінің арасында қызметкерлердің тұрғын-үй және тұрмыс жағдайлар қызметін жақсарту туралы, сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу және олардың демалысы туралы өзара міндеттемелер қосылуы керек.

«Қоғамдық бірлестіктер туралы» ҚРдың заңымен біріктірулерді бостандық құқығының ҚРының азаматтарымен іске асырумен байланысты пайда болатын қоғамдық қатынастар, сонымен бірге, қоғамдық бірлестіктердің жасалуы, қызметі, қайта ұйымдастырулары және жоюлары реттеледі.

Қазақстан Республикасында қоғамдық бірлестіктер ретінде саяси партиялар, кәсіптік одақтар және азаматтардың заңға қарамақайшы емес бір мақсаттағы табыс үшін ерікті негізде жасалған тағы да басқа біріктірулер танылады. Қоғамдық бірлестіктер коммерциялық

емес ұйымдар болып табылады [2]. Мемлекет қоғамдық бірлестіктерде құқықтық және заңдылық мүдделердің сақталуын қамтамасыз етеді. Мемлекеттің ісіне қоғамдық бірлестіктердің және қоғамдық бірлестіктердің ісіне мемлекетінің заңсыз кірісуі, қоғамдық бірлестіктерге мемлекеттік құрылымдардың функцияларын жүктеуге рұқсат етілмейді.

Қоғамдық бірлестіктер саяси, экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқық пен бостандықтарды қорғау, белсенділікті дамыту және азаматтардың өнерпаздығын іске асыру; кәсіби және әуесқойлық мүдделердің қанағаттандырылуы; ғылыми, техникалық және көркем өнер, адамдардың өмірі мен денсаулығының қорғауы, қоршаған табиғи ортаның қорғауды дамытулары; қайырымдылық қызметте қатысу; мәдени-ағарту, спорт-сауықтыру жұмыстың өткізулері; тарих және мәдениеттің ескерткіштерінің қорғаулары; отан сүйгіштік, заңға сүйенген және гуманистік тәрбие; халықаралық ынтымақтастықты кеңейтулер және күшейтуі; Қазақстан республикасының заңымен тыйым салынбаған басқа қызметтің жүзеге асырулары мақсаттарында құрылады және жұмыс істейді [2].

«Коммерциялық емес ұйымдар туралы» ҚРдың заңы коммерциялық емес ұйымдарды құрумен, қызметімен, қайта ұйымдастырумен және жоюмен байланысты пайда болатын қатынастарды реттейді. Коммерциялық емес ұйым деп алған негізгі мақсаттары ретінде қатысушылардың арасындағы табыстың шығарылуы және таза табысты рұқсатсыз үлестірмейтін заңды тұлға танылады. Әлеуметтік, мәдени, ғылыми, білім беру, қайырымдылық, басқару мақсатта, азаматтар және ұйымдардың заңды мүдделері мен құқықтарын қорғау, даулар мен қақтығысты шешу; азаматтардың рухани және басқа қажеттіктерінің қанағаттандыру; азаматтардың денсаулығы, айналаны қоршаған ортаны қорғау, дене шынықтыру және спорттың дамуы; заңгерлік көмек көрсетулер, сонымен бірге, басқа мақсаттарда қоғамдық игіліктер және оның мүшелерінің игіліктерінің қамтамасыз етуге бағытталған мақсаттарға қол жеткізу үшін құрылуы мүмкін.

Коммерциялық емес ұйымдар заң актілері ескерілген мекеме, қоғамдық бірлестік, акционерлік қоғам, тұтынушы кооперативы, қор, діни бірлестік, заңды тұлғалардың ассо-

циация түріндегі, тағы да басқалай формада біріктірілген қауымдастықтың формасы түрде жасалына алады [3].

«Кәсіби одақтар» туралы ҚРдың Заңы дербес, ұсыныс және еңбек қорғауы үшін олардың кәсіби мүдделерінің ортақтығының негізінде азаматтармен ерікті құрылған қоғамдық бірлестіктердің бекітілген жеке мүшелігі сияқты кәсіби одақтардың қызметін реттейді, сонымен бірге онда басқа әлеуметтік-экономикалық өз мүшелерінің мүдделері және еңбек жағдайларының жақсартуы да айтылады [4].

Әлеуметтік әріптестігі үшін бекітілген кәсіби одақтардың құқығының заңдарынан төмендегідей маңызды мәндерді алуға болады:

– еңбекті қорғау туралы заңмен берілген, тұрғын-үй және зейнетақы заңы, өз мүшелеріне қатысты еңбекті сақтауға және кәсіподақтары туралы заңның шектеріндегі қоғамдық бақылаулар жүзеге асырылсын және айқындалған бұзушылықтардың жоюы талап етілсін;

– табиғи - нақты құрылым және ең төменгі тұтыну бюджетінің құрамы және оның жеке тұтыну қоржындары, еңбекақыны, зейнетақылар және оқу құралдары бағалардың өсуіне байланысты қайта қарауға қатысып отыру;

– ұжым коллективтерінің әлеуметтік-экономикалық құқықтары және еңбек мүдделерінің ұсынысын олардың тапсырмасына сәйкес қорғау және ұсыну, олардың атынан ұжымдық келісімшарттарды жасасу.

Еңбектік ұжым тапсырмасы бойынша кәсіподақ сол ұжымның атынан жұмыс берушімен ұжымның келісім шартын жасай алады, оның орындалуын бақылауды жүзеге асыра отырып, еңбектік ұжымға және жеке оның мүшелеріне қатысты құқықтарға және олардың мүдделерін қорғауға бағыттаған талаптарға орай сотқа шағым жасауына, еңбектік ұжымнан құқықтарын іске асырумен сабақтас басқа да істерді жүзеге асырады.

Кәсіподақтар мемлекеттік әлеуметтік – экономикалық жағдаят саясаттарын құрастыруға қатыса алады. Олар әлеуметтік және экономикалық жағдаятты қорғау бойынша бағдарламалар мен жоспарларды әзірлейді және бағдарламаларға жұмыссыздықтан қорғау және жұмыспен қамтамасыз ету, жұмыстан босатылған жұмысшыларды қорғау, өмір сүрудің ең төменгі деңгейін жоғарылатуға және оның орыналуы бойынша шараларды қадағалау, табыстарды

индексациялау, оған қоса еңбек төлемдерін, зейнетақылардың, стипендиялардың және оқу құралылардың лайықты болуын мемлекеттік органдарға ұсыныстарын кіргізіп отырады [4].

Дамыған елдерде меншіктің барлық формаларында кәсіпорындардағы жұмысшылардың үлкен бөлігі кәсіподақ қозғалыстары мүшесі болып келеді, сондықтан да кәсіподақтар онда өзі үлкен күш болып саналады. Кеңес кезеңінде Қазақстанда барлық жұмысшылар ықтиярсыз формада кәсіподақтың мүшелері еді, бірақ кәсіподақтар өз мүшелерін, не олардың мүдделерін қорғағаны туралы атаудың дәл келмегенін айта кеткен жөн. Негізінен олар заттай және қаржы құралдарын бөлумен шұғылданды. Осы уақытта жұмысшылардың өте үлкен бөлігі кәсіподақ қозғалысымен қамтылған емес. Сонымен қатар, дербес ЖОО-дың барлық қызметкерлері мен оқытушылары кәсіподақтың мүшелері болып келмейді, және ешкім олардың әлеуметтік және кәсіби мүдделерін қорғамайды.

Сонымен қатар, «Қазақстан Республикасындағы халықаралық және шет елдік коммерциялық емес ұйымдардың қызметтері туралы» ҚР Заңының реттеулерінің нысаны халықаралық және шетелдік коммерциялық емес ұйымдардың құрылуына, филиалдары мен (немесе) өкілдіктердің қызметімен, қызметтерді қайта ұйымдастырумен және тоқтатылумен байланысты болып табылады.

2002 жылдың 23 қаңтардағы Қазақстан Республикасының Үкіметі қаулысымен «Қазақстан Республикасының үкіметтік емес ұйымдарды мемлекеттік қолдаулар Тұжырымдамасы» мақұлдаған еді. Тұжырымдамалар қабылдануларының себебі, аржағынан алғанда өз істерін жүзеге асыруда қиындықтар тартуларына орай үкіметтік емес ұйымдарды қолдауға қатысты мемлекеттік органдардың және үкіметтік емес ұйымдардың өзара әрекеттесудің және істестіктің кешенді нысананын көздейтін мемлекеттік қолдаудың қажеттілігі еді. Тұжырымдама РК әлеуметтік саясаттарды өткізуде қатынастардың жаңа үлгілерін жасауды болжайды. Үкіметтік емес ұйымдарды мемлекеттік қолдаулардың өте тиімді формасы әлеуметтік тапсырыспен анықталады

2010 жылдың 3 қарашада ҚР тұрғылықты халықтарды еңбекпен және әлеуметтік қорғау Министрлігі, ҚР индустрия және жаңа технологиялар Министрлігі, ҚР мұнай және

газ Министрлігі, ҚР білім және ғылым Министрлігі, ҚР кәсіподақтар Федерациямен, Ұлттық экономикалық жағдаят палатасы «Атамекен» Одағы арасында жұмысшылармен және жұмыс берушілермен, министрліктермен, біріктірулермен арасындағы өзара істестік туралы Меморандумға қол қойылған еді. Меморандум мақсаты әлеуметтік диалогтың дамуына қатысты әлеуметтік әріптестіктер тараптарының мүдделерін нақты есепке алулар негізінде мұнайлы-газды секторға және тау-металлургиялық кешенге салаларда әлеуметтік тұрақтылықтар және қоғамдық келісімдерді қамтамасыз етуге жәрдемдесу.

2010 жылы ерлер және әйелдер өмірінде стандарттарға және сапаға орнықты әлеуметтік-экономикалық жағдаят дамытуларға және жоғарылатуларды қамтамасыз ету мақсатында Қазақстан Республикасында 2010-2012 жж сенімді еңбек бойынша Бағдарлама қабылданды.

Бағдарламаның басымдылықтары халықаралық стандарттарға сәйкес еңбектік қатынастар саласындағы сұрақтарды реттеу және ерлер мен әйелдерді тиімді жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғауға жәрдемдесу болып табылады. Бағдарлама көптеген жағдайда кәсіпкерліктің әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік жауапкершіліктерге қатысты сұрақтарды қамтиды.

2012 жылдың 11 қаңтарында Қазақстан Республикасы Үкіметі мен жұмысшылардың республикалық біріктірулері және жұмыс берушілердің республикалық біріктірулері арасында 2012–2014 жылдарға арналған Бас келісім жасалынғанды. Келісім ішіндегі бір қағидасы, әлеуметтік-еңбектік қатынастардың әлеуметтік әріптестік және коллективті-келісімді реттеу болып табылады. Келісім 2012–2014 жылдарға әлеуметтік-экономикалық саясаттар-

ды өткізулер барысында әлеуметтік-еңбектік қатынастарды реттеудің негізгі бағыттары бойынша тараптардың үйлесімді позицияларын анықтайды және оның іске асыруларда төмендегідей бірлескен әрекеттерді қарастырады: бәсекеге қабілеттілігін жоғарылатуда адам потенциалды дамыту үшін қолайлы мүмкіндіктерді жасау; тұрғындардың жұмыспен қамтылуы және еңбек ресурстарын дамыту саласында әлеуметтік әріптестердің тиімді өзара әрекеттесуі; фирманың ішіндегі қызметшілерін әзірлеулер және қайта даярлаулары ынталандыру; әлеуметтік жұмыс орындарға, қоғамдық жұмысқа, жастар тәжірибесіне бағыттаған адамдарға мемлекеттік қолдаулар көрсету; еңбектік қорлардың бейімделгіштіктерін жоғарылатуды ҚР азаматтарының әлеуметтік-экономикалық жағдаяты төменгі тұрғылықты жерден әлеуметтік-экономикалық жағдаяты жоғарғы тұрғылықты жерге және экономикалық өсу бар орталықтарға ерікті түрде көшіп-қонулары арқылы жүзеге асыру; жұмысшыны лайықты еңбекпен қамтамасыз ететін еңбек ақының нақты деңгейін көтеру; табыстар саясатын жетілдіру және тұрғындардың өмір сүру деңгейін көтеру секілді шаралар кешенін іске асыру; әлеуметтік тәуекелдерден жұмысшыларды барабар қорғаулары құрастыруға; зейнетақы жүйелерін толық жетілдіру; тегін дәрігерлік көмектермен қамтамасыз ететін мемлекеттік кепілдіктер және т.с.

Осыған орай, Қазақстанда әлеуметтік әріптестіктерді дамытудың заңға сүйенген заңдар, қаулылар, бағдарламалар қабылданған базасы жасалған. Сөз аталған әлеуметтік әріптестік туралы нормативтік құжаттардың қағаз бетінде ғана емес, шаруаға да, яғни нақты өмірде жүзеге асырылу қажеттілігі туралы болып отыр.

Әдебиеттер

1. ҚР Еңбек Кодексі / [Электрондық ресурс]. – Қол жеткізу режимі: <http://www.notariat.kz/index.php/kz/dokumenty/osnovopolagayushchie-normy/47-aza-stan-respublikasyny-e-bek-kodeksi>.
2. ҚР «Қоғамдық бірлестік туралы» Заңы / [Электрондық ресурс]. – Қол жеткізу режимі: http://www.ujk.kz/union_kz/?sid=6.
3. ҚР «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» Заңы / [Электрондық ресурс]. – Қол жеткізу режимі: http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z010000142_.
4. ҚР «Кәсіптік одақ туралы» Заңы / [Электрондық ресурс]. – Қол жеткізу режимі: <http://www.fprk.kz/?m=article1&cid=1&lng=kaz>.
5. ҚР «Қазақстан Республикасындағы халықаралық және шетелдік коммерциялық емес ұйымдардың қызметтері туралы» Заңы / [Электрондық ресурс]. – Қол жеткізу режимі: <http://www.constcouncil.kz/kaz/resheniya/?cid=10&rid=184>.

References

1. KR Enbek kodeksi / [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.notariat.kz/index.php/kz/dokumenty/osnovopolagayushchie-normy/47-aza-stan-respublikasyny-e-bek-kodeksi>.
2. KR «Kogamdik birlestik turaly» Zany / [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: http://www.ujk.kz/union_kz/?sid=6.
3. KR «Kommerciyalk emes uiymdar turaly» Zany / [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z010000142_.
4. KR «Kasiptik odak turaly» Zany / [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.fprk.kz/?m=article1&cid=1&lng=kaz>.
5. KR «Kazakhstan Respublikasyndagy hakykaralyk gane sheteldik kommerciyalk emes uiymdardyn kyzmetteri turaly» / [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.constcouncil.kz/kaz/resheniya/?cid=10&rid=184>.