

Регламентация гибких форм занятости в Республике Казахстан

Regulating Flexible Forms of Employment in the Republic of Kazakhstan

Получено 05.10.2018 Одобрено 25.10.2018 Опубликовано 30.11.2018 УДК: 331.1 (075)

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10035

БЕРЕШЕВ СЕРИКУЖАН ХАМИТОВИЧ

доктор экономических наук, директор ТОО «Казахский научно-исследовательский институт труда», Республика Казахстан, г. Алматы
Email: niitroda@inbox.ru

BERESHEV, S KH

Doctor of Economics, Director of the Kazakh Scientific Research Institute of Labour, LLP, The Republic of Kazakhstan, Almaty
Email: niitroda@inbox.ru

Аннотация

Объект исследования. Процесс регулирования гибких форм занятости на национальном, отраслевом и региональном уровнях в Республике Казахстан.

Предмет исследования. Формы регламентации гибкой занятости в Казахстане.

Цель работы. Выявление необходимости, возможностей и условий законодательного и коллективно-договорного регулирования гибкой занятости в Республике Казахстан

Основные теоретические и эмпирические положения статьи. Теоретико-методологическую основу статьи составляют труды отечественных и зарубежных исследователей проблемы распространения нестандартных, неустойчивых и гибких форм занятости [Herrman P., Стэндинг Г., Бобков В., Джумамбаев С. и др]. Исследование основывается на изучении и анализе действующего законодательства по данной проблематике, содержания системы соглашений в рамках социального партнерства. В статье рассмотрены различные аспекты регулирования гибких форм занятости с учётом специфики рынка труда республики. Раскрыты особенности законодательного регулирования труда отдельных категорий работников с гибкими формами занятости. Разработаны предложения о дальнейшем совершенствовании трудового законодательства по регулированию труда работников в условиях неустойчивой занятости.

Ключевые слова: гибкая занятость; законодательное регулирование; коллективно-договорное регулирование; трудовые отношения; постановления; соглашения; самозанятое население.

Abstract

The Object of the Study. Regulation process of flexible forms of employment at the national, sectoral and regional levels in the Republic of Kazakhstan.

The Subject of the Study. Regulation forms of flexible employment in Kazakhstan.

The Purpose of the Study. Identification of the need, possibilities and conditions for legislative and collective-contractual regulation of flexible employment in the Republic of Kazakhstan

The Main Theoretical and Empirical Provisions of the Article. The theoretical and methodological basis of the article is the works of domestic and foreign researchers on problems of the spread of non-standard, unstable and flexible forms of employment (Herrman, P., Stending, G., Bobkov, V., Dzhumambayev S. and others). The research is based on studying and analysing current legislation on this issue, and on the content of system of agreements within the framework of social partnership. The article examines various aspects of regulating flexible forms of employment taking into account the specifics of the labour market in the republic. Features of legislative labour regulating certain workers categories with flexible forms of employment are revealed. Proposals for further improving labour legislation on regulating workers labour under unsustainable employment have been developed.

Keywords: flexible employment; legislative regulation; collective-contractual regulation; labour relations; regulations; agreements; self-employed population.

Введение

Широкое распространение гибких форм занятости в последние годы носит вполне объективный характер, обусловленный усилением глобализационных процессов, происходящих в мире, и высокими темпами внедрения передовых технологий. Такие складывающиеся тенденции в сфере занятости вызывают необходимость выработки соответствующих механизмов их регулирования со стороны государства и других соответствующих институтов.

Исследования, раскрывающие механизмы регулирования нестандартной занятости, включая

и гибкие ее формы, продолжают оставаться в центре внимания как зарубежных, так и отечественных экономистов [Бобков В.Н., 2017, 1, с. 7-16; Бобков и др., 2015, 6; Джумамбаев С.К., 2017, 3, 188 с.; Стэндинг Г., 2014, 11; Green Paper, 2006, 13; Herrman Peter, 2016, 14]. Комплексные подходы к регламентации нестандартных видов занятости представлены в монографии «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда, изданной в 2017 году [Бобков и др., 2017, 5, 560 с. 560 с.]. И, хотя большинство из опубликованных работ посвящено проблеме прекаризации занятости, следует отме-

тить, что гибкая и неустойчивая занятость тесно переплетаются между собой и поэтому вопросы их регулирования имеют общую основу.

Необходимо особо отметить, что мнения многих экспертов сводятся к тому, что разрешение и официальная легализация гибких и смешанных форм занятости будет способствовать повышению конкурентоспособности в условиях нестабильных экономик. С практической точки зрения это означает отмену жестких и неоправданных ограничений применения гибких форм занятости. Кроме того, эксперты предвидят изменения на международном рынке труда, связанные с тем, что северное полушарие с развитой экономикой, но стареющим населением, будет компенсировать нехватку талантов с помощью южного полушария с развивающимися рынками и молодым динамичным приростом населения. На этой основе они призывают правительства стран провести соответствующие реформы, чтобы запустить экономические системы, эффективные в новых рыночных реалиях [Электронный ресурс, 15].

Как свидетельствует практика, в отдельных развитых странах Европы начались предприниматься небезуспешные, на наш взгляд, попытки законодательного регулирования гибких форм занятости на основе двух основополагающих подходов:

- легализации действующим трудовым законодательством отдельных форм гибкой занятости;
- активного использования социального диалога между представителями работодателей и наемных работников в национальном, отраслевом, территориально-отраслевом уровнях, а также в масштабах предприятия путем включения в коллективные договоры и соответствующие соглашения возможностей применения гибких форм [Электронный ресурс, 16].

В этой связи особую актуальность вызывает исследование практики регулирования гибкой занятости в постсоветских странах, к числу которых относится Республика Казахстан.

Практика законодательного регулирования гибкой занятости в Казахстане

В своей деятельности законодательные и исполнительные органы республики основываются на соблюдении международных трудовых норм, принятых Международной организацией труда (МОТ). МОТ, признавая объективный характер гибкой и неустойчивой, а также неформальной занятости, тем не менее, призывает страны мирового сообщества придерживаться требований конвенций и основных положений соответствую-

щих рекомендаций МОТ. При этом основная их направленность состоит в разработке активной политики занятости в целях обеспечения полной, продуктивной и свободно избранной занятости, как это предусматривает Конвенция МОТ «Политика в области занятости» № 122, принятая в 1964 [Конвенция МОТ 122, 1994, 4, с. 23-24]. Такая позиция нашла свое подтверждение и в принятой в 2015 году Рекомендации МОТ № 204 «Рекомендации о переходе от неформальной к формальной экономике», в которой продекларировано следующее: «Преследуя цель создания качественных рабочих мест в формальной экономике, члены Организации должны формировать и проводить в жизнь национальную политику в сфере занятости в соответствии с Конвенцией 1964 года о политике в области занятости (122) и превратить задачу обеспечения полной, достойной, продуктивной и свободно избранной занятости в главную цель своей национальной стратегии или национального плана развития и роста» [Электронный ресурс, 17].

Анализ трудового законодательства следует, очевидно, начать с того, что в Казахстане оно предоставляет право работодателю по соглашению с работником устанавливать так называемое неполное рабочее время, под которым подразумеваются:

- сокращение нормы часов работы в смену;
- уменьшение количества рабочих дней в неделе;
- одновременное применение двух вышеназванных условий неполной работы.

Примечательно, что при этом каких-либо минимально допустимых величин ежедневной или еженедельной работы законом не установлено. Это, по сути, означает, что работодатель может установить для работника, например, двухчасовой рабочий день или двухдневную рабочую неделю. Установленное же в законе ограничение о том, что применение подобного режима рабочего времени может быть установлено только по соглашению с работником, легко преодолимо из-за недостаточной развитости профсоюзного движения в стране. Правда, кодекс допускает оговорку, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда [Трудовой кодекс РК, 2016, 12, с. 22]. Однако подобные затраты для работодателя ввиду их незначительности, несопоставимы с затратами на оплату труда. Следовательно, исходя из представленной нормы трудового законодательства республики, можно предположить, что

применительно к наемным работникам работодатель имеет право применять практически любые формы гибкой занятости.

Кроме того, на сегодняшний день в Трудовом кодексе Республики Казахстан регламентируются и другие формы гибкой занятости, а именно:

- сезонные работы;
- домашние работники;
- надомная работа;
- дистанционная работа [12, с. 34-35].

Каждый из приведенных видов занятости регламентируется законодательством в соответствии со спецификой выполняемой работы. Например, для надомных работников в трудовом договоре предписано оговаривать следующие основные условия:

- какие виды работ будут выполняться с применением оборудования и материалов, принадлежащих работнику, а какие – выделяемых работодателем;
- порядок и сроки обеспечения работника необходимыми материалами для выполнения работы;
- выплата компенсационных и иных выплат работнику.

Применительно к дистанционным работникам кодексом определено применять так называемый фиксированный учет рабочего времени, соблюдение которого должно быть оговорено в заключенном трудовом договоре.

Дистанционная работа в законодательстве характеризуется тем, что ее выполнение может осуществляться средствами коммуникаций, принадлежащих как работодателю, так и работнику. Во втором случае работодатель компенсирует все расходы, размер которых определяется по соглашению с работником [12, с. 35].

Для отдельных из вышеперечисленных категорий работников закон оговаривает специфический порядок расторжения трудового договора. К примеру, сроки письменного предупреждения о таком расторжении договора с домашним работником устанавливаются этим же договором. Применительно к сезонным работникам трудовой договор, помимо предусмотренных для всех видов занятости случаев, может быть расторгнут по следующим дополнительным обстоятельствам:

- при возникновении у работодателя особых обстоятельств, приведших к приостановке работ более 14 дней;
- отсутствия работника на рабочем месте более одного месяца по причине временной нетрудоспособности [12, с. 34].

Для других категорий работников с гибкими формами занятости каких-либо особенных усло-

вий прекращения трудовых отношений законодательством не предусмотрено, поэтому можно предполагать, что расторжение трудового договора с ними производится на общих основаниях.

Как видно, все вышеперечисленные виды гибкой занятости в соответствии с требованиями трудового законодательства страны предусматривают заключение трудового договора. Разумеется, на практике такое условие, как правило, не соблюдается, однако наметившиеся попытки отрегулировать данные виды занятости заслуживают одобрения.

Определенные действия по регулированию отдельных элементов гибких форм занятости нашли отражение в других законодательных актах страны. Так, в законе «О занятости населения», принятом в 2016 году с дополнениями и изменениями, нашло отражение понятие «свободно избранная занятость», под которой понимается «деятельность граждан страны, оралманов, иностранцев и лиц без гражданства, проживающих в Республике Казахстан, выбранная ими путем свободного распоряжения своими способностями к труду, выбора профессии и рода деятельности» [Закон РК «О занятости населения», 7]. В принципиальном плане это существенно расширяет границы применения гибких форм занятости, ограниченные трудовым законодательством республики. Одновременно с этим в данном законодательном акте содержится понятие «аутсорсинг услуг в сфере занятости», что, по сути, законодательно разрешает применение одной из важнейших форм заемного труда [Закон РК «О занятости населения», 7].

Таким образом, можно констатировать, что действующее законодательство Республики Казахстан, сохраняя приверженность традиционным формам трудовых отношений, тем не менее, расширяет легитимность отдельных видов гибкой занятости. При этом обращает на себя внимание тот факт, что ни в одном из вышеназванных актов не присутствует такая самая многочисленная категория работников, как самозанятые работники, численность которых в 2017 году составила 24,4% от занятого населения и 32,4% – от работников по найму. Как представляется, исходя из статуса и характера труда самозанятых, данная категория работников относится к прекариату. Если же принять во внимание, что отличительной чертой гибких форм занятости является отработанное рабочее время, отличное от установленных стандартов, то самозанятые вполне могут быть отнесены к категории работников с гибкой занятостью. Такой вывод во многом коррелируется с положениями правительственного постановле-

ния, принятого в 2016 году, в котором утверждена программа по развитию продуктивной занятости и массового предпринимательства. Участниками данной программы являются безработные, молодежь до 29 лет, сокращаемые работники и **самозанятые** (выделено нами – С.Б.). Для них предусмотрена реализация следующих направлений:

- «краткосрочное профессиональное обучение по востребованным на рынке труда профессиям и навыкам;
- обучение основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес»;
- поддержка предпринимательских инициатив;
- содействие в обеспечении занятости безработных и самозанятых;
- социальная профессиональная ориентация» [Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2016 года № 919, 9].

Как видно, данная программа относит самозанятых к социально уязвимым слоям населения с неустойчивой и гибкой занятостью.

Вышеизложенное дает основания предполагать, что действующее в Республике Казахстан законодательство в части регламентации применения гибких форм занятости носит в определенной степени противоречивый характер. С одной стороны, государство, придерживаясь требований международных трудовых норм, определенных МОТ, формально выступает за стандартную (традиционную) форму трудовых отношений, основанной на принципах полной занятости. Однако, с другой стороны, трудовое законодательство фактически предусматривает возможность применения на практике неполной занятости наемных работников, предусматривающей применение и сокращенного рабочего дня и сокращенной рабочей недели. Одновременно с этим до настоящего времени не отрегулированы проблемы с самозанятым населением.

Коллективно-договорное регулирование гибких форм занятости

Как показывает опыт индустриально развитых стран в регулировании гибких форм занятости значительную роль играет система социального диалога (социального партнерства). На практике такая система предназначена для улучшения положения работников по сравнению с нормами трудового законодательства. В Республике Казахстан социальное партнерство в основном реализуется на основе разработки и заключения генеральных, отраслевых и региональных трехсторонних соглашений по регулированию социальных-трудовых отношений. В

соответствии с действующим законодательством в генеральных соглашениях среди других основных направлений должны быть приняты договоренности о развитии рынка труда и содействии эффективности занятости населения. Применительно к региональным соглашениям законодательство обязывает отражать в них согласованные договоренности о мерах, обеспечивающих эффективную занятость и снижение численности безработных.

В трехстороннем генеральном соглашении, заключенном на 2018-2020 годы, вопросам регулирования занятости населения посвящен целый раздел. Однако согласованных конкретных мер по регламентации каких-либо форм гибкой занятости в нем не содержится. Единственное, на что стоит обратить внимание, это обязательство правительства о «...принятии дорожной карты по формализации самозанятых лиц и выработке комплекса системных и тактических мер для легализации трудовых отношений и сокращения неформальной самозанятости населения» [Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2018-2020 годы, 2018, 2, с. 9-10]. Об отношении социальных партнеров и, главным образом, профсоюзов, к гибким формам занятости в данном соглашении не сказано ни одного слова.

Аналогичная картина складывается и при изучении содержания региональных соглашений. Так, в региональном соглашении, заключенном по городу Алматы, стороны договорились принимать меры по обеспечению эффективности различных форм регулирования занятости, включая принятие мер по переходу от неформальной к формальной занятости. Кроме того, в нем отражены обязательства сторон по обеспечению продуктивной занятости на основе изучения положения на городском рынке труда и разработки прогноза соотношения между спросом и предложением рабочей силы без какой-либо конкретизации [Региональное соглашение между акиматом города Алматы, территориальным объединением профсоюзов «Алматинский союз профсоюзов», территориальным объединением профсоюзов «Профсоюзный центр города Алматы», Палатой предпринимателей города Алматы на 2018-2020 годы, 2018, 10, с. 13].

Практически отсутствуют договоренности в сфере применения гибких форм занятости между сторонами социального партнерства и абсолютном большинстве отраслевых соглашений. Такое положение в основном обусловлено тем обстоя-

тельством, что в трудовом законодательстве не предусмотрено отражать эти вопросы в таких соглашениях. Исключение составляет соглашение, заключенное в горно-металлургическом комплексе республики. В частности в нем предусмотрено обязательство работодателей принимать акты с учетом мнения профсоюзов при введении режима неполного рабочего времени. Кроме того, работодатели при наличии производственных возможностей обязаны создавать беременным женщинам, также работникам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, условия для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению [Отраслевое соглашение между профсоюзами работников горно-металлургической промышленности, Республиканской ассоциацией горно-добывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством по инвестициям и развитию Республики Казахстан на 2018-2020 годы, 2018, 8, с. 15, 18].

На основе проведенного анализа можно сформулировать вывод о том, что возможности коллективно-договорного регулирования проблем, связанных с применением гибких форм занятости, используются далеко не полностью. Не следует забывать, что система социального диалога между государственными органами, объединениями работодателей и работников призвана, как отмечалось выше, в первую очередь улучшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, поэтому вполне логично было бы предположить, что в соглашениях разного уровня должны содержаться именно такие договоренности. В первом приближении, в генеральных соглашениях вполне целесообразными могли бы выглядеть договоренности между соци-

альными партнерами о введении определенных ограничений при введении работодателями практики неполного рабочего времени. К подобного рода ограничениям, к примеру, можно отнести установление минимально допустимой продолжительности рабочего дня 4 часа, а рабочей недели – 3-4 рабочих дня. Аналогичного рода договоренности, на наш взгляд, должны содержаться в отраслевых и региональных соглашениях. В конечном счете, все эти согласованные договоренности закрепляются в коллективных договорах, с учетом особенностей функционирования каждого конкретного предприятия.

Выводы

Исследование практики законодательного и коллективно-договорного регулирования гибких форм занятости дает основания утверждать, что действующие законы разрешают работодателям применять практически все возможные формы такой занятости, за исключением аутстаффинга, лизинга и подбора временного персонала. С другой стороны, в разного уровня соглашениях, принятых в рамках действующей системы социального партнерства (генеральных, отраслевых, региональных), вопросы на исследуемую тему практически не рассматриваются, что ставит под сомнение эффективность социального диалога по данной проблематике.

Как представляется, эффективная регламентация гибкой занятости требует более взвешенного подхода, основанного на тщательном исследовании позитивных и негативных сторон данного явления, выявления численности работников, вынужденно занятых данной формой, включая самозанятое население.

Список литературы

1. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России – Основная причина неформальной занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 1 (203). С. 7-16.
2. Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2018-2020 годы // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. 2018. № 2. С. 7-18.
3. Джумамбаев С.К. Прекаризация занятости: теоретико-методологические аспекты и казахстанская практика: монография / С.К. Джумамбаев. Алматы: Қазақ университеті, 2017. 188 с.
4. Конвенция № 122. Политика в области занятости (1964). Резюме международных трудовых норм. Второе издание (перевод с французского). Женева: Международное бюро труда, 1994. 136 с.

References

1. Bobkov V.N. Neustoychivaya zanyatost' v formal'noy ekonomike Rossii – Osnovnaya prichina neformal'noy zanyatosti // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2017. № 1 (203). P. 7-16.
2. General'noye soglasheniye mezhdru Pravitel'stvom Respubliki Kazakhstan, respublikanskimi ob'yedineniyami rabotnikov i respublikanskimi ob'yedineniyami rabotodateley na 2018-2020 gody. - // Trud v Kazakhstane: problemy, fakty, kommentarii. 2018. № 2. P. 7-18.
3. Dzhumambayev S.K. Prekarizatsiya zanyatosti: teoretiko-metodologicheskiye aspekty i kazakhstanskaya praktika: monografiya / S.K. Dzhumambayev. – Алматы: K, azak, unisiteti, 2017. – 188 p.
4. Konventsiya № 122. Politika v oblasti zanyatosti (1964). – Rezyume mezhdunarodnykh trudovykh norm. Vtoroye izdaniye (perevod s frantsuzskogo). – Zheneva: Mezhdunarodnoye byuro truda, 1994 – 136 p.

5. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография / Главный научный редактор д.э.н. проф. В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б., Локтюхина Н.В., Мешков В.Р., Новикова И.В., Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. 560 с.
6. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артамонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д. М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015.
7. «О занятости населения» Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482- V- ЗРК. Интернет ресурс: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>. Дата обращения – 11.07.2018
8. Отраслевое соглашение между профсоюзами работников горно-металлургической промышленности, Республиканской ассоциацией горно-добывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством по инвестициям и развитию Республики Казахстан на 2018-2020 годы // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. 2018. № 4. С. 14-22.
9. Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2016 года № 919 «Об утверждении Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы, внесении изменения и дополнения в постановление Правительства Республики Казахстан от 30 декабря 2015 года № 1136 «Об утверждении перечня правительственных программ и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Казахстан». Интернет ресурс: http://online.zakon.kz/m/Document/?doc_id=36574337. Дата обращения – 03.08.2018
10. Региональное соглашение между акиматом города Алматы, территориальным объединением профсоюзов «Алматинский союз профсоюзов», территориальным объединением профсоюзов «Профсоюзный центр города Алматы», Палатой предпринимателей города Алматы на 2018-2020 годы // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. 2018. № 4. С. 10-19.
11. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
12. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. 2015. № 12. С. 2-58.
13. Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21 st century. Commission of the European communities Brussels, 2006.
14. Herrman Peter, 2016: Social Quality – Regaining Political Economy; International Journal for Social Quality, 6 (1), Summer: 88-107.
15. Электронный ресурс: http://achaz.ru/press_center/128/. Дата обращения – 06.06.2018
16. Электронный ресурс: <http://www.dissercat.com/content/gibkaya-zanyatost-v-ekonomike-razvitykh-stran-prichiny-formy-effektivnost>. Дата обращения – 20.06.2018
17. Электронный ресурс: <http://docplayer.ru/34357228-Rekomendaciya-o-perehode-ot-neformalnoy-k-formalnoy-ekonomike.html>. Дата обращения – 19.07.2018
5. Neustoychivost' zanyatosti: mezhdunarodnyy i rossiyaskiy konteksty budushchego sfery truda: Monografiya / Glavnyy nauchnyy redaktor d.e.n. prof. V.N. Bobkov. Redaktsionnyy kollektiv: Al'khimenko O.N., Kvachev V.G., Kolmakov I.B., Loktyukhina N.V., Meshkov V.R., Novikova I.V., Odegov YU.G., Odintsova Ye.V., Pavlova V.V., Shichkin I.A. M.: Izd-vo RealPrint, 2017. – 560 c.
6. Neustoychivost' zanyatosti (prekarizatsiya): osobennoye i obshcheye s uchetom integratsionnykh usilii gosudarstva i obshchestva. / Glavnyy nauchnyy redaktor V.N. Bobkov. Redaktsionnyy kollektiv: Artamonov G.N., Loktyukhina N.V., Panina T.A., Rozhkov V.D. - M.: Izdatel'skiy Dom MAGISTR-PRESS, 2015.
7. «O zanyatosti naseleniya» Zakon Respubliki Kazakhstan ot 6 aprelya 2016goda № 482- V- ZRK <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482>. Date of access - 11.07.2018
8. Otrasleye soglesheniye mezhdru profsoyuzami rabotnikov gorno-metallurgicheskoy promyshlennosti, Respublikanskoj assotsiatsiyey gorno-dobyvayushchikh i gorno-metallurgicheskikh predpriyatij i Ministerstvom po investitsiyam i razvitiyu Respubliki Kazakhstan na 2018-2020 gody. - // Trud v Kazakhstane: problemy, fakty, kommentarii. – 2018. - № 4. – P. 14-22.
9. Postanovleniye Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 29 dekabrya 2016 goda № 919 «Ob utverzhdenii Programmy razvitiya produktivnoy zanyatosti i massovogo predprinimatel'stva na 2017-2021 gody, vnesenii izmeneniya i dopolneniya v postanovleniye Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 30 dekabrya 2015 goda № 1136 «Ob utverzhdenii perechnya pravitel'stvennykh programm i priznanii utrativshimi silu nekotorykh resheniy Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan». http://online.zakon.kz/m/Document/?doc_id=36574337. Date of access – 03.08.2018
10. Regional'noye soglesheniye mezhdru akimatom goroda Almaty, territorial'nym ob'yedineniyem profsoyuzov «Almatinskiy soyuz profsoyuzov», territorial'nym ob'yedineniyem profsoyuzov «Profsoyuznyy tsentr goroda Almaty», Palatoy predprinimateley goroda Almaty na 2018-2020 gody. - // Trud v Kazakhstane: problemy, fakty, kommentarii. – 2018. - № 4. – P. 10-19.
11. Stending G. Prekariat: novyy opasnyy klass. – M.: Ad Marginem Press, 2014. – 328 p.
12. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. – // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. – 2015. - № 12. – P. 2-58.
13. Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21 st century. Commission of the European communities Brussels, 2006.
14. Herrman Peter, 2016: Social Quality – Regaining Political Economy; International Journal for Social Quality, 6 (1), Summer: 88-107.
15. Electronic resource http://achaz.ru/press_center/128/ Date of access – 06.06.2018
16. Electronic resource <http://www.dissercat.com/content/gibkaya-zanyatost-v-ekonomike-razvitykh-stran-prichiny-formy-effektivnost>. Date of access - 20.06.2018
17. Electronic resource <http://docplayer.ru/34357228-Rekomendaciya-o-perehode-ot-neformalnoy-k-formalnoy-ekonomike.html>. Date of access - 19.07.2018