

ТОО «Институт государственного управления и права»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

комплексной правовой экспертизы
проекта Закона Республики Казахстан
**«О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Казахстан
по вопросам регулирования коллективных отношений в сфере
труда»**

*(конституционно-правовая, системно-интеграционная, юридико-техническая,
антикоррупционная и гендерная экспертизы)*

Экспертиза выполнена с использованием
мультиагентной системы искусственного интеллекта

Проверка осуществлена Научным консультантом

Ихсанов Е.У., к.ю.н.
(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание)

город Астана, 2026 год

I. Вводная часть

1.1. Объект экспертизы

Объектом настоящей экспертизы является проект Закона Республики Казахстан «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам регулирования коллективных отношений в сфере труда» (далее — Законопроект, Проект). Законопроект состоит из двух статей: статья 1 содержит десять пунктов, вносящих изменения в статьи 1, 20, 156, 164, 165, 166, 170, 171, 177 и 198 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года (далее — ТК РК); статья 2 устанавливает порядок введения Закона в действие. Предметом регулирования являются коллективно-трудовые отношения, включая представительство работников, порядок ведения коллективных переговоров, механизмы разрешения коллективных трудовых споров и право на забастовку.

1.2. Предмет и цель экспертизы

Настоящее заключение представляет собой комплексную правовую экспертизу Законопроекта, охватывающую следующие направления: конституционно-правовой анализ соответствия предлагаемых норм Конституции Республики Казахстан; системно-интеграционный анализ на предмет коллизий, дублирований и пробелов в соотношении с действующим законодательством; юридико-техническую экспертизу качества нормативных формулировок, структуры и оформления; антикоррупционную экспертизу на предмет выявления коррупциогенных факторов; гендерную экспертизу на предмет соответствия принципу равенства прав и возможностей.

1.3. Нормативно-методологическая основа экспертизы

- Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями);
- Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V;
- Закон Республики Казахстан «О правовых актах» от 6 апреля 2016 года № 480-V;
- Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года № 410-V;
- Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах»;
- Закон Республики Казахстан «Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей»;
- Административный процедурно-процессуальный кодекс Республики Казахстан от 29 июня 2020 года № 350-VI;
- Методика проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов, утверждённая уполномоченным органом по противодействию коррупции;
- Правила проведения научной экспертизы проектов нормативных правовых актов.

II. Конституционно-правовая экспертиза

2.1. Общая конституционная оценка

В целом концепция Законопроекта направлена на реализацию конституционного права на коллективные трудовые споры и забастовку, закреплённого в пункте 3 статьи 24 Конституции Республики Казахстан, согласно которому «признаётся право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку». Вместе с тем ряд конкретных норм Законопроекта вызывает конституционно-правовые вопросы, связанные с допустимостью делегирования регулирования конституционных прав внутренним документам частных организаций, а также с потенциальным ограничением права работников на представительство.

2.2. Делегирование порядка реализации права на забастовку внутренним документам профсоюза

Серьёзный конституционно-правовой вопрос вызывает норма пункта 8 Законопроекта (новая редакция пункта 2 статьи 171 ТК РК), согласно которой «порядок принятия решения о проведении забастовки профсоюзным органом определяется Уставом или внутренними документами профессионального союза (объединения профессиональных союзов)». Данное положение означает, что ключевые процедурные условия реализации конституционного права на забастовку — одного из немногих прав, прямо поимённых в Конституции, — фактически передаются на усмотрение частной организации, каковой является профессиональный союз.

Между тем пункт 3 статьи 24 Конституции РК прямо оговаривает, что способы разрешения трудовых споров, включая право на забастовку, устанавливаются **законом**. Конституционный принцип «резерва закона» предполагает, что существенные условия реализации конституционных прав и свобод должны определяться именно законодательным актом, а не внутренними документами организаций. Передача регулирования порядка принятия решения о забастовке уставу конкретного профсоюза создаёт риск того, что объём конституционного права работников на забастовку будет варьироваться в зависимости от содержания устава того или иного профсоюза, что не согласуется с принципом равенства граждан перед законом (статья 14 Конституции РК). Рекомендуется закрепить в тексте ТК РК минимальные законодательные гарантии порядка принятия решения о забастовке, не допускающие произвольного ограничения этого права внутренними документами профсоюза, оставив уставному регулированию лишь технические детали процедуры.

2.3. Сужение круга субъектов представительства и отсылка к уставу профсоюза

Пункт 2 Законопроекта (новая редакция пункта 2 статьи 20 ТК РК) устанавливает, что «работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам на условиях и в порядке, определённых уставом профессионального союза или решением профсоюзного органа». Данная норма

вступает в содержательное противоречие с действующей редакцией пункта 2 статьи 20 ТК РК, которая, во-первых, называет в качестве достаточного основания для представительства **письменное заявление работника** — без каких-либо дополнительных условий, устанавливаемых самим профсоюзом, и, во-вторых, прямо предусматривает возможность делегирования не только профсоюзным органам, но и **выборным представителям работников**.

Анализируемая норма Законопроекта, таким образом, одновременно сужает круг возможных представителей (исключая выборных представителей) и вводит дополнительные условия делегирования, отсылая к уставу профсоюза. Это создаёт риск того, что профсоюз получит возможность произвольно ограничивать или обуславливать доступ работника к представительству, что не предусмотрено вышестоящей нормой ТК РК и может ограничивать право работника на защиту своих трудовых прав, гарантированное статьёй 24 Конституции РК. Рекомендуется привести норму в соответствие с ТК РК: указать письменное заявление как достаточное основание и включить выборных представителей в число возможных представителей.

2.4. Запрет вмешательства государственных органов в работу примирительной комиссии и его соотношение с правом комиссии на консультации

Пункт 5 Законопроекта (новая редакция пункта 6 статьи 165 ТК РК) вводит запрет: «не допускается вмешательство государственных органов и их представителей в работу примирительной комиссии без согласия сторон коллективного трудового спора на участие третьих лиц в работе примирительной комиссии». Между тем действующая редакция пункта 4 статьи 165 ТК РК прямо предусматривает право примирительной комиссии **консультироваться с государственными органами** в ходе примирительной процедуры — без каких-либо условий о согласии сторон.

Формально «консультация» и «вмешательство» — не тождественные понятия, однако граница между ними в тексте Законопроекта не определена. Это создаёт риск ограничительного толкования нормы ТК РК: государственный орган, приглашённый комиссией для консультации, может быть квалифицирован как «вмешивающийся» при отсутствии согласия одной из сторон, что фактически лишит примирительную комиссию инструмента, прямо предусмотренного кодексом. Рекомендуется уточнить соотношение понятий «консультация» и «вмешательство» либо прямо указать, что запрет не распространяется на консультации, инициированные самой примирительной комиссией в соответствии с ТК РК.

2.5. Дисциплинарная ответственность участников незаконной забастовки

Пункт 9 Законопроекта (новая редакция статьи 177 ТК РК) устанавливает, что «при признании судом забастовки незаконной работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки после доведения до них решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки». Данная норма в целом не противоречит конституционному праву на забастовку, поскольку регулирует последствия участия в забастовке, уже

признанной судом незаконной. Вместе с тем норма содержит потенциальную неопределённость в части момента, с которого исчисляется допустимость привлечения к ответственности: формулировка «после доведения до них решения суда» не уточняет, идёт ли речь о доведении до каждого конкретного работника индивидуально или о доведении через орган, возглавляющий забастовку. Это создаёт риск расширительного толкования нормы в ущерб конституционному праву на забастовку. Рекомендуется уточнить в тексте нормы момент, с которого исчисляется допустимость привлечения к ответственности, а также прямо указать, что речь идёт об участии в забастовке, признанной судом незаконной.

2.6. Дублирование нормы ТК РК о дистанционном голосовании

Пункт 2 Законопроекта воспроизводит норму о подтверждении участия в дистанционном собрании: «участие на общем собрании (конференции) работника подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации работника». Данное положение дословно воспроизводит соответствующее положение действующей редакции пункта 1 статьи 20 ТК РК. Содержательного противоречия не усматривается, однако дословное воспроизведение положений кодекса без добавления процедурной детализации создаёт риск правовой коллизии при последующем изменении кодекса: если ТК РК будет скорректирован, а данная норма останется в прежней редакции, возникнет расхождение. Рекомендуется оценить целесообразность дублирования и при необходимости заменить воспроизведение нормы отсылкой к соответствующей статье ТК РК.

III. Системно-интеграционная экспертиза

3.1. Общая оценка системной согласованности

Законопроект в целом вписывается в систему трудового законодательства Республики Казахстан и направлен на модернизацию действующих механизмов коллективного представительства и разрешения трудовых споров. Вместе с тем системный анализ выявил ряд дефектов интеграции: изменения кворумных порогов не сопровождаются синхронизацией со всеми затронутыми нормами ТК РК; ряд бланкетных норм лишён достаточного внешнего ориентира; переходные положения отсутствуют. Общий статус интеграции оценивается как **частично интегрированный**.

3.2. Коллизии, связанные с изменением кворумных порогов

Наиболее системно значимым изменением Законопроекта является снижение кворума для проведения собраний (конференций) работников с «не менее двух третей» до «более половины». Это изменение затрагивает одновременно несколько норм ТК РК.

Пункт 1 Законопроекта (новая редакция подпункта 44) пункта 1 статьи 1 ТК РК) устанавливает, что выборные представители избираются «при присутствии на нем (ней) **более половины** работников (делегатов конференции)», тогда как действующая редакция той же нормы требует «**не менее двух третей** работников (делегатов конференции)». Аналогичное изменение вносится пунктом 2 Законопроекта в статью 20 ТК РК и пунктом 4

— в статью 164 ТК РК. После принятия Законопроекта внутренней коллизии не возникнет, поскольку все три нормы будут изменены синхронно. Однако необходимо проверить, не остались ли в иных статьях ТК РК, не охваченных Законом, старые пороги «2/3» для сходных процедур, что может породить системную несогласованность.

Пункт 4 Законопроекта (новая редакция пункта 2 статьи 164 ТК РК) устанавливает: «Собрание работников считается правомочным, если на нём присутствует **более половины** от общего числа работников организации», тогда как действующая редакция той же нормы требует «**не менее двух третей**». Данное изменение является сознательным законодательным решением по снижению порога представительности, что само по себе допустимо, однако в пояснительных материалах к Запроекту должно быть явно обосновано как изменение модели представительства, а не техническая правка.

3.3. Коллизия, связанная с изменением срока работы примирительной комиссии

Пункт 5 Законопроекта (новая редакция пункта 3 статьи 165 ТК РК) сокращает срок рассмотрения требований примирительной комиссией с «**семи рабочих дней**» (действующая редакция) до «**пяти рабочих дней**». Изменение само по себе допустимо и направлено на ускорение примирительных процедур. Вместе с тем в тексте Законопроекта отсутствует переходная норма о применении нового срока к спорам, находящимся в процессе рассмотрения на дату вступления закона в силу. Рекомендуется дополнить статью 2 Законопроекта соответствующей переходной нормой.

3.4. Бланкетные нормы без достаточного внешнего ориентира

Пункт 2 Законопроекта (новая редакция пункта 1 статьи 20 ТК РК) допускает подтверждение участия в дистанционном собрании «**иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации работника**». Данная формулировка является открытой бланкетной нормой: ни в Запроекте, ни в ТК РК, ни в Законе «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» не определены критерии достаточности авторизации и идентификации применительно к данному контексту. Отсутствие ориентира создаёт риск разнотолкования и злоупотреблений. Рекомендуется либо дать отсылку на законодательство об электронном документе, либо делегировать установление минимальных технических требований уполномоченному органу.

Пункт 2 Законопроекта (новая редакция пункта 2 статьи 20 ТК РК) устанавливает, что работники, не принимавшие участие в избрании выборных представителей, вправе делегировать право представлять их интересы «**в порядке, определённом общим собранием (конференцией) работников**». Данная норма не устанавливает минимальных элементов такого порядка: формы делегирования (письменная или электронная), срока действия делегирования, момента возникновения полномочий, возможности отзыва делегирования. Для сравнения: в абзацах 5–6 той же статьи для профсоюзных органов прямо указано «на основании **письменного** заявления работника» — аналогичная конкретизация для выборных представителей отсутствует, создавая неравенство механизмов. Рекомендуется закрепить минимальные элементы порядка делегирования непосредственно в тексте ТК РК.

Пункт 8 Законопроекта (новая редакция пункта 2 статьи 171 ТК РК) устанавливает, что «порядок принятия решения о проведении забастовки профсоюзным органом определяется **Уставом или внутренними документами профессионального союза**». Данная бланкетная норма отсылает к внутренним документам частной организации без установления в ТК РК минимальных гарантий, которые такие документы не могут ухудшать. Рекомендуется проверить соответствие данной нормы Закону «О профессиональных союзах» и при необходимости указать, что внутренние документы профсоюза не могут ухудшать гарантии, установленные ТК РК.

3.5. Пробелы в механизмах реализации

Пункт 3 Законопроекта (новая редакция пункта 4 статьи 156 ТК РК) вводит принцип «пропорционального представительства» при создании единого представительного органа при наличии нескольких представителей работников, однако не устанавливает механизм распределения мест, порядок принятия решений и разрешения тупиковых ситуаций внутри такого органа. Действующая редакция статьи 156 ТК РК также не содержит данных механизмов, однако Законопроект, вводя новый принцип, не восполняет этот пробел. Рекомендуется дополнить норму механизмом распределения мест и принятия решений.

Пункт 5 Законопроекта (новая редакция пункта 1 статьи 165 ТК РК) устанавливает, что «единый представительный орган принимает решение о выдвижении требований работодателю в рамках коллективного трудового спора на основе простого большинства голосов членов комиссии, уполномоченных представителями работников». Формула «членов комиссии, уполномоченных представителями работников» создаёт терминологическую неясность: неясно, идёт ли речь о членах единого представительного органа или о членах примирительной комиссии. Рекомендуется уточнить субъектный состав данной нормы.

Пункт 5 Законопроекта (новая редакция статьи 165 ТК РК) излагает статью в новой редакции, содержащей шесть пунктов, однако действующий пункт 6 статьи 165 ТК РК («При недостижении соглашения в примирительной комиссии её работа прекращается, а для разрешения спора создаётся трудовой арбитраж») в новой редакции **не воспроизведён**. Это создаёт существенный пробел в цепочке процедур урегулирования коллективного трудового спора: неясно, что происходит при недостижении соглашения в примирительной комиссии по новой редакции. Рекомендуется восстановить данную норму в новой редакции статьи 165 либо прямо указать, что данный вопрос регулируется статьёй 166 ТК РК.

Пункт 5 Законопроекта (новая редакция пункта 1 статьи 165 ТК РК) устанавливает, что «для создания примирительной комиссии каждая сторона коллективного трудового спора определяет состав своих представителей», однако не устанавливает срок, в течение которого стороны обязаны это сделать. Действующая редакция пункта 1 статьи 165 ТК РК предусматривала трёхдневный срок создания комиссии, который Законопроект исключает, не заменяя его иным сроком. Возникает пробел: в какой срок стороны обязаны определить состав представителей? Рекомендуется установить конкретный срок либо дать отсылку на порядок, определяемый соглашением сторон с указанием предельного срока.

3.6. Терминологические несогласованности

Пункт 8 Законопроекта (новая редакция пункта 3 статьи 171 ТК РК) устанавливает, что «забастовку возглавляет уполномоченный **выборным профсоюзным органом или работниками (их представителями)** орган (забастовочный комитет)», тогда как действующая редакция той же нормы называет единственным источником уполномочия «работников (их представителей)». Добавление «выборного профсоюзного органа» как самостоятельного субъекта уполномочия не согласовано с пунктом 2 той же статьи в новой редакции, где уже установлено, что при наличии профсоюза решение принимается профсоюзом. Соотношение двух субъектов уполномочия не разграничено. Рекомендуется уточнить, является ли «выборный профсоюзный орган» самостоятельным субъектом назначения забастовочного комитета или разновидностью представителя работников.

3.7. Дублирования

Пункт 3 Законопроекта (новая редакция пункта 4 статьи 156 ТК РК) воспроизводит норму: «Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных уставом профессионального союза». Идентичная норма уже содержится в действующей редакции пункта 4 статьи 156 ТК РК. Воспроизведение без нового нормативного содержания является дублированием и нарушает требование системного единства законодательства. Рекомендуется исключить данное положение из новой редакции как избыточное.

3.8. Расширение предмета предписания государственного инспектора труда

Пункт 10 Законопроекта (новая редакция пункта 3 статьи 198 ТК РК) расширяет предмет предписания государственного инспектора труда: «Предписание о выплате работодателем **заработной платы, иных выплат согласно условиям соглашений и коллективных договоров** может быть обжаловано...», тогда как действующая редакция ограничивается «заработной платой». Расширение само по себе допустимо и направлено на усиление защиты прав работников. Вместе с тем термин «иные выплаты» является оценочным и не определён в ТК РК применительно к данной статье, что может порождать споры на стадии исполнения о том, какие именно выплаты охватываются предписанием. Рекомендуется уточнить, распространяется ли тот же порядок на любые выплаты по коллективному договору, включая спорные компенсации и социальные льготы, либо дать исчерпывающий перечень видов выплат.

3.9. Соотношение с АППК РК по порядку обжалования предписания

Пункт 10 Законопроекта (новая редакция пункта 3 статьи 198 ТК РК) устанавливает альтернативный порядок обжалования предписания: «может быть обжаловано вышестоящему государственному инспектору труда **или в суд**». Данная норма соотносится с АППК РК, статья 91 пункт 5 которого допускает обращение в суд без предварительного досудебного обжалования, если это предусмотрено законом. Явной иерархической коллизии не усматривается: ТК РК выступает как специальный закон (lex

specialis). Для системной ясности рекомендуется в пояснительных материалах указать, что ТК РК устанавливает специальную альтернативную модель обжалования.

3.10. Связь статьи 177 со статьями 176 и 66 ТК РК

Пункт 9 Законопроекта (новая редакция статьи 177 ТК РК) регулирует последствия признания забастовки незаконной, однако не содержит прямых отсылок к статье 176 ТК РК (порядок доведения решения суда до работников) и статье 66 ТК РК (сроки наложения дисциплинарных взысканий). Статья 66 ТК РК устанавливает, что «в случаях, предусмотренных статьёй 176 настоящего Кодекса, дисциплинарные взыскания налагаются не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной». Отсутствие прямой увязки статьи 177 с данными нормами создаёт риск споров о моменте начала дисциплинарной ответственности и способе доведения решения суда. Рекомендуется прямо увязать статью 177 со статьями 176 и 66 ТК РК.

3.11. Отсутствие переходных положений

Статья 2 Законопроекта устанавливает единственное переходное положение: «Настоящий Закон вводится в действие по истечении шестидесяти календарных дней после дня его первого официального опубликования». При этом Законопроект не содержит норм о судьбе: коллективных переговоров, начатых до вступления закона в силу (применяется ли новый кворум для собраний?); примирительных процедур, находящихся в процессе (новый 5-дневный или прежний 7-дневный срок?); ранее избранных выборных представителей, избранных при кворуме «не менее двух третей» — сохраняют ли они полномочия? Отсутствие переходных норм создаёт правовой вакуум и риск правовой неопределённости для участников текущих трудовых отношений. Рекомендуется дополнить статью 2 Законопроекта развёрнутыми переходными положениями.

Смежный акт	Точки соприкосновения / коллизии	Оценка
ТК РК, ст. 1, подп. 44)	Снижение кворума с 2/3 до более половины в дефиниции	Изменение модели, коллизии после принятия нет
ТК РК, ст. 20, п. 1	Снижение кворума с 2/3 до более половины	Изменение модели, коллизии после принятия нет
ТК РК, ст. 164, п. 2	Снижение кворума с 2/3 до более половины	Изменение модели, требует синхронизации с иными нормами ТК
ТК РК, ст. 165, п. 3	Сокращение срока с 7 до 5 рабочих дней	Требует переходной нормы
ТК РК, ст. 165, п. 6	Норма о последствиях недостижения соглашения не воспроизведена	Существенный пробел
ТК РК, ст. 165, п. 1	Исключён трёхдневный срок создания комиссии	Пробел в сроках
ТК РК, ст. 165, п. 4	Изменение «консультируется» на	Изменение модальности, требует обоснования

	«вправе консультироваться»	
ТК РК, ст. 176, ст. 66	Отсутствие увязки ст. 177 с порядком доведения решения суда	Системная несогласованность
ТК РК, ст. 156, п. 4	Дублирование нормы о праве нечленов профсоюза	Дублирование
ТК РК, ст. 171, п. 3	Добавление «выборного профсоюзного органа» как субъекта уполномочия	Терминологическая несогласованность
АППК РК, ст. 91, п. 5	Альтернативный порядок обжалования предписания	Lex specialis, коллизии нет
Закон «О профессиональных союзах»	Отсылки к уставу профсоюза без верифицируемых рамок в ТК	Требует проверки

IV. Юрико-техническая экспертиза

4.1. Соответствие требованиям Закона РК «О правовых актах»

4.1.1. Структурные дефекты и переходные положения

Законопроект в целом соответствует требованиям к структуре закона о внесении изменений: реквизиты изменяемого акта указаны корректно, порядок следования изменений — возрастающий по структуре ТК РК. Вместе с тем статья 2 Законопроекта содержит лишь норму о введении в действие и не включает: перечня отменяемых актов; указания на приведение подзаконных нормативных правовых актов в соответствие с новой редакцией ТК РК; переходных норм о судьбе текущих процедур. Отсутствие переходных положений является существенным структурным дефектом, поскольку Законопроект изменяет кворумные пороги, сроки и субъектный состав процедур, непосредственно затрагивая текущие трудовые отношения. Рекомендуется дополнить статью 2 Законопроекта нормами: «Выборные представители работников, избранные до вступления настоящего Закона в силу, сохраняют свои полномочия до истечения срока, на который они были избраны»; «Коллективные переговоры и примирительные процедуры, начатые до вступления настоящего Закона в силу, завершаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Республики Казахстан в редакции, действовавшей на дату их начала».

Кроме того, Законопроект не устанавливает срок для приведения подзаконных нормативных правовых актов в соответствие с новой редакцией ТК РК. Стандартная практика предполагает указание такого срока (как правило, 3–6 месяцев). Рекомендуется дополнить статью 2 соответствующей нормой.

4.1.2. Дефекты понятийного аппарата

Пункт 2 Законопроекта (новая редакция пункта 1 статьи 20 ТК РК) допускает подтверждение участия в дистанционном собрании «иным электронным способом с

обеспечением авторизации, идентификации работника». Термин «иной электронный способ» не определён ни в данном Законопроекте, ни в ТК РК, ни в Законе «Об электронном документе и электронной цифровой подписи». Критерии достаточности «авторизации, идентификации» не установлены. Это создаёт правовую неопределённость: работодатель и работники могут по-разному оценивать, является ли тот или иной электронный способ достаточным для подтверждения участия, что может порождать споры о правомочности собрания. Рекомендуется либо дать отсылку на законодательство об электронном документе, либо закрепить минимальные критерии (верифицируемость, защита от фальсификации, протоколирование) непосредственно в тексте закона или делегировать их установление уполномоченному органу.

Пункт 10 Законопроекта (новая редакция пункта 3 статьи 198 ТК РК) использует термин «**иные выплаты** согласно условиям соглашений и коллективных договоров» без его определения в ТК РК применительно к данной статье. Данный термин является оценочным и может охватывать весьма широкий круг выплат, включая спорные компенсации и социальные льготы. Рекомендуется либо дать определение, либо указать исчерпывающий перечень видов выплат, охватываемых предписанием.

4.1.3. Отсылочные и бланкетные нормы

Законопроект содержит несколько бланкетных норм, отсылающих к внутренним документам частных организаций или к порядку, определяемому самими сторонами, без установления минимальных законодательных рамок. Пункт 2 Законопроекта отсылает к «уставу профессионального союза или решению профсоюзного органа» применительно к условиям делегирования представительства. Пункт 8 Законопроекта отсылает к «Уставу или внутренним документам профессионального союза» применительно к порядку принятия решения о забастовке. Пункт 2 Законопроекта отсылает к «порядку, определённому общим собранием (конференцией) работников» применительно к делегированию выборным представителям. Все три нормы лишены минимального законодательного ориентира, что создаёт риск произвольного ограничения прав работников внутренними актами организаций.

Ссылка на Закон «О профессиональных союзах» в пункте 2 Законопроекта (новая редакция пункта 1 статьи 20 ТК РК) приводится без указания даты и номера закона. Статья 25 Закона «О правовых актах» требует, чтобы при первом упоминании нормативного правового акта указывались его полные реквизиты. Рекомендуется указать полные реквизиты при первом упоминании.

4.1.4. Дефекты юридической техники в отдельных нормах

Изменение персонального состава комиссии. Пункт 3 Законопроекта (новая редакция пункта 4 статьи 156 ТК РК) устанавливает, что «персональный состав комиссии определяется каждой стороной коллективных переговоров в отношении своей стороны», тогда как действующая редакция той же нормы предусматривает, что «количество членов комиссии, её персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются **соглашением сторон**». Проект разделяет: количество и сроки — по соглашению сторон, персональный состав — каждой стороной самостоятельно. Это

принципиальное изменение, однако оно оформлено без явного указания на исключение из общего правила «соглашения сторон», что создаёт неясность в применении. Рекомендуется явно указать, что в части персонального состава правило «соглашения сторон» не применяется.

Дублирование нормы о праве нечленов профсоюза. Пункт 3 Законопроекта (новая редакция пункта 4 статьи 156 ТК РК) воспроизводит норму о праве работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочить орган профсоюза, которая уже содержится в действующей редакции той же статьи. Дублирование без нового нормативного содержания нарушает требование системного единства законодательства. Рекомендуется исключить данное положение.

Неопределённость срока в пункте 2 статьи 164. Пункт 4 Законопроекта (новая редакция пункта 2 статьи 164 ТК РК) устанавливает «пятидневный срок» для согласования регламента, не указывая, в каких днях он исчисляется — рабочих или календарных. Статья 13 ТК РК устанавливает, что срок в рабочих днях указывается прямо; при отсутствии указания применяются календарные дни. Вместе с тем в пункте 10 того же Законопроекта (статья 198) используется формулировка «рабочих дней», что свидетельствует о несогласованности. Рекомендуется прямо указать «рабочих дней» или «календарных дней». Кроме того, не установлена форма направления проекта регламента (нарочно, почтой, электронно). Рекомендуется уточнить допустимые формы направления.

Изменение модальности консультации примирительной комиссии. Пункт 5 Законопроекта (новая редакция пункта 4 статьи 165 ТК РК) меняет формулировку «примирительная комиссия **консультируется**» (императивная обязанность в действующей редакции) на «примирительная комиссия **вправе** консультироваться» (право). Это принципиальное изменение: из обязательной процедуры консультация становится факультативной. Данное изменение допустимо как законодательное решение, однако оно не отражено в наименовании Законопроекта как существенное изменение процедуры и не сопровождается обоснованием в пояснительных материалах. Рекомендуется отразить данное изменение в пояснительной записке.

Тавтология в пункте 2 статьи 171. Пункт 8 Законопроекта (новая редакция пункта 2 статьи 171 ТК РК) содержит дословный повтор: «Собрание работников считается правомочным, если на нём присутствует более половины от общего числа работников **от общего числа работников** организации». Фраза «от общего числа работников» повторяется дважды, что является редакционной ошибкой, нарушающей требование чёткости и ясности изложения (статья 24 Закона «О правовых актах»). Рекомендуется исправить: «Собрание работников считается правомочным, если на нём присутствует более половины от общего числа работников организации».

Декларативность запрета уклонения от примирительных процедур. Пункт 7 Законопроекта (новая редакция пункта 1 статьи 170 ТК РК) расширяет субъект запрета: «Запрещается уклонение от участия **сторонами** в процедурах урегулирования коллективных трудовых споров» (действующая редакция: «работодателем»). При этом ни в данной статье, ни в КоАП РК (в рамках настоящего Законопроекта) не предусмотрена

ответственность работников и их представителей за уклонение. Норма-запрет без санкции носит декларативный характер и не обеспечена механизмом принуждения. Рекомендуется либо предусмотреть ответственность, либо уточнить субъектный состав запрета.

Оформление закрывающей кавычки. В последнем абзаце пункта 10 статьи 1 Законопроекта закрывающая кавычка оформлена как прямая (``), тогда как по всему тексту используются «ёлочки» (``«»). Данный технический дефект оформления подлежит устранению при редактировании.

V. Антикоррупционная экспертиза

5.1. Методологические рамки

Антикоррупционная экспертиза проведена в соответствии с требованиями статьи 7 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и Методики проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов. Общий уровень коррупционного риска Законопроекта оценивается как **средний**: явных нарушений конституционных норм и иерархических коллизий не выявлено, однако ряд норм содержит признаки коррупциогенных факторов, требующих устранения или уточнения.

5.2. Выявленные коррупциогенные факторы

5.2.1. Широта дискреционных полномочий без установленных критериев

Статья 177 ТК РК в новой редакции (пункт 9 Законопроекта) устанавливает, что «работодатель **может** привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки». Данная норма предоставляет работодателю дискреционное право привлекать к дисциплинарной ответственности участников незаконной забастовки без установления обязательных критериев выбора конкретных лиц, подлежащих привлечению к ответственности. Это создаёт риск избирательного (дискриминационного) применения дисциплинарных мер в отношении наиболее активных участников трудового спора или профсоюзных лидеров. Рекомендуется дополнить норму указанием на то, что привлечение к дисциплинарной ответственности осуществляется на основании общих норм ТК РК о дисциплинарной ответственности и не может носить избирательного характера.

Пункт 3 статьи 198 ТК РК в новой редакции (пункт 10 Законопроекта) устанавливает, что «вышестоящий государственный инспектор труда принимает **соответствующее решение** по жалобе». Формулировка «соответствующее решение» не раскрывает виды возможных решений (удовлетворение, отказ, частичное удовлетворение, направление на повторное рассмотрение) и основания для каждого из них, что предоставляет вышестоящему инспектору труда неограниченную дискрецию при рассмотрении жалоб. Рекомендуется установить исчерпывающий перечень видов решений по жалобе и оснований для их принятия.

Пункт 3 статьи 171 ТК РК в новой редакции (пункт 8 Законопроекта) устанавливает, что объединённый орган руководства забастовкой создаётся «**по усмотрению** этих

забастовочных комитетов». Данная формулировка предоставляет неограниченную дискрецию в вопросе создания объединённого органа без установления условий, порядка и критериев его формирования. Рекомендуется уточнить условия и порядок создания объединённого органа, в том числе порядок принятия решения о его создании и распределения полномочий.

5.2.2. Отсутствие предельных сроков как фактор затягивания процедур

Пункт 4 статьи 156 ТК РК в новой редакции (пункт 3 Законопроекта) устанавливает, что «количество членов комиссии, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются **соглашением сторон**» без установления каких-либо предельных сроков или механизма разрешения ситуации, когда стороны не достигают соглашения о сроках. Полная передача определения сроков на усмотрение сторон создаёт риск затягивания переговоров работодателем в ущерб интересам работников. Рекомендуется рассмотреть введение максимального срока разработки и заключения коллективного договора (например, не более трёх месяцев) с установлением механизма урегулирования разногласий.

Пункт 3 статьи 165 ТК РК в новой редакции (пункт 5 Законопроекта) допускает продление срока рассмотрения требований примирительной комиссией «по соглашению сторон» без установления предельного количества продлений или максимальной общей продолжительности. Это создаёт риск неограниченного затягивания примирительной процедуры, что фактически может лишить работников права на своевременное разрешение коллективного трудового спора. Рекомендуется ввести максимальный предельный срок рассмотрения с учётом всех продлений либо ограничить число допустимых продлений.

5.2.3. Оценочные категории без критериев

Пункт 4 статьи 165 ТК РК в новой редакции (пункт 5 Законопроекта) предоставляет примирительной комиссии право консультироваться с «**иными заинтересованными лицами**» без определения критериев отнесения лица к категории «заинтересованных». Данная формулировка является открытой и предоставляет примирительной комиссии неограниченную дискрецию в определении круга консультируемых, что может использоваться для привлечения лиц, аффилированных с одной из сторон спора. Рекомендуется уточнить критерии «заинтересованности» либо установить процедуру привлечения таких лиц.

Пункт 2 статьи 171 ТК РК в новой редакции (пункт 8 Законопроекта) допускает утверждение решения о забастовке без проведения собрания «**при невозможности** проведения собрания (конференции) работников», однако понятие «невозможность» не раскрыто ни в данной норме, ни в иных статьях ТК РК. Это создаёт правовую неопределённость и риск произвольного применения данного исключения. Рекомендуется раскрыть понятие «невозможности» проведения собрания (например, через перечень обстоятельств: чрезвычайная ситуация, режим карантина, вахтовый метод работы и т.п.).

5.2.4. Бланкетные нормы, допускающие произвольное толкование

Пункт 2 статьи 20 ТК РК в новой редакции (пункт 2 Законопроекта) отсылает к «условиям и порядку, определённым **уставом профессионального союза** или решением

профсоюзного органа» применительно к делегированию представительства. Данная бланкетная норма создаёт ситуацию, при которой объём прав работника, не являющегося членом профсоюза, фактически определяется внутренними документами профсоюза, а не законом. Это создаёт риск произвольного ограничения права работника на представительство. Рекомендуется уточнить соотношение между требованием письменного заявления (ТК РК) и условиями устава/решения профсоюза.

Пункт 2 статьи 164 ТК РК в новой редакции (пункт 4 Законопроекта) предусматривает, что «представители работников **согласовывают** с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников». Данная норма потенциально вступает в противоречие с нормой пункта 5 статьи 164 ТК РК, устанавливающей безусловную обязанность работодателя предоставить помещение и запрет препятствовать проведению собрания. При недобросовестном правоприменении работодатель может использовать процедуру «согласования» как инструмент фактического воспрепятствования проведению собрания — затягивая согласование или отказывая в нём. Рекомендуется уточнить, что согласование носит уведомительный, а не разрешительный характер, и установить предельный срок ответа работодателя.

VI. Гендерная экспертиза

6.1. Гендерный профиль Законопроекта

Законопроект относится к категории **гендерно-чувствительных** нормативных правовых актов: он регулирует механизмы участия работников в коллективных трудовых отношениях, которые в силу сложившихся социальных практик оказывают дифференцированное воздействие на работников разного пола. Прямых упоминаний гендерного равенства в тексте Законопроекта не содержится, однако базовый ТК РК закрепляет принцип недискриминации в статье 6. Гендерная статистика в обосновании Законопроекта не использована. Общее гендерное воздействие Законопроекта оценивается как **положительное**: внедрение дистанционных форм участия и снижение порога кворума существенно облегчают реализацию трудовых прав для лиц с семейными обязанностями, среди которых статистически преобладают женщины.

6.2. Положительное воздействие дистанционного голосования

Пункт 2 Законопроекта (новая редакция пункта 1 статьи 20 ТК РК) допускает проведение общего собрания «путём **дистанционного голосования**», подтверждаемого ЭЦП или иным электронным способом. Данная норма оказывает положительное косвенное воздействие на гендерное равенство: она устраняет барьер «физического присутствия», который традиционно был более значимым для женщин, несущих непропорционально большую долю семейных обязанностей. Вместе с тем рекомендуется в подзаконных актах уточнить, что «иной электронный способ» должен быть безвозмездным для работника, чтобы не создавать имущественный барьер для женщин в низкооплачиваемых секторах.

6.3. Риск косвенной дискриминации при монополии профсоюза на переговоры

Пункт 2 Законопроекта (новая редакция пункта 1 статьи 20 ТК РК) устанавливает, что «не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками **без участия профессионального союза**, если в данной организации создан профессиональный союз». В сферах с высокой гендерной сегрегацией, где профсоюз может состоять преимущественно из лиц одного пола, данная норма может привести к игнорированию интересов работников другого пола. Это создаёт риск косвенной дискриминации, что потенциально не согласуется со статьёй 14 Конституции РК, согласно которой «никто не может подвергаться какой-либо дискриминации». Рекомендуется рассмотреть дополнение нормой об обязательном включении представителей обоих полов в состав переговорной группы при наличии соответствующего запроса работников.

6.4. Положительное воздействие механизма сбора подписей

Пункт 4 Законопроекта (новая редакция пункта 2 статьи 164 ТК РК) допускает утверждение решения путём «сбора более половины подписей работников» при невозможности проведения собрания. Данная норма устраняет барьер физического присутствия, что критически важно для женщин, находящихся в отпусках по уходу за ребёнком, позволяя им участвовать в выдвижении требований. Данное положение соответствует принципу гендерного равенства, закреплённому в законодательстве Республики Казахстан.

6.5. Положительное воздействие механизма принудительного исполнения предписаний

Пункт 10 Законопроекта (новая редакция пункта 3 статьи 198 ТК РК) ускоряет взыскание заработной платы и иных выплат путём направления предписания на принудительное исполнение. Данная норма оказывает положительное косвенное воздействие на женщин, которые статистически чаще заняты в секторах с высокой долей задолженностей по заработной плате (образование, услуги, малый и средний бизнес). Норма соответствует пункту 2 статьи 24 Конституции РК, гарантирующему право на «вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации».

6.6. Лингвистический анализ

Текст Законопроекта использует традиционный для законодательства Республики Казахстан мужской род («работник», «инспектор»), что является гендерно-нейтральным в юридической технике, однако не обеспечивает видимости женщин в тексте закона. Данное замечание носит рекомендательный характер: в целях повышения гендерной чувствительности законодательства целесообразно рассмотреть использование гендерно-нейтральных формулировок там, где это не нарушает юридической техники.

6.7. Рекомендации по гендерному совершенствованию

Применительно к статье 156 ТК РК (комиссия по переговорам) рекомендуется рассмотреть дополнение пункта 4 положением о том, что при создании комиссии на паритетной основе стороны должны стремиться к обеспечению сбалансированного представительства мужчин

и женщин. Применительно к дистанционному голосованию рекомендуется закрепить обязанность работодателя обеспечить техническую возможность голосования на рабочем месте в целях исключения косвенной дискриминации лиц с низким уровнем цифровой грамотности. Рекомендуется также дополнить Законопроект нормой о необходимости ведения статистики коллективных трудовых споров и результатов переговоров с разбивкой по полу бенефициаров.

VII. Делегирующие и отсылочные нормы

№	Статья	Кому делегирует	Что делегирует	Рамки в ТК	Оценка
1	Ст. 20, п. 1 (п. 2 Законопроект а)	Уполномоченный орган (косвенно)	Требования к «иным электронным способам» авторизации	Не установлен	Бланкетная без ориентира
2	Ст. 20, п. 2 (п. 2 Законопроект а)	Профессиональный союз (устав/решение)	Условия и порядок делегирования представителям нечленами	Не установлен	Бланкетная с риском ограничения прав
3	Ст. 20, п. 2 (п. 2 Законопроект а)	Общее собрание (конференция) работников	Порядок делегирования выборным представителям	Не установлен	Бланкетная без минимальных гарантий
4	Ст. 171, п. 2 (п. 8 Законопроект а)	Профессиональный союз (устав/внутренние документы)	Порядок принятия решения о забастовке	Не установлен	Бланкетная, риск ограничения конституционного права

Вывод: Законопроект содержит четыре бланкетные нормы без достаточного законодательного ориентира. Наиболее критичной является норма, делегирующая порядок принятия решения о забастовке уставу профсоюза, поскольку данный вопрос затрагивает конституционное право, которое в соответствии с пунктом 3 статьи 24 Конституции РК должно регулироваться законом. Существенные вопросы реализации конституционных прав не должны передаваться на усмотрение внутренних документов частных организаций.

VIII. Переходные и заключительные положения

- **Срок введения в действие:** по истечении шестидесяти календарных дней после дня первого официального опубликования.
- **Отменяемые акты:** не указаны.
- **Переходный период:** отсутствует — существенный дефект.
- **Ретроактивность:** не предусмотрена.

- **Срок приведения подзаконных актов:** не указан — дефект.
- **Правовой вакуум:** имеется — в части судьбы текущих коллективных переговоров, примирительных процедур и ранее избранных выборных представителей.

Отсутствие переходных норм является одним из наиболее существенных юридико-технических дефектов Законопроекта. Законопроект изменяет кворумные пороги, сроки примирительных процедур и субъектный состав представительства, непосредственно затрагивая текущие трудовые отношения. Без переходных норм участники текущих процедур окажутся в состоянии правовой неопределённости: неясно, по каким правилам завершать начатые переговоры, сохраняют ли полномочия ранее избранные представители, какой срок применять к уже созданным примирительным комиссиям.

IX. Выводы

1. **Концепция Законопроекта** в целом является обоснованной и направлена на реализацию конституционного права на коллективные трудовые споры и забастовку. Снижение кворумных порогов и внедрение дистанционного голосования соответствуют современным тенденциям развития трудового законодательства. Вместе с тем ряд конкретных норм требует существенной доработки.
2. **Конституционность:** выявлено четыре зоны конституционного риска. Наиболее серьёзной является делегирование порядка реализации права на забастовку уставу профсоюза, что не согласуется с принципом «резерва закона», вытекающим из пункта 3 статьи 24 Конституции РК. Также вызывает вопросы сужение круга субъектов представительства по сравнению с действующей редакцией ТК РК.
3. **Системная интеграция:** выявлено 17 дефектов интеграции, из которых наиболее острыми являются: исключение нормы о последствиях недостижения соглашения в примирительной комиссии (пробел в цепочке процедур); отсутствие переходных норм; наличие бланкетных норм без достаточного законодательного ориентира. Иерархических коллизий с вышестоящими актами не выявлено.
4. **Юридико-техническое качество:** оценивается как **приемлемое, требующее доработки**. Выявлено 19 дефектов юридической техники, из которых 10 квалифицированы как существенные дефекты, 9 — как рекомендации. Наиболее критичными являются: отсутствие переходных положений; пробел в норме о последствиях недостижения соглашения в примирительной комиссии; тавтология в пункте 2 статьи 171; отсутствие реквизитов при первом упоминании Закона «О профессиональных союзах».
5. **Антикоррупционная экспертиза:** выявлено 9 коррупциогенных факторов, из которых 3 квалифицированы как возможные нарушения (дискреционное право работодателя привлекать к ответственности участников забастовки без критериев; отсутствие предельных сроков разработки коллективного договора; риск использования процедуры согласования регламента собрания как инструмента воспрепятствования). Нарушений конституционных норм в антикоррупционном аспекте не выявлено.
6. **Гендерная экспертиза:** общее гендерное воздействие Законопроекта оценивается как положительное. Выявлен один риск косвенной дискриминации (монополия профсоюза на переговоры в гендерно-сегрегированных отраслях) и одно лингвистическое

замечание. Законопроект рекомендуется к принятию с учётом предложений по гендерному совершенствованию.

7. **Переходные положения:** отсутствие переходных норм является существенным дефектом, создающим правовой вакуум для участников текущих трудовых процедур. Данный дефект подлежит обязательному устранению до принятия Законопроекта.

X. Рекомендации

8. Закрепить в тексте ТК РК (статья 171) минимальные законодательные гарантии порядка принятия решения о забастовке профсоюзным органом, не допускающие произвольного ограничения конституционного права на забастовку внутренними документами профсоюза; уставному регулированию оставить лишь технические детали процедуры.
9. Привести новую редакцию пункта 2 статьи 20 ТК РК в соответствие с действующей редакцией той же нормы: указать письменное заявление работника как достаточное основание для делегирования представительства и включить выборных представителей в число возможных представителей.
10. Уточнить в новой редакции пункта 6 статьи 165 ТК РК соотношение понятий «консультация» и «вмешательство» государственных органов, прямо указав, что запрет не распространяется на консультации, инициированные самой примирительной комиссией в соответствии с ТК РК.
11. Восстановить в новой редакции статьи 165 ТК РК норму о последствиях недостижения соглашения в примирительной комиссии (действующий пункт 6) либо прямо указать, что данный вопрос регулируется статьёй 166 ТК РК.
12. Дополнить статью 2 Законопроекта развёрнутыми переходными положениями: о сохранении полномочий ранее избранных выборных представителей; о применении прежних норм к коллективным переговорам и примирительным процедурам, начатым до вступления закона в силу; о сроке приведения подзаконных актов в соответствие (рекомендуется — не более шести месяцев).
13. Установить в новой редакции пункта 1 статьи 165 ТК РК конкретный срок, в течение которого стороны обязаны определить состав своих представителей для создания примирительной комиссии.
14. Уточнить в новой редакции пункта 2 статьи 164 ТК РК, что «пятидневный срок» исчисляется в рабочих днях, а также установить допустимые формы направления проекта регламента.
15. Исправить тавтологию в новой редакции пункта 2 статьи 171 ТК РК: «Собрание работников считается правомочным, если на нём присутствует более половины от общего числа работников организации».
16. Исключить из новой редакции пункта 4 статьи 156 ТК РК дублирующую норму о праве нечленов профсоюза уполномочить орган профсоюза, уже содержащуюся в действующей редакции той же статьи.
17. Указать полные реквизиты Закона «О профессиональных союзах» при первом упоминании в тексте Законопроекта в соответствии со статьёй 25 Закона «О правовых актах».

18. Устранить технический дефект оформления закрывающей кавычки в последнем абзаце пункта 10 статьи 1 Законопроекта.
19. Уточнить в новой редакции статьи 177 ТК РК момент, с которого исчисляется допустимость привлечения к дисциплинарной ответственности, и прямо увязать данную норму со статьями 176 и 66 ТК РК.
20. Установить в новой редакции пункта 3 статьи 198 ТК РК исчерпывающий перечень видов решений вышестоящего государственного инспектора труда по жалобе и оснований для их принятия.
21. Ввести в новой редакции пункта 3 статьи 165 ТК РК предельный срок рассмотрения требований примирительной комиссией с учётом всех продлений либо ограничить число допустимых продлений.
22. Уточнить в новой редакции пункта 4 статьи 156 ТК РК механизм распределения мест в едином представительном органе, порядок принятия решений и разрешения тупиковых ситуаций.
23. Раскрыть понятие «невозможности» проведения собрания в новой редакции пункта 2 статьи 171 ТК РК через перечень обстоятельств (чрезвычайная ситуация, карантин, вахтовый метод и т.п.) и прямо воспроизвести механизм утверждения решения путём сбора подписей по аналогии со статьёй 164 ТК РК.
24. Уточнить в новой редакции пункта 3 статьи 171 ТК РК соотношение «выборного профсоюзного органа» и «работников (их представителей)» как источников уполномочия забастовочного комитета.
25. Рассмотреть введение максимального срока разработки и заключения коллективного договора в новой редакции пункта 4 статьи 156 ТК РК с установлением механизма урегулирования разногласий при недостижении соглашения о сроках.
26. Дополнить норму о дистанционном голосовании (новая редакция пункта 1 статьи 20 ТК РК) либо отсылкой на законодательство об электронном документе, либо делегированием установления минимальных технических требований к «иным электронным способам» уполномоченному органу.
27. Рассмотреть дополнение новой редакции пункта 4 статьи 156 ТК РК положением о стремлении сторон к обеспечению сбалансированного представительства мужчин и женщин в составе комиссии по коллективным переговорам.

Заключение: В представленной редакции Законопроект **не может быть рекомендован к принятию без существенной доработки**. Основными препятствиями являются: отсутствие переходных положений, создающее правовой вакуум для участников текущих трудовых процедур; пробел в норме о последствиях недостижения соглашения в примирительной комиссии, нарушающий цепочку процедур урегулирования коллективного трудового спора; делегирование порядка реализации конституционного права на забастовку уставу профсоюза без минимальных законодательных гарантий. После устранения указанных замечаний Законопроект может быть рекомендован к принятию, поскольку его концепция является обоснованной, а большинство выявленных дефектов носит устранимый характер.