

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ САЯСАТ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫНЫҢ ЖОБАСЫНА АЛЬТЕРНАТИВТІ ҰСЫНЫСТАР

ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫ

2021



**ҚАЗАҚСТАН
РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ҚҰҚЫҚТЫҚ САЯСАТ
ТҰЖЫРЫМДАМАСЫНЫҢ
ЖОБАСЫНА
АЛЬТЕРНАТИВТІ
ҰСЫНЫСТАР**

ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫ

**Алматы
2021**



Бұл басылым Сорос-Қазақстан Қорының қаржылық қолдауымен «Қоғамдық бастамалар үшін демократиялық тәжірибелердің ортақ кеңістігі: демократиялық саяси тәжірибелер мен механизмдерді дамыту бойынша шешімдер қабылдауға азаматтық қоғамның қатысуына жәрдемдесу» жобасы аясында шығарылды. Бұл басылымның мазмұны авторлардың көзқарасын көрсетеді және міндетті түрде Қордың көзқарасын білдірмейді.

Барлық материалдар пайда табумен байланысты емес әлеуметтік мақсатта пайдаланылады.

I. ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫ БОЙЫНША 2010–2020 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН ҚҰҚЫҚТЫҚ САЯСАТ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫНЫҢ ІСКЕ АСЫРЫЛУЫНА ҚЫСҚАША ТАЛДАУ

1.1. 2010–2020 жылдарға арналған құқықтық саясаттың негізгі бағыттары

2010–2020 жылдарға арналған Құқықтық саясат тұжырымдамасы 2.6-тармақтың бірнеше ережелерінде еңбек құқығы мәселелерін қарастырды, онда сонымен қатар азаматтардың әлеуметтік құқықтарын дамытуға арналған міндеттер де қамтылған. Осы тармақтағы негізгі міндеттердің бірі әлеуметтік құқықтарды қамтамасыз етудің тиімді механизмдерін одан әрі қалыптастыру және заманауи әлеуметтік саясатты жүзеге асыру болды.

Сондай-ақ, 2010–2020 жылдарға арналған Құқықтық саясат тұжырымдамасында оны қолдану тәжірибесін жүйелі талдау және осы саладағы халықаралық тәжірибені ескере отырып, еңбек заңнамасын үздіксіз жетілдіру көзделген.

Тұжырымдамада пысықтауды қажет ететін мәселелердің қатарында келесілер көзделген.

1. Еңбек қызметінің сипаты мен қызметкерлердің еңбек жағдайларына байланысты еңбек және әлеуметтік заңнаманы одан әрі саралау мәселелері.
2. Әлеуметтік әріптестіктің аясы мен құралдарын кеңейту мәселелері.
3. Мемлекет акционер болып табылатын мүгедектердің денсаулық жағдайын ескере отырып, арнайы қауіпсіздік талаптары мен еңбек жағдайларын қамтамасыз ету қажеттілігімен, ұлттық компаниялардың, ұлттық даму институттарының және өзге де заңды тұлғалардың ұжымдары жүзеге асыратын еңбек қызметіне мүгедектердің қатысу мәселелері.

1.2. Заңнамадағы өзгерістер және бекітілген бағдарламаларды іске асыру шаралары

2030 жылға дейінгі Құқықтық саясат тұжырымдамасының жобасы осыған негізделетін, Қазақстан Республикасы Президентінің мақаласында Н. Ә. Назарбаевтың 2012 жылғы 10 шілдеде жарияланған «Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамына қарай жиырма қадам» атты мақаласында алғаш рет Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамының моделі жарияланды. Президент бұл мақаласында әлемнің дамыған елдерінде жаппай әлеуметтік тәуелділікті тудырған және жаһандық дағдарыстың басты себептерінің бірі болған тұтыну идеологиясының зияндылығына назар аударды. Жалпы еңбек қоғамы тұтынушылар қоғамына сындарлы балама ретінде әрекет етуге шақырылды. Президент әлеуметтік жаңғырту саясатының өзегіне нағыз өнімді еңбекті қою, ХХІ ғасыр мен жаһандық бәсеке жағдайында еңбекті шешуші ұлттық фактор ретінде алдыңғы орынға шығару қажеттігін атап көрсетті.

Осы тапсырмаларды іске асыру мақсатында Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 23 шілдедегі № 961 қаулысымен Іс-шаралар жоспары бекітілді. Ол қаулыда, атап айтқанда, әлеуметтік-еңбек қатынастарының тиімді моделін қалыптастыру, кәсіби біліктіліктің ұлттық жүйесін құру, еңбек жанжалдарының алдын алу, алдын алу және реттеу бойынша келесі шаралар көрініс тапты.

1. Еңбекке қабілетті халықты өзін-өзі жұмыспен қамтығандар тобына жатқызу әдістемесін әзірлеу.
2. Жұмыссыздық деңгейін анықтау әдістемесін жетілдіру.
3. 2013 жылдан бастап қызметкерлерді еңбек заңнамасы негіздеріне жалпы оқыту жүйесін ұйымдастыру мәселесін пысықтау.

4. Еңбек кодексінің және еңбек қатынастарын реттейтін басқа да құқықтық актілердің негізгі ережелері бойынша бірыңғай ұлттық анықтамалықтар сериясын басып шығару және тарату жобасын әзірлеу.
5. Бірыңғай экономикалық кеңістік елдерінің біліктілік жүйелерін ескере отырып, 2020 жылға дейінгі кезеңге кәсіби стандарттарды дайындауды көздейтін ұлттық біліктілік жүйесін кезең-кезеңімен дамыту жоспарын әзірлеу және қабылдау.
6. Жоғары оқу орындары мен колледждер түлектерінің біліктілігін растаудың тәуелсіз жүйесін құру бойынша жұмысты жандандыру.
7. Еңбек, Әкімшілік және Қылмыстық кодекстерге еңбек жанжалдарын қасақана қоздырғаны үшін жауапкершілік туралы нормаларды енгізу туралы ұсыныстар енгізу.
8. Қоғамдық араздықты қоздыру, ереуілге мәжбүрлеу, жалақыны уақтылы бермеу, ұжымдық шарттарды орындамау және басқа да құқық бұзушылықтар үшін әкімшілік және қылмыстық жауапкершілікті күшейту жөнінде ұсыныстар енгізу.

Бұл жоспардың ережелері 2010–2020 жылдарға арналған Құқықтық саясат тұжырымдамасының бағыттарына толық сәйкес келмеді, соның салдарынан олардың кейбіреулері орындалмады.

2012 жылғы 17 ақпандағы Заңмен Еңбек кодексі Ұлттық біліктілік жүйесіне арналған 10–1 тараумен толықтырылды. Бұл жүйе төмендегілерді қамтуы керек еді:

- 1) ұлттық біліктілік шеңбері;
- 2) салалық біліктілік шеңберлері;
- 3) кәсіби стандарттар;
- 4) кәсіби дайындығын бағалау және маманның біліктілігіне сәйкестігін растау.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 18 маусымдағы № 616 қаулысымен Ұлттық біліктілік жүйесін кезең-кезеңімен дамыту жоспары бекітілді. Сол жылы Білім министрлігі «Кәсіби біліктілік туралы» Қазақстан Республикасы Заңының жобасын әзірлеу бойынша жұмыс тобын құрып, аталған Заңның Тұжырымдама жобасын әзірледі. Кейіннен бұл заң жобасы әзірленген жоқ және қабылданбады. Жаңа Еңбек кодексіндегі тиісті тараудың нормалары 117-бапқа өзгертілді. Оған сәйкес кәсіптік стандарттарды әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды салалық біліктілік шеңберлері негізінде жұмыс берушілердің бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) жүзеге асырады және Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы белгіленген еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен бекітеді.

Ұлттық біліктілік шеңбері Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссияның 2016 жылғы 16 наурыздағы хаттамасымен бекітілген. Бұл ретте, реттелетін кәсіптер бойынша сәйкестікті растауды және біліктілік беруді аккредиттелген ұйымдар жүзеге асырады. Реттелетін кәсіптер бойынша сәйкестікті растау және біліктілік беру тәртібін тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдар айқындайды. Осылайша, 2010–2020 жылдарға арналған Құқықтық саясат тұжырымдамасында бастапқыда көзделмеген біліктіліктің ұлттық жүйесін дамыту жөніндегі жұмыстың бағыты көрсетілген кезеңде өзгерді және қазіргі таңға дейін бұл жұмысты аяқталды деп есептеуге болмайды.

2010–2020 жылдарға арналған Құқықтық саясат тұжырымдамасын жүзеге асырудың нақты шаралары жыл сайынғы іс-шаралар жоспарларына енгізілді. Атап айтқанда, 2010 жылға арналған іс-шаралар жоспарында келесілер көзделген:

- «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Заңының жобасын әзірлеу және Парламентке енгізу.

2014 жылға арналған іс-шаралар жоспары келесі іс-шараларды қамтиды:

- «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек көші-қоны мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңын іске асыру шеңберінде заңға тәуелді актілерді қабылдау.
- Еңбек және әлеуметтік заңнаманы оларды одан әрі саралау тұрғысынан жетілдіру мәселелерін пысықтау; әлеуметтік әріптестіктің ауқымы мен құралдарын кеңейту; акционері мемлекет болып табылатын заңды тұлғалар жүзеге асыратын еңбек қызметіне мүгедектердің қатысуын құқықтық реттеуді қамтамасыз ету.
- «Халықты жұмыспен қамту туралы» Қазақстан Республикасының Заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Заңының жобасын әзірлеу және Қазақстан Республикасы Парламентінің қарауына енгізу.

2019 жылға арналған іс-шаралар жоспарында мыналар болды:

- «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Заңының жобасын әзірлеу және Қазақстан Республикасының Парламентіне енгізу.

2011–2012 және 2015–2018 жылдарға арналған Тұжырымдаманы іске асыру жоспарларында еңбек заңнамасы саласындағы шаралар қамтылмаған. Жоспарланған іс-шаралардың барлығы ақырында орындалмады. Жалпы, 2010–2020 жылдарға арналған Құқықтық саясат тұжырымдамасының әрекет ету кезеңінде бұрын қолданыста болған 2007 жылғы 15 мамырдағы Еңбек кодексіне 48 заңмен толықтырулар мен өзгертулер енгізілді.

2015 жылғы 23 қарашада Тұжырымдаманы іске асыру барысында жаңа кодификацияланған нормативтік акт — 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізілген Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі қабылданды. 240 баптан тұратын 2007 жылғы Еңбек кодексімен салыстырғанда жаңа Еңбек кодексі қолдану аясы айтарлықтай қысқартылып, 204 бапты ғана қамтыды. Бұл бұрын егжей-тегжейлі реттеліп келген бірқатар мәселелерді реттеуде олқылықтардың қалыптасуына әкелді.

Жаңа Еңбек кодексі 2007 жылғы Еңбек кодексімен салыстырғанда жұмыс берушінің пайдасына мүдделер балансын өзгертті, атап айтқанда:

- 1) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу негіздерінің тізбесі айтарлықтай кеңейтілді;
- 2) қызметкердің толық жауапкершілігін кеңінен қолдануға мүмкіндік берілді;
- 3) жұмыс беруші құрған татуластыру комиссияларында еңбек дауларын қараудың міндетті сотқа дейінгі тәртібі енгізілді;
- 4) жұмыс берушіге еңбек жағдайларын өзгерту жеңілдетілді;
- 5) қызметкерлерді жұмыстан шығарумен байланысты жекелеген мәселелер бойынша кәсіподақтардың пікірін ескеру қажеттілігі жойылды;

- 6) жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану кезінде бұзушылықтың ауырлығы мен сипатын, қызметкердің мінез-құлқын және оның еңбекке қатынасын ескеру міндеті жоққа шығарылды;
- 7) демалыс және мереке күндері жұмыс істегені үшін кепілдік берілген ең төменгі жалақы төмендетілді;
- 8) инфляция деңгейіне қарай жалақыны индекстеу туралы ережелер жойылды.

Бұл ретте, жаңа Еңбек кодексіне бірқатар жаңалықтар енгізілді, атап айтқанда:

1. Бәсекелеспеу туралы еңбек шартының талаптарын реттеу.
2. Қызметкерлерді басқа жұмыс берушіге іссапарға жіберу мәселелерін реттеу.
3. Жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы қарым-қатынаста ақпараттық технологияның қолдану аясын кеңейту.

Жаңа Кодексті қабылдау нәтижесінде бірқатар мәселелер реттеумен қамтылмаған, атап айтқанда:

1. Шарт тараптарының дербес деректерді пайдалануы туралы ережелер.
2. Еңбекке ынталандыруды қолдану туралы сұрақтар.
3. Қызметкерлердің демалыс және мереке күндері жұмыс істеуін ұйымдастыру.

2007 жылғы Еңбек кодексінде болған бірқатар тараулар жаңа Еңбек кодексінде бір немесе бірнеше баптармен ауыстырылды, бұл реттеу аясын айтарлықтай тарылтты. Бұл еңбекті реттеудің ерекшеліктеріне арналған тараулар:

- 1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыс істейтін қызметкерлер;
- 2) маусымдық жұмыстармен айналысатын маусымдық қызметкерлер;
- 3) вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлер;
- 4) үй қызметкерлері;
- 5) үйде жұмыс істейтін қызметкерлер;
- 6) қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер;
- 7) азаматтық қызметкерлер;
- 8) заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басшысы мен мүшелері және мүліктің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы тағайындаған (сайлаған) қызметкерлер;
- 9) кәсіподақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлер;
- 10) еңбекті нормалау;
- 11) ұлттық біліктілік жүйесі.

Бұрынғы Еңбек кодексінің тараулары жаңа Еңбек кодексіне енген жоқ, олардың қатарында:

- 1) жұмысқа орналастыру;
- 2) әйелдердің және отбасылық міндеттері бар басқа адамдардың еңбегі;
- 3) толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегі;
- 4) мүгедектер еңбегі;
- 5) шағын кәсіпкерлік субъектілері қызметкерлерінің еңбегі;
- 6) қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтарының кепілдіктері;
- 7) қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарын және өндірістік объектілер мен өндіріс құралдарын жобалау, салу және пайдалану кезіндегі қауіпсіздік пен еңбекті қорғауға қойылатын талаптар.

Еңбек қатынастарының әртүрлі аспектілерін егжей-тегжейлі реттеуді жою тараптардың еңбек келісім-шарттарына, ұжымдық шарттарға және әлеуметтік әріптестік тараптарының келісімдеріне тиісті ережелерді енгізу арқылы оларды шешуде үлкен бастамашылық танытуымен есептелді. Іс жүзінде бұл көптеген қатынастардың реттелмеуіне әкеліп соқты, бұл даулар мен жұмыс берушінің де, қызметкердің де құқықтарын қорғау мен жүзеге асыруда қиындықтар туғыза бастады.

Жаңа Еңбек кодексі қабылданғаннан бері 28 заңға өзгерістер мен толықтырулар енгізілді, соның нәтижесінде бұрын пайда болған кейбір олқылықтар жойылды және еңбек заңнама-сында жаңа институттар пайда болды, атап айтқанда:

1. Субъектіге бару арқылы бақылау нысандарын қайта тағайындау Кәсіпкерлік кодексіне (2018 жылғы 24 мамырдағы Заң).
2. Электрондық еңбек шарттарын және оларды есепке алудың бірыңғай ақпараттық жүйесін енгізу (2020 жылғы 4 мамырдағы Заң).
3. Жұмыс берушілер бірлестіктерін (қауымдастықтарын, одақтарын) әлеуметтік әріптестік механизмдеріне қатысуға қосу (2020 жылғы 4 мамырдағы Заң).
4. Тексеру және тіркеу кезінде жүктілік мерзімі он екі аптаға дейінгі әйелдерге, сондай-ақ ағзалар мен тіндердің донорлары болып табылатын қызметкерлерге кепілдіктер белгілеу (2020 жылғы 7 шілдедегі Заң).
5. Жіберуші, қабылдаушы тарап түсінігі және кадрлық қызметтерді реттеу (аутстаффинг қатынастары) (19 желтоқсан 2020 ж.).

Қазіргі таңда, Қазақстан Республикасы Парламентінің Сенаты жұмыс уақытының, еңбекақы төлеудің, қашықтан жұмыс кезіндегі жұмыс кестесінің және қызметкер мен жұмыс берушінің электронды өзара іс-қимылының өзекті мәселелерін реттеуді айтарлықтай кеңейтін Еңбек кодексіне өзгерістер мен толықтырулар топтамасын қарауда.

Н. Ә. Назарбаевтың 2012 жылғы 14 желтоқсандағы «Қазақстан-2050» Стратегиясы» атты Қазақстан халқына Жолдауы негізінде әзірленген Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 наурыздағы № 162 қаулысымен «Жұмыспен қамтудың жол картасы-2020» бағдарламасы бекітілді. Жол картасын іске асырудың екі кезеңі қарастырылды: 1-кезең — 2015 ж.

және 2-кезең — 2016–2019 жылдар. Бағдарламаның негізгі мақсаттары ретінде келесілер көзделді:

- 1) продуктивті емес өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды, жұмыссыздарды және халықтың нысаналы топтарына жататын адамдарды жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларына тарту;
- 2) кадрлық әлеуетті дамыту, оның ішінде Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2015–2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын іске асыру үшін;
- 3) атаулы әлеуметтік көмек көрсету жүйесін жетілдіру.

Бағдарламаны келесі бағыттар бойынша іске асыру көзделді:

- 1) инфрақұрылымды және тұрғын үй-коммуналдық шаруашылықты дамыту есебінен халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету;
- 2) кәсіпкерлік бастаманы ынталандыру;
- 3) жұмыс берушінің нақты сұранысын ескере отырып, оқыту және жұмысқа орналастыру және қоныс аударуға жәрдемдесу.

«Жұмыспен қамту-2020» бағдарламасының негізгі нысандары Қазақстанның өзін-өзі жұмыспен қамтыған, жұмыссыз және табысы аз азаматтары болды.

2010–2020 жылдарға арналған Құқықтық саясат тұжырымдамасын іске асыру барысында жұмыссыздық деңгейі ресми деректерге сәйкес, дамыған батыс елдеріне қарағанда төмен мәндерді көрсетті. Мысалы, ресми жұмыссыздық деңгейі статистикаға сәйкес:

- 2010 жылы — 5,6%;
- 2015 жылы — 5,0%;
- 2021 жылы — 4,9%.

Бұл ретте, қызметкерлердің үлкен бөлігі өнімсіз жұмыспен қамтылды. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2016 жылғы 29 желтоқсандағы № 919 қаулысымен Жол картасының күші жойылды деп танылды.

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік хатшысының 2015 жылғы 30 қазандағы № 8 бұйрығымен «Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамы» тұжырымдамасын ілгерілету жөніндегі іс-шаралар жоспары бекітілген (іске асыру мерзімі: 2015 жылғы қараша — 2016 жылғы желтоқсан). Жоспарға енгізілген іс-шаралар негізінен ақпараттық сипатта болды, мысалы:

- Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссияның және өңірлік комиссиялардың отырыстарын өткізу.
- Еңбек күнін мерекелеуді ұйымдастыру.
- Ақпараттық материалдарды орналастыру, тақырыптық іс-шаралар, конкурстар, лекциялар ұйымдастыру.
- Еңбек ұжымдарының қызметін қамту, жетістіктерге жеткен қазақстандықтардың тәжірибесін насихаттау, кәсіби шеберлік байқаулары, техникалық және жұмысшы мамандықтарын насихаттау.

Бұл жоспарды жүзеге асырудың мысалы ретінде 2016 жылдан бері жаңартылмаған <http://100kadam.kz/> интернет-ресурсын құруды келтіруге болады.

Нәтижесінде, қазіргі уақытта бұл тұжырымдаманы ілгерілету туралы ғана айтуға болады және оны жүзеге асырудың нақты шаралары әлі әзірленіп, қабылданған жоқ.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 13 қарашадағы No 746 қаулысымен Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017–2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы бекітілген. Бағдарламаның мақсаты — халықты нәтижелі жұмыспен қамтуға және азаматтарды кәсіпкерлікке тартуға жәрдемдесу. Бағдарлама жоюға арналған келесі жүйелік мәселелер бар:

- 1) еңбек ресурстарының сапасы мен еңбек нарығының қажеттіліктері арасындағы сәйкессіздік;
- 2) өнімділігі төмен жұмыспен қамту;
- 3) аймақтық теңгерімсіздік және демографиялық теңгерімсіздік.

Өнімділігі төмен жұмыспен қамтылғандар деп табысы ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен жұмыс істейтіндер және (немесе) біліктілігі төмен жұмыста істейтіндер түсіндіріледі. Бағдарлама келесі міндеттерді қойды:

1. Еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып, техникалық және кәсіптік білімі бар кадрларды даярлау.
2. Жұмыс берушілердің сұранысы бойынша және еңбек нарығында сұранысқа ие біліктілік пен дағдыларды қысқа мерзімді кәсіптік оқыту.
3. «Мәңгілік ел жастары — индустрия!» жобасы аясында кадрларды оқыту («Серпін»).
4. Жұмыстан босатылған қызметкерлерді қоса алғанда, еңбек шарты бойынша қызметкерлерді кәсіптік оқыту.
5. «Бастау Бизнес» жобасы бойынша кәсіпкерлік негіздеріне оқыту.
6. Ауылдық елді мекендерде, шағын қалаларда, қалаларда және моноқалаларда шағын несие беруді кеңейту.
7. Ауылдық елді мекендер мен шағын қалалардағы, қалалардағы және моноқалалардағы несиелерге/микрокредиттерге кепілдік беру.
8. Жаңа бизнес-идеяларды іске асыру үшін мемлекеттік гранттар беру.
9. Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын жұмыссыздар мен жұмыспен қамтылғандардың жекелеген санаттарына әлеуметтік кәсіптік бағдар беру.
10. Еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыру.
11. Жұмыспен қамтудың бірыңғай цифрлық платформасын әзірлеу.
12. «Жастар — ел тірегі» ұлттық жобасының кешенді шараларын жүзеге асыру.

Бұл бағдарламаны жүзеге асырудың қорытындысы әлі шығарылған жоқ.

Жұмыспен қамтудың 2020–2021 жылдарға арналған жол картасы Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің 2020 жылғы 27 наурыздағы № 55-ө өкімімен бекітілді. Жол картасының негізгі мақсаттары болып келесілер бекітілді:

- 1) жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету және жұмыссыздықтың өсуіне жол бермеу;
- 2) қосымша жұмыс орындарын құру және табыс алу;
- 3) елді мекендердің инфрақұрылымын дамыту үшін жағдай жасау.

Жол картасы оны жүзеге асырудың келесі бағыттарын қарастырады:

- 1) әлеуметтік-мәдени объектілерді күрделі және ағымдағы жөндеу, реконструкциялау және салу — білім беру, денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, мәдениет, спорт, демалыс және демалыс, халыққа қызмет көрсету объектілері (сейсмикалық аймақтар үшін сейсмикалық күшейту арқылы күрделі жөндеуге рұқсат етіледі);
- 2) тұрғын үй-коммуналдық шаруашылығын (сумен жабдықтау, кәріз, газ, жылу, электр жүйелері, көппәтерлі тұрғын үйлер) күрделі, орташа және ағымдағы жөндеу, қайта жаңарту;
- 3) инженерлік-көліктік инфрақұрылымды (қалалық жолдар, елді мекенішілік және ауылішілік жолдар, кірме жолдар, тротуарлар, бөгеттер, бөгеттер мен көпірлер, каналдар, су шаруашылығы объектілері мен құрылыстары) күрделі, орташа және ағымдағы жөндеу, реконструкциялау, салу;
- 4) елді мекендерді абаттандыру (аулаларды абаттандыру, көшелерді, саябақтарды, алаңдарды жарықтандыру және көгалдандыру, иесіз объектілерді бұзу, шағын сәулет нысандарын, қоршауларды, балалар және спорт алаңдарын жайластыру).

Қазіргі уақытта бұл бағдарламаны жүзеге асырудың нәтижелері туралы ақпарат жоқ.

1.3. 2010–2020 жылдарға арналған Құқықтық саясат тұжырымдамасының ережелері ұлттық заңнама мен тәжірибеге қаншалықты толық және жүйелі түрде енгізілді

Құқықтық саясат тұжырымдамасында белгіленген, оны қолдану тәжірибесін жүйелі талдау негізінде және осы саладағы халықаралық тәжірибені ескере отырып, еңбек заңнамасын үздіксіз жетілдіруге бағытталған жалпы мақсатты ресми түрде іске асырылды деп есептеуге болады.

Осы кезеңде заңнамаға айтарлықтай өзгерістер енгізілді, еңбек заңнамасының кейбір институттары айтарлықтай қайта қаралды немесе өзгертілді, жаңа институттар пайда болды.

Алайда, қол жеткізілген жетістіктерді жоспарланған нәтижелермен салыстыратын болсақ, онда өзгерістер толық және жүйелі болмағанын айту керек.

Еңбек қызметінің сипаты мен қызметкерлердің еңбек жағдайларына байланысты еңбек және әлеуметтік заңнаманы одан әрі саралау мәселелерін шешу саласында қарама-қарсы нәтижеге қол жеткізілді, өйткені еңбек қызметінің жекелеген түрлерін реттеудің көптеген ерекшеліктері Еңбек кодексінен алынып тасталды, соның нәтижесінде олар тек жалпы ережелермен немесе тараптардың келісімімен реттеледі. Ал келісім болмаған жағдайда, реттеу барысында олқылықтар пайда болады. Әлеуметтік әріптестіктің аясы мен құралдарын кеңейту мәселелері заңнамалық деңгейде жеткілікті түрде егжей-тегжейлі пысықталды. Алайда, практикалық деңгейде (әсіресе жеке ұйымдарда — шағын және микрокәсіпкерлік субъектілерде) әлеуметтік әріптестік және ұжымдық шарттар тараптары арасындағы келісімдерді қолдану айтарлықтай кең таралмаған. Мұндай келісімдер негізінен мемлекеттік және квазимемлекеттік

жұмыс берушілер арасында қолданылады. Жеке секторда жұмыс берушілер мен қызметкерлер оларды өз пайдасына пайдалану мүмкіндіктеріне күмәнмен қарайды.

Құқықтық саясат тұжырымдамасы кезеңінде қабылданған бағдарламалар мен жоспарларда Тұжырымдаманың өз мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес келетін шаралар мен іс-әрекеттер әрқашан қамтылмаған. Жоспарланған шаралардың барлығы орындалмады.

Жоспарлардың өзі, стратегиялық мақсаттары мен даму бағыттары да Тұжырымдама кезеңінде айтарлықтай өзгерістерге ұшырады. Мемлекеттік саясаттың жалпы векторы да тұрақты болмады.

Нәтижесінде еңбек қатынастарының қолданыстағы үлгісі тиімсіз деп танылды, бұл еңбек қатынастарының түбегейлі жаңа үлгісін қалыптастыру сияқты болып көрінетін, 2030 жылға дейінгі Құқықтық саясат тұжырымдамасының жобасында айтылған жаңа мақсатпен расталады.

II. ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫН ЖЕТІЛДІРУ БӨЛІГІНДЕГІ 2030 ЖЫЛҒА ДЕЙІНГІ ҚҰҚЫҚТЫҚ САЯСАТ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫНЫҢ ЖОБАСЫНА СЫНИ ШОЛУ

2.1. 2030 жылға дейінгі Құқықтық саясат тұжырымдамасы жобасының 4.8.1 тармағына жалпы шолу

2030 жылға дейінгі Құқықтық саясат тұжырымдамасы жобасының 4.8.1 тармағында еңбек заңнамасын жаңғыртуға бағытталған негізгі мақсаттар, бағыттар мен шаралар жеткілікті қысқаша және жалпы түрде сипатталған.

Тұжырымдама жобасында еңбек қатынастарының түбегейлі жаңа моделін қалыптастыру мақсат ретінде жарияланған. Осы мақсатқа қол жеткізу үшін Жобада еңбек және жұмыспен қамту саласындағы саясат келесі негізгі принциптерге негізделген Жалпы Еңбек Қоғамын құруға бағытталатын болады:

1. Өнімді жұмыспен қамту.
2. Жоғары еңбек өнімділігі.
3. Инклюзивті экономикалық өсу.

Тұжырымдама жобасы еңбек заңнамасын одан әрі жетілдірудің келесі бағыттарын көздейді:

1. Қауіпсіздік пен еңбекті қорғаудың тиісті деңгейін қамтамасыз ету.
2. Еңбек қатынастарында қызметкерлерді қорғауды қамтамасыз ету.
3. Жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексінің көрсеткіштеріне сәйкес еңбек нарығының тиімділігін арттыру.

Бұл ретте, Жобаға сәйкес еңбек заңнамасын жаңғырту шаралары мыналарға бағытталуы тиіс:

- 1) еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылауды реформалау;
- 2) жұмыспен қамтудың барлық икемді нысандарын ресімдеу арқылы еңбек қатынастарының прогрессивті нысандарын енгізу.

Осы мақсаттарға қол жеткізу үшін Жоба Қазақстан Республикасының қолданыстағы Еңбек кодексіне тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізуді көздейді. Тұжырымдаманы іске асыру бойынша басқа шаралар жоспарланбайды.

2.2. Жалпы Еңбек Қоғамының Моделі

Жалпы еңбек қоғамының моделі идеясы тұтыну идеологиясына балама болуға арналған және барлық экономикалық және мәдени байлық адам еңбегімен жасалатынына негізделген. Бұл модель келесі постулаттарға негізделген.

1. Тұтыну идеологиясы әлеуметтік тәуелділікті тудырады және әлемдік дағдарыстың негізгі себептерінің бірі болып табылады.
2. Барлық экономикалық және мәдени байлықты виртуалды қаржы институттары емес, адам еңбегі жасайды.
3. Мемлекет — шексіз донор емес, азаматтардың әл-ауқатының өсуіне жағдай жасайтын серіктес.
4. Масылдыққа жол берілмейді.
5. Мемлекеттің стратегиясы әлеуметтік қорғаудан әлеуметтік прогреске қарай құрылуы керек.
6. Жәрдемақылар мен әлеуметтік төлемдер тек объективті мүгедектерге, аз қамтылған және мұқтаж адамдарға — балаларға, қарттарға, мүгедектерге төленуі тиіс. Азаматтардың басқа санаттары азаматтың жұмыссыз ретінде тіркелгені үшін емес, кәсіп алғаны, біліктілігін арттырғаны және жұмысқа орналасқаны үшін ынталандырушы ақшалай төлемдерді (гранттарды) алуға ғана сене алады.
7. Өнеркәсіпті дамыту үшін тапшылығы білім гранттарын енгізу есебінен толтырылуы тиіс жұмысшы мамандықтарды дамыту мен оқытуды қолдау қажет.
8. Мемлекет әлеуметтік мәселелерді шешуден алшақ кетпейді, бірақ әлеуметтік шығындар болашаққа инвестиция салуға бағытталуы керек (білім беру, денсаулық сақтау, инфрақұрылым мен әлеуметтік нысандарды дамыту).
9. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық ашық жұмыс орындарын құру, фискалдық және басқа да бақылаушы органдарға есеп беретін ашық еңбек қызметін қолдау, өз ісін ұйымдастыруға жәрдемдесу арқылы заңды нарықтық ортаға оралуы керек.
10. Әлеуметтік жаңғыртудың негізгі принциптері: эволюциялық сипат, ортақ жауапкершілік, серіктестікке қатысу, ынталандыру және кәсібилік.
11. Модельді жүзеге асыру жолындағы басты кедергі әлеуметтік инфантилизм болып табылады, ол әл-ауқатқа жетудің дұрыс емес формулаларына негізделген — «аз жұмыс істе — көп тап», «ауадан ақша жаса» және т.б.

Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамының жалпы перспективалық тұжырымдамасы қазіргі уақытта негізінен идеологиялық сәттерге қаныққан, сондықтан ол қарым-қатынастардың барлық қатысушылары үшін нақтылауды және нақтылауды талап етеді. Бұл тұжырымдаманы тиімді жүзеге асыру еңбек және әлеуметтік қатынастар саласындағы өзекті мәселелерді шешумен тікелей байланысты жүзеге асырылуы тиіс. Бұл оның дамыған елдер мысалында қол жеткізген табысын қамтамасыз ете алады.

2.2.1. Өнімді жұмыспен қамту

Өнімді жұмыспен қамту қоғамның ешбір жұмысты қолайлы деп санамайтынын, тек бірқатар талаптарға сай келетінін білдіреді.

1. Жұмыспен қамту қызметкерлерге лайықты өмір сүру жағдайларын қамтамасыз ететін табыс әкелуі тиіс.
2. Жұмыспен қамту формальды түрде болмауы керек. Жұмыссыздықты болдырмау үшін артық қызметкерлерді сақтау немесе ресми жұмыс орындарын құру орынсыз болып саналады.
3. Әрбір адамның еңбегі экономикалық тұрғыдан тиімді, қоғам үшін барынша өнімді болуы керек.

Өнімді жұмыспен қамту материалдық өндірістегі кәсіптік жұмыста жұмыс істейтін адамдар санының еңбек ресурстарының жалпы санына қатынасы ретінде көрсетіледі (пайызбен).

Көбінесе өнімді жұмыспен қамтуға заңды емес, экономикалық тұтқалар арқылы қол жеткізіледі. Дегенмен, өзекті құқықтық мәселелерді шешу бұл мәселеге оң әсер етуі мүмкін.

2.2.2. Жоғары еңбек өнімділігі

Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті төрағасының 2017 жылғы 15 қыркүйектегі № 129 бұйрығымен бекітілген Еңбек өнімділігін есептеу әдістемесіне сәйкес, еңбек өнімділігі — пайдаланылған ресурстар бірлігіне шығарылатын өнімді сипаттайтын өндіріс тиімділігінің көрсеткіші, ол өндіріс көлемі мен еңбек шығындарының арақатынасы болып табылады.

Еңбек өнімділігін арттырудың негізгі жолдары келесілер көрініс табады:

1. Техникалық прогресс: жаңа технологияны қолдану, озық технологиялар мен ғылыми әзірлемелерді енгізу, жабдықтарды жетілдіру және жаңарту, автоматтандыруды енгізу.
2. Өндіріс процесін ұйымдастыру: өндірісті басқаруды жетілдіру, операцияларды орындаудың ұтымды әдістері, еңбекті ғылыми ұйымдастыру, еңбек және демалыс режимдерін оңтайландыру.
3. Әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштерді жақсарту: қызметкерлердің біліктілігін, білім деңгейін, білімі мен біліктілігін арттыру, еңбек жағдайын жақсарту, қызметкерлердің шығармашылық белсенділігін арттыру, еңбекақы төлеу жүйесінің нысандарын жетілдіру, жалақыны өсіру.

Негізінен еңбек өнімділігінің өсуіне экономикалық тұтқалар арқылы қол жеткізіледі және дамыған елдерде ол нарықтық механизмдер көмегімен эволюциялық жолмен жүреді. Еңбек өнімділігін арттырудың заңды жолдарының жиынтығы айтарлықтай шектелген және негізінен жоспарлы сипаттағы элементтері бар экономикаға тән. Құқықтық тұтқалардың көмегімен еңбек өнімділігіне әсер ету жанама түрде, дамуы еңбек өнімділігінің өсуіне ықпал ететін қатынастарды құқықтық реттеу арқылы жүзеге асуы керек.

2.2.3. Инклюзивті экономикалық өсу

Инклюзивті экономикалық өсу — бұл ұзақ мерзімді даму стратегиясы, оның аясында:

- 1) халықтың барлық топтары үшін мүмкіндіктер туындайды;

- 2) қоғамда оның әл-ауқатын жақсарту үшін материалдық және материалдық емес игіліктер әділ бөлінеді;
- 3) білім алу, денсаулық сақтау және қауіпсіздік үшін тең жағдайлар жасалады.

Бұл салада қазіргі уақытта көптеген мәселелер мен заманауи талаптар бар. Өсуге қол жеткізу мемлекеттің туындайтын мәселелерді шешу мүмкіндігіне, оның ішінде оларды заңнамалық реттеу және қабылданған нормаларды дұрыс қолдануды қамтамасыз ету арқылы тікелей байланысты.

2.3. Саланың негізгі проблемалық мәселелері қандай және 2030 жылға дейінгі Құқықтық саясаттың жаңа тұжырымдамасының жобасы олардың оңтайлы шешімін ұсына ала ма?

Еңбек құқығы саласында көптеген мәселелер бар, олардың ішіндегі ең өзектілері мыналар болып табылады.

1. Жетілмеген тұжырымдамалық аппарат. Еңбек кодексінде «кәсіп», «мамандық», «лауазым», «біліктілік» ұғымдары жоқ, бұл оларды іс жүзінде қолдануды қиындатады.
2. Реттеудегі олқылықтардың болуы. Жаңа Еңбек кодексінің қабылдануымен реттеу көлемінің қысқаруы, сондай-ақ соңғы уақытта жаңа реттелмейтін қатынастардың пайда болуы нәтижесінде олқылықтардың орнын толтыру қажеттілігі туындады.
3. Еңбек шартын жасасу кезінде кемсітушілік, жыныстық кемсітушілік, жас бойынша кемсітушілік ретінде көрінетін еңбек саласындағы кемсітушілік.
4. Жұмыс берушілердің еңбек заңнамасының нормаларын сақтамауы және оны орындауға мәжбүрлеудің құқықтық механизмдерінің жетілдірілмегендігі.
5. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда қызметкерлердің сенімсіздігі.
6. Қызметкерлердің бұзылған еңбек құқықтарын қорғаудың кешенді механизмі.
7. Еңбек миграциясы мәселесі. Еңбек кодексінде шетел азаматтарының жұмысын, шетелдік жұмыс күшін тарту және жұмысқа рұқсат алу тәртібін реттейтін нормалардың жоқтығы.
8. Білім мен еңбек арасындағы байланыстың болмауы. Білім және ғылыми қызметтегі жетістіктер көп жағдайда еңбек қызметіндегі біліктілік пен табыс деңгейіне әсер етпейді.
9. Қызметкерлердің біліктілігін арттыру, білімін тексеру және аттестациялау рәсімдерінің жетілдірілмегендігі.
10. Жаппай сипатта жалақының төленбеуі.
11. Қызметкердің жұмыс берушілерден ақпарат пен құжаттарды сұрату және алу құқығын жүзеге асырудағы мәселелер.

Өкінішке орай, 2030 жылға дейінгі Құқықтық саясаттың жаңа тұжырымдамасының жобасында ұсынылған бағыттар мен шаралар бұл мәселелерді шешу үшін де, өнімді жұмыспен қамту, жоғары еңбек өнімділігі және инклюзивті экономикалық өсу саласында алға қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін де жеткіліксіз.

2.4. Тиісті құқық саласын дамытудың халықаралық стандарттары мен озық тәжірибелерін ескере отырып, қандай шешімдерді ұсынуға болады?

Еңбек заңнамасын әзірлеу оны әлеуметтік-экономикалық қатынастардың қазіргі жағдайына, қызметкерлер мен жұмыс берушілердің сұраныстары мен қажеттіліктеріне сәйкес келтіруге бағытталуы керек. Бұл сонымен қатар Тұжырымдама жобасында жарияланған стратегиялық міндеттерді шешуге мүмкіндік береді.

Сондықтан, Тұжырымдаманы іске асырудың негізгі бағыттарын келесі нақты міндеттерді шешу қажеттілігін ескере отырып нақтылау қажет.

2.4.1. Келісім комиссиялары туралы ережелер

Жаңа Еңбек кодексінде еңбек дауларын қараудың міндетті сотқа дейінгі тәртібі белгіленген. Оны қолдану барысында татуластыру рәсімдерін қолдану тәртібінде кемшіліктер анықталды, ол 2020 жылғы 4 мамырдағы Заңмен енгізілген өзгерістермен ішінара жойылды.

Осыған қарамастан, келісу комиссияларының қызметінде мәселелер сақталуда, бұл қызметкердің өзін қорғау және сотқа жүгінуін қиындатады немесе келесі жағдайларда бұл рәсімді ұзақ мерзімге ұзартады.

1. Жұмыс берушіде оны міндетті түрде құру талабына қарамастан келісім комиссиясы болмайды.
2. Жұмыс беруші қызметкердің өтінішін келісім комиссиясына тіркемейді және бермейді.
3. Жұмыс беруші немесе келісім комиссиясы дауды келісім комиссиясында қараудан ресми негіздер бойынша бас тартады.
4. Келісім комиссиясы қызметкерге өз шешімін бермейді.

Осы жағдайлардың барлығында қызметкерде сот қорғауына кейіннен өтініш беруде қиындықтар туындайды. Мұндай бұзушылықтар үшін жұмыс берушіге әкімшілік жауапкершілік белгіленбеген.

Даудың тарапы белгіленген әрекеттерді жасаған кезде ол реттелмеген деп танылатынын және сотқа дейінгі тәртіптің сақталатынын көрсете отырып, Еңбек кодексінің нормаларын нақтылау талап етіледі, сондай-ақ бітімгершілік комиссиясының болмауы немесе оның дауды қарауына кедергі келтіргені үшін әкімшілік жауаптылық белгілеу керек.

2.4.2. Қызметкердің материалдық жауапкершілігі

Жаңа Еңбек кодексі бұрын 2007 жылғы Кодексте болған бірқатар ережелерді қамтыған жоқ, атап айтқанда:

- 1) қызметкердің материалдық жауапкершілігі шектеулі жағдайлары мен шектері алынып тасталған;
- 2) қызметкердің толық жауапкершілігі туындайтын жағдайлардың тізбесі белгіленген, бірақ толық жауаптылық туындамайтын жағдайларда жауапкершіліктің мөлшері туралы жауап жоқ.

Осыған байланысты қызметкердің толық және шектеулі жауапкершілігінің шектерін қолданудың барлық негіздері мен жағдайларын нақтылау талап етіледі.

2.4.3. Еңбек қатынастары саласындағы дискриманация

Еңбек заңнамасы еңбек саласындағы адам мен азаматтың құқықтарын шектеуге жол бермеу, сондай-ақ еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу принциптеріне негізделеді (Еңбек кодексінің 4-бабы).

Еңбек кодексінің 6-бабы еңбек құқықтарын жүзеге асыру кезінде ешкімді де еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістіктеріне, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты немесе өзге де мән-жайлар бойынша ешқандай кемсітуге тікелей тыйым салады.

Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінің 90-бабында еңбек саласындағы кемсітушілікке жол бергені үшін жұмыс берушіге әкімшілік жауапкершілік белгіленген, бірақ іс жүзінде бұл бап іс жүзінде қолданылмайды.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзғаны үшін қылмыстық жауаптылықты белгілейтін, оның ішінде кемсітушілік сипаттағы Қазақстан Республикасы Қылмыстық кодексінің 152-бабы ақтау үкімдерінің саны бойынша алдыңғы қатарда. Оған сәйкес жұмыс беруші өкілдері қызметкерлердің құқықтарын бұзғаны үшін кінәлі деп танылған жағдайлардың саны өте аз.

Сонымен бірге еңбек саласындағы кемсітушіліктің келесі түрлері сақталады: жұмысқа қабылдау және жұмыстан шығару кезіндегі кемсітушілік, жоғарылату мен кәсіби мансаптағы кемсітушілік, жұмыс үшін сыйақы алудағы кемсітушілік, белгілі бір кәсіптер мен лауазымдарға қол жеткізудегі кемсітушілік, білім беру немесе оқытудағы кемсітушілік.

Кемсітушілік үшін жауапкершілікке тартудың мүмкін еместігі мұндай жағдайларда дәлелдеу қиындығына байланысты, өйткені қызметкер мен еңбек инспекторына мұндай дәлелдемелерді алу өте қиын.

Мәселенің шешімі — кемсітпеуді дәлелдеу ауыртпалығын жұмыс берушіге аудару және жанама дәлелдер негізінде кемсітушілікті дәлелдеу, сондай-ақ жұмыс берушінің өз шешімдері мен іс-әрекеттерін негіздеу қажеттілігі болып табылуы мүмкін, онсыз сот кемсіту фактісін дәлелденген деп есептеуі мүмкін.

2.4.4. Еңбек құқықтарын қорғау тәсілдері

Еңбек кодексінің 22-бабы 1-тармағының 14) тармақшасына сәйкес қызметкер өз құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға құқылы. Бұл норма азаматтық-құқықтық даулардағы ұқсас тізбелерден айырмашылығы, еңбек дауында құқықты қорғау әдістерінің нақты тізімі шектеусіз екенін білдіреді.

Алайда, шамамен тізімнің болмауы қызметкерлерге оларды таңдауды қиындатады, формальды көзқарасқа, шағымдарды қайтаруға және оларды қабылдаудан бас тартуға жағдай жасайды.

Еңбек кодексінде қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қорғау тәсілдерінің негізгі тізбесін бекіткен жөн, мысалы:

- 1) еңбек шарттарын жарамсыз деп тану;
- 2) жұмыс берушінің актілерін, әрекеттерін және әрекетсіздігін жарамсыз деп тану;
- 3) заңға қайшы әрекеттердің күшін жою;

- 4) дау тарапын міндеттемені орындауға мәжбүрлеу;
- 5) құқық бұзылғанға дейін болған жағдайды қалпына келтіру.

Сондай-ақ, ол қызметкер өз құқықтарын қорғауға болатын субъектілердің (кәсіподақтар, уәкілетті органдар) қолданатын әдістерін көрсете отырып, тізбесін белгілеуді талап етіледі.

2.4.5. Қызметкерлердің денсаулығына қойылатын талаптар

Коронавирустық пандемия жағдайында жұмыс орнында аурулардың таралуын болдырмау, басқа қызметкерлерге және қызметкер жұмыс істейтін адамдарға қауіп төндірмеу үшін қызметкерлердің денсаулық жағдайына қойылатын талаптардың жоғарылауы өзекті болып табылады.

Егер жұмыс басқа адамдармен байланыста жүргізілсе, вакцинацияның ерікті сипаты қоғам мүдделеріне қайшы келеді.

Қызметкердің еңбек міндеттерін орындау кезінде ауруды жұқтыру салдарын дұрыс реттемеу көптеген еңбек дауларының туындауына әкеледі.

Қазіргі уақытта Еңбек кодексі қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығынан туындайды, бірақ жоғарыда аталған мәселелерді ешқандай жолмен реттемейді, бұл даулы жағдайлардың туындауына әкеледі. Реттеу деңгейін заңға тәуелді актілерден Еңбек кодексінің деңгейіне көтеру талап етіледі.

Эпидемиологиялық аспектілерді ескере отырып, Еңбек кодексінде қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша жұмыс берушілер мен қызметкерлердің құқықтары мен міндеттерінің тізбесін нақтылау қажет; еңбек шарты тараптарының екпе және егу бойынша өзара міндеттерін нақтылау керек; жұмыс орнында жұқтыру үшін қызметкерге келтірілген зиянды өтеу тәртібі мен шарттарын белгілеу керек.

2.4.6. Карантин, шектеу шаралары кезеңінде қызметкерлер мен жұмыс берушінің құқықтары

Коронавирустық пандемия төтенше жағдайға, карантинге, шектеу шараларына, жұмыс берушілердің жұмысының бос тұрып қалуына, қашықтықтан жұмыс істеуіне және аралас жұмысқа ауыстыруға қатысты мәселелерді қосымша реттеу қажеттілігін көрсетті.

Мұндай жағдай әдетте төтенше және күтпеген сипатта болғандықтан, бос тұрып қалған жұмыс уақытын, қашықтықтан жұмыс істеуді, жұмыс уақытын және жалақыны реттейтін Еңбек кодексінің қолданыстағы нормалары келіспеушіліктер мен даулар тудыратын қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы тәуекелдерді әділ бөлу үшін жеткіліксіз болды.

Пандемия кезінде жинақталған тәжірибені ескере отырып, Еңбек кодексіне осы мәселелерді толығырақ реттейтін нормаларды енгізу қажет.

2.4.7. Еңбек жағдайларының өзгеруін реттеу

Жаңа Еңбек кодексімен енгізілген еңбек жағдайларын өзгерту тәртібін жұмыс берушілер біршама формалды түрде қолдана бастады және оны қызметкерлер мен қызметкерлер санын жасырын қысқарту тәсілі ретінде пайдалануға мүмкіндік береді. Бұл іс жүргізу тәртібіне қойылатын талаптардың жоқтығынан туындап, еңбек дауларын туғызады.

Жұмыс берушіні осы жағдайлардың бар екендігін негіздеуге, қызметкерге хабарламада енгізілген өзгерістердің мәнін ашуға, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шарты

тараптарының басқа да қадамдарын реттеуге міндеттеу арқылы Еңбек кодексінде ол қолданылатын шарттарды көрсете отырып, еңбек жағдайларын өзгерту тәртібін толығырақ реттеу қажет.

2.4.8. Интернеттегі және әлеуметтік желілердегі қызметкерлердің қоғамдық белсенділігінің мәселелері

Ақпараттық технологиялардың дамуы қызметкерлердің Интернеттегі және әлеуметтік желілердегі мінез-құлқын реттеу мәселесін көтеріп отыр. Қызметкерлер жұмысы туралы фото және бейнематериалдармен бөліседі, олар жұмыс берушінің ресми ұстанымымен сәйкес келмейтін әртүрлі мәселелер бойынша өз ұстанымдарын білдіре алады. Бұл жұмыс берушінің іскерлік беделіне кері әсерін тигізуі, кәсіби этиканы бұзуы, жұмыс берушінің сенімін жоғалтуы, заңмен қорғалатын құпияның ашылуына әкеп соғуы мүмкін.

Қызметкерлердің интернеттегі қызметі, жұмыс берушінің ақпараттық ресурстарын жұмыс уақытында пайдалануы да реттеуді қажет етеді.

Бұл олардың мүдделеріне қайшы келетін жағдайларда, жұмыс берушілер қызметкерлердің сөз бостандығын шектеуге тырысады, бұл ақпарат алу мен таратудың жалпы құқықтарына және пікір бостандығына әрқашан сәйкес келе бермейді.

Бұл жұмыс берушінің мүдделеріне, кәсіби этикаға қайшы келетін және жұмыс берушінің беделіне нұқсан келтіретін жағдайларда, сөз бостандығын және ақпаратты таратуды шектеу мүмкіндігі орынды болып көрінеді.

Бұл қатынастардың негіздерін Еңбек кодексінде бекіту талап етіледі.

2.4.9. Жұмыс берушінің қызметкерлердің жеке өмірін бақылауы және қызметкерлерді бақылаудың электрондық құралдарын пайдалануды реттеу

Тәжірибеде қызметкердің жеке өміріне қол сұғылмаушылық құқығы мен жұмыс берушінің жұмыс уақытында қызметкердің әрекетін бақылау құқығы арасында ымыраға келу мәселесі де бар.

Қызметкерлерді бақылаудың заманауи әдістеріне мыналарды жатқызуға болады: бейнебақылау, телефонмен сөйлесулерді жазу және тыңдау, электрондық поштаны қарау және зерттеу, Интернеттегі интернет ресурстарға кіруді бақылау, полиграфиялық тестілеу, электронды білезіктерді тағу, турниктерді пайдалану және басқа да құралдар.

Қолданыстағы Еңбек кодексінде жұмыс берушіге қызметкердің жеке өмірін бақылауды жүзеге асыруға мүмкіндік беретін нормалар жоқ. Бақылауды нақтылау ішкі тәртіп ережелерін шығаруды немесе еңбек шартында бекітуді талап етеді, бірақ адамның негізгі құқықтары мен бостандықтарына қайшы келмеуі керек.

Еңбек кодексінде аталған мәселелер бойынша жұмыс беруші мен қызметкердің мүдделерінің теңгерімін орнату жұмыс берушілер тарапынан қызметкерлерге қатысты озбырлықты жоюға, сондай-ақ жұмыс берушінің өз құқықтарын қорғауға көмектеседі. Осы мәселелерді реттеу механизмі жұмыс берушілердің сол немесе өзге түрде қызметкерлердің конституциялық құқықтары мен мүдделерін қозғайтын әрекеттеріне қызметкерлерден келісім алу тәртібін көздеуі тиіс.

2.4.10. Коммерциялық құпия және бәсекелеспеу талаптары

Қызметкер (оның ішінде бұрынғы қызметкер) коммерциялық құпияны жария еткен және пайдаланған кезде қолданыстағы заңнама жұмыс берушінің құқығын қорғаудың және қалпына

келтірудің тиімді әдістерін қарастырмайды. Қызметкердің міндеттерінің бірі еңбек міндеттерін орындауға байланысты оған белгілі болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етпеу болып табылады. Бұл міндетті бұзу қызметкерге жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу қаупін тудырады.

Неғұрлым егжей-тегжейлі ережелердің болмауы жұмыс берушіні қызметкермен еңбек шартына тиісті ережелерді енгізуге немесе құпияны қорғау туралы жеке келісім жасауға мәжбүр етеді. Бұл мәселеде жұмыс берушілер мен қызметкерлерге ортақ нұсқаулар жоқ, соның салдарынан кейбір мәселелер шешімін таппай отыр.

Жаңа Еңбек кодексінің 29-бабында бірінші рет қызметкердің жұмыс берушіге зиян келтіруі мүмкін әрекеттерді жасауға тыйым салатын бәсекелестікке жатпайтын жағдайларды реттеу енгізілді. Алайда мұндай тыйымдардың неғұрлым егжей-тегжейлі реттелуі және келтірілген зиянды өтеу тәртібі ашылмаған күйінде қалды.

Шын мәнінде, коммерциялық құпияны жария ету немесе бәсекелес қызмет нәтижесінде жұмыс берушіге келтірілген залалды дәлелдеу проблемалық мәселе болып табылады. Сонымен қатар, Еңбек кодексі қызметкерден өндіріп алу көлемін нақты залалмен ғана шектейді және бұл бұзушылықтардың көпшілігі жұмыс берушіге жоғалған пайда түрінде зиян келтіреді.

Осыған байланысты Еңбек кодексіне мынадай шектеуші келісімдерге қатысты жасасу мүмкіндігін, сондай-ақ мәжбүрлеп орындату тәртібін және орындамағаны үшін келтірілген залалды өтеу тәртібін енгізу керек:

- 1) клиенттерді өзіне қаратып алуға тыйым салу;
- 2) бұрынғы жұмыс берушінің клиенттерімен өзара әрекеттесуге тыйым салу;
- 3) жұмыс берушінің бәсекелестерімен белгілі бір салада жұмысқа тұруға немесе тікелей бәсекелес ретінде өз бизнесін құруға тыйым салу;
- 4) жұмыстан босатылған кезде істі басқа қызметкерге беру кезінде жалақыны сақтай отырып, ақпарат пен құжаттарға қол жеткізуден айыру.

Қазіргі уақытта мұндай тыйымдарды белгілеу еңбек бостандығына және кәсіпкерлік еркіндікке қайшы келеді.

Жасалған келісімдердің талаптарын бұзғаны үшін зиянның орнын толтырудан басқа қорғаудың басқа әдістері, мысалы, қызметті жүзеге асыруға тыйым салу, құпия ақпаратты беру немесе жою міндеттемесі қарастырылуы керек. Коммерциялық құпияны елеулі түрде бұзған немесе жұмыс берушіге елеулі залал келтірген бәсекелес қызмет жағдайында қызметкерден жоғалған пайданы өндіріп алу мүмкіндігі болуы керек.

2.4.11. Азаматтық құқықтық және еңбек шартының шекарасын анықтау мәселелері

Заң шығарушы азаматтық құқықтық және еңбек шарттарын жасасу салдарын салық салу бөлігінде, сондай-ақ басқа да міндетті аударымдар мен жарналарды төлеу бөлігінде іс жүзінде теңестірді.

Дегенмен, жұмыс берушілердің еңбек шартының орнына азаматтық құқықтық шарт жасасуды таңдауының себептерінің тізімі салықтар мен міндетті төлемдерді үнемдеуге қарағанда әлдеқайда кең. Еңбек шартының жасалмауына байланысты көптеген қызметкерлер жеңілдіктер мен кепілдіктерден айырылып, сәйкес келмейтін еңбек жағдайында жұмыс істейді.

Осыған байланысты азаматтық құқықтан еңбек қатынастарын шектеудің өзектілігі өзекті болып қала береді.

Еңбек кодексінің 27-бабында еңбек шартын шарттардың басқа түрлерінен ажырату критерийлері белгіленген.

Бұл нормалар азаматтық құқықтық шарт негізінде туындайтын қатынастарды, еңбек қатынастарын тану, мұндай құқық берілген тұлғаларды және мұндай танудың салдарын көрсете отырып, толықтырылуы тиіс.

Азаматтық құқықтық шарт негізінде туындайтын қатынастарды еңбек қатынастары деп тану туралы дауларды қарау кезінде жойылмайтын күмәндер еңбек қатынастарының болуының пайдасына түсіндірілуі тиіс.

2.4.12. Қызметкерлердің жеке және биометриялық деректерін пайдалану

2007 жылғы Еңбек кодексінің қызметкердің жеке деректерін жинауға, өңдеуге және қорғауға қатысты 5-тарауы 2013 жылғы 21 мамырдағы Заңмен алынып тасталды.

Жаңа Еңбек кодексінде жұмыс берушінің жеке деректер және оларды қорғау туралы заңнаманың жалпы талаптарына сәйкес қызметкердің жеке деректерін жинау, өңдеу және қорғау міндеті туралы нұсқау бар.

Сонымен бірге, еңбек қатынастарында жеке деректерді пайдаланудың өзіндік ерекшеліктері бар. Құпиялылық пен жеке деректерді қорғау талаптарын қатайту, қашықтан қол жеткізуді пайдалану, сондай-ақ жеке деректерді еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінде орналастыру есебінен бұл мәселенің маңыздылығы артып отыр.

«Дербес деректер және оларды қорғау туралы» Заңда мұндай деректердің құпиялылығын қамтамасыз ету қажеттілігін айтпағанда, еңбек қатынастарына байланысты алынған деректерді пайдалану ерекшеліктеріне қатысты арнайы ережелер жоқ.

Мәселенің екінші жағы — қызметкерлердің жұмыс берушінің қарамағындағы үшінші тұлғалардың дербес деректерін пайдалану.

Жұмыс берушінің биометриялық құрылғыларды пайдалану мүмкіндігі, мысалы, қол жеткізуді бақылау үшін, сондай-ақ биометриялық деректер тұрғысынан жеке деректерді өңдеу ережелерімен реттеледі.

Бұл қатынастардың ерекшеліктері Еңбек кодексіне еңбек қатынастарында жеке және биометриялық деректерді пайдалану ерекшеліктері туралы тарауды қайтаруды талап етеді.

2.4.13. «Бейресми» жалақы

Ең жиі кездесетін мәселелердің бірі — «бейресми», «сұр», «көлеңкелі» еңбекақы төлеу түріндегі еңбек заңнамасының кеңінен бұзылуы. Заңнамалық тұрғыдан «бейресми» жалақы сияқты ұғым бекітілмеген.

Міндетті жарналарды төлемеу қызметкерлерді әлеуметтік және зейнетақымен қамтамасыз етудің нашарлауына әкеледі.

«Бейресми» жалақы бойынша төленбеген қарыздарды өндіру әрекеттері әдетте қызметкердің пайдасына әкелмейді. Шешім қабылдау кезінде соттар тек қана «қызметтік» жалақының заңдық мәні бар екенін басшылыққа алады, сондықтан «бейресми» жалақыны төлеу фактісін және оның мөлшерін анықтаудың өзі оны өндіруге негіз болып табылмайды. Қызметкер жұмыс

берушілермен тең дәрежеде «бейресми» жалақыны қолданғаны үшін кінәлі деп саналады, өйткені ол мұндай шарттарда жұмысқа орналасудан бас тартпайды және салықтар мен аударымдарды үнемдейді. Алайда көбінесе қызметкерлер жұмысқа орналасу және табыс табу үшін ұсынылған шарттармен келісуге мәжбүр болады.

Жалақылардың нақты мөлшерін жасыру жауапкершілігін күшейтудің орнына, мұндай схемаларды пайдалануды мағынасыз болатындай ету керек. Бұған қызметкерлердің еңбекақысына салық салу жүйесін жеңілдету, барлық шегерімдерді бір төлеммен ауыстыру, қолма-қол ақшасыз төлемдерді ынталандыру ықпал етеді.

2.4.14. Ішкі бақылау (комплаенс)

Комплаенс деп жұмыс берушінің заңнама талаптарын, нормативтік құқықтық актілерді, өзін-өзі реттейтін ұйымдардың ережелері мен стандарттарын, этикалық кодекстерді және т. б. талаптарын орындамау, сақтамау тәуекелдерімен байланысты жұмыс берушінің басқару (бақылау) жүйесі түсіндіріледі. Талаптарды орындамау бақылау және қадағалау органдарының санкцияларын қолдануға, жұмыс берушіге қаржылық немесе беделіне нұқсан келтіруге әкеп соғады.

Еңбек қатынастары саласындағы комплаенс жұмыс берушінің қызметінің қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкестігін қамтамасыз ету жөніндегі шаралар кешенін, еңбек құқықтарын бұзудың алдын алу жүйесін және алдын алу шараларын қамтиды.

Ішкі бақылау мыналарды қамтуы мүмкін: ақшаны жылыстауға және терроризмді қаржыландыруға қарсы күрес; сыйлықтарды, іс-шараларға шақыруды қабылдау және беру процесін реттеу; этикалық нормаларды бұзу туралы хабарламалар; мүдделер қақтығысын реттеу; инсайдерлік ақпаратты пайдалануға қарсы тұру; реттеуші органдармен өзара іс-қимыл.

Жұмыс берушіге өз қызметінің еңбек заңнамасының талаптарына сәйкестігін алдын ала бағалауды дербес жүргізуге мүмкіндік беретін ішкі актілердің, ұйымдастыру шараларының, рәсімдері мен құралдарының болуы және мүмкін болатын бұзушылықтардың алдын алуға және жоюға бағытталған уақтылы шаралар қабылдау жазалау жүйесіне қарағанда, бұзушылықтардың алдын алудың тиімді әдісі болып табылады.

Жоғарыда аталған сәйкестік процедураларының қажеттілігі мен талаптарын Еңбек кодексінің нормаларында біріктіру маңызды болып көрінеді. Оны пайдалану ыңғайлы, мақсатқа сай және мамандарды арнайы оқытуға немесе үшінші тарап сарапшыларын тартуға қомақты қаражат жұмсауды қажет етпейтіндей, жұмыс берушілерді еңбек заңнамасының сақталуына ішкі бақылау жүйесін құруға ынталандыру қажет.

Жұмыс беруші еңбек заңнамасының талаптарына сәйкестігін дербес бағалауға мүмкіндік беретін өлшемдердің (көрсеткіштердің) тізбелері еңбек уәкілетті органының интернет-ресурсында қолжетімді болуы тиіс. Олар жұмыс берушіге өзін-өзі бағалауды жүргізіп қана қоймай, оның нәтижелері бойынша уәкілетті органның қорытындылары мен ұсынымдарын, сондай-ақ қажетті ішкі актілердің үлгі нысандары туралы ақпаратты алуға мүмкіндік береді. Жұмыс берушілерді ішкі бақылау жүйесін қалыптастыруға ынталандыру шараларын қамтамасыз ету және қызметкерлердің оған қатысу мүмкіндігін қамтамасыз ету қажет.

2.4.15. Қызметкерлерді кәсіптік оқыту және біліктілігін арттыру

2007 жылғы Еңбек кодексінің 143-бабында қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру, оның ішінде жаңа кәсіптер мен мамандықтар бойынша оқытуға міндеттер ғана емес, сонымен қатар құқықтары да қарастырылған. Қолданыстағы Еңбек кодексінде оқыту және біліктілігін арттыру жұмыс берушінің міндеті емес, құқығы болып табылады.

Айта кетерлік нәрсе, бұл құқықты халықаралық қауымдастық мойындап отыр. Батыс Еуропа елдерінде қосымша кәсіптік білім беру жалпы, үздіксіз және өмір бойы жүретін процесс ретінде қарастырылады. Мысалы, Еуропалық әлеуметтік хартия тараптарды мыналарды міндеттейді:

- 1) жұмыс орнында әртүрлі мамандықтар бойынша кәсіптік оқыту жүйесін және басқа да кәсіптік оқыту жүйесін құруға немесе дамытуға жәрдемдесу;
- 2) техникалық прогрестің қажеттіліктері мен халықты жұмыспен қамту саласындағы жаңа тенденциялардың қажеттілігінен туындаған кәмілетке толған қызметкерлерді кәсіби қайта даярлау үшін қажет болған жағдайда арнайы құралдарды ұсыну немесе әзірлеу;
- 3) қызметкердің жұмысқа орналасу кезінде жұмыс берушінің өтініші бойынша алатын қосымша кәсіптік оқуға кеткен уақытын қалыпты жұмыс уақытына қосуды ынталандыру және т. б.

Бұрынғы тәсілді қайтарып, Еңбек кодексіне қызметкерлердің біліктілігін арттыру құқығы туралы нормаларды енгізу, сондай-ақ бұл үшін жұмыс беруші қабылдауы тиіс шараларды нақтылау қажет.

2.4.16. Жұмыс берушіден тағылымдамадан өту

Жұмыс берушілер көбінесе еңбек жолын бастаған мамандарға бастапқы еңбек дағдыларын алу үшін тағылымдамадан өтуді ұсынады. Сонымен қатар, мұндай тағылымдамалардың айтарлықтай бөлігі төленбейді. Жұмыс берушілер сонымен бірге көмекші персоналдың қызметтеріне ақы төлеуден айтарлықтай үнемдейді.

Кейбір Еуропа елдерінде тағылымдамадан өтуді талап ететін және ең төменгі жалақыны белгілейтін ережелер бар. Немесе тағылымдамадан өту ақысыз болуы мүмкін нұсқаулар бар.

Еңбек кодексіне тағылымдамадан өту тәртібін реттейтін нормаларды енгізіп, тағылымдамадан өтуші қызметкер болып табылмайтын жағдайларды нақты ажыратқан жөн. Мұндай белгілерге мыналар кіруі мүмкін:

1. Жұмыс орнында оқу тағылымдамадан өтушінің кәсіби дамуына септігін тигізеді.
2. Тағылымдамадан өтуші тұрақты қызметкерлерді ауыстырмайды, олардың жетекшілігімен жұмыс істейді.
3. Тағылымдамадан өтушінің қызметі көмекші сипатта болады.
4. Тағылымдамадан өтушіге тағылымдама аяқталғаннан кейін міндетті жұмысқа орналасуға кепілдік берілмейді.
5. Тағылымдамадан өтуші тағылымдама ақысыз екендігіне келіседі.

2.4.17. Біліктілікті бағалау

Тәуелсіз біліктілік аттестациясының қажеттілігі Тұжырымдама жобасында белгіленген әлеуметтік-экономикалық даму міндеттеріне байланысты. Қазіргі жағдай қызметкерлердің біліктілігіне жоғары талаптар қояды, олардың құзыреттілігін үнемі жаңартып отыруды талап етеді. Алынған дағдылар жалпыға бірдей мойындауға ие болатын растауды қажет етеді.

Халықаралық еңбек ұйымының «Адам ресурстарын дамыту: білім беру, оқыту және өмір бойы білім алу туралы» ұсынымдары құзыретті дамыту мақсатында мүше мемлекеттерді әлеуметтік серіктестердің қатысуымен жеке тұлғаларға, кәсіпорындарға, экономикаға және тұтастай алғанда қоғамға қажетті құзыреттілік үрдістерін үздіксіз анықтауға үлес қосуға міндеттенеді.

Қазіргі уақытта, егер қызметкер өзінің біліктілігін арттырса және тиісінше жұмысты тиімдірек орындаса және жұмыс беруші мұндай қызметкердің біліктілігін бағалаудан бас тартса, онда іс жүзінде қызметкер өзінің біліктілігіне, жұмыстың күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына сәйкес жалақыны уақытылы және толық төлеу құқығынан айырылады. Сол себепті, Еңбек кодексінде қызметкердің өз біліктілігін тәуелсіз бағалаудан өту құқығы туралы нормалар қамтылуы тиіс.

Жұмыс берушінің қызметкердің өзінің өтініші бойынша біліктілігін тәуелсіз бағалаудан өтуін қамтамасыз ету жөніндегі заңда көзделген міндеттемесі, егер бұл қызметкерде біліктілігінің неғұрлым жоғары деңгейін растайтын құжат болған жағдайда немесе біліктілігінің жоғары деңгейіне сәйкес жұмысты іс жүзінде орындаса, орындалатын жұмыстың біліктілігіне, күрделілігіне, саны мен сапасына сәйкес сыйақыны қамтамасыз етеді.

2.4.18. Краудворк

Краудворк — бұл аумақтық қашықтығына қарамастан, тұтынушылар мен қызметкерлердің шексіз саны арасында қарым-қатынас орнатуға мүмкіндік беретін онлайн қосымшалар арқылы ұйымдастырылатын жұмыс.

Краудворктың негізгі ерекшеліктері мыналар болып табылады:

1. Қызметкерлерге арналған тапсырмаларды орналастыратын онлайн қосымшаларды пайдалану.
2. Жұмыстың өзіндік құнын айтарлықтай төмендететін тапсырыстарды орындау үшін қызметкерлердің жоғары бәсекелестігі.
3. Орындалған жұмыстардың сапасын бағалау жүйелерін қолдану.
4. Қызметкерлер белгілі бір еңбек функциясы бойынша жұмысты іс жүзінде атқаратынына және белгілі бір тәртіпке бағынатынына қарамастан, олар өзін-өзі жұмыспен қамтығандар болып саналады.
5. Осы саланы мемлекеттік реттеудің жоқтығы. Барлық реттеуді онлайн қызмет иесі жасайды.
6. Қызметкерлер арасында ұжымдық құқықтардың жоқтығы, соның негізінде олар өз құқықтарын бірлесіп қорғай алмайды (бұл жағдай өзгере бастады, оның ішінде Қазақстанда).

Көптеген шет елдерде олар бұл қатынастарға еңбек заңнамасын кеңейту қажет деген қорытындыға келеді, өйткені онлайн қызметтерде жұмыс берушінің барлық белгілері бар. Қызметкерлер белгілі бір жұмыстарды, көбінесе тұрақты негізде орындайды, бірақ сонымен бірге олардың ең төменгі әлеуметтік және еңбек құқықтары мен кепілдіктері жоқ. Бұл жағдай оларға қатысты әділетсіз және кемсітетіндей болып табылады.

Мысалы, Калифорния сотының жақында Uber қолданбасын пайдаланатын жүргізушілерді компания қызметкерлері деп таныған шешімі.

2.4.19. Шетелдіктердің Қазақстандағы және шетелдегі қазақстандықтардың жұмысы

Қазіргі уақытта шетелдік жұмыс күшін тарту, шетелдік қызметкерлердің еңбек қызметін жүзеге асыру, еңбек мигранттарына жұмысқа рұқсат алу мәселелері заңға тәуелді және ведомстволық деңгейде реттеледі.

Еңбек кодексі деңгейінде біртұтас және түсінікті реттеуді қамтамасыз ету үшін осы нормалардың барлығы жүйеленіп, кодификациялануы керек.

Шетелдік жұмыс берушілер үшін Қазақстан Республикасы азаматтарының қашықтан жұмыс істеу тәртібінде жұмыс істеу мәселелері де шешімін таппаған.

Еңбек кодексінің 8-бабының 2-тармағына сәйкес оның күші халықаралық шарттарды ескере отырып, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан қызметкерлерге қолданылады.

Осыған байланысты Еңбек кодексіне шетелдік азаматтардың еңбегін пайдалану ерекшеліктерін реттейтін жеке тарау енгізу қажет.

2.4.20. Жұмыс берушілерді ынталандыру

Жұмыс берушілердің еңбек заңнамасының талаптарын сақтауға ынталандыруын жақсарту, қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсарту үшін жағдай жасау қажет.

Мұндай уәждеме жазалау қаупіне емес, ең алдымен мемлекеттік ынталандыруға негізделуі керек.

Жұмыс берушілердің мүдделерін қалыптастыру мемлекеттік ынталандырулар мен сараланған санкцияларды теңестіру принципіне негізделуі тиіс.

Қазіргі уақытта жұмыс берушілерді еңбек жағдайларын жақсартуға ынталандырудың жеке элементтері заңды емес, экономикалық сипатта болады және еңбек қатынастарының барлық саласын қамтымайды.

Сондықтан, жұмыс беруші бақылаушы органдардың араласуынсыз өз бетінше мүдделі болып, еңбек заңнамасының талаптарын сақтайтын және қызметкерлердің еңбек жағдайын жақсартуға инвестиция салатын жүйені әзірлеу қажет, яғни неғұрлым қолайлы еңбек жағдайын жасау керек.

Тұжырымдама жобасына осы проблемаларды шешуді бағыт ретінде халықаралық стандарттар мен озық тәжірибені ескере отырып енгізу еңбек заңнамасын дамытуға ықпал етеді және Тұжырымдамада белгіленген мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуге ықпал етеді.

III. ҚҰҚЫҚТЫҚ САЯСАТ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫНЫҢ ЖОБАСЫНА ҰСЫНЫСТАР

Біздің ойымызша, 2030 жылға дейінгі Құқықтық саясат тұжырымдамасы жобасының «Еңбек заңнамасы» бөлімі келесідей редакцияда жазылуы тиіс.

Еңбек заңнамасы

Еңбек заңнамасы саласындағы мемлекеттік құқықтық саясаттың мақсаты келесі негізгі аспектілерге негізделетін еңбек қатынастарының принципті жаңа моделін құру болып табылады.

1. Еңбек жағдайын жақсарту және еңбек өнімділігін арттыру мақсатында еңбек қатынастарын ұйымдастырудың қазіргі заманғы нысандары арқылы қызметкерлерді еңбек процестерін басқаруға тарту.
2. Икемді және заманауи кестелер мен жұмыс режимдерін қолдану арқылы еңбек бөлінісінің дәстүрлі үлгісін өзгерту.

3. Біліктілік деңгейі мен жұмыс сапасын ескере отырып, ескірген тіркелген төлем жүйелерінің орнына қызметкерлерді материалдық ынталандырудың жаңа икемді және әділ жүйелерін енгізу.
4. Әр қызметкердің шығармашылық және кәсіби әлеуетін пайдалана отырып, қызметкерлерді шешім қабылдауға тартатын заманауи ұйымдық мәдениетті жұмыс берушілермен қалыптастыруға ынталандыру және көмектесу.
5. Еңбек қатынастарын басшылық пен бағыну қатынастарынан серіктестік пен ынтымақтастық қатынастарына ауыстыру.
6. Еңбек қатынастарындағы креативті, инновациялық және интеллектуалдық тәсілдердің маңыздылығын күшейту.

Еңбек қатынастарының түбегейлі жаңа моделін қалыптастыру мақсатында еңбек және халықты жұмыспен қамту саласындағы саясат келесі принциптерге негізделген Жалпы Еңбек Қоғамын құруға бағытталатын болады.

1. Тұтыну идеологиясы әлеуметтік асырауда болу жағдайын тудырады.
2. Барлық экономикалық және мәдени байлықты виртуалды институттар емес, адам еңбегі жасайды.
3. Мемлекет — шексіз донор емес, азаматтардың әл-ауқатының өсуіне жағдай жасайтын серіктес.
4. Мемлекеттің стратегиясы әлеуметтік қорғаудан әлеуметтік прогреске қарай құрылады.
5. Жәрдемақылар мен әлеуметтік төлемдер тек мүгедектерге, аз қамтылған және мұқтаж азаматтарға — балаларға, зейнеткерлерге, мүгедектерге төленуі тиіс.
6. Азаматтардың еңбекке қабілетті санаттары мемлекеттік қолдауды жұмыссыздық бойынша жәрдемақы түрінде емес, кәсіп алу, біліктілігін арттыру және жұмысқа орналастыру үшін жәрдемақы түрінде алуы тиіс.
7. Инновациялық және индустриялық прогресс үшін білікті қызметкерлердің дамуы мен білім алуына қолдау көрсету қажет.
8. Әлеуметтік салаға мемлекеттік шығыстар негізінен болашаққа (білім беру, денсаулық сақтау, инфрақұрылым мен әлеуметтік нысандарды дамыту) инвестицияларға бағытталатын болады.

Жалпы Еңбек Қоғамы келесі принциптерге негізделген.

1. Продуктивті жұмыспен қамтылу.
2. Жоғары еңбек өнімділігі.
3. Инклюзивті экономикалық өсу.

Осы принциптерге сүйене отырып, еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру шаралары келесі талаптарға сәйкес келуі керек:

1. Жұмыспен қамту еңбектенушілерге лайықты өмір сүру жағдайларын қамтамасыз ететін табыс әкелуі тиіс.

2. Жұмыспен қамту формальды түрде болмауы керек. Жұмыссыздықты болдырмау үшін артық қызметкерлерді сақтау немесе ресми жұмыс орындарын құру орынсыз болып саналады.
3. Әрбір адамның еңбегі экономикалық тұрғыдан тиімді, қоғам үшін барынша өнімді болуы керек.
4. Еңбек өнімділігін арттыру жөніндегі шаралар жұмыс берушіні жаңа техниканы пайдалануға, озық технологиялар мен ғылыми әзірлемелерді енгізуге, жабдықтарды жетілдіруге және жаңартуға, автоматтандыруды енгізуге ынталандыруы тиіс.
5. Жұмыс беруші өндірісті басқаруды жетілдіру, операцияларды орындаудың ұтымды әдістерін қолдану, еңбекті ғылыми ұйымдастыру, еңбек және демалыс режимдерін оңтайландыру жөніндегі міндеттемелерді көтеруге міндетті.
6. Еңбек тиімділігін арттыру қызметкерлердің біліктілігін, білім деңгейін, білімі мен дағдысын арттыруды, еңбек жағдайын жақсартуды, қызметкерлердің шығармашылық белсенділігін арттыруды, еңбекке ақы төлеу жүйесінің нысандарын жетілдіру, жалақыны өсіруді ынталандыратын құқықтық механизмдермен қамтамасыз етілуі тиіс.
7. Инклюзивті экономикалық өсуді қамтамасыз ету үшін еңбек заңнамасы халықтың барлық топтары үшін жұмыспен қамту, жалақы, білім беру, денсаулық пен қауіпсіздік саласындағы тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуі тиіс.

Еңбек заңнамасын одан әрі жетілдіру келесі бағыттар бойынша жүргізілуі тиіс.

1. Субъектілер шартта мінез-құлық нұсқасын белгілеу мүмкіндігін пайдаланбаған жағдайлар үшін еңбек заңнамасының нормаларымен міндетті түрде ережелер белгілеу арқылы, еңбек қатынастарының субъектілері өз қалауы бойынша мінез-құлық нұсқасын дербес келісуге құқылы болып табылатын құқықтық реттеудің диспозитивті әдісін әзірлеу.
2. Құқықтық нормалардың толық еместігімен, қолданыстағы құқықтық нормалардың бір-біріне қайшы келуімен және кейбір қажетті нормалардың толық болмауымен байланысты олқылықтарды толтыру.
3. Қолданыстағы еңбек заңнамасын одан әрі жүйелеу және кодификациялау. Қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерді бірыңғай кодификацияланған нормативтік құқықтық актіге біріктіру азаматтар мен жұмыс берушілер үшін олардың құқықтары мен міндеттері туралы білімнің бірыңғай көзін құру арқылы оларды қабылдау процесін жеңілдетеді және сапалық жағынан жетілдіреді.
4. Жұмыс беруші мен мемлекеттік органдардың оларды ұйымдастыру және бақылау әдістерін реформалау арқылы қауіпсіздік пен еңбекті қорғаудың жоғары деңгейін қамтамасыз ету.
5. Еңбек қатынастарында қызметкерлерді қорғау құралдарын егжей-тегжейлі анықтау және әзірлеу.
6. Жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексінің көрсеткіштеріне сәйкес еңбек нарығының тиімділігін арттыру.
7. Мемлекеттің еңбек қатынастары тараптарын ымыраға келуді өз бетінше іздеуге және мүдделердің оңтайлы тепе-теңдігін анықтауға ынталандыру.

Мемлекеттік саясатты іске асыру барысында келесі шараларды жүзеге асыру қажет.

1. Еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылауды реформалау. Бұл салада уәкілетті органның құзыреті мен өкілеттіктерін қайта қарау, оны әдістемелік көмек көрсетуге және бұзушылықтардың алдын алуға бағыттау, мемлекеттік еңбек инспекторларына жанжалды жағдайларды шешу және еңбек заңнамасын бұзушылықтарды жою өкілеттіктерін беру қажет.
2. Жұмыспен қамтудың барлық реттелмейтін нысандарын ресімдеу арқылы еңбек қатынастарының прогрессивті нысандарын енгізу.
3. Еңбек қатынастарындағы татуластыру рәсімдерін одан әрі дамыту. Еңбек дауларын шешудің сотқа дейінгі егжей-тегжейлі рәсімдері. Келісім комиссияларының қызметіндегі заңнамалық олқылықтарды және даулы мәселелерді жою. Келісу комиссиясының болмауы немесе оның дауды қарауына кедергі келтіргені үшін әкімшілік жауапкершілік белгілеу.
4. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігінің нақты жүйесін құру. Қызметкердің толық және шектеулі жауапкершілігі шегін қолданудың негіздері мен жағдайларын түсіндіру.
5. Еңбек қатынастарындағы кемсітушілік үшін жауапкершілік туралы нормаларды жетілдіру. Заңнамада кемсідудің барлық қолданыстағы нысандарының толық сипаттамасы. Кемсіту фактілерінің жоқтығын дәлелдеу ауыртпалығын жұмыс берушіге беру, сондай-ақ қызметкерге кемсітушілікті жанама дәлелдер негізінде дәлелдеу мүмкіндігін беру. Жұмыс берушінің өз шешімдері мен әрекеттерін негіздеу қажеттілігін белгілеу.
6. Бұзылған еңбек құқықтарын қорғау әдістерін таңдауға және қолдануға жәрдемдесу. Заңнамада қызметкерлер мен жұмыс берушілерді қорғау әдістерінің негізгі тізбесін бекіту. Қызметкер өз құқықтарын (кәсіподақтар, мемлекеттік бақылау және қадағалау органдары) көмегімен қорғай алатын субъектілердің тізбесін бекіту.
7. Қызметкерлердің денсаулығына қойылатын талаптарды заманауи жағдайларға сәйкестендіру. Еңбек кодексінде пандемия аспектілерін ескере отырып, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша жұмыс берушілер мен қызметкерлердің құқықтары мен міндеттерінің тізбесін нақтылау; еңбек шарты тараптарының өзара міндеттемелерін, оның ішінде екпе мен екпелерді түсіндіру; жұмыс орнында жұқтыру үшін қызметкерге келтірілген зиянды өтеу тәртібі мен шарттарын белгілеу.
8. Карантин және шектеу шаралары кезеңінде қызметкерлер мен жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттерін реттеу. Төтенше жағдай, карантин, шектеу шаралары, жұмыс берушінің жұмысының бос тұрып қалуы, қашықтықтан жұмыс істеу және аралас жұмысқа ауыстыру мәселелерін Еңбек кодексіне қосымша реттеуді енгізу.
9. Еңбек жағдайларын өзгерту тәртібін неғұрлым егжей-тегжейлі реттеу, ол қолданылатын мән-жайлар, жұмыс берушінің осы мән-жайлардың болуын негіздеу, хабарламада қызметкерге енгізілген өзгерістердің мәнін ашу міндеті, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шарты тараптарының басқа да әрекеттерін реттеу.
10. Қызметкерлердің Интернеттегі және әлеуметтік желілердегі қызметі мәселелерін заңнамамен бекіту. Бұл жұмыс берушінің мүдделеріне, кәсіби этикаға қайшы келетін және жұмыс берушіге зиян келтіретін жағдайларда ғана сөз бостандығын және ақпаратты таратуды шектеу мүмкіндіктерін белгілеу.

11. Қызметкердің жеке өміріне қол сұғылмаушылық құқығы мен жұмыс берушінің жұмыс уақытында қызметкердің іс-әрекетін қызметкерлерден келісім алу рәсімдерін ала отырып бақылау құқығы арасында ымыраға келу. Жұмыс беруші мен қызметкердің арасында қызметкерді бақылау шаралары бойынша мүдделердің теңгерімін орнату: бейнебақылау, телефон арқылы сөйлесулерді жазу және тыңдау, электрондық поштаны қарау және сүзу, Интернеттегі интернет ресурстарына кіруді бақылау, полиграфиялық тастілеу, электронды білезіктерді тағу, турникеттерді және басқа құралдарды пайдалану.
12. Қызметкер (оның ішінде бұрынғысын) коммерциялық құпияны ашқан және пайдаланған және бәсекелестікке жол бермеу шарттарын бұзған жағдайда, жұмыс берушінің құқығын қорғаудың және қалпына келтірудің тиімді әдістерін қолдану. Еңбек кодексіне шектеу келісімдерін жасасу мүмкіндігін, сондай-ақ орындау тәртібін және орындамағаны үшін келтірілген зиянды өтеуді енгізу (қызметті жүзеге асыруға тыйым салу, құпия ақпаратты беру немесе жою міндеті; жұмыс берушіге залал келтірген коммерциялық құпияны немесе бәсекелес қызмет түрін елеулі түрде бұзған жағдайда, қызметкерден жоғалған кірісті өндіріп алу).
13. Азаматтық құқықтық және еңбек шартын шектеу мәселелері бойынша нормаларды жетілдіру. Азаматтық құқықтық шарт негізінде туындайтын қатынастарды еңбек қатынастары деп тану мүмкіндігін, мұндай құқық берілген тұлғаларды және мұндай танудың салдарын көрсете отырып реттеу.
14. Қызметкерлердің жеке және биометриялық деректерін пайдалану тәртібін реттеу. Еңбек қатынастарында жеке және биометриялық деректерді пайдалану ерекшеліктері тарауының Еңбек кодексіне қайта оралу. Қызметкерлердің жұмыс берушінің қарамағындағы үшінші тұлғалардың дербес деректерін пайдалану.
15. «Бейресми» жалақымен күрес. Жалақының нақты мөлшерін жасыру жауапкершілігін күшейтудің орнына, қызметкерлердің еңбекақысына салық салу жүйесін жеңілдету, әртүрлі аударымдарды бір төлеммен алмастыру, қолма-қол ақшасыз төлемдерді ынталандыру арқылы мұндай схемаларды пайдалануды мағынасыз ету керек.
16. Ішкі бақылау жүйесін дамыту (комплаенс процестер). Пайдалану ыңғайлы, мақсатқа сай және мамандарды арнайы оқытуға немесе үшінші тарап сарапшыларын тартуға қомақты қаражат жұмсауды қажет етпейтін, жұмыс берушілерді еңбек заңнамасының сақталуын бақылау жүйесін құруға ынталандыру қажет. Жұмыс берушіде болу қажеттілігін және еңбек кодексінің нормаларын сақтау процедураларына қойылатын талаптарды бекіту.
17. Қызметкерлерді кәсіптік оқыту және біліктілігін арттыру жүйесін дамыту. Еңбек кодексіне қызметкерлердің біліктілігін арттыру құқығы туралы нормаларды енгізу, сондай-ақ бұл үшін жұмыс беруші қабылдауға міндетті шараларды көрсету: жұмыс орнында кәсіптік оқыту жүйесін құру; біліктілікті арттыру процесінің үздіксіздігін қамтамасыз ету; оқытуды қалыпты жұмыс уақытына енгізу.
18. Жұмыс берушіден тағылымдамадан өту мәселелерін реттеу. Еңбек кодексіне тағылымдамадан өту тәртібін реттейтін нормаларды енгізіп, тағылымдамадан өтуші қызметкер болып табылмайтын жағдайларды нақты ажыратқан жөн.
19. Қызметкерлердің біліктілігін тәуелсіз бағалау жүйесін құру. Жұмыс берушінің қызметкердің оның өтініші бойынша оның біліктілігін тәуелсіз бағалаудан өтуін қамтамасыз ету жөніндегі заңнамалық міндеттемесі, осы қызметкерде жоғары біліктілік деңгейін растайтын құжаты болған немесе біліктілігінің жоғары деңгейіне сәйкес жұмысты іс

жүзінде орындаған жағдайларда, орындалатын жұмыстың біліктілігіне, күрделілігіне, санына және сапасына сәйкес сыйақыны қамтамасыз етеді.

20. Клиенттер мен қызметкерлердің аумақтық қашықтығына қарамастан, шектеусіз саны арасындағы қатынастарды орнатуға мүмкіндік беретін қашықтағы платформаларды пайдалана отырып жұмысты заңнамалық реттеу (краудворк). Бұл қатынастарға еңбек заңнамасының аясын кеңейту қажет, өйткені онлайн-өтініштерде жұмыс берушінің барлық белгілері бар, бірақ қызметкерлерге кепілдіктердің тиісті деңгейін қамтамасыз етпейді.
21. Еңбек кодексіне шетелдіктердің Қазақстандағы және қазақстандық қызметкерлердің шетелдегі жұмысын реттейтін нормаларды енгізу. Шетелдік жұмыс күшін тарту, шетелдік қызметкерлердің еңбек қызметін жүзеге асыру, еңбек мигранттарына жұмысқа рұқсат алу мәселелері, қашықтықтан жұмыс істеу кезінде Қазақстан Республикасы азаматтарының шетелдік жұмыс берушілерге жұмыс істеу мәселелері заңға тәуелді актілер деңгейінде емес, Еңбек кодексі деңгейінде біртұтас және түсінікті реттеуді қамтамасыз ету үшін жүйеленіп, кодификациялануы керек.
22. Жұмыс берушілердің еңбек заңнамасының талаптарын сақтауға ынталандыруын жақсарту, қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсарту үшін жағдай жасау. Жұмыс берушілердің мүдделерін қалыптастыру мемлекеттік ынталандырулар мен сараланған санкцияларды теңестіру принципін негіздеуі тиіс.
23. Құқықтық саясатты жүзеге асырудың басқа да нысандарын жетілдіру. Еңбек қатынастары саласындағы жетілдіру тек норма шығару және құқықтың дұрыс және тиімді қолданылуын қамтамасыз ету арқылы ғана емес (оның ішінде уәкілетті органдардың қызметін жетілдіру), сонымен қатар, мемлекеттік ақпараттық ресурстарда қажетті нормативтік, анықтамалық, құжаттық және әдістемелік ақпараттың барлық көлемін орналастыру арқылы еңбек қатынастары субъектілерін олардың құқықтары мен міндеттері туралы оқыту және ақпараттандыру арқылы жүзеге асырылуы тиіс.

2021 жылдың маусымы