**2020-2025 жылдарға арналған
Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясы қызметінің стратегиясы**

**«ӘДІЛЕТТІЛІК ПЕН ДАМУҒА – БІРЛІКТЕ»**

2020 жыл

**МАЗМҰНЫ**

[КІРІСПЕ 3](#_Toc49253138)

[1. МИССИЯ, ҚҰНДЫЛЫҚТАР МЕН ПАЙЫМ 4](#_Toc49253139)

[2. АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙДЫ ТАЛДАУ 5](#_Toc49253140)

[2.1. Сыртқы ортаны талдау 5](#_Toc49253141)

[2.2. Ішкі ортаны талдау 8](#_Toc49253142)

[3. ФЕДЕРАЦИЯНЫҢ МАҚСАТЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ 12](#_Toc49253143)

[3.1. Кәсіподақ қозғалысының идеологиясын ілгерілету 12](#_Toc49253144)

[3.1.1. Кәсіподақтардың имидждік позициялануы 13](#_Toc49253145)

[3.1.2. Федерацияны әлеуметтік әріптестік шеңберінде позициялау 15](#_Toc49253146)

[3.2. Жұмыскерлердің еңбек және әлеуметтік-экономикалық
құқықтары мен мүдделерін қорғау жүйесін жетілдіру 16](#_Toc49253147)

[3.2.1. Еңбекке ақы төлеу жүйесін жетілдіру 17](#_Toc49253148)

[3.2.2. Лайықты еңбек жағдайларын жасау 18](#_Toc49253149)

[3.2.3. Кәсіподақ мүшелерін әлеуметтік қорғау 20](#_Toc49253150)

[3.2.4. Еңбек даулары мен жанжалдарды шешу 22](#_Toc49253151)

[3.2.5. Қоғамдық бақылау 23](#_Toc49253152)

[3.3. Жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін Федерацияның мүшелік ұйымдарының қызметін үйлестіру 24](#_Toc49253153)

[3.3.1. Федерация органдарының жұмыс қағидаттары 24](#_Toc49253154)

[3.3.2. Мүшелік ұйымдармен өзара іс-қимыл жасау 25](#_Toc49253155)

[3.3.3. Кәсіподақтардың ұйымдық және кадрлық нығаюы 26](#_Toc49253156)

[3.3.4. Қаржы саясаты және активтерді басқару 28](#_Toc49253157)

[3.3.5. Халықаралық ынтымақтастық 29](#_Toc49253158)

[4. СТРАТЕГИЯНЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ МЕХАНИЗМІ 30](#_Toc49253159)

[5. ҚЫЗМЕТТІ ҚАРЖЫЛЫҚ ҚАМСЫЗДАНДЫРУ 31](#_Toc49253160)

[ҚОРЫТЫНДЫ 31](#_Toc49253161)

# КІРІСПЕ

Кәсіптік одақ (кәсіподақ) – бұл азаматтардың еңбек және өндірістік-кәсіптік мүдделерінің ортақтығы негізінде өз мүшелерінің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау үшін ерікті түрде құрылатын, тіркелген мүшелігі бар қоғамдық бірлестік.

Әр адамның бірлесу бостандығының құқығы, оның ішінде кәсіподақтарға бірігу құқығы, Қазақстан Республикасы Конституциясының 23-бабында бекітілген.

Кәсіподақтардың қызметін реттейтін негізгі нормативтік құқықтық актілер –2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңы, ҚР Еңбек кодексі және басқа да бірқатар заңдар болып табылады.

Кәсіподақтардың жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау құқығы «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңының 16-бабында бекітілген.

Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясы (бұдан әрі – Федерация) еліміздің ең ірі қоғамдық бірлестігі, азаматтық қоғамның маңызды құрылымдық бөлігі әрі ең өкілетті кәсіподақтық бірлестік бола отырып, жұмыскерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау бағдарына беріктігін растайды.

Федерация әлеуметтік бағытталған мемлекетті одан әрі нығайтуды қолдайды, және биліктің заң шығару, атқарушы және сот тармақтарының органдарымен, жұмыс берушілердің бірлестіктерімен тұрақты диалог жүргізеді.

Федерация өзінің мүшелік ұйымдарының – салалық кәсіподақтардың және аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерінің әрекеттерін кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік және еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау мәселелері бойынша үйлестіреді, республикалық деңгейде кәсіподақтардың құқықтық кепілдіктерін қамтамасыз етуге жәрдемдеседі.

Федерация мемлекеттік органдар мен жұмыс берушілермен әлеуметтік әріптестік қағидаттарын ұстана отырып әлеуметтік-еңбек қатынастарын нығайтуға және өндірістің дамуы, жұмыскерлерге қауіпсіз еңбек жағдайлары мен лайықты еңбекақысын қамтамасыз етуі үшін жұмыс берушілердің әлеуметтік жауапкершілігіне негізделген тиімді әлеуметтік бағытталған экономиканы құруға атсалысады.

Осы Стратегия Федерацияның XXVI есеп беру және сайлау съезінде бекітілді және 2020-2025 жылдарға Федерацияның миссиясын, құндылықтарын, пайымын, мақсаты мен міндеттерін айқындайды.

# 1. МИССИЯ, ҚҰНДЫЛЫҚТАР МЕН ПАЙЫМ

**МИССИЯ:**

Жұмыскерлердің кәсіптік және әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін ұжымдық қорғау

**ҚҰНДЫЛЫҚТАР:**

**Еңбек адамы**. Біздің ең басты құндылығымыз – Еңбек адамы, кәсіподақ ұйымы оның мүддесі үшін құрылып, жұмыс істейді.

**Ұжым**. Біз өзара іс-қимыл және өзара көмек, ынтымақтастық, ортақтастық, өзара түсіністік, мейірімділік, бір-біріміздің және тұтас ұжымның проблемалары мен қажеттіліктеріне ықылас білдіру қағидатында әрекет ететін қоғамдық ұйымбыз.

**Отбасы**. Біз кәсіподақ мүшелерінің отбасыларына қамқорлық жасаймыз.

**Сенімділік**. Біздің қызметіміз ҚР Конституциясымен, ҚР Еңбек кодексімен, «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңымен қорғалған.

Біз әртүрлі қоғамдық-саяси жағдайларда кәсіподақ мүшелерінің мүдделері үшін көп жылдық қызмет тәжірибесі бар республикадағы ең ірі қоғамдық ұйым болып табыламыз.

**Ашықтық**. Біз барлық тараптардың мүдделері үшін әлеуметтік әріптестермен ашық өзара іс-қимыл мен ынтымақтастыққа бағытталамыз.

Біз бірлестігімізге қосылуға ынта білдірген кез келген адам үшін ашықпыз.

Біздің қызметіміз ашық, біз кәсіподақ мүшелеріне есептіміз және олардың қадағалауындамыз.

**Бірегейлік**. Кәсіподақ – оған мүше болған жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау құқығына ие бірден-бір заңды және тәуелсіз қоғамдық ұйым.

**ПАЙЫМ:**

Біз жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғауды қамтамасыз ететін, әлеуметтік әріптестіктің жауапты тарабы болатын, еңбек саласындағы жалпылама танылған халықаралық стандарттарды енгізуді ілгерілететін, еліміздегі азаматтық қоғам институттары мен шетелдегі кәсіподақ ұйымдарымен сындарлы өзара іс-қимыл жасайтын беделді әрі мықты ұйым болуға ұмтыламыз.

# 2. АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙДЫ ТАЛДАУ

## 2.1. Сыртқы ортаны талдау

Қазіргі уақытта Қазақстанда үш республикалық кәсіподақтар бірлестігі – ҚР Кәсіподақтар федерациясы, Қазақстандық еңбек конфедерациясы және «Аманат» Қазақстанның кәсіподақтар достастығы қызмет жасайды.

ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің ақпараты бойынша, 2019 жылдың үшінші тоқсанында кәсіподақ мүшелерінің жалпы саны 2 967 мың адамды немесе жалдамалы жұмыскерлер санының 44,5% құрады, бұл 2015 жылдың төртінші тоқсанымен салыстырғанда 11% (272 мыңға) артық (қамту – 39,6%). Статистикалық бақылау жүргізу кезеңінде кәсіподақ мүшелерінің ең көп саны 3 043 мың адамға жетіп, қамту деңгейі 47,6% құрады (2017ж. 3-тоқсаны), ең аз саны – 1 739 мың адамды құрап, 37,5% қамтуды көрсетті (2005ж.).

Жұмыскерлердің кәсіподақтарға бірігуі бойынша ең аз қамту деңгейі Алматы қаласында тіркелді – 32,4 мың адам немесе 3,7%, алайда, жалдамалы жұмыскерлер саны бойынша қала бірінші орында тұр (864 мың адам немесе жалпы санының 13%). Жалдамалы жұмыскерлерді кәсіподақпен қамту бойынша көшбасшылар үштігіне Қызылорда (88%), Павлодар (84%) және Түркістан (71%) облыстары кіреді.

Кәсіподақ қозғалысына тартылмаған азаматтардың көпшілігі кәсіподақтардың қызметі туралы біле қоймайды, негізінен оларды кеңестік кезеңде қызмет жасаған мемлекеттік кәсіподақ жүйесімен байланыстырады. Өз кезегінде, кәсіподақ мүшелерінің арасында да басым функциясы еңбекшілерді әлеуметтік қорғау, денсаулығын сақтау, туризмді және демалысты ұйымдастыру болған кеңестік кәсіподақтармен байланыстыру жиі кездеседі.

Сонымен бірге, өзін тәуелсіз деп көретін кейбір қоғамдық ұйымдар Қазақстанда кәсіподақтар толығымен мемлекеттік билік органдарына тәуелді, мүшелерінің мүдделерін жұмыс берушілер алдында қорғауға мұршасы келмейді, және жалпы алғанда елдің заңнамасы бірігу еркіндігіне шек қоюға, бақылауда болатын кәсіподақтардың басқарылатын жүйесін жасауға бағытталған деген көзқарасты білдіреді.

Дегенмен, жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғаудың жалпылама танылған стандарттарын енгізу мақсатында Қазақстан еңбек, жұмыспен қамту және халықты әлеуметтік қорғау саласындағы 28 халықаралық конвенцияны ратификациялады, соның ішінде 24-ті – Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялары (8 негізгі, 4 директивті және 12 техникалық).

Алайда, Халықаралық кәсіподақтар конфедерациясы жариялаған 2020 жылғы еңбек құқықтарын сақтау Жаһандық индексінде Қазақстан төрт жыл қатарынан еңбек адамдары үшін ең нашар елдердің ондығына кірді.

Сонымен қатар, «Кәсіптік одақтар туралы» Заңда кәсіподақтар қызметінің негізгі қағидаттары мен құқықтық кепілдіктері бекітілген, атап айтқанда, кәсіподақтар азаматтардың ерікті бастамасы негізінде құрылады, кәсіподақ мүшелігіне байланысты кемсітушілікке тыйым салынады, әр кәсіподақ мүшесі оның органдарына сайлану құқығына ие болады, бір салада немесе ұйымда құрылатын кәсіподақтардың саны шектелмейді.

Бірлестіктерді құру немесе қызмет жасап тұрған бірлестіктерге қосылу кәсіподақтардың құқығы (міндеті емес) болып табылады, кәсіподақтар мен олардың бірлестіктері қызметін өз еркімен жүргізеді әрі мемлекеттік органдарға, саяси партияларға және жұмыс берушілерге тәуелсіз болады.

Бұған қоса, кәсіподақтар жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін сотта, медиацияны жүргізуде, татуластыру және төрелік рәсімдері барысында қорғауға; қоғамдық бақылауды жүргізуге; заңнамада белгіленген тәртіппен ереуілдер мен бейбіт жиналыстарды өткізуге құқылы.

Бұл ретте, кәсіподақты құруға және қызмет жүргізуіне кедергі келтіру, сондай-ақ оның істеріне араласу үшін қылмыстық жауапкершілік көзделген.

Өз кезегінде, Еңбек кодексіне сәйкес, жұмыскерлердің құқықтық кепілдіктерін және әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету әлеуметтік әріптестік шеңберінде, кәсіподақтар, жұмыс берушілер және мемлекет арасында, республикалық, салалық, өңірлік және кәсіпорын деңгейінде бас, салалық және өңірлік келісімдерді, ұжымдық шарттарды жасасу арқылы жүзеге асырылады. Келісімдер мен ұжымдық шарттарды орындамаған тараптар әкімшілік жазаға тартылады.

Алайда, әлеуметтік әріптестік шеңберінде қаралатын мәселелер, әдетте, әлеуметтік-еңбек қатынастарымен шектеледі, ал бұл мемлекеттік әлеуметтік-экономикалық саясатты қалыптастыру мен жүргізуге кәсіподақтардың ықпал жасау мүмкіндігін тарылтады.

Сонымен қатар, заңнамаға сәйкес, әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру мемлекеттік органдарға жүктелген, үшжақты комиссиялардың төрағалары мемлекеттің өкілдерінен тағайындалады, ал олардың ережелерін комиссиялардың өздері бекітеді.

Аталған жағдайларға қоса, тәжірибеде мемлекеттік органдар мен жұмыс берушілер ұстанымдарының басым болуы және кәсіпорын әкімшілігіне бағынышты кәсіподақтарды құру жұмыскерлердің мүдделерін қорғау мен ілгерілету барысында кәсіподақтардың мүмкіндіктерін шектейді.

\* \* \*

2015-2019 жылдары ЖІӨ нақты мөлшерде 15,9%-ға өсіп (орташа жылдық өсу қарқыны – 3%), 69,5 трлн теңгеге дейін ұлғайды. Алайда, теңгенің девальвациясына байланысты ресми бағам бойында ЖІӨ көлемі бес жылда 184,4 млрд-тан 181,7 млрд АҚШ долларына дейін төмендеді. Бұған қоса, 2020 жылы COVID-19 коронавирустық инфекцияның таралуын тоқтатуға бағытталған шектеу карантиндік шараларды енгізудің салдарынан, соңғы жиырма жылда алғаш рет экономиканың құлдырауы болжанып отыр.

Жедел ақпарат бойынша, 2020 жылғы қаңтар-шілдеде ЖІӨ 2,9%-ға төмендеді. Қызмет көрсету секторында өндірістің төмендеуі 6,2%-ды құрады, соның ішінде көлік қызметінде – 15,6%, саудада – 11,9%, әкімшілік қызмет көрсетуде – 5,3%, жылжымайтын мүлікпен операцияларды жүргізуде – 4,3%. Жылдық инфляция 7,1%-ды құрады.

ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің ақпараты бойынша, 2020 жылдың екінші тоқсанында жұмыссыз халықтың саны 454 мың адамға дейін көбейді, жұмыссыздық деңгейі 5%-ды құрап, 2015 жылдың көрсеткіштеріне қайтып оралды. Шілде айының соңында жұмыспен қамту органдары жұмыссыз ретінде 199,5 мың адамды тіркеуден өткізді, бұл 2019 жылмен салыстырғанда 2 есе, ал 2015 жылмен салыстырғанда шамамен 6 есе көп.

Сонымен қатар, қызметтің тоқтатылуына немесе басқа себептерге байланысты уақытша жұмыссыздар саны 368,5 мың адамды құрады, оның ішінде 23,1% – сауда қызметкерлері, 12,3% – білім, 8,6% – құрылыс, 8,2% – басқа қызметтер көрсету (шаштараздар, сұлулық салондары, ұсақ тұрмыстық қызметтер), 8,1% – тиісінше көлік, тұру және тамақтану бойынша қызмет көрсету саласындағы жұмыскерлер.

Бұған қоса, жұмыс көлемінің төмендеуіне (толық емес жұмыс күні) немесе басқа себептерге байланысты негізгі жұмысында аз уақыт жұмыс істеген қызметкерлердің саны 339,6 мың адамды құрады.

2020 жылдың екінші тоқсанында жұмыспен қамтылған халық саны 8,7 млн адамды құрады, оның ішінде 6,7 млн жалдамалы жұмыскер, 1,5 млн жеке кәсіпкер, 538 мың тәуелсіз жұмыскер.

Бір жұмыскердің орташа жалақы (шағын кәсіпорындарды есепке алмағанда) 212 мың теңгені құрап, 2019 жылдың екінші тоқсанымен салыстырғанда номиналды түрде 13,7%-ға, нақты мәнінде 6,5%-ға өсті. Ал 2015 жылы орташа жалақы 126 мың теңгеге тең болатын.

Ең төменгі жалақы мөлшері 2019 жылдан бері 42,5 мың теңге (орташа жалақының 20%-ы) деңгейінде бекітілген және ең төменгі күнкөріс шамасына байланбаған (2020 жылғы сәуірден бастап – 32,7 мың теңге). Бұған қоса, ең төменгі жалақыны есептеу әдістемесі бекітілмеген. Ал 2015 жылы ең төменгі жалақы мөлшері ең төменгі күнкөріс шамасына тең болып, 21,4 мың теңгені құраған.

2019 жылы ЖІӨ-дегі еңбекке ақы төлеудің үлесі 2015 жылдағы 32,2%-дан 30,5%-ға дейін төмендеді. Бұл, басқасын есептемегенде, кәсіпорындар пайдасы үлесінің 48,8%-дан 50,9%-ға дейінгі құрылымдық өсуінің салдарынан орын алды, және ұлттық табысты бөлудегі алшақтықты одан сайын ұлғайта түсті.

ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің ақпараты бойынша, 2020 жылдың бірінші жартыжылдығында кәсіпорындарда 598 жазатайым оқиға орын алды, олардың салдарынан 672 адам зардап шегіп, 86 адам қаза болды. Бұл өткен жылдың сәйкес кезеңімен салыстырғанда 4,5%-ға және 32,3%-ға жоғары.

Осы кезеңде мемлекеттік еңбек инспекторлары 3 015 бұзушылықты анықтады, соның ішінде еңбек қатынастары саласында – 2 097, еңбек қауіпсіздігі мен қорғауда – 801, жұмыспен қамтуда – 120. Жұмыс берушілерге мыңнан астам нұсқама беріліп, 86,7 млн теңге сомасында 500 айыппұл салынды.

Еңбек заңнамасының еңбек қауіпсіздігі мен қорғау саласындағы бұзушылықтардың негізгілері – қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етпеу, жұмыскерлерді еңбек қауіпсіздігі бойынша оқытуды жүргізбеу және еңбекті қорғау жөніндегі қызметтің немесе жауапты тұлғаның болмауы.

Зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында 2019 жылы 370 мыңнан астам жұмыскер қызмет жасады, олардың ішінде шудың және вибрацияның көтеріңкі деңгейі жағдайында – 46%, жұмыс орнының жоғары газдалуы мен шаңдануы әсерінде – 33%. Ауыр физикалық еңбекті 94 мың адам немесе бақыланған кәсіпорындар жұмыскерлері санының 5,6%-ы жасады.

## 2.2. Ішкі ортаны талдау

Жарғыға сәйкес Съезд Федерацияның жоғары органы болып табылады және кемінде бес жылда бір рет шақырылады. Бас кеңес Федерацияның басшылық органы, Атқару комитеті алқалы атқарушы орган болып табылады, ал атқарушылық-басқарушылық функцияларды Федерацияның Төрағасы іске асырады.

60 адамнан тұратын Федерация Бас кеңесінің құрамына салалық кәсіподақтардың 39 өкілі, аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерінің 16 өкілі, Федерацияның басшылығы мен Жастар кеңесінің төрайымы кіреді. Бас кеңес мүшелерінің орташа жасы – 57 жыл, әйелдер үлесі – 23%.

Атқару комитеті 17 мүшеден тұрады, олардың ішінде 12 салалық кәсіподақтың және бір аумақтық кәсіподақтар бірлестігінің басшылары, сондай-ақ Федерацияның Төрағасы мен оның орынбасарлары бар. Орташа жасы – 58 жыл, әйелдер үлесі – 12%.

2015-2019 жылдары Бас кеңестің 14 отырысы және Атқару комитетінің 61 отырысы өткізіліп, әлеуметтік әріптестікті дамыту, Бас келісімді әзірлеу, республикалық науқандарды өткізу, мүшелік ұйымдар басшыларын тыңдау және тағы басқалары бойынша 400-ден астам мәселе қаралды.

Федерацияның құрамына 17 аумақтық кәсіподақтар бірлестігі және 23 салалық кәсіподақ кіреді, соңғылары 235 жергілікті кәсіподақ пен 17,5 мың бастауыш ұйымын біріктіреді, сонымен қатар, салалық кәсіподақтардың 381 филиалы мен 42 өкілдігі қызмет жасайды. 15 мыңнан астам бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағалары негізгі жұмыстарынан босатылмаған.

2020 жылдың басында Федерацияның құрамына кіретін кәсіподақтар мүшелерінің саны 1 726 мың адамды құрап, 2015 жылғы 1 қаңтармен салыстырғанда 11%-ға немесе 219 мың адамға азайды.

Барлық кәсіподақ мүшелерінің 72%-ын бес ірі салалық кәсіподақ біріктіреді: білім беру және ғылым, денсаулық сақтау, тау-кен металлургия кешені, көлік қызметі, мемлекеттік, банктік мекемелер және қоғамдық қызмет көрсету саласы. Ал 10 шағын салалық кәсіподақтың құрамына кәсіподақ мүшелері жалпы санының 6%-ы кіреді.

Федерация және оның мүшелік ұйымдары кәсіподақтардың қызметі, еңбек қатынастары, көші-қон процестерін реттеу, өндірістік және экологиялық қауіпсіздік, денсаулық сақтау, мемлекеттік қызмет, педагог мәртебесі жөніндегі, ауыл шаруашылығын дамыту, мәдениет пен спорт мәселелері бойынша заңнамаға өзгертулер енгізуге қатысты. Федерацияның өкілдері тұрақты түрде Заң жобалау қызметі мәселелері жөніндегі ведомствоаралық комиссияның жұмысына қатысады.

Құқықтық жаппай оқытудың бірыңғай жүйесін құру жұмыстары шеңберінде «Кәсіподақтың көшбасшылық мектебі» пилоттық жобасы іске қосылды («Самұрық-Қазына» Қорының Әлеуметтік іс-қимыл жасау және коммуникациялар орталығымен бірлесіп). Павлодар мемлекеттік университетінде кәсіподақ кадрларын даярлаудың бейінді магистратура бағдарламасы ашылды, 1 359 семинар өткізіліп, оларда 61 мың адам қамтылды.

Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу мақсатында Федерация және оның мүшелік ұйымдары барлық деңгейдегі келісімдер мен ұжымдық шарттарға бар жұмыс орындарын сақтау және жаңа жұмыс орындарын ашу жөніндегі шараларды қосуға үлесін қосты.

Кәсіподақтардың қатысуымен ҚР Үкіметі жанындағы Біліктілік жөніндегі ұлттық кеңес құрылды, 2025 жылға дейінгі Ұлттық біліктілік жүйесін енгізу жөніндегі Жол картасы әзірленді, 36 салалық біліктілік шеңбері бекітілді.

Қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету мақсатында кәсіподақтардың бастамасымен және әлеуметтік әріптестердің қатысуымен елдің барлық өңірлерінде «Қауіпсіз еңбек» бағдарламасы іске асырылуда. Ол өндірістік жарақаттанудың, кәсіптік аурудың, өндірістегі өлімге әкелетін жазатайым оқиғалардың деңгейін төмендетуге, еңбек қауіпсіздігінің жағдайларын жақсартуға, өмір сүру ұзақтығын арттыруға және халықтың денсаулығын сақтауға бағытталған.

Сонымен қатар, әлеуметтік әріптестермен бірлесіп «Еңбекті қорғау саласында профилактика мәдениетін бірге көтереміз» деген республикалық науқан өткізілді. Оның басты мақсаты – бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін дамыту, жұмыскерлерді еңбекті қорғауға кеңінен тартуды қамтамасыз ету, қоғам назарын еңбек жағдайларын жақсарту және еңбек қауіпсіздігі мәселелеріне аудару болып табылады. Нәтижесінде, құрылған еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің саны 2020 жылдың басында 15 мыңға дейін көбейді.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесін көтеру және тәжірибе алмасу мақсатында «ҚР Кәсіподақтар федерациясының үздік еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторы» жылсайынғы республикалық байқауы өткізіледі.

Федерацияның қатысуымен 2019-2023 жылдарға арналған ҚР-да өндірістік жарақаттануды және зиянды еңбек жағдайларындағы жұмыс орындарын азайту жөніндегі Жол картасы әзірленді; Қазақстан Халықаралық әлеуметтік қамтамасыз ету ассоциациясының «нөлдік жарақаттану» тұжырымдамасын ілгерілету бастамасына қосылды; әлеуметтік әріптестерді Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының «Салауатты жұмыс орындары» жобасына тарту жұмысы жүргізілуде.

Кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға бақылау жүргізуді күшейтуге бағытталған «Халықтық бақылау» жобасы аясында қоғамдық бақылауға бұрын өндірістік жарақат алған мүмкіндігі шектеулі адамдар тартылады.

Кәсіподақ мүшелеріне көмек ретінде Федерация еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша әдістемелік ұсынымдарды, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілер жинағын және ұжымдық еңбек дауларын қарау мен шешу бойынша әдістемеліктер шығарды.

Әлеуметтік әріптестік шеңберінде жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бас келісім, 22 салалық және 16 өңірлік келісім іске асырылуда, кәсіпорындар мен ұйымдардың 45%-ынан көбін қамтитын 136 мыңнан астам ұжымдық шарттар жасалды. Ал Федерацияның кәсіподақтары жұмыс істейтін кәсіпорындардың қамтылуы 96%-ды құрайды (16 мыңнан астам шарт).

Бұдан басқа, жұмыс орындарын сақтау жөніндегі 138 мыңнан астам меморандумға қол қойылып, олармен еліміздегі 2,3 млн жұмыскер қамтылды.

Еңбек даулары мен жанжалдарды алдын алу және шешу мақсатында әлеуметтік шиеленістерге мониторинг жасаудың қадамдық механизмін, жедел ақпарат алмасуды және профилактикалық шаралар кешенін қамтитын Әлеуметтік әріптестердің бірлескен іс-қимыл жоспары, сондай-ақ Әлеуметтік шиеленістерді алдын алу және әлеуметтік-еңбек жанжалдарын шешу жөніндегі кешенді жоспар жүзеге асырылуда.

Жеке еңбек дауларын татуластыру рәсімдерін қолдана отырып, сот алды тәртіппен шешу мақсатында Федерация мен ҚР Жоғарғы соты арасында Өзара ынтымақтастық туралы меморандумға қол қойылды, барлық аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерінің жандарынан «Татуласу орталықтары» ашылды, және оларда кәсіби медиаторларды, адвокаттар мен кәсіподақ мамандарын тарта отырып, 3 мыңнан астам медиативтік рәсімдер жүргізілді.

Федерация мен әлеуметтік әріптестердің қатысуымен өткізілген «Еңбек шартын жасасу» республикалық науқанының аясында еліміздегі 12 мыңнан астам жұмыс беруші 40 мың жұмыскермен еңбек қатынастарын рәсімдеді.

Федерация мен оның мүшелік ұйымдары қызметінің тиімділігін арттыру мақсатында кәсіподақ мүшелігін ынталандырудың, кәсіподақтарды біріктірудің және ұйымдық нығайтудың, кадрлық құрамды жасартудың және ротациясын жүргізудің, кәсіподақ қозғалысы аға буынының тәжірибесін Федерацияның Ардагерлер кеңесі арқылы пайдаланудың жоспарлы саясаты іске асырылуда.

Еңбек ұжымдарымен тікелей байланысты орнату жұмыстары шеңберінде бастауыш кәсіподақ ұйымдарының форумдары өткізілді, ал 2019 жылы 92 мыңнан астам кәсіподақ мүшелерін оқыту жүргізілді.

Кәсіподақ мүшелері жалпы санының 32%-на жуығын құрайтын оқып жүрген және еңбек етіп жүрген жастармен жұмыс жүргізу айтарлықтай жандандырылды. Мүшелік ұйымдардың кәсіподақ жастары кеңестерінің көшбасшылары Федерацияның «Келешек» Республикалық жастар кеңесінің құрамына кіреді. Бұл кеңестің жұмысы кәсіподақтың жас мүшелерінің мүдделерін қорғауға, олардың әлеуметтік-еңбек қатынастары, білім беру және кәсіби дайындық саласындағы құқықтарын іске асыруға, сондай-ақ кәсіподақ активінің арасында волонтерлік қозғалысты дамытуға бағытталған.

Сонымен қатар, теңгерімді гендерлік саясат жүргізу Федерация жұмысының маңызды бөлігі болып табылады (әйелдер үлесі кәсіподақ мүшелері жалпы санының 55%-ын құрайды). Бұл жұмысты Федерацияның Еңбекші әйелдер мәселелері жөніндегі комиссия үйлестіріп, осы саладағы заңнаманы жетілдіруге және халықаралық стандарттарды енгізуге белсенді қатысады.

2015 жылы Федерацияның Халықаралық имидждік саясаты жөніндегі тұжырымдамасы қабылданды, оның шеңберінде қазіргі уақытта Халықаралық кәсіподақтар конфедерациясымен, Халықаралық еңбек ұйымымен, Жалпыға бірдей кәсіподақтар конфедерациясымен және 29 шетелдік кәсіподақ бірлестіктерімен ынтымақтастық орнатылып, тұрақты тәжірибе алмасу жұмыстары жүргізілуде.

Ұлттық заңнаманы халықаралық стандарттар мен нормаларға үйлестіру жұмыстарын жалғастыру мақсатында Федерация Халықаралық еңбек ұйымының сегіз конвенциясына қосылу қажеттілігі бойынша ұсыныстарды әзірледі: №47 «Қырық сағаттық жұмыс аптасы туралы», №102 «Әлеуметтік қамсыздандырудың ең төменгі нормалары туралы», №117 «Әлеуметтік саясаттың негізгі мақсаттары мен нормалары туралы», №131 «Дамушы елдерді ерекше ескере отырып, ең төменгі жалақыны белгілеу туралы», №154 «Ұжымдық келіссөздерге жәрдемдесу туралы», №160 «Еңбек статистикасы туралы», №175 «Толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс туралы», №189 «Үй жұмыскерлерінің лайықты еңбегі туралы».

Федерация мен оның мүшелік ұйымдары қызметінің маңызды мәселесінің бірі – активтерді тиімді басқару болып табылады. Қазіргі уақытта активтер құрамында 38 заңды тұлға бар, оның ішінде 18 өңірлік ғимараттарды басқаратын компания, 8 шипажай, 4 қонақ үй, 2 туристік база және басқа қызмет түрлерімен айналысатын 6 ұйым. 38 ұйымның 22-сінде Федерация жалғыз құрылтайшы болса, қалған 16-сында ірі акционер (қатысушы) болып табылады.

Сонымен қатар, Федерация мен мүшелік ұйымдардың жұмысын одан әрі күшейтудің едәуір әлеуеті бар, атап айтқанда, кәсіподақ ұйымдарының арасындағы вертикальды және горизонтальды байланыстарды нығайтуда, олардың тактикалық мақсаттары мен міндеттерін біріктіруде, басқарушы және атқарушы кәсіподақ органдары шешімдерінің орындалу тиімділігін көтеруде, кәсіподақ органдарын төменгі деңгейдегі кәсіподақ ұйымдарына жақындастыруда, Федерация жүйесіндегі ішкі коммуникацияны күшейтуде, қаржы ағымдарының ашықтығын қамтамасыз етуде және активтердің ресурстық қорын құруда, ал жалпы алғанда, әлеуметтік әріптестіктің барлық деңгейлерінде жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау бойынша қабылданатын шаралардың өтімділігі мен нәтижелігін арттыруда айтарлықтай мүмкіндіктер бар.

# 3. ФЕДЕРАЦИЯНЫҢ МАҚСАТЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

Жоспарлы кезеңде Федерацияның **мақсаты** – кәсіподақтар таңдаған лайықты еңбек, лайықты өмір және әлеуметтік әділеттілік үшін күрес жолын жалғастыру болып табылады.

Қойылған мақсатқа жету үшін Федерация мынадай **міндеттерді** орындайды:

1. Кәсіподақ қозғалысының идеологиясын ілгерілету. Бұл міндеттің *нәтиже көрсеткіштері* – кәсіподақтар қызметінің халық тарапынан қабылдануы, елдегі жұмыскерлердің кәсіподақ мүшелігімен жалпы қамтылуы, Халықаралық еңбек ұйымының ратификацияланған конвенциялар саны.
2. Жұмыскерлердің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау жүйесін жетілдіру. Бұл міндеттің *нәтиже көрсеткіші*– кәсіподақ мүшелерінің Федерация құрамына кіретін кәсіподақ ұйымдарының жұмысымен қанағаттану деңгейі.
3. Жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін Федерацияның мүшелік ұйымдарының қызметін үйлестіру. Бұл міндеттің *нәтиже көрсеткіштері* – Федерация органдары шешімдерінің орындалу деңгейі, мүшелік ұйымдардың Федерация қызметіне сенім деңгейі, Федерация мүшелік ұйымдарының жарналарды төлеу уақыттылығы мен толықтығының деңгейі, Федерация активтерін басқарудың қаржылық тиімділігі.

## 3.1. Кәсіподақ қозғалысының идеологиясын ілгерілету

Кәсіподақ қозғалысы дамуының негізгі алғышарты келесі тараптардың бірлігі болып табылады:

1. жұмыскерлер мен олар мүшелікте тұрған бастауыш кәсіподақ ұйымдарының арасында;
2. жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау ісінде бастауыш кәсіподақ ұйымдарының арасында;
3. салалық, өңірлік және республикалық деңгейде мүшелік ұйымдардың арасында.

Кәсіподақтар қоғамның еңбек саласындағы ішкі ұйымдасуының маңызды нысандарының бірі болып табылады. Кәсіподақтардың құрылымы ұйымдастырылуы жағынан өзара байланысқан, ал сайланбалы кәсіподақ органдар жүйесі олардың күнделікті жұмысын әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы қорғау функциясын қолдануға бағыттайды.

Осыған байланысты кәсіподақтар қызметінің мақсаты жұмыскер болып табылады, ал бұл мақсатты іске асыру тиімділігінің белгісі болып кәсіподақ мүшелерінің, яғни әртүрлі салалар жұмыскерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерінің сақталуы саналады.

Сондықтан кәсіподақтардың жұмысы кәсіподақ мүшесіне лайықты өмірді қамтамасыз етуге, даралық қасиеттерін дамытуға, әлеуметтік-еңбек жағынан қалыптасуына жағадай жасауға бағытталуы тиіс.

Осылайша, қазіргі жағдайда кәсіподақтар жұмыскерлер үшін лайықты өмір мектебіне, өзін-өзі басқару мектебіне, қоғамдық әлеуетті дамыту мектебіне айналуы қажет.

Кәсіподақ мүшелері кәсіподақтарға бірігу арқылы ұжым ретінде «лайықты өмір сүруді үйренеді».

Өкінішке орай, кәсіподақтардың байырғы қорғау функциясына қайта оралу жағдайында кәсіподақ мүшелерінің көпшілігі әлі де кәсіподақтарда болып жатқан ішкі өзгерістердің мәнін түсіне қойған жоқ.

Жұмыс тәжірибесі көрсеткендей, бүгінгі таңда жаңа кәсіподақ идеологиясын қалыптастыру және оны ұғыну өте маңызды жұмыс бағыты болып табылады. Оның негізгі қағидаттары мыналар:

1. кәсіподақтың ең жоғарғы құндылығы – кәсіподақ мүшесі;
2. кәсіподақ – өндірістік демократия мектебі, жұмыскерлерді азаматтық және құқықтық тәрбиелеу мектебі;
3. кәсіподақ жұмыскерлерге лайықты әрі әлеуметтік жағынан қорғалған өмірін өздері жасауына өзара қолдау және өзін-өзі қорғау дағдыларын дамыту арқылы жәрдемдеседі.

Жаңа кәсіподақ идеологиясын ілгері бастыруда мынадай шаралар қабылданатын болады:

* еңбек ұжымдарында және қоғамда жайлы ынталандырушы ортаны қалыптастыру;
* кәсіподақ кадрларының, кәсіподақ активінің және кәсіподақ мүшелерінің жоғары деңгейдегі құқықтық мәдениетін қалыптастыру;
* кәсіподақтарда әртүрлі әлеуметтік маңызы бар бастамаларды, соның ішінде әлеуметтік-еңбек саласындағы мәселелерді ұсынуға және іске асыруға ұйымдастыру-жарғылық жағдайларды жасау;
* төзімділік, өзге пікірге деген шыдамдылық, ұжымдық келіссөздер жүргізу икемділігі, жұмыс берушілер мен әлеуметтік әріптестермен жұмыста мазмұнды ымыраны білдіру және табу мүмкіндігі;
* кәсіподақ кадрлары мен активімен түйінді кәсіподақтық біліктілікті және функционалды сауаттылықты қалыптастыруға негізделген жұмысты ұйымдастыру;
* инновациялық даму жолдарын, жұмыс түрлерін және кәсіподақ мүшелеріне жәрдемдесудің жаңа тәсілдерін қолдау.

### 3.1.1. Кәсіподақтардың имидждік позициялануы

Қазіргі жағдайда Федерацияны келесі сипаттағы ұйым ретінде көрсету қажет:

* кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешуші және жергіліктіден республикалыққа дейінгі барлық деңгейлерде еңбекшілер құқықтарын бірізділікпен қорғаушы;
* еліміздегі еңбекшілердің басым бөлігінің қоғамдық пікірін білдіруші;
* әлеуметтік-еңбек саласындағы әртүрлі мәселелер бойынша жүйелі мониторинг жүргізуші және кәсіподақ мүшелеріне нақты көмек көрсетуші;
* әлеуметтік әріптестермен тең құқықты және тең шартты диалог жүргізуші.

Федерация имиджінің тиімділігі кәсіподақ ұйымдары қызметінің мынадай жиынтық белгілерімен анықталатын болады:

1. жұмыс берушілермен өзара қатынастар барысында жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау, кәсіпорындарда (ұйымдарда) кәсіподақ мүшелерін қолдау;
2. орын алатын еңбек даулары мен жанжалдарды шешу, олардың сотқа дейінгі реттелуінің, медиативтік технологияларды қолданудың, сотта жұмыскерлердің мүдделерін қорғаудың сәтті мысалдары;
3. келісімдер мен ұжымдық шарттарды жасасу, өндірістік кеңестерді құру, еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүргізу;
4. нақты нысаналы топтарға бағытталған іс-шаралардың тиімділігі, оларды ақпараттық насихаттаудың заманауи әдістері мен тәсілдерін қарапайым мысалдарды және жалпыға түсінікті ұғымдарды қолдана отырып қолдану;
5. бастауыш кәсіподақ ұйымы қызметіне кәсіподақ мүшелері мен сайланбалы жоғарғы деңгейдегі кәсіподақ ұйымдарының, кәсіподақ активінің және әлеуметтік әріптестердің тарапынан білдірілетін жағымды бағалау;
6. кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау мәселелерін шешуде кәсіподақ ұйымдарының бәсекеге қабілеттілігі;
7. кәсіподақ қызметкерлері мен активінің кәсіподақ функцияларын сапалы іске асыру мүмкіндігі;
8. кәсіподақ кадрлары мен активінің кәсіби біліктілігін дамыту, кәсіподақ қызметкерлерінің біліктілікті жоғарылатуға даярлығы;
9. әртүрлі әлеуметтік институттар тарапынан көрсетілетін сенімге негізделген кәсіподақ ұйымының беделі;
10. бұқаралық ақпарат құралдарының кәсіподақ ұйымының жұмысына деген оң бағасы.

Федерацияның жаңа имиджін қалыптастырудың ұйымдастырушы механизмі осы Стратегия және барлық деңгейдегі сайланбалы кәсіподақ органдарының қызмет бағдарламалары болуы тиіс.

Федерацияның жаңа имиджін қалыптастыру және оның қызметін кеңінен жариялау келесі негізгі бағыттар бойынша жүзеге асырылады:

1. кәсіподақ мүшелерінің бастауыш кәсіподақ ұйымдарының қызметіне белсенді қатысуын қамтамасыз ету бойынша нақты жұмысты жүргізу;
2. барлық сайланбалы кәсіподақ органдары жұмысында алқалық пен жариялылықты дамыту;
3. атқарушылық тәртіпті күшейту, кәсіподақ кадрлары мен активінің алқалы түрде қабылданған шешімдердің орындалуы үшін жеке жауапкершілігін арттыру;
4. кәсіподақ кадрларын аттестациялау, кәсіподақ мүшелерінің электронды тізбесінің жүйесін енгізу;
5. еңбекшілер мен кәсіподақтарға оң қоғамдық пікір қалыптастыру, кәсіподақтар шешуге бел буған мәселелерге қоғамның назарын аударту, кәсіподақ қозғалысының стратегиялық мақсаттары мен міндеттерін түсіндіру, халықтың басым бөлігінде кәсіподақтарға деген оң көзқарасын қалыптастыру;
6. кәсіподақтар мен әлеуметтік әріптестер қызметі, ұжымдық іс-қимыл жасау және олардың мақсаттары, міндеттері мен нәтижелері туралы ақпарат тарату;
7. кәсіподақ қозғалысының әртүрлі сатылары мен деңгейлерінің арасындағы ақпараттық байланысты, сондай-ақ кәсіподақ активіне кәсіподақ органдарының қызметі, жаңадан шыққан нормативтік құқықтық актілер мен атқарушы биліктің іс-әрекеті, кәсіподақтардың қоғамдық-саяси жағдайға деген бағасы мен ұстанымы, кәсіподақ ұйымдарының озық жұмыс тәжірибесі туралы ақпаратты тұрақты түрде жеткізіп отыруды қамтамасыз ету;
8. ақпараттық толқындарды модельдеу, ақпараттық себептерді жасау және қоғамдық пікірдің көшбасшыларын негізгі сұхбат беруші ретінде тарту;
9. еңбек және жұмыскерлердің құқықтарын қорғау саласындағы халықаралық ұйымдарға, шет елдердің әріптес кәсіподақтарына Федерация қызметі және Қазақстандағы кәсіподақ қозғалысының дамуы туралы ақпаратты тарату;
10. Федерацияның интернет-сайтын дамытуды жалғастырып, кейіннен оны ресми ақпарат көзі болатын және Қазақстан аумағы мен шетелде ақпараттық қызмет көрсететін интернет-порталға айналдыру;
11. Федерацияның интернет-порталы негізінде мүшелік ұйымдардың неғұрлым қол жетімді әрі ықпалды ақпараттық ресурстары болатын кәсіподақтық интернет-сайттарын жасауға әдістемелік және техникалық көмек көрсету;
12. халыққа, Федерацияның өкілдері мен оның мүшелік ұйымдарына коммуникативтік алаңдарды (кездесулерді, «тікелей желілерді», интерактивті және әлеуметтік сауалнамаларды) ұйымдастыру;
13. мүшелік ұйымдардың ақпараттық мәдениетін қалыптастыру;
14. ақпараттық-телекоммуникациялық инфрақұрылымды жаңғырту.

### 3.1.2. Федерацияны әлеуметтік әріптестік шеңберінде позициялау

Федерация тең құқықтық және тепе-теңдік, өзара құрмет пен сенім қағидаттары негізінде әлеуметтік әріптестермен өзара қатынастарды құруда көшбасшы болуға ұмтылады.

Бұл ретте Федерация барлық кәсіподақтардың бірегей ұстанымын қалыптастыру және оны Қазақстан Республикасының Үкіметі мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің алдында қорғау мақсатында басқа республикалық кәсіподақтар бірлестіктерімен ынтымақтастықтың қалыптасқан жолдарын қолданып, оның жаңа нысандарын енгізеді.

Әлеуметтік әріптестіктің тиімділігін арттыру мақсатында Федерация қолданыстағы заңнаманың сапалы құқық қолдану тәжірибесін жүзеге асыруға күш салып, кәсіподақтардың мынадай бағыттарда ұстанымдары мен рөлін күшейтуге бағытталған жүйелі шараларды алға бастырады:

1. Халықаралық еңбек ұйымының №154 «Ұжымдық келіссөздерге жәрдемдесу туралы», №160 «Еңбек статистикасы туралы», №168 «Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және жұмыссыздықтан қорғау туралы» конвенцияларын ратификациялау және олардың нормалары мен ережелеріне сәйкес ұлттық заңнаманы сәйкестендіру;
2. халықтың әл-ауқатын арттыру, қоғамдағы теңсіздікті төмендету, экономиканы дамыту және жұмыспен қамтуды қолдау, азаматтық қоғамды қалыптастыру бойынша әлеуметтік әріптестіктің қолдану аясын кеңейту;
3. Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссияның, салалық және өңірлік үшжақты комиссиялардың мәртебесін және жұмыстарының тиімділігін арттыру, сондай-ақ олардың арасындағы өзара іс-қимылды күшейту;
4. бас келісімді, салалық және өңірлік келісімдерді, ұжымдық шарттарды жасасу жөніндегі заңнама талаптарының бұзылғаны үшін жауапкершілікті қатаңдату;
5. келісімдер мен ұжымдық шарттарда көрсетілген тараптар міндеттемелерін орындау мәселелерінің әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі үшжақты комиссиялар тарапынан қаралуы;
6. жұмыскерлердің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қозғайтын нормативтік құқықтық актілердің жобаларын әзірлеуге және оларға сараптама жүргізуге, сондай-ақ мемлекеттік биліктің өкілетті және атқарушы органдарының еңбек қатынастарын, еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастарды, әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттеу мәселелері, мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық саясатын қалыптастыру мен жүргізуге республикалық кәсіподақтар бірлестіктері мен олардың мүшелік ұйымдарының институционалдық қатысуын бекіту;
7. екіжақты әлеуметтік диалог институтын дамыту;
8. кәсіподақтарға заң шығару бастамасының құқығын беру.

Әлеуметтік әріптестермен бірлесе отырып, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастары туралы жыл сайынғы Ұлттық баяндаманы әзірлеу басталатын болады.

## 3.2. Жұмыскерлердің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау жүйесін жетілдіру

Федерация және оның мүшелік ұйымдары жұмыскерлердің әлеуметтік, еңбек, экономикалық және басқа құқықтары мен заңды мүдделерін әлеуметтік әріптестіктің барлық деңгейлерінде мемлекеттік органдармен және жұмыс берушілермен белсенді өзара қатынас жүргізу арқылы білдіреді және қорғайды.

Федерация өзінің мүшелік ұйымдарының барлық қызмет бағыттары бойынша ұсыныстары мен ұстанымдарын шоғырландырып, оларды республикалық деңгейде, ең алдымен, Бас келісімге қол қою арқылы ілгерілетеді.

Мүшелік ұйымдар, өз кезегінде, салалық және өңірлік келісімдерді Бас келісімге сәйкестендіруді қамтамасыз етеді, оның жекелеген нормаларын саланың немесе өңірдің ерекшелігін ескере отырып кеңейтіп нақтылайды.

Ақыр соңында, Федерация құрамына кіретін кәсіподақтар ұжымдық шарттарға кәсіподақ мүшесі – жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау жөніндегі шараларды, оның ішінде еңбекке ақы төлеудің деңгейін жоғарылатуды, жұмыс жағдайларын жақсартуды, әлеуметтік қорғауды және басқа да мәселелерді қосуға ұмтылады.

Федерация мүшелік ұйымдар қабылдайтын жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау шараларына, Федерация органдарының, Республикалық комиссияның шешімдерін және Бас келісімнің нормаларын орындауына мониторинг жүргізеді; Федерацияның мүшелік ұйымдары олардың құрамына кіретін жергілікті кәсіподақтар мен бастауыш кәсіподақ ұйымдарының қызметіне мониторинг жүргізеді.

### 3.2.1. Еңбекке ақы төлеу жүйесін жетілдіру

Бұл бағыттағы әрекеттердің басты мақсаты – еңбекшілердің нақты жалақысын жүйелі түрде жоғарылату, халықтың ақшалай табысын арттыру, еңбек өнімділігі мен сапасына сәйкес лайықты сыйақыны қамтамасыз ету болып табылады.

Ұлттық табыстың әділ бөлінуін, экономикадағы орташа және медиандық жалақы арасындағы алшақтықты қысқартуды, экономика салаларындағы еңбекке ақы төлеудің ең төменгі деңгейін ЭЫДҰ елдеріндегі ұқсас көрсеткіштерге жақындастыруды және қоғамдағы теңсіздікті төмендетуді қамтамасыз ету мақсатында Федерация және оның мүшелік ұйымдары Қазақстандағы еңбекке ақы төлеу жүйесін жетілдіру бойынша мынадай шараларды қабылдауға атсалысады:

1. Халықаралық еңбек ұйымының №131 «Дамушы елдерді ерекше ескере отырып, ең төменгі жалақыны белгілеу туралы», №132 «Ақы төленетін еңбек демалысы туралы» конвенцияларын ратификациялау және олардың нормалары мен ережелеріне сәйкес ұлттық заңнаманы сәйкестендіру;
2. ең төменгі жалақының мөлшерін айқындау әдістемесін бекіту және оны инфляцияның өсуінен төмен емес деңгейде жыл сайынғы индекстеуді енгізу;
3. кәсіпорындағы (ұйымдағы) жалақыны жыл сайынғы міндетті индекстеуді заңнамада бекіту;
4. заңнамада мемлекеттік кепілдіктер тізбесін және еңбекке ақы төлеу жүйесі стандарттарын кеңейту;
5. заңнамада «тұтыну бюджеті», «ең төмен күнкөріс деңгейі», «кедейлік шегі» ұғымдарын айқындап, оларды есептеу әдістемелерін бекіте отырып (жаңарта отырып), қолдануын реттеу;
6. тұтыну себетінің құрамы мен құрылымын әлеуметтік-экономикалық жағдайдың өзгеруін ескере отырып қайта қарау;
7. жұмыскерлердің жалақы құрылымындағы негізгі жалақының (лауазымдық айлықақылар, мөлшерлемелер) үлесін ұлғайту;
8. ұқсас жұмыстарды орындау және біліктілігі бірдей болған кезде шетелдік және отандық жұмыскерлер арасында еңбекке ақы төлеу саласында кемсітушілікке жол бермеу;
9. бюджет саласы жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесінде базалық лауазымдық айлықақыдан ең төменгі жалақы мөлшеріне көшу;
10. лауазымдық айлықақы мөлшерінде жыл сайынғы еңбек демалысына сауықтыруға арналған жәрдемақы алушылар қатарына мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың штатында тұрған білікті емес еңбек жұмысшыларын қосу;
11. салалық және өңірлік келісімдер, ұжымдық шарттар мен жұмыс берушінің актілері шеңберінде кәсіпорындарда (ұйымдарда) еңбекке ақы төлеу және нормалау жүйелерін белгілеу (өзгерту) жөніндегі жұмыс берушілердің шешімдерін міндетті түрде кәсіподақтармен келісу;
12. келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасу (қайта жасасу), оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде жұмыскерлерге жалақының, әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктердің бұрын белгіленген мөлшерін төмендетуге жол бермеу;
13. еңбекке ақы төлеу мәселелерін реттеуде ұжымдық шарттар мен келісімдердің рөлін арттыру.

### 3.2.2. Лайықты еңбек жағдайларын жасау

Еңбек жағдайларының, гигиенасы мен еңбекті қорғаудың, өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздіктің жоғары стандарттарын енгізу мақсатында Федерация және оның мүшелік ұйымдары мынадай шараларды қабылдауды ілгерілетеді:

1. Халықаралық еңбек ұйымының №159 «Мүмкіндігі шектеулі адамдарды кәсіптік оңалту және жұмыспен қамту туралы», №184 «Ауыл шаруашылығындағы еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы туралы», №189 «Үй жұмыскерлерінің лайықты еңбегі туралы», №190 «Еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қол сұғуды жою туралы» конвенцияларын ратификациялау және олардың нормалары мен ережелеріне сәйкес ұлттық заңнаманы сәйкестендіру;
2. заңнамаға еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы стандарттарын бекітуді, кәсіби тәуекелдерді басқаруды, сондай-ақ қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, қауіпсіз техника мен технологияларды әзірлеу және енгізу мақсатында еңбек жағдайларын сараптаудың рөлін арттыруды көздейтін өзгертулерді енгізу:
3. халықаралық еңбекті қорғауды басқару жүйесінің стандарттарын және лайықты еңбек жағдайлары стандарттарын кәсіпорындарда (ұйымдарда) жаппай енгізу;
4. өндірістік жарақаттану мен кәсіптік сырқаттанушылықты төмендетуге, еңбекті қорғау мәселелері бойынша заманауи технологияларды пайдаланып жұмыскерлерді оқытуға және кешенді даярлауға, еңбекті қорғау жөніндегі құқықтық мәдениетті арттыруға бағытталған алдын алу іс-шараларын жұмыс берушілер тарапынан қаржыландыру;
5. жұмыскерлердің мүдделерін қозғайтын мәселелерді айқындай отырып, Қазақстан Республикасының аумағындағы трансұлттық компаниялардың директорлар кеңестерінің (байқаушы кеңестерінің) жұмысына жұмыскерлер өкілдерінің қатысу құқығын көздейтін корпоративтік басқарудың басшылық қағидаттарын енгізу;
6. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің өкілеттігін кеңейту арқылы жұмыс берушілердің кәсіпорынды (ұйымды) басқару және өндірісті дамыту бойынша шешім қабылдау процесінде кәсіподақтардың қатысуын ұйымдастыру;
7. еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор мәртебесін арттыру және оның қызметі үшін жағдайларды қамтамасыз ету, соның ішінде жұмыс берушілердің техникалық инспекторларға келісімдерде, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актілерінде айқындалған, бірақ ең төменгі жалақының мөлшерінен кем емес деңгейде ай сайынғы қосымша ақыны жүзеге асыруы, сондай-ақ жұмыс берушінің қаражаты есебінен мамандандырылған білім беру ұйымдарында олардың жыл сайынғы оқуын өткізу;
8. мемлекеттік еңбек инспекторларының өкілеттігі мен жауапкершілігін күшейту, мемлекеттік еңбек инспекциясын жергілікті атқарушы органдар құзырынан ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне беру, әлеуметтік әріптестердің мемлекеттік еңбек инспекциясы жүргізетін іс-шараларына (тексерулерді қоса алғанда) қатысуын қамтамасыз ету;
9. еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау жай-күйінің мониторингі жүйесін дамыту, оның ішінде статистикалық есептілікті жетілдіру;
10. өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету жүйесін жетілдіру;
11. әйелдердің, жастардың және мүмкіндігі шектеулі адамдардың негізгі құқықтары мен кепілдіктерін іске асыру үшін, оның ішінде келісімдер мен ұжымдық шарттар шеңберінде жұмыс берушілер тарапынан жағдай жасау;
12. жұмыспен қамтудың стандартты емес түрлері жұмыскерлерінің құқықтарын қорғау;
13. Қазақстанда лайықты еңбек индикаторларын жақсарту бойынша ұсынымдарды әзірлеу.

Әлеуметтік әріптестермен және Халықаралық еңбек ұйымымен бірлесіп Лайықты еңбектің ұлттық бағдарламасы әзірленетін болады.

### 3.2.3. Кәсіподақ мүшелерін әлеуметтік қорғау

Жұмыскерлердің әлеуметтік қорғауға, денсаулығын сақтауға, кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға құқықтарын қамтамасыз ету мақсатында Федерация және оның мүшелік ұйымдары мемлекеттің әлеуметтік саясатын жаңғыртуға және халықтың өмір сүру сапасын арттыруға мынадай шараларды қабылдау арқылы қатысады:

1. Халықаралық еңбек ұйымының №102 «Әлеуметтік қамсыздандырудың ең төменгі нормалары туралы», №117 «Әлеуметтік саясаттың негізгі мақсаттары мен нормалары туралы», №118 «Ел азаматтарының, шетелдіктердің және азаматтығы жоқ адамдардың әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы тең құқықтылығы туралы», №157 «Әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы құқықтарды сақтаудың халықаралық жүйесін белгілеу туралы» конвенцияларын ратификациялау және олардың нормалары мен ережелеріне сәйкес ұлттық заңнаманы сәйкестендіру;
2. жұмыс орындарын сақтау және халықты жұмыспен қамтуды қолдау, еңбек қызметін заңдастыру;
3. кандидаттардың біліктілігі тең болған кезде қазақстандық мамандар үшін жұмысқа орналасуға басым құқық беру;
4. лайықты жалақыны, сау және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ететін жаңа тиімді жұмыс орындарын ашу;
5. жұмысшы кәсіптің еңбек беделін арттыру;
6. нысаналы жұмыс орындарын ашу арқылы халықтың әлеуметтік осал санаттарын (жастарды, мүгедектерді, ұзақ уақыт бойы жұмыс жасамаған азаматтарды, жас балалары бар әйелдерді және т.б.) жұмыспен қамтуға жағдай жасау;
7. жұмыскерлерді жұмыстың стандартты емес формаларынан қорғауды қамтамасыз ету (қарыздық еңбекті қолдануды және экономикалық тұрғыдан негізсіз болатын аутсорсингті болдырмау);
8. жұмысты жоғалтуға байланысты тағайындалатын әлеуметтік жәрдемақыны төлеудің мерзімдерін ұзарту және мөлшерін ұлғайту, жұмыс берушілердің өтемақы қорларын құру арқылы жұмысын жоғалтқан адамдарды қайта оқытуды қаржыландыру;
9. ең төменгі мемлекеттік әлеуметтік стандарттар мен әлеуметтік қамсыздандыру нормаларын ЭЫДҰ елдерінің ұқсас көрсеткіштері деңгейіне дейін, оның ішінде табысы аз азаматтардың әлеуметтік қорғалу деңгейін арттыру;
10. ауылдық жерлерде жұмыс істейтін және тұратын мемлекеттік денсаулық сақтау, білім беру, мәдениет, спорт және әлеуметтік қамсыздандыру ұйымдарының қызметкерлеріне әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктердің тізбесі мен көлемін кеңейту;
11. сақтандыру қағидаттарын, әлеуметтік әділеттілікті, әлеуметтік және медициналық сақтандыру жүйелерінің қаржы ағындары ашықтығын және қаржылық тұрақтылығын, міндетті аударымдар мен жарналарды уақтылы және толық аудару жөніндегі талаптарды сақтай отырып, әлеуметтік қатер жағдайлары туындаған кезде жұмыскерлерге заңнамада көзделген әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету;
12. уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақының шектеуші мөлшерін (15 айлық есептік көрсеткіш) заңнамадан алып тастау және оны жұмыскерлердің барлық санаттарына қатысты орташа жалақы мөлшерінде белгілеу;
13. жұмыс орнында денсаулық кенеттен нашарлаған кезде, сондай-ақ ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер ерте зейнетке шыққан кезде жұмыскерлерді әлеуметтік қорғаудың лайықты деңгейін заңнамалық деңгейде қамтамасыз ету;
14. кәсіпорындағы (ұйымдағы) еңбек өтіліне байланысты жұмыскердің орташа жалақысынан ай сайынғы мөлшерде (соңғы 12 айдағы) жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығына әкеп соқтырған оның денсаулығына келтірілген зиянды жұмыс берушінің өтеуі кезінде сараланған тәсілді қолдану: 100 пайыз – бес жыл және одан көп өтілі болған кезде; 80 пайыз – үш жылдан бес жылға дейінгі өтілі болған кезде; 60 пайыз – үш жылға дейінгі өтілі болған кезде;
15. жұмыс берушінің жұмыскерге (оның заңды өкіліне) өндірістегі жазатайым оқиғаның немесе кәсіптік аурудың туындауының нәтижесінде алынған зиянды біржолғы өтеуін келесі мөлшерде төлеуді қамтамасыз ету: он еселенген жылдық табыс – қайтыс болған жағдайда; бес еселенген жылдық табыс – 1 немесе 2 топтағы мүгедектік белгіленген жағдайда; екі еселенген жылдық табыс – 3 топтағы мүгедектік белгіленген жағдайда; жылдық табыс – мүгедектік белгіленбей, еңбек ету қабілетінен тұрақты айрылу дәрежесі анықталған жағдайда;
16. мемлекеттік арнайы жәрдемақыны тағайындау үшін жер асты және ашық кен жұмыстарында, аса зиянды және аса ауыр еңбек жағдайларындағы жұмыстарда (№1 Тізім), зиянды және ауыр еңбек жағдайларындағы жұмыстарда (№2 Тізім) еңбек өтілін есептеу кезінде қолданылатын шектеуші 1998 жылғы 1 қаңтар мерзімін заңнамадан алып тастау, сондай-ақ бұл жәрдемақылардың мөлшерін арттырып, оны алушының зейнетке шыққаннан кейін де зейнетақымен қоса төленуін қамтамасыз ету;
17. ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін зейнетке шығу жасын кезең-кезеңімен, алдымен 63-тен 55 жасқа дейін, одан кейін 55-тен 50 жасқа дейін төмендету, сондай-ақ зейнетақы аннуитеті шартын жасасу үшін талап етілетін жинақтардың мөлшерін азайту;
18. жұмыскердің денсаулығына келтірілген зиянды өтеу жөніндегі төлемдер (кері төлемдер) мөлшерін тиісті біліктілігі (лауазымы) бойынша кәсіпорындағы (ұйымдағы) орташа жалақының өсуіне бара-бар деңгейде арттыру, сондай-ақ оны алушының зейнет жасына келгеннен кейін де төлеуді жалғастыру;
19. әлеуметтік кәсіпкерлікті дамыту және бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін кеңейту;
20. жұмыс берушілер тарапынан жұмыскерлердің өмірін сақтау және денсаулығын қорғау жөніндегі алдын алу шараларын жүргізу (профилактикалық шаралар, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді мерзімді медициналық тексеріп-қарау және зерттеп-қарауды жүргізу; кәсіптік ауруларды ерте анықтау; кәсіптік тәуекелдерді басқару механизмдерін енгізу);
21. өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіби аурулардың мән-жайын тергеп-тексеру барысында зардап шеккен адамдар құқықтарының бұзылуына жол бермеу;
22. жұмыскерлердің денсаулығы мен еңбекке қабілеттілігін сақтау, нығайту мақсатында кәсіпорындарда (ұйымдарда) «Салауатты жұмыс орындары» бағдарламасын енгізу;
23. нормативтік құқықтық актілер деңгейінде кәсіби аурулардың тізімін бекіту;
24. жұмыс берушілердің дене шынықтырумен және спортпен шұғылдану жөніндегі жұмыскерлер үшін жағдай жасауды қоса алғанда, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің денсаулық сақтау үшін ортақ жауапкершілігін күшейту;
25. бюджет саласы жұмыскерлерінің демалысын, емделуін және денсаулығын сақтауды ұйымдастыру жөніндегі іс-шараларды жергілікті атқарушы органдардың тарапынан қаржыландыру;
26. жұмыспен қамтылмаған адамдарды мамандық таңдауда кәсібилік бағдарлау жұмысына, еңбек нарығының талаптары мен қажеттілігін ескере отырып, жәрдемдесу;
27. жұмыскерлердің кәсіптік даярлауын, қайта даярлауын және біліктілігін арттыруын тұрақты түрде жүргізу;
28. кәсіпорындарда (ұйымдарда) аға буын жұмыскерлерінің тәжірибесі мен дағдыларын тиімді пайдалану үшін жағдай жасау.

### 3.2.4. Еңбек даулары мен жанжалдарды шешу

Еңбек даулары мен әлеуметтік-еңбек жанжалдарын алдын алу, болдырмау және шешу мақсатында Федерация және оның мүшелік ұйымдары мынадай шараларды қабылдауға қатысады:

1. Халықаралық еңбек ұйымының №158 «Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы», №173 «Кәсіпкердің төлем қабілеті болмаған жағдайда еңбекшілердің талаптарын қорғау туралы», №175 «Толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс туралы» конвенцияларын ратификациялау және олардың нормалары мен ережелеріне сәйкес ұлттық заңнаманы сәйкестендіру;
2. еңбек заңнамасының нормаларын түсіндіру, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша семинарларды, тренингтерді және консультацияларды өткізу арқылы жұмыскерлердің құқықтық сауаттылығын жоғарылату;
3. әлеуметтік-еңбек даулары мен жанжалдарды шешудің тәртібін жетілдіру және жеңілдету;
4. кәсіподақ мүшелеріне тегін құқықтық көмек беру, оның ішінде татуластыру рәсімдерін, сотқа дейінгі реттеу шараларын, медиацияны, төрелік талқылауды, соттағы қорғауды іске асыру, жұмыс берушілер мен мемлекеттік органдар алдында жұмыскерлердің құқықтарын қорғау, «Татуласу орталықтарында» қызмет көрсету;
5. мемлекеттік органдарға заңнаманы бұзатын, келісімдерде және ұжымдық шарттарда өздеріне қабылдаған міндеттемелерді орындамайтын тұлғаларды жауаптылыққа тарту жөнінде ұсыныстарды енгізу;
6. кәсіподақтардың еркін қызметіне, әлеуметтік шиеленістерді және еңбек жанжалдарының пайда болу қауіптерін азайтуға жағдай жасау;
7. жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау жөніндегі талаптарды қою үшін заңнамада белгіленген тәртіппен ереуілдер мен бейбіт жиналыстарды ұйымдастыру және өткізу;
8. жұмыс берушінің экономикалық дәрменсіздігі (банкроттығы) жағдайында жұмыскерлердің ақшалай өтемақы алу құқығын қорғау;
9. жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібі қағидаларын сақтауын қамтамасыз ету.

### 3.2.5. Қоғамдық бақылау

Кәсіподақтар нормативтік құқықтық актілерге және олардың еңбек қатынастары мен әлеуметтік қамсыздандыру саласында орындалу процестеріне көпдеңгейлі қоғамдық бақылауды және мониторингті мынадай мәселелер бойынша жүргізетін болады:

1. жұмыс берушілердің жалақыны, әлеуметтік, зейнетақы және жұмыскердің пайдасына (жұмыскер үшін) өзге де міндетті аударымдарды уақтылы және толық көлемде төлеу;
2. жұмыскерлер үшін жасалған еңбек жағдайлары, еңбекті қорғау, өндірістік және экологиялық қауіпсіздік талаптары;
3. өндірістік жарақаттануды және кәсіби ауруларды алдын алу;
4. өндірістік объектілерді аттестациялау;
5. өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру;
6. әлеуметтік жәрдемақыларды тағайындау және төлеу;
7. халықты жұмыспен қамту;
8. шетелдік жұмыс күшін тарту;
9. денсаулық сақтау және білім беру жүйелері қызметінің қол жетімділігі.

Осыған байланысты Федерация және оның мүшелік ұйымдары келесі шараларды қабылдайды:

1. еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторлар институтын дамыту: олардың мәртебесін көтеру, біліктілігін арттыру және кәсіпорындардағы өкілдігін кеңейту;
2. келісімдер мен ұжымдық шарттар арқылы кәсіподақтардың қоғамдық мониторингтегі өкілеттігін кеңейту бойынша жұмыс жүргізу;
3. еңбек және халықты әлеуметтік қорғау саласындағы мемлекеттік қызметтерді көрсетудің сапасына қоғамдық мониторинг жүргізуге қатысу;
4. азаматтардың арыздарын қабылдап, салалық және өңірлік мәселелерді талдау мақсатында қоғамдық қабылдау бөлмелерінің, «жедел желілердің» және интерактивті интернет-ресурстарының жұмысын қамтамасыз ету;
5. орталық және жергілікті атқарушы органдарының жанындағы алқалы-кеңес органдары мен комиссияларының құрамына өкілдерін қосу;
6. маслихаттар мен жергілікті қоғамдық кеңестерге өздерінің көшбасшыларын жылжыту арқылы қоғамдық бақылаудың мүмкіндіктерін кеңейту;
7. еңбек қатынастары саласындағы қоғамдық бақылау жүргізу бойынша өзге қоғамдық ұйымдардың (саяси партиялардың, үкіметтік емес ұйымдардың, қоғам белсенділерінің) жұмысын мүмкіндігінше біріктіріп, өзара іс-қимыл жасау;
8. заң шығарушы құрылымдармен қоғамдық бақылау және мониторинг жүргізудің нормативтік құқықтық негізін нығайту мәселелері бойынша өзара іс-қимыл жүргізу (оның ішінде «Қоғамдық мониторинг туралы» Заңды әзірлеу).

## 3.3. Жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін Федерацияның мүшелік ұйымдарының қызметін үйлестіру

«Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңына сәйкес, кәсіподақтар мен олардың бірлестіктерінің жоғарғы деңгейдегі кәсіподақтық құрылымдардағы мүшелігі ерікті болып табылады және олардың бірігу бостандығы құқығының іске асырылуы ретінде қабылданады.

Сонымен қатар, бір жүйенің шеңберінде бола отырып, олардың бірлескен қызметінің маңызды аспектісі – мақсаттары мен жұмыс бағыттарының, қолданылатын құралдардың бірлігін Федерацияның Бас кеңесі мен Атқару комитетінің үйлестіруі арқылы нығайту болып саналады.

Мүшелік ұйымдардың рөлін күшейту, олардың жарғылық және бағдарламалық құжаттарын біріздендіру, сондай-ақ кәсіподақ ұйымдары қызметінің қаржылық орнықтылығын қамтамасыз ету Федерация басқару жүйесінің тиімділігін жоғарылату жөніндегі жұмыстың негізгі басымдықтары болып табылады.

### 3.3.1. Федерация органдарының жұмыс қағидаттары

Бас кеңестің құрамы салалық кәсіподақтардың үйлесімді өкілдігі және аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерінің тең өкілдігі негізінде қалыптастырылады. Бұл Федерация қызметінің стратегиялық мәселелері бойынша келісілген шешімдерді демократия қағидаттары негізінде қабылдауды қамтамасыз етеді.

Атқару комитеті мүшелік жарналарды уақтылы және толық көлемде төлейтін салалық кәсіподақтардың тең өкілдігі және ротациясы негізінде құрылып, аумақтық кәсіподақтар бірлестіктерінің төрағаларын сайлауға құзырлы. Бұл арқылы салалық кәсіподақтардың өңірлік кәсіподақ құрылымдарын басқаруға қатысу құқығы іске асады.

Федерацияның басшылық және атқарушы органдарының шешімдері мүшелік ұйымдардың өкілетті өкілдерімен алқалы түрде қабылданады, ортақ мақсаттарға жетуге бағытталуы тиіс, жекелеген мүшелік ұйымдардың мүдделеріне шек қоймауы және орындалуы міндетті болуы қажет.

### 3.3.2. Мүшелік ұйымдармен өзара іс-қимыл жасау

Федерация құрамына кіретін салалық кәсіподақтар мен аумақтық кәсіподақтар бірлестіктері оның республикалық деңгейде өз еркімен біріккен тең құқықты қатысушылары болып табылады. Олар өз жұмысында Федерация органдарының шешімдерін, соның ішінде Жарғыны, осы Стратегияны, Федерацияның басқа да бағдарламалық және ішкі нормативтік құжаттарын басшылыққа алады.

Федерация мүшелік ұйымдарының іс-қимылдарын мынадай бағыттар бойынша үйлестіреді:

1. кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері және мемлекет жүргізіп жатқан әлеуметтік-экономикалық саясат жөніндегі мүшелік ұйымдардың ортақ ұстанымын қалыптастырады;
2. мүшелік ұйымдар қызметінің негізгі бағыттарын, кәсіподақ құрылымдарының горизонтальды және вертикальді өзара іс-қимыл жүргізу механизмдерін әзірлеп анықтайды;
3. ақпараттық-талдау, сараптамалық, құқықтық және әдіснамалық қолдауды көрсетеді;
4. республикалық деңгейде әлеуметтік әріптестермен өзара іс-қимыл жүргізу барысында өзінің мүшелік ұйымдарының құқықтары мен мүдделерін білдіреді және қорғайды;
5. мүшелік ұйымдардың шетелдік және халықаралық кәсіподақ бірлестіктерімен, еңбекшілердің құқықтары мен бостандықтарын қорғау саласында қызмет жасайтын басқа да ұйымдармен байланыс орнатуға жәрдемдеседі.

Федерация басшылығының оның құрамына кіретін мүшелік ұйымдардың, жергілікті кәсіподақтардың, бастауыш кәсіподақ ұйымдарының және кәсіподақ мүшелерінің алдындағы есептігі Федерацияның Съезі, Бас кеңесі және Атқару комитеті тарапынан жүргізілетін бақылау арқылы қамтамасыз етіледі.

Федерацияның мүшелік ұйымдары өз қызметінің ашықтығы мен айқындығы қағидаттарын ұстана отырып, келесі шараларды жүргізеді:

1. Федерацияның органдары қабылдаған шешімдерді орындау;
2. Федерацияға өзінің жұмысы туралы, құрамындағы жергілікті кәсіподақтар мен бастауыш кәсіподақ ұйымдарының қызметі жайлы ақпарат беру;
3. Федерация шеңберінде келісілген ұстанымдарды салалық және өңірлік деңгейлерде әлеуметтік әріптестермен өзара іс-қимыл жүргізу барысында нақты сала мен өңірдің ерекшелігін ескере отырып ілгерілету;
4. бір-бірінің өзара мүдделерін сақтай отырып, Федерацияның ортақ міндеттерін орындау үшін күш-жігерді шоғырландыру мақсатында бір-бірімен өзара іс-қимыл жасау.

### 3.3.3. Кәсіподақтардың ұйымдық және кадрлық нығаюы

Кәсіподақ мүшелерінің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау жөніндегі Федерацияның, оның мүшелік ұйымдары мен ұйымдық құрылымдары қызметінің тиімділігін арттыру үшін кәсіподақ ұйымдарының ұйымдық нығаюы және іс-қимылдарының бірлігін қамтамасыз ету бойынша шараларды іске асыру қажет.

Федерацияның негізі – мықты, ұйымдық жағынан бірыңғай, бастауыш кәсіподақ ұйымдары мен жергілікті кәсіподақтардың кең желісі бар салалық кәсіподақтар және аумақтық кәсіподақтар бірлестіктері, республикалық және өңірлік деңгейдегі беделді ұйымдық құрылымдар, кәсіподақ активінің қуатты кадрлық әлеуеті.

Аумақтық кәсіподақтар бірлестіктері Федерацияның және оның мүшелік ұйымдарының мүдделерін өңірлерде білдіре отырып, салалық кәсіподақтардың ұйымдық құрылымдарымен іс-қимылдарын үйлестіреді, бастауыш кәсіподақ ұйымдарын құруға және оларды дамытуға, ұжымдық еңбек дауларын алдын алуға және шешуге, сондай-ақ әлеуметтік әріптестікті дамытуға жәрдемдеседі.

Федерацияның салалық және өңірлік құрылымдарының мақсаттары мен міндеттерінің бірлігі олардың өзара іс-қимыл жасаудың әріптестік сипатын, кәсіподақ жұмысының барлық нысандарын сапалы дамытуға деген қызығушылығын анықтайды.

Кәсіподақтардың ұйымдық қызметінің басты қағидаттары – барлық кәсіподақ органдарының, ұйымдары мен мүшелерінің іс-әрекетіндегі ынтымақтастық пен бірлік болып табылады.

Тек мықты, Федерацияға біріккен, ұйымдық жағынан ұйымшыл, оңтайлы құрылымы бар және басқарушы органдардың құрамында тәжірибелі көшбасшылар мен жас кадрларды үйлестіре білген кәсіподақтар жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғауда пәрменді шараларды қабылдап, жүргізілетін экономикалық өзгерістердің әлеуметтік бағдарын қамтамасыз етіп, кәсіподақ құқықтарын қорғай алады.

Кәсіподақтарды ұйымдық нығайту жұмысының негізгі бағыттары – Федерация аясында кәсіподақ қозғалысын одан әрі біріктіру, салалық кәсіподақтар мен олардың бастауыш ұйымдарының рөлін күшейту, кәсіподақ мүшелігін ынталандыруды жандандыру және кадрлық саясатты жетілдіру болып табылады.

Бұл мақсатта мынадай шараларды қабылдау қажет:

1. кәсіподақ қозғалысының бірлігі мен ынтымақтастығын одан әрі нығайтуға бағытталған шаралар кешенін әзірлеу, кәсіподақ қызметі мәселелерін шешуде Федерацияның мүшелік ұйымдарының өзара іс-қимылдарын кеңейту, салалық кәсіподақтарға және аумақтық кәсіподақтар бірлестіктеріне ұйымдық-әдістемелік және консультативтік көмек көрсетуде Федерацияның рөлін күшейту;
2. Федерация Жарғысы нормаларының және оның алқалы органдары қабылдаған шешімдерінің мүшелік ұйымдардың тарапынан қатаң әрі мүлтіксіз орындалуын қамтамасыз ету;
3. кәсіподақтар ішіндегі тәртіпті күшейту, кәсіподақ ұйымдарының сайланбалы органдарының жұмысында алқалықты және жариялылықты қамтамасыз ету;
4. кәсіподақ ұйымдары басшыларының жарғылық талаптардың сақталуы, сайланбалы алқалы органдар шешімдерінің орындалуы, ұйымдық бірлік қағидаттарының сақталуы үшін дербес жауапкершілігін арттыру;
5. жұмыс берушілердің кәсіподақтар қызметін шектеу іс-қимылдарына, «кәсіподақсыз ортаны» жасау, кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтарын шектеу және ұжымдық шарттарда қабылданған міндеттемелерді орындаудан бас тарту талпыныстарына уақтылы және белсенді түрде әрекет ету;
6. өкілеттіктерді қайта бөлу, жаңа жағдайларда артық және қажеті жоқ жұмыс нысандарын жою, құжат айналымын оңтайландыру және қысқарту, жекелеген функцияларды озық технологияларды ескеріп автоматтандыру мәселелерін шешіп, кәсіподақтар жұмыскерлері мен активінің күш-жігерін кәсіподақ қызметінің негізгі бағыттарын іске асыруға шоғырландыру;
7. кәсіподақ мүшелерінің сайланбалы кәсіподақ органдар қызметінде белсенді және саналы қатысуына жәрдемдесу;
8. жаңа мүшелерді тарту арқылы кәсіподақ қозғалысын нығайту, оның қоғамдағы беделі мен ықпалын арттыру;
9. кәсіпорындарда (ұйымдарда), соның ішінде шағын бизнес саласында жаңа бастауыш кәсіподақ ұйымдарын құру;
10. кәсіподақ ұйымдарының құрылымын оңтайландырып, біріктіріп және ірілендіріп, одан әрі жетілдіруді жалғастыру;
11. кәсіподақ кадрлары мен активінің кәсіпқойлығын жоғарылатуға, сондай-ақ барлық деңгейдегі сайланбалы кәсіподақ ұйымдары басшыларының ұтымды резервін қалыптастыруға бағытталған кадр саясатын іске асыруды қамтамасыз ету;
12. кәсіподақ органдарының құрамына жастарды ұсынуды қамтамасыз ету, жастар құрылымдарының кәсіподақ органдары саясатының қалыптасуына және шешімдерінің қабылдануына ықпалын күшейтіп, Федерацияның, мүшелік ұйымдардың және кәсіподақтар бірлестіктерінің жанындағы жастар кеңестерінің әлеуетін пайдалану;
13. кәсіподақ ұйымдары көшбасшыларының қызметінде сабақтастықты сақтау, кәсіподақ жұмыскерлерін, оның ішінде зейнет жасына келген тұлғаларды әлеуметтік қорғау жөніндегі қосымша шараларды әзірлеу;
14. сабақтастықты, сондай-ақ тәжірибелі және жас кадрлардың ұтымды үйлесімін қамтамасыз ету. Басқарушы органдарға үміткерлерді ұсынған кезде олардың іскерлік, кәсіби қасиеттерін және ұйымдастырушылық қабілеттері мен еңбек ұжымының пікірін ескеру;
15. кәсіподақ кадрлары мен белсенділерін, оның ішінде жаңадан сайланған кәсіподақ комитеттерінің төрағаларын, кәсіподақ ұйымдарындағы сайланбалы лауазымдарға арналған кадрлық резервті оқыту, білім деңгейі мен біліктілігін жоғарылату жүйесін жетілдіру.

Сонымен қатар, адами капиталды дамыту, жұмысшы жастарды әлеуметтендіру, дене шынықтыруға және салауатты өмір салтына баулу жөніндегі арнайы жобалар жүзеге асырылатын болады.

Федерацияның жастар және гендерлік саясаты жөніндегі жаңа тұжырымдамалары қабылданатын болады.

### 3.3.4. Қаржы саясаты және активтерді басқару

Қаржылық базаны нығайту – жұмыскерлердің экономикалық және әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін нақты қорғай алатын, мықты кәсіподақтарды құрудың қажетті шарты.

Қаржы саясаты мен активтерді басқаруда Федерацияның негізгі бағыттары мен міндеттері мыналар:

1. Федерацияда бірыңғай қаржы саясатын жүргізу, жарғылық қызметті қаржылық қамсыздандыру және қаржы есептілігі мәселелері бойынша атқарушылық тәртіп деңгейін жоғарылату, сондай-ақ қаржы міндеттемелерінің және жоғары тұрған кәсіподақ органдары шешімдерінің орындалуы үшін кәсіподақ ұйымдары басшыларының дербес жауапкершілігін арттыру;
2. қаржы мәселелері, кәсіподақ жарналарын белгіленген мөлшерде жинау, оларды бекітілген сметаларға сәйкес нысаналы пайдалану бойынша Федерация Жарғысының нормаларын және жоғары тұрған кәсіподақ органдары қабылдаған шешімдерді орындау;
3. кәсіподақ органдарының жанындағы тексеру комиссиялардың жұмысын жандандыру, мүшелік кәсіподақ жарналарын толық көлемде төлеуді, уақтылы және толық мөлшерде аударуды, оларды заңды пайдалануды, сондай-ақ қаржылық тәртіптің сақталуын жүйелі түрде бақылау;
4. Федерация мен оның мүшелік ұйымдарының экономикалық тәуелсіздігін нығайту, Федерацияның меншігі негізінде құрылған ұйымдардың қаржылық тұрақтылығын арттыру;
5. кәсіподақ меншігінің сақталуын, Федерацияның және оның мүшелік ұйымдарының мүлік құқықтарына қол сұқпаушылықты және олардың қорғалуын қамтамасыз ету;
6. кәсіподақ ұйымдары мүшелік кәсіподақ жарналарын пайдалануының тиімділігін арттыру, кәсіподақ қаражаты мен мүлкін нысаналы және ұтымды пайдалануды қамтамасыз ету;
7. қосымша қаражат алу және Федерацияның жарғылық қызметін қаржыландыруға қосымша көздерді табу мақсатында кәсіподақ мүлкі мен қаражатын басқару жүйесін жетілдіру;
8. қаржылық есептілік жүйесін енгізу;
9. Федерация активтерін пайдаланудың өтімді бақылауын және қаржылық тексеруін қамтамасыз ету;
10. Федерация активтерін басқаруда мүшелік ұйымдардың қатысуын қамтамасыз ету;
11. Федерацияға тиесілі ұйымдарды, акциялар (қатысу) үлестерін тиімді корпоративтік басқару.

Бұл бағыттарды іске асыру – едәуір капитал салымдарын және оларды пайдаланудың айқын механизмдерін құруды, әрбір кәсіподақ мүшесі мен кәсіподақ ұйымының мүдделі қатысуын қажет етеді. Осы мақсатта Корпоративтік басқарудың және Федерация активтерін дамытудың 2021-2025 жылдарға арналған бағдарламасы әзірленетін болады.

### 3.3.5. Халықаралық ынтымақтастық

Федерация және оның мүшелік ұйымдары халықаралық кәсіподақ қозғалысының ажырамас бөлігі бола тұрып, халықаралық кәсіподақ қоғамдастығының негізгі қағидаттарына, мақсаттары мен міндеттеріне деген өздерінің ұстанымын растайды; Қазақстан кәсіподақтары бірлігінің нығаюын және Халықаралық еңбек ұйымымен, халықаралық кәсіподақ ұйымдарымен және шет елдердің ұлттық кәсіподақ орталықтарымен кәсіподақтық ынтымақтастық, тең құқықты және өзара тиімді әріптестік, ұлттық мүдделерді өзара құрметтеу қағидаттарының негізінде белсенді ынтымақтастықты жалғастыруды қолдайды.

Жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау қызметін ұтымды жүргізу мақсатында Федерация халықаралық ынтымақтастықты нығайтуға, ұлттық және халықаралық кәсіподақ бірлестіктерімен тығыз байланыс орнатуға мынадай бағыттар бойынша жәрдемдеседі:

1. жаһандық еңбек саласындағы үрдістерді зерттеу, ғылыми-практикалық әлеуетті және тәжірибені пайдалану, әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы халықаралық еңбек нормалары мен стандарттарын әзірлеуге және енгізуге жәрдемдесу мақсатында Халықаралық еңбек ұйымымен өзара іс-қимыл жасау;
2. Біріккен Ұлттар Ұйымы жүйесінің ұйымдарымен және басқа да халықаралық ұйымдармен ынтымақтастықты дамыту;
3. халықаралық салалық және өңірлік кәсіподақ бірлестіктерімен ынтымақтастықты тереңдету;
4. Халықаралық кәсіподақтар конфедерациясындағы және Жалпыға бірдей кәсіподақтар конфедерациясындағы Федерацияның мүшелігін жаңарту бойынша шараларды қабылдау;
5. кәсіподақ кадрлары мен активінің біліктілігін арттыру, бірлескен семинарлар мен конференцияларды өткізу, оң халықаралық тәжірибені тарату үшін халықаралық байланыстарды белсенді пайдалану;
6. Халықаралық еңбек ұйымының Шығыс Еуропа және Орталық Азия елдері Бюросымен, Еңбекшілердің жұмысы жөніндегі Бюросымен Федерацияның ынтымақтастық бағдарламаларын іске асыру;
7. тәжірибе алмасуды жүргізу және Федерация мен мүшелік ұйымдардың жұмысында кәсіподақ қызметінің озық практикаларын енгізуді қамтамасыз ету;
8. еліміздің ішінде әлемдік кәсіподақ қозғалысының идеяларын тарату және Федерацияның халықаралық аренадағы беделін арттыру;
9. мүшелік ұйымдардың халықаралық кәсіподақ бірлестіктерімен және басқа да ұйымдармен байланыс орнатуына жәрдемдесу;
10. лайықты еңбек, жұмыссыздық пен кедейшілікті жою, еңбек құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдестігін ешқандай кемсітушілікке жол бермей қамтамасыз ету бойынша халықаралық бастамаларды ілгерілету;
11. Федерацияның және оның мүшелік ұйымдарының қызметі туралы ақпаратты заманауи байланыс құралдары мен интернет-ресурстарын пайдалана отырып, шетелдік кәсіподақ жұртшылығына кеңінен таратуды қамтамасыз ету.

# 4. СТРАТЕГИЯНЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ МЕХАНИЗМІ

Стратегияны тиімді жүзеге асыру мақсатында жыл сайын өзектендірілетін егжей-тегжейгі іс-шаралар жоспары әзірленіп, онда жауапты орындаушылар мен орындау мерзімдері анықталатын болады.

Іс-шаралар жоспары орындалуының мониторингі тоқсан сайынғы негізде жүргізіледі, ал жұмыс нәтижелері Атқару комитетінің отырыстарында тыңдалатын болады.

Стратегияны жүзеге асыру туралы жиынтық ақпарат жыл сайын Бас кеңестің қарауына енгізіліп, онда қол жеткізілген нәтижелер, проблемалық мәселелер және алдағы жұмыс бойынша ұсыныстар белгіленеді.

Мүшелік ұйымдардың бағдарламалық құжаттары (болған жағдайда) қызметтерінің өңірлік және салалық ерекшеліктерін есепке ала отырып, Стратегияны жүзеге асыруға бағытталуы тиіс.

Федерация Стратегияны практикалық тұрғыдан жүзеге асыру үшін мынадай шараларды ұйымдастырады:

* барлық деңгейдегі мемлекеттік билік пен басқару органдарымен, жұмыс берушілер бірлестіктерімен сындарлы өзара іс-қимыл жүргізу;
* Әлеуметтік әріптестік жөніндегі республикалық үшжақты комиссияның, сондай-ақ салалық және өңірлік үшжақты комиссиялардың жұмысына белсенді қатысу;
* еңбек туралы және еңбекті қорғау туралы заңнаманың сақталуына кәсіподақтар тарапынан бақылауды, кәсіподақ мүшелері қорғалғандығын нығайтуға бағытталған басқа да кәсіподақ қызметін күшейту;
* кәсіподақ мүшелерінің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау жөніндегі Федерацияның ұстанымын түсіндіру;
* экономиканың барлық салаларында кәсіподақ мүшелігін ынталандыруды кеңейту;
* кәсіподақтардың бұқаралық ақпарат құралдарының ықпалын күшейту.

# 5. ҚЫЗМЕТТІ ҚАРЖЫЛЫҚ ҚАМСЫЗДАНДЫРУ

Федерация мен мүшелік ұйымдар қызметін қаржылық қамсыздандыру негізі – мүшелік кәсіподақ жарналары, ерікті жарналар және қайырмалдықтар, сондай-ақ заңдарда тыйым салынбаған өзге де түсімдер, соның ішінде активтерді басқарудан түсетін дивидендтер мен табыстар болып табылады.

Қаржы ресурстарын қалыптастыру мен пайдалануда айқындықты жоғарылату мақсатында Федерацияда және мүшелік ұйымдарда бюджеттеу мен қаржылық есептіліктің шоғырландырылған жүйесі жетілдіріледі.

Федерацияның еңбекке ақы төлеу, материалдық көтермелеу және әлеуметтік төлемдер жасау, қызметтік іссапарларға байланысты шығыстарды өтеу, мүшелік жарналарды төлеу және есепке алу, шығыстардың нормаларын жасау, төлемдерді жүргізу, бақылау-тексеру органдарының өкілеттігі мен функцияларын анықтау, Федерацияның және мүшелік ұйымдардың қаражаты мен мүлігін пайдалану мәселелерін реттейтін қолданыстағы құжаттары өзектендіріліп, жаңа ішкі нормативтік құжаттары әзірленеді.

# ҚОРЫТЫНДЫ

Осы Стратегия Федерацияның, оның мүшелік ұйымдарының, жергілікті кәсіподақтардың, бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау жөніндегі және кәсіподақ жұмысын жетілдіруге бағытталған қызметінің негізі болып табылады.

Кәсіподақ мүшелерінің бірлігі, демократиялық рәсімдерді дамыту, әлеуметтік әділеттілік қағидаттарын ілгерілету, кәсіподақ ұйымдарының іс-қимылын үйлестіру, ресурстарды орталықтандыру – Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының негізі даму бағыттары болып табылады.

**Баршаға ортақ қамқорлық пен әр адамның мүддесі үшін!**

**Әділеттілік пен дамуға – бірлікте!**