



Международная
организация
труда



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ЖӘНЕ
ХАЛЫҚТЫ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

▶ БІРЛЕСУ БОСТАНДЫҒЫ — МҮМКІНДІКТЕР ӘЛЕМІ

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ — ЭТО ЦЕЛЫЙ МИР ВОЗМОЖНОСТЕЙ

2021 ЖЫЛҒЫ НАУРЫЗ



Уважаемые работодатели Казахстана!

В течение ряда лет Правительство Казахстана и Международная организация труда (МОТ) вели совместную работу, направленную на то, чтобы привести национальное законодательство в соответствие с международными трудовыми нормами, касающимися свободы объединения. Одним из главных международных актов, требующих изменения национального законодательства, является Конвенция 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87), ратифицированная Казахстаном в 2000 году. Это одна из основополагающих конвенций МОТ, требующая, чтобы государства-члены обеспечивали работодателям возможность по своему собственному выбору создавать организации и вступать в них. Эти организации должны быть полностью независимыми и иметь право выбирать своих представителей, самостоятельно организовывать свою работу и разрабатывать программы без какого-либо вмешательства со стороны государственных органов.

В мае 2020 года Парламент Казахстана принял Закон № 321-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам труда», который установил поправки к ряду законов, существенно повышающие их соответствие требованиям Конвенции № 87. Гармонизация национального законодательства стала, тем самым, первым важнейшим шагом. Следующим важным шагом является применение этих законов на практике. Правительство Казахстана совместно с МОТ твердо намерены претворить это в реальности.

Практическое применение принципов свободы объединения будет также способствовать реализации стратегического плана развития Казахстана на период до 2025 года, являющегося ответом на вызовы последнего времени. В этом стратегическом плане содержится призыв укреплять конкурентоспособность Казахстана в новой глобальной конкурентной среде. Для повышения конкурентоспособности нужно, чтобы предприятия с помощью независимых организаций работодателей активно участвовали в процессе реализации плана, выражая свое мнение и сообщая о своих потребностях.

Цель брошюры – донести до работодателей и предпринимателей изменения, произошедшие в законодательстве, и помочь им разобраться в том, что они означают на практике. Другая цель – разъяснить важность свободы объединения, функции независимых организаций работодателей, а также роль, которую им предстоит играть в новом, современном и процветающем Казахстане.

Надеемся, что брошюра вдохновит работодателей на активное использование свое вновь приобретенное право создавать независимые объединения и вступать в них. Ведь свобода – это не только то, что регулируется законом; свобода также выражается в действиях людей.

Выражаем надежду, что брошюра будет полезной в этом отношении.

Всего наилучшего,

**Сарбасов
Ақмади Адилевич**

Первый вице-министр труда и социальной защиты Республики Казахстан

**Кулаева
Ольга Владимировна**

Директор Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

Құрметті Қазақстан жұмыс берушілері!

Соңғы бірнеше жыл ішінде Қазақстан Үкіметі мен Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) бірлесіп ұлттық заңнаманы бірлесу бостандығына қатысты халықаралық еңбек нормаларымен сәйкестендіруге бағытталған жұмыс атқарды. Ұлттық заңнамаға өзгерістер енгізуді қажет еткен негізгі халықаралық актілердің бірі Қазақстан 2000 жылы ратификациялаған Бірлесу бостандығы және кәсіподақтарға бірігу жөніндегі 1948 жылғы Конвенция (№87) болды. Біру – жұмыс берушілердің өз қалауы бойынша ұйымдар құруы және оларға кіруі мүмкіндігін мүше мемлекеттердің қамтамасыз етуін талап ететін ХЕҰ-ның негізгі конвенцияларының бірі. Бұл ұйымдар толығымен тәуелсіз болуы тиіс және мемлекеттік органдардың ешқандай араласуынсыз өз өкілдерін сайлауға, жұмысын өз бетінше ұйымдастыруға және бағдарламалар әзірлеуге олардың құқықтары бар болуы керек.

2020 жылғы мамырда Қазақстан Парламенті бірқатар заңдардың ережелеріне түзетулер енгізілген және олардың №87 Конвенцияның талаптарына сәйкестігін едәуір жақсартқан «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» № 321-VI Заңын қабылдады. Ұлттық заңнаманы үйлестіру, осылайша, аса маңызды алғашқы қадам болды. Келесі маңызды қадам бұл заңдарды іс жүзінде қолдану болып табылады. Қазақстан Үкіметі ХЕҰ-мен бірлесіп мұны іске асыруға берік ниет білдіріп отыр.

Бірлесу бостандығын іс жүзінде қолдану сонымен қатар соңғы сын-қатерлерге жауап болып табылатын Қазақстанның 2025 жылға дейінгі кезеңге арналған Стратегиялық даму жоспарын іске асыруға да ықпал ететін болады. Бұл стратегиялық жоспарда жаңа жаһандық бәсекелестік ортада Қазақстанның бәсекеге қабілеттілігін нығайту көзделген. Бәсекеге қабілеттілікті арттыру үшін жұмыс берушілердің тәуелсіз ұйымдарының көмегімен кәсіпорындар өз пікірлерін білдіре отырып және өз қажеттіліктері туралы хабарлай отырып, жоспарды іске асыруға белсенді қатысуы керек.

Бұл кітапшаның мақсаты – жұмыс берушілер мен кәсіпкерлерге заңнамадағы өзгерістерді жеткізу және олардың іс жүзінде нені білдіретінін түсінулеріне көмектесу. Екінші мақсат - бірлесу бостандығының маңыздылығын, жұмыс берушілердің тәуелсіз ұйымдарының функцияларын, сонымен қатар олардың жаңа, заманауи және өркендеген Қазақстанда атқаруы тиіс рөлін түсіндіру.

Осы кітапша жұмыс берушілерді өздері қайтадан иеленген тәуелсіз бірлестіктер құру және оларға кіру құқығын белсенді пайдалануға ынталандырады деп сенеміз. Бостандық - тек заңдармен ғана реттелетін нәрсе емес; бостандық сонымен қатар адамдардың іс-әрекеттерінде де көрініс табады емес пе.

Бұл кітапша осы тұрғыдан пайдалы болады деген үмітте неміз.

Ізгі ниетпен,

**Сарбасов
Ақмади Әділұлы**

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау бірінші вице-министрі

**Кулаева
Ольга Владимировна**

Лайықты еңбек мәселелері бойынша техникалық қолдау тобы және Шығыс Еуропа мен Орталық Азия елдері үшін ХЕҰ Бюросының директоры

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ – ЭТО ЦЕЛЫЙ МИР ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Март 2021 года

Свобода объединения (СО) – это важнейшее право предприятий развиваться и содействовать становлению такого мира труда, который учитывает то, что им нужно для осуществления своей деятельности.

«Свобода объединения – это право работодателей по собственному выбору создавать и вступать в организации, и право этих организаций представлять интересы предприятий в отношениях с государственными и другими органами национального, регионального, местного или международного уровня.

Организации, представляющие интересы работодателей, называются «организациями работодателей» (ОР)».

ОР представляют интересы своих членов в отношениях с государственными и любыми иными органами в вопросах труда и социальной политики. Находясь в тесном контакте с предприятиями и чутко отзываясь на их нужды, они озвучивают позицию работодателей в ходе социального диалога – например, добиваются благоприятного воздействия на них того или иного закона еще до его принятия.

Социальный диалог включает все формы переговоров, консультаций и обмена информацией между или среди представителей органов власти, работодателей и работников по вопросам социально-экономической политики, представляющим взаимный интерес. Социальный диалог может иметь неформальную или институциональную основу: это может быть трехсторонний процесс, где государство является официальной стороной такого диалога, или это могут быть двухсторонние отношения между профсоюзами и организациями работодателей.

Настоящая брошюра, составленная в форме вопросов и ответов, раскрывает значение СО, ее международную основу и применение этого понятия в правовой системе Казахстана.

БІРЛЕСУ БОСТАНДЫҒЫ – МҮМКІНДІКТЕР ӘЛЕМІ

2021 жылғы наурыз

Бірлесу бостандығы (ББ) – бұл кәсіпорындардың даму және өз қызметтерін жүзеге асыруға не керектігі ескерілетін еңбек әлемінің қалыптасуына ықпал ету аса маңызды құқығы.

«Бірлесу бостандығы – бұл жұмыс берушілердің өз таңдауы бойынша ұйымдар құру және оларға кіру құқығы және осы ұйымдардың мемлекеттік органдар мен ұлттық, өңірлік, жергілікті немесе халықаралық деңгейдегі басқа да органдар алдында кәсіпорындардың мүдделерін білдіру құқығы.

Кәсіпкерлердің мүдделерін білдіретін ұйымдар «жұмыс берушілердің ұйымдары (ЖҰ)» деп аталады».

ЖҰ мемлекеттік және кез келген өзге де органдарда еңбек және әлеуметтік саясат мәселелері бойынша өз мүшелерінің атынан өкілдік етеді. Кәсіпорындармен тығыз байланыста болып және олардың қажеттіліктеріне дереу ден қоя отырып, олар әлеуметтік диалог барысында жұмыс берушілердің позицияларын білдіреді – мысалы, қандай да бір заңның оларға қолайлы әсер етуіне ол қабылданбай тұрған кезде-ақ қол жеткізеді.

Әлеуметтік диалог өзара мүдде болып табылатын әлеуметтік-экономикалық саясат мәселелері бойынша өкімет органдарының, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілдері арасындағы немесе ортасындағы келіссөздер, консультациялар мен ақпарат алмасудың барлық түрлерін қамтиды. Әлеуметтік диалог бейресми немесе институттандырылған негізде болуы мүмкін: ол мемлекет осындай диалогтың ресми тарапы болып табылатын үшжақты процесс немесе кәсіподақтар мен жұмыс берушілердің ұйымдары арасындағы екіжақты қатынастар болуы мүмкін.

Сұрақ-жауап түрінде құрастырылған бұл кітапша ББ мәнін, оның халықаралық негізін және осы ұғымның Қазақстанның құқықтық жүйесінде қолданылуын ашып көрсетеді. 1-тарау. ББ мәні және оның халықаралық негізі

1-тарау. ББ мәні және оның халықаралық негізі

ББ – бұл кәсіпкерлердің ...

- ▶ алдын ала рұқсат алусыз өз мүдделерін қорғау үшін өз таңдауы бойынша ұйымдар құру және оларға кіру құқығы,
- ▶ ұйымның жұмыс істеу қағидаларын белгілеу құқығы,
- ▶ өз өкілдерін еркін сайлау құқығы,
- ▶ ұйымның мақсаттарына сәйкес оның іс-шараларын ұйымдастыру және бағдарламаларын қалыптастыру құқығы,

ББ – бұл жұмыс берушілер ұйымдарының ...

- ▶ жұмыс берушілердің тәуелсіз ұйымдарын (конфедерациялар, федерациялар, қауымдастықтар және т.б.) құру және оларға кіру құқығы

- ▶ жұмыс берушілердің халықаралық ұйымдарына кіру құқығы.

ББ, сонымен қатар ...

- ▶ жұмыс берушілердің мүдделерін білдіретін қандай да бір (нақты) ұйымға кіруге мәжбүрлеуден бостандықты көздейді

Бірлесу бостандығының негізгі ерекшелігі – ЖҰ тәуелсіздігі мен дербестігі.

Тәуелсіздік пен дербестік дегеніміз не? Кімнен тәуелсіздік және не істеу тәуелсіздігі?

Тәуелсіздік және дербестік қағидаты ЖҰ-ның өз мақсаттары мен іс-шараларын қандай да бір сыртқы ықпалсыз өзінің қаржылық ресурстары негізінде айқындау мүмкіндігіне ие болуы тиістігін білдіреді.

ББ:

- ▶ өкімет органдарының жоғарыда көрсетілген құқықтарды шектеуге әкелетін қандай да болмасын араласудан тартынуға міндетті екенін,

Глава 1. Значение СО и ее международная основа

СО – это право работодателей...

- ▶ без предварительного разрешения и по собственному выбору создавать и вступать в организации для защиты своих интересов,
- ▶ устанавливать правила работы организации,
- ▶ свободно выбирать своих представителей,
- ▶ организовывать мероприятия, формулировать программы организации в соответствии с ее целями,

СО – это право организаций работодателей...

- ▶ создавать независимые организации работодателей (конфедерации, федерации, ассоциации и т.д.) и вступать в них

- ▶ вступать в международные организации работодателей.

СО также предполагает свободу от...

- ▶ принуждения вступать в какую-либо (определенную) организацию, представляющую интересы работодателей

Определяющая черта свободы объединения – это независимость и автономия ОР.

Что значит независимость и автономия? Независимость от кого и для чего?

Принцип независимости и автономии означает, что ОР должна иметь возможность определять свои цели и мероприятия без какого бы то ни было внешнего давления, исходя из собственных финансовых ресурсов.

өкімет органдарының өкімі бойынша ЖҰ-ны таратудан және олардың қызметін тоқтата тұрудан қорғауды білдіреді.

Тікелей араласу, мысалы, атқарушы орган немесе басқа өкімет органы:

- ▶ ұйымның шығындарын (мысалы, жалдау ақысын, персоналдың еңбекақысын, конференциялар мен жиналыстар ұйымдастыруды) төлеген кезде,
- ▶ ұйымның атқарушы органының жұмысына қатысып, вето қою құқығына ие болған кезде,
- ▶ ұйымның атқарушы органының мүшелерін тағайындаған кезде,
- ▶ ұйымның бағдарламаларын бекіткен және тұжырымдаған кезде орын алуы мүмкін.

Жанама араласу атқарушы орган немесе басқа өкімет органы:

- ▶ еркін және автономды ұйымдардан гөрі, өзінің қаржылық және саяси бақылауындағы бір ұйымды таңдаған кезде,
- ▶ ЖҰ рөлі жүктелген мемлекеттік орган құрып, жұмыс берушілерді оған кіруге міндеттеген кезде,

- ▶ әлеуметтік диалог отырыстары мен процестеріне қатысудан ЖҰ-ны жәнсіз шеттеткенде,
- ▶ тәуелсіз ЖҰ ұйымдарына кіргісі келетін немесе онда мүше болып қалғысы келетін жұмыс берушілерге қатысты санкциялар немесе қорқыту немесе қысым көрсетудің бейресми әдістерін қолданған кезде орын алуы мүмкін.

Егер қандай да бір органға заң бойынша немесе өкімет органдарының өкімі бойынша ЖҰ өкілеттіктері берілсе, бұл ұйым іскерлік қауымдастықтың мүдделерін оның мемлекетпен қарым-қатынастарында еркін білдіре алмайды. Бұл жағдайда идеяның тәуелсіздігі мен мүдделерді ықпалсыз білдіру мүмкін емес болғандықтан, ББ орын алмайды және өз мәнін жоғалтады.

Егер жұмыс берушілер олардың мүдделерін білдіру өкілеттігін мемлекеттік органдар белгілеп берген ұйымға кіруге міндетті болса, бірлесу бостандығы болмайды.

СО подразумевает:

- ▶ обязанность органов власти воздерживаться от какого-либо вмешательства, ведущего к ограничению вышеуказанных прав,
- ▶ защиту ОР от роспуска и приостановки деятельности по распоряжению органов власти.

Например, прямое вмешательство может возникнуть в том случае, если исполнительный или иной орган власти:

- ▶ оплачивает расходы организации (например, арендную плату, оплату труда персонала, организацию конференций и заседаний),
- ▶ участвует в работе исполнительного органа организации и имеет право вето,
- ▶ назначает членов исполнительного органа организации,
- ▶ утверждает и формулирует программы организации.

Косвенное вмешательство может возникнуть в том случае, если исполнительный или иной орган власти:

- ▶ оказывает предпочтение той организации, которая находится под его финансовым и политическим контролем, в ущерб свободным и автономным организациям,
- ▶ создает государственный орган, уполномоченный выполнять функции ОР, и обязывает работодателей вступать в него,
- ▶ произвольно отстраняет ОР от участия в заседаниях и процессах социального диалога,
- ▶ налагает санкции или применяет неформальные методы давления и запугивания тех работодателей, которые хотят вступить или остаться членами независимых ОР.

Если какой-либо орган по закону или распоряжению органа власти наделяется полномочиями ОР, такая организация не может свободно представлять интересы делового сообщества в его отношениях с государством. Так как в этом случае независимость идей и свободное от влияния представительство интересов невозможны, СО не может проявиться и, тем самым, лишается своей сущности.

Мүдделерді білдіру құқығы ерікті мүшелікке негізделген дербес ЖҰ-ға беріледі.

Бірлесу бостандығы сіздің кәсіпорныңыз үшін неліктен маңызды?

Парламент/Үкімет:

- ▶ еңбек өнімділігі мен орташа өмір сүрудің орташа құнын тиісті түрде ескермей, белгілі бір сектор үшін ең төмен еңбекақының өте жоғары мөлшерін белгіледі; немесе
- ▶ жұмыс берушілердің жағдайына қысым жасалатын және кәсіпорындар үшін өте қолайсыз жаңа еңбек кодексін қабылдады делік.

Сіз өз бетіңізше не істей аласыз? Еңбекақының мұндай ең төмен мөлшері (еңбек кодексі) бизнеске кері әсерін тигізетінін дәлелдеп, Үкіметке жүгінесіз бе? Үкімет сіздің тыңдай қояр ма екен?

Сізге сондықтан сіздің мүдделеріңізді өз мүдделеріндей білдіретін ұйым қажет. Сізге тек өз мүшелерінің мүдделерін ғана басшылыққа алатын тәуелсіз орган қажет. Мұндай орган ЖҰ болып табылады.

ЖҰ-ның күн тәртібін оның мүшелері және тек қана мүшелері анықтайды. Ешқандай сыртқы орган және ЖҰ мүшелерінен басқа ешкім ЖҰ басымдықтары мен бағдарламаларын ұсына алмайды.

Сіздің кәсіпорныңыз үшін ЖҰ құндылығы осында болып табылады.

Жеке кәсіпорын ретінде сырттан пікір білдірудің орнына, шешім қабылдауға ЖҰ арқылы белсенді қатысқан дұрыс.

Бұл мақсатқа жетудің ең жақсы тәсілі – басқа жұмыс берушілермен күш біріктіру және ЖҰ-ға өкілеттік ету құқығын беру. ЖҰ сіздің мүдделеріңізді өзіңкіндей ұсынатын болады.

ЖҰ-ның тағы бір пайдасы оның «қорғаныш экран» рөлін атқаруында болып табылады: ыңғайсыз шындықты биліктегілерге өз мүшелерінің атынан айта

Если работодатели обязаны вступать в организацию, уполномоченную государственными органами представлять их интересы, свобода объединения отсутствует. Правом представлять интересы наделяется автономная ОР, основанная на добровольном членстве.

Почему свобода объединения столь важна для вашего предприятия?

Представим себе, что парламент (правительство):

- ▶ устанавливает чрезмерно высокий минимальный размер оплаты труда в том или ином секторе без должного учета производительности труда и средней стоимости жизни; или
- ▶ принимает новый трудовой кодекс, ущемляющий положение работодателей и крайне неблагоприятный для предприятий.

Что вы сможете сделать самостоятельно? Обратиться к правительству в попытке убедить его в том, что такой минимальный размер оплаты труда (трудовой кодекс) негативно повлияет на бизнес? Станет ли правительство слушать вас?

Поэтому вам нужна организация, представляющая ваши интересы как свои собственные. Вам нужен независимый орган, руководимый исключительно интересами членов. Таким органом является ОР.

Повестку ОР определяют члены и только члены. Никакой внешний орган власти и никто, кроме членов, не может диктовать ОР ее приоритеты и программы.

В этом заключается ценность ОР для вашего предприятия.

Лучше активно участвовать в принятии решений посредством ОР, чем выражать мнения со стороны как отдельное предприятие. Лучший способ достичь этой

отырып, оларға өз пікірлерін жеке бастарын көрсетпей-ақ білдіру мүмкіндігін береді.

Сіз жалғыз айтуға батылыңыз жетпейтін нәрсені тәуелсіз ЖҰ арқылы ұжымдық түрде айтуға болады.

Бірлесу бостандығының құқықтық негізін не құрайды?

ББ – бұл халықаралық деңгейде танылған қағидат және құқық, оның қолданылуын бақылауды Біріккен Ұлттар Ұйымының арнайы агенттігі – Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) жүзеге асырады.

ХЕҰ құрылымы үшжақты, бұл оның басымдықтары мен саясатын оның үшжақты қатысушылары: мүше мемлекеттер (үкіметтер), кәсіподақтар және жұмыс берушілердің ұйымдары анықтайды дегенді білдіреді.

ББ-ны құрметтеу және осымен байланысты оның ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығын мойындау ХЕҰ Жарғысында көзделген. ХЕҰ мүшесі болып табылатын барлық мемлекеттер осы қағидаттар мен құқықтарды құрметтеуге, оларды іске асыруға жәрдемдесуге және өмірде жүзеге асыруға міндетті.

Жұмыс берушілердің (және жұмысшылардың) ұйымдарға бірігу және өз мүдделерін тәуелсіз көздеу құқығы жалпы қағидат болып қана табылмайды, сонымен қатар ХЕҰ Конвенциясы нысанында халықаралық құқықпен қорғалады.

ХЕҰ Конвенциясы дегеніміз не?

ХЕҰ конвенциясы – бұл оған қол қойған елдер үшін міндетті заңды күші бар халықаралық шарт. ХЕҰ-ның негізгі Конвенцияларының бірі

цели – объединить усилия с другими работодателями и наделить ОР правом представительства. ОР будет представлять ваши интересы как свои собственные.

Другая польза ОР состоит в том, что она играет роль «защитного экрана»: высказывая «власть придерживающим» неудобную правду от лица членов, она позволяет им выразить свое мнение, не идентифицируя себя.

То, что страшно сказать в одиночку, можно высказать коллективно через независимую ОР.

Что составляет правовую основу свободы объединения?

СО – это международно признанный принцип и право, контроль за применением которого осуществляет особое агентство ООН – Международная организация труда (МОТ).

МОТ имеет трехстороннюю структуру, что означает, что ее приоритеты и политику определяют трехсторонние участники: государства-члены (правительства), профсоюзы и организации работодателей.

Уважение СО и связанное с этим признание права на ведение коллективных переговоров предусмотрено Уставом МОТ. Все государства-члены МОТ обязаны уважать, содействовать реализации и претворять в жизнь эти принципы и права.

Право работодателей (и работников) объединяться в организации и независимо преследовать свои интересы не только является общим принципом, но также защищается международным правом в форме Конвенции МОТ.

«Бірлесу бостандығы және кәсіподақтарға бірігу жөніндегі 1948 жылғы Конвенция (№87)» болып табылады, оның қолданылуы үнемі ХЕҰ қадағалау органдарының бақылауында және басқа да халықаралық ұйымдардың назарында.

Қазақстан № 87 Конвенцияны 2000 жылы ратификациялады, сондықтан оның барлық ережелерін заңгерлік тұрғыдан да, сонымен қатар іс-тәжірибе тұрғысынан да орындауға міндетті. Конвенциялардың қолданылуын бақылауды ХЕҰ өзінің қадағалау жүйесінің көмегімен жүзеге асырады. № 87 Конвенция – ХЕҰ-ның негізгі сегіз конвенциясының бірі, сондықтан оған бірінші кезекте назар аударылады.

Что такое Конвенция МОТ?

Конвенция МОТ – это международный договор, который имеет обязательную силу для стран, подписавших его. Одной из основополагающих Конвенций МОТ является

Конвенция 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87), применение которой находится под постоянным контролем надзорных органов МОТ и в поле внимания других международных организаций.

Казахстан ратифицировал Конвенцию № 87 в 2000 году и тем самым обязан выполнять все ее положения как юридически, так и практически. МОТ осуществляет контроль применения Конвенций с помощью

2-тарау. Жұмыс берушілердің бірлесу бостандығын қамтамасыз ету проблемалары

Қазақстандағы бірлесу бостандығының құқықтық негізін не құрайды?

Қазақстанда бірлесу бостандығы 1995 жылғы Конституциямен бекітілген. Ол ерікті мүшелікке негізделген мемлекеттік емес және коммерциялық емес ұйымдар ретінде қоғамдық бірлестіктер құру үшін және олардың қызмет атқаруы үшін құқықтық негіз құрады. Мұндай органдардың мақсаты олардың мүшелерінің азаматтық, саяси, экономикалық және мәдени салалардағы мүдделері мен құқықтарын білдіру және қорғау болып табылады. Қазақстан Конституциясы қабылданған кезде ЖҰ өз қызметтерін енді ғана бастағанын және, тиісінше, әлі қоғамдық бірлестік түрлерінің бірі ретінде саналмағанын атап өткен жөн¹.

своей надзорной системы. Конвенция № 87 – это одна из восьми основополагающих Конвенций МОТ и, тем самым, предмет первоочередного внимания.

Глава 2. Проблемы обеспечения свободы объединения работодателей

Что составляет правовую основу свободы объединения в Казахстане?

В Казахстане свобода объединения закреплена Конституцией 1995 года. Она создает правовую основу для создания и деятельности общественных объе-

1 Шығыс Еуропа және Орталық Азия елдеріндегі ЖҰ құқықтық негіздері, Анжелика Мюллер, АСТ / EMP, Халықаралық еңбек бюросы, 2005 ж.

1995 жылғы Конституция қоғамдық және мемлекеттік ұйымдардың қосылуына тыйым салады, ал қоғамдық бірлестіктердің ішкі істеріне мемлекеттің кез келген араласуы заңсыз деп есептеледі. Бұдан басқа, қоғамдық бірлестіктерге мемлекеттік органдардың функцияларын беруге және қоғамдық бірлестіктерді мемлекеттің кез келген қаржыландыруына жол беруге тыйым салынады.

Әлеуметтік диалог Еңбек кодексімен және әлеуметтік серіктестік туралы заңмен реттеледі.

3-тарау. Реформадан кейінгі заңнаманы Қазақстан Республикасының халықаралық міндеттемелерімен сәйкестікке келтіру және бірлесу бостандығын қамтамасыз ету

2020 жылғы мамырда Еңбек кодексінің 148-бабына (5) өзгерістер енгізілді, нәтижесінде әлеуметтік диалог барысында жұмыс берушілердің атынан өкілдік етуге қатысты өзгерістер орын алды: еңбек және әлеуметтік сала мәселелері енді ҰКП өкілеттіктерінің аясына енбейді, өзгерістерге сәйкес бұл рөл жұмыс берушілердің тәуелсіз ұйымдарына берілді.

динений как негосударственных и некоммерческих организаций, основанных на добровольном членстве. Целью таких органов является представлять и защищать права и интересы членов в гражданской, политической, экономической и культурной сфере. Следует отметить, что на момент принятия Конституции Казахстана ОР только начинали свою деятельность и, соответственно, еще не считались одной из форм общественных объединений.

Конституция 1995 года запрещает слияние общественных и государственных организаций, а любое вмешательство государства во внутренние дела общественных объединений считается противозаконным. Кроме того, запрещается наделять общественные объединения функциями государственных органов или допускать любое финансирование государством общественных объединений.

Социальный диалог регулируется Трудовым кодексом и законом о социальном партнерстве.

Глава 3. Приведение пореформенного законодательства в соответствие с международными обязательствами Республики Казахстан и обеспечение свободы объединения

В мае 2020 года в статью 148(5) Трудового кодекса были внесены изменения, в результате которых произошли перемены в представлении работодателей в ходе социального диалога: вопросы трудовой и социальной сферы больше не входят в круг полномочий НПП, с этими изменениями данная роль отведена независимым организациям работодателей.

Заңнамада нақты не өзгерді:

- ▶ Әлеуметтік серіктестік жүйесінде ҰКП-ның жұмыс берушілер атынан Еңбек кодексінде бекітілгендей түрде өкілдік ету құқығы ҰКП-ның өкілдік функцияларының анықтамаларынан толығымен алынып тасталды (ҰКП туралы Заңның 9-бабы).
- ▶ **Жаңа редакцияда 9-бап мына түрде:**
«Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 13-тарауында көзделген әлеуметтік әріптестік жүйесінде жұмыс берушілік субъектілерінің құқықтары мен заңды мүдделерін қоспағанда, Ұлттық палата осы Заңға, өзге де нормативтік құқықтық актілерге және Ұлттық палатаның жарғысына сәйкес Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарында, сондай-ақ халықаралық ұйымдарда және шет мемлекеттерде жұмыс берушілік субъектілерінің құқықтары мен заңды мүдделерін білдіреді, қорғайды».
- ▶ ҰКП әлеуметтік диалог барысында жұмыс берушілер атынан өкілдік ететін ұйымдардың арасында бұдан былай айтылмайды (Еңбек кодексінің 148-бабы (5). Түзетулердің нәтижесінде ҰКП әлеуметтік серіктестік пен әлеуметтік және

еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Ұлттық ұшжақты комиссияның, салалық комиссиялардың (20 сала) және өңірлік комиссиялардың (16 өңір) құрамынан шығарылады. Осылайша, ҰКП бұдан былай Басты келісімнің, салалық ұжымдық келісімдердің және өңірлік ұжымдық келісімдердің тарапы болып табылмайды.

148-баптың 5-тармағы алынып тасталды. Жаңа редакцияда 148-баптың 3-тармағы мынадай түрде:

“3. Мыналар тараптардың өкілдері болып табылады:

1. республикалық деңгейде – Қазақстан Республикасы Үкіметінің, республикалық кәсіптік одақтар бірлестіктерінің, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің (қауымдастықтарының, одақтарының), шағын кәсіпкерлік жөніндегі республикалық бірлестіктердің өкілетті өкілдері;
2. салалық деңгейде – тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдарының, салалық кәсіптік одақтардың, жұмыс берушілердің салалық бірлестіктерінің (қауымдастықтарының, одақтарының) өкілетті өкілдері, ал олар болмаған кезде – салалық ұйымдар;

Что именно поменялось в законодательстве:

- ▶ Право НПП представлять работодателей в системе социального партнерства в том виде, в котором оно было закреплено Трудовым кодексом, полностью исключено из определения представительских функций НПП (статья 9 Закона о НПП). **В новой редакции статья 9 имеет следующий вид:**
«Национальная палата представляет, защищает права и законные интересы субъектов предпринимательства в государственных органах Республики Казахстан, а также международных организациях и зарубежных государствах в соответствии с настоящим Законом, иными нормативными правовыми актами и уставом Национальной палаты, [ДАЛЕЕ ДОБАВЛЕНО] **за исключением прав и законных интересов субъектов предпринимательства в системе социального партнерства, предусмотренного главой 13 Трудового кодекса Республики Казахстан».**
- ▶ НПП больше не упоминается среди организаций, представляющих работодателей в ходе социального диалога (статья 148(5) Трудового

кодекса). В результате поправок НПП выводится из состава Национальной трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, отраслевых комиссий (20 отраслей) и региональных комиссий (16 регионов). Тем самым, НПП больше не является стороной Генерального соглашения, отраслевых коллективных соглашений и региональных коллективных соглашений.

- ▶ Пункт 5 статьи 148 Трудового кодекса исключен. В новой редакции пункт 3 статьи 148 имеет следующий вид: «3. Представителями сторон являются:
 1. на республиканском уровне - полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений профессиональных союзов, республиканских объединений (ассоциаций, союзов) работодателей, республиканских объединений по малому предпринимательству;
 2. на отраслевом уровне - полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, отраслевых профессиональных союзов, отрас-

3. өңірлік деңгейде:
облыс, республикалық маңызы бар қала, астана деңгейінде – жергілікті атқарушы органдардың, аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктерінің, жұмыс берушілердің облыстық немесе республикалық маңызы бар қаладағы және астанадағы бірлестігінің (қауымдастығының, одағының), шағын кәсіпкерлік жөніндегі облыстық немесе республикалық маңызы бар қала және астана бірлестігінің өкілетті өкілдері;
аудан, облыстық маңызы бар қала деңгейінде – жергілікті атқарушы органдардың, шағын кәсіпкерлік жөніндегі аудандық немесе облыстық маңызы бар қала бірлестігінің, аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктерінің өкілетті өкілдері.
Комиссияларға қатысушылардың дербес құрамын әлеуметтік әріптестіктің әрбір тарапы өз бетінше қалыптастырады. Әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдеріне тең құқықтар мен өкілеттіктер беріледі;
4 және 5 бөлімдер алынып тасталсын».

Қазіргі жағдай қандай? (2021 жылы...)

Қазақстанда жұмыс берушілер бірлесу бостандығын толыққанды қолдануы үшін жағдайлар жалпы алғанда қалпына келтірілді және **ХЕҰ-мен өзара іс-қимыл барысында Қазақстан Республикасының Үкіметі «ҰКП функциялары бизнесті дамытуға және кәсіпкерлікке жәрдемдесуге қатысты, ал жұмыс берушілер ұйымдарының мақсаты – әлеуметтік диалогтың түрлі тетіктеріне, ұжымдық келіссөздерге және еңбек заңнамасының мәселелері бойынша консультацияларға қатысу арқылы өз мүшелерінің еңбек және әлеуметтік саладағы құқықтарын ілгерілету және қорғау» екендігін растады.** Бұл мүшелік ерікті болып табылатын тәуелсіз ЖҰ-мен салыстырғанда, міндетті түрде мүше болу көзделген, бірақ басқа функцияларды атқарған палаталар бар болған ЭЫДҰ-ның кейбір елдеріндегі іс-тәжірибеге сәйкес келеді.

Жаңа заңнаманы жүзеге асыру басталып та кетті. 2021 жылғы наурызда Қазақстанда жаңа ұжымдық шартқа қол қойылды. Алғаш рет жұмыс берушілер тарапынан ҰКП емес, жұмыс берушілердің ұйымдары ҚРЖБҰК мен KAZENERGY мен ТМКҚ қол қойды.

левых объединений (ассоциаций, союзов) работодателей, а при их отсутствии - отраслевые организации;

3. на региональном уровне:
на уровне области, города республиканского значения, столицы - полномочные представители местных исполнительных органов, территориальных объединений профессиональных союзов, областного или города республиканского значения и столицы объединения (ассоциации, союза) работодателей, областного или города республиканского значения и столицы объединения по малому предпринимательству;
на уровне района, города областного значения - полномочные представители местных исполнительных органов, районного или города областного значения объединения по малому предпринимательству, территориальных объединений профессиональных союзов.
Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно. Представители сторон социального партнерства наделяются равными правами и полномочиями.; пункты 4 и 5 исключить».

Какова ситуация сейчас? (В 2021 году...)

Условия для полноценного применения работодателями свободы объединения в Республике Казахстан в целом восстановлены и **входе взаимодействия с МОТ Правительство Республики Казахстан подтвердило, что «функции НПП касаются развития бизнеса и содействия предпринимательству, тогда как цель организаций работодателей – продвигать и защищать права своих членов в трудовой и социальной сфере посредством участия в различных механизмах социального диалога, коллективных переговорах и консультациях по вопросам трудового законодательства».** Это соответствует практике, отмечаемой в некоторых странах ОЭСР, где существовали палаты, предполагающие обязательное членство, но выполнявшие другие функции по сравнению с независимыми ОР, членство в которых было добровольным.

Осуществление нового законодательства уже началось. В марте 2021 года в Казахстане был подписан новый коллективный договор. Впервые со стороны работодателей подписавшей стороной была не НПП, а организации работодателей НКРРК, KAZENERGY и АГМП.

4-тарау. Заңнамалық өзгерістердің практикалық қорытындысы. ЖҰ рөлі мен мақсаты, жұмыс берушілер ұйымына мүше болудың іс жүзіндегі пайдасы.

Бірлесу бостандығына толық қол жеткізу дегеніміз іс жүзінде нені білдіреді? Жұмыс берушілер мен кәсіпкерлер үшін...

Толық бірлесу бостандығына қол жеткізу сіздің және Қазақстандағы кез-келген басқа жұмыс берушінің енді алдын-ала рұқсат алмай және өз таңдауы бойынша ЖҰ құра алатынын және оған кіре алатынын білдіреді.

Сіздің ЖҰ бағдарламалары мен іс-шараларын әзірлеуге қатысу құқығыңыз бар. Бұдан басқа, жұмыс берушілер ұйымдарының қызмет көрсету сапасын жоғарылатуына көмектесе отырып, сондай-ақ мүшелік жарналар төлеу есебінен ЖҰ-ға қаржылық қолдау көрсету арқылы жұмыс берушілер ұйымын нығайту мүмкіндігіңіз бар.

Үкімет үшін...

Бұл сонымен бірге бейресми және, сонымен қатар, әлеуметтік диалог шеңберінде өтетін консультациялар мен келіссөздер барысында мемлекет ЖҰ-ның тәуелсіздігі мен дербестігіне сенім арта алады дегенді білдіреді. Жұмыс берушілер ұйымының өкілдігінің түріне байланысты мемлекет оны еңбек мәселелері мен әлеуметтік мәселелердің барлығын шешуде өзінің іскер серіктесі санайтын болады.

ЖҰ үшін...

Бірлесу бостандығын қалпына келтіру ЖҰ үшін еңбек және әлеуметтік салалардағы сіздің нақты қажеттіліктеріңізді ескерумен бағдарламалар мен іс-шараларды еркін әзірлеу мүмкіндігін білдіреді. Енді ЖҰ өз мүшелерінің мүдделерін қорғап, әлеуметтік диалог пен ұжымдық келіссөздер процестерінде өз рөлдерін тиімді атқара алуы үшін, олардың әлеуетін нығайту қажет.

Глава 4. Практический итог законодательных изменений. Роль и цель ОР, практические выгоды от членства в организации работодателей.

Что означает полноценное достижение свободы объединения на практике? Для работодателей и предпринимателей...

Достижение полной СО означает, что вы и любой другой работодатель в Казахстане может без предварительного разрешения и по собственному выбору создавать ОР и вступать в них.

Вы имеете право участвовать в разработке программ и мероприятий ОР. Кроме того, у вас есть возможность укреплять ОР, помогая ей повысить качество своих услуг, а также оказывать ОР финансовую поддержку за счет уплаты членских взносов.

Для государства...

Это также означает, что государство может рассчитывать на независимость и автономию ОР в ходе консультаций и переговоров, проходящих как неформально, так и в рамках социального диалога. В зависимости от степени представительности ОР государство будет считать ее своим деловым партнером при решении всех трудовых и социальных проблем.

Для ОР...

Восстановление свободы объединения означает для ОР возможность свободно разрабатывать программы и мероприятия с учетом ваших конкретных нужд в трудовой и социальной сфере.

ЖҰ мүшесі болудың пайдасы қандай?

ЖҰ қоғамның негізгі активі - кәсіпорындардың мүдделерін білдіреді. Табысты кәсіпорындар жұмыс орындарын құру және өмір сүру деңгейін жоғарылату, өсуді ынталандыру және әлеуметтік-экономикалық дамуға ықпал ету бойынша кез-келген стратегияның негізін құрайды.

ЖҰ кәсіпорындардың табысты дамуына олар өз қызметін жүзеге асырып отырған ортаға әсер ету және олардың жеке тиімділігін арттыратын қызметтер көрсету жолымен ықпал етеді.

Қатысушылардың қажеттіліктері мен талаптарын ескере отырып, ЖҰ келесі негізгі функцияларды атқарады:

- ▶ өкілдік ету
- ▶ келіссөздерге қатысу

- ▶ мүдделер мен құқықтарды қорғау
- ▶ байланыстарды дамыту
- ▶ серіктестіктер (коалициялар) құру
- ▶ заңгерлік қызметтер (еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру туралы заңнама саласында)
- ▶ басқа қызметтер (оқыту, конференциялар ұйымдастыру, ақпарат және тәжірибе алмасуға арналған алаңдар құру)
- ▶ коммуникация (қоғамдық байланыстар)

ЖҰ мемлекеттік органдармен, халықаралық ұйымдармен немесе еңбек және әлеуметтік саясат мәселелерін талқылайтын кез келген басқа да аудиториямен қарым-қатынастарда өз мүшелерінің атынан өкілдік етеді. Олар кәсіподақтармен келіссөздерде немесе әлеуметтік диалог тетіктері шеңберінде жұмыс берушілердің позициясын көрсетуге ұмтылады және қандай да бір заңның қолайлы әсер етуіне ол қабылданғанға дейін қол жеткізеді. Көптеген елдерде ЖҰ-ның басты функциясы - ұжымдық келіссөздерге қатысу, өйткені ұжымдық шарттар жаалақы, жұмыс уақыты, демалыс күндері, оқыту, жеке және (немесе) ұжымдық жұмыстан босату тәртібі сияқты тақырыптарды қамтиды.

Теперь необходимо укрепить потенциал ОР с тем, чтобы они могли отстаивать интересы своих членов и эффективно выполнять свою роль в процессах социального диалога и коллективных переговоров.

Каковы выгоды членства в ОР?

ОР представляет интересы предприятий – ключевого актива общества. Успешные предприятия являются сердцевиной любой стратегии создания рабочих мест и повышения качества жизни, стимулирования роста и содействия социально-экономическому развитию.

ОР способствуют успешному развитию предприятий путем влияния на среду, в которой они осуществляют свою деятельность, и оказания услуг, повышающих их индивидуальную эффективность.

Учитывая нужды и требования своих членов, ОР выполняет следующие основные функции:

- ▶ представительство
- ▶ участие в переговорах
- ▶ защита прав и интересов
- ▶ развитие связей
- ▶ создание партнерств (коалиций)
- ▶ юридические услуги (в сфере законодательства о труде и социальном обеспечении)
- ▶ прочие услуги (обучение, организация конференций, создание платформ для обмена информацией и опытом)
- ▶ коммуникация (общественные связи)

ОР представляют своих членов в отношениях с государственными органами, международными организациями или любой другой аудиторией, обсуждающей вопросы трудовой и социальной политики. Они стремятся отражать позицию работодателей в переговорах с профсоюзами или в рамках механизмов

Жұмыс берушілер ұйымына мүше болу «сіз жалғыз емессіз» дегенді білдіреді. ЖҰ кәсіпорындарға «дәл осындай проблемаларды бастан кешіріп отырған пікірлес адамдармен» байланыстар орнатуға көмектесіп, олармен өзара әрекеттесуді және қарым-қатынасты жеңілдетеді.

ЖҰ серіктестіктер құрады. Бұл ұлттық деңгейде де (мысалы, сауда-өнеркәсіптік палаталардың, жоғары оқу орындарының, басқа кәсіпорындардың қатысуымен), сонымен қатар халықаралық деңгейде де (мысалы, ХЕҰ немесе БҰҰ-ның басқа да агенттіктерінің және жеке бизнестің басқа бірлестіктерінің қатысуымен жобаларды іске асыру) өтеді. Олар сонымен қатар бүкіл іскерлік қауымдастық мүдделеріндегі құқық қорғау жұмысын үйлестіру үшін іскерлік топтар коалицияларын түзе алады. Мұндай коалициялар өздерінің мүшелері мен ықпалды одақтастарының ұжымдық күшін қолдана отырып, бюрократиялық құрылымдардың ішіндегі басшы органдарға қысым жасауға және жалпы қоғамдық пікірталасқа әсер етуге қабілетті.

ЖҰ ең алдымен өкілдік және консультациялық, сонымен қатар тиісті саладағы оқиғалар туралы, макроэкономикалық тенденциялар, мемлекеттік органдардың қаулылары мен қоғамдағы жағдай жөнінде өз мүшелерінің хабардар болуына көмек-

тесетін ақпараттық қызметтердің кең спектрін көрсетеді. Бұдан басқа, олар оқу іс-шараларын, конференциялар, бизнестегі жетістіктері үшін марапаттау салтанаттарын және т. б. өткізе алады.

ЖҰ бұқаралық ақпарат құралдарында және басқа да коммуникация арналарында хабарлар жариялап және нақты проблемалар мен ұсыныстарға арналған, бір де бір кәсіпорын дәл осындай легитимділік пен өкілдік деңгейі жағдайында өз бетінше өткізе алуға шамасы келмейтін үгіт-насихат науқандарын жүргізіп, бизнестің позициясын білдіреді. Өзінің мақсаттық аудиториясының назарына ұсыну үшін ЖҰ өзінің саясатын, іс-шаралары мен жетістіктерін тиісінше түсіндіруі керек.

Бұл функциялардың тиімді орындалуы төленген мүшелік жарналарды мейлінше ақтайды. Ұйым мүшелерінің саны неғұрлым көп болса, ұйымның өкілдігі мен оған сенім соғұрлым жоғары болады.

мов социального диалога и добиваются благоприятного воздействия на них того или иного закона еще до его принятия. Ключевая функция ОР во многих странах – участие в коллективных переговорах, поскольку коллективные договоры охватывают такие темы, как заработная плата, рабочее время, выходные дни, обучение, порядок индивидуальных и (или) коллективных увольнений и т.д.

Членство в ОР означает, что «вы не одиноки». ОР помогает предприятиям устанавливать связи с «единомышленниками, испытывающими такие же проблемы», облегчая взаимодействие и общение с ними.

ОР создают партнерства. Это происходит как на национальном уровне (например, с участием торгово-промышленных палат, ВУЗов, других предприятий), так и международном (например, для реализации проектов с участием МОТ или других агентств ООН, и других объединений частного бизнеса). Они могут также образовывать коалиции деловых групп для координации правозащитной работы в интересах всего делового сообщества. Такие коалиции способны, используя коллективную силу своих членов и влиятельных союзников, оказывать

давление на руководящие органы внутри бюрократических структур и влиять на общественную дискуссию в целом.

ОР оказывают широкий спектр услуг, прежде всего, представительских и консультационных, но также информационных, которые помогают членам быть в курсе событий в соответствующей отрасли, макроэкономических тенденций, постановлений государственных органов и ситуации в обществе. Кроме того, они могут проводить учебные мероприятия, конференции, церемонии награждения за достижения в бизнесе и т.д.

ОР озвучивают позицию бизнеса в СМИ и других каналах коммуникации, публикуя сообщения и проводя агитационные кампании, посвященные конкретным проблемам и предложениям, которые ни одно предприятие не в состоянии провести самостоятельно при таком же уровне легитимности и представительности. Чтобы обратиться к своей целевой аудитории, ОР следует надлежащим образом разъяснять свою политику, мероприятия и достижения.

Жұмыс берушілер ұйымдарының әлемнің басқа өңірлеріндегі кейбір жетістіктерінің мысалы

Мексика: жұмысты сыртқы орындауға беруге тыйым салатын заңнама

- ▶ 2020 жылғы желтоқсанда Мексика үкіметі жұмысты сыртқы орындауға беруге заң жүзінде тыйым салу шешімін қабылдады. Іскерлік қауымдастық атынан өкілдік ететін ұйымдар, соның ішінде штаттан тыс жұмыскерлердің қызметтерін ұсынатын компаниялар үкіметтен бұл шешімді айналып өтудің анағұрлым оңтайлы тәсілін талқылауды және мұндай практикаға тыйым салмай, жұмысты сыртқы орындауға беру тәртібін құқықтық реттеуді жетілдіруді сұрады.

Перу: ауыл шаруашылығындағы ең төменгі жалақы туралы жаңа заң

- ▶ Перу үкіметі ауыл шаруашылығында ең төменгі жалақының жоғары мөлшерін біржақты түрде белгілейтін заң қабылдады, бұл оны қамтамасыз етудің мүмкін еместігі себепті салада жұмыспен бейресми қамтылудың өсуіне әкелуі мүмкін еді. Ұлттық және салалық деңгейдегі ЖҰ сала кәсіпорындарын белсенді түрде қорғап, осы жаңа заңның қабылдануына байланысты туындаған проблемаларды шешу үшін үкіметпен келіссөздер жүргізді.

Канада, Мексика, АҚШ арасындағы сауда келісімінің еңбек туралы ережесі

- ▶ Канада, Мексика және АҚШ арасындағы жаңа сауда келісімінде барлық тараптарды бірлесу бостандығын қоса, еңбек саласындағы негіздік қағидаттар мен құқықтарды сақтауға міндеттейтін еңбек туралы ережелер бар.
- ▶ Бұл келісімнің әрбір қатысушысы осы ережелерді сақтамайтын кәсіпорындарға әсер ету шараларын қолдана алады, ал олар ережелерді бұзған жағдайда – Канада, Мексика және АҚШ арасындағы саудаға шектеу енгізе алады.
- ▶ Мексикалық ЖҰ осы қағидаттарды сақтауға жұмыс берушілерге көмектесу үшін күш біріктірді. Осы мақсаттарда олар сауалнамадан бастап, сауда келісімінің талаптарын бұзбау үшін халықаралық нормалар мен ұлттық заңнама ережелерін қалай сақтау керектігін түсіндіретін презентациялар сериясына дейін түрлі құралдар таратады.

Covid-19 пандемиясы кезеңіндегі ЖҰ рөлі

- ▶ Пандемия кезеңінде жұмыс берушілердің ұйымдары өндіріс пен жұмыспен қамтылу көлемінің қысқаруы туралы деректер жинап, еңбек пен ден-

Действенное выполнение этих функций сторицей оправдывает уплату членских взносов. Чем больше численность организации, тем более представительной она является и выше доверие к ней.

Примеры некоторых достижений ОР в других регионах мира

Мексика: закон, запрещающий передавать работу на внешнее исполнение

- ▶ В декабре 2020 года правительство Мексики решило законодательно запретить передавать работу на внешнее исполнение. Организации, представляющие деловое сообщество, в том числе компании, предлагающие услуги внештатных работников, обратились к правительству для обсуждения наиболее оптимального способа обойти это решение и усовершенствовать правовое регулирование порядка передачи работы на внешнее исполнение, не запрещая такую практику.

Перу: новый закон о минимальном размере оплаты труда в сельском хозяйстве

- ▶ Правительство Перу приняло закон, в одностороннем порядке устанавливающий высокий размер минимальной заработной платы в

сельском хозяйстве, что в силу невозможности обеспечить его могло привести к росту неформальной занятости в отрасли. Национальные и отраслевые ОР активно встали на защиту предприятий отрасли и вступили в переговоры с правительством для решения проблем, возникших в связи с принятием этого нового закона.

Положения о труде в торговом соглашении между Канадой, Мексикой и США

- ▶ Новое торговое соглашение между Канадой, Мексикой и США содержит положения о труде, которые обязывают все стороны соблюдать основополагающие принципы и права в сфере труда, включая свободу объединения.
- ▶ Каждый участник этого соглашения может применять меры воздействия к предприятиям, не соблюдающим эти положения, а в случае нарушений – вводить ограничения на торговлю между Канадой, Мексикой и США.
- ▶ Мексиканские ОР объединили усилия для того, чтобы помочь работодателям соблюдать эти принципы. В этих целях они распространяют материалы различного рода – от вопросников до се-

саулықты қорғау шараларын бекітіп және еңбекке төлеу және басқа да көмек шараларын көрсету үшін кәсіпорындарға субсидиялар берілуін өкіметтік органдардан талап етіп, экономиканы қалпына келтіру ісінде маңызды рөл атқарды.

Сингапур: пандемия кезеңінде жұмыс орындарын құру бойынша үшжақты бастама

- ▶ Сингапурда үшжақты әлеуметтік серіктестер таяудағы 12 ай ішінде 100.000 жұмыс іздеуші үміткердің жұмыс табуына көмектесуге келісті. Бұған жұмыскерлердің тапшылығы бар секторларды жұмыскерлер санының шектен асуы байқалатын секторлармен біріктіру арқылы, сондай-ақ жұмыскерлердің басқа мамандықтар бойынша жұмыс орындарына тұруға үміттенуіне мүмкіндік беретін оқыту іс-шараларын қаржыландыру арқылы қол жеткізілді.

рий презентаций – объясняющие, как соблюдать международные нормы и положения национального законодательства во избежание нарушения условий торгового соглашения.

Роль ОР в период пандемии COVID-19

- ▶ В период пандемии организации работодателей играли важную роль в деле восстановления экономики, собирая данные о сокращении объема производства и занятости, утверждая меры охраны труда и здоровья и оказывая давление на органы власти для предоставления предприятиям субсидий на оплату труда и оказания других мер помощи.

Сингапур: трехсторонняя инициатива для создания рабочих мест в период пандемии

- ▶ В Сингапуре трехсторонние социальные партнеры договорились в течение ближайших 12 месяцев помочь 100.000 соискателям рабочих мест найти работу. Этого удалось добиться за счет объединения усилий секторов, испытывающих дефицит работников, с секторами, где наблюдается их избыток, а также за счет финансирования учебных мероприятий, которые позволяют

Қорытынды: әрі қарай не болады?

Бірлесу бостандығын тиімді қолдану әлеуметтік-экономикалық дамудың негізгі шарттарының бірі болып табылады. Бірлесу бостандығы еңбекті анағұрлым тиімді ұйымдастыруға, жаңашылдыққа, өнімділіктің артуына және инвестициялар тартуға ықпал ететін орта құруға көмектеседі.

Бүгінгі таңда Қазақстанда бірлесу бостандығы қалпына келтірілді, ал қалған проблемалардың шешілуі жақын. Кәсіпорынның меншік иесі және жұмыс беруші ретінде сіздің әрекет ететін және қайта иеленген құқықтарыңызды пайдаланатын уақытыңыз келді.

Заң бойынша құрылған және оларға міндетті түрде мүше болу қарастырылған ұйымдарға мүше болу бірлесу бостандығы болып табылмайды: бұл кәсіпорындардың заңды міндеті. Бірлесу бостандығы ерікті түрде мүше болуға негізделген ұйымдарға және заң бойынша емес, олардың мүшелерінің өз ерікті жігері бойынша құрылған ұйымдарға қосылу ғана болып табылады.

работникам претендовать на рабочие места в других профессиях.

Заключение: что дальше?

Действенное применение СО является одним из главных условий социально-экономического развития. Свобода объединения помогает создать среду, способствующую более эффективной организации труда, новаторству, росту производительности и привлечению инвестиций.

Сейчас свобода объединения в Казахстане восстановлена, а оставшиеся проблемы близятся к разрешению. Для вас, собственника предприятия и работодателя, настало время действовать и пользоваться вновь приобретенными правами.

Членство в организациях, учрежденных законом и имеющих обязательное членство, не является свободой объединения: это юридическая обязанность предприятий. Свобода объединения есть только присоединение к организациям, основанным на добровольном членстве, и организациям, созданным не по закону, а по собственной свободной воле их членов.

Единственный способ воспользоваться выгодами, которые дает организация работодателей – вступить в ОР, поддерживать ее деятельность и в максимальной степени принимать прямое участие в выработке ее позиции по вопросам, отвечающим их интересам.

Теперь перед вами открыт целый мир возможностей. Настало время пользоваться ими!

Жұмыс берушілер ұйымы беретін артықшылықтарды пайдаланудың жалғыз тәсілі – жұмыс берушілер ұйымына кіру, оның қызметін қолдау және олардың мүдделеріне жауап беретін мәселелер бойынша оның ұстанымын жасап шығаруға барынша жоғары дәрежеде тікелей қатысу.

Енді сіздің алдыңызда тұтас бір мүмкіндіктер әлемі ашық тұр. Оларды пайдаланудың уақыты келді!





107031, Россия, г. Москва,
ул. Петровка 15, офис 23

+7 495 933 08 10
moscow@ilo.org