

Еңбек қатынастарының жай-күйі және еңбек жанжалдарының алдын алу және шешу бойынша қабылданған шаралар туралы

Әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу мен шешуде әлеуметтік әріптестіктің рөлі, оның механизмдері мен құралдарын қолдану маңызды. Кәсіподақтар федерациясы мен оның мүшелік ұйымдарының негізгі функцияларының бірі-қоғамдағы әлеуметтік шиеленісті азайтуға және еңбек қатынастары саласындағы тең диалогты дамытуға ықпал ету.

Табыстың төмен деңгейі, жұмысшылардың өмір сүру деңгейінің төмендеуі, көптеген кәсіпорындар мен ұйымдарда лайықты еңбек жағдайларының болмауы еңбек жанжалдарының көбеюіне себеп болады.

Республикадағы өзекті мәселерді шешу мақсатында әлеуметтік шиеленістің алдын алуға және әлеуметтік – еңбек жанжалдарын реттеуге бағытталған кешенді жоспар іске асырылуда. Осы ерте кезеңде анықтау және төмендету, сондай -ақ еңбек жанжалдарының алдын алу бойынша профилактикалық шаралар жүзеге асырылуда.

Сонымен қатар, әлеуметтік әріптестік шеңберінде мемлекеттік органдар мен әлеуметтік серіктестердің әлеуметтік еңбек жанжалдарының алдын алу және оларды уақытылы реттеу жөніндегі кезең -кезеңімен жүзеге асырылатын бірлескен іс-қимыл алгоритмі іске асырылуда. Бұл еңбек қатынастарының тұрақтылығын қамтамасыз етуге және әлеуметтік шиеленісті төмендетуге бағытталған.

Еңбек ұжымдарында еңбек даулары мен жанжалдардың туындау тәуекелдерін және әлеуметтік шиеленістің ықтимал өсу ошақтарын жедел анықтау мақсатында кәсіподақтар Федерациясы еңбек жанжалдарына апта сайынғы кәсіподақ мониторингін жүргізеді.

Осы мониторингке сәйкес 2025 жылы 49 еңбек қақтығысы болған (2024 жылы 68), оның ішінде:

- ҚРКФ кәсіподақтары бар кәсіпорындарда -27 (55%);
- ҚРКФ – 10 құрамына кірмейтін кәсіподақтары бар кәсіпорындарда - (20,4%);
- кәсіподақ жоқ кәсіпорындарда – 12 (24,5%).

Ереуілге дейін жұмыс берушілермен жүргізілген келіссөздер мен жұмыскерлер арасында жүргізілген түсіндіру жұмыстарының нәтижесінде 44 еңбек дауы шешімін тапты.

- ҚРКФ құрамындағы кәсіподақтары бар кәсіпорындарда -25 еңбек жанжалдары тіркелді (56,8%);

- ҚРКФ –құрамына кірмейтін кәсіподақтары бар кәсіпорындарда -7 (15,9%);

- кәсіподақ ұйымдары жоқ кәсіпорындарда – 12 еңбек жанжалдары тіркелді (27,3%).

2025 жылы 49 еңбек қақтығысы тіркелді, оның 5-і ереуілдермен аяқталды.

Жалпы алғанда өңірлерде еңбек дауларының төмендеуі байқалады. Тек Маңғыстау облысынан басқа, онда 29 еңбек қақтығыс тіркелген бұл жалпы санының 59%-ын құрайды.

Наразылықтың ең жиі кездесетін түрі еңбек заңнамасының талаптарын сақтамай, талаптарды ашық түрде көрсету арқылы білдіретін наразылық әрекеттері болып отыр. Еңбек дауларының 44 жағдайы келіссөздер арқылы шешілді, Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі өңірлік үш жақты комиссиялардың барлық отырыстарына аумақтық бірлестіктерінің өкілдері мен Кәсіподақтар федерациясының өкілдері қатысып, онда еңбек даулары қаралды.

Талдау көрсеткендей, еңбек қақтығыстарының көпшілігі (53,7%) жалақыға қатысты мәселелерге негізделген. Көбінесе олар жалақы мөлшеріне, оны индекстеуге, сондай-ақ сыйлықақыларды, өтемақы мен ынталандырушы төлемдерді белгілеу мен төлеу тәртібіне байланысты.

Салалық тұрғыда еңбек қақтығыстарының ең көп саны дәстүрлі түрде мұнай-газ саласындағы кәсіпорындарға тиесілі. Сонымен қатар, есепті кезеңде бюджеттік сектор ұйымдарында да еңбек дауларының туындауының жекелеген жағдайлары тіркелді. Атап айтқанда, тиісті өтініштер мен ұжымдық талқылаулар балабақшаларда, жалпы білім беру мекемелерінде және жедел медициналық жәрдем станцияларында орын алды.

Алынған деректер еңбекке ақы төлеу саласындағы ахуалды одан әрі мониторингтеу және еңбек келіспеушіліктерінің алдын алуға және уақтылы реттеуге бағытталған әлеуметтік әріптестік тетіктерін дамыту жөніндегі жұмысты жалғастыру қажеттігін көрсетеді.

Жалпы, еңбек жанжалдарын азайту Кәсіподақтар федерациясының мүшелік ұйымдарының мақсатты жұмысы болып табылады. Олар үшжақты комиссияларда қарау, еңбек консультацияларын өткізу, оқыту, еңбек ұжымдарымен кездесулер ұйымдастыру және т. б. жолдарымен еңбек дауларының алдын алу бойынша кәсіпорындарда жүйелі жұмыс жүргізеді.

Өңірлерде 2025 жыл ішінде еңбек жанжалдарының алдын алу және кәсіпорындардағы әлеуметтік шиеленісті төмендету үшін ұйымдарда 8 985 (2024 жыл 9 184) қызметкерді қамти отырып, 819 (2024 жыл 1 201) еңбек консультациялары, 541 (2024 жыл 583) еңбек даулары мен жанжалдарын шешу мәселелері бойынша оқыту семинарлары өткізілді, 57 973 (2024 жыл 39 811) адам қамтылды.

Айта кету керек, 2025 жылы кәсіподақтар Федерациясының мүшелік ұйымдарының жүйелі жұмысының арқасында 73 еңбек қақтығысы (38- бір жылдан астам уақыттан бері) мониторингтен алынып тасталды.

Туындайтын еңбек қақтығыстары мен наразылық акцияларын талдау жүйелік және жағдайлық факторлармен қатар, негізгі рольді жұмыс берушілердің ұстанымы атқаратынын көрсетеді. Көп жағдайда жұмыс берушілер жанжалдардың ерте кезеңінде олардың алдын алуға бейім емес және жағдайды ұшықтырмауға бағытталған шаралар қабылдамайды, керісінше өз мүмкіндіктерін төмендетіп көрсетеді жұмысшылардың еңбек жағдайларын

жақсартуға құлықсыздық танытады. Еңбек дауларының басым бөлігі кәсіпорын әкімшілігінің проблемалық мәселелер бойынша келіссөздер жүргізуден бас тартуы салдарынан туындаған. Сонымен қатар, еңбек дауларының алдын алу процессіне мемлекеттік еңбек инспекцияның қатысуы жеткіліксіз қатысуы байқалады. Кейбір жағдайларда жұмыс берушімен жұмыскерлер өкілдері бірлесіп атқаратын жұмыстар туралы ақпарат тиісті деңгейде жеткізілмейді.

Тиісінше, келесі бағыттар бойынша жұмысты күшейту орынды болып табылады:

- әлеуметтік-еңбек конфликтологиясы және келіссөздер жүргізу тәсілдері бойынша жұмыс берушілер мен жұмыскерлерге бірлескен оқытуды ұйымдастыру;

- еңбек ақы төлеу жүйесін жетілдіру мақсатында жұмыс берушінің қызметкерлердің бірінші кезекте төмен жалақы алатындардың жалақысын жыл сайын инфляция деңгейінен кем емес мөлшерде индексстеу міндетін заңнамалық түрде бекіту арқылы еңбекақыны индексстеу тәртібін жетілдіру;

- аумақтық кәсіподақтар бірлестіктері мен құқық қорғау органдарының, соның ішінде прокуратураның өзара іс-қимылын консультативтік – кеңесші құрылымдар мен бірлескен жобалар арқылы күшейту қажет. Бұл бағытта еңбек құқықтарын қорғау, еңбек нарығын сауықтыру бойынша жобалық бастамаларды іске асыру, оның ішінде рейдтік іс-шаралар өткізу, азаматтардың өтініштерін талдау, құқықтық жаппай ағартушылық жұмыстарын жүргізу, сондай-ақ еңбек жанжалдарының туындау тәуекелдерінің объективті картасын қалыптастыру бойынша бірлескен қызметті ұйымдастыру көзделеді;

- әлеуметтік әріптестік тараптарының қолданыстағы заңнаманы, жасалған шарттар мен қол жеткізілген келісімдерді сақтауын қамтамасыз ету, сондай-ақ қабылданатын шешімдер үшін олардың әлеуметтік жауапкершілігін түсінуін қалыптастыру.