

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК
БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

Басқару институты

қолжазба құқығында

Касенова Анара Бауржановна

**ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ МЕМЛЕКЕТТІК ЕҢБЕК
ИНСПЕКТОРЫНЫҢ ҚЫЗМЕТІН ҰЙЫМДАСТЫРУ**

«7M041 Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша
«7M03111 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба
«7M04105 - Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы бойынша

Ғылыми жетекші: _____ Медебаева А.Б., PhD

Жоба қорғауға жіберілді: « _____ » _____ 2023 ж.

Басқару институтының директоры: _____ Гаипов З.С., с.ғ.д.

Астана, 2023

МАЗМҰНЫ

| | |
|----------------------------------------------|-----------|
| НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР..... | 3 |
| БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР..... | 4 |
| КІРІСПЕ..... | 5 |
| НЕГІЗГІ БӨЛІМ..... | 8 |
| ҚОРЫТЫНДЫ..... | 42 |
| ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ..... | 43 |
| ҚОСЫМШАЛАР..... | 47 |

Нормативтік сілтемелер

Осы магистрлік жобада келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылған:

Қазақстан Республикасының өзгерістер мен толықтырулар енгізілген 1995 жылғы 30 тамыздағы Конституциясы.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ.

«Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі» Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 29 қазандағы № 375-V ҚРЗ.

«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚР Заңы.

«Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік басқару органдары арасындағы өкілеттіктердің аражігін ажырату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 13 маусымдағы № 102-V Заңы.

"Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік басқару органдары арасындағы өкілеттіктерді ажырату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" 2013 жылғы 13 маусымдағы ҚР Заңы.

Ресей Федерациясының Еңбек Кодексі №197-ФЗ 30.12.2001ж.

«Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493 Заңы. - Қазақстан Республикасының 2007.05.15. № 252 Заңымен күші жойылды.

Белгілеулер мен қысқартулар

| | | |
|-------------------|---|----------------------------------------------------------------------------|
| ХЕҰ | - | Халықаралық Еңбек Ұйымы |
| Ұсыныс | - | еңбек инспекциясы жөніндегі Ұсыныс (№ 20) |
| МЕИ | - | мемлекеттік еңбек инспекторы |
| Еңбек Министрлігі | - | Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау Министрлігі |
| ҚР ЕК | - | Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі |
| ҚР ӘРПК | - | Қазақстан Республикасының әкімшілік рәсімдік- процестік кодексі |
| РФ | - | Ресей Федерациясы |
| млн | - | миллион |

Кіріспе

Зерттеу тақырыбының өзектілігі.

Заңның үстемдігі, адам құқықтары мен бостандықтарын нақты қамтамасыз ету – бұл құқықтық мемлекет құрудың негізгі принциптері.

Қазақстан Конституциясының 24-бабы еңбек бостандығына, қызмет түрі мен кәсіпті еркін таңдауға құқықты бекітеді [1]. Азаматтардың еңбек құқықтарын қамтамасыз ету мемлекет қызметінің маңызды бағыты болып табылады. Әлемдік қаржы-экономикалық дағдарыстың жалақының кешеуілдеуіне, жұмысшылар құрамының негізсіз қысқаруына және жұмысшылардың еңбек құқықтарының басқа да бұзылуына байланысты жағымсыз салдары жағдайында азаматтардың еңбек аясындағы құқықтары мен бостандықтарын қорғау мәселесі өзекті болуда.

Әркім өз құқықтарын заң аясындағы тәсілдермен қорғай алады. Әрине, бұл жұмысшылардың еңбек құқықтары мен бостандықтарына да қатысты.

Бұнымен қатар жұмыс берушінің міндеттерін ескеру қажет. Өткені жұмыс берушілер қызметкерлердің еңбек құқықтарына нұқсан келтірсе, өз кезегінде олар да заң шеңберінде барлық жолдармен өздерін қорғай алады.

Негізгі әдістерге мыналарды жатқызуға болады:

- еңбек заңнамасын мемлекеттік бақылау, қадағалау органдары;
- кәсіптік одақтар;
- еңбек құқықтарын өзін - өзі қорғауы;
- сот органдары;

Еңбек құқығының заңды асырылуын қадағалайтын және бақылайтын бірқатар мемлекеттік органдар бар. Осылардың қатарында, бақылау органы мемлекеттік еңбек инспекциясы болып табылады

Қызметкерлердің еңбек құқықтарын сақтау, еңбекақы берешегін өтеу, өндірістегі жазатайым оқиғалардың және әлеуметтік еңбек дауларының алдын-алу мәселелері Қазақстан Республикасында еңбек заңнамасын бақылайтын мекеменің бірі – Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау Министрлігі (әрі қарай – Еңбек Министрлігі) және оның құрамына кіретін Еңбек және әлеуметтік қорғау Комитетінің (әрі қарай - Комитет) бақылауында болып табылады.

2013 жылы еңбек инспекциясы министрлік құрамынан жергілікті атқарушы органдардың құрамына ауысты. Мемлекеттік еңбек инспекторлар саны (әрі қарай - МЕИ) Министрлік құрамында 2013 жылы – 312, ал 2022 жылы - 249 МЕИ азайған.

Елімізде 6,8 миллион қызметкер тіркелген, 249 МЕИ бар болса, мәлімет арақатынасы 1 мемлекеттік инспекторға 27 мың жұмысшы келеді екен, ал Халықаралық Еңбек Ұйымының (әрі қарай - ХЕҰ) ұсынымдарына сәйкес 1:10 қатынасы қажет. Сонда елімізде 1 МЕИ-ге 30 мыңдай жұмысшылар келеді екен [2].

Осыған байланысты 249 МЕИ еліміздің кәсіпорындары мен ұйымдарына еңбек бақылауын толық көлемде қамти алмайды. Халықаралық практикаға сәйкес еңбек инспекторларының саны жұмысшылар санының арақатынасына

сәйкес келмейді. Бұл жұмыс көлемінің ұлғаюына, білікті кадрлардың тапшылығына, жұмыстың сапасына әсер етпей қоймасы анық. Бұдан еліміздегі жұмысшылардың еңбек құқықтарының қорғалу сапасы да төмендейді.

Таңдалған тақырыптың өзектілігі Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік еңбек инспекцияларының қызметіне байланысты еңбек құқығының нормаларын жетілдіруге бағытталған теориялық ережелер мен ұсыныстарды әзірлеу арқылы осы қатынастарды құқықтық реттеудің тиімділігін арттырумен байланысты.

Қазіргі таңда мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметінің ағымдағы жағдайын терең талдау және өзекті деген мәселелерін анықтау, еліміздің нормативтік құқықтық актілер жүйесі мен озық халықаралық тәжірибені салыстыра зерттеуге деген объективтілік қажеттілік магистрлік жобаның тақырыбын, міндеттері мен мақсаттарын, объектісі мен пәнін таңдауға түрткі болды.

Мақсаты мен міндеттері. Магистрлік жобаның мақсаты – мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметін жетілдіру, жақсарту бойынша ұсыныстар әзірлеу

Осы мақсаттарға жету үшін келесідей **міндеттерді** орындаймыз:

- Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік еңбек инспекция саласын зерттеу, талдау;
- Еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі мемлекеттік еңбек инспекторланың қызметі жайлы деректер жинау;
- Мемлекеттік еңбек инспекция саласы бойынша озық шетел тәжірибесін қарастырып, салыстыру;
- Еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі мемлекеттік еңбек инспекторланың қызметін ұйымдастыруға қатысты ұсыныстар беру.

Зерттеу объектісі. Мемлекеттік еңбек инспекторлардың қызметі.

Зерттеу пәні. Мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметін ұйымдастыру.

Тақырыптың зерттелу дәрежесі. Еліміздің практикалық тәжірибесінде мемлекеттік еңбек инспекторлардың қызметі мүлдем зерттелмегендігін көруге болады. Мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметін бір жүйе ретінде қарастыру үшін талдау материалдары жеткіліксіз. Осы себептен мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметі жан - жақты терең талдауды, ғылыми зерттеуді аса қажет етеді.

Күтілетін нәтижелер. Әзірленген ұсыныстар мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметін тиімді ұйымдастыруға мүмкіндік береді.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы. Мемлекеттік еңбек инспекторлардың қызметін жетілдіру мақсатында әзірлеген ұсыныстар еліміздің еңбек заңнамасы саясатын арттыруға мүмкіндік береді.

Зерттеу жұмыстың практикалық мәні. Жобаның нәтижелері еңбек саласына қатысты барлық құзырлы органдар, соның ішінде, Министрліктің Комитеті, Халықаралық еңбек ұйымы және де жоғары оқу орындарының еңбек құқығы пәнін оқытуда қолданылуы мүмкін.

Зерттеу әдістері. Жобаны зерттеу барысында эмпирикалық және теориялық зерттеу әдістері, оның ішінде салыстырмалы талдау, сарапшымен сұхбат, статистикалық талдау, policy analysis қолданылды. Сонымен қатар есептер, жарияланымдар, мақалалар, электронды ресурстар қолданылды.

Ғылыми жарияланым. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметі тақырыбында 2022 жылдың желтоқсанын айында №40 (444) «Молодой ученый» (555-558 бетте, 0,25 баспа табақ) халықаралық ғылыми журналында жарияланды.

Диссертацияның құрылымы. Магистрлік жоба кіріспеден, негізгі бөлімнен, оның ішінде әдебиетке шолу, зерттеу әдістері мен қорытындыдан және пайдаланылған дереккөздерден тұрады.

Негізгі бөлім

Мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметінің қалыптасуы мен дамуының теориялық негіздемесі

Еңбек инспекциясы дегеніміз не?

Еңбек инспекциясы еңбек мәселелерін реттеуге байланысты мемлекеттік міндеттерді реттейді және жұмыс орындарында тиісті заңнама мен саясатты іске асырылуына жауап береді. Инспекцияның басты рөлі - алдын алу шаралары, оқыту, қажет болған жағдайда құқық қолдану арқылы жұмыс берушілер мен жұмысшыларды жұмыс орындарында заңды сақтау қажеттілігіне түсіндірме жұмыстарын жүргізу. Сондай-ақ, әлеуметтік серіктестерге заңды сақтау олардың өзара мүдделері үшін екенін түсіндіру маңызды.

Алғашқы еңбек инспекторлары 1833 жылы Ұлыбританияда тағайындалды, содан бері әлемнің барлық дерлік елдерінде инспекциялар құрылды. 175 жылға жуық инспекторлар еңбек жағдайларын жақсартумен айналысады. Осы жылдар ішінде әлемде көп нәрсе жасалды және мақтануға болатындай көп жетістіктер бар [3,8].

Әр түрлі елдерде еңбек инспекциясы қызметтері әр түрлі ұйымдастырылған, оларды қаржыландыру белгілі бір елдің экономикалық даму деңгейіне, саяси және кәсіби қолдауға, ұлттық басымдықтарға және т.б. байланысты ерекшеленеді. Жалпы алғанда әлемдегі еңбек инспекциясы қызметтерінің функциялары көп жағынан ұқсас және ХЕҰ конвенцияларының талаптарына сәйкес келеді.

Еңбек әлемінде еңбек инспекциясы мемлекеттің әзірлеуге, ынталандыруға және инспекция құзыретіндегі барлық мәселелерде алдын-алу мәдениетін дамытуға арналған негізгі құралы болып табылады. Бұл - еңбек қатынастары, жалақы, жалпы еңбек жағдайлары, еңбекті қорғау, жұмыспен қамту және әлеуметтік қамсыздандыру мәселелері сияқты салалар.

Бүгінгі таңда еңбек инспекциялары маңызды экономикалық және әлеуметтік өзгерістерге, өнеркәсіптің дамуына, еңбек ұйымы мен еңбек қатынастарындағы өзгерістерге, қоғамның әлеуметтік және саяси үміттеріне, өндіріс тәуекелдерінің технологиялары мен табиғатына байланысты күрделі жағдайларда қызмет етеді.

Еңбек инспекциясы қызметтері ұлттық заңнаманың сақталуына жәрдемдеседі және оны еңбекті қорғау, еңбек жағдайлары және еңбек қатынастарының аспектілері сияқты салаларда қамтамасыз етеді. Еңбек инспекциялары жұмыспен қамту қызметтерін кәсіпорын деңгейіндегі тиімділігін арттыруға көмектеседі және қақтығыстардың алдын алып, әлеуметтік бейбітшілікке ықпал етеді.

Мемлекеттік еңбек инспекторы мәртебесінің ерекшеліктері

Осы тарау шеңберінде жұмыс берушінің іс-әрекеттерін бақылауды іске асыратын МЕИ-ның заңды мәртебесін ашып қарау қажет. МЕИ мемлекеттік бақылауды орындаған кезінде күрделі құқықтық қатынас туындайды, оған мынадай субъектілер қатысады: мемлекеттік еңбек инспекторы, ұйымның

лауазымды адамы (жұмыс берушінің өкілі) және құқықтары бұзылған қызметкер(лер). Сонымен бірге, қызметкер мүшесі болып табылатын кәсіподақ органы да осы құқықтық қатынастарға қатысушы бола алады. Кәсіподақ ұйымы да осы құқықтық қатынастағы тараптардың бірі ретінде дербес әрекет ете алады, мысалы, кәсіподақ ұйымы мүшелерінің бұзылған құқықтарын қорғау үшін инспекцияға барған кезде.

МЕИ-на қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі функцияларды жүктей отырып, мемлекет оларға еңбек қатынастарында қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін іске асыруды қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін белгілі бір құқық субъектілікті береді. Мемлекеттік еңбек инспекторы нақты еңбек қатынастарының субъектісі емес, бірақ ол еңбек қатынастарына тікелей немесе жанама әсер етеді, қызметкердің еңбек құқықтарының дұрыс жүзеге асырылуын қадағалайды.

Құқықтық мәртебенің құрылымын анықтауда әртүрлі тәсілдер болады. Құқықтық мәртебе құрылымындағы кейбір ғалымдар құқықтар мен міндеттерден басқа азаматтықты, кепілдіктерді, заңды жауапкершілікті қамтиды. Алайда, зерттеудің шектеулі көлеміне байланысты біз еңбек құқығының барлық субъектілеріне белгілі бір құқықтық мәртебе берілгенін атап өтеміз, бұл оларға нақты құқықтық қатынастарға қатысуға мүмкіндік береді. Еңбек құқығында құқықтық мәртебе деп еңбек заңнамасына сәйкес еңбек саласындағы субъектінің құқықтық жағдайы түсіндіріледі. Дәстүр бойынша құқықтық мәртебенің мазмұны келесі элементтерді қамтиды:

- еңбек субъектісі;
- негізгі құқықтар мен міндеттер;
- заңнамада көзделген жауапкершілік [4].

ҚР ЕК нормаларын талдау мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру жөніндегі құқықтық қатынастар күрделі деген қорытындыға әкеледі, өйткені олар еңбек заңнамасының және еңбек құқығы нормаларын қамтитын басқа да актілердің орындалуын бақылау жөніндегі реттеуші құқықтық қатынастарды қамтиды, ал мемлекеттік еңбек инспекторының құқықтары мен міндеттері қорғаушы құқықтық қатынастарының мазмұнын құрайды, бұл реттеуші құқықтық қатынастардың дұрыс жұмыс істеуіне бағытталған. Мысалы, жұмыс берушіні тексеру процесінде еңбек заңнамасының бұзылуын анықтау – қорғаушы қатынастарының пайда болуына әкеледі. Бұл белгіні М.В.Лушникова және А.М. Лушников де көрсетеді [5].

Осылайша, еңбек заңнамасының және еңбек құқығының нормаларын қамтитын өзге де актілердің орындалуын бақылау жөніндегі қатынастар мемлекеттік еңбек инспекциясы, яғни бір жағынан мамандандырылған мемлекеттік органдар, екінші жағынан жұмыс беруші арасында туындайды.

Бақылауды жүзеге асыру жөніндегі құқықтық қатынастар еңбек қатынастарымен қосылмайды және олармен жұтылмайды. Олар жұмысшы мен жұмыс беруші қатысатын еңбек қатынастарымен қатар өмір сүреді және дамиды, өйткені олардың болуы еңбек қатынастарына байланысты. Еңбек қатынастары - инспектордың қызметі өрбіген негіз.

Осылайша, өз қызметін орындаған кезде мемлекеттік еңбек инспекциясының атқарушы органдары (лауазымды тұлғалары) бір субъект ретінде әрекет етеді. Инспекцияның қадағалау және бақылау өкілеттіктері заңды түрде үстемдік етеді және ұйымдық бағынбайтын объектілерге қолданылады. Мемлекеттік еңбек инспекциясы мемлекеттік еңбек инспекторлары атынан жеке және заңды тұлғаларға заңды түрде билік ету ерік-жігерін білдіреді. Сондықтан мемлекеттік еңбек инспекторы мемлекет атынан әрекет етеді және мемлекеттік-билік сипатындағы тиісті өкілеттіктердің иесі болып табылады.

Мемлекеттік еңбек инспекторларының бақылау іс-әрекеттерінің мазмұны жұмыс берушінің заңсыз іс-әрекеттерімен бұзылған қызметкердің(лердің) құқықтары мен заңды мүдделерін қалпына келтіру жөніндегі шараларды, сондай-ақ оларды әкімшілік жауаптылыққа тартуға байланысты шараларды құрайды.

Еңбек заңнамасының нормаларын зерттей отырып, мемлекеттік еңбек инспекторының құқықтық мәртебесінің өзіндік ерекшеліктерінің болғандығына көз жеткізуге болады. Ең алдымен, мемлекеттік еңбек инспекторы мемлекеттің өкілі болып табылатынын және мемлекеттік қызметте екенін атап өткен жөн. Осыған байланысты оған тек Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің ғана емес, сонымен бірге «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» ҚР Заңының нормалары қолданылады [6].

Мемлекеттік еңбек инспекторының қадағалау мен бақылауды жүзеге асырудағы нақты құқықтары мен міндеттерін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі белгілейді. Инспектордың қызметі мемлекеттік еңбек инспекциясының құзыреті шегінде жүзеге асырылады, ол өзінің іс-әрекеті үшін жоғары жауапкершілікте болады

Мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметінің қалыптасу мен дамуының теориялық негіздемесі

Еңбек инспекциясы Еуропада XVIII ғасырдың аяғында басталып, XIX ғасырға дейін жалғасқан өнеркәсіптік революцияның нәтижесінде пайда болды. Бүкіл 19-шы ғасыр көптеген ереуілдермен және жаппай толқулармен сипатталды, олар жиі зорлық-зомбылық тәртіпсіздіктерге айналды. Осының бәрін көріп отырған үкімет еңбек қатынастарын ұйымдастыруға және еңбек жағдайларын қалыптастыруға мемлекеттің араласуы қажет екенін түсінді.

Содан Еңбек инспекциялары құрылып, оларға еңбекті қорғау туралы заңнаманың сақталуын қадағалау тапсырылды.

1802 жылы британдық Парламент еңбек жағдайын жақсартуға арналған алғашқы ұлттық заңнама «О морали подмастерьев» (“Act to preserve the morals of apprentices”) атты Заң шығарды. «Адамгершілік» деген сөздің астарында қауіпсіздік, денсаулық және әл-ауқат, ал «шәкірттер»– жұмыс жасайтын балалар деген мағынаны білдірді [3, 11].

Бұл заңның сақталуын қоғамдық негізде құрылған комитеттер бақылап отырды. Алайда бірқатар себептерге байланысты бақылау жеткілікті түрде тиімді болмағандықтан, 1833 жылы үкімет алғашқы төрт «инспекторды»

тағайындады. 1844 жылы инспекторлар мемлекеттік қызметшілердің мәртебесін алды.

Содан кейін бұл жүйе Еуропаның барлық жерінде нақты елдердің әкімшілік құрылымына байланысты аздаған айырмашылықтарымен қолданылды. Ондаған жылдар бойы еңбек инспекциясы қызметінің әртүрлі жұмыс әдістері мен тәжірибелері қалыптасып, кең ауқымды өкілеттіктері мен міндеттерінің пайда болғанын көруге болатын еді.

1890 жылы Берлиндегі конференцияға 15 елдің өкілдері жиналып, еңбек жағдайлары мен еңбек инспекциясы қызметтерін жақсартуға қатысты алғашқы нормалар қабылданды.

Конференция барлық елдерде заңның сақталуын қадағалау үкімет тағайындайтын және жұмыс берушілер мен жұмысшылардан тәуелсіз әрекет ететін, арнайы оқытылған адамдармен қадағалануы қажет екендігін қуаттады. Бұл бастама 1919 жылы Версаль келісімі бойынша ХЕҰ құрылған кезде жаңа серпін алды.

ХЕҰ-ның Жарғысына айналған Версаль шартының XIII бөлімінде еңбек жағдайын тез арада жақсарту қажеттілігіне назар аударды және кез келген елдің жұмысшыларға адами еңбек жағдайларын беруден бас тартуы - өз елдеріндегі еңбек жағдайларын жақсартқысы келетін басқа халықтар үшін кедергі екенін атап өтті.

Шарттың ерекше маңызды жері - «әрбір мемлекет жұмысшыларды қорғау бойынша заңдар мен ережелерді қолдануды қамтамасыз ету үшін инспекциялық қызметті (...) құруы қажет».

1919 жылы Халықаралық еңбек конференциясы өзінің бірінші сессиясында еңбек инспекциясының маңыздылығын атап өтті және мүше-мемлекеттердің мүмкіндігінше тезірек тек өндірістік инспекцияның тиімді жүйесін ғана емес, сонымен қатар жұмысшылардың денсаулығын қорғау міндеті жүктелген мемлекеттік қызмет жүйесін де құруға тілек білдірді.

Төрт жылдан кейін, 1923 жылы Конференция еңбек инспекциясы жөніндегі Ұсынысты (№ 20) (әрі қарай - Ұсыныс) қабылдады, ол ұлттық еңбек инспекциясы жүйелерін ұйымдастыру мен жұмыс істеудің жалпы принциптерін белгіледі. Бұл конвенция емес ұсыныс болғандықтан мүше - мемлекеттер үшін міндетті болмаса да, №20 Ұсыныс еңбек инспекциясына қатысты, оның ішінде № 81 және 129 Конвенцияларды және №81 мен №133 тиісінше 1947 және 1969 жылғы тиісті ұсынымдарды қоса алғанда, неғұрлым толық заңнамаға жол ашты [3, 9].

Қазақстандағы еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі мемлекеттік еңбек инспекцияларының қазіргі жағдайына шолу

Еңбек заңдылығы бойыша құзіретті мекеме – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы басшылықты және салааралық үйлестіруді жүзеге асыратын орталық атқарушы орган [7].

Еңбек инспекцияның қызметіне жалпы басшылықты Еңбек Министрлігі Комитетінің құрамына кіретін бас МЕИ жүзеге асырады.

Қызметкерлердің еңбек құқықтарын сақтау еңбекақы бойынша берешекті өтеу, өндірістегі жазатайым оқиғалардың және еңбек дауларын болдырмау сұрақтарын Еңбек Министрлігі қатаң бақылап отырады.

"Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік басқару органдары арасындағы өкілеттіктерді ажырату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" 2013 жылғы 13 маусымдағы ҚР Заңына сәйкес 2013 жылғы 1 шілдеден бастап Министрліктен мемлекеттік еңбек инспекциясының функциялары мен штат саны жергілікті атқарушы органдарға берілді (*ЖАО-ға 312 штат бірлігі берілді*) [8].

Қазіргі кезде жергілікті атқарушы органдардың штатында 249 МЕИ тіркелген, яғни 10 жылдың ішінде 24 % азайған.

Еңбек инспекторларының кәсіби қызметі: Еңбек инспекторлары мемлекеттік қызмет туралы Заңға сәйкес жалданатын мемлекеттік қызметкерлер болып табылады. Іріктеуден кейін еңбек инспекторлары 3 ай сынақ мерзімімен тағайындалады.

Еңбек инспекторларын жалдаудың бірыңғай талаптарын белгілейтін жалпыұлттық нұсқаулар жоқ.

Мемлекеттік еңбек инспекторларының негізгі өкілеттіктері Еңбек кодексімен және Кәсіпкерлік кодексімен белгіленеді. МЕИ жұмыс берушілерден өзінің құзіреттілігі шеңберінде тексеріске қажетті барлық құжаттарды сұрата алады. Демек тексеру барысында МЕИ кадрлық құжаттарды, соның ішінде жалақы есептеу ведомостері, еңбек шарттарын, бұйрықтарды тіркейтін журналдарды тексере алады. МЕИ өзінің жұмыс орнына барып, әрі қарай талдау үшін өздерімен бірге құжаттардың түпнұсқасын ала тұруға мүмкіндік беретін ереже жоқ. Сондықтан олар әдетте мекемеде көптеген құжаттарды тексеріп, уақытының жартысынан көбін осы іске жұмсауы керек.

Қазақстандағы еңбек қатынастары негізінен 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Еңбек кодексімен (әрі қарай - Еңбек кодексі) реттеледі. Қазақстанның Еңбек кодексі еңбек шартына, жұмыс уақытына, еңбекке ақы төлеуге, кәсіптік даярлыққа, әлеуметтік диалогқа және ұжымдық шартқа, жеке және ұжымдық дауларды шешуге, еңбек пен денсаулықты қорғауға байланысты негізгі аспектілерге қатысты ережелерді қамтитын жан-жақты құқықтық акт болып табылады.

Сонымен, 1999 жылы қабылданған "Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы" ҚР Заңы ҚР ЕХӘҚМ жанындағы Мемлекеттік еңбек инспекциясының тік жүйесін көздеді, соған сәйкес барлық облыстарда аумақтық бөлімшелері бар мемлекеттік еңбек инспекциясы құрылды [9].

Мемлекеттік еңбек инспекциясының жұмыс істеген жылдарындағы жоспарлы жұмысы айтарлықтай нәтиже берді: өндірістік өлім жарақаты екі есеге жуық азайтылды [10].

Алайда 2013 жылдың шілдесінде еңбек заңдылығының орындалуын мемлекеттік бақылау функциялары әкімдіктерге берілді, бұл ХЕҰ №81 Конвенциясының ұсынымдарына сәйкес келмейді [11].

МЕИ қызметінде қандай қағидаттарды басшылыққа алады?

Халықтың құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу қағидаты заңдардың мағынасын, мазмұны мен қолданылуын, заң шығарушы және атқарушы биліктің қызметін айқындайтын адамдардың құқықтарының тікелей әрекеті туралы ҚР Конституциясының ережелеріне негізделеді. ҚР-да адамдардың құқықтарын мемлекеттік қорғауға кепілдік беріледі. Құқықтар мен бостандықтарды қорғау мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметінің негізгі мазмұны болып табылады.

Объективтілік қағидаты еңбек инспекциясы қызметінің тағы бір қағидаты ретінде заңдылық қағидатымен тікелей байланысты және жұмыс берушіге де, қызметкерге де біржақты көзқарасты болдырмауға арналған. Бақыланатын жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің іс - әрекеттері олардың заңнама талаптарына сәйкес-осы іс-әрекеттер жасалған нақты мән-жайларды есепке алғанда қаралады.

Еңбек инспекциясының **тәуелсіздігі**, бір жағынан, оның құрылымына атқарушы билік органдарын (жұмыс берушілерден тәуелсіздік) қосу және екінші жағынан, еңбек инспекторларының тиісті лауазымға орналасуының тұрақтылығын қамтамасыз ететін және оларды биліктегі немесе кез - келген сыртқы ықпалдағы өзгерістерден тәуелсіз ететін жұмыс жағдайларын белгілеу арқылы қамтамасыз етіледі [11, 2]. Өз өкілеттіктерін жүзеге асыру кезінде еңбек туралы заңнаманың сақталуын қадағалауды және бақылауды жүзеге асыратын лауазымды адамдар мемлекеттік органдардан тәуелсіз және тек заңды басшылыққа алады.

Жариялылық қағидаты мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметінің қағидаты ретінде ақпаратты жұртшылықтың назарына жеткізуді, заңнама талаптарын орындаудың неғұрлым тиімді тәсілдері туралы деректерді таратуды көздейді. Қызметі, тексерудің бастамашысы болған адаммен және тиісті мемлекеттік органдармен тексеру барысында бағаланған, жұмыс берушіге жүргізілген тексерулер туралы ақпарат жеткізіледі. Іс жүзінде мемлекеттік еңбек инспекциясы туралы деректер кәсіптік одақтарға жіберіледі, бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланады [12].

Есеп беру. Еңбек инспекциясының қызметкерлері - жұмыспен қамтудың тұрақтылығына және кез – келген заңсыз сыртқы ықпалдан, яғни саяси және қаржылық тәуелсіздікке кепілдік берілген, мемлекеттік қызметкерлер. Еңбек инспекторлары өздерінің әрекеттері мен істеріне есеп береді.

Тиімділік және нәтижелілігі. Максималды әсер ету үшін тиісті критерийлер негізінде басымдықтар анықталады.

Ашықтық және айқындық. Жұмыс берушілерге, жұмысшыларға және басқа да мүдделі тараптарға олардың құқықтары мен міндеттері, заң бойынша олардан не талап етілетіні және еңбек инспекциясынан не күтуге болатындығы туралы хабарлайды.

Пропорционалдылық. Пропорционалдылық құқық қолдану әрекеттерінің тәуекелдерімен байланысын білдіреді. Құқық қолдану әрекеттері бұзушылықтардың ауырлығына, сондай-ақ денсаулық пен қауіпсіздікке нақты немесе ықтимал қауіптерге пропорционалды болуы керек. Мұндай әрекеттерді таңдау кезінде кәсіпорынның заңнаманы сақтау тұрғысынан мүмкіндіктері, сондай-ақ сол мақсатқа қол жеткізуге мүмкіндік беретін ең оңтайлы тәсілдер ескеріледі.

Ынтымақтастық. Кәсіпорындарда еңбек заңнамасының қолданылуын қамтамасыз ету үшін еңбек инспекциясының қызметкерлері, басқа ұйымдармен және ведомстволармен бірігіп жұмыс жасайды. Бұл мемлекеттік және жеке мекемелер - техникалық және медициналық сараптама мекемелерінде, жобалау бюросы, сәулет бюролар, зерттеу институттары, білім беру және кәсіптік даярлау саласындағы ұйымдар, полиция және өрт сөндіру органдары, сондай-ақ сот жүйесі, сақтандыру ұйымдары және т. б.

Өзара әрекеттесу. Инспекция қызметкерлері жұмыс берушілермен, қызметкерлермен және олардың ұлттық, салалық ұйымдарымен бірге жұмыс жасайды.

Еңбек инспекторлары үшін инспекциялардың мандаты мен рәсімдеріне қатысты арнайы ережелер Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы № 375-V ҚРЗ Кәсіпкерлік Кодексімен енгізілді [13].

Еңбек инспекторлары **жоспардан тыс және профилактикалық тексерулер** жүргізеді. Біріншісі жеке және заңды тұлғалар берген өтініштерге негізделген. Соңғысы мекемелердің алдын алу мақсатында тексерілетін кәсіпорындар тізіміне енгізілуінің нәтижесі болып табылады

2022 жылы мемлекеттік еңбек инспекторлары 5391 тексеру жүргізді (профилактикалық бақылау – 220, жоспардан тыс тексеру – 5 513), оның барысында 8841 заң бұзушылық анықталды, оның ішінде еңбек қатынастары саласында – 5 893, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша – 2 271, халықты жұмыспен қамту бойынша - 176.

Жұмыс берушілерге 2977 ұйғарым беріліп, 397, 4 млн.теңге сомасына 1,9 мың айыппұл салынды. Құқық қорғау органдарына 1094 материал берілді, олар бойынша 192 қылмыстық іс қозғалды.

Негізгі бұзушылықтар - жалақыны уақтылы төлемеу, еңбек шартының мазмұнына сәйкес келмеуі, қызметкерлерді еңбек шартын жасаспай жұмысқа тарту, жұмыс уақытының нормаларынан асып кетуі, кезекті ақылы еңбек демалыстарын уақытында бермеу, еңбек шартын заңсыз бұзу және т. б.

Анықтама. 2021 жылы мемлекеттік еңбек инспекторлары 5 065 тексеру жүргізді (профилактикалық бақылау – 201, жоспардан тыс тексеру – 4 727), оның барысында 10 784 заң бұзушылық анықталды, оның ішінде еңбек

қатынастары саласында – 6 915, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша – 3 547, халықты жұмыспен қамту бойынша – 130 [8].

Жұмыс берушілерге 3 348 ұйғарым беріліп, 324,9 млн. теңге сомасына 1 323 айыппұл салынды [14] [2].

Дүниежүзілік экономикалық форумның Жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексінің 2018-2019 жылдардағы есебіне сәйкес Қазақстанның "Еңбек нарығының тиімділігі" факторы бойынша позициясы 30-дан 25-орынға дейін артты.

ХЕҰ сарапшылары 2004, 2009 және 2018 жылдары үш рет Қазақстанда еңбекті инспекциялау жүйесіне аудит жүргізді [15].

Аудиттің мақсаты Үкіметпен бірлесіп, елдегі еңбек инспекциясы жүйесін жетілдіру, нығайту және жаңғырту жөніндегі іс-қимыл жоспарын әзірлеу болды. Аудит қорытындысы бойынша Қазақстанның еңбек инспекциясының қызметі ХЕҰ талаптарына сәйкес және қанағаттанарлық деп танылды.

Әлемдік практика бақылау-қадағалау органдары қызметінің тиімділік деңгейін бір мезгілде арттыра отырып, бизнес субъектілеріне жалпы әкімшілік жүктемені төмендету мақсатында тәуекелді бағалау әдістерінің белсенді пайдаланылғанын куәландырады. Мысалы, Нидерланды, Франция, Финляндияның еңбек инспекциясы өзінің бақылау қызметінде тәуекелдерді бағалауды қолданады. Тәуекелдерді бағалауды қолдану адамдардың өмірі мен денсаулығына зиян келтіру қаупінің жоғарылауымен байланысты кәсіпорындарды тексеруге назар аудара отырып, мақсатты бақылауды жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Қазақстандағы еңбек инспекциясының бақылау қызметіндегі тәуекелдерді бағалау жүйесі 2015 жылдан бастап қолданылады.

Алайда МЕИ қызметінің қарқынды дамуына көп кедергілер кездеседі.

ХЕҰ-ның "Өнеркәсіптегі және саудадағы еңбек инспекциясы туралы" №81 (әрі қарай - №81 Конвенция) [11] және "Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы конвенцияны ратификациялау туралы" №129 (әрі қарай - №129 Конвенция) конвенцияларының талаптарына сай МЕИ **Министрліктің құрамында болуы тиіс делінген** [16].

Бірақ қазіргі жағдай мүлдем аталған Конвенциялардың талаптарына қайшы келеді. Бұны 1, 2 -кестелердегі мәліметтерге қарап көре аламыз.

Кесте 1 – Жергілікті атқарушы органның құрамындағы МЕИ оң және теріс жақтары

| Жергілікті атқарушы орган | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Оң | Теріс |
| Қалалар мен аудандар әкімдіктерімен МЕИ жедел өзара іс қимыл жасау бойынша сұрақтар: | - МЕИ санының төмендігі; |
| - әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу және олардың профилактикасы; | - Әкімдіктер өңірдегі ірі жұмыс |

1-кестенің жалғасы

| | |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | берушілер болып табылады (білім беру, мәдениет, денсаулық сақтау ұйымдары және т.б.) және де бұл мемлекеттік еңбек инспекторларының шешім қабылдауының объективтілігіне әсер етуі мүмкін; |
| -жалақы бойынша берешекті өтеу; | - Аймақтардағы еңбек шиеленістері жергілікті басшылықтың теріс бағаланып қалуына әсерін тигізетіндіктен, жасырып қалу фактілері кездесіп қалуы мүмкін |
| -жұмыс берушілермен және кәсіподақтармен өзара іс-қимыл жасау. | - МЕИ-ге тән емес функцияларды жүктеуі; |
| | - Мемлекеттік еңбек инспекторлары өз саласы, яғни еңбек заңнамасы бойынша оқытылмайды; |
| Ескертпе – автормен [14]дереккөзі негізінде құрастырылған | |

Кесте 2 – Орталық атқарушы органның құрамындағы МЕИ оң және теріс жақтары

| Орталық атқарушы орган | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Оң | теріс |
| - ҚР ұлттық заңнамасы ХЕҰ-ның №81 және №129 Конвенцияларының талаптарының сақталуы. | Әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу және жалақы бойынша берешекті өтеу мәселелерін шешудегі тиімділік пен жеделдіктің төмендеуі , себебі: |
| - Аймақтардағы еңбек саласы жөнінде сенімді ақпарат пен нақты есептілікті белгілеу. | Әкімдіктер өңірдегі қоғамдық саяси тұрақтылықты қамтамасыз етеді, оның ішінде кәсіпорындардағы әлеуметтік тұрақтылық мониторингін жүзеге асырады; |
| - Мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезіндегі объективтілік, тәуелсіздік. | Әкімдіктер өңірлік деңгейде жұмыс берушілермен және кәсіподақтармен өзара іс-қимылды қамтамасыз ете отырып, әлеуметтік әріптестіктің тарабы болып табылады; |
| - МЕИ оқыту мен біліктілігін арттыруды жүйелеу (систематизация). | |
| - МЕИ тағайындау кезіндегі тұрақты кадрлық саясат | |
| - Еңбек қатынастары мәселелері бойынша МЕИ мен әкімдіктер арасындағы функциялардың аражігін нақты ажырату. | |
| Ескертпе – автормен [14]дереккөзі негізінде құрастырылған | |

Еңбек инспекциясы-еңбек әкімшілігі жүйесінің негізгі функцияларының бірі және өз міндеттерін іске асыру мақсатында республикалық әкімшілік шеңберінде жүйе ретінде жұмыс істеуі және ұйымдастырылуы тиіс. Осыған байланысты, еңбек инспекциясы Орталық органның қадағалауымен және

бақылауымен, басқа мемлекеттік немесе жеке мекемелермен, сондай-ақ жұмыс берушілермен және қызметкерлермен немесе олардың ұйымдарымен бірлесіп жұмыс істеуі керек.

Еңбек инспекциясын орталық органға бекіту бүкіл қамтылған аумақта бірыңғай саясатты құруға және қолдануға ықпал етеді. Орталық орган мемлекеттің бүкіл аумағы бойынша бірыңғай мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету мақсатында Мемлекеттік заңнама мен саясатты қолданудағы сәйкестік пен келісімділікке кепілдік береді.

ХЕҰ Конвенциялары мен ұсынымдарын қолдану жөніндегі сарапшылар комитеті орталықтандырылмаған өңірлік немесе жергілікті органдардың міндеттемесі ретінде оның жұмыс істеуін және жеткілікті бюджет қаражатын қамтамасыз ететін жүйені құру туралы міндеттемені көздемей, еңбек инспекциясын орталықсыздандыру туралы бастама Конвенцияның шарттарына қайшы келеді деп шешті.

Әдебиетке шолу

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік еңбек инспекторларының еңбек құқықтарын қорғау кезіндегі қызметіне қатысты отандық ғылыми еңбектер көп кездеспейді. Тіпті олар жоқтың қасы деп те айтуға болады.

Осыған байланысты көп аса ТМД, шет елдерінің ғылыми жазбаларына жүгінуге тура келді.

XX ғасырдың 50-жылдарында еңбек инспекция қызметін құқықтық реттеу теориясы мен тәжірибесін дамытуға айтарлықтай үлес қосқан авторлар А.В.Андреев, М.А.Жемчужникова, К.П.Горшенин, С.И.Каплун сияқты ғалымдар. Содан кейінгі жылдары ғалымдар С.А.Голощапов, Я.Л.Киселев, Л.Г.Коняхин, Р.З.Лившиц, В.Н.Скобелкин, Б.А.Шеломов және басқа авторлардың жұмыстары мен зерттеулері жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау заңнамасына арналған.

Алайда, бұл тақырып жоғарыда аталған ғалымдардың еңбектерінде басқа мәселелермен қатар қарастырылған және жан-жақты дамымаған. Еңбек инспекция қызметін заңнама тұрғысынан зерттеу – келесі заңгер ғалымдардың жұмыстарының тақырыбы болды: В.С.Бердычевский, В.С.Гудков, Л.В.Никитинский, Н.А.Абузярова.

Зерттеудің теориялық негізін жалпы құқық теориясы, еңбек құқығы, Әкімшілік құқық, прокурорлық қадағалау саласындағы ғалымдар, мамандар: С.С. Алексеев, Н. Г. Александров, Б. С.Андреев, К.Н.Гусов, И.К.Дмитриева, А.Д.Зайкин, С.А.Иванов, А.М.Куренный, Т.Ю.Коршунова, И.А.Костян, И.Я.Киселева, С.П.Маврина, Г.С.Скачкова, А.И.Ставцева, О.В.Смирнова, В.И.Смолярчук, В.Н.Толкунова, Е.Б.Хохлова, Г.В.Хныкина, Л.А.Чиканова және басқалар.

Арнайы зерттеулерден А.А.Сапфированың Федералды еңбек инспекциясының жұмысын халықаралық деңгейде көрсеткен [17] жұмысын және Украинаның еңбек сұрақтарын зерттеген Н.В. Дараганованың ғылыми еңбегін атап өту қажет.

Сонымен қатар Украина мемлекетінің ғалымы Н.В.Дараганова еңбек инспекторларының қызметін қызметінде кездесетін келесідей кемшілік тұстарын бөліп көрсеткен: Еңбек инспекторларының өзінің шамасынан артық жұмысты болуы, жұмысына қажет компьютерлік техниканың қамтамасыз етудің жеткіліксіздігі, еңбек инспекторларының күнделікті қызметіне қажетті еңбек жағдайларының болмауы, инспекторларының қызметінде ынталандырудың болмауы, еңбек инспекторларының мансаптық өсуі үшін шектеулі мүмкіндіктердің болуы; еңбек инспекторларының біліктілігінің жеткіліксіздігі сияқты бірқатар факторлар мемлекеттік еңбек инспекциясының халықаралық құқық талаптарына сәйкес өз өкілеттіктерін тиімді орындауына кедергі келтіретіндігін айта кеткен [18].

Э.В.Горян ғылыми жұмысында еңбек инспекциясын қызметкерлердің құқықтарын қамтамасыз ету тетігінде шешуші рөл атқаратын орган дей келе, мұндай ұлттық механизмде шешуші рөл еңбек инспекциясына жүктелген, оның

өкілдері бақылауды жүзеге асыру бойынша кең өкілеттіктерге ие деп атап өткен. Қызметкерлердің құқықтарын қамтамасыз ету аспектісінде барлық қажетті тексерулерді, бақылауды және тергеулерді жүзеге асыру маңызды өкілеттік болып табылады. Еңбек инспекторлары өздерінің қызметтік міндеттерін орындау кезінде заң ережелерін қолдануға қатысты барлық аспектілер бойынша кәсіпорын персоналына (жеке немесе куәгерлердің қатысуымен) сауалнама жүргізуге еркін. Тексерулердің, бақылау мен тергеулердің толықтығы еңбек инспекторының заңға сәйкестігін тексеру мақсатында, сондай-ақ көшірмелер мен үзінділер алу мақсатында еңбек жағдайлары мәселелері бойынша кез келген материалдармен және құжаттармен танысу құқығымен қамтамасыз етіледі. Сонымен қатар, еңбек инспекторы кез келген қолжетімді тәсілмен ақпаратты қызметкерлердің назарына жеткізуді, сондай-ақ пайдаланылатын/өңделетін материалдар мен заттардың (талдау үшін) үлгілерін алып қоюды және өзімен бірге алуды талап ете алады. Біздің ойымызша, мұндай тексерулердің объективтілігі мен тиімділігінің маңызды кепілі инспектордың жұмыс берушінің қатысуы туралы хабарлау құқығы болып табылады. Еңбек мигранттарының (әсіресе әйелдер мен балалардың жұмысшылардың ең осал санаттары ретінде) құқықтарын сақтау тұрғысынан кәсіпорындарды бақылау кезінде бұл құқық өте маңызды [19].

Әмбебап халықаралық-құқықтық институт ретінде еңбек инспекциясының қызметіне шетелдік авторлар да қызығушылық танытуда. Сонымен, оның қызметінің кейбір аспектілері В.Рихтоффеннің жұмысында қарастырылған. Халықаралық еңбек ұйымында еңбек қатынастарын реттеу мәселелері бойынша бас маман, еңбек инспекциясы жүйелерін дамыту жөніндегі үйлестіруші лауазымдарын атқарды. Оның көптеген жарияланымдары еңбек инспекциясы мәселелеріне арналған: оның даму перспективалары, әлемдегі жұмыс істеп тұрған еңбек инспекциясы жүйелерін талдау, қазіргі кездегі проблемалар және т. б. [20].

Отандық авторларға келетін болсақ, мемлекеттік еңбек инспекция жайлы арнайы әдебиеттің, ғылыми зерттеулер кездеспейді. Тек қана еңбек құқығы жайлы зерттеу жасаған авторларды В.Н.Уваров, Е.Н.Нургалиева атап өтуге болады, бұлар өз еңбектерінде ҚР Еңбек кодексте келтірілген баптарға сай инспекторлар туралы қысқаша мәлімет келтіреді (құқығы, міндеттері, негізгі қағидаттары).

Мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметінің қалыптасуының шетелдік тәжірибесі

Нидерланды

Голландиялық еңбек инспекциясы Әлеуметтік істер және жұмыспен қамту министрлігінің құрамында қызмет етеді. Негізгі құзіреттіліктері еңбек жағдайлары мен еңбек нарығын бақылау, өндірістік қатынастар және әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі туралы заңдар мен ережелердің сақталуына бақылау жүргізеді. Сонымен қатар, голландиялық еңбек инспекциясы әлеуметтік қамсыздандыру жүйесінің жұмысын зерттеп, әлеуметтік істер және Жұмыспен қамту министрлігінің саясат салаларындағы өзгерістері мен тәуекелдерін анықтайды. Инспекция сонымен қатар денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру және спорт министрлігі үшін тергеу ұйымы ретінде PGB және декларациялық алаяқтық саласында да өз қызметін атқарады.

Мемлекеттік еңбек инспекциясы 1890 жылдан бері жұмыс жасайды. 2012 жылдан бастап Еңбек және кірістер инспекциясы және әлеуметтік істер және жұмыспен қамту министрлігінің Әлеуметтік барлау және тергеу қызметі (SZW) біріктірілді. Алдымен SZW инспекциясы, ал 2022 жылдың 1 қаңтарынан бастап Голландиялық еңбек инспекциясы деп атауы өзгерген.

Нидерланды еңбек инспекциясы тексерісті алдын-ала хабарлай ма?

Негізінде тексерулер алдын - ала хабарланбайды. Кейбір жағдайларда тексерулерді хабарлауға негіз болуы мүмкін. Ол жұмыс беруші тексерудің бірқалыпты өтуін қамтамасыз ету үшін белгілі бір дайындықтар жасауы керек жағдайларда, мәселен, нақты сарапшылар, арнайы құжаттар қажет кездерде. Бұл көбінесе қауіпті заттары көп кәсіпорындарда тексеру кезінде кездеседі.

Голландиялық еңбек инспекциясының құзіреті

Голландиялық еңбек инспекциясы халықтың әділ, салауатты және қауіпсіз жұмыс жасауына қызмет жасайды.

Мысалы, Инспекция келесі мәселелерге назар аударады:

- 1) Ең төменгі жалақы мен сомасы аз жалақы алатын жұмысшылар;
- 2) Еңбек жағдайлары нашар жағдайда немесе тым ұзақ жұмыс жасауға тура келетін қызметкерлер;
- 3) Жұмыстағы стресстің алдын-алу үшін жеткілікті шаралар қабылдамайтын компаниялар;
- 4) Қызметкерлерді жұмысқа рұқсатсыз жалдайтын немесе делдал ретінде әрекет ететін компаниялар;
- 5) Қауіпті заттардың қауіпі туралы тым аз білетін компаниялар;

Голландияда инспекторлардың жұмысының көп уақыты көшпелі болып табылады, көбінесе көлікпен жолда жүреді. Сонымен қатар, үйден жұмыс жасауға рұқсат етілген. Инспекторге ноутбук, телефон, принтер және кеңсе креслоларын қоса, үй жұмыс орнына тиесілі жабдықтармен қамтамасыз етеді. Кеңсеге тек кездесулер мен жиналыстарға келеді.

Жаңадан жұмысқа қабылданған қызметкер жұмысқа кіріспес бұрын 1 жылдық оқу бағдарламасы бойынша оқиды.

1200-ге жуық қызметкердің төрттен үш бөлігі инспекторлар, қалғаны детективтер болып табылады. Инспектор немесе детектив әділ, салауатты және қауіпсіз жұмыс пен адамдардың өмір сүру қауіпсіздігімен байланысты еңбек жағдайларын тексереді [21].

Голландиялық еңбек инспекциясының мақсаты – ескертулер мен айыппұлдар жазу емес, жұмыс орындарын жақсартуға қол жеткізу [22].

Ресей

Еңбек және жұмыспен қамту федералды қызметі (Роструд) - ол еңбек, жұмыспен қамту, еңбек жағдайларын арнайы бағалау және халықты әлеуметтік қорғау, халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және жұмыссыздықтан қорғау, еңбек көші-қоны және ұжымдық еңбек дауларын реттеу бойынша, сондай-ақ, азаматтардың әлеуметтік қорғалмаған санаттары үшін Ресей Федерациясының заңнамасында белгіленген әлеуметтік кепілдіктер беру бойынша федералды мемлекеттік бақылау (қадағалау) функцияларын жүзеге асыратын, федералды атқарушы орган болып табылады.

Еңбек және жұмыспен қамту Федералды қызметі Ресей Федерациясының Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің қарамағында қызмет етеді [23].

Еңбек және жұмыспен қамту федералды қызметінің ресми сайтында "Онлайн инспекция.рф" порталы бар. Негізгі міндеті - жұмысшылар мен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау. Ресурс еңбек инспекциясына жүгінуге, еңбек қатынастары мәселелері бойынша тегін кеңес алуға немесе өз ұйымын өзін-өзі тексеруге мүмкіндік береді [24].

Жоспарлы және жоспардан тыс тексерістер жасайды.

Жоспарлы (кешенді) тексерулер бекітілген жылдық жоспарға сәйкес жүргізіледі. Жоспармен прокуратураның және федералды еңбек қызметінің ресми сайттарынан танысуға болады. Тексеру жүргізілгені туралы жұмыс берушілерге алдын - ала хабарланады. Егер тексеру барысында қызметкерлердің еңбек құқығының талаптарының бұзылуы анықталса, жұмыс беруші үшін міндетті болып табылатын бұзушылықты жою туралы нұсқама беріледі. Бұзушылыққа жол берген жұмыс беруші әкімшілік жауапкершілікке тартылады.

Жоспардан тыс (мақсатты) тексерулер әдетте жұмысшылардың шағымдарына жауап ретінде жүргізіледі. Мемлекеттік еңбек инспекторының жұмыс берушіге мұндай тексерулер туралы хабарлауға міндетті емес. Сонымен қатар, егер қызметкер оның атын еш жерде айтпауды сұраса, еңбек инспекторы шағымның өзін құпия ұстауы міндетті (РФ ЕК 358 бабы) [25].

РФ еңбек инспекциясының қызметі қандай мәселелерді қамтиды?

Еңбек инспекциясына жүктелген нормативтік-құқықтық бақылаудың функциялары айтарлықтай кең болуы мүмкін және олардың ауқымы ұлттық саясат пен заңнаманың мақсаттарына байланысты әр елде айтарлықтай ерекшеленуі мүмкін. Еңбек инспекторлары әртүрлі мәселелермен айналысады, солардың ішінде мыналарды қамтуы мүмкін:

- жазатайым оқиғалар мен кәсіптік жазатайым оқиғалардың алдын алуды қоса алғанда, еңбекті қорғау қағидаттарын ілгерілету;

- табыс деңгейін қорғау, оның ішінде жалақы мен үстеме жұмыс үшін төлемдер ведомостарын тексеру;
- жұмыс уақыты мен үстеме жұмыс, мереке күндері мен демалыс, оның ішінде еңбекке жарамсыздық парағында болу уақытына байланысты демалыстың ұзақтығы бойынша уақыты журналдарын тексеру;
- негізгі еңбек құқықтарын (соның ішінде мәжбүрлі еңбек етумен күрес) және кемсітушілікке жол бермеу қағидаттары (оның ішінде гендерлік мәселелерде және АИТВ/ЖИТС эпидемиясының құрбандарына қатысты);
- өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу және өндірістік жарақат алған жағдайда өтемақы төлеу;
- жұмыспен қамту мәселелері (заңсыз жұмыспен қамтудан және жұмысқа рұқсаттан бастап кәсіптік оқыту бағдарламаларын іске асыруға дейін). Айта кету керек, барлық жұмысшылар олар жұмысқа кіріскен кезде жұмыспен қамту саласындағы реттелмеген мәртебесіне қарамастан барлығы бірдей қорғалуы қажет;
- әлеуметтік қамсыздандыру жүйелеріне жарналар;
- әйелдерді, балаларды, жастарды және ерекше қажеттіліктері бар басқа жұмысшыларды (мысалы, физикалық шектеулері бар) жұмыспен қамту;
- әлеуметтік диалог және еңбек қатынастары мәселелері, ұжымдық шарттардың сақталуын бақылау.

РФ еңбек инспекциялары аталған мәселелердің барлығымен айналыспайды. Олардың кейбіреулері тек еңбекті қорғауды және (немесе) еңбек жағдайлары мен жұмысшыларды қорғаудың нақты аспектілерін (жалақы, балалар еңбегі, жыл сайынғы демалыс еңбек қатынастары және т.б.) ғана қадағалайды.

РФ кейбір жерлерінде инспекция қызметі бірнеше қызметтерге бөлінеді, олардың әрқайсысы өз мәселелерімен айналысады. Ал еңбек инспекциялары "әмбебап" болған жерлерде инспекторлар жоғарыда аталған сұрақтардың басым көпшілігі немесе барлығы кіретін кеңірек мандатқа ие.

Еңбек инспекциясы орталық билік органы ретінде әрекет етеді. Бұл ретте ол, әдетте, Еңбек министрлігінің немесе оған теңестірілген мекеменің қарамағында жұмыс жасайды. Өйткені, көптеген секторларда туындайтын проблемалар, егер бірдей болмаса, өте ұқсас және осылайша тиімдірек және үнемді басқаруға ыңғайлы. Сонымен қатар, еңбек инспекциясы саясатын әзірлеу, бақылау және бағалау функциялары жергілікті инспекция қызметінен бөлек болуы мүмкін.

Бірқатар Араб елдеріндегі еңбек инспекция жүйесі туралы қысқаша шолу

Араб аймағындағы елдердегі (*Бахрейн, Ирак, Иордания, Кувейт, Ливан, Оман, Катар, Сауд Арабиясы, Сирия, БАӘ және Йемен*) еңбекті реттеу және инспекциялау жүйелерімен, еңбек органдарының құрылымы мен мүмкіндіктері, сондай-ақ соңғы жетістіктер мен соңғы тенденцияларды салыстырмалы талдауды ұсына

отырып, жақсартулар мен мәселелер, сондай-ақ одан әрі әрекет ету үшін бірқатар ұсыныстар көрсетіледі.

Осы араб елдерінің барлығы дерлік №81 конвенцияны ратификациялады, Оманды қоспағанда. Сондай-ақ, тек Ирак, Иордания және Ливан №150 конвенцияны ратификациялады. №129 Конвенцияны ратификациялаған жалғыз ел Сирия болып табылады.

Еңбек инспекторларының мәртебесі, жұмысқа қабылдануы және біліктілігі әр елде әр түрлі. Бахрейнде, Иорданияда, Оман, Сауд Арабиясы, Сирия және Йемендегі еңбек инспекторлары мемлекеттік қызметкерлер болып табылады.

Еңбек инспекторларының біліктілігі әр елде әр түрлі. Иорданияда, мысалы, еңбек инспекторларының жоғары білімі болуы керек. Басқа елдерде нақты талаптар мәселен, Сауд Арабиясы мен Сирияда олардың функцияларына байланысты.

Еңбек инспекторларын оқыту курстарының түрлері мен ұзақтығының айырмашылықтары әр түрлі. Ливан, Сауд Арабиясы және Йеменде еңбек инспекторлары ешқандай ресми дайындықтан өтпейді, олар өздерінің аға әріптестерімен әр түрлі уақыт аралығында инспектор-стажер ретінде еріп жүреді. Екінші жағынан, Иордания, Оман және БАӘ еңбек инспекторларын оқытуға күш салды. БАӘ-дегі еңбек заңнамасында еңбек инспекторлары кемінде үш айға созылатын оқу кезеңі аяқталғаннан кейін арнайы кәсіби емтихан тапсыруы керек және Еңбек Министрлігі еңбек инспекторларын әртүрлі тақырыптар бойынша оқыту үшін арнайы курстар ұйымдастыруы керек.

Еңбек инспекторларының осы елдердің көпшілігінде өз жұмыстарын орындау мүмкіндігі шектеулі, оның ішінде прогреске қол жеткізген елдерде қолда бар қаржылық және материалдық ресурстардың тапшылығы басты себеп болып табылады. ХЕҰ бағалауы бойынша, барлық елдерде тіркелген жұмыс орындарының санымен салыстырғанда еңбек инспекторларының айтарлықтай тапшылығы байқалады, әсіресе Сауд Арабиясында. Жалпы Араб елдеріндегі еңбек инспекторлардың санын 3- кестеден көруге болады.

Кесте 3 – Араб елдеріндегі еңбек инспекторлардың саны

| Елдің атауы | Әйел | Ер | Жалпы |
|---------------|------|-----|-------|
| Иордания | 36 | 113 | 149 |
| Ливан | 33 | 61 | 94 |
| Оман | 22 | 204 | 226 |
| Катар | 22 | 226 | 248 |
| Сауд Арабиясы | 159 | 17 | 176 |
| Сирия | 8 | 55 | 63 |
| БАӘ | 86 | 266 | 352 |
| Йемен | 9 | 88 | 97 |

Ескертпе – [26] дереккөзі негізінде құрастырылған

Сонымен қатар, Ливанда көлік берілмейді, ал еңбек инспекторларының шығындары өтелмейді. Компьютерлердің, телефондардың және мәліметтер базасының саны мен тиімділігі шектеулі. Ирак, Кувейт, Сауд Арабиясы және

БАӘ кәсіпорындар мен жұмыс орындары бар мәліметтер базасы бар елдердің қатарына кіреді және бұл базаға еңбек инспекторлары жүгіне алады. Ақпаратты қолмен енгізу әлі де Ливанда және Сауд Арабиясында жүзеге асырылады.

Бірқатар елдерде сұраныстар мен шағымдарды қарау үшін Сенім телефондары құрылған. Бұл қызметті, мысалы, Иордания, Ливан, Оман, Сауд Арабиясы және БАӘ ұсынады. Иордания, Оман және БАӘ сияқты кейбір елдерде бұл қызмет көп мәдениетті жұмыс күшінің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін бірнеше тілде қол жетімді жұмыс жасауда. Оманда Маскат халықаралық әуежайында келген шетелдік жұмысшыларға олардың заңды құқықтары мен міндеттері туралы ақпарат беретін тәулік бойғы еңбек қатынастары бюросы құрылған [26].

Еңбек инспекциясының моделі

Әдетте 3 моделін атап өтуге болады, алайда біршама айырмашылық жоқ. Бірқатар елдерде төмендегі келтірілген нысандардың қатарын алып жүреді.

Француздық модел. Бұған еңбек қауіпсізді сұрақтарын ғана емес, онымен бірге еңбек қатынастардың көптеген сұрақтары бар құзіреттерге ие және медиация нысандары бар инспекциялар жатады. Францияда, Португалияда, Испанияда, Жапонияда және Африканың ағылшын тілінде сөйлейтін елдерінде және француз моделін қолданатын басқа елдерде инспекциялар "әлеуметтік магистрат" функциясына ұқсас квази - заңды функцияларды орындай алады, мәселен, шенеуніктерді кәсіподақтардан шығаруға байланысты қақтығыстарды шешуде. Бұлар тікелей Еңбек министрліктеріне есеп береді және орталықталықтандырылған басқарылады, бірақ бөлімдері бар.

Англо-скандинавиялық модель. Ең басты айырмашылығы - олар тек қана еңбек қауіпсіздігі сұрақтары бойынша қызмет етеді. Еңбек инспекциясы үш жақты кеңеске есеп береді. Бұл типке Ұлыбританияны жатқызуға болады. Еңбекті қорғау жүйесі 1974 жылы пайда болды, өзгерістердің нәтижесінде 2 ұйым құрылып, олардың негізгі мақсаты еңбекті және әлеуметтік қорғау сұрақтары бойынша қызмет ету:

1. Еңбекті қорғау комитеті (ЕҚК) (*Комитет охраны труда*) — жұмыс берушілерді, қызметкерлерді, жергілікті билікті және т.б. ұсынатын ұйымдармен консультациялардан кейін жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі министр тағайындайтын 10 адамнан тұратын орган. Оның функцияларына мыналар кіреді:

- * нормативтерді, нұсқаулықтарды және әдістемелік ұсынымдарды әзірлеу;
- * инспекциялық тексерулер жүргізу;
- * өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеу;
- * консультациялар өткізу, атқарылған жұмыс туралы есептер дайындау, өз қызметі туралы хабардар ету;
- * мүдделерді халықаралық деңгейде ұсыну.

2. Еңбекті қорғау атқару комитеті (Исполком охраны труда) - Еңбекті қорғау комитетінің негізгі қызмет ететін органы және мекемелердің жұмысына жауап береді. Бұл уәкілетті орган үш адамнан тұрады. Еңбекті атқару комитеті

шеңберінде қызмет ететіндердің жалпы саны 4500 адамды құрайды, оның ішінде инспекторлар, дәрігерлер, медбикелер, әкімшілік-басқару персоналы және қызмет көрсету персоналы бар.

Тарату, бөлшек сауда, кеңселер, қонақ үй шаруашылығы, азық-түлікпен қамтамасыз ету және бос уақытты ұйымдастыру сияқты қызмет салаларын қамтитын қызмет көрсету секторындағы еңбекті қорғауға жауапты жергілікті өзін-өзі басқару органдары тек өз сайлаушыларына есеп беретін тәуелсіз сайланған органдар болып табылады. Жергілікті өзін-өзі басқару органдары Еңбекті қорғау комитетінің нұсқамаларына сай еңбекті қорғаудың орындалуын бақылайды және тқмендегідей сұрақтармен шарт жасалады:

1. Еңбекті қорғау бойынша біріктірілген комиссия (HEZA) құру. Бұл комиссия билік органдарына нұсқамаларды әзірлейді;

2. Инспекторларды оқытады;

3. Еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы сұрақтары бойынша жиналыстар, семинарлар жасайды;

4. Бақылаудағы мекемелерде жазатайым оқиға және кәсіптік аурулар тіркейді.

Сонымен қатар, Ұлыбританиядағы еңбекті қорғау саласындағы мәселелермен атом энергиясын технологиялық басқару, ұлттық радиологиялық қорғаныс басқармасы, Британдық стандарттар институты айналысады.

Ал Швецияда еңбек инспекциясы Елдің жеті аймағында еңбек инспекциясын қадағалайтын кәсіби қауіпсіздік және гигиена жөніндегі Ұлттық үшжақты кеңеске толығымен бағынады. Оны Еңбек министрлігі қаржыландырады, бірақ бұл үкімет жүзеге асыратын бақылаудың жалғыз түрі. Венгрия мен Нидерландыда үш жақты кеңес болғанымен, ол еңбек инспекциясының жұмысына араласпайды. Австрияда еңбек инспекциясы орталық бағынышты, дегенмен ауылшаруашылық инспекциясы республиканың жекелеген Штаттарында құрылған. Австралияда 1995 жылы кең өкілеттіктері бар кәсіби қауіпсіздік және еңбек гигиенасы жөніндегі Ұлттық Комиссия құрылды.

Федералды модель. Федералдық құрылымы бар елдерде (Австрия, Бразилия, Канада, Германия, Үндістан, Швейцария, АҚШ) Федерация ішіндегі әртүрлі провинциялардағы, штаттардағы, аумақтардағы еңбек инспекцияларының құрылымы мен қызметі әр түрлі болуы мүмкін.

Мәселен, Германия инспекциясы өндірістік қатынастармен, арбитражбен және татуласумен айналыспайды. Канадада негізгі жұмысты провинциялар орындайды. Мұндай жағдайды Австралия мен Швейцарияда кездестіруге болады. АҚШ бірде-бір модельге толық сәйкес келмесе де, олар федералды модельге ең жақын. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау басқармасы (ЕҚЕК) штаттардың көп бөлігіндегі еңбек инспекциясына тікелей жауап береді және штаттардың басқа бөлігіндегі тәуелсіз мемлекеттік қауіпсіздік және денсаулық сақтау инспекцияларының қызметін бақылайды. ЕҚЕК федералды инспекторлары тек еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасына жауап береді.

Ақырында, кейбір федералды мемлекеттерде, мысалы, Нигериядағы сияқты, орталық үкімет еңбек инспекциясына толығымен жауап береді.

Іс жүзінде инспекцияның осы түрінің үш нұсқасы бар:

1. федералды деңгейде орталық билікпен. Бұл Бразилия, Нигерия, Ресей Федерациясы және Венесуэла сияқты елдер;
2. федерацияның әр субъектісі деңгейіндегі жекелеген "орталық" билік органдары. Мұндай модельдің типтік өкілі Германия;
3. осы екі модельдің қосындысы:

* федералды деңгейдегі орталық билікпен және федерацияның кейбір субъектілеріндегі орталық билікпен, мысалы, АҚШ-та, "Кәсіптік қауіпсіздік және еңбек гигиенасы әкімшілігі" федералды агенттігі (әрі қарай - КҚЕГӘ) 50 штаттың 27-сі мен 8 аумақтың 6-сында қауіпсіздік пен гигиенаны тексеруге тікелей жауапты. Басқа штаттар мен аумақтарда мемлекеттік бағдарлама бойынша өздерінің инспекциялық жұмыстарын ұйымдастырған. Мысалы, Калифорния КҚЕГӘ, Нью-Йорк КҚЕГӘ және т.б. Сонымен қатар, АҚШ - та жеке федералды еңбек инспекциясы жүйесі бар-жалақы және еңбек жағдайлары туралы заңнамалық актілерді әзірлейтін, жұмыспен қамту стандарттарының әкімшілігі.

* федералдық юрисдикцияға жатпайтын кәсіпорындар мен жұмысшыларға арналған федерация субъектісі деңгейіндегі орталық билік және мекемелердегі федералдық еңбек инспекциясы. Мысалы, Аргентина, Австралия, Канада, Мексика және Швейцарияда. Бірақ Швейцарияда өндірістегі жазатайым оқиғалардың алдын алу саласында, өз қызметкерлерімен бірге әлеуметтік қорғау басқармасының басшылығымен үшінші инспекция қызметі де жұмыс жасайды. Оның инспекторлары ерекше қауіпті еңбек жағдайлары бар кәсіпорындарды (химия өнеркәсібі, құрылыс және т.б.) бақылайды.

Кейбір елдерде жағдай негізгі еңбек инспекциясына қарамастан өз қызметін жүзеге асыратын параллельді немесе қосарланған қызметтердің болуымен одан әрі күрделене түседі. Бірқатар елдерде белгілі бір салалармен немесе ғылыммен айналысатын шағын мамандандырылған инспекциялар бар. Мысалы, ауыл шаруашылығында, орман шаруашылығында теңіз порттарында, теміржол көлігінің құрылымында, атом энергетикасында, шахталарда және т. б. еңбекті қорғау ережелерін сақтауға жауапты еңбек инспекциялары бар.

Ақырында, федералды құрылымы бар мемлекеттерге жатпайтын елдерде федералды типтегі еңбек инспекциялары жұмыс жасайды. Мысалы, Испанияда инспекцияға орталық басшылықты ұлттық Еңбек Министрлігі атқарады. Алайда, 17 автономды еңбек инспекциясы аймақтық еңбек министрліктеріне бағынышты.

Жоғарыда айтылғандардан көріп отырғанымыздай, әртүрлі тарихи және саяси себептерге байланысты көптеген елдерде бірдей немесе параллель функцияларды орындайтын еңбек инспекциясының жеке қызметтері құрылды. Бұл қызметтер, әдетте, бір министрлікте, яғни Еңбек министрлігінде

ұйымдастырылған, экономикалық тұрғыдан тиімді емес. Сонымен қатар, әртүрлі қызметтердің инспекторлары еңбекті қорғау мәселелері бойынша әр түрлі кеңестер береді немесе олардың міндеттеріне кірмейтін мәселелерде құзыретті емес болып шығады.

Сондықтан ХЕҰ еңбек инспекциясының құрылымына бәріне ортақ тәсілді әзірлеу туралы сұрақ қойды. Біріктірілген еңбек инспекциясы жүйелері мыналарды қамтуы керек:

1. еңбек қатынастары;
2. еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы;
3. Жұмыспен қамтумен тыйым салынған мәселерді шешу[27].

Зерттеу әдістері

Магистрлік жоба аясында бірнеше зерттеу әдістері қолданылды. Негізгі нәтижелер Еңбек Министрлігінің Комитетінен және басқа да органдардан тәжірибе мен тағылымдама өту барысында актуалды статистикалық мәліметтерді талдау арқылы алынды.

Нормативті - құқықтық актілерді, стратегиялық және бағдарламалық құжаттарды талдау үшін policy analysis әдісі қолданды. Сонымен қатар еңбек инспекторларына тән мәселелерді анықтау үшін бірқатар сарапшылармен сұхбат және де халықаралық озық елдердің тәжірибелеріне талдау жүргізілді.

Еңбек заңнамасын мемлекеттік бақылау саласына статистикалық талдау жүргізу үшін қоғамдық ғылымдар аясында маңызды рөл атқаратын құралдарды, әдістерді және тәсілдерді таңдауға байланысты ғылыми жұмыстар зерделенді [28].

Статистикалық талдау мемлекеттік еңбек инспекторлардың қызметіне байланысты ҚР ЕХӘҚМ-нен алынған мәліметтерді екінші талдау әдісі арқылы жасалынды [14].

Бұл әдіс мемлекеттік еңбек инспекторлардың қызметінің қазіргі жағдайын және де бір МЕИ-ге еліміздегі жалдамалы жұмысшылардың арақатынасын анықтауға мүмкіндік берді.

Сарапшылармен сұхбат жүргізілді [29]. Сұхбат құрылымды болды, алдын - ала дайындалған сұрақтар қойылды. Аудио жүргізілді. Сұхбатты мемлекеттік еңбек инспекция саласындағы басшылық құраммен ғана емес, нағыз жергілікті атқарушы органдарда тәжірибелі МЕИ-мен де жүргізілді. Сұхбат нәтижелерінің негізінде МЕИ-ның қызметінде кездесетін көп уақыттан бері шешімін таппай жүрген көптеген мәселелерді анықтауға және еңбек заңнамасын мемлекеттік бақылау саласындағы мемлекеттік саясаты жетілдіруге ұсыныстар алынды.

Мемлекеттік еңбек инспекция саласындағы респонденттер жастары және лауазымдары әр түрлі орталық атқарушы және облыстардың жергілікті атқарушы органдарының тәжірибелі мамандары өздері туралы мәліметті анонимді болуын қалады (4-кесте).

Кесте 4 – Мемлекеттік өкілдердің кодировкасы

| № | Мекеме атауы | Жынысы | Жасы | Өтілі | Кодировка | Орташа көрсеткіштері |
|---|-----------------------------------------------------|--------|------|-------|--------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1 | ҚР ЕХӘҚМ | ер | 48 | 23 | Ер адам, сарапшы | Орта жасы – 36, орташа мемлекеттік мекемелерде жұмыс өтілі - 12 |
| 2 | ҚР ЕХӘҚМ | ер | 37 | 13 | Әйел адам, сарапшы | |
| 3 | «Астана қаласының қалалық орта сапасы және бақылау» | ер | 36 | 12 | Ер адам, сарапшы | |

4-кестенің жалғасы

| | | | | | | |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------|----|----|----|--------------------|--|
| | басқармасы» ММ | | | | | |
| 4 | «Ақтөбе облысының еңбек инспекциясы» ММ | ер | 49 | 18 | Ер адам, сарапшы | |
| 5 | «Ақтөбе облысының еңбек инспекциясы» ММ | ер | 55 | 23 | Ер адам, сарапшы | |
| 6 | «Ақтөбе облысының еңбек инспекциясы» ММ | ер | 28 | 9 | Әйел адам, сарапшы | |
| 7 | «Ақтөбе облысының еңбек инспекциясы» ММ | ер | 26 | 7 | Ер адам, сарапшы | |
| Ескертпе – автормен сұхбаттың негізінде жасалынған | | | | | | |

Аталған зерттеу әдістерінің нәтижесінен алынған ақпараттар – магистрлік жұмыстың қорытындысына, берілетін ұсыныстардың негізділігін ғылыми жағынан дәлелдеуге қажет құралдар болып табылады.

Талдау және зерттеу нәтижелері

Policy analysis

Жобаны дайындау кезінде еңбек инспекцияларының қызметін реттеуге бағытталған стратегияларды, мемлекеттік бағдарламаларды, нормативтік-құқықтық актілер және ҚР нормативтік - құқықтық актілерге ұсынған өзгерістер зерттелді.

Ғылыми жұмыстарға шолудың нәтижесінде еңбек саясатын дамыту бағытында ұзақ мерзімді басымдықтарды айқындау саласындағы қазіргі кездегі мәселелердің өзектілігін көруге болады.

Қазақстанның ұзақ мерзімді дамуының бес стратегиялық бағытының біріншісі адами капиталды дамыту болып табылады. Адами капиталды дамыту инновацияның негізгі қозғаушы күші болып табылатын адам әлеуетін дамыту үшін қажетті жағдайлар жасауды білдіреді. Адами капиталды дамыту білім беру, денсаулық сақтау, сонымен қатар әлеуметтік қорғау және еңбек нарығы саласындағы дамыған елдердің деңгейіне қол жеткізуді көздейді [30].

Қазақстан мүшесі болып табылатын Халықаралық еңбек ұйымы айқындаған әлеуметтік қорғау жүйесі мынадай шараларды қамтиды:

- тұрақты, ақылы жұмыс үшін ынталандыру;
- елеулі әлеуметтік қатерлердің алдын алу және олар туындаған жағдайда осы қатердің салдарынан жоғалған табытың бір бөлігін әлеуметтік сақтандыру есебінен өтеу;
- әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатыспайтын халықтың осал топтарына әлеуметтік көмек әдістері;
- азаматтардың білім беру және денсаулық сақтау сияқты негізгі құқықтар мен қызметтерге қолжетімділігі [31].

Демек, адами капиталдың әлеуметтік қорғалуы мемлекет жағынан мемлекеттік еңбек инспекция органдарының күзіреттілігінде болып табылады.

Мемлекеттік еңбек инспекциясы өз жұмысында Қазақстан Республикасы заңнамасының нормалары - ҚР Конституциясы, ҚР Еңбек кодексі ғана емес, сонымен қатар Халықаралық еңбек ұйымының халықаралық құқықтық актілердің талаптары және бірінші кезек-конвенциялардың, стандарттардың талаптарын ұстану қажет.

Еңбек саласы бойынша ҚР ратификацияланған халықаралық - құқықтық қайнар көздерге мыналарды жатқызуға болады: «Өнеркәсіп пен саудадағы еңбек инспекциясы туралы конвенцияны бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2001 жылғы 7 мамыр №194-ІІ (81 - конвенция) (әрі қарай – 81-конвенция), Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) «Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы» 1981 жылғы №155 Конвенциясын бекіту туралы Қазақстан Республикасының Заңы 1996 жылғы 13 маусымдағы № 7-1 (155-конвенция), «Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы конвенцияны бекіту туралы» Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 7 мамырдағы №195 –ІІ Заңы (129 - конвенция).

№ 81-конвенция қатысушы мемлекеттердің еңбек инспекцияларының қызметін ретейтін ұлттық заңнаманы келесідей халықаралық нормаларға сәйкес бекітуге бағыттайды:

- еңбек инспекциясының қызметі еңбек инспекторлары еңбек жағдайлары және қызметкерлерді қорғауға қатысты ережелерді қолдануды қамтамасыз ететін барлық жұмыс орындарына таралады;

- еңбек инспекциясы Орталық органның қадағалауында және бақылауында болуы қажет;

- ол еңбек жағдайлары саласындағы алдын-алу және құқық қорғау функцияларының орындалуын қамтамасыз етуі керек (мысалы, жұмыс уақыты, жалақы, еңбек қауіпсіздігі, денсаулық сақтау және тұрмыстық қызмет көрсету, балалар мен жасөспірімдердің еңбегін пайдалану және т.б.) және қолданыстағы заңдарға бағынбайтын кемшіліктер мен заң бұзушылықтар туралы құзыретті органдарды хабардар ету;

- еңбек инспекторлардың мәртебесі оларға тұрақты жұмыспен қамтылуға және биліктің ауысуынан және заңсыз сыртқы ықпалдан тәуелсіздікке кепілдік беретін мемлекеттік қызметкерлер болуы керек;

- олар жұмысқа тек кәсіби дайындық деңгейіне қарай қабылдануы керек және өз міндеттерін тиісті орындау үшін оқытылуы керек;

- еңбек инспекторларының саны олардың функцияларын тиімді жүзеге асыруды қамтамасыз ету үшін жеткілікті болуы тиіс, инспекциялық тексеруге жататын мекемелердің санымен, сипатымен, көлемімен және орналасқан жерімен, осы мекемеде жұмыс жасайтын қызметкерлердің санымен анықталуы қажет;

- еңбек инспекторларының қарамағында тиісті қызметтік үй-жайлар, көлік құралдары және өлшеу жабдықтары болуы тиіс;

- олар қажетті өкілеттіктерге, соның ішінде заңды өкілеттіктерге ие болуы керек;

- кәсіпорындар тиісті заңнамалық актілерді тиімді қолдануды қамтамасыз ету үшін қажет болғанша жиі және мұқият тексеріледі;

- инспекторлар жұмыс берушілер мен жұмысшыларға ақпарат және заңнама талаптарын сақтауға қатысты консультациялар беруі қажет;

- ұлттық заңнамада, қолданылуы еңбек инспекторлары тарапынан бақылауға жататын, заңнамалық ережелерді бұзғаны үшін және еңбек инспекторларының өз міндеттерін жүзеге асыруына қарсы іс-қимыл жасағаны үшін тиісті санкциялар көзделуі және тиімді қолданылуы тиіс;

- еңбек инспекциясының жүйесінің оған жүктелген функцияларды жедел орындалуы басқа мемлекеттік мекемелермен және еңбекті қорғаумен айналысатын жеке институттармен, сондай-ақ жұмыс берушілермен, қызметкерлермен және олардың ұйымдарымен тиімді өзара әрекеттесу арқылы қол жеткізіледі;

Яғни, №81 Конвенция бірыңғай еңбек инспекциясы жүйесін құру және біртектіліктің қажеттілігін баса көрсете отырып, мемлекеттік еңбек инспекциясы жүйелерінің бірнеше ұлттық модельдерін таниды. Сонымен қатар, Конвенцияда

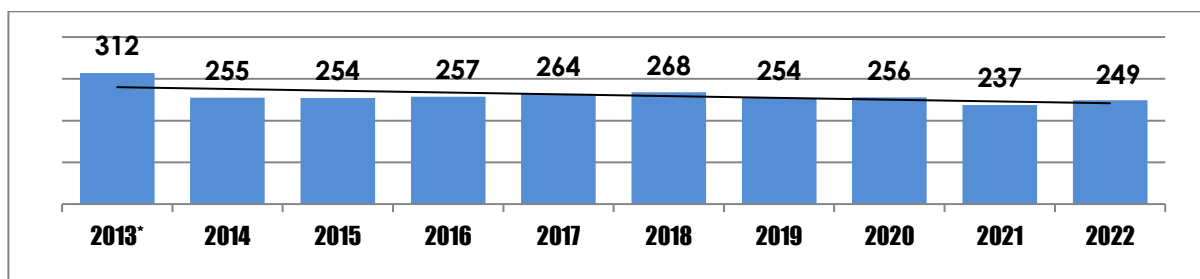
бұл мүше мемлекеттердің әкімшілік тәжірибесіне сәйкес келетін дәрежеде, еңбек инспекциясы орталық билік органдарының қадағалауында және бақылауында болуы қажет делінген [11].

Жоғарыдағылардың негізінде, әлемнің дамыған мемлекеттердің қатарына кірудің талаптарының бірі - адами капиталды нығайту, соның ішінде оның әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету. Ал әлеуметтік қорғау еңбек заңнамасының дұрыс жүзеге асырылуын бақылау органы - мемлекеттік еңбек инспекциясының заманауи талаптарға сай болуы.

Статистикалық талдау

Статистикалық талдау үшін соңғы 10 жыл мерзім алынды, яғни 2013 жылдан 2022 жылға дейін МЕИ жергілікті атқарушы органға ауысқаннан кейінгі мәліметтер зерттелді (*жаңадан қосылған облыстар есепке алынбады*).

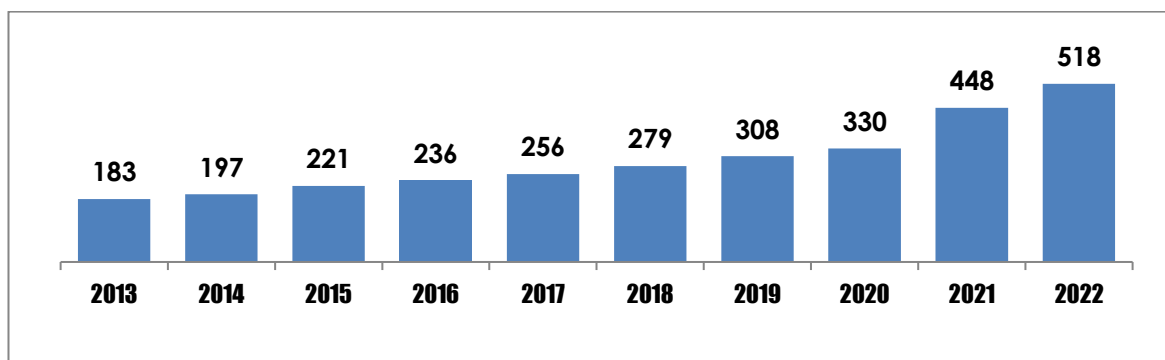
2013-2022 жылдар аралығында мемлекеттік еңбек инспекторларының саны 24% - ға, 312-ден 249 бірлікке дейін қысқарды. 1- суретте МЕИ санының 10 жыл ішінде қалай төмендегенін көруге болады.



1 - сурет – МЕИ саны

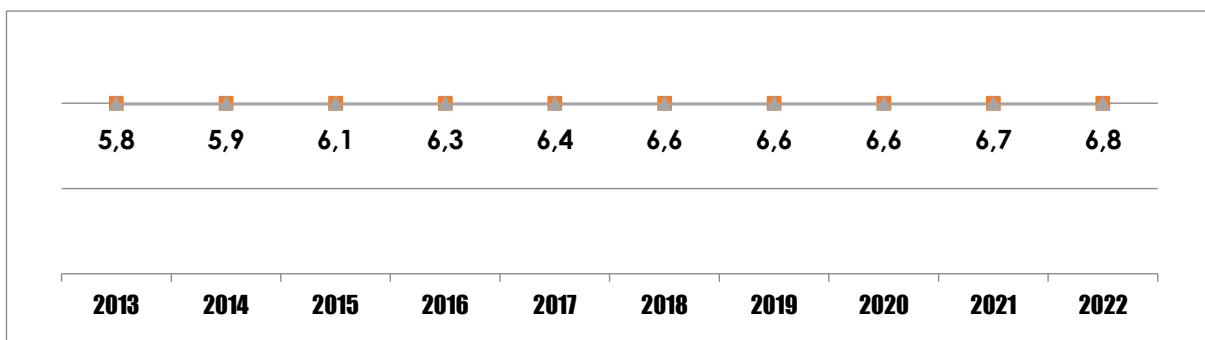
Ескертпе – [14] дереккөз негізінде автормен құрастырылған

Бүгінгі күні республика бойынша **6,8 млн.қызметкер жұмыс істейтін 518 мың кәсіпорын** бар. Яғни еліміздің мемлекеттік еңбек инспекциясы 518 мың кәсіпорынға бақылауды жүргізеді (2,3-суреттер).



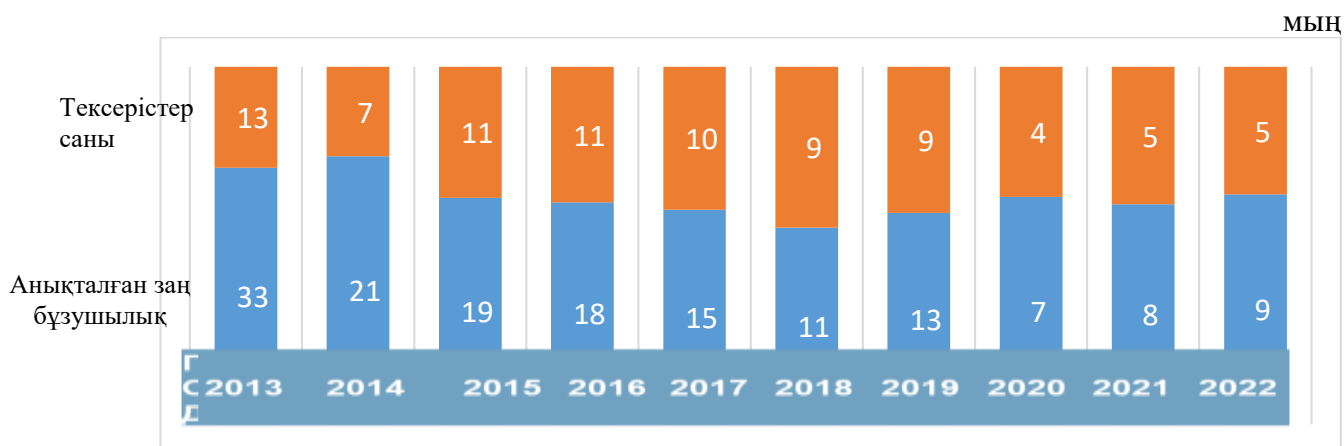
2-сурет – Мекемелердің саны (мың)

Ескертпе – [14] дереккөз негізінде автормен құрастырылған



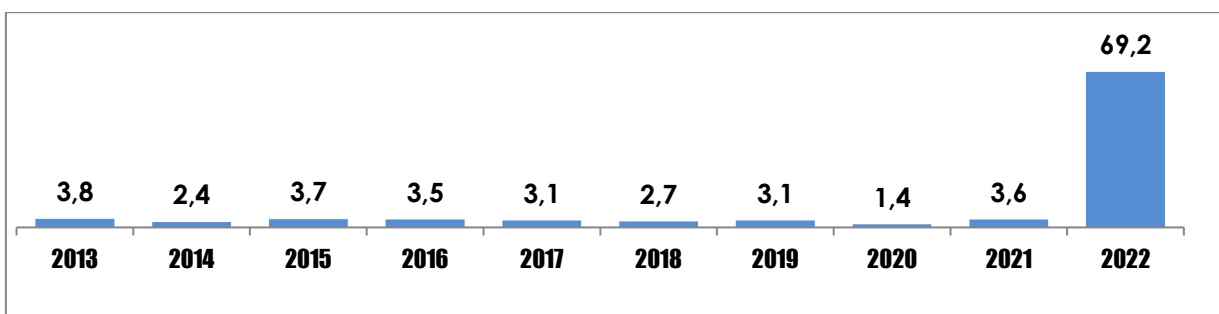
3- сурет – Жалдамалы қызметкерлер саны (млн адам)
Ескертпе – [14] дереккөз негізінде автормен құрастырылған

Бақылаудың кең таралған түрі тексеріс болып табылады. Еңбек қатынастары саласындағы заң бұзушылықтарды анықтайтын тәсілдің бірі - тексеріс. 2022 жылы - 5391, оның ішінде жоспардан тыс – 5513, профилактикалық бақылау – 220, 2021 жылы - 5055 тексеріс жасалды. 5-суреттен көргендей тексерістер саны 2013 жылдан бастап төмендеген. Анықталған заң бұзушылықтар саны да төмендеген, егер де 2021 жылы – 10 778 анықталса, 2022 жылы – 8841 анықталған. Заң бұзушылықтар көбінесе еңбек қатынастары сұрағы бойынша – 5893, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау – 2771 , жұмыспен қамту сұрақтары бойынша – 176 анықталған (4-сурет).



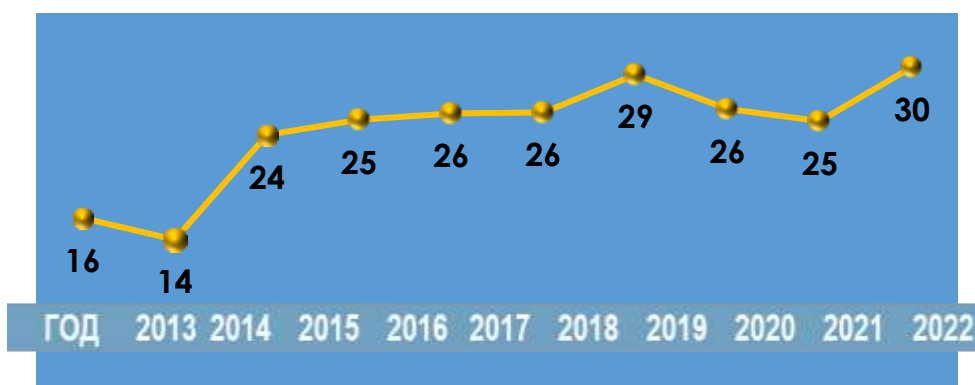
4- сурет – Тексерістер мен анықталған заң бұзушылық саны
Ескертпе – [14] дереккөз негізінде автормен құрастырылған

Сондай-ақ, 5 – суреттен 1 айда 1 МЕИ тексерістер санының жүктемесін көруге болады. Мұнда 2022 жылы 69,2%, бұл әр түрлі факторларға байланысты болуы мүмкін, ең бастысы әрине МЕИ санының жеткіліксіздігінен.



5-сурет – 1 айда 1 МЕИ тексерістер санының жүктемесі
Ескертпе – [8] дереккөз негізінде автормен құрастырылған

МЕИ республика бойынша 2022 жылы - 30 507, оның ішінде еңбек қатынастары- 29134, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау - 1341, жұмыспен қамту сұрақтары бойынша - 35, 2021жылы - 25185 (24019/1150/35) жеке және заңды тұлғалардан өтініштер қаралған. Егер де 6 – суретке қарасақ, өтініштер саны жыл сайын артып келеді.



6-сурет – Қаралған өтініштер саны(мың)
Ескертпе – [14] әдебиетке сай жасалынған

5 - кестеден әрбір облыс бойынша МЕИ-дың жұмысшылардың санына арақатынасы есептелді. Бұдан көріп отырғанымыздай, орта есеппен республика бойынша 1 инспекторға 30 мың жұмысшы келеді екен. Ал ең үлкен жүктеме Алматы облысында – 59 мың, одан кейін Астана қаласы – 43 мың мен Түркістан облысы-36 мың.

Кесте 5 – МЕИ-дың жұмысшылардың санына арақатынасы

| Өңірлер атауы | МЕИ қызметінің 2022 жылғы тиімділік көрсеткіштер | | | |
|---------------|--------------------------------------------------|---------------------------|-------------------|--------------------------------|
| | Басшыларды қоса алғанда, МЕИ саны | Тексерілетін ұйымдар саны | Қызметкерлер саны | 1 инспектордың жүктемесі (мың) |
| Ақмола | 16 | 14979 | 389232 | 1/24 |
| Ақтөбе | 16 | 15602 | 354,0 | 1/22 |

5-кестенің жалғасы

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------|------------|----------------|------------------|-------------|
| Алматы | 12 | 17177 | 703933 | 1/59 |
| Атырау | 14 | 13805 | 211653 | 1/15 |
| ШҚО | 20 | 16818 | 621 039 | 1/31 |
| Жамбыл | 13 | 11552 | 333722 | 1/26 |
| БҚО | 13 | 8442 | 234 442 | 1/18 |
| Қарағанды | 21 | 23789 | 644 100 | 1/30 |
| Қызылорда | 11 | 11051 | 221,918 | 1/20 |
| Қостанай | 14 | 14673 | 427200 | 1/18 |
| Маңғыстау | 18 | 12320 | 607 750 | 1/30 |
| Павлодар | 16 | 59174 | 321278 | 1/20 |
| Солтүстік Қазақстан | 11 | 35840 | 215864 | 1/18 |
| Түркістан | 14 | 33 240 | 503389 | 1/36 |
| Астана қаласы | 12 | 93 799 | 511 948 | 1/43 |
| Алматы қаласы | 19 | 102 384 | 838 964 | 1/18 |
| Шымкент қаласы | 7 | 27 106 | 289500 | 1/41 |
| Республика | 247 | 511 751 | 7 429 932 | 1/30 |
| Ескертпе –[14] дереккөз негізінде автормен құрастырылған | | | | |

Жоғарыдағылардың негізінде, мұндай көрсеткіштердің негізінде МЕИ мәртебесі төмендей түспек. Жергілікті атқарушы органдар мамандарының жауаптарына қанағаттанбау салдарынан Министрліктің атына келіп түскен азаматтардың өтініштерінің саны азаймайды. Мәселен, 2022 жылы 109 өтініш келіп түсті. 58 МЕИ –ге қатысты тәртіптік жауапкершіліктері қаралып, соның ішінде 31- ескерту, 25 - сөгіс, 3- қатаң сөгіс, 4- атқарылған лауазымынан босату тәртіптік жазаға тартылды.

Сараптамалық сұхбатты талдау

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік еңбек инспекция саласындағы сарапшылардың пікірлері алынды. Сарапшылармен мемлекеттік еңбек инспекция саласында кездесетін көптеген өзекті мәселелер айтылды. Сондай - ақ мемлекеттік еңбек инспекторлардың қызметін жақсарту мақсатында ұсыныстар да айтылды.

Сарапшылар төмендегідей мемлекеттік еңбек инспекция қызметін тежейтін негізгі себептерді атап өтті:

- 1) Штат санының аздығы, 1 МЕИ 3-4 МЕИ жұмысын атқарады;
- 2) 2 мемлекеттік органға бағыну (ЖАО – заң жүзінде, ҚР ЕХӘҚМ – қызметі жайлы есеп беру);
- 3) Материалдық - техникалық қамтамасыз етілмеуі (Жалға берілген ғимаратта болу, еңбек жағдайлары нашар және т.б.);
- 4) Мемлекеттік еңбек инспекция саласы бойынша біліктілік арттыру курстарының жоқтығы;
- 5) МЕИ қызметіне қатысты әдістемелік құралдың жоқтығы;
- 6) МЕИ мәртебесінің төмендігі (қызметтік куәлік, арнайы киім жок);
- 7) ХЕҰ конвенцияларының талаптарының бұзылуы (жұмыс берушіні тексеріс алдында хабарлау);
- 8) Жұмысқа қабылданғаннан кейін МЕИ арналған арнайы кәсіби курстардан өткізу;
- 9) НҚА –гі олқылықтар, әсіресе ҚР ЕК, Кәсіпкерлік Кодексі, ҚР ӘРПК;
- 10) Профилактика шараларына көңіл бөлінбейді (арыздардың, тексерістердің көп болуы, МЕИ санының аздығы)

Жергілікті атқарушы органда жұмыс жасап жүрген сарапшылардың пікірлері бойынша, Мемлекеттік еңбек инспекцияның үстінен қарайтын «қос биліктің» болуы көп қиындық туғызады. Мәселен, ЖАО МЕИ-дың өздеріне тән емес функцияларды жүктеп қоятындығын атап өтті. Мәселен, пандемия кезінде әкімдікпен құрылған комиссия құрамына МЕИ кіргізіп, қаладағы барлық объектілерді аралап, санитарлық нормалардың сақталуын қадағалауды тапсырған. Сайлау кезінде де қосымша жұмыстарға тартқан.

Яғни, өздерінің негізгі жұмысынан тыс функцияларды жүктеп қоятындығына наразылық білдірді.

Сондай – ақ, сарапшылармен сұхбат кезінде анықталғаны, жұмыс көлемінің өте көптігімен, 8 сағаттың ішінде барлық жұмысты үлгеруге физикалық түрде мүмкін болмағандықтан, жұмыстан тыс қалуға тура келетіндігін, демалыс күндері жұмысқа шыққандықтан, алатын жалақысы күнделікті жүктемеге сәйкес келмегендіктен инспекцияда білікті мамандардың қазіргі кезде азайып бара жатқан тенденциясы қалыптасуда.

Орталық атқарушы органның сарапшыларының айтуынша 2013 жылы мемлекеттік еңбек инспекциясы министрліктен әкімдіктерге берілді және оның саны үнемі азайып келеді. Бүгінде бүкіл ел бойынша небәрі 249 еңбек

инспекторы бар, сондықтан толық қамту проблемалы. Егер жылына 9 мыңға жуық тексеру жүргізілсе, оның 90% - ы қызметкерлердің өтініштері бойынша, жоспарлы тексерулер іс жүзінде азайтылды. Сонымен қатар, бүгінде мемлекеттік еңбек инспекторы үшін көптеген шектеулер бар, ол прокуратура органдарынан рұқсат алғанға дейін және жұмыс берушіні алдын-ала хабардар етпейінше, еңбек заңнамасын бұзушылықтарға жауап беруге құқығы жоқ. Тіпті жалақыны төлемеу туралы өтінішті тексере отырып, ол заң бойынша өтініш берген белгілі бір адамның жалақысын төлемегенін тексеруге құқылы. Сұхбаттың толық сұрақтары, сұхбат берушілермен жасалған келісімнің үлгісі және 2 сұхбат берушімен жасалған сұхбаттың стенограммасы Қосымша 1-де келтірілген.

Талдау нәтижелері

Бүкіл әлемде еңбекті реттеу және инспекциялау жүйелері еңбек заңнамасының сақталуын қамтамасыз етуде және жұмысшылар мен жұмыс берушілерге олардың құқықтары мен міндеттері туралы ақпарат беруде ерекше рөл атқарады. Бұл жұмыстың түпкі мақсаты-жұмысшыларды қорғау, салауатты өндірістік қатынастарды қамтамасыз ету және ілгерілету (соның ішінде делдалдық және дауларды шешу), еңбек жағдайларын жақсарту, еңбек нормаларын сақтау және еңбек нарығының жұмысын жақсарту.

Мемлекеттік еңбек инспекциясы - еңбек әкімшілігі жүйесінің негізгі функцияларының бірі және өз міндеттерін іске асыру мақсатында республикалық әкімшілік жүйе ретінде жұмыс жасап, ұйымдастырылуы тиіс.

Еңбек инспекторларының келесідей құзіреттіліктері болуы тиіс:

- 1) өндірістік-еңбек саясаты мен рәсімдердің тиімділігі;
- 2) ақпарат пен дайындық бағдарламаларының тиімділігі;
- 3) жалпы қауіпсіздік шараларын қолдану ауқымы;
- 4) оқиғаларды тиісті түрде тіркеу;
- 5) қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді жоспарда қабылданатын шаралардың тиімділігі [32].

Сонымен қатар, халықаралық тәжірибеде еңбек инспекторларының жағдайы мүлдем басқаша. Олар еңбек заңнамасын бұзушылықтарды жою үшін тәуліктің кез келген уақытында кез келген кәсіпорынға кедергісіз баруға құқылы.

Сондай-ақ, мемлекеттік еңбек инспекторларының штат санын едәуір арттыру қажет[33].

Мемлекеттік еңбек инспекторы мәртебесін қалпына келтіру керек. Бүгінгі таңда бізде бір мемлекеттік инспектор орта есеппен 30 мың қызметкерге келеді, ХЕҰ ұсынымы - 10 мың қызметкерге бір инспектор. Алдымен біз инспекторлар санын 3 есе көбейтуіміз керек. Олар әрдайым, кез-келген уақытта еңбек заңнамасының бұзылуына кедергісіз жауап бере алатындай мәртебе енгізу қажет. Бірақ бұл ретте инспекторға бизнеске бірден айыппұл салуға құқық беруге болмайды. Ол бұзушылықтарды жою туралы нұсқама беріп, мерзімін белгілеуі керек, ал егер жұмыс беруші нұсқаманы орындамаса, содан кейін ғана әкімшілік жауапкершілік туындауы қажет.

МЕИ әкімдіктің құрамында болғанынан көптеген мәселелер туындады. Республика кәсіпорындарында Қазақстан ТМД елдері арасында көш бастап тұрған жасырын жарақаттанудың жоғары деңгейі (еңбек жағдайларын мониторингілеу үшін ХЕҰ ұсынған көрсеткіш) байқалады. Жарақаттануды жасырудың себептерінің бірі-олардың қызметінің тиімділігін жыл сайынғы бағалауды ескере отырып, әкімдердің рейтингіне әсері. Сондай-ақ, әкімдердің рейтингіне әсерін ескере отырып, еңбек жанжалдарының, жалақы бойынша берешектің болуы фактілерін жасыруды атап өткен жөн.

Сонымен бірге жергілікті атқарушы органдар аймақтарда үлкен мекемелердің иесі болып табылады және әкімдік бөлімшелерінің осы ұйымдарға

қатысты еңбек заңнамасы мәселелері бойынша бақылау іс-шараларын жүзеге асыруы мүдделер қақтығысына алып келеді.

Келесі мәселе еңбек инспекциясы басқармаларының бірінші басшыларының жиі ауысуы болып табылады, соның салдарынан еңбек инспекторларының басшы құрамының әлсіздігі және біліктілігінің жеткіліксіздігі байқалады. Сонымен, тәжірибе көрсеткендей, еңбек инспекторларын даярлау үшін кемінде 5 жыл қажет.

МЕИ қазіргі кезде кәсіби түрде оқытылмайды. Мемлекеттік қызметкер ретінде 3 жылда 1 рет мемлекеттік басқару Академиясының филиалдарында ғана біліктіліктерін арттырады.

Еңбек Министрлігінің иелігіндегі "Әлеуметтік-еңбек саласы кадрларының біліктілігін арттыру курсы" РММ еліміздегі бүкіл МЕИ-дың біліктілігін арттыратын еді. МЕИ жергілікті атқарушы органдардың құрамында болуы және де қаражаттың да мәселесіне тіреліп, бұл мекеме жабылды [34].

Сонымен қатар, бүгінгі таңда мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметі келесі проблемалармен қатар жүреді.

Бірінші. Мемлекеттік еңбек инспекторларының саны жеткіліксіз. 2013 жылы мемлекеттік еңбек инспекторлары жергілікті атқарушы органдардың қарамағына берілгеннен кейін олардың саны 24% - ға, 312-ден 249-ға дейін төмендеді. Мемлекеттік еңбек инспекторларының саны жеткіліксіз болғандықтан, тексерулер жыл сайын жұмыс істеп тұрған мекемелердің 1,5 пайызын ғана қамтиды. Қазіргі уақытта мемлекеттік еңбек инспекторлары қызметкерлердің еңбек құқықтарын бұзу қаупі жоғары кәсіпорынды жоспарлы тексерулермен қамтуға үлгермейді (профилактикалық тексерулердің үлесі тексерулердің жалпы санының 3% - құрайды).

Екінші. ХЕҰ-ның Конвенциясына сәйкес еңбек инспекторлары алдын ала ескертусіз кәсіпорынға кедергісіз өтуге құқылы. Осылайша, еңбек саласындағы мемлекеттік бақылаудың алдын алу сипаты қамтамасыз етіледі. Ал Қазақстанда Кәсіпкерлік кодексінің нормалары негізінде МЕИ мекеме иесіне тексеру туралы алдын ала хабарлауға, құқықтық статистика саласындағы уәкілетті органда қаулыны тіркеуге міндетті, бұл жосықсыз жұмыс берушіге бұзушылықтарды жасыруға мүмкіндік береді. Осыған байланысты, еңбек бойынша мемлекеттік бақылаудың қолданыстағы тетігі және тәуекелдерді басқару жүйесі өндірісте орын алған бұзушылықтар мен жазатайым оқиғаларға ден қоюға дейін азаяды.

Үшінші. Біздің ел көршілес елдерінің ішінде жазатайым оқиғаларды жасыру фактісі бойынша басқа елдерден алдыңғы көрсеткішке иеміз. Сақтандыру жүйесі мекемелерде 33,6% қамтиды, бұл салада қарқынды жұмыс атқару қажет. Сонымен қатар, көптеген ұйымдар әкімдіктерге бағынады және әкімдік бөлімшелерінің осы ұйымдарға қатысты еңбек заңнамасы мәселелері бойынша бақылау шараларын жүзеге асыруы мүдделер қақтығысына әкеледі.

Еңбек инспекциясы жүйелерінің халықаралық тәжірибесін зерттей келе, орталықтандырылған модель ең тиімді екенін көрсетті. Мысалы, Нидерландыда еңбек инспекциясы Қызметі Әлеуметтік мәселелер және жұмыспен қамту министрлігіне жатады. Финляндияда еңбекті қорғауды басқару қызметтері

Әлеуметтік қамсыздандыру және денсаулық сақтау министрлігіне есеп береді. Еуропаның (Франция, Германия, Дания, Италия және т.б.), ТМД-ның барлық елдерінде еңбек инспекциясының ұқсас тік(вертикальды)моделі бар.

Сондай-ақ, 2018 жылғы 8-11 қазан аралығында ХЕҰ сарапшылары Қазақстанның еңбек инспекциясының қызметіне аудит жүргізді. ХЕҰ аудитінің қорытындысы бойынша еңбек инспекциясын орталық атқарушы органның бағыныстылығына беру арқылы Орталық органның рөлін күшейту жөнінде ұсыныстар берілді. **ХЕҰ еңбек инспекциясы орталық мемлекеттік органның тікелей және айрықша бақылауында болуы керек**, ол кез келген жергілікті органға бағынбауы немесе өз функцияларын орындауға байланысты оның алдында қандай да бір жауапкершілік көтермеуі керек деп санайды.

Осыған байланысты, Халықаралық еңбек ұйымдары Конвенциясының талаптарына сәйкес жеке мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметін (комитетін) құра отырып, еңбек инспекцияны әкімдіктерден орталық атқарушы органға беру ұсынылады. Бұл ретте әкімдіктерге әлеуметтік диалог жүргізу, жұмыс берушілермен және кәсіподақтармен өзара іс-қимыл жасау жөніндегі функцияларды жүктеуді заңнамалық тұрғыдан көздеу қажет.

Мемлекеттік еңбек инспекция қызметін жетілдіру мақсатындағы ұсыныстар

Кәсіби дайындалған, білікті және жеткілікті ресурстарға ие инспекторлар жүзеге асыратын ұлттық деңгейдегі еңбек инспекциясының тиімді жүйесі-орынсыз сыртқы ықпалдан тәуелсіз, жұмыс берушілерге де, жұмысшыларға да пайда әкеледі. Ендеше еңбек инспекциясының қызметін жақсарту мақсатындағы келесідей ұсыныстар ұсынылады:

1. Әйелдер мен ерлер сияқты еңбек және еңбекті қорғау инспекторларының санын көбейту;

2. Үміткерлердің біліктілігіне негізделген жалдау процесіне ықпал ету үшін іріктеу критерийлерін жақсарту;

3. Еңбекті қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздік жөніндегі инспекторлардың нақты лауазымдық нұсқаулықтарын әзірлеу, олардың міндеттері мен жауапкершіліктерін нақтылау және оларды еңбек инспекциясының функцияларымен шектеу;

4. Жұмысқа қабылдау кезінде еңбек инспекторларына міндетті түрде кәсіби оқыту ұсыну. Еңбек инспекторлары Халықаралық еңбек, ұлттық еңбек стандарттары және еңбек заңнамасына қатысты заңдар мен қағидалардан хабардар болуы тиіс. Еңбек инспекторларды оқыту қарым-қатынас, жоспарлау, уақытты басқарудың практикалық дағдылары, медиация және татуласу сияқты әдеттермен қаруландыру қажет;

Оқыту сонымен қатар ұжымдық келіссөздерді, гендерлік теңдікті және жұмыс орнындағы кемсітушілікке қатысты мәселелерді түсінуді қамтуы керек. Оқу материалдарының тиісті жиынтығын, сондай-ақ еңбек инспекторлары үшін кешенді жедел рәсімдерді әзірлеу қажет. Қазіргі уақытта шолу жүргізілген

бірқатар елдерде жүргізіліп жатқан жұмыс орнындағы оқыту жаңа инспекторға еңбек инспекциясының барлық функциялары туралы берік дағдылар мен түсінік беру үшін құрылымдалған болуы керек;

5. Инспекторлардың жаңа технологиялар, өнеркәсіптік процестер және өзгермелі экономика туралы хабардар болуын қамтамасыз ету үшін еңбек инспекторларға кәсіби өз саласы бойынша қайта даярлау курстарын ұсыну қажет. Еңбек мәселелерін реттеу және еңбек инспекциясы жүйесін бейімдеу және модернизациялау жөніндегі күш-жігерінде өзінің ішкі жұмыс әдістерін жақсарту және қызметтердің ауқымы мен қолжетімділігін кеңейту үшін ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласындағы прогрестің артықшылықтарын пайдалануы тиіс;

6. МЕИ басшылық құрамы үшін қазіргі заманауи дағдыларды, тәсілдерді үйрену мақсатында (медиация, цифровизация және т.б.) мастер класстар өткізу;

7. Инспекторларды үздіксіз оқытуды ынталандыру және инспектордың жұмысын бақылау мен бағалауды жеңілдететін адами ресурстарды дамыту бөлімшесін әзірлеу;

8. Мансаптық өсу жүйелерін және тиімділікті бағалау негізінде ынталандыру жүйелерін құру арқылы еңбек инспекторларын ынталандыру. Инспекцияның озық әдістері қолданылған кезде, еңбек инспекторларын ынталандыру және олардың жұмысын жақсартуға ынталандыру үшін тану және сыйақы жүйесін құру қажет. Әділ жылжыту жүйесі және жалақы мен үстемеақыны көтеру қолданыстағы инспекторларды ұстап қалуға және жақсы үміткерлерді тартуға көмектеседі;

9. Еңбек инспекторларының жұмысын тиімдірек орындау үшін олардың өкілеттіктерін кеңейту қажет;

10. Көліктің барлық инспекторларға қол жетімді болуын және көлік шығындарының еңбек инспекторларының мойнына түспеуін қамтамасыз ету;

11. Шетелдік қызметкерлермен байланысты қамтамасыз ету үшін еңбек инспекторларына ауызша аударма қызметтерін ұсыну.

Қорытынды

Әкімдіктер құрылымында жергілікті жерлерде мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметіне тиімді жетекшілік ете алатын еңбек заңнамасы саласында құзыретті мамандар жоқ. Орталықсыздандырудың негізгі міндеті азаматтардың өмір сүру сапасын жақсарту екенін түсіне отырып, еңбек инспекциясының тік құрылымын құру осы міндеттің орындалуына толық ықпал етеді деп санаймыз. Осыған байланысты, ХЕҰ-ның жоғарыда аталған конвенцияларының талаптарына сәйкес жеке мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметін (комитетін) құра отырып, әкімдіктерден орталық атқарушы органға беру ұсынылады.

Еңбек Министрлігіне еңбек инспекциясының **функцияларын беру** арқылы төмендегі мәселелерді шешуге болады:

- мемлекеттік еңбек инспекторларының **санын сақтап қалу**;
- МЕИ мен ЖАО **құзіретінің аражігін** заңнамалық түрде **ажырату** :
 - әкімдіктерге әлеуметтік диалог жүргізу және жұмыс берушілермен және кәсіподақтармен бірге жұмыс жасау және еңбек дауларының алдын алу жөніндегі функцияларды жүктеу;
 - қалалар мен аудандар әкімдері басқаратын еңбек заңдылығын сақтайтын **комиссиялардың рөлі мен функциясын күшейту**;
 - еңбек инспекторының алдын ала ескертусіз және тәуліктің кез келген уақытында инспекция бақылауымен қамтылатын кез келген **кәсіпорынға кедергісіз өту** құқығын көздейтін ХЕҰ Конвенцияларының, Қазақстан ратификациялаған талаптардың шеңберінде Кәсіпкерлік кодекске өзгерістер енгізуді қоса алғанда, еңбек заңдылығын реттеу құралдарын жетілдіру.
- МЕИ **құзіреттіктеріне сай келмейтін қызметтерді ұсынуға жол бермеу** (сайлау, мониторинг, сенбіліктер, т.б.);
- Өңірлік ерекшеліктерді ескере отырып, мемлекеттік еңбек инспекторлары **санының нормативтерін бекіту**, бұл жүктемені еңбек инспекторларына пропорционалды бөлуге мүмкіндік береді.
- Мемлекеттік еңбек инспекторларының **біліктілігін** оларды оқыту және қызметке қабылдау кезінде сапалы іріктеу жолымен **үнемі арттыру**;
- Мемлекеттік еңбек инспекторларын **айырым белгілері бар арнайы киіммен** (погонсыз) қамтамасыз ету;

Пайдаланылған дереккөздер тізімі

1 Қазақстан Республикасының өзгерістер мен толықтырулар енгізілген 1995 жылғы 30 тамыздағы Конституциясы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000> . Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

2 Касенова А.Б. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік еңбек инспекторларының қызметі / А.Б. Касенова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 49 (444). —555-558 б. — URL: <https://moluch.ru/archive/444/97292>

3 Что такое инспекция труда и чем она занимается. Руководство для работодателей. Международное бюро труда, Программа регулирования вопросов труда и инспекции труда, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016.

4 Попова О.И. Место и роль государственных инспекций труда в системе государственного надзора и контроля Российской Федерации: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. - Москва, 2009. - 189 б.: ил. РГБ ОД, 61 09-12/749

5 Курс права социального обеспечения / М.В.Лушникова, А.М.Лушников. – 2-е изд., доп.: Юстициформ; Москва; 2009 ISBN 978-5-7205-0946-0

6 «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚР Заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

7 Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ// Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

8 «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік басқару органдары арасындағы өкілеттіктердің аражігін ажырату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 13 маусымдағы № 102-V Заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1300000102> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

9 «Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 10 желтоқсандағы № 493 Заңы. - Қазақстан Республикасының 2007.05.15. № 252 Заңымен күші жойылды// Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000493> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

10 Повышение эффективности контроля за соблюдением трудового законодательства на современном этапе// Бисакаев С.Г. // Технические науки — от теории к практике №10 (46)), 2015г. www.sibac.info// URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-kontrolya-za-soblyudeniem-trudovogo-zakonodatelstva-na-sovremennom-etape>

11 «Өнеркәсіп пен саудадағы еңбек инспекциясы туралы конвенцияны бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2001 жылғы 7 мамыр №194-ІІ (81 -конвенция) // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z010000194> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

12 Нургалиева Е.Н. Комментарий к трудовому кодексу Республики Казахстан.-Караганды:РИО «БолашақБаспа», 2015-849с. 826 б.

13 «Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі» Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 29 қазандағы № 375-V ҚРЗ // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000375> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

14 2013-2022 жылдардағы әкімшілік деректер «Мемлекеттік еңбек инспекторларының жұмысы туралы мәліметтер» 1-МЕИ;

15 ХЕҰ - ның Қазақстан Республикасындағы еңбек инспекциясын бағалау 2019 жыл // Халықаралық еңбек ұйымы: ресми сайт. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

16 Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы конвенцияны ратификациялау туралы" №129 (129 Конвенция) // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z010000195> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

17 Сапфинова А.А. Международно-правовая регламентация деятельности Федеральной инспекции труда / А.А.Сапфинова // Современная научная мысль. – 2013. - № 6. –184-190б.

18 Дараганова Н.В. Соответствие полномочий государственной инспекции Украины по вопросам труда требованиям международных актов / Н.В.Дараганова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право.-2014. - №4 (19). – 88-98б.

19 Горян Э.В. - Ресей Федерациясының еңбек инспекциясы қызметінің халықаралық стандарттарын имплементациялаудың өзекті мәселелері// Әкімшілік және муниципалдық құқық. – 2017. – № 7. – 39-56 б.

20 Wolfgang Von Richthofen. Labor Inspection: A Guide to the Profession //Geneva. International Labour Office, 2002//URL: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_108665/lang--en/index.htm Жүгінген күні: 10.04.2023ж.

21 Голландия еңбек инспекциясының ресми сайты // Dutch Labour Inspectorate | Dutch Labour Inspectorate (nlarbeidsinspectie.nl) URL: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

22 The Netherlands// An official website of the European Union// URL:

<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands> Жүгінген күні: 13.03.2023ж.

23 «Положение о федеральной службе по труду и занятости» утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. №324 URL: <https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/polozhenie-o-rostrude.php> Жүгінген күні: 13.02.2023ж.

24 Роструд жайлы. Федералды Еңбек және жұмыспен қамту қызметі (Роструд) ресми веб-сайты// URL: <https://rostrud.gov.ru/main> // Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

25 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ URL:<https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=442654> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

26 Labor inspection in Arab countries: Progress and challenges // 2014. URL: <https://www.ilo.org/beirut/lang--ar/index.htm> // Жүгінген күні 15.05.23ж.

27 Основные модели инспекций труда// URL: https://bstudy.net/808559/bzhd/osnovnye_modeli_inspektsiy_truda //Жүгінген күні 15.05.23ж.

28 Мангейм Дж. Б., Рич Р. К. Политология. Методы исследования: Пер. с англ. / Предисл. А.К. Соколова. – М.: Издательство “Весь Мир”, 1997. – 544 б.

29 Браймен А. Интервью в качественных исследованиях / Браймен А. // Социология власти. - 2007. - № 4. - 15-32 б. - (Теория, методология и методика социологических исследований).

30 «Қазақстанның әлемнің ең дамыған 30 мемлекетінің қатарына кіруі жөніндегі тұжырымдама туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2014 жылғы 17 қаңтардағы № 732 Жарлығы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1400000732> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

31 «Қазақстан Республикасының Халықты әлеуметтік қорғау тұжырымдамасын мақұлдау туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысы. 2001 жылғы 27 маусым № 886 // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P010000886> Жүгінген күні: 13.04.2023ж.

32 Еңбек инспекторлары мен өндірістегі еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға жауапты адамдарға арналған АҚТҚ/ЖҚТБ бойынша нұсқаулық (2005) // Халықаралық еңбек ұйымы: ресми сайт. [Электрондық ресурс]. - Қол жеткізу режимі: URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312024.pdf //

Жүгінген күні 13.04.23ж.

33 Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясы төрағасының 2022 жылғы қызмет қорытындылары және 2023 жылға арналған міндеттер бойынша Еңбекминінің кеңейтілген алқасының отырысында сөйлеген сөзі – Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясы (kasipodaq.kz) <https://kasipodaq.kz/2023/01/12/қазақстан-республикасы-кәсіподақта-34/> Жүгінген күні: 12.04.2023ж.

34 «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің "Әлеуметтік-еңбек саласы кадрларының біліктілігін арттыру курсы" республикалық мемлекеттік мекемесін тарату туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 12 желтоқсандағы №826 қаулысы// Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000826>
Жүгінген күні: 12.04.2023ж.

Қосымша 1

«Еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі мемлекеттік еңбек инспекторының қызметін ұйымдастыру» атты магистрлік жобаның талдамалы жазбасы

Жоба авторы: Касенова А.Б.

Ғылыми жетекші: Медебаева А.Б., доктор PhD

| | |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Жоба идеясы | Атауы «Еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі мемлекеттік еңбек инспекторының қызметін ұйымдастыру» |
| Проблемалық жағдай (кейс) | Сипаттамасы <p>"Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік басқару органдары арасындағы өкілеттіктерді ажырату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" 2013 жылғы 13 маусымдағы ҚР Заңына сәйкес 2013 жылғы 1 шілдеден бастап еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Мемлекеттік еңбек инспекциясының функциялары мен штат саны жергілікті атқарушы органдарға берілді (ЖАО-ға 312 штат бірлігі берілді)[1].</p> <p>2022 жылдың 1 қаңтарындағы жағдай бойынша еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдардың штатында 237 бірлік мемлекеттік еңбек инспекторлары бар, яғни 2013 жылдан бастап 24 % қысқартылған.</p> <p>Қазіргі кезде еңбек заңнамасының талаптарының сақталуына бақылауды облыстар мен Астана, Алматы, Шымкент қалалары әкімдіктерінің мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.</p> <p>Туындаған проблемалар:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Әкімдіктер өңірдегі ірі жұмыс берушілер болып табылады (білім беру, мәдениет, денсаулық сақтау ұйымдары және т.б.) және де бұл мемлекеттік еңбек инспекторларының шешім қабылдауының объективтілігіне әсер етуі мүмкін;2) Мемлекеттік еңбек инспекторларын өздеріне тән емес функцияларға тарту.3) Әкімдіктер тарапынан өңірдегі қоғамдық-саяси тұрақтылығы әкімнің рейтингіне әсер ететіндігін ескере отырып, кәсіпорындардың мәселелері, яғни еңбек жанжалдары, жалақы бойынша берешек фактілерін жасыруға болады;4) №81, №129 Конвенцияларына және олардың ұсынымдарына сәйкес еңбек инспекторларының өз функцияларын тиімді орындауын қамтамасыз ету мақсатында, |

| | |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>мемлекеттік еңбек инспекторлары санының жұмысшылар санына қатынасы 10 мың қызметкерге 1 еңбек инспекторы болуы қажет. Қазақстанда бұл көрсеткіш 30 мың қызметкерге 1 еңбек инспекторынан келеді [2];</p> <p>5) Мемлекеттік еңбек инспекторлары өз саласы, яғни еңбек заңнамасы бойынша оқытылмайды; ХЕҰ №81, №129 Конвенцияларына сәйкес еңбек инспекциясы Орталық органның қадағалауында және бақылауында болуы қажет. Қазіргі жағдайымыз Конвенцияның талаптарына қайшы келеді.</p> |
| <p>Аталмыш проблеманың қазірде бар шешімдері</p> | <p>Қазірде бар тәсілдердің жіктелуі</p> <p>Қазіргі кезде Мемлекеттік еңбек инспекция әкімдіктердің құрамында, яғни проблема шешілмеген.</p> <p>Артықшылықтар: жоқ</p> <p>Кемшіліктер: Зерттеу кезінде еңбек инспекторларының қызметінде кездесетін төмендегідей мәселелр анықталды:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мемлекеттік еңбек инспекторлардың санының жеткіліксіздігі; - Мемлекеттік еңбек инспекторларын өздеріне тән емес функцияларға тарту - Мемлекеттік еңбек инспекторлары өз саласы, яғни еңбек заңнамасы бойынша оқытылмайды - Тексерістер кезінде объективтіліктің болмауы, әкімдіктер өңірдегі ірі жұмыс берушілер болып табылады (білім беру, мәдениет, денсаулық сақтау ұйымдары, коммуналдық сала және т.б.) және әкімдік бөлімшелерінің осы ұйымдарға қатысты еңбек заңнамасы мәселелері бойынша бақылау іс-шараларын жүзеге асыруы мүдделер қақтығысына алып келеді. |
| <p>Аталмыш проблеманың ұсынылатын шешімі</p> | <p>Балама тәсілдің сипаттамасы, оны жүзеге асыру тәртібі</p> <p>ХЕҰ-ның конвенцияларының талаптарына сәйкес жеке мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметін (комитетін) құра отырып, әкімдіктерден орталық атқарушы органға беру ұсынылады.</p> <p>Мүмкіндіктер</p> <ul style="list-style-type: none"> - мемлекеттік еңбек инспекторларының санын сақтап қалу; - МЕИ мен ЖАО қүзіретінің аражігін заңнамалық түрде ажырату : - МЕИ қүзіреттіктеріне сай келмейтін қызметтерді ұсынуға жол бермеу: |

| | |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>- Мемлекеттік еңбек инспекторларының біліктілігін оларды оқыту және қызметке қабылдау кезінде сапалы іріктеу жолымен үнемі арттыру;</p> <p>Тәуекелдер:</p> <p>Бұл ретте әкімдіктерге әлеуметтік диалог жүргізу, жұмыс берушілермен және кәсіподақтармен өзара іс-қимыл жасау, ұжымдық еңбек дауларының алдын алу жөніндегі функцияларды жүктеуді заңнамалық тұрғыдан көздеу қажет.</p> |
| <p>Күтілетін нәтиже</p> | <p>Балама тәсілдің тиімділігін өлшеу, оны жүзеге асыруды бағалау әдістері</p> <ul style="list-style-type: none"> - мемлекеттік еңбек инспекторларының санын сақтап қалу; - МЕИ мен ЖАО құзіретінің аражігін заңнамалық түрде ажырату : <ul style="list-style-type: none"> • әкімдіктерге әлеуметтік диалог жүргізу және жұмыс берушілермен және кәсіподақтармен бірге жұмыс жасау және еңбек дауларының алдын алу жөніндегі функцияларды жүктеу; • қалалар мен аудандар әкімдері басқаратын еңбек заңдылығын сақтайтын комиссиялардың рөлі мен функциясын күшейту; • еңбек инспекторының алдын ала ескертусіз және тәуліктің кез келген уақытында инспекция бақылауымен қамтылатын кез келген кәсіпорынға кедергісіз өту құқығын көздейтін ХЕҰ Конвенцияларының, Қазақстан ратификациялаған талаптардың шеңберінде Кәсіпкерлік кодекске өзгерістер енгізуді қоса алғанда, еңбек заңдылығын реттеу құралдарын жетілдіру. - МЕИ құзіреттіктеріне сай келмейтін қызметтерді ұсынуға жол бермеу (сайлау, мониторинг, сенбіліктер, т.б.); - Өңірлік ерекшеліктерді ескере отырып, мемлекеттік еңбек инспекторлары санының нормативтерін бекіту, бұл жүктемені еңбек инспекторларына пропорционалды бөлуге мүмкіндік береді. - Мемлекеттік еңбек инспекторларының біліктілігін оларды оқыту және қызметке қабылдау кезінде сапалы іріктеу жолымен үнемі арттыру; - Мемлекеттік еңбек инспекторларын айырым белгілері бар арнайы киіммен (погонсыз) қамтамасыз ету; |
| <p>Әдебиет</p> | <p>Тізім</p> <p>1 «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік басқару органдары арасындағы өкілеттіктердің аражігін</p> |

| | |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>ажырату мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 13 маусымдағы № 102-V Заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1300000102 Жүгінген күні: 31.05.2023ж.</p> <p>2 «Өнеркәсіп пен саудадағы еңбек инспекциясы туралы конвенцияны бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2001 жылғы 7 мамыр №194-II (81 -конвенция) // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z010000194 Жүгінген күні: 31.05.2023ж.</p> <p>3 Ауыл шаруашылығындағы еңбек инспекциясы туралы конвенцияны ратификациялау туралы" №129 (129 Конвенция) // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z010000195 Жүгінген күні: 31.05.2023ж.</p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Қосымша 2

Терең сұхбат әдісі арқылы зерттеу

жұмыстарын жүргізу туралы келісім

Нұр-Сұлтан қ.

_____ 2022 жыл

_____, бұдан әрі "Сұхбат алушы" деп аталатын, бір жағынан, және _____, екінші жағынан, бұдан әрі "Сұхбат беруші" деп аталатын/ бірлесіп "Тараптар" деп аталатындар төмендегілер туралы осы Келісімді жасасты:

1. Келісімнің мәні:

1.1. Сұхбат беруші осы Келісімге 1-қосымшаға сәйкес сұхбат алушының қойылған барлық сұрақтарына жауап беруге міндеттенеді. Сұхбатқа кететін уақыт 15 минуттан 90 минутқа дейін. Сұхбат жүргізу тілі _____. Тараптар сұхбаттың аудиожазбасына келісім береді. Бұл ретте, сұхбат берушінің жеке деректері оның дербес деректерін иесіздендіру жолымен жария етілмейді.

2. Тараптардың құқықтары мен міндеттері:

2.1. Сұхбат алушының міндеттері:

- 2.1.1. Осы Келісімнің 1-қосымшасына сәйкес сұрақтар қоюға;
- 2.1.2. Сұхбат алушыға мүмкіндігінше сыпайы болуға және этикалық мінез-құлық нормаларын сақтауға;
- 2.1.3. Сұхбат қорытындысы бойынша материалдарды пайдалану кезінде сұхбат берушінің жеке деректерін жария етпеуге;
- 2.1.4. Сұхбат үшін белгіленген уақытты сақтауға.

2.2 Сұхбат алушы құқылы:

- 2.2.1. Қосымша нақтылайтын сұрақтар қоюға;
- 2.2.2. Осы Келісімнің 1-қосымшасында көрсетілген негізгі сұрақтарға дейін қарапайым әңгіме жүргізу;
- 2.2.3. Сұхбат қорытындысы бойынша алынған ақпаратты зерттеу мақсатында пайдалануға.

2.3. Сұхбат беруші міндеттенеді:

- 2.3.1. Барлық сұрақтарға мүмкіндігінше адал жауап беруге;
- 2.3.2. Осы Келісімнің 1-қосымшасына сәйкес барлық қойылған сұрақтарға жауап беруге уақыт бөлуге.

2.4. Сұхбат алушы құқылы:

- 2.4.1. Сұхбат жүргізу тілін таңдауға;
- 2.4.2. Мүдделер қақтығысы болған жағдайда сұрақтарды өткізіп жіберуге;
- 2.4.3. Денсаулық жағдайына және жауаптардың сапасына әсер ететін басқа себептерге байланысты шұғыл қажеттілік туындаған кезде тайм-аут алуға;
- 2.4.4. Жауаптарды ұсыныстар мен ескертулермен толықтыруға;
- 2.4.5. Құпияларды сақтауға.

3. Тараптар міндеттенеді:

- 3.1. Этикалық нормаларды сақтай отырып, сыпайы әңгіме жүргізуге;
- 3.2. Осы Келісім шеңберінде әрекет етуге;
- 3.3. Кездесу уақыты мен орнын бірлесіп анықтауға.

Сұхбат алушы

Аты-жөні (толығымен):

Туған күні: _____

Мекен-жайы: _____

Байланыс деректері: _____

Қолы: _____

Сұхбат беруші

Аты-жөні (толығымен):

Туған күні: _____

Мекен-жайы: _____

Байланыс деректері: _____

Қолы: _____

Сұрақтар:

1. Жалпы мемлекеттік еңбек инспекция саласында қашаннан бері қызмет етіп келе жатсыз?
2. Қазіргі кездегі мемлекеттік еңбек инспекторлардың жағдайы туралы өз пікіріңізбен бөлісуіңізді сұраймын?
3. Мемлекеттік еңбек инспекциясы министрліктің немесе әкімдіктің құрамында болғандығы туралы не айтасыз?
4. Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметінде қандай жиі проблемалар кездеседі?
5. Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметін жақсартуға қатысты қандай ұсыныстарыңыз бар (нормативті құқықтық актілерге өзгерістер мен толықтырулар)?

Сараптамалық сұхбат 1

Кіріспе бөлім: Сәлеметсіз бе! Менің атым Касенова Анара Бауржановна. Мен өзімнің магистрлік жобам аясында «Еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі мемлекеттік еңбек инспекторының қызметін ұйымдастыру» тақырыбында зерттеу жүргіземін. Осы сұхбатты өткізуге мүмкіндік бергеніңіз үшін рақмет.

Сұхбат мақсаты - Бұл құпия сұхбат екеніне сендіреміз, жауаптарыңыздың толық құпиялылығына кепілдік береміз және егер сіз өзіңізді жайсыз сезінсеңіз, оны кез келген уақытта тоқтата аламыз.

Академия жүргізетін академиялық зерттеулердің этикалық процедуралары респонденттерден сұхбатқа ресми түрде келісуді және әңгімедегі ақпараттың қалай қолданылатынын талап етеді. Сұхбатқа қатысу мақсатын түсінетіндігіңізге және зерттеуге қатысу шарттарымен келісетіндігіңізге көз жеткізу үшін сұхбат беруге келісім беру формасы қажет. Сондықтан сіз келісім формасын (қосымша) оқып, содан кейін қол қоя аласыз. Берілген зерттеу тақырыбы бойынша Сіздің көзқарасыңыз біз үшін өте маңызды. Берілген зерттеу тақырыбы бойынша Сіздің көзқарасыңыз біз үшін өте маңызды. Осыған байланысты Мен сіздермен келесі мәселелерді талқылағым келеді.

Сұхбат беруші: Сәлеметсіз бе! Сұхбат беруге келісімді беремін. Алайда менің аты - жөнім құпия болғандығын қалаймын.

Сұхбат алушы: Жарайды! Бірінші сұрағым: Жалпы мемлекеттік еңбек инспекция саласында қашаннан бері қызмет етіп келе жатсыз?

Сұхбат беруші: Осы салада қызмет етіп келе жатқаным биыл 15 жыл болды.

Сұхбат алушы: Қазіргі кездегі мемлекеттік еңбек инспекторлардың жағдайы туралы өз пікіріңізбен бөлісуіңізді сұраймын?

Сұхбат беруші: Жағдай қиын қазір. Арыз шағымдар өте көп, жұмыс көлемі ұлғайып бара жатыр. Инспектордың саны жетіспейді. Соның салдарынан 1 инспектор қазірде 3-4 инспектордың жұмысын атқарып жатыр. Өтініштер, жазатайым оқиғалар, былтырғымен салыстырғанда тексерістердің саны 40% өсіп кетті.

Сұхбат алушы: Мораторийдің аяқталуы да әсер еткен шығар?

Сұхбат беруші: Дұрыс айтасыз. Микро және шағын кәсіпкерлерге қатысты арыздар көп. Сонымен қатар тексеріс жасау мерзімі де қысқарды.

Сұхбат алушы: Мемлекеттік еңбек инспекциясы министрліктің немесе әкімдіктің құрамында болғандығы туралы не айтасыз?

Сұхбат беруші: Бұл енді заң талабына сай Министрлікке бағынуымыз қажет. Әрине нонсенс әкімдіктердің қарамағындағы мекемелерді тексереміз, сонымен бірге өзіміз де әкімдікке бағынамыз. Төтесін айтқанда Министрлікке бағынғанымыз дұрыс деп ойлаймын.

Сұхбат алушы: Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметінде қандай жиі проблемалар кездеседі?

Сұхбат беруші: Маман жетіспейді. Біліктіліктері төмен деңгейде. Өйткені қазір біз оқуға барып жүрген оқуымыз нақты инспекторлардың саласы бойынша

емес. Жалпы оқытады. Бұрында Министрлік құрамында болғанымызда Орталық курс болатын еді. Сонда барлық облыстардан инспекторлар жиналып, бізге білікті, тәжірибесі бол инспекторлар, судьялар, мамандар оқытатын еді. Сонымен қатар өзіміз сияқты инспекторлардан тәжірибе алмасатын едік. Сол курстарда заңнамаларға өзгерістер мен толықтырулар туындайтын еді. Сол курстар өте ыңғайлы және пайдалы еді біздерге.

Сұхбат алушы: Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметін жақсартуға қатысты қандай ұсыныстарыңыз бар (*нормативті құқықтық актілерге өзгерістер мен толықтырулар*)?

Сұхбат беруші: Мемлекеттік еңбек инспекторлардың мәртебесін жоғарылату керек. Қазіргі кезде инспекторлардың қызметін реттейтін тіпті ереже, нормативті құқықтық актілер де жоқ. Қүзіреттерімізді ұлғайтса. Біздер инспекторлар жазатайым оқиғалардың алдын алу үшін, профилактикамен тіпті айналыспаймыз. Жоспарлы тексерістерді қайта жаңғырту қажет деп есептейміз. Сонымен қатар еңбекті қорғау бағдарламалары бойынша курстар көбейіп кетті. Олар тіпті дистанционды түрде өткізеді. Олардың қызметіне бақылау мүлде жоқ деуге болады.

Сараптамалық сұхбат 2

Кіріспе бөлім: Сәлеметсіз бе! Менің атым Касенова Анара Бауржановна. Мен өзімнің магистрлік жобам аясында «Еңбек құқықтарын қорғау жөніндегі мемлекеттік еңбек инспекторының қызметін ұйымдастыру» тақырыбында зерттеу жүргіземін. Осы сұхбатты өткізуге мүмкіндік бергеніңіз үшін рақмет.

Сұхбат мақсаты - Бұл құпия сұхбат екеніне сендіреміз, жауаптарыңыздың толық құпиялылығына кепілдік береміз және егер сіз өзіңізді жайсыз сезінсеңіз, оны кез келген уақытта тоқтата аламыз.

Академия жүргізетін академиялық зерттеулердің этикалық процедуралары респонденттерден сұхбатқа ресми түрде келісуді және әңгімедегі ақпараттың қалай қолданылатынын талап етеді. Сұхбатқа қатысу мақсатын түсінетіндігіңізге және зерттеуге қатысу шарттарымен келісетіндігіңізге көз жеткізу үшін сұхбат беруге келісім беру формасы қажет. Сондықтан сіз келісім формасын (қосымша) оқып, содан кейін қол қоя аласыз. Берілген зерттеу тақырыбы бойынша Сіздің көзқарасыңыз біз үшін өте маңызды. Берілген зерттеу тақырыбы бойынша Сіздің көзқарасыңыз біз үшін өте маңызды. Осыған байланысты Мен сіздермен келесі мәселелерді талқылағым келеді.

Сұхбат беруші: Сәлеметсіз бе! Сұхбат беруге келісімді беремін. Алайда менің аты - жөнім құпия болғандығын қалаймын.

Сұхбат алушы: Жарайды! Бірінші сұрағым: Жалпы мемлекеттік еңбек инспекция саласында қашаннан бері қызмет етіп келе жатсыз?

Сұхбат беруші: Осы салада қызмет етіп келе жатқаным биыл 7 жыл болды. Бөлім басшымын.

Сұхбат алушы: Қазіргі кездегі мемлекеттік еңбек инспекторлардың жағдайы туралы өз пікіріңізбен бөлісуіңізді сұраймын?

Сұхбат беруші: Инспекторлардың санының өте аз болуы. Өзіміздің еңбек құқықтармыз бұзылуда. Жұмыстан тыс артық жасаймыз. Жұмыс сапасының төмендеуі байқалады. Отпуск, больничныйге кетіп қалса, нагрузка көп болып кетеді. Қазір мораторий аяқталғаннан кейін, микро, малый тексерістер көбейіп кетті. Сонымен қатар АППК бойынша заслушивание, протоколы бар, осының бәрін сақтасақ, үлгермейміз. Тағы айтатын жәйт, біздің инспекция басқа мемлекеттік органдармен бірігіп кетті. Біз қазір гаск, ветинспекция, жер қатынастары, осылармен бір басқарманың құрамындамыз. Осы дұрыс емес деп ойлаймын.

Сұхбат алушы: Мемлекеттік еңбек инспекциясы министрліктің немесе әкімдіктің құрамында болғандығы туралы не айтасыз?

Сұхбат беруші: Менің ойымша қай органның құрамында біздің жағдайымыз жақсы болса, сол жерге ауыстыру керек деп ойлаймын. Әкімдікте болғаның плюстері жалақысы және премиясы жоғарылау Министрлікке қарағанда. Сосын бізде такси қызметі бар, барлық тексеріске, жазатайым оқиғаға әкімдіктің жалдап қойған тиксиімен барамыз. Осы факторлар әкімдіктің құрамында болғанымыздың тиімділігін көрсетіп отыр.

Сұхбат алушы: Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметінде қандай жиі проблемалар кездеседі?

Сұхбат беруші: Жоғарыда айтылғандарға қосатыным, адамдар көп келеді консультацияға. Оған да көп уақыт кетеді. Соларға консультация беретін медиатор қызметін қарастырса, жақсы болар еді.

Сұхбат алушы: Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметін жақсартуға қатысты қандай ұсыныстарыңыз бар (*нормативті құқықтық актілерге өзгерістер мен толықтырулар*)?

Сұхбат беруші: Инспекторларға жетон беру керек, видео наблюдение бойынша, соны заңнамаға енгізу қажет. АИС деген программаны толтырамыз, оны қажеті шамалы деп ойлаймын немесе ЕРСОПпен интеграция жасаса жақсы болар еді. Уақытты алад. Сосын гаишниктер сияқты бізге де планшетпен хаттама толтыратындай нұсқама берсе, жұмысты жеңілдететін еді.