

**Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісінің
18.12.2019 жылғы жалпы отырысының
стенограммасынан үзінді көшірме
Отырысты Қазақстан Республикасы Парламенті
Мәжілісі Төрағасының орынбасары
Г.И. ИСИМБАЕВА жүргізді.**

**Выписка из стенограммы пленарного заседания
Мажилиса Парламента Республики Казахстан
от 18.12.2019 года
Вела заседание Заместитель Председателя Мажилиса
Парламента Республики Казахстан
ИСИМБАЕВА Г.И.**

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Құрметті әріптестер, келесі мәселе – «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Заңының жобасы жөнінде (бірінші оқылым). Баяндама жасау үшін сөз Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрі Біржан Бидайбекұлы Нұрымбетов мырзаға беріледі.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Құрметті Гүлмира Истайбекқызы! Құрметті депутаттар! Сіздердің қарауларыңызға «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заң жобасы ұсынылады.

Еңбек қатынастарын реттеудің қазақстандық моделі жұмыс берушілер мен жұмысшылар мүдделері теңдігін және әлеуметтік диалогты қамтамасыз етуі қажет.

Барлығы республикада бүгінгі күнде 6 миллион 600 мың жалдамалы жұмыскер, 300 мыңға жуық жұмыс істеп тұрған кәсіпорын және 696 кәсіподақ бар.

Дүниежүзілік экономикалық форумның Жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексі рейтингінде еңбек жағдайын сипаттайтын компонент бойынша 2019 жылы Қазақстан 140 мемлекеттің ішінде 25-ші орынды иеленіп отыр.

Заң жобасы Қазақстан Республикасының 2010 – 2020 жылдарға арналған құқықтық саясат тұжырымдамасына сәйкес әлеуметтік әріптестермен және мүдделі мемлекеттік органдармен бірлесіп әзірленді және еңбек қатынастарын, әлеуметтік әріптестікті, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды реттеуге бағытталған.

Заң жобасында еңбек қатынастарын реттеу саласына қатысты негізгі өзгерістер төмендегідей.

Бірінші. Еңбек шарттарын жасасу және есепке алу процесін

автоматтандыру мақсатында «еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесі» деген ұғым енгізіліп отыр. Аталған шара:

жұмыскерлердің еңбек өтілін, біліктілігін, жұмыс орнын растау тәртібін жеңілдетуге;

жұмыскер туралы расталған ақпарат алуға және сақталуын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Бүгінгі таңда министрлік іске асырып жатқан пилотты жоба шеңберінде 23 мың 762 мекеме жасалған еңбек шарттары туралы 1 миллион 220 мыңнан астам мәлімет енгізді.

Екінші. Қазіргі уақытта тең еңбек жағдайларын қамтамасыз етпеу бойынша кемсіту фактілеріне жол бергені үшін әкімшілік жауапкерлік заңнамалық түрінде жоқ, сол себептен жұмыскерлердің құқықтары осы жағынан толықтай қорғалмай отыр.

Осыған байланысты заң жобасында жұмыскердің лайықты еңбек және тұрмыс жағдайларына құқығын белгілеу және әкімшілік заңнамаға тең еңбек жағдайлары бойынша кемсіту фактілеріне жол бергені үшін жұмыс берушілерді жауапкершілікке тартуға негіздеме енгізу ұсынылады.

Үшінші. Қолданыстағы Еңбек кодексі бойынша жұмыскердің әскерге шақырылуы еңбек шартын тоқтатуға негіздеме болып табылады.

Осыған байланысты мерзімді әскери борышын өтеп жүрген азаматтардың жұмыс орнын сақтау, сондай-ақ оларға жалақысы сақталмайтын демалыс беру бойынша жұмыс берушінің міндеттерін бекіту ұсынылады. Бұл ретте жұмыскердің әскерден қайтып келгеннен кейін бір айдың ішінде өз жұмысына кірісу міндеті де бекітіліп отыр.

Төртінші. Жалақысы сақталмайтын демалыс бүгінгі таңда тараптардың өз келісімі бойынша беріледі. Алайда отбасының науқас мүшесінің күтімі бойынша ұзақ демалыс қажет болған кезде жұмыскерлер жалақысы сақталмайтын демалыс ала алмай, соның салдарынан жұмыстан шығуға мәжбүр болып жатады.

Осыған байланысты медициналық қорытындыға сәйкес күтімді қажет ететін отбасы мүшесіне күтім жасау үшін жұмыскерлерге толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу ұсынылады.

Бесінші. Келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттарға қол қою барысында барлық жұмыскерлердің пікірін ескеру мақсатында, кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлердің мүдделерін білдіру бойынша сайланбалы өкілдердің өкілеттігін бекіту жоспарлануда. Және ұжымдық-шарттық қатынастарының дамуын күшейту мақсатында бір ұйымда бір ұжымдық шарт қана жасалу туралы талап ұсынылады.

Алтыншы. Жеке еңбек дауын реттеудің сотқа дейінгі тәртібін нақтылау мақсатында жұмыс берушіге келісім комиссияларын құруды міндеттеу ұсынылады.

Бұл ретте жекелеген санаттағы жұмысшыларға еңбек дауын шешу үшін сотқа тікелей жүгіну құқығын және жүгіну мерзімін белгілеп енгізу

көзделіп отыр.

Әлеуметтік әріптестікті реттеу саласын қатысты келесі өзгерістер.

Кәсіподақтар қызметіне байланысты Халықаралық еңбек ұйымының ұсынымдарын орындау мақсатында аталған заң жобасы аясында Еңбек кодексіне және «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу көзделеді. Оның ішінде негізгілері:

кәсіподақтардың жоғары тұрған кәсіподақ бірлестіктеріне міндетті мүшелігін алып тастау ұсынылады, бұл кәсіподақтардың бірлесу бостандығына құқығын шектемеуге мүмкіндік береді және Халықаралық еңбек ұйымының 87 конвенциясына сәйкестігін қамтамасыз етеді;

және мемлекеттік тіркеу кезінде кәсіподақтардың республикалық, салалық, өңірлік бірлестіктері ретінде мәртебесін растау үшін талаптарын оңайлату ұсынылады.

Осыған байланысты:

1) салалық кәсіподақтар үшін сала және онымен туыстас салалар жұмыскерлерінің жалпы санының кемінде жартысын біріктіру туралы талап алынып тасталады;

2) әділет органдарында тіркеу кезінде кәсіподақтар бірлестігінің мәртебесін растау мерзімдері 6 айдан 1 жылға дейін ұзартылады.

Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғауды реттеу саласындағы өзгерістер төмендегідей.

Бірінші. Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы Қазақстан Республикасының заңнамасын одан әрі жетілдіру мақсатында кәсіпорында еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізу ұсынылады. Еңбекті қорғауды басқару жүйесі жұмыс орындарындағы кәсіптік тәуекелдерді бағалауға негізделетін болады.

Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігін басқару жүйесін енгізу және оның қызмет атқаруына бақылау жүргізу бойынша міндеттері, сондай-ақ еңбек саласындағы уәкілетті органның осыған байланысты үлгілік ережесін, жұмыскерлер санының салааралық үлгілік нормативтерін әзірлеу және бекіту бойынша міндеттері көзделеді.

Екінші. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауда ішкі бақылауды күшейту мақсатында кәсіпорындарда Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құру мерзімін заңды түрде бекіту жоспарланады.

Үшінші. Ақпараттық технологияларды енгізу мақсатында еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі бірыңғай ақпараттық жүйені пайдалана отырып жұмыс берушілер тарапынан:

өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін;

жұмыскерлердің еңбек құқықтарын сақтау бойынша өз қызметін декларациялау үшін қажет мәліметтерін тапсыруының электрондық тетігін

енгізу ұсынылады.

Төртінші. Құрылыс объектілеріндегі жұмыстарды бір мезгілде бірнеше мердігер атқаратын жағдайлар. Заң жобасында мердігерлік және қосалқы мердігерлік ұйымдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сақтауы бойынша жұмыстарды бас мердігерге үйлестіруді жүктеу ұсынылады.

Құрметті Гүлмира Истайбекқызы! Құрметті депутаттар! Заң жобасын қабылдау жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау, еңбек дауларын шешу, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін маңызы бар көптеген мәселелерді шешуге ықпал етеді деп сенеміз.

Жобаны іске асыру республикалық бюджеттен қосымша қаржы шығындарын талап етпейді және теріс әлеуметтік-экономикалық немесе құқықтық салдарға алып келмейді.

Қолдауларыңызды сұраймын. Назарларыңызға рақмет.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Рақмет. Баяндама аяқталды.

Енді, құрметті әріптестер, сұрақ беру рәсіміне көшеміз. Сөз депутат Хаменова Бақытгүл Қайржанқызына беріледі.

ХАМЕНОВА Б.Қ. Рақмет, құрметті Гүлмира Истайбекқызы.

Аталмыш заң жобасын қолдай отырып әріптестерімді де қолдауға шақырамын.

Құрметті Біржан Бидайбекұлы! Заң жобасында да, жалпы, өз баяндамаңызда да жанама түрде айтып өттіңіз. Еңбек міндеттерін орындау кезінде жұмыскердің еңбекке жарамды болуынан айырылу немесе өмірден өту тәуекелін қамтитын «кәсіптік тәуекел» ұғымын, сондай-ақ «кәсіптік тәуекелдерді басқару», «кәсіптік тәуекелді бағалау» сияқты ұғымдарды заңнамалық деңгейде бекіту алғаш рет ұсынылып отыр. Алайда осы ұғымдар не үшін енгізілгендігі заң жобасында нақты ашып көрсетілмеген.

Бұл ұғымдардың мәні мен мақсатын және оларды іске асыру тетігі қандай болатынын түсіндіріп бере аласыз ба? Жалпы, кәсіптік тәуекелді бағалауды кім жүзеге асырады? Рақмет.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Бақытгүл Қайржанқызы, «кәсіптік тәуекел» деген ұғымды немесе «еңбекті қорғауды басқару жүйесі» деген ұғымды енгізіп жатырмыз. Еңбек заңнамасын сонымен толықтырып жатырмыз. Оның бірнеше себебі бар.

Бірінші себеп – еліміздегі еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы қазіргі жағдай.

Жазатайым жағдайлар динамикасы төмендеп келеді, бірақ ол орын алып жатыр. Бүгінгі он бір айдың өзінде елімізде жазатайым жағдаймен жарақаттанған 2 мың 145 адам, оның ішінде 148-і, өкінішке орай, өмірден озып кетті. Оған тиісті шаралар қолданып жатады, айыппұлымызбен қоса, мысалы, еңбек инспекторларының ұйғарымдары бойынша осыған жауапты 47 лауазымды қызметкер жұмысынан босатылды, 11 құрал-жабдықтардың жұмысы тоқтатылды, 2 өндірістік нысан, 7 мекеменің жұмысы

тоқтатылды, 820 материал құқық қорғау органдарына жіберілді, оның ішінде 116-сына қылмыстық істер қозғалды. Өз кезегінде жұмыс берушілердің тарапынан да шығындар да, өтемақылар да орын алып жатыр. Осы жылдың өзінде 3 миллиардтан астам сақтандыру компаниясы өтемақысын төледі. Статистикаға қарасақ, былтырғы жылдың өзінде кәсіпорындар 116 миллиардтан астам өтемақы төлепті.

Сондықтан біздің енгізуіміздің басты себебі – жазатайым жағдай болғаннан кейінгі шара емес, соның алдын алу шараларын күшейту.

Екіншіден, «еңбекті қорғауды басқару жүйесі» деген ол жаңа ұғым емес. Біздің қолданыстағы Еңбек кодексіндегі 201, 203-баптарында бұл туралы жазылған. 1-тармақта жұмыс берушінің ішкі бақылауды ұйымдастыруы еңбекті басқару жүйесін енгізу арқылы іске асады деп жазылған. Ол жерде еңбекті қорғауда өзінің қызметтері болады, яғни жұмыскерлерді оқыту, білімдерін тексеру, өндірістік кеңестер және басқалары.

Оның үстіне бірнеше жыл бұрын біз Халықаралық еңбек ұйымының осы мәселеге қатысты 187-ші конвенциясын ратификациялағанбыз.

Сондықтан біз жұмыс берушілерді осы жұмысты тұрақты түрде істеуге бағыттауды көздеп отырмыз.

Енді іс жүзіне қалай жүзеге асады деген мәселеге келейік. Мысалы, «кәсіптік қатерлерді бағалау» деген бар. Мысалы, қауіпсіздік пен еңбекті қорғауды ұйымдастыру деген Еңбек кодексі бойынша жұмыс берушінің тікелей міндеті. Мысалы, өзінің жұмыс орнында, өндірісінде зиянды қатерлерге негіз болатын жұмыс жағдайларын бағалау, жарақаттануы мүмкін деген жағдайларды бағалау, өндірістегі қолданылып жатқан құрал-жабдықтардың қауіпсіздік жағынан тексеріп, оның да қатерлерін бағалау, жеке қорғану құралдарының жеткілікті қамтамасыз ету деңгейін бағалау. Осы бағалаудың негізінде тиісті шаралар қолдану, мысалы, қатерлер болса, соларды жою, құрал-жабдықтарды жөндеу, жұмыс басталарда нұсқаулықтан бастап, оны жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету, оқыту, білімін тексеру, ішкі тұрақты күнделікті қоғамдық бақылауды күшейту.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Жалпы, қауіпсіздігін қамтамасыз ету.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Иә. Сондықтан осы ұғымдарды енгізу жұмыс берушілерге өздерінің тікелей міндеттерін орындауға үлкен көмек болады деп санаймыз.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Кәсіптік тәуекелді бағалауды кім жүзеге асырады?

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Ол жұмыс берушінің міндеті. Ол үшін бізде өндірістік кеңестер бар...

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Түсінікті. Біржан Бидайбекұлы, бір ғана өтініш – сұраққа нақты жауап берсеңіз.

Сөз депутат Аманжолова Зәуреш Жұманәліқызына беріледі.

АМАНЖОЛОВА З.Ж. Ракмет, құрметті Гүлмира Истайбекқызы.

Мой вопрос адресован докладчику и представителю Министерства здравоохранения.

По действующему законодательству работодатель может предоставить неполный рабочий день беременной женщине, одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до трех лет. Теперь же законопроект обязывает работодателя предоставлять неполный рабочий день не только этим категориям, но еще и работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи. При этом сделана ссылка на соответствие медицинскому заключению.

Безусловно, это социальная норма, мы ее поддерживаем, вместе с тем имеется ряд вопросов.

Во-первых, скажите, пожалуйста, на каких условиях будет осуществляться оплата труда и каков порядок предоставления неполного рабочего дня?

Второй вопрос к представителю Министерства здравоохранения: при каких заболеваниях, определен ли перечень, при наличии какого уровня медицинского заключения будет предоставляться неполный рабочий день?

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Пожалуйста, Олжас Амангельдинович Абишев, потом Вы, Биржан Бидайбекович.

ӘБІШЕВ О.А. Ракмет.

Как такового перечня медицинских заболеваний нет. При каждой медицинской организации существует врачебно-консультационная комиссия. В соответствии с ее заключением подобные рекомендации будут выдаваться. Мы, в принципе, это поддерживаем,

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Пожалуйста, Биржан Бидайбекович, какие будут условия предоставления неполного рабочего дня, условия оплаты?

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. В данном случае мы предлагаем, чтобы работодатель предоставлял неполный рабочий режим работнику, член семьи которого нуждается в уходе. При этом оплата труда будет производиться в соответствии с Трудовым кодексом, то есть за фактически отработанное время.

Во-вторых, порядок и сроки будут определяться сроком заключения ВКК. Дается заключение ВКК о нуждаемости в уходе. Если ему инвалидность не присваивается, то врачебно-консультационная комиссия определяет нуждаемость в уходе. Срок – до шести месяцев. На этот период работник будет иметь право получать неполный режим.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Каким членам семьи? Не конкретизируется?

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Супруг, дети и родители.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Близкие родственники.

Сөз депутат Хитуов Тарас Киікбайұлына беріледі.

ХИТУОВ Т.К. Рақмет, құрметті Гүлмира Истайбекқызы.

Құрметті Біржан Бидайбекұлы! Заң жобасында жұмыскердің мерзімді әскери қызметті өткеру кезеңінде оның жұмыс орнын сақтау жөніндегі норма көзделген. Министрлік бұл түзетуді қабылдау қажеттілігіне негіздеме ретінде 2018 жылғы статистикаға келтіріп отыр. Сол кезде мерзімді әскери қызметке шақыруға байланысты еліміздің 11 кәсіпорнынан 230-дан астам жұмыскер жұмыстар босатылған болатын. Шын мәнінде, мұндай норма жұмыскер үшін әлеуметтік кепілдік бола алады. Біз оны, әрине, қолдаймыз. Осыған орай менің сұрағым бар.

Аталған норманың орындалуын қамтамасыз ету үшін қандай жауаптылық шаралары көзделіп отыр? Рақмет.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Бұл әлеуметтік норма. Біз жұмыскерді әскери борышын атқарып жатқанда қорғап қалу амалымыз. Бұл жерде біз жұмыс берушіні жұмыскер әскери борышын атқарған уақытта оған әлеуметтік демалыс беруге міндеттейміз. Жалпы, Еңбек кодексінің 23-бабында еңбек заңдылығын сақтауға міндетті деген норма бар, соған жүгінеміз. Жауапкершілігіне тікелей Әкімшілік құқық бұзушылық кодексте айыппұл деген қарастырылмаған, бірақ ол басқа жолмен іске асады. Мысалы, егер заң талабы бұзылған болса, әскери борышын атқарған азамат еңбек инспекциясына жүгінуіне болады, еңбек инспекциясы заң бұзушылықты реттеу жөнінде өзінің ұйғарымын жұмыс берушіге береді, егер еңбек инспекторының ұйғарымы орындалмаса, онда Әкімшілік құқық бұзушылық кодексінде 462-бап бар, сол арқылы әкімшілік шара қолданылатын болады.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Бұл сұрақтың туындап отырғаны әскери жастағы жастарды енді жұмысқа алмай қоймаса деген қауіп қой. Әскери жаста болса, ертеңгі күні әскерге кетіп қалады, жұмыс орнын сақтау керек деген жұмыс берушілерге сылтау болмаса деген ұсыныс. Сондықтан оған жауапкершілік міндетті түрде болуы тиіс.

Сөз депутат Құрманова Айзада Амангелдіқызына беріледі.

ҚҰРМАНОВА А.А. Спасибо, уважаемая Гульмира Истайбековна.

Уважаемый Биржан Бидайбекович! Одним из наиболее обсуждаемых и проблемных вопросов в сфере трудовых отношений является несвоевременная выплата заработной платы. Да, уполномоченным органом принимаются меры по сокращению задолженности, тем не менее она остается на довольно высоком уровне. На сегодня все еще 4,7 тысячи работников не получают своевременно заработную плату и задолженность перед ними составляет более 1,5 миллиарда тенге.

Законопроектом предлагается усилить ответственность работодателя путем увеличения размера пени за период задержки заработной платы.

В этой связи скажите, пожалуйста, достаточно ли будет этих мер

для решения проблемы своевременной выплаты заработной платы, поскольку размер пени увеличивается всего лишь на 0,25 процента? Спасибо.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Айзада Амангельдиновна, действительно, задолженность по заработной плате в стране сегодня остается и составляет 1 миллиард 420 миллионов тенге. За одиннадцать месяцев государственными инспекторами своевременно выявлено почти 5 миллиардов 300 миллионов тенге, которые совместными с органами прокуратуры усилиями погашены.

В Трудовом кодексе предусмотрено очень много мер по взысканию задолженности по заработной плате. Сегодня в законопроекте мы меняем размер пени с 1 до 1,25 ставки рефинансирования. Это сделано в большей части не только для того, чтобы повысить ответственность, но и привести в соответствие с другими законодательными актами. Например, за несвоевременную уплату обязательных пенсионных взносов или же за несвоевременную уплату налогов предусмотрена ставка в размере 1,25. Поэтому мы приводим в соответствие с другими нормами, другими выплатами.

Достаточно ли этих мер? Сегодня меры в Трудовом кодексе и Кодексе Республики Казахстан об административных правонарушениях предусмотрены, но дополнительно мы вносим изменения в Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях (это отдельный закон, который находится в Парламенте), где в первую очередь именно по зарплате приравниваем предписание государственного инспектора труда к документу судебного исполнителя. Это будет давать возможность применять другие меры по взысканию задолженности, в частности, такие как арест счетов, взыскание имущества и так далее.

Во-вторых, мы расщепляем статью 87 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях, где идет ответственность за невыплату зарплаты, разделяем на случаи, когда зарплата не выплачена в срок, когда зарплата не выплачивается в полном объеме, когда не начислена пеня за задолженность. По каждому случаю будут отдельные меры ответственности.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Сөз депутат Махамбетов Мансұрхан Махамбетұлына беріледі.

МАХАМБЕТОВ М.М. Спасибо, уважаемая Гульмира Истайбековна.

Мой вопрос адресован докладчику и представителю Министерства юстиции.

В законопроекте предусматривается административная ответственность работодателя за нарушение права работника на равные производственно-бытовые условия. Вместе с тем норма, запрещающая работодателю нарушать право работника на равные производственно-

бытовые условия, отсутствует.

Скажите, пожалуйста, насколько работающей будет эта норма по ответственности за дискриминацию, если в Трудовом кодексе нет норм, запрещающих ее допущение? Ведь в соответствии с Кодексом Республики Казахстан об административных правонарушениях административная ответственность наступает только за виновное противоправное действие либо бездействие юридического или физического лица.

Мною внесена соответствующая поправка в законопроект. Каковы ваши позиции? Спасибо.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Сначала вице-министр юстиции Пан Наталью Виссарионовну послушаем, потом докладчика.

ПАН Н.В. Спасибо, уважаемая Гульмира Истайбековна. Спасибо за вопрос.

Следует отметить, что запрет на дискриминацию в сфере охраны права на труд является одним из основных принципов трудового законодательства, закрепленных в Трудовом кодексе. Он получил свое развитие в статье 22 «Право работника на недискриминацию». Сейчас она касается оплаты за труд, но законопроектом также вносится норма касательно равных производственно-бытовых условий.

Работодатель обязан заключать трудовые договоры в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом. То есть, производственно-бытовые условия также будут предусмотрены здесь. Поправка в Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях уточняет, что именно за нарушение предоставления равных производственно-бытовых условий. Как норма будет реализовываться? У нас сегодня сохранены плановые проверки уполномоченным органом по труду и местными инспекциями труда, также по обращениям работников, по поручениям надзорных органов. Мы думаем, что здесь проблем не будет. Вы затронули такой момент, что материальные и процессуальные нормы должны корреспондироваться, но материальные нормы могут выражаться не только в запретах, но и в установлении прав и обязанностей. В данном случае этот принцип соблюден. Думаем, проблем не должно быть. Спасибо.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Пожалуйста, Мансурхан Махамбетович.

МАХАМБЕТОВ М.М. Ракмет, Гульмира Истайбековна.

Уважаемая Наталья Виссарионовна, действительно, законопроект предусматривает такую норму, то есть право работника на равные бытовые и производственные условия. Хочу обратить внимание, что это не обязывающая норма. Ведь мы из теории административного права знаем, что противоправность деяния – это нарушение норм запрещающего или обязывающего характера, материального права.

В данном случае еще раз повторю, право, которое дается работнику, – это всего лишь его право, но не обязывающая норма. Для того чтобы

была противоправность, должна быть обязывающая норма. В случае нарушения обязывающей нормы должна наступать административная ответственность.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Пожалуйста, Биржан Бидайбекович.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Мансурхан Махамбетович, я понял вопрос: мы сегодня дополняем право работника и ответственность в КоАП, но нет обязанности работодателя. Поэтому до сегодняшнего дня действовал принцип – равная оплата за равный труд, и мы руководствовались статьей 23 Трудового кодекса, где работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство.

Если Вы, уважаемый Мансурхан Махамбетович, внесете дополнительные поправки, которые будут уточнять эту норму, мы поддержим. Мы согласны.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Разработчик поддерживает. Министерство юстиции, нет возражений?

ПАН Н.В. Мы рассмотрим.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Жанат Ануарбековна, вот Вам предмет для обсуждения в рабочей группе.

Сөз депутат Платонов Артур Станиславовичқа беріледі.

ПЛАТОНОВ А.С. Спасибо, уважаемая Гульмира Истайбековна.

Уважаемый Биржан Бидайбекович! На встречах с трудовыми коллективами, а также в своих обращениях граждане часто поднимают вопрос определения вины в случае травматизма на рабочем месте. В настоящее время степень вины работника и работодателя согласно Трудовому кодексу определяет комиссия по своему усмотрению. Таким образом, комиссия решает, кто и насколько виноват, работник или работодатель, то есть действует смешанная ответственность сторон. Вместе с тем в международной практике понятие смешанной ответственности сторон не применяется, определяется только связь несчастного случая с производством, за исключением стран постсоветского пространства – России, Беларуси, Кыргызстана.

В этой связи скажите, пожалуйста, планирует ли уполномоченный орган менять подходы в определении степени вины? Ведь постоянно возникает вопрос объективности решений комиссии, которую создает сам работодатель, в ее состав помимо него входит также представитель работника, находящийся в подчинении работодателя. Спасибо.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Уважаемый Артур Станиславович, этот вопрос для Министерства труда и социальной защиты населения тоже является важным. Я полностью согласен с Вашей позицией. Сегодня есть смешанная ответственность и комиссия определяет, кто виноват – работник или работодатель. По статистике в 68 процентах это работодатель, в 32 процентах – работник.

Мы тоже считаем, что это не совсем правильно и в международной

практике при расследовании несчастного случая определяется, связано ли это с исполнением трудовых обязанностей или нет. Мы считаем, что комиссия по расследованию должна выявить причины, принять меры по устранению причин и недопущению в будущем таких нарушений.

Поэтому мы всегда выступали за снятие этой нормы в целом, это даже было в концепции законопроекта, но при согласовании сегодня бизнес-сообщество возражает. В будущем мы намерены эту позицию отстаивать дальше.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. То есть позиция Министерства внутренних дел?

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Мы за то, чтобы исключить смешанную ответственность.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Это было бы справедливо, наверное. Человек пострадал на производстве, получил травму, потом ему приходится доказывать свою невиновность, а комиссию, как Артур Станиславович сказал, создает работодатель, который меньше всего заинтересован в том, чтобы была определена вина предприятия. Если мы возьмем на вооружение международный опыт, то, наверное, это будет справедливо.

Сөз депутат Нұркина Айгүл Қабдешқызына беріледі.

НҰРКИНА А.Қ. Спасибо, уважаемая Гульмира Истайбековна.

Уважаемый Биржан Бидайбекович! В своем докладе Вы сказали, что в ходе внедрения электронной систематизации трудовых договоров и их консолидации в единой системе учета труда данным законопроектом планируется внести в Трудовой кодекс от 23 ноября 2015 года новое понятие «информационная система, предназначенная для автоматизации учета трудовых договоров».

Скажите, пожалуйста, планируете ли вы перевести в электронную систему и трудовые книжки? Если да, то как будут обеспечены сохранность всей истории работника и защита от таких опасных угроз, как распространение в интернете личных сведений и подмена данных? Спасибо.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Айгуль Кабдушевна, действительно, мы сейчас вводим единую систему учета трудовых договоров. Вопрос сохранности в любом случае и сегодня стоит по трудовым договорам. Эта информационная система обязана в соответствии с нашим законодательством пройти аттестацию в Государственной технической службе при Комитете национальной безопасности. Данная система прошла аттестацию, то есть со стороны информационной безопасности, доступа к этой системе, ограниченности получения информации информационная безопасность данной системы соблюдена.

По трудовым книжкам мы пока не планируем, потому что понимаем, что это очень трудоемкий процесс. Сегодня обязывать

действующего работодателя заполнять всю историю по своему работнику, всю его трудовую деятельность, наверное, не совсем правильно. Стоит вопрос достоверности данных, которые будут вноситься в информационную систему. Поэтому сегодня мы предлагаем создавать только базу данных по действующим трудовым договорам.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Хорошо.

Сөз депутат Құсайынов Серік Досымханұлына беріледі.

ҚҰСАЙЫНОВ С.Д. Рақмет, құрметті Гүлмира Истайбекқызы.

Құрметті Біржан Бидайбекұлы! Статистика комитетінің деректері бойынша соңғы үш жылда өндірістік жарақаттану тек өсуде: 2016 жылы – 2034 оқиға, 2017 жылы – 2045 оқиға, 2018 жылы – 2160 оқиға.

Бүгінгі таңда кәсіпорындарда ауыр салдарға алып келетін жазатайым оқиғалар орын алуда, олар қауіпсіздік техникасын бақылаудың әлсіреп кетуінің салдары болып табылады. Бұл оқиғалар мамандардың кәсіптік даярлығының төмен екенін дәлелдейді.

Бұл ретте еңбек жөніндегі инспекцияның жергілікті органы жұмыс берушілердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдардың біліміне тексеру жүргізеді деген норма заң жобасынан алып тасталып отыр.

Айтыңызшы, осы тармақшаның күшін жою немен байланысты болды?

Бұл еңбек инспекциясы жөніндегі мемлекеттік органның қауіпсіздік техникасы мәселелерінен сырт қалуын білдіре ме? Және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету бойынша қандай қосымша шаралар қолданып жатырсыздар? Рақмет.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Құрметті Серік Досымханұлы! Бүгін еңбек қауіпсіздігі, еңбекті қорғау саласының бір бөлігі – тиісті лауазымды азаматтарды оқытып, олардың білімдерін тексеру. Білімдерін тексеру емтихандық комиссиясында еңбек инспекторы қатысады. Біз оны алып тастауды ұсынып отырмыз. Оған негізгі екі себеп бар. Біріншісі – біздің елімізде қазір еңбек инспекторларының саны бар-жоғы 250 адам. Ол 2013 жылдан бастап әкімдіктерге берілген, жылдан-жылға ол қысқартылып келеді.

Бүгінгі таңға еңбек инспекторының ондай емтиханға барып, бір-екі сағат қатысып отыруына мүмкіндігі жоқ. Орта есеппен бүгін бір еңбек инспекторы айына 33 шағымды қарайды, үш толыққанды тексеру өткізіп, үш жарақаттану жазатайым жағдайды зерттейді. Шындығына келсек, ол жерге еңбек инспекторы қатысып жүрген жоқ.

Екінші себебі осыдан туындайды. Ол шынайы қатысып жүрмегендіктен бұл жемқорлық пен бәсекелестікке алып баратын шара. Ондай жағдайлар, өкінішке орай, болған, сөйтіп біздің еңбек инспекторлары сол үшін сотталған да. Қатыспайды, тек қана қолын қойып береді, сөйтіп соның артынан жүгіріп жатқан жағдай. Сондықтан осы

себепке қарай біз соны алып тастауды жөн көрдік. Ол енді үлкен кедергі болмайды деп санаймыз. Біріншіден, оқытуды жүргізіп, емтиханды қабылдау, біліктілігін анықтау – жұмыс берушінің тікелей міндеті. Екіншіден, еңбек инспекторы, әрине, бақылаудан ысырылмайды, сол оқу жүргізіліп жатыр ма, ол тексеріліп жатыр ма, соның бар-жоғын тексеру оның міндетінде қалады. Оның үстіне министрлік сол оқуды өткізу жөнінде тиісті ережелерді әзірлеуде. Біздің институтымыз бар, соның негізінде оқулық бағдарламаның типтік үлгісін, оның тестік сұрақтарын, тақырыптық жоспарын, оның баға алған кездегі мөлшерінің мәнін, оқытушылардың біліктілігін және бұл комиссияларға техникалық еңбекті қорғау инспекторларын қосу көзделіп отыр. Елімізде кәсіподақтың тарапынан 18 мыңнан астам техникалық еңбек инспекторлары бар.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Рақмет.

Сөз депутат Тасболатов Абай Бөлекбайұлына беріледі.

ТАСБОЛАТОВ А.Б. Рақмет, құрметті Гүлмира Истайбекқызы.

Уважаемый министр, Вы затронули в своем докладе вопрос совершенствования деятельности профессиональных союзов. Хотелось бы уточнить, с чем это связано? Коротко объясните, пожалуйста. В нашей стране есть профсоюзные отраслевые организации, как Вы доложили. Будут структурные изменения или еще что-то? Нам предстоит встречи с народом. Конечно, мы будем встречаться и с руководителями профсоюзных организаций, и с работниками. До второго чтения, может быть, у них есть предложения? Хотя Вы говорите, что они участвовали в работе рабочей группы. Мы будем встречаться с народом, наверняка у них есть предложения.

Если не можете ответить, дайте, пожалуйста, письменный ответ.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Я могу ответить. Я же из профсоюза пришел.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Это концепция законопроекта, поэтому докладчик ответит.

НҰРЫМБЕТОВ Б.Б. Абай Болюкпаевич, самое главное изменение, которое мы сегодня предлагаем по профсоюзам, – это исключение ассоциированности. Сегодня по нашему законодательству первичная профсоюзная организация и локальный профсоюз обязаны быть членскими организациями отраслевого профсоюза. В свою очередь, отраслевой профсоюз обязан быть членом республиканской организации. Республиканских федераций у нас три. Ни в одной стране мира такого законодательного требования нет.

Уже более пяти лет существуют претензии Международной организации труда к нашему Закону «О профессиональных союзах» в части несоответствия его Конвенции №87 МОТ, где говорится, что профсоюзные организации должны руководствоваться только своими уставами.

Этот вопрос очень долго обсуждался. Я до этого работал в профсоюзах и был автором этих изменений. Все профсоюзы согласились с этим. Мы эту норму исключаем и прописываем так: нижестоящая профсоюзная организация может быть членом вышестоящей организации. Может быть. А чтобы у вышестоящей организации было больше членов, она должна соответствовать своей миссии. Если это республиканская федерация, она должна активно работать с Правительством, защищать интересы отраслевых профсоюзов, которые только из-за этого должны стараться быть членами вышестоящей организации.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Құрметті әріптестер, сұрақтарымыз аяқталды.

Біржан Бидайбекұлы, рақмет Сізге. Орныңызға отырыңыз.

Енді қосымша баяндама жасау үшін сөз Әлеуметтік-мәдени даму комитетінің мүшесі депутат Омарбекова Жанат Әнуарбекқызына беріледі.

ОМАРБЕКОВА Ж.А. Уважаемая Гульмира Истайбековна! Уважаемые коллеги! Проект закона был внесен на рассмотрение Мажилиса Парламента Республики Казахстан постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 июля 2019 года.

Законопроект разработан в соответствии с Концепцией правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года и направлен на дальнейшее совершенствование законодательства в области труда и защиты субъектов трудового права.

Основные изменения и дополнения, вносимые в действующее законодательство, охватывают вопросы регулирования трудовых отношений, социального партнерства, безопасности и охраны труда.

Кроме того, проект закона ориентирован на приведение трудового законодательства Республики Казахстан по некоторым позициям к международным стандартам, представленным в конвенциях Международной организации, в частности:

в сфере регулирования трудовых отношений рассмотрены нормы, касающиеся прикомандирования, электронных трудовых договоров, социальных гарантий;

в сфере регулирования социального партнерства затронуты вопросы урегулирования трудовых споров и содержания соглашений социального партнерства;

в сфере безопасности и охраны труда изменения охватывают такие направления, как создание системы управления охраной труда на предприятии, процедуры декларирования деятельности работодателя в области безопасности и охраны труда.

Значимой новеллой законопроекта является введение единой системы учета электронных трудовых договоров с целью внедрения электронной систематизации трудовых договоров и их консолидации в единой системе.

Данная система позволит работодателю использовать упрощенную и оптимизированную систему кадрового делопроизводства, сократить время на процедуру подтверждения достоверных данных о трудовой деятельности, трудового стажа и квалификации сотрудника.

С помощью указанной системы работодатели будут направлять информацию о заключенных с работниками трудовых договорах, в том числе при их прекращении, что дает государству возможность прогнозировать высвобождение трудовых ресурсов и рассчитывать меры по их трудоустройству. Для работника – это снижение издержек при трудоустройстве и заключении трудового договора, упрощение дистанционного сотрудничества.

В целях создания условий для более полной реализации трудовых и социальных прав граждан законопроектом предусматривается норма, предоставляющая право на режим неполного рабочего времени для работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом исполнение данной нормы является обязанностью работодателя.

По законопроекту поступило более 180 предложений, которые были рассмотрены на девяти заседаниях рабочей группы. Депутатами внесены поправки:

регулирующие вопросы запрещения дискриминации в сфере труда, выраженные в нарушении права работника на равную оплату за равный труд, а также на равные производственно-бытовые условия;

направленные на урегулирование вопросов выплаты компенсации работникам в связи с потерей работы;

касающиеся порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а также дополнительных оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков.

Все комитеты Мажилиса представили положительные заключения.

Прошу поддержать данный законопроект. Спасибо.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Рақмет, Жанат Әнуарбекқызы.

Құрметті депутаттар, енді заң жобасын талқылауға көшеміз. Сөз депутат Айсина Майра Арапқызына беріледі.

АЙСИНА М.А. Рақмет.

Құрметті Гүлмира Истайбекқызы! Құрметті әріптестер! Адамзат қызмет ететін барлық салалардағы жылдам өзгерістерге байланысты еңбек заңнамасын үнемі жетілдірудің қажеттілігі де артып келеді.

Бұл заңның еңбек саласындағы қазіргі халықаралық тәжірибені ескере отырып, Қазақстан Республикасының қолданыстағы Еңбек кодексін қолданудың төрт жылдық тәжірибесін жүйелі талдау негізінде дайындалғаны маңызды болып табылады.

Баяндамаларда және әріптестерімнің сұрақтарында айтылып кеткендей, әлеуметтік тәуекелдерді, жұмыскерлердің зейнетке шығу, әлеуметтік, медициналық сақтандыру алу кезінде құқықтарының бұзылуын болғызбау мақсатында еңбек шарттарын жасауды және есепке алуды автоматтандыру ұсынылып отыр. Еңбекті есепке алудың бірыңғай ақпараттық жүйесі, ең алдымен, қажет болған жағдайда жұмыскердің еңбек өтілін, біліктілігін, жұмыс орнын растау рәсімін айтарлықтай жеңілдетуге мүмкіндік береді.

Сондай-ақ жұмыс берушілерді еңбекті қорғауды басқару, еңбек қауіпсіздігі талаптарын орындау мен кәсіптік тәуекелдерді басқару және оған бақылауды жүзеге асыру жүйесін енгізуді міндеттейтін түзету уақтылы енгізіліп отыр деп есептеймін. Себебі бұл өндірістік жарақаттануды, кәсіптік ауруларды және мүгедектікті азайту үшін өте маңызды.

Заң жобасында жеке еңбек дауларын шешуге бағытталған нормалар да қарастырылған. Атап айтқанда, келісу комиссиясына алдын ала жүгінбестен, жеке еңбек дауын шешу үшін сотқа жүгінуге құқығы бар адамдардың санаты кеңейтіліп отыр.

Енді бұл санатқа шағын кәсіпкерлік субъектілері, үй жұмыскерлері, жұмыскерлерінің саны 15 адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымдар, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа мүшелері кіретін болады.

Осылайша, жеке еңбек дауларын шешу рәсімі жеңілдетіледі.

Дегенмен жұмыскерлердің жеке және кәсіптік құзыреттерін үнемі дамыту, оларды әлеуметтік жағынан қолдау және ынталандыру қажеттілігі сияқты тағы бір аса маңызды мәселеге де назарларыңызды аударған жөн деп санаймын.

Жасыратыны жоқ, іс жүзінде көптеген ұйымдар ондаған жылдар бойы жұмыскерлерін оқытпайды, сондай-ақ көптеген ұйымдарда әлеуметтік бағдарламалар мен ынталандыру мүлдем жоқ.

Әлемнің ең дамыған отыз елінің қатарына кіру үшін Қазақстан азаматтарына қазіргі кезде заманына сай SOFT-skills және HARD-skills құзыреттері қажет.

Осыған орай адами капиталды дамыту мақсатында екінші оқылымға дейін жұмыс тобында жұмыскерлердің құзыреттерін жыл сайын міндетті дамыту, жұмыскерлерге арналған әлеуметтік және ынталандыру бағдарламалары бөлігінде толықтыру енгізу мәселесін қарауға болар еді деп есептеймін.

Тұтастай алғанда, ұсынылып отырған заң жобасы және оған депутаттардың енгізген өзгерістер мен толықтырулары қазақстандықтардың еңбек жағдайларын жақсартуға, олардың құқықтық және әлеуметтік қорғалуына, еңбек қатынастарына байланысты рәсімдерді жеңілдетуге ықпал ететіні сөзсіз.

Заң жобасын өз басым қолдаймын және әріптестерімнің де қолдайтынына сенемін. Рақмет.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Рақмет, Майра Арапқызы.

Сөз депутат Аронова Ирина Петровнаға беріледі.

АРОНОВА И.П. Спасибо.

Уважаемая Гульмира Истайбековна! Уважаемые коллеги! Основной целью рассматриваемого законопроекта, как уже не единожды подчеркивалось, является необходимость дальнейшего совершенствования и развития законодательства в сфере трудовых отношений.

Одной из основных норм законопроекта являются нормы, направленные на соблюдение взятых Казахстаном, как членом Международной организации труда, обязательств для обеспечения реализации превентивных мер защиты здоровья работников посредством оценки и управления профессиональными рисками. Для этого понятийный аппарат дополняется понятиями «профессиональный риск» и «управление профессиональными рисками».

Также в профильных законах о госслужбе, правоохранительной, воинской службах широко используется институт прикомандирования работника, однако в трудовом законодательстве этот вопрос недостаточно урегулирован и сейчас в рамках законопроекта выстраиваются единое понимание и применение института прикомандирования.

Хотелось бы отметить, что законопроектом исполняется поручение Елбасы по своевременной и в полном объеме выплате заработной платы, а за противоправные действия предусматривается выплата пени работодателем.

Особое место в законопроекте уделено правовым положениям, направленным на защиту прав и интересов сторон трудового договора, минимизацию критических рисков трудовых конфликтов.

Ранее нашим комитетом неоднократно поднимался вопрос трудоустройства граждан, уволившихся со срочной службы в Вооруженных Силах. Теперь же законопроектом предлагается сохранять за такими гражданами место работы, а также предоставлять им на указанный период отпуск без сохранения заработной платы.

Принятие законопроекта будет способствовать созданию достойных условий труда и быта работникам, совершенствованию системы контроля за соблюдением трудового законодательства, исключению двоякой трактовки действующих норм трудового законодательства.

Предлагаю поддержать данный законопроект. Спасибо.

ТӨРАҒАЛЫҚ ЕТУШІ. Спасибо, Ирина Петровна.

Құрметті әріптестер, басқа талқылауға жазылған депутаттар жоқ. Талқылау барысында бір ғана ұсыныс түсті, ол – заң жобасын бірінші оқылымда мақұлдау. Қарсылықтарыңыз жоқ болса, онда осы ұсынысты

дауысқа қоюға рұқсат етіңіздер. Дауыс берулеріңізді сұраймын.

Нәтижесін экранға беріңіздер. «Дауыс беруге қатысып отырғандар» – 95, «дауыс бермегендер» – жоқ, «қарсылар», «қалыс қалғандар» – жоқ. Шешім қабылданды.

Қаулының жобасы сіздерде бар, сол бойынша да дауыс берулеріңізді сұраймын.

Нәтижесін экранға беріңіздер. Шешім қабылданды.



*Дүрөс: Құжаттамамен қамтамасыз ету
бөлімінің сектор меңгерушісі,
Майя Н. Шайғытбаева.*