

Қуттығалиева А.Р.¹, Бурибаев Е.А.², Кошпенбетов Б.М.³

¹з.ғ.м., e-mail: anarhan_8112@mail.ru

²з.ғ.д., профессор, e-mail: yermek-a@mail.ru

³з.ғ.к., доцент, e-mail: kbakhytkali@mail.ru

Қазақстан инновациялық және телекоммуникациялық жүйелер
университеті, Қазақстан, Орал қ.
Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Қазақстан, Алматы қ.

**ЭЫДҰ СТАНДАРТТАРЫ
ҰЛТТЫҚ ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫН
ЖЕТІЛДІРУ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ**

Қазақстанның ЭЫДҰ-ға кіру процесі қазірдің өзінде еліміздегі заң шығару процесіне оң әсерін тигізді. Жаңа заң жобалары ЭЫДҰ-ның нормалары мен талаптарын ескере отырып, қарау және қабылдау үдерісінен өтеді. ЭЫДҰ ұсынымдары стратегиялық құжаттарды әзірлеу кезінде ескеріледі. Қазақстан ұмтылатын ЭЫДҰ-ға мүше болу бұдан кейін де ұлттық заңнамалық базаны халықаралық стандарттар мен талаптарға сәйкес жетілдіруге ықпал етеді. Жұмыспен қамту секторы үшін оңтайлы нәтиже еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс арасындағы теңгерімді қамтамасыз ету және еңбек ресурстарын құрылымдық өзгерістерге бейімдеу бағытында, халықаралық ынтымақтастықты күшейту мақсатында экономикалық саясатпен байланыстыратын жұмыспен қамту саясатының тиімділігін арттыру болып табылады. ЭЫДҰ қоғамның барлық мүшелері үшін әлеуметтік қорғаудың барабар деңгейін қамтамасыз етуде саясатты белсенді түрде қолдап, елдерге көмек көрсетеді. Әлеуметтік қамсыздандыру, әсіресе кәрілік, жұмыссыздық, ауру, мүгедектік, еңбекке жарамсыздық, ана болу немесе негізгі табысты жоғалту жағдайында кірістерді қорғауды қамтиды. Бұл зерттеуде ЭЫДҰ ұсынымдарының және Қазақстанның қолданыстағы заңнамасының қатынасы қарастырылған.

Түйін сөздер: ЭЫДҰ, жалдамалы еңбек, жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғау.

Kuttigaliyeva A.R.¹, Buribayev Ye.A.², Koshpenbetov B.M.³

¹master of laws, e-mail: anarhan_8112@mail.ru

²doctor of juridical sciences, professor, e-mail: yermek-a@mail.ru

³candidate of jurisprudence, associate professor, e-mail: kbakhytkali@mail.ru

Kazakhstan University of Innovation and Telecommunication Systems, Kazakhstan, Uralsk
Abai Kazakh national pedagogical University, Kazakhstan, Almaty

OECD standards as tools for improving national social and labour law

The process of Kazakhstan's accession to the OECD has already had a positive impact on the norm-setting process in our country. The new bills are being reviewed and adopted in accordance with the norms and requirements of the OECD. The OECD recommendations are taken into account in the development of strategic documents. Possible membership in the OECD, to which Kazakhstan aspires, will continue to contribute to the improvement of the national legislative framework in accordance with international standards and requirements. A positive effect for the employment sector will be to improve the efficiency of employment policies, link them with economic policies to maintain a balance between supply and demand in the labour market, and intensify international cooperation to better adapt the labour force to structural changes. The OECD is actively promoting policies and helping countries to ensure an adequate level of social protection for all members of society. Social security includes income security, especially in cases of old age, unemployment, illness, disability, work injury, motherhood or

loss of basic income. In this study, the ratio of the OECD recommendations and the current legislation of the Republic of Kazakhstan.

Key words: OECD, hired labour, employment, social protection.

Куттығалиева А.Р.¹, Бурибаев Е.А.², Кошпенбетов Б.М.³

¹м.ю.н., e-mail: anarhan_8112@mail.ru

²д.ю.н., профессор, e-mail: yermek-a@mail.ru

³к.ю.н., доцент, e-mail: kbakhytkali@mail.ru

Казахстанский университет инновационных и телекоммуникационных систем, Казахстан, г. Уральск
Казахский национальный педагогический университет имени Абая, Казахстан, г. Алматы

Стандарты ОЭСР как инструменты улучшения национального социального и трудового права

Процесс присоединения Казахстана к ОЭСР уже сейчас позитивно влияет на нормотворческий процесс в нашей стране. Новые законопроекты проходят процесс рассмотрения и принятия с учетом норм и требований ОЭСР. Рекомендации ОЭСР учитываются при разработке стратегических документов. Возможное членство в ОЭСР, к которому стремится Казахстан, будет и далее способствовать совершенствованию национальной законодательной базы в соответствии с международными стандартами и требованиями. Положительным эффектом для сектора занятости будет являться повышение эффективности политики занятости, увязывание ее с экономической политикой в направлении поддержания баланса между спросом и предложением на рынке труда, активизация международного сотрудничества в целях лучшей адаптации трудовых ресурсов к структурным изменениям. ОЭСР активно продвигает политику и оказывает странам помощь в обеспечении адекватного уровня социальной защиты для всех членов общества. Социальное обеспечение включает обеспечение доходов, особенно в случаях старости, безработицы, болезни, инвалидности, трудового увечья, материнства или потери основного дохода. В настоящем исследовании проведено соотношение рекомендаций ОЭСР и действующего законодательства РК.

Ключевые слова: ОЭСР, наемный труд, занятость, социальная защита.

Кіріспе

2011 жылдан бастап Қазақстан Республикасының Үкіметі Қазақстанның Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымына (ЭЫДҰ) кіруі жөнінде жұмыс жүргізіп келеді. Кез келген елге ЭЫДҰ-ға кіру рәсімін Ұйымның құрылымын құрайтын ЭЫДҰ Кеңесі мен комитеттері арқылы барлық мүше елдер бақылайды. Қосылу туралы шешім қабылдау үшін барлық ЭЫДҰ елдері өтініш беруші ел нарықтық экономиканың принциптері мен плюралистік демократия принциптерін ұстанатынын көрсеткендігімен келісуі қажет. Мемлекеттің ЭЫДҰ конвенциясына қосылуы туралы түпкілікті шешім Кеңестің барлық мүшелерімен бірауыздан мақұлдандуы керек.

2050 жылға қарай әлемнің ең дамыған 30 елінің қатарына кіру туралы жариялаған Қазақстан Үкіметі мемлекеттік басқару, қоршаған ортаны қорғау, салық-бюджет саясаты, білім беру, денсаулық сақтау, жұмыспен қамту, әлеуметтік мәселелер секілді салаларда жаңартулар мен реформалау жөнінде іс-шараларды жүзеге асыруға міндетті.

ЭЫДҰ тұрақты негізде ЭЫДҰ елдерінде экономиканың, саясат, мемлекеттік басқару және т.б. салаларының даму бағыттары бойынша сараптамалық шолулар дайындайды, бұл зерттеулер ЭЫДҰ стандартының маңызды көзі, жаңа мүшелерге, ЭЫДҰ серіктестері үшін ұсыныстар дайындау үшін негіз болып табылады (Schmelzer 2016; Deresky 2017). ЭЫДҰ жалдамалы еңбекті жұмыспен қамтылуды реттейтін институт ретіндегі сараптама объектісі ретінде қарастырады (OECD Employment Outlook 2018 2018); ЭЫДҰ зерттеулеріндегі қызметкерлер мен жұмыс берушілердің мәртебесі еңбек қатынастарын одан әрі либерализациялау тұрғысынан зерттеледі (Prosser T. 2016; Connecting People with Jobs: 2014; Connecting People with Jobs: 2017), әлеуметтік қорғау жүйесі белгілі бір жағдайларда материалдық тауарлар мен қызметтерге қол жеткізуді қамтамасыз ететін міндетті мемлекеттік құрал ретінде қарастырылады (How's Life? 2017: 2017). Баяндамаларда еңбек нарығының құрылымдық реформалары қоғамның және мемлекеттің қоғамдық ұйымдарының тұрақтылығын қамтамасыз

ету, экономикалық даму, заңдылық пен адамның әлеуметтік және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету режимін қамтамасыз ету тұрғысынан негізделуі тиіс екенін атап өтті (Immervoll 2015). Қазақстанда ЭЫДҰ стандарттарын мемлекеттік және экономикадағы барлық салаларда жүзеге асыру жөніндегі реформалар қажеттілік және сөзсіз жүзеге асырылады, сондықтан ЭЫДҰ-ға мүше елдердегі әлеуметтік және еңбек қатынастары институтын ғылыми талдау жүргізу ғылыми зерттеулердің өзекті мәселесі болып табылады.

Ұлттық заңнаманы қалыптастыру, оны жетілдіру процесі Қазақстанда соңғы жылдары ЭЫДҰ әзірлеген қоғамдық қатынастардың жекелеген бағыттары бойынша тиісті құқықтық медиация стандарттарының тікелей әсер етуімен жүзеге асырылады. ЭЫДҰ-ға мүше мемлекеттердің қатарында болуға ұмтыла отырып, Қазақстан шетелдік дамудың үздік тәжірибесін, ішкі заңнаманы іс жүзіндегі жалпы мойындалған параметрлерге, сонымен бірге еңбек нарығының, жұмыспен қамтудың және әлеуметтік қорғаудың басқа да бағыттарына жақындататын құқықтық саясатты жүзеге асыруда.

Нәтиже

Қазақстандағы еңбек нарығы мен әлеуметтік қорғау жүйесінің жағдайлары экономикалық өркендеуге және экономикалық реформаларды алға жылжытуға ықпал ете алатынын анықтау үшін Қазақстанның жұмыспен қамту және әлеуметтік саясатына құрылымдық талдау жасау қажеттілік. Осыған байланысты, Қазақстан мен ЭЫДҰ-ға мүше елдердің көрсеткіштерін мұқият шолу арқылы, атап айтқанда, келесі бағыттар бойынша үздіксіз бақылап, салыстыру керек:

- еңбек саласындағы институттар мен саясат және кәсіптік білім беру, еңбек қатынастары жүйесі және олардың ЭЫДҰ-ның жұмыспен қамту стратегиясының талаптарына сәйкестігі дәрежесі;

- бейресмиден ресми жұмысқа ауысу туралы саясат;

- әлеуметтік интеграцияны және бірлесуді ынталандыруға бағытталған, оның ішінде зейнетақыны көтеру шаралары, балалары бар отбасыларына материалдық көмек көрсету және жұмыссыздарға көмектесу бойынша саясаттың қаржылық және әлеуметтік тұрақтылығы.

Қазақстанға Халықаралық Еңбек Ұйымының стандарттарына сәйкес келтіру үшін еңбек

заңнамасына маңызды реформалар қажет. Жұмысшыларға кәсіподақтар ұйымдастыру қиынға соғуда, ал қолданыстағы құқықтық кедергілер ұжымдық келісімшарттарға келісім жүргізуге ынталандырмайды, кедергі келтіреді. Одан басқа, реформалар қазақстандық жұмыс берушілерді өз қызметкерлерінің құқықтарын құрметтеу және қорғау сезімін ояту мақсатын көздеу керек.

Қазақстанда жұмыспен қамтуда гендерлік теңсіздікті жою үшін әйелдердің мемлекеттік те және жеке сектордағы жұмысқа қатысуына жәрдемдесу үшін отбасына қолайлы саясат пен еңбек жағдайларын ынталандыру ұсынылады; басшылық қызметтердегі әйелдердің өкілдігін көбейту; еңбекақы төлеуде ерлер мен әйелдердің арасындағы кемсітушілік айырмашылықтарды жою; мүгедек әйелдердің ерекше қажеттіліктеріне назар аудару.

ЭЫДҰ стандарттарына сәйкес Қазақстанға ата-аналардың екеуін де жұмыс істеуге бірдей қаржылық ынталандыру мақсатында салықтық жеңілдік жүйесін құру қажет; сапалы мектепке дейінгі тәрбие мен балаға күтім жасауға, сондай-ақ өзге де асырауындағы адамдарға қолжетімді ұзақ мерзімді көмек көрсетуге қол жеткізу, мысалы, мүгедек балалар немесе қарт адамдарды қоса алғанда;

Төмендегідей, еңбекақы төлеуде ерлер мен әйелдердің арасындағы кемсітушілік айырмашылықтарды жою: еңбекақы төлеу, жалдау, оқыту және қызметтік көтерілу саласында кемсітушіліктің барлық түрлерімен күресу үшін заңнамалық базаны нығайту және оның сақталуын қамтамасыз ету; еңбекақы төлеудің ашықтығын арттыру.

Еңбек нарығы мен халықты әлеуметтік қорғау саласында әкімшілік рәсімдерді тиімді реттеу және тиімді қамтамасыз ету тұрғысында мемлекеттік басқарудың сапасын және Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің жұмысын бағалау маңызды. Қазақстан Үкіметі жұмыспен қамту нарығына қатысты құрылымдық саясатының параметрлері ЭЫДҰ елдерімен жан басына шаққандағы Қазақстандағы жан басына шаққандағы табыстың тез арада жақындауына байланысты болуы керек.

Қазақстан еңбек нарығының, жұмыспен қамтудың және әлеуметтік қамсыздандырудың жұмыс істеу саласында қабылданған ЭЫДҰ негізгі және бірқатар нақты құжаттарына қатысты жалпы көзқарас пен ұстанымды қалыптастыруы керек. ЭЫДҰ нормативтік-құқықтық базаның

сапасы мен тиімділігі жөніндегі (2005 ж.) басты принциптеріне сәйкес бос жұмыс орындарын көтермелеуге бағытталған еңбек заңнамасын сақтаудың шешуші шараларын қоса алғанда, тиімді құқық қолданудың маңыздылығын мойындау керек.

Қазақстандық еңбек заңнамасын болашақта орта мерзімде ЭЫДҰ-ның стандарттарына сәйкес дамыту нәтижесінде, мыналар қамтамасыз етілуі керек:

– әлеуметтік және еңбек жанжалдарының санын қысқарту: ұжымдық және жеке даулар;

– жұмыспен қамтуды және жұмыспен қамтылуды құқықтық қамтамасыз етудің жаңа әдістерін, жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғауды ұсынды;

– әлеуметтік әріптестіктің қосымша шараларын енгізу арқылы мемлекеттің, жұмыс берушілер мен еңбек нарығында жұмыс істейтін қызметкерлердің мүдделерін үйлестірудің жаңа нысандарын енгізді;

– кәсіподақтардың жеке тұлғаның еңбек құқықтарын қорғаудағы рөлі күшейтілді.

Әлеуметтік заңнаманы жетілдірудің келесі негізгі бағыттары ретінде төрт мүгедектік әлеуметтік тәуекелдерді бөліп айқындау керек: мүгедектік, кедейлік, зейнеткерлік жас және отбасы мен балаға әлеуметтік қамсыздандыру кепілдігі.

Біздің ойымызша, әлеуметтік заңнаманы дамытудың іс жүзіндегі қадамдары ретінде мыналар талап етіледі: әлеуметтік қорғауды реттейтін нормативтік құқықтық актілердің жүйесіне мониторинг жүргізу; құқық қолдану тәжірибесінің нәтижелерін талдау; әлеуметтік қамсыздандырудың әртүрлі түрлерін қамтамасыз етуде әлеуметтік қатынастарды жүзеге асырудағы шиеленісті мәселелерді анықтау; Қазақстандағы әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін дамыту қажеттіліктерін, үміттерін және болашағын анықтау; Қазақстанда әлеуметтік қорғаудың әмбебап стандарттарын трансформациялау үшін ресурстарды айқындау тұрғысында Қазақстан Республикасының ішкі заңнамасын және мемлекеттердің халықаралық әлеуметтік құқықтарын зерттеуді жүргізу; отбасына және балаға қатысты әлеуметтік саясатты жетілдіру бойынша, сондай-ақ мүгедектік, кедейлік және зейнеткерлік жасқа жету жөнінде ғылыми негізделген ұсыныстар жасау.

Орта мерзімді болашақта әлеуметтік заңнаманы дамытудың түпкі нәтижесі:

– жалпыға ортақ мойындалған халықаралық актілердегі кепілдік берілген жеке адамның

әлеуметтік құқық нормалары стандарттарын Қазақстан Республикасының заңнамасына трансформациялау;

– әмбебап стандарттарды ескере отырып, ЭЫДҰ елдерінде әлеуметтік қорғаудың жалпы қабылданған деңгейіне негізделген және сәйкесінше ұлттық әлеуметтік қауіпсіздік стандарттарын қайта қарау және енгізу болып табылады.

Пікірталас

Жұмыста 2016-2018 жж. ЭЫДҰ-ның жұмыспен қамту нәтижелері зерделенді, еңбек нарығындағы соңғы үрдістері және оның дамуының қысқа мерзімді болашағын бағалау ұсынылады [3, 11, 12]. ЭЫДҰ мәліметтері бойынша, ұйымдағы еңбек нарығының жағдайы жақсарып келеді, шамамен, 2018 жылы ЭЫДҰ-ның жұмыспен қамтылу деңгейінің орташа көрсеткіші дағдарысқа дейінгі деңгейіне, яғни жаһандық қаржылық дағдарыс басталғаннан кейін шамамен он жыл өткеннен кейін қайта оралады деп күтілуде. Мұнай және басқа да тауарлардың әлемдік бағасының күрт төмендеуі Қазақстандағы ұзаққа созылған рецессияға себеп болды. Соңғы жылдары тауар бағалары оң үрдісті көрсеткеніне қарамастан, Қазақстан экономикасының қалпына келуі баяу және біркелкі емес.

Қазақстанда жұмыссыздық деңгейі 2015 жылдан бастап артып келеді және 2018 жылы 5,4% деңгейінде болады деп болжамдалған, бұл жұмыссыздық деңгейі 6,2% болатын ЭЫДҰ-ның орташа деңгейінен біршама төмен. 2015 жылы Қазақстандағы нақты жалақының күрт төмендеуі инфляцияның өсуімен байланысты валюта бағамының өзгеруіне байланысты инфляцияның өсуімен байланысты болды. Бұл жағдайлар Қазақстандағы халықтың кедейлігі жағдайын қиындатып, осы бағыттағы жұмысты күрделентіп жіберді. Еңбек нарығында ерекше қорғалмаған күйінде 25 жасқа дейінгі жастар және 55-тен астам зейнеткерлікке шыққан жастағы адамдар қалып отыр. Осы топтардың жұмысқа орналасуында болашақта оң шешу үшін бос жұмыс орындары болған кезде оларды басымдықпен бірінші кезекті жұмыспен қамту кепілдігін құру, оларды жұмыс штатын немесе жұмыс берушілер жұмыскерлердің санын қысқарту кезінде басымдық ретінде сақтау жөніндегі заңнама бөлігіне өзгеріс енгізу қажет.

Қазақстанда еңбек қатынастарында гендерлік теңсіздік мәселесі өткір болып қалуда. Еңбек

нарығындағы гендерлік проблемалар едәуір ілгерілеушілікке қарамастан, бүкіл әлемде сақталып отыр, әсіресе дамушы елдерде кеңінен тараған. Қазақстанда гендерлік айырмашылықты азайтудың тиімді стратегиясы еңбек және отбасылық міндеттерін оңтайландыру жөніндегі тиімді нақты әсер ететін шараларды қоса алғанда, жан-жақты болуы керек деп санаймыз. Қазақстанда жалақы төлеудегі гендерлік теңсіздік деңгейі айтарлықтай. Орташа алғанда, еркектердің жалақысы әйелдердің жалақысынан 30% артық, бұл ЭЫДҰ елдеріне қарағанда екі есе жоғары (15%). Соған қарамастан, Қазақстан заңнамасында жыныстық белгісі бойынша, іс жүзінде толық іске аспайтын, кемсітушілікке тыйым салу жөнінде бірқатар нормалар мен кепілдіктер бар. Қазақстандағы әйелдерді жұмыспен қамтуда кедергілерді еңсерудің тиімді тәсілдерінің бірі, біздің пікірімізше, еңбек заңнамасында әйелдерге жаңа икемді, қашықтан орындайтын жұмыс түрлерін енгізу болып табылады.

Соңғы жылдары еңбек заңнамасында түбегейлі өзгеріс орын алды: жаңа Еңбек кодексі, «Халықты жұмыспен қамту туралы» заң қабылданды, заңнаманың дамуының бұл аспектісі оны қолдану практикасын жүйелі талдау негізінде және осы саладағы халықаралық тәжірибені ескере отырып, оның үздіксіз жетілдірілуін көрсетеді. Сонымен қатар, осы саладағы құқық қорғау органдарының соңғы жылдардағы тәжірибесін талдау, көптеген еңбек даулары мен қақтығыстар, біз жүргізген реформалар тәжірибені жүйелі талдау және халықаралық тәжірибені ескере отырып жасалғанын айтуға мүмкіндік бермейді. Бұдан басқа, Қазақстанның жалақы бойынша еңбек саласындағы халықаралық әмбебап стандарттарды толық орындамауы біздің негізгі шетелдік серіктестеріміздің назарын аудартады. Осылайша, 2018 жылдың сәуірінде АҚШ Сауда өкілдігінің Кеңесі Қазақстанның осы бағдарламаға сәйкес келмейтіндігі туралы күдік негізінде Жалпылама артықшылық жүйесіне (ЖАЖ) Қазақстанның қатысуын қайта қарау туралы жария етті. Қазақстанның сәйкестігін тексеру қызметкерлердің құқықтарына қатысты ЖАЖ критерийлеріне сәйкестігіне алаңдаушылыққа негізделген.

АҚШ Сауда өкілдігі Америка еңбекшілер федерациясынан және Өнеркәсіптік ұйымдар съезінен, Қазақстан өз қызметкерлерін халықаралық танылған құқықтармен, соның ішінде бірігу бостандығы мен ұжымдық еңбек дауларымен қамтамасыз ету бойынша қадамдар жа-

самайтыны жөніндегі болжам жайлы петиция қабылдайды.

Сонымен қатар петицияда Қазақстан жұмысшылардың кәсіподақтар мен жұмыс берушілердің бірлестіктерін құру құқығын белсенді түрде шектейтіні жөнінде болжам айтылған. Халықаралық Еңбек Ұйымы шеңберінде заңнама шектеулі және тәуелсіз еңбек өкілдеріне қатысты дұшпандық қатынастарға қатысты елеулі алаңдаушылықтар бірнеше рет талқыланды¹.

Қазақстанда белсенді түрде жұмыс істей бастаған экономиканы цифрландыру, еліміз үшін көптеген жұмыс орындарын ашуға, жұмыс берушілер мен қызметкерлерді икемді еңбек жағдайлары қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар дәстүрлі салаларға жаңа технологияларды енгізуге байланысты еңбек ресурстары босайды, жұмысшылар дәстүрлі саладан басқа салаларға ауысуы орын алуын көруіміз мүмкін, жаңа нысандар: қашық, қашықтықтан жұмыс белсенді түрде іске қосылады.

Қазақстанның ЭЫДҰ-ға кіруі үдерісі, осы ұйымның бірқатар органдарының өз құзыреті шегінде ЭЫДҰ-ның нормативтік құқықтық базасына қатысты Қазақстан Республикасының бекіткен ұстанымын қарастыратындығын болжайды. Әрбір орган өздерінің ресми пікірін Қазақстанның тиісті салада мүшелікке байланысты міндеттемелерді қабылдауға дайындығы мен қабілеттілігі туралы хабардар етеді. Біздің еліміздің ЭЫДҰ-ға қосылуы үшін ЭЫДҰ елдерінің озық тәжірибесіне деген ұмтылысты нақты қадамдармен көрсету керек.

Жұмыспен қамту, еңбек және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет, ЭЫДҰ-ның Мемлекеттік басқару жөніндегі комитеті ұлттық әлеуметтік саясаттың пәні бойынша пікірлерді ұсынады, қорытындыларды талқылайды және оның ЭЫДҰ критерийлеріне сәйкестігін қарастырады.

Қазақстанның қазіргі әлеуметтік саясаты, ЭЫДҰ стандарттарына сәйкес ата-аналарға жұмыс және отбасылық міндеттерді біріктірудің ұйымдастырушылық және құқықтық мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге бағыттауды мақсат етіп қоюы қажет. ЭЫДҰ құжаттарында ұлттық үкіметтерге балаларды күтуге қолдау көрсету, ата-аналар үшін демалыстар беру, отбасыларды қолдау үшін салықтық жеңілдіктер беру, ата-аналар үшін икемді жұмыспен қамтуды

¹ Сайт туралы ақпарат Қазақстандағы АҚШ елшілігі мен консулдығы <https://kz.usembassy.gov/ru/pr-04-13-18-ru/>

енгізудің тәсілдерін ұсынады (Adema 2014). ЭЫДҰ ұсынған әлеуметтік саясаттың маңызды параметрі – кедейлікті қамтамасыз етпейтін қарттықты қамтамасыз ету, ең төменгі күнкөріс деңгейінің жоғары параметрлеріне сәйкес келетін зейнетақылық деңгеймен қамтамасыз ету, кейінгі зейнеткерлікке шыққан адамның ұзақ мерзімді жұмысына жағдай жасау (Pensions at a Glance 2017: 2017).

Кедейлікті төмендетудің әлеуметтік мәселелеріне ұсынылған ЭЫДҰ-ның ұсынысы – жұмысқа кедергілерді азайту, өз бетінше жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету және жұмыссыздар үшін тиісті жеңілдіктерді енгізу. «Әлеуметтік қамсыздандырудан жұмысқа қарай» формуласынан «жұмыс орнындағы әл-ауқат жетістігі» формуласына көшу ұсынылады. Заңнамалық шаралар қабылдау арқылы жасына байланысты жұмысқа орналасу кезіндегі кемсітушілікті жою ұсынылады; жұмыс берушілердің тығыз кеңесулері арқылы және қызметкерлер өкілдерімен ынтымақтастықта міндетті түрде зейнеткерлікке шығуына тосқауыл қоюға немесе одан әрі шектеуге тырысады; жұмыс іздеушілерге олардың жасына қарамастан жұмысқа орналасуына тиімді көмек көрсету, бірақ ұзақ мерзімді жұмыссыздық қаупіне ұшырайтын топтарға арналған, сонымен қатар жұмыс іздеуші қарт адамдар жұмыссыздықтан жұмыссыздық төлемақы алатын жастар сияқты артықшылықтарға ие болуын қамтамасыз етуге арналған жұмыс іздеумен белсенді айналысады.

35 ЭЫДҰ-ға мүше мемлекеттерде әртүрлі құқықтық жүйелер мен еңбек қатынастарының үлгілері жұмыс істейтін, ЭЫДҰ-ға мүше елдерінде 23-інде ұлттық еңбек нарығы континенттік және скандинавиялық еңбек нарығының жұмыс істеу нысандарында құрылады.

ЭЫДҰ мемлекеттерінің еңбек қатынастарын ұйымдастыру мен жұмыс істеу салаларында стандарттарды Қазақстан Республикасының ұлттық заңнамасында трансформациялау заңдылықтары мынадай негізгі ережелерге негізделуі керек. Ағылшын-америкалық құқықтық жүйеге негізделген ЭЫДҰ елдерінде, еңбек туралы заңда еңбек қатынастарын реттеу үдерісінде әлеуметтік әріптестік институтының болуы қарастырылмаған. Континенттік құқықтық жүйеге негізделген ЭЫДҰ мүшелері елдерде кәсіподақтардың және басқа да өкілдердің кендік даулар мен қақтығыстарды шешуде міндетті түрде қатыстырылатын әлеуметтік әріптестік институтын сәтті дамытады. Еуропадағы еңбек қатынастары, соның ішінде скандинавия

мемлекеттерінде еңбекақы төлеуді реттеудің оңтайлы формалары қазіргі заманғы Қазақстан үшін ыңғайлы деп қарауға да болады. Азаматтық қоғамның маңызды институттарының бірі ретінде әлеуметтік әріптестік жүйесінің ескертулік және алдын алу әлеуетін толық пайдалану қажет.

ЭЫДҰ Еуропалық мемлекеттерінде әлеуметтік қорғаудың түсінігі әлеуметтік көмек, әлеуметтік сақтандыру, әлеуметтік қызметтерге және қамқорлыққа тең қол жеткізуді қамтамасыз етуді қамтиды. Әлеуметтік қорғау жүйесінің негізгі мақсаты – жоғары әлеуметтік әл-ауқатқа жетуге, жанжалдарды болдырмауға және шешуге бағытталған әмбебап дамуды қамтамасыз ету үшін халықтың түрлі топтары арасындағы теңсіздікті төмендету (Cingano 2014). Негізгі кірістердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету және әлеуметтік қызметтерге тең қолжетімділік мемлекеттік тетіктермен қамтамасыз етілуі тиіс әрбір адамның негізгі құқығы болып табылады. Негізгі әлеуметтік құқықтардың тізбесі көптеген еуропалық мемлекеттер ратификациялаған халықаралық әмбебап актілерде бекітілген.

Әлеуметтік қорғау саласында ЭЫДҰ ұсынған одан әрі жаңғырту мүмкіндіктері, төмендегілерді қамтиды:

- қызметкерлерді стандартты емес жұмыс орындарына қосу үшін құқықтық және ұйымдастыру мүмкіндіктерін қамтамасыз ету;
- өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін тиімді әлеуметтік қорғау шараларын қамтамасыз ету;
- отбасының қаржылық жағдайына қарамастан, барлық балалар үшін базалық табыспен қамтамасыз ету;
- ауру, жұмыссыздық, ана болу және мүгедектік сияқты әлеуметтік тәуекелдер пайда болған кезде экономикалық белсенді тұлғалар үшін негізгі кірісті қамтамасыз ету, сондай-ақ зейнеткерлік жастағы адамдар үшін жеткілікті әлеуметтік төлемдерді қамтамасыз ету.

Қорытынды

Көптеген жылдар бойы Қазақстанда Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымына қосылу стратегиясын жүзеге асыру барысында еңбек қатынастарының жүйесін реформалау, оның жеке және мемлекеттің мүдделерін қанағаттандыруға мүмкіндік беретін өзінің ұтымды моделін құру мәселесі өткір болып тұрды. ЭЫДҰ дамыған елдерінде, әсіресе еуропа елдерінде, жұмыспен қамту жүйесін қалыптастыру және реформалау, оны макро-

және микроэкономикалық және әлеуметтік үдерістердің реттеушісі ретінде пайдалану тәжірибесі ғасырлар бойы қалыптасқан. Қазақстанда жаһандық өркениет процесінің тәжірибесін Қазақстандағы құқықтық реформаларды жүргізу кезінде ұтымды қолдануға болады, бұл азаматтардың, заңды тұлғалардың және қоғамның мүдделерін толық қанағаттандыратын заңнаманың ұтымды жүйесін іздеу кезеңін қысқартады. Осыған байланысты біздің елімізде және ЭЫДҰ елдерінде жалдамалы жұмыс күшін құқықтық реттеу, әртүрлі елдердегі жұмысшылар мен жұмыс берушілердің өзара қарым-қатынас жүйелерін салыстырмалы құқықтық талдау, әлеуметтік әріптестік институтының жұмыс істеу тәжірибесін зерделеу, өмірлік процесте жұмысшылар мен кәсіподақтардың өкілдерінің орны мен рөлін анықтау болып табылады, азаматтық қоғам және заң үстемдігі, елдің еңбек заңнамасының негіздерін ғылыми тұрғыдан талдау өзекті мәселеле болып табылады.

Бұл зерттеу ЭЫДҰ-ға мүше мемлекеттерде жұмысқа орналасудың құқықтық базасының мазмұнын анықтауға және зерделеуге бағытталған, зерттеу жекелеген жалпыланған тұжырымдар мен тұжырымдарды құруға, сондай-ақ осы мәселе бойынша жұмыс істеудің одан әрі перспективаларын ұсынуға мүмкіндік береді.

Салыстырмалы талдау нәтижесінде, жалпы алғанда, ЭЫДҰ елдерінде еңбек қатынастары мемлекет тарапынан тәуелсіз, ал мемлекеттік және еңбек құқықтарының мемлекеттік органдармен шектелмеуін және мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету үшін мемлекет жауапкершілігі сақталады деп тұжырым жасаймыз.

Еңбек нарығын ұйымдастыру мен жұмыс істеу нарығы саласын зерттеуде анықталған ЭЫДҰ мемлекеттерінің стандарттары мыналардан тұрады: ең дамыған елдерге тән үлгі тұтарлық еңбек қатынастары жүйесіне сәйкес етіп Қазақстанның ұлттық әлеуметтік-еңбек заңнамасын әзірлеу; стандарттар нормалары қазақстандық әлеуметтік заңнаманы қалыптастыру үшін негіз болып табылады.

Жұмыспен қамту стандарттарын іске асыру үшін Қазақстандағы перспективалық бағыттарын төмендегілерді: қажетті жұмыстарды іздеп табу жөнінде қызметтер көрсетудің нормативтік стандарттары; кәсіподақтардың рөлін қайта бағалау, олардың мәртебесін көтеру және кеңейту; жұмысты ұйымдастырудың еуропалық стандарттардың прогрессивті сипатын еске-

ре отырып Қазақстанның ұлттық заңнамасына енгізу, заңды және бәсекеге қабілетті мемлекеттің қалыптасуы бағытын қамтиды.

Қазақстандағы әлеуметтік және еңбек заңнамасының ЭЫДҰ елдерінің жұмыс процесін ұйымдастыру саласындағы стандарттарына сәйкестігі мәселелерін шешудің маңызды бағыттары:

– халықты икемді жұмыспен қамтудың жаңа нысандарын, қашықтықтан, қашықтан жұмыс жасауды пайдалануды ғылыми негіздеу және заңнамалық бекітілуін қамтамасыз ету;

– ЭЫДҰ елдерінде орташа күнкөріс деңгейінің ең төменгі деңгейіне сәйкес келетін ең төменгі жалақыны заңнамалық қамтамасыз ету. Бүгінгі күні бұл мәселе қазақстандық еңбек нарығы үшін өте өткір және ол өзінің лайықты шешімін таппады. Қазақстан заңнамасында адамның нақты қажеттіліктеріне сәйкес күнкөріс қажеттілігінің ең төменгі мөлшерін анықтаудың оңтайлы тетіктері мен параметрлері жоқ, ал оның ең төменгі мөлшері шамамен 70 евроны құрайды;

– жұмыс берушілердің құзыреттілігі еңбек қатынастарындағы бостандығын кеңейтумен қатар жалдамалы еңбекпен байланысты қосымша қызметтерді ұсыну құқығын кеңейту қажет етеді, мысалы, қызметкерлерді оқыту және біліктілігін арттыру бөлігінде кеңейту қажет;

– кәсіптік оқытуда, мамандық стандарттарын қалыптастыру қажет;

– жеке тұлғаның әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың нақты тетіктерін қамтамасыз ету бөлігінде мемлекеттік органдар мен кәсіподақтар арасындағы үйлестірудің және өзара байланысты айқын механизмін енгізу сұранысқа ие;

– еңбек қатынастарына түсу фактісінен туындайтын жұмыс берушілердің еңбек міндеттемелерін орындауды бақылаудың тиімділігін арттыруды талап етеді;

– шегерімдермен басқадасалық жеңілдіктерін есепке ала отырып, қызметкерлердің, өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтардың өз табыстарын салық салудың прогрессивті шкаласына құқықтарын қамтамасыз ету.

ЭЫДҰ-ға мүше мемлекеттердің орташа стандарттарына сәйкес жана әлеуметтік көрсеткіштер мен әлеуметтік көмек деңгейін дамытуды қамтитын ЭЫДҰ стандарттарына сәйкес Қазақстанда кедейліктің мәселелерін шешу үшін әлеуметтік қорғау жүйесін жаңғырту күтіліп отырған қажеттілік.

Әдебиеттер

- Schmelzer M. The hegemony of growth: the OECD and the making of the economic growth paradigm. – Cambridge University Press, 2016.
- Deresky H. International management: Managing across borders and cultures. – Pearson Education India, 2017.
- OECD Employment Outlook 2018, OECD Publishing, Paris, 2018. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en
- Prosser T. Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries //Work, employment and society. – 2016. – T. 30. – №. 6. – С. 949-965.
- Connecting People with Jobs: Activation Policies in the United Kingdom, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris, 2014. <https://doi.org/10.1787/9789264217188-en>.
- Connecting People with Jobs: Key Issues for Raising Labour Market Participation in Australia, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris, 2017. <https://doi.org/10.1787/9789264269637-en>.
- How's Life? 2017: Measuring Well-being, OECD Publishing, Paris, 2017. https://doi.org/10.1787/how_life-2017-en.
- Immervoll H., Jenkins S. P., Königs S. Are Recipients of Social Assistance 'Benefit Dependent'? Concepts, Measurement and Results for Selected Countries. – 2015. <https://doi.org/10.1787/5jxrcmgpc6mn-en>.
- Offe C. Contradictions of the welfare state. – Routledge, 2018. – T. 16.
- Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators, OECD Publishing, Paris, 2016. <https://doi.org/10.1787/9789264261488-en>.
- OECD Employment Outlook 2016, OECD Publishing, Paris, 2016. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en.
- OECD Employment Outlook 2017, OECD Publishing, Paris, 2017. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.
- Schwab K. The fourth industrial revolution. – Crown Business, 2017.
- Adema W., Ali N., Thévenon O. Changes in family policies and outcomes: Is there convergence?. – 2014. <https://doi.org/10.1787/5jz13wllxgzt-en>.
- Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, 2017. https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.
- Cingano F. Trends in income inequality and its impact on economic growth. – 2014. <https://doi.org/10.1787/5jxjrjncwvx6j-en>.

References

- Schmelzer M. The hegemony of growth: the OECD and the making of the economic growth paradigm. – Cambridge University Press, 2016.
- Deresky H. International management: Managing across borders and cultures. – Pearson Education India, 2017.
- OECD Employment Outlook 2018, OECD Publishing, Paris, 2018. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en
- Prosser T. Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries //Work, employment and society. – 2016. – T. 30. – №. 6. – С. 949-965.
- Connecting People with Jobs: Activation Policies in the United Kingdom, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris, 2014. <https://doi.org/10.1787/9789264217188-en>.
- Connecting People with Jobs: Key Issues for Raising Labour Market Participation in Australia, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris, 2017. <https://doi.org/10.1787/9789264269637-en>.
- How's Life? 2017: Measuring Well-being, OECD Publishing, Paris, 2017. https://doi.org/10.1787/how_life-2017-en.
- Immervoll H., Jenkins S. P., Königs S. Are Recipients of Social Assistance 'Benefit Dependent'? Concepts, Measurement and Results for Selected Countries. – 2015. <https://doi.org/10.1787/5jxrcmgpc6mn-en>.
- Offe C. Contradictions of the welfare state. – Routledge, 2018. – T. 16.
- Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators, OECD Publishing, Paris, 2016. <https://doi.org/10.1787/9789264261488-en>.
- OECD Employment Outlook 2016, OECD Publishing, Paris, 2016. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en.
- OECD Employment Outlook 2017, OECD Publishing, Paris, 2017. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.
- Schwab K. The fourth industrial revolution. – Crown Business, 2017.
- Adema W., Ali N., Thévenon O. Changes in family policies and outcomes: Is there convergence?. – 2014. <https://doi.org/10.1787/5jz13wllxgzt-en>.
- Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, 2017. https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.
- Cingano F. Trends in income inequality and its impact on economic growth. – 2014. <https://doi.org/10.1787/5jxjrjncwvx6j-en>.