

исх. № 20-042
« 06 » 05 2025 г.

**Министерство труда и социальной
защиты населения
Республики Казахстан**

(уведомление официально не поступило в ЕПА от МТСЗН РК)

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Евразийская промышленная Ассоциация (далее - ЕПА), рассмотрев Консультативный документ регуляторной политики к проекту Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования трудового законодательства» (далее – КДРП), размещенный интернет-портале «Открытые НПА» по ссылке <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=15515606>, сообщает следующее.

В качестве предлагаемых путей решения обозначенных проблем в КДРП предлагается следующее:

- 1) введение возможности заключения трудовых договоров в электронной форме с использованием ЕСУТД;
- 2) переход от аттестации объектов к системе индивидуальной и интегральной оценки профессиональных рисков;
- 3) введение понятий и механизмов реагирования на случаи сексуальных домогательств в сфере труда;
- 4) передача части полномочий уполномоченного органа по труду из Трудового кодекса на уровень положения;
- 5) закрепление роли МИО в решении трудовых конфликтов и организации социального партнерства;
- 6) совершенствование регулирования профсоюзов: ежегодное подтверждение структуры, уточнение членства, обязанность отчетности.

1. Касательно введения возможности заключения трудовых договоров в электронной форме с использованием ЕСУТД

Не согласны с предложением о заключении трудового договора исключительно в электронной форме (с использованием ИКТ) в связи с тем, что трудовой договор содержит конфиденциальную информацию о заработной плате работников и их персональные данные, а поскольку, как показывает практика, в настоящее время происходит большое количество кибератак, раскрываются и передаются, в том числе в другие страны, персональные данные, то отечественные информационные системы не могут в полной мере обеспечить защищенность конфиденциальной и охраняемой законом информации о работниках.

Что касается собственных информационных систем работодателей, то для интеграции таких систем с базой госоргана требует значительного времени и финансовых средств, в связи с чем в настоящее время не готовы к такой интеграции.

Имеются проблемы и со стороны работников и потенциальных работников, которые абсолютно не владеют знаниями и навыками для подписания трудового договора с помощью ЭЦП, что создаст для них барьеры для осуществления трудовой деятельности.

В этой связи считаем преждевременным предложение о заключении трудовых договоров в электронной форме с использованием ЕСУТД.

2. Касательно перехода от аттестации объектов к системе индивидуальной и интегральной оценки профессиональных рисков

В самом первом пункте Плана действий по реализации Концепции безопасного труда Республики Казахстан на 2024 - 2030 годы закреплено:

- пересмотр правил управления профессиональными рисками в части изменения порядка оценки профессиональных рисков с учетом внедрения:

1) интегральной оценки профессионального риска предприятия (дифференциация предприятий по степени профессионального риска)

2) отдельного порядка оценки профессиональных рисков в особых условиях труда (подземные работы, работы на открытом воздухе, высоте и тому подобное);

3) упрощенного порядка оценки профессионального риска на малых и микропредприятиях.

Как логическое продолжение далее вторым пунктом указанного Плана закреплена разработка поправок (КДРП) по вопросам:

1) исключения процедуры аттестации производственных объектов по условиям труда;

2) усиления требований к специализированным организациям, порядка их регистрации, а также установления ответственности за результаты их оценки.

Однако на момент рассмотрения КДРП отсутствует полноценная методика оценки профессиональных рисков, а также методика определения объема гарантий лицам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При этом разработанный РНИИОТ и полученный в рабочем порядке проект поправок в действующие Правила управления профессиональными рисками требует существенной доработки и обсуждения с работодателями и работниками.

Учитывая изложенное, считаем предложение в КДРП о переходе от аттестации объектов к системе индивидуальной и интегральной оценки профессиональных рисков преждевременным, поскольку в настоящее время для поэтапного перехода с 2026 года (как это запланировано в рамках Концепции безопасного труда) нет методологического основания.

Полагаем, что рациональным решением по данному вопросу на сегодняшний день является перенос начала внедрения оценки профессиональных рисков на 2027 год либо введение переходного периода на 3 года (с 2026 по 2028 годы) с результатов оценки условий труда на индивидуальную оценку профессиональных рисков.

3. Касательно введения понятий и механизмов реагирования на случаи сексуальных домогательств в сфере труда

Конвенцией K190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33864536&pos=3;-91#pos=3;-91) предусмотрен термин «гендерное насилие и домогательства», что означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.

В этой связи предлагаем вместо термина «сексуальное домогательство в сфере труда» использовать термин «гендерное насилие и домогательства», определение которого требует обсуждения.

В целом считаем, что поправки в части сексуального домогательства вызывают вопросы, в том числе вопросы относительно доказательственной базы, в связи с расторжением трудового договора. В этой связи прежде, чем принимать решение о введении понятий и механизмов реагирования на случаи сексуальных домогательств в сфере труда, необходимы разъяснения со стороны МТСЗН и широкое обсуждение с работодателями/бизнесом.

Вице-президент



Е. Попандопуло

Қазақстан Республикасы 010000 Астана қаласы, Қабанбай батыр 30а. тел (7172) 614 618 E: era@erg.kz
Республика Казахстан 010000 г. Астана, Кабанбай батыра 30а тел (7172) 614 618 E: era@erg.kz

шығ. № 20-0112
«06» 05 2025 ж.

Қазақстан Республикасы
Еңбек және халықты
әлеуметтік қорғау министрлігі

(хабарлама ресми түрде ЕӨА-ға ҚР ЕХӘҚМ-нен келіп түскен жоқ)

САРАПТАМАЛЫҚ ҚОРЫТЫНДЫ

Еуразиялық өнеркәсіптік Ассоциациясы (бұдан әрі - ЕӨА) «Ашық НҚА» порталында осы сілтеме арқылы орналасқан <https://legalacts.e.gov.kz/npa/view?id=15515606> «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек заңнамасын жетілдіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Заңының жобасы бойынша реттеушілік саясаттың консультативтік құжатын қарап (бұдан әрі – РСКҚ), келесіні хабарлайды.

РСКҚ-да көрсетілген мәселелерді шешудің ұсынылған жолдары ретінде мыналар ұсынылады:

- 1) ЕШЕБЖ пайдалана отырып, электрондық нысанда еңбек шарттарын жасасу мүмкіндігін енгізу;
- 2) объектілерді аттестаттаудан кәсіптік тәуекелдерді жеке және интегралдық бағалау жүйесіне көшу;
- 3) еңбек саласындағы жыныстық қудалау жағдайларына ден қою ұғымдары мен тетіктерін енгізу;
- 4) еңбек жөніндегі уәкілетті органның өкілеттіктерінің бір бөлігін Еңбек кодексінен ереже деңгейіне беру;
- 5) ЖАО-ның еңбек жанжалдарын шешудегі және әлеуметтік әріптестікті ұйымдастырудағы рөлін бекіту;
- 6) кәсіподақтарды реттеуді жетілдіру: құрылымды жыл сайын растау, мүшелікті нақтылау, есептілік міндеті.

1. ЕШЕБЖ пайдалана отырып, электрондық нысанда еңбек шарттарын жасасу мүмкіндігін енгізуге қатысты

Еңбек шартында қызметкерлердің жалақысы және олардың дербес деректері туралы құпия ақпараттың болуына байланысты еңбек шартын тек электрондық нысанда (АКТ пайдалана отырып) жасасу туралы ұсыныспен келіспейміз, тәжірибе көрсеткендей, қазіргі уақытта көптеген кибершабуылдар орын алып жатқандықтан, дербес деректер, оның ішінде басқа елдерге де ашылып, беріледі, отандық ақпараттық жүйелер қызметкерлер туралы құпия және заңмен қорғалатын ақпараттың қорғалуын толық көлемде қамтамасыз ете алмайды.

Жұмыс берушілердің жеке ақпараттық жүйелеріне келетін болсақ, мұндай жүйелерді мемлекеттік органның базасымен біріктіру үшін айтарлықтай уақыт пен қаржы қажет, осыған байланысты қазіргі уақытта мұндай интеграцияға дайын емес.

ЭЦҚ көмегімен еңбек шартына қол қою үшін білім мен дағдыларды мүлдем білмейтін жұмысшылар мен әлеуетті жұмысшылар тарапынан да проблемалар бар, бұл оларға еңбек қызметін жүзеге асыруға кедергілер туғызады.

Осыған байланысты, ЕШЕБЖ-ны пайдалана отырып, электрондық нысанда еңбек шарттарын жасасу туралы ұсынысты мерзімінен бұрын деп санаймыз.

2. Объектілерді аттестаттаудан кәсіптік тәуекелдерді жеке және интегралдық бағалау жүйесіне көшуге қатысты

Қазақстан Республикасының 2024 - 2030 жылдарға арналған Қауіпсіз еңбек тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспарының бірінші тармағында:

- енгізуді ескере отырып, кәсіптік тәуекелдерді бағалау тәртібін өзгерту бөлігінде кәсіптік тәуекелдерді басқару қағидаларын қайта қарау:

1) кәсіпорынның кәсіптік тәуекелін интегралды бағалау (кәсіпорындарды кәсіптік тәуекел дәрежесі бойынша саралау)

2) ерекше еңбек жағдайларында кәсіптік тәуекелдерді бағалаудың жекелеген тәртібін (жерасты жұмыстары, ашық ауада, биіктікте және сол сияқтыларда жұмыс істеу);

3) шағын және шағын кәсіпорындарда кәсіптік тәуекелді бағалаудың оңайлатылған тәртібін қамтиды.

Логикалық жалғасы ретінде аталған жоспардың екінші тармағында мәселелер бойынша түзетулер (РСКҚ) әзірлеу бекітілді:

1) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау рәсімін алып тастау;

2) мамандандырылған ұйымдарға қойылатын талаптарды, оларды тіркеу тәртібін күшейту, сондай-ақ оларды бағалау нәтижелері үшін жауапкершілікті белгілеу.

Алайда, РСКҚ қарау кезінде кәсіптік тәуекелдерді бағалаудың толыққанды әдістемесі, сондай-ақ ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін адамдарға кепілдіктер көлемін айқындау әдістемесі жоқ.

Бұл ретте Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты әзірлеген және жұмыс тәртібімен алынған кәсіптік тәуекелдерді басқарудың қолданыстағы ережелеріне түзетулер жобасы айтарлықтай пысықтауды және жұмыс берушілермен және қызметкерлермен талқылауды талап етеді.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, РСКҚ-да объектілерді аттестаттаудан кәсіптік тәуекелдерді жеке және интегралды бағалау жүйесіне көшу туралы ұсынысты мерзімінен бұрын деп санаймыз, өйткені қазіргі уақытта 2026 жылдан бастап кезең-кезеңімен көшу үшін (қауіпсіз еңбек тұжырымдамасы шеңберінде жоспарланғандай) әдіснамалық негіз жоқ.

Бүгінгі күні осы мәселе бойынша ұтымды шешім кәсіптік тәуекелдерді бағалауды енгізуді 2027 жылға ауыстыру не еңбек жағдайларын бағалау нәтижелерінен кәсіптік тәуекелдерді жеке бағалауға 3 жылға (2026 жылдан 2028 жылға дейін) өтпелі кезеңді енгізу болып табылады деп санаймыз.

3. Еңбек саласындағы жыныстық қудалау жағдайларына ден қою ұғымдары мен тетіктерін енгізуге қатысты

«Еңбек саласындағы зорлық - зомбылық пен қудалауды жою туралы» K190 конвенциясымен (https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33864536&pos=3;-91#pos=3;-91) «гендерлік зорлық-зомбылық және қудалау» термині көзделген, бұл олардың жынысына немесе жынысына байланысты адамдарға бағытталған немесе белгілі бір жыныстағы немесе

нақты гендерлік тұлғаларға пропорционалды емес әсер ететін зорлық-зомбылық пен қудалауды білдіреді керек-жарақтар және жыныстық қудалауды қамтиды.

Осыған байланысты біз «еңбек саласындағы жыныстық қудалау» терминінің орнына «гендерлік зорлық-зомбылық және қудалау» терминін қолдануды ұсынамыз, оның анықтамасы талқылауды қажет етеді.

Жалпы, жыныстық қудалау бөлігіндегі түзетулер еңбек шартының бұзылуына байланысты дәлелдемелік базаға қатысты сұрақтарды, соның ішінде сұрақтарды тудырады деп санаймыз. Осыған байланысты еңбек саласындағы жыныстық қудалау жағдайларына ден қою ұғымдары мен тетіктерін енгізу туралы шешім қабылдас бұрын ЕХӘҚМ тарапынан түсініктемелер және жұмыс берушілермен/бизнеспен кеңінен талқылау қажет.

Вице-президент



Е. Попандопуло