



010000, Нұр-Сұлтан қ., Үкімет үйі

010000, город Нур-Султан, Дом Правительства

№ \_\_\_\_\_

Депутатам Мажилиса Парламента  
Республики Казахстан,  
Членам фракции  
«Народной партии Казахстана»

На ДЗ-180 от 13.05.2021 года

**Уважаемые депутаты!**

Рассмотрев Ваш депутатский запрос касательно ограничения применения форм заемного труда в квазигосударственном секторе, перехода к политике полноценных трудовых отношений и создания политического института – уполномоченного по трудовым правам, сообщаем следующее.

***Касательно ограничения применения форм заемного труда в квазигосударственном секторе и проверки экономической целесообразности обращения за услугами всевозможных трудовых посредников.***

В целях законодательного урегулирования предоставления персонала (заемного труда) в 2020 году были внесены изменения и дополнения в Трудовой Кодекс.

Согласно статье 137-1 Трудового Кодекса предоставление персонала в квазигосударственном секторе допускается только на время выполнения определенной работы, замещения временно отсутствующего работника и на период выполнения сезонной работы.

Для заемного персонала законодательно предусмотрены те же гарантии, что и у наемных работников. Осуществление трудовой деятельности в рамках оказания услуг по предоставлению персонала не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа, гарантий по обеспечению условий труда и других прав в сфере труда, установленных Трудовым Кодексом.

Предприятия квазигосударственного сектора, пользуясь услугами направляющей организации, имеют право привлекать работников, только при условии соблюдения всех норм трудового законодательства.

При этом, работники направляющей организации наделены всеми правами по заключению трудовых и коллективных договоров и соглашений для

урегулирования отношений с работодателем, а также правом объединения в профсоюзные организации для защиты своих интересов и ведения переговоров.

В свою очередь, целесообразность применения заемного труда в организации, включая квазигосударственный сектор, определяется ею самостоятельно с учетом условий и объемов производства, финансирования деятельности, экономической эффективности и бизнес стратегии в целом.

Вместе с тем, вопросы соблюдения трудовых прав работников, в том числе заемного труда рассматривался на заседаниях республиканских, региональных и отраслевых комиссий по социальному партнерству, а также на совещаниях в Правительстве в марте-апреле т.г.

На сегодняшний день заинтересованными государственными органами на базе отраслевых комиссий по социальному партнерству совместно с объединениями работодателей работников проводятся работы по созданию единых отраслевых стандартов оплаты труда, включающих:

- четкий порядок формирования минимальной тарифной ставки первого разряда;
- установление межразрядных коэффициентов, стимулирующих работников к производительному труду и повышение квалификации;
- исключение различий в размерах заработной платы одноименных профессий (*рабочих и служащих*) в организациях однородных сфер деятельности.

Данные предложения будут реализованы посредством внесения дополнений в отраслевые соглашения.

При этом, стороны посредством заключения коллективных договоров вправе предусматривать дополнительные гарантии и льготы (*в том числе вопросы индексации зарплаты*), направленные на улучшение условий труда. Так, в 2020 году 206 тыс. работодателей повысили зарплаты в среднем на 32 % более 1,2 млн. низкооплачиваемым работникам

*Справочно: в настоящее время количество коллективных договоров достигло 145 тыс. с охватом более 96 крупных и средних предприятий.*

***Касательно перехода от политики стимулирования снижения стоимости труда и внештатных форм занятости к политике поощрения полноценных трудовых отношений с предоставлением социальных гарантий работникам.***

В трудовом законодательстве четко определены границы государственного вмешательства в сферу трудовых отношений между работодателем и работниками и, с учетом обеспечения баланса интересов сторон, распределены роль и ответственность субъектов трудовых отношений.

Отношения между работодателем и работниками строятся посредством коллективных переговоров и заключаемых между ними соглашений и договоров.

Независимо от формы занятости (*предоставление персонала (заемный труд), дистанционная работа, совместительство и т.п.*), стороны трудовых отношений, наделенные правами и обязанностями, предусмотрены требования для

оформления трудовых отношений, установлены минимальные трудовые стандарты, базовые гарантии и компенсации и обеспечивается контроль их исполнения со стороны работодателей.

Таким образом, независимо от формы занятости всем работникам трудовое законодательство обеспечивает в полной мере конституционное право каждого на свободу труда, условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации.

***Касательно создания нового политического института - уполномоченного по трудовым правам***

Порядок защиты трудовых прав работников регламентированы трудовым законодательством Республики Казахстан.

Согласно Трудовому Кодексу, в случае нарушения трудовых прав, работники вправе обратиться в государственную инспекцию труда или в судебные органы.

*Справочно: на сегодня в Казахстане действуют 3 республиканских объединения профсоюзов, объединяющие более 3 млн. работников или половину всех наемных работников страны, 53 отраслевых, 34 территориальных, 357 локальных профсоюзных организаций.*

Мониторинг трудовых отношений на предприятиях страны осуществляется в рамках Ситуационного центра по предупреждению и недопущению трудовых конфликтов (далее – *Ситуационный центр*) при Минтруде, а в регионах – Мониторинговыми группами, возглавляемыми заместителями акимов.

Ситуационным центром осуществляется ежедневный анализ обращений работников и профсоюзов, оперативной информации компетентных органов и информации из СМИ.

С начало т.г. мониторингом охвачено порядка 200 проблемных предприятий, с которыми ведется предметная работа местными исполнительными органами с участием заинтересованных сторон.

Вместе с тем, контроль за соблюдением трудовых прав осуществляется профессиональными союзами в рамках общественного контроля, что в соответствии с международной практикой является общепризнанным институтом защиты трудовых прав работников.

Вопросы соблюдения социальных и трудовых прав работников находятся на постоянном контроле Правительства.

**Е. Тугжанов**