

**ҚОҒАМ ҚАБЫЛДАУЫ ТҰРҒЫСЫНДА
ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДАҒЫ
КӘСІПОДАҚТАРДЫҢ ОРНЫ МЕН ТИІМДІЛІГІ**

**РОЛЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ В
ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ
ОБЩЕСТВЕННОГО ВОСПРИЯТИЯ**

**THE ROLE AND EFFECTIVENESS OF TRADE UNIONS
IN PROTECTING WORKERS' RIGHTS THROUGH THE
PRISM OF PUBLIC PERCEPTION**



РОЗА ЛЮКСЕМБУРГ ҚОРЫНЫҢ
ОРТАЛЫҚ АЗИЯДАҒЫ ӨКІЛДІГІ

EURASIAN CENTER FOR PEOPLE
MANAGEMENT

ҚОҒАМ ҚАБЫЛДАУЫ ТҰРҒЫСЫНДА
ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН
ҚОРҒАУДАҒЫ КӘСІПОДАҚТАРДЫҢ
ОРНЫ МЕН ТИІМДІЛІГІ

Астана, 2023

УДК 331.105.444
ББК 66.72
Р68

Авторлық ұжым:

Айман Жусупова – саяси ғылымдар кандидаты;

Ербол Исмаилов – International Executive MBA; Phd candidate; DBA candidate

Сұлтанбек Кайым – техника ғылымдарының магистрі;

Леся Каратаева – тарих ғылымдарының докторы.

Авторлық ұжым зерттеу жүргізуге баға жетпес көмек көрсеткен Әсел Кәкенова, Аслан Нұржанов, Әйгерім Еркін және Мирас Айтжановқа алғысын білдіреді.

Қазақ тіліне аударған: *Алдаберген Кемпірбаев*

Ағылшын тіліне аударған: *Center Premium LLP*

Мұқабаның дизайны: *Дарья Махонина*

Кітап авторлық редакцияда басылып шығады.

Кітаптің мазмұны үшін авторлар жауапты, ондағы көзқарас Роза Люксембург Қорының позициясымен сәйкес келмеуі мүмкін.

Р(68) Қоғам қабылдауы тұрғысында жұмысшылардың құқықтарын қорғаудағы кәсіподақтардың орны мен тиімділігі

- Астана: «Eurasian Center for People Management» ЖМ, 2023. 343б.

ISBN 978-601-08-3543-6

Кітапта Қазақстандағы еңбек құқықтарын қорғау мәдениеті және еңбекші қауымның кәсіподақтарды қабылдауы мәселелері бойынша зерттеу нәтижелері қамтылған. Зерттеу қоғам қабылдауы тұрғысында жұмысшылардың құқықтарын қорғаудағы кәсіподақтардың орны мен тиімділігі жобасы (Маңғыстау облысы мен Алматы қаласын арқау еткен пилоттық жоба) аясында, Роза Люксембург Қорының демеушілігімен жүргізілді.

Кітап оқырмандардың кең ауқымына – еңбек құқықтарын қорғау процесіне тартылған қызметкерлерге, кәсіподақ қызметкерлеріне, HR мамандарына, сарапшылар мен академиялық топ өкілдеріне, студенттерге қызықты болады.

УДК
331.105.444
ББК 66.72

Кітап Роза Люксембург Қорының демеушілігімен, Германияның Экономикалық ынтымақтастық және даму федералды министрлігінің қаражатымен жарық көрді. Жарияланым материалдарын түпнұсқа жарияланымға сілтеме жасалған жағдайда үшінші тұлғалар пайдалана алады

Басылым сатуға арналмаған және тегін таратылады

ISBN 978-601-08-3543-6

© Eurasian Center for People Management (ECPM) ЖМ

МАЗМҰНЫ

КІРІСПЕ	5
АҚПАРАТТЫҚ КЕҢІСТІКТІ ТАҚЫРЫПТЫҚ ТАЛДАУ	9
Ағымдағы ахуал жайлы	9
Еңбек құқықтарын қорғаудың мәдениеті жайлы	13
Кәсіподақтардың орны мен мәселелері жайлы	17
ЖАЛДАМАЛЫ ЕҢБЕК ӨКІЛДЕРІНІҢ КӘСІПОДАҚТАРДЫҢ ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДАҒЫ ТИІМДІЛІГІ МЕН РӨЛІН ҚАБЫЛДАУЫ	21
Еңбек құқықтары туралы хабардар болу	22
Еңбек құқықтарының бұзылуы	27
Еңбек құқықтары бұзылған кездегі мінез-құлық стратегиялары	31
Еңбек дауларын шешу үшін жұмысшылар жүгіне алатын арнайы құрылымдардың болуы	35
Еңбек құқықтарының бұзылуын болдырмау үшін не істеу керектігі туралы ұсыныстар	39
Кәсіподақтың болуы, оның міндеттері мен қызмет- тері	43
Кәсіподақтан не күтіледі	48
Платформалық экономика саласындағы кәсіподақ тап болуы мүмкін қиындықтар	52
Кәсіподақ көшбасшысының бойында болуы керек қасиеттер	53
Платформалық экономика қызметкерлерінің орта- сындағы әлеуметтік желілер	54

САРАПШЫЛАРДЫҢ БАҒАЛАУ ПРИЗМАСЫ АРҚЫЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДАҒЫ КӘСІПОДАҚТАРДЫҢ РӨЛІ МЕН ТИІМДІЛІГІ	56
Жұмысшылардың наразылық акцияларына катысуының негізгі себептері	56
Қазақстандағы еңбек құқықтарын қорғау мәдениеті	62
Қазақстандағы қызметкерлердің құқықтарын қорғау институттары	70
Жалдамалы жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау мәселесіне қоғамдық көңіл бөлу дәрежесі	80
Жұмыс берушімен қайшылықтардың бар екендігін түсіну жағдайында жалдамалы қызметкерлердің мінез- кұлқының басым стратегиялары	84
Кәсіподақтардың жалдамалы жұмысшылардың құқықтарын қорғау тетіктері ретіндегі тиімділігі	87
Еңбек құқықтарын қорғау процестерінің өңірлік ерекшелігі	91
Еңбек құқықтарын қорғаудың салалық ерекшелігі	97
Платформалық экономика саласында кәсіподақтар құру көкжиегі	104
ҚОРЫТЫНДЫ	110

КІРІСПЕ

Мәселенің өзектілігі.

Қазақстан экономикасын капиталистік рельстерге көшіру қоғамдағы өзгерістерге және индивидуализм принципін заңдастыруға алып келді. Екінші жағынан, экономикалық белсенділіктің жаңа формалары мен модельдерінің пайда болуы, цифрлық технологиялардың дамуы жұмысшы табының өзгеруіне және енді еңбекті иеліктен шығару процесінің тұтқыны болып табылмайтын жалдамалы жұмысшылар құбылысының пайда болуына әкелді. Қазіргі заманғы жалдамалы қызметкерлер өндіріс құралдарының иелері бола алады, жалдау жағдайында өндірілетін өнімдер мен қызметтерге авторлық құқыққа ие, акционерлер бола алады және т. б. Осы екі фактордың үйлесуі еңбек сәй-кестігі шеңберінің бұлыңғырлануына және жұмысшылардың ынтымақтастығының жоғалуына әкелді.

Соңғы үш онжылдықта айқындалған қиындықтар 2020 жылы бұрын-соңды болмаған эпидемиологиялық дағдарыспен толықтырылды. Covid-19 пандемиясы бүкіл әлемде өндірісті біраз уақытқа тоқтатып қана қоймай, өмірдің көптеген салаларын цифрландыруды жеделдетті, сонымен қатар ұжымдардағы жұмыспен еңбек коммуникацияларын ұйымдастыру процестерін түбегейлі қайта құрды. Бұл процестер Қазақстанға да айтарлықтай әсер етті. Бұдан басқа, локдаун Қазақстанда платформалық жұмыспен қамтуды қалыптастыруды және дамытуды ынталандырды, ол тұрғындарды өзіне жоғары біліктілік талаптарының жоқтығымен, икемді кестемен және салыстырмалы түрде бәсекеге қабілетті еңбекақымен тартады.

Еңбек қатынастарының дәстүрлі модельдерінде кәсіп-о-дақтар жұмысшылардың құқықтарын қорғауда және әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз етуде маңызды рөл

атқарады. Сонымен бірге, платформалық жұмыспен қамту шеңберінде бизнес пен орындаушының өзара іс-қимылын ұйымдастырудың өзіндік ерекшеліктері орындаушылар әлеуметтік тұрғыдан қорғалмаған жағдайдың қалыптасуына әкелді. Жұмыспен қамтудың осы саласының салыстырмалы түрде жаңалығына байланысты платформалық экономика қызметкерлерінің, оның ішінде кәсіподақтар арқылы еңбек құқықтарын қорғау тетіктері әлі әзірленбеген.

Бірқатар кәсіптердің жойылу қаупін тудыратын Индустрия 4.0-ге көшу, жұмыспен қамтылған халықтың жалпы құрылымындағы прекариат үлесінің өсуі, платформалық экономика қызметкерлерінің мәртебесін нақты түсінбеушілік, еңбекақы төлеудегі теңсіздік, сондай-ақ елде «жұмыс істейтін кедейліктің» болуын мойындау сияқты факторлардың тоғысуы әлеуметтік-еңбек қақтығыстарының айтарлықтай өсуіне ықпал етті. Өз кезегінде еңбек қатынастары саласының жанжалдық келбетінің өсуі Қазақстандағы еңбек құқықтарын қорғау мәдениетінің жай-күйі туралы мәселені күнтәртібіне тағы да шығарды.

Зерттеу тәсілі

Жобаны іске асыру аясында зерттеу тобы екі өңірге - Маңғыстау облысы мен Алматы агломерациясына назар аударды. Бұл жерлерді таңдау бірін-бірі толықтыру принципіне негізделген. Маңғыстау облысы өнеркәсіп секторындағы жалдамалы еңбектің жоғары үлесімен және белсенді еңбек наразылығымен сипатталады. Алматы үшін бюджеттік сектордағы және ШОБ-тағы жалдамалы еңбектің жоғары үлесі тән, қызмет көрсету саласында жұмыспен қамту басым. Бұл ретте, Алматы бюджеттік секторда ауқымды еңбек қақтығыстарының іс жүзінде болмауымен және платформалық жұмыспен қамту секторында кеңейіп келе жатқан еңбек наразылығымен сипатталады. Мәселен, 2022 жылы ҚР-да тіркелген алты платформалық экономика

қызметкерлерінің наразылық акциясының бесеуі Алматыда өтті.

Зерттеудің мақсаты Қазақстандағы еңбек құқықтарын қорғаудағы кәсіподақтардың рөлі мен функциялары туралы қоғамдық пікірталасқа бастама жасай отырып, қоғамның кәсіподақтарды қабылдау ерекшеліктерін анықтау болды.

Зерттеудің негізгі гипотезасы ҚР-да жұмысшылардың құқықтары мен мүдделерін қорғау мәдениеті дамымайды және тақырып ретінде ақпараттық негізгі ағымнан тыс болады деген болжам болып табылады. Бұл ретте, кәсіподақтарды Қазақстан азаматтары өздерінің еңбек құқықтарын қорғаудың тиімді тетігі ретінде қабылдамайды.

Зерттеудің жұмыс гипотезалары және де келесідей:

– еңбекшілердің кәсіподақтардың тиімділігіне деген көзқарасы жұмыспен қамту секторына байланысты. Кәсіподақтардың ең жағымды бейнесі өндірістік секторда, ең азы бюджеттік секторда қалыптасты.

– еңбек құқықтарын қорғау мәдениетінде аймақтық ерекшелік бар.

Зерттеу кабинеттік және далалық зерттеулерді қамтыды және далалық бөлімде сапалы зерттеу түрлеріне сүйенді. Зерттеу барысында:

- тақырыптық талдау;
- сарапшылардың сұхбаттары;
- фокус-топтық талқылаулар өтті.

Көшпелі кезең қарсаңында Қазақстандағы еңбек құқықтарына арналған қазақстандық қоғамдық-саяси ресурстарда жарияланған жарияланымдарға *тақырыптық талдау* жасалды. Хронологиялық ауқым 2020-2023 жылдар аралығын қамтыды. Белгілі бір тақырыптардың сандық көрсеткіштеріне емес, семантикалық заңдылықтарды немесе қайталанатын идеяларды анықтауға баса назар аударылды. Тақырыптық талдау нәтижелері Қазақстандағы еңбек

құқықтарын қорғау жөніндегі дискурста кездесетін негізгі тақырыптық блоктарды ұсынады.

Фокус-топтық талқылаулар қоғамдастық ішіндегі еңбек құқықтарына қатысты әлеуметтік нормалар мен мәселелерді анықтау үшін пайдаланылды. Олар қауымдастықтағы консенсус немесе пікірталас салаларын, сондай-ақ топта бөлісуге болатын әлеуметтік көзқарастардың ауқымын бөліп көрсете отырып, қатысушылардың басқалармен бөліскен идеяларға реакциясы туралы түсінік берді.

Әр жерде 4 фокус-топтық талқылау өткізілді. Фокус-топтың қатысушылары өнеркәсіп секторындағы, ауыл шаруашылығында, мемлекеттік сектордағы жалданған жұмысшылар және платформалық экономикадағы жұмысшылар (әр секторда кемінде 1 топ) болды. Әрбір фокус-топтағы қатысушылардың саны 8-ден 10 адамға дейін болды.

Зерттеу аясында 16 сарапшы сұхбаты өткізілді. Сарапшыларды іріктеу екі принцип бойынша жүргізілді – зерттелетін тақырып бойынша құзыреттілік және кәсіби қызметті әртараптандыру. Нәтижесінде сараптамалық сауалнамаға экономистер, саясаттанушылар, заңгерлер, саясаткерлер мен қоғам қайраткерлері, журналистер, еңбек жанжалдарын шешу саласындағы практиктер, HR қызметінің өкілдері кірді.

Осылайша, қолданылған триангуляция әдісі бір нақты мәселені қарастыру үшін деректерді жинаудың әртүрлі әдістерін қолдану арқылы зерттеу нәтижелерінің сенімділігін айтарлықтай арттыруға мүмкіндік берді.

АҚПАРАТТЫҚ КЕҢІСТІКТІ ТАҚЫРЫПТЫҚ ТАЛДАУ

АҒЫМДАҒЫ АХУАЛ ЖАЙЛЫ

Қазақстан Республикасының Конституциясы азаматтарға «қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына, қандай да бір кемсітусіз еңбегі үшін сыйақыға, сондай-ақ жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғауға құқыққа» кепілдік береді. Еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін әрбір азаматқа заңнамада белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына, демалыс және мереке күндеріне кепілдік беріледі. Негізгі Заң сонымен қатар азаматтардың «ереуілге шығу құқығын қоса алғанда, оларды шешудің заңмен белгіленген тәсілдерін қолдана отырып, жеке және ұжымдық еңбек дауларына» құқығын мойындайды.¹

Ресми статистика деректері бойынша 2023 жылдың ортасына қарай Қазақстанда жұмыс күшінің саны 9,6 млн адамды құрады, оның 95,3%-ы жұмыспен қамтылғандар санатына жатқызылды (9,1 млн). 7 миллионға жуық азамат жалдамалы жұмысшы ретінде жұмыс істейді, бұл Қазақстан экономикасында жұмыс істейтіндердің жалпы санының төрттен үш бөлігін құрайды.² Жұмыссыздық деңгейі 4,7%-ды құрады. Халықаралық еңбек ұйымының дерегі бойынша, жұмыссыздық деңгейі бойынша елдер рейтингінде Қазақстан 2023 жылы 187 қатысушы елден 107-ші орынды иеленді.³ Сонымен қатар, 2022 жылы Қазақстандағы әрбір үшінші жұмыссыз кез-келген жұмыстың болмауына байла-

¹ Қазақстан Республикасының Конституциясы. Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайты // https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution

² Қазақстан Республикасындағы еңбек нарығының негізгі индикаторлары (2023 жылғы II тоқсан). ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросы // <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empty-unempl/publications/6130/>

³ Жұмыссыздық деңгейі бойынша әлем елдерінің рейтингі // <https://gtmarket.ru/ratings/unemployment-ranking>

нысты жұмыспен қамтылмаған болды.⁴ Бұл жағдай еңбек құқықтарын қорғау мәселелерін, жұмысшылардың өз құқықтарын ашық қорғауға дайын немесе дайын еместігін тереңірек түсіну үшін маңызды.

Соңғы үш жылда елде еңбек наразылығы күрт өсті. Тек 2022 жылы әлеуметтік-еңбек қақтығыстары санының 15 есе өсуі тіркелді. Әлеуметтік-еңбек қақтығыстары кеңістігінің кеңеюі тек сандық жағынан ғана емес, сонымен қатар салалық тұрғыда да орын алып келеді. Мұнай өндіру саласы қызметкерлерінің және онымен бірге жүретін сервистік кәсіпорындардың бұрыннан таныс ереуілдеріне бюджеттік сектордағы⁵ және гиг-экономикадағы ереуілдер қосылды⁶. Ереуілшілердің талаптарының ауқымы да кеңейіп келеді. Егер бұрын, ең алдымен, жалақыны көтеру және еңбек жағдайларын жақсарту туралы сөз болса, соңғы екі жылда елдің ірі өндіруші компанияларын мемлекет меншігіне алу және компаниялардың басшылығын тағайындау кезінде қызметкерлердің пікірін есепке алу практикасын енгізу талаптары айтылды.⁷

Ереуілшілердің талаптарының әртараптандыруына қарамастан, жалақыны көтеру мәселесі шешуші болып қала береді, бұл 2022 жылы болған инфляциялық өсу және тауарлар мен қызметтер бағасының айтарлықтай өсуі жағдайында түсінікті.⁸ 2023 жылы инфляцияның баяулауына қарамастан, тауарлар мен қызметтердің бағасы

⁴ Қазақстанда Жұмыспен қамту 2018-2022. Статистикалық жинақ. СЖЖРА ҰСБ // [https://stat.gov.kz/upload/iblock/b42/rh55vfe85def0q241xqr9fmm41071x8u/%D0%A1-19-%D0%93-2018-2022%20\(%D0%BA%D0%B0%D0%B7,%20%D1%80%D1%83%D1%81\).pdf](https://stat.gov.kz/upload/iblock/b42/rh55vfe85def0q241xqr9fmm41071x8u/%D0%A1-19-%D0%93-2018-2022%20(%D0%BA%D0%B0%D0%B7,%20%D1%80%D1%83%D1%81).pdf)

⁵ «Қазпошта» қызметкерлері Алматыда ереуілге шықты. «Власть» аналитикалық интернет-журналы // <https://vlst.kz/novosti/51694-sotrudniki-kazpochty-vysli-na-zabastovku-v-almaty.html>

⁶ «Яндекс» курьерлері Астанада ереуілге шықты. «Астана» телеарнасы // <https://astanatv.kz/ru/news/88472/>

⁷ Исмаилов Е. Қазақстандағы еңбек жанжалдары: сабақ болмаған сабақтар. Forbes Kazakhstan // https://forbes.kz/actual/expertise/trudovyye_konflikty_i_v_kazahstane_nevyiuchennyie_uroki/

⁸ Қазақстан Республикасындағы Инфляция (2022 жылғы желтоқсан). Бнс АСПИР // <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/prices/publications/8124/>

өсуде.⁹ Еңбекті индекстеу қызметкерлердің құқықтарының қатарына кіреді, дегенмен, ҚРКФ мәліметі бойынша, ол барлық жасалған ұжымдық еңбек шартының 10%-нан аспайтын көлемінде көрініс тапқан.¹⁰

Бір жағынан жалақы төлемдерінің уақтылығы және екінші жағынан еңбек үшін әділ сыйақы туралы мәселелер өзектілігін сақтауда. ҚРКФ дерегі бойынша, 2022 жылы қазақстандық компаниялардағы топ-менеджерлер мен төменгі буын қызметкерлерінің еңбекақыларындағы айырмашылық 50-ден 800 есеге дейінгі дәлізде ауытқып отырды.¹¹

Жұмысшылардың еңбек жағдайларына қанағаттану деңгейіне айтарлықтай әсер ететін тағы бір фактор - бұл жұмысшылардың өмірі мен денсаулығын қорғау жүйесінің олардың жұмыс процесіндегі сапалы жағдайы. Қабылданып жатқан шараларға қарамастан, Қазақстанда өндірісте жарақаттанудың жоғары деңгейі сақталуда. 2023 жылдың басында өндірісте 1 232 жазатайым оқиға тіркелді, салдарында 1 465 адам зардап шекті: оның 203-өліммен, 897-і ауыр және 365-і жеңіл салдармен. Бұл жағдайдың себептері өндірістік процестің қанағаттанарлықсыз ұйымдастырылуы және еңбек қауіпсіздігі ережелерінің бұзылуы, оның ішінде жұмыс берушілердің кінәсі болып табылады.¹²

Өндірістегі жазатайым оқиғалардың көпшілігін ішкі еңбек қауіпсіздігін бақылау жүйесі реттелген жағдайда болдырмауға болатын еді. Алайда Қазақстанда еңбекті

⁹ 2023 жылдың тамызында 2022 жылдың сәйкес кезеңімен салыстырғанда азық-түлік тауарларына бағаның өсуі 12,4%, азық-түлік емес тауарларға - 13,5%, ақылы қызметтерге - 13,9% құрады // <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/prices/publications/6163/>

¹⁰ РТК отырысы: ҚРКФ төрағасы қызметкерлердің табысы мен өмір сүру сапасын арттыру жөнінде ұсыныстар айтты. ҚР Кәсіподақтар федерациясының медиа орталығы. 20.01.2022 // <https://kasipodaq.kz/2022/01/20/>

¹¹ Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының төрағасы С. Дәулеталиннің сөз сөйлеуі 11.10.2022 // <https://kasipodaq.kz/2022/10/11/>; Қазақстан кәсіподақтары: мәселелері мен болашағы. «Үлкен апта» Khabar News 12.10.2021 // <https://www.youtube.com/watch?v=5RkGOjymonA&t=1736s>

¹² ҚРКФ Бас кеңесі: 2023 жылды қазақстандық кәсіподақтар Қауіпсіз еңбек жылы аясында өткізеді 27.01.2023 <https://kasipodaq.kz/2023/01/27/>

қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың тапшылығы тіркелуде. Мәселен, ХЕҰ ұсынымдарына сәйкес, еңбек инспекторларының өз функцияларын тиімді жүзеге асыру үшін олардың саны жұмысшылар санына қатысты 10 мың жұмыскерге 1 инспекторды құрауы тиіс. Қазақстанда бұл арақатынас 23 мың қызметкерге 1 инспекторды құрайды.¹³

Еңбек құқығын қорғауға арналған негізгі институт - кәсіподақтар. Қазіргі уақытта елімізде үш республикалық кәсіподақ бірлестігі жұмыс істейді: ҚР Кәсіподақтар федерациясы, Қазақстан Еңбек конфедерациясы және «Аманат» Қазақстан кәсіподақтар достастығы. Осы үш бірлестіктің мүшелері 2967 мың адам болып табылады, бұл жалдамалы жұмысшылар санының 44,5%-ын құрайды. Кәсіподақпен қамту бойынша көшбасшылардың үштігіне Қызылорда (88%), Павлодар (84%) және Түркістан (71%) облыстары кіреді. Ең аз қамту Алматыда тіркелген (3,7%).¹⁴ Қазақстандағы жалдамалы жұмысшылардың жартысына жуығы кәсіподақ мүшелері болғанына қарамастан, елде болып жатқан еңбек наразылықтары көбінесе кәсіподақтардың қатысуынсыз өтеді. АҚҚХБ өз баяндамасында атап өткендей, кәсіподақтардың тиімділігінің төмендігі салдарынан медиаторлар мен қызметкерлердің мүдделері өкілдерінің рөлін жергілікті атқарушы органдар өз мойнына алуда.¹⁵

Кәсіподақтар институтына сұраныстың алдағы төмендеуі туралы болжамдар, тіркелген кәсіподақтар мүшелерінің арасында жастар үлесінің айқын қысқаруына негізделеді.¹⁶ Кәсіподақ өкілдерінің өздері де өз ұстанымдарының әлсіздігін мойындайды. Осылайша, ғылым, инновациялық

¹³ Салалық кәсіподақ техникалық инспекторларының республикалық семинары 20.04.2023 // <https://www.edu-tradeunion.kz/ru/press/news/2880/>

¹⁴ Делдалсыз болмайды. Қазақстандық кәсіподақтардың қандай пайдасы бар? 21.07.2022 <https://qmonitor.kz/politics/4305>

¹⁵ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы және халықаралық стандарттар. Аналитикалық есеп, 2020. АҚҚХБ // <https://labor.bureau.kz/index.php/download/doklad-trudovoe-zakonodatelstvo/>

¹⁶ Мұқанова А. Кәсіподақтардың жасырын күші 26.01.2022 <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

және білім беру ұйымдары қызметкерлерінің салалық кәсіподағының төрағасы М. Молдабеков ондаған жылдар бойы кәсіподақтарға әлеуметтік саясатта екінші роль берілгендіктен, адамдар оларға «шешуші емес қоғамдық ұйымдар» ретінде қарады деп санайды.¹⁷ Еліміздегі экономикадағы, саясаттағы және азаматтардың құқықтары мен бостандықтары саласындағы әділеттілікке деген әлеуметтік сұранысты ескере отырып, 2023 жылы өткен «Жаңа қоғамдық шарт: әділ еңбек қатынастары» әлеуметтік әріптестер форумына қатысушылар қоғамға қызметкерлер, жұмыс берушілер мен мемлекет арасындағы қарым-қатынастарды құрудың жаңа тұжырымдамалары, сондай-ақ қоғамға әлеуметтік әріптестер табысты әділ бөлу қағидаттарын оңтайлы қайта қараудың қажет екенін мәлімдеді.¹⁸

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ МӘДЕНИЕТІ ЖАЙЛЫ

Қазақстандық ақпараттық кеңістікте жұмысшылардың құқықтарын қорғау мәдениеті мәселелері жиі талқыланбайды, бірақ әртүрлі көзқарастар тұрғысында қаралып келеді. Бұл жағдайда айтылған көзқарастар түбегейлі қарама-қарсы болуы мүмкін.

Көзқарас тұрғысы 1. Қазақстандық қызметкерлер өздерінің еңбек құқықтарын қорғамайды және жұмыс берушілер алдында мүлдем қорғансыз. Бұны кәсіподақтардың іске асырылмаған мүмкіндіктерімен байланыстырады. Сонымен қатар, бұл идеяны жақтаушылар Еңбек кодексінде жұмыс берушілердің құқықтары мен мүмкіндіктері жақсы

¹⁷ Исабаева С. Барлығы немесе ештеңе. Кәсіподақтар саясатқа араласуы керек пе? <https://qmonitor.kz/politics/2060> 07.08.2021

¹⁸ Кәсіподақтар федерациясы әлеуметтік серіктестерді Қазақстанда әділ еңбек қатынастарын құруға шақырды 28.01.2023 <https://kazpravda.kz/n/federatsiya-profsoyuzov-prizvala-sotspartnerov-k-postroeniyu-spravedlivyh-trudovyh-otnosheniy-v-kazahstane/>

ұсынылғанына назар аударады, бұл жалдамалы жұмысшылардың позициясын, нығайтатын іс жүзінде жоқ нормаларға қарсы нәрсе.¹⁹ Кәсіподақ өкілдерінің өздері жұмысшылардың құқықтарын қорғау процесін институционализациялау идеясын алға тарта отырып, кәсіподақ құрамына кірмейтін жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау тетіктері туралы сұрақтар қояды. Сонымен қатар, олар кәсіподақ ұйымдары жоқ жерде жалақы жүйесі мен жұмыс берушінің міндеттері туралы ережелерді қамтуы керек ұжымдық шарттар декларативті екеніне сенімді. Бүгінгі таңда елімізде жасалған 154 635 ұжымдық шарттың тек 25-30 мыңына кәсіподақтар қол қойғаны, ал қалғандарының мазмұны сұрақтар туғызатыны айтылады.²⁰

Көзқарас тұрғысы 2. Қазақстандық жұмысшылар Қазақстанда әлеуметтік және саяси талаптарды көтеруде маңызды рөл атқарады және бірнеше жыл бойы ереуілдер ұйымдастырып, маңызды әлеуметтік мәселелерді шешетін күш болып табылады. Бұл ретте, әлеуметтік-еңбек наразылықтары, әдетте, кәсіподақтардың қатысуынсыз ұйымдастырылатыны және жалдамалы қызметкерлердің өзін-өзі ұйымдастыруының нәтижесі болып табылатыны атап өтіледі.²¹

Көзқарас тұрғысы 3. Қазақстанда болып жатқан әлеуметтік-еңбек қақтығыстары аз дәрежеде еңбек құқықтарының бұзылуымен және көп жағдайда әлеуметтік қанағаттанбаушылықпен айқындалады. Осылайша, бұл еңбек құқықтарын қорғау мәдениеті туралы емес, азаматтық құқықтарды қорғау туралы болып отыр. Еңбек санатына олар, біріншіден, жеке еңбек ұжымдары наразылық білдіру-

¹⁹ Жаңа кәсіподақ заңының қабылдануымен не өзгерді? 31.07.2015 <https://camonitor.kz/17212-chto-izmenilos-s-prinyatiem-novogo-zakona-o-profsoyuzah.html>

²⁰ Дәулеталин С. Кейбір жағдайларда жұмыс беруші мен қызметкердің табысы 50 және одан да көп есе айырмашылыққа ие 26.01.2022 <https://kazpravda.kz/n/v-nekotoryh-sluchayah-dohody-rabotodatelya-i-rabotnika-razlichayutsya-v-50-i-bolee-raz/>

²¹ Еңсесі түскен кәсіподақтар. «Власть» аналитикалық интернет-журналы // <https://vlast.kz/jekonomika/51142-podavlennye-profsouzy.html>

ге шыққандықтан, екіншіден, алға қойылған талаптар жұмыс берушілерге жіберілетіндіктен жатады.

Жұмысшылардың қанағаттанбауының негізінде компанияға қатысты сыртқы факторлар – өмір сүрудің қымбаттауы, әлеуметтік әділетсіздік, экология және т.б. әлеуметтік-еңбек қақтығыстарын тудыратын себептердің кеңістігін қарастыра отырып, «жұмыс беруші-қызметкер-мемлекет» желісі бойынша қатынастар матрицасындағы жүйелік сәтсіздік» деп атауға болады.²²

Көзқарас тұрғысы 4. Жалдамалы жұмысшылардың өз құқықтарын қорғауға деген ұмтылысы кәсіпорындардағы менеджмент сапасының төмендігінің салдары, басқару деңгейлері арасында қалыптасқан коммуникациялардың болмауы, психологиялық ыңғайсыздық, корпоративті және өндірістік идеологияның болмауы және т.б. болып табылады. Өндірістік кәсіпорындарда сапасыз басқарылатын менеджмент нәтижелерінің бірі жұмысшылардың технологиялық прогрестен қорқуы болып табылады. Бұл жағдайда жұмысшылардың өз мүдделерін қорғаудың тағы бір тәсілі пайда болады – луддизм.²³

Көзқарас тұрғысы 5. Еңбек наразылығына шыққан қызметкерлер, ең алдымен, өз ұжымдарының жергілікті мәселелеріне бейім болғанына қарамастан, қазақстандық жалдамалы еңбек біртіндеп ынтымақтасуда. Бір кәсіпорынан басталатын ереуілдерге басқа кәсіпорындардың қызметкерлері біртіндеп қосылуда. Мұндай ынтымақтастық жергілікті, бір облыстың шекарасында да, аймақтан тыс жерлерде де көрінуі мүмкін.²⁴

²² Илеуова Г. Еңбек жанжалдарының ауыртпалығы. «Қазақстандағы МК» газетіне сұхбат. «Стратегия» ҚҚ / <https://www.ofstrategy.kz/ru/publications/ourarticles/society/item/280-publication5>

²³ Исмаилов Е. XXI ғасырдағы луддизм: неліктен Қазақстанда кәсіпорындарда қымбат жабдықтар қиратылуда. Islam.kz // <https://islam.kz/ru/news/kazakhstan/luddizm-xxi-veka-pochemu-v-kazahstane-lomayut-dorogoe-oborudovanie-na-predpriyatiyah-15509/#gsc.tab=0>

²⁴ «Ереуілдер маусымы»: қазақстандық жұмысшылардың ереуілдері және бұдан әрі не болады. Азаттық радиосы // <https://rus.azattyq.org/a/sezon-zabastovok-stachki-kazahstanskih-rabochih-i-chto-budet-dalshe/31442386.html>

Көзқарас тұрғысы 6. Қазақстандық жұмысшылар ел ауқымында жалдамалы еңбек позицияларын нығайту пайдасына бірыңғай қозғалыс ұйымдастыра алмайды. Жұмысшы қозғалысын шоғырландыруға кедергі тіркеу шектеулері мен қылмыстық қудалау қатерлері болып табылады.²⁵

Көзқарас тұрғысы 7. Қазақстанда жұмысшылардың құқықтарын қорғау мәдениетін дамытуға жұмысшылардың жұмысынан айырылып, күнкөріс құралдарынсыз қалудан қорқуы кедергі келтіреді. «Қызметкердің құқықтары заңмен қорғалған, бірақ еңбек нарығындағы жағдайға байланысты қызметкер жұмыс берушіге тәуелді және жұмысынан айырылып қалудан қорқып, жұмыс берушіге өзінің еңбек құқығын бұзуға мүмкіндік береді».²⁶ Өнімді, сондай-ақ күрделі жұмыс орындарының болуымен байланысты проблемалар жағдайды нашарлатады. Жұмыс орындарының тек 37%-ы жұмысшылардан жоғары деңгейдегі дағдылар мен құзыреттіліктерді талап етеді, ал жұмыс орындарының көпшілігі қарапайым дағдыларды қажет ететін секторларда қалыптасады. Елімізде жұмыспен қамтылғандардың жартысынан көбі (61 %) дағдыларының орташа және төмен деңгейі бар кәсіптер бойынша жұмыс істейді, ал соңғы үш жылда электрондық еңбек шарттарының ең көп саны күзетшілермен жасалды, олардың орташа жалақысы небәрі 86 мың теңгені құрады (2020-2022 жж.).²⁷

²⁵ Еңсесі түскен кәсіподақтар. «Власть» аналитикалық интернет-журналы // <https://vlast.kz/jekonomika/51142-podavlennye-profsouzy.html>

²⁶ Бухаева А. Смағұлов А. Қазақстан Республикасындағы еңбекті қорғауға конституциялық құқық SCIENCE & REALITY №4, 2020

²⁷ «Еңбек ресурстарын дамыту орталығы» АҚ «Қазақстанның еңбек нарығы: цифрлық шындыққа жету жолында» ұлттық баяндамасы, 2022ж. <https://iac.enbek.kz/ru/node/1451>

КӘСІПОДАҚТАРДЫҢ ОРНЫ МЕН МӘСЕЛЕЛЕРІ ЖАЙЛЫ

Қазақстандағы кәсіподақтардың қызметі еңбек құқықтарын қорғау мәдениеті мәселелеріне қарағанда, БАҚ бетіндегі жарияланымдардың тақырыбына айналуға.

Қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғаудың жалпыға бірдей танылған стандарттарын енгізу мақсатында Қазақстан еңбек, жұмыспен қамту және халықты әлеуметтік қорғау саласындағы 28 халықаралық конвенцияны, оның ішінде 24 – Халықаралық еңбек ұйымының құжатын (сегіз негіз қалаушы, төрт директивалық және 12 техникалық) ратификациялады. Сонымен қатар, Қазақстандағы кәсіподақтар құқықтарының бұзылуы ХЕҰ стандарттарды қолдану жөніндегі комитетінің назарына бірнеше рет ілікті. Атап айтқанда, бұл елдегі еңбек құқықтары мен кәсіподақтардың құқықтарын іске асыруға қатысты прогрестің болмауы, сондай-ақ кәсіподақтардың қызметін реттеудің тым күрделі процестері туралы болды.²⁸ Осындай мәлімдемелермен басқа да халықаралық ұйымдар, атап айтқанда IndustriALL жаһандық одағы сөз сөйледі.²⁹ Салдарында 2018 жылы ҚР Кәсіподақтар федерациясының Халықаралық еңбек конфедерациясына мүшелігі тоқтатылды.³⁰

ХЕҰ Сарапшылар комитеті Кәсіпкерлер туралы кодекс пен Еңбек кодексін қайта қарауды да жақтады. 2023 жылы ХЕҰ Қазақстанда қоғамдық шартты жандандыру және әлеуметтік диалогты қамтамасыз ету қажеттігін атап өтті, бұл қызметкерлерге экономикалық прогрестің әділ үлесін, олардың құқықтарын құрметтеуді және экономиканың да-

²⁸ Тихонов Д. 16.02.2022 Кәсіподақ неге соншалықты қауіпті? <https://bureau.kz/novosti/chem-tak-opasen-profsoyuz/>

²⁹ Қазақстан демократия мен негізгі құқықтарды құрметтеуге тиіс IndustriALL жаһандық одағы 13.01.2022 <https://www.industriall-union.org/ru/kazakhstan-dolzhen-uvazhat-demokratiyu-i-osnovnyye-prava>

³⁰ АҚҚХБ талдамалық баяндамасы: «Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы және халықаралық стандарттар», 2020. <https://labor.bureau.kz/index.php/download/doklad-trudovoe-zakonodatelstvo/>

муына одан әрі қосқан үлесі үшін тәуекелдерден қорғауды қамтамасыз етеді.³¹

2020 жылы «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңына өзгерістер енгізу кәсіподақ қызметіне деген қызығушылықты арттырды, бірақ мемлекет атына сын деңгейін төмендетпеді. Тәуелсіз кәсіподақтарға қатысты билік саясатын қарастыратын бірқатар басылымдардағы жарияланымдар тәуелсіз кәсіподақ мүшелеріне жекелеген билік өкілдерінің қысымы туралы сыннан тұрады. Оларда мемлекеттің іс-әрекетіне байланысты көптеген тәуелсіз кәсіподақтар ыдырап, жабылып, жаңаларын құру мүмкін еместігі көрсетілген. Кейбір жағдайларда қоғам қайраткерлері билікке «кәсіподақ қозғалысына деген көзқарасын» қайта қарауға шақырды. Қазір ол кәсіподақтарға қызметші ретінде қарайды және қажет болған жағдайда кәсіподақ жетекшілерін жалынды сөздермен жағдайды жуып-шаюға мәжбүр етеді.

Кәсіподақтардың өз өкілдерін ел Парламентіне ұсыну құқығының болмауы заңнаманың әлсіз жағы ретінде қарастырылады, өйткені кәсіподақтар заң шығару бастамасы құқығына ие болмай, әлеуметтік-экономикалық сипаттағы міндеттерді шешу процесіне толық қатыса алмайды. Министрліктердің, ведомстволардың және Үкіметтің регламенттерінде кәсіподақтармен кеңесу туралы ереженің болмауы да мемлекеттік басқарудың тиімділігін төмендететін мән-жай ретінде қабылданады. Тәуелсіз Қазақстанның бүкіл тарихында кәсіподақтардың ұсыныстары сөрелерде шаң басып жатты, оларды ешкім тыңдамады³² және кәсіподақтардың нақты ықпал ету тетіктері жоқ.³³ Қазіргі жағдай азаматтардың көз алдында

³¹ Кәсіподақтар Федерациясы әлеуметтік серіктестерді Қазақстанда әділ еңбек қатынастарын құруға шақырды 28.01.2023 <https://kazpravda.kz/n/federatsiya-profsoyuzov-prizvala-sotspartnerov-k-postroeniyu-spravedlivyih-trudovyh-otnosheniy-v-kazahstane/>

³² Бодрова Е. «Адамдар бізді туристік жолдамалар таратып жатыр деп ойлайды». Қазақстанда кәсіподақтар қалай жұмыс істейді 11.03.2022 <https://informburo.kz/stati/lyudi-dumayut-chto-my-razdayom-turputyovki-kak-rabotayut-profsoyuzy-v-kazahstane.html>

³³ Мұқанова А. Кәсіподақтардың жасырын күші 26.01.2022 <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

кәсіподақтардың беделінің төмендеуіне, тіпті абыройдан жүрдай болуға әкеледі.³⁴

Қазақстандағы кәсіподақтарға арналған басылымдарда жұмыс берушілердің ұстанымы да бағаланады. Тәуелсіз кәсіподақ ұйымдарын құруға қатысты жұмыс берушілер тарапынан үлкен қарсылық бар деген көзқарас басым. Әсіресе осы тұрғыда ШОБ секторы ерекше көзге түседі, мұндағы жалпы сектордағы жұмыс берушілер кәсіподақтар құруға өте теріс қарайды. Сонымен қатар, дәл осы салада жұмысшылардың еңбек құқықтарын өрескел бұзу орын алуда.³⁵

Кәсіподақтарды жеке баю мен толық билікке кедергі деп санайтын көптеген жұмыс берушілер бар. Олар «қалта кәсіподақтары» деп аталатындарды құра отырып, толық бағыну жағдайында ғана өмір сүруге «рұқсат береді».³⁶ Көптеген жұмыс берушілер кәсіподақтарды ұжым өкілдері деп аталатындармен алмастыруға тырысады, бірақ, әдетте, бұл директор тағайындаған адамдар, олар тек халықтың мүддесін білдіретін келбетті бейнелейді.³⁷

Қарастырылып отырған тақырып бойынша басылымдарда ірі өндірушілер мен шенеуніктердің елеулі жеңілдіктер жасағысы келмеуі, экономикалық шындықты ескере отырып, лайықты еңбек жағдайлары мен төлем жасағысы келмеуі қоғамды тұрақты әлеуметтік шиеленіс жағдайына әкелгені көрсетілген.³⁸

Кәсіподақтардың қызметін тікелей бағалау оң және сыни тұрғыдан жүруде. Кәсіподақтар мен олардың бірлестіктері орналастырған материалдар, әдетте, оң мағынағаяға ие. Сын

³⁴ Сайтова Н., Бүркітова Е. Қазақстанды әлеуметтік жаңғыртудағы кәсіби одақтардың рөлі, 2020 <https://pps.kaznu.kz/ru/Main/FileShow2/17041/108/1116/1494/>

³⁵ Рахметов К. Қазіргі Еңбек кодексі жұмыс берушілерге бағытталған 26.01.2022 // <https://kazpravda.kz/n/nyneshniy-trudovoy-kodeks-orientirovan-na-rabotodateley/>

³⁶ Иманқұлова С. Кәсіподақтар: іс жүзінде «бір қақпаға ойын» жүріп жатыр 26.01.2022 // <https://kazpravda.kz/n/profsoyuzu-fakticheski-idet-igra-v-odni-vorota/>

³⁷ Асылбеков А. Жалынды сөздермен жағдайды түзете алмайсың 26.01.2022 // <https://kazpravda.kz/n/pylki-mi-rechami-ne-sgladit-situatsiyu/>

³⁸ Мұқанова А. Кәсіподақтардың жасырын күші 26.01.2022 // <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

сарапшылар мен қоғам қайраткерлерінің аузынан жиі естіледі.

Қазақстанда кәсіподақтардың тиімділігінің әлсіздігіне дәлел ретінде 2021 жылдан бастап өсіп келе жатқан ереуілдер толқынында республикалық бірлестіктердің әрекетсіздігі пайдаланылады. Наразылық ресми кәсіподақтардың қатысуынсыз өздігінен пайда болады. Осы негізде қызметкерлердің өз құқықтарын қорғау барысында кәсіподақтар сұранысқа ие болмады деген қорытынды жасалады.³⁹

Кәсіподақтар «көптеген жағдайларда кәсіподақ қызметіне қатысы жоқ әртүрлі іс-шараларды ұйымдастыру үшін кәсіпорындар мен мемлекеттік органдар басшыларының тегін көмекшілері» ретінде сипатталады.⁴⁰

Сонымен қатар, ресми республикалық бірлестіктердің өкілдері өздерінің кемшіліктерін мойындайды. Мұндай кемшіліктерге кәсіподақ көшбасшылары орталық пен бастауыш кәсіподақ ұйымдары арасындағы байланыс мәселелерін, сондай-ақ бастауыш кәсіподақ ұйымдарының жеткіліксіз белсенділігін нұсқайды.⁴¹

Сонымен бірге, кәсіподақтар тарапынан оң әсерлер де атап өтілуде. Кәсіподақтардың араласуының арқасында көптеген кәсіпорындар соңғы жылдары еңбек қақтығыстарының өршуіне жол бермеді.⁴² Сондай-ақ, ресми кәсіподақтардың күш-жігерінің арқасында бірқатар кәсіпорындардың қызметкерлеріне жалақы бойынша қарыздарды өтеуге байланысты кейбір мәселелер шешімін тапқан.⁴³

³⁹ Жүсіпова А. Кәсіподақтар жұмысының тиімділігін қалай арттыруға болады? 12.08.2021 // <https://qmonitor.kz/society/2478>

⁴⁰ Исабаева С. Барлығы немесе ештеңе. Кәсіподақтар саясатқа араласуы керек пе? // <https://qmonitor.kz/politics/2060> 07.08.2021

⁴¹ «Қазақстан теміржолшысы»: атсалысу, ынтымақтастық, жасампаздық 13.04.2018 // https://ktzh-gp.kz/ru/media/news/news_main_section_ru/11308/

⁴² Мұқанова А. Кәсіподақтардың жасырын күші 26.01.2022 <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

⁴³ Тұрысбекова Д. Қорғау және құқықтық көмек: Қазақстанда кәсіподақтар қалай жұмыс істейді 22.05.2023 <https://www.zakon.kz/6394500-zashchita-i-pravovaya-pomoshch-kak-rabotayut-profsoyuzy-v-kazakhstane.html>

ЖАЛДАМАЛЫ ЕҢБЕК ӨКІЛДЕРІНІҢ КӘСІПОДАҚТАРДЫҢ ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДАҒЫ ТИІМДІЛІГІ МЕН РӨЛІН ҚАБЫЛДАУЫ

Өнеркәсіп секторы, мемлекеттік сектор, ауыл шаруашылығы және платформалық экономикадағы өзін жұмыспен қамтығандар арасында өткізілген фокус-топтық пікірталастар ел экономикасының әртүрлі саласындағы қызметкерлер арасында Қазақстандағы еңбек құқықтарын қорғау мәдениетінің даму деңгейі саналуан екенін көрсетеді.

Қарастырылған жұмысшылар санаты тұрғысынан ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері мен платформалық экономика қызметкерлерінің арасында еңбек құқықтарын қорғау мәдениеті аз дамығаны анық. Бюджеттік сала қызметкерлерінің де тәжірибесі және еңбек құқықтарын қорғаудың қандай да бір дамыған тәжірибесі жоқ.

Өз кезегінде, өнеркәсіптік компаниялардың қызметкерлері, біріншіден, олардың құқықтары туралы, екіншіден, оларды қорғаудың қолданыстағы тетіктері туралы хабардарлықтың жоғары деңгейін, үшіншіден, оларды қорғауға дайын екендіктерін көрсетеді. Осы факторлардың жиынтығының жемісі өнеркәсіптік саладағы еңбек құқықтарын қорғаудың институционалдық тетіктерінің кеңірек ұсынылуы, сондай-ақ жұмыс берушімен еңбек келісімдерінің мазмұны мен қол қоюына неғұрлым саналы көзқарастың болуы болып табылады. Алайда, салыстыру кезінде айырмашылық қаншалықты көрінсе де, қызметкерлердің басқа санаттары еңбек шарттарына бейсаналық көзқараспен сипатталады деп айту дұрыс емес. Өнеркәсіп саласы қызметкерлерінің тиімділігі көбінесе олардың табысқа деген сенімділігі мен ұжымдық іс-қимыл дағдыларынан туындайды. Сонымен қатар, өнеркәсіп саласының

қызметкерлері еңбек заңнамасы туралы пікірталастарды жиі қалыптастырады және оның түйткілдері туралы бір-бірін хабардар етіп тұрады.

Платформалық экономика қызметкерлерінің еңбек құқықтарын қорғау мәдениеті де айқын белгіленген ерекшелікке ие, олар ынтымақтастықтың жоғары деңгейімен және өзара қолдаудың дамыған тармақтарымен ерекшеленеді.

Сонымен қатар, экономиканың барлық қарастырылып отырған саласының қызметкерлері үшін ортақ нәрсе, Қазақстандағы жұмысшылардың құқықтарын қорғаудың пәрменді институты ретінде кәсіподақтарға деген сенімнің төмен деңгейі немесе тіпті болмауы болып табылады. Бұл құбылыстың себебі ретінде қызметкерлер кәсіподақ басшыларының компаниялардың басшылығына тәуелділігін және, тиісінше, бастапқыдан-ақ жұмыс берушінің мүдделерін қорғауға бағытталғанын нұсқайды.

Соған қарамастан, кәсіподақтың, оның классикалық рөлінде – қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауға деген қажеттілігін қазақстандық қызметкерлердің барлық зерттелген санаты растады.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫ ТУРАЛЫ ХАБАРДАР БОЛУ

Бюджеттік мекемелердің қызметкерлері

Бюджеттік сала өкілдері арасында өткізілген фокус-топтарға қатысушылардың көпшілігі өздерінің еңбек құқықтары туралы хабардар емес немесе олардың хабардар болуы сегіз сағаттық жұмыс күні мен демалыс күндері туралы білумен шектеледі.

Фокус-топтық пікірталастарға қатысушылардың бір бөлігі олардың еңбек шартынсыз жұмыс істейтіндігін көрсетті. *«Жеке өзім еңбек шартына қол қойған жоқпын.*

Барып сұрап едім, олар маған иә ол бар, сіз қол қоясыз деді... Екінші жыл жұмыс істеп келемін. Бәріне бәрібір сынды» (әйел, 24 жаста, Маңғыстау облысы, Б.).

Кейбір қатысушылар өздерінің еңбек құқықтары бұзылғанын кейінірек жұмыс немесе лауазым өзгерген кезде, атап айтқанда, әкімшілік қызметкерлердің қатарына ауысу арқылы жоғарылағанда білгендерін атап өтті.

Бюджеттік сала қызметкерлері арасында өткізілген фокус-топқа қатысушылардың аз бөлігі өздерінің еңбек құқықтары туралы хабардар екендіктерін көрсетті. Олар өздерінің хабардарлығын жұмысқа қабылдау кезінде кадрлар бөлімінің қызметкері оларға еңбек құқықтарын түсіндіргендігімен түсіндірді. *«Иә, мен жұмысқа тұрғанда маған нұсқаулық жүргізілді және мен өз құқықтарымды білемін» (әйел, 48 жаста, Алматы, Б.). «Кадр бөлімі бізге еңбек шартының қағидалары бойынша кеңес береді» (әйел, 56 жаста, Алматы, Б.).*

Бюджеттік қызметкерлер арасында өткізілген фокус-топтарға қатысушылардың ешқайсысы еңбек құқықтары туралы білетіндігін көрсеткен жоқ, өйткені олар еңбек шартымен өз бетінше танысқан.

Өнеркәсіп саласының қызметкерлері

Фокус-топтық зерттеулерге қатысқан өндірістік саланың барлық қызметкері өздерінің еңбек құқықтары туралы хабардар екендіктерін мәлімдеді. Олар ақпарат алған жолдар:

– компанияға орналастыру кезінде еңбек құқықтарымен, оның ішінде әлеуметтік қолдау туралы танысу саясаты. Танысу жұмықса кіріскен күні кезінде нұсқаулықпен бірге өткізілген;

– еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау курстары (ЕКЖК);

- еңбек шартымен өз бетінше танысу;
- Қазақстандағы еңбек заңнамасын білуге арналған тесттер;
- әдеп бойынша корпоративтік тренингтер, оның барысында еңбек құқықтары бойынша ақпарат берілген;
- кәсіподақтар өткізетін еңбек құқықтары туралы семинарларға қатысу.

Осылайша, өндірістік сала қызметкерлерінің еңбек құқықтары саласындағы хабардарлығының жоғары деңгейі, көбінесе жұмыс берушілердің өздері жасаған күш-жігердің нәтижесі болып табылатындығы байқалады.

Айта кету керек, өндірістік жұмысшылар арасында еңбек құқықтары туралы ұжымдық талқылау жүреді, сол арқылы ұжымның басқа мүшелерінің еңбек құқықтары туралы хабардар болу деңгейі артады. *«Құқықтарым туралы пікірталастардан көбірек байыптадым. Кейде шай ішіп отырған кезінде тиісті мәселелерді талқылаймыз» (ер адам, 27 жаста, Маңғыстау облысы, Ө.)*.

Сонымен қатар, зерттеуге қатысушылар, еңбек құқықтары туралы ақпараттану қызметкерлердің оларды қорғауға дайын және қабілетті екенін білдірмейтінін атап өтті. Олар бұл жағдайды жұмыс берушілер алдындағы қорқынышпен түсіндіреді. *«Мен слесарьмын. Ұжымда біз әрқашан бір-бірімізге көмектесеміз, қол ұшын созамыз. Сонымен қатар, ұжым болып өз құқығымызды қорғаймыз. Барлығы өз құқықтарын түсінеді, бірақ қорғаудан қорқады, ана жақтан қорқады» (ер адам, 35 жаста, Маңғыстау облысы, Ө.)*.

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері көбінесе өздерінің еңбек құқықтарымен таныс, оларды өз бетінше, Еңбек кодексімен танысу арқылы зерттейді немесе олар ту-

ралы ғаламтор арқылы түсінікке ие болады. Сонымен бірге, олар ақпараттың болуы да олардың еңбек құқықтарын пайдалануға мүмкіндік бермейтінін атап өтеді, өйткені барлық келісімдер көбінесе ауызша болып табылады және жұмысшылар келіспеген жағдайда жұмыс беруші ынтымақтастықты тоқтатуды жөн көреді. *«Мен олардың бар екенін білемін. Бірақ бізде ауылдық жерлерде еңбек шарты бойынша жұмыс істеу мүмкін емес, шарттар бірдей емес. Айталық, жұмысқа орналасасың, не істеу керектігін және қалай істеу керектігін ауызша айтады. Қандай да бір құжаттама жоқ»* (ер адам, 35 жаста, Алматы агломерациясы, АШ). *«Біздің өміріміздің шындығы сол, құқықтар бұзылған кезде сізге шарт қойылады. Осылайша сіз жұмыс берушінің шарттарын орындайсыз немесе жай ғана жұмысты тоқтатып, жаңа жұмыс іздейсіз»* (ер адам, 47 жаста, Алматы агломерациясы, АШ).

Платформалық экономика қызметкерлері

Платформалық экономика қызметкерлерінің көпшілігі компаниялардың серіктестері ретінде тіркелген кезде берілген құжаттармен – офертаға негізделген келісімдермен таныс. Экономиканың басқа салалары ұсынатын қызметкерлермен салыстырғанда, гиг-экономика өкілдері жұмысқа орналасудың ресми жағына көбірек көңіл бөледі.

Кездесу барысында қызметкерлер арадағы келісімшарттар компаниялар жұмысшылары үшін кезкелген жауапкершілікті өздерінен алып тастайтындай етіп жасалғанын және жұмысшылар іс жүзінде қорғалмағанын атап өтті. Платформалық экономика қызметкерлері өздерімен жасалған келісімдерде әділетсіздіктің көрінісін көргеніне қарамастан, олар ұсыныс жасаған компаниялардың шарттарымен келісуге мәжбүр екендіктерін, өйткені олардың табыс табудың басқа

мүмкіндіктері жоқ екенін келтіреді. *«Егер оферта шартын талдайтын болсақ, онда бәрі олардың пайдасына қарастырылған, біздің пайдамызға іс жүзінде ештеңе жоқ және біз бұл туралы ештеңе істей алмаймыз. Сондықтан онда жазылғанның бәрімен келісуге мәжбүрміз. Басқа амал жоқ»* (ер адам, 46 жаста, Алматы, Пл.).

Сонымен қатар, қазақстандық қызметкерлердің еңбек құқықтарын мемлекет қорғауы тиіс деген көзқарастар айтылды, өйткені Қазақстанда өз қызметін жүзеге асыратын платформалық экономика компаниялары оның заңнама аумағына жатады. ФТП қатысушыларының көзқарасы бойынша бұл жағдай мемлекеттің елде шетелдік компанияларда жұмыс істейтін қазақстандық қызметкерлердің мүдделерін қорғауы үшін жеткілікті. Қатысушылардың пікірінше, мемлекет гиг-экономикада жұмыс істейтіндердің еңбек құқықтарының сақталуына да жауапты болуы керек. Себебі экономиканың дәстүрлі салаларында олардың жұмысқа орналасуына жағдай жасалған жоқ. *«Мен жұмыс істейтін платформада біздің еңбек құқықтарымызды қорғауға қызығушылық жоқ және олар ешқандай жолмен қорғалмайды. Менің ойымша, олар біздің мемлекет тарапынан қорғалуы керек. Әрине, біз мұнда өз қалауымыз бойынша жұмыс істейміз, бірақ амалдың жоқтығынан: мемлекет бізге жұмыс орындарын бере алмауда»* (ер адам, 34 жас, Алматы, Пл.).

Кейбір қатысушылар өздері жасаған келісімдерде нақты не жазылғанын айта алмады, өйткені оларды қызықтыратын жалғыз мәселе жалақы және жұмыс кестесі болды. *«Мен платформамен келісімшартқа қол қойған кезде келісімшартты оқымадым, тіпті мәтініне де қызығушылық танытпадым. Ол кезде мені тек төлем жайы мен кесте қызықтырды»* (ер адам, 23 жас, Алматы, Пл.).

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ БҰЗЫЛУЫ

Бюджеттік мекемелердің қызметкерлері

Зерттеуге қатысқан бюджеттік жұмысшылардың басым бөлігі еңбек құқықтарының бұзылуына тап болғанын көрсетті. Еңбек құқықтарын бұзушылықтардың ішінде бюджет саласының қызметкерлері ең алдымен ақысыз артық жұмыс істеуді көрсетті; бұл қызметкерлердің функционалдық міндеттеріне жатпайтын жұмысты орындау қажеттілігі. *«Бізден функционалдық міндеттерімізге ешқандай қатысы жоқ көптеген ақысыз жұмыстарды орындау талап етіледі. Қарсылық көрсетуге тырысқандар қара тізімге ілініп, соның салдарынан арандатуға, психологиялық қысымға ұшырайды немесе жұмыстан шығарамыз деп ашық қорқытады. Бұл мемлекеттік ұйымдардың шешуді қажет ететін басты мәселесі деп ойлаймын»* (ер адам, 30 жаста, Алматы қ., Б.).

Жас қызметкерлерге психологиялық қысыммен байланысты проблемалардың болуын, еңбек заңнамасына емес, тұлғааралық патрон-клиенттік қатынастарға негізделген еңбек қатынастарын құратын басшылық тарапынан өкілеттіктердің артуын атап өткен жөн. *«Бізде, әдетте, барлық еңбек қатынастары бастық қайырымды деп саналған тұлғааралық қатынастарға негізделеді. Бұл мүлдем дұрыс емес. Заңға, еңбек шартына сәйкес еңбек қатынастарын нақты реттеу керек»* (ер адам, 45 жаста, Маңғыстау облысы, Б.).

Жиырма бюджеттік қызметкерден тұратын фокус-топтардың тек үш мүшесі ғана еңбек құқықтарының бұзылуына байланысты проблемаларға тап болмағанын атап өтті.

Өнеркәсіп саласының қызметкерлері

Өндірістік компаниялар жұмысшыларының аз ғана бөлігі еңбек құқықтарының бұзылуына тап болған. Сонымен қатар, өнеркәсіп саласындағы еңбек құқықтарының бұзылуымен байланысты жағдайдың кейбір ерекшеліктері бар. Біріншіден, еңбек құқықтарының бұзылуы бір жеке қызметкерге қатысты сирек кездеседі, көбінесе бүкіл ұжымның немесе оның белгілі бір бөлігінің құқықтары бір уақытта бұзылады. Екіншіден, бұл бұзушылықтарға реакция да ұжымдық сипатта болады. *«Біздің басшылық ұжымдық ресми өтініштен кейін еңбек шартының талаптарын қайта жазып шықты» (әйел, 26 жаста, Алматы, Ө.). «Жаттығуға топ болып барған кезде жолда өткізген уақытымыз үшін жалақы алған жоқпыз. Қазір бұл мәселені бірлесіп шешудеміз: жергілікті басшылыққа хат жазып, көшірмелерін бас кеңсеге және кәсіподақ ұйымына жіберіп жатырмыз» (ер адам, 35 жаста, Маңғыстау облысы, Ө.).*

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері

Ауыл шаруашылығы қызметкерлері еңбек құқықтарының бұзылуына жиі ұшырайтынын айтады. Қалыптасқан жағдайдың себебі нақты белгіленген еңбек шарттарының жоқтығы: функционалдық міндеттер, қызметкерлер жауапты болатын жағдайлар, қызметкерлер мен жұмыс берушілер ие болатын құқықтары бар еңбек шартының болмауы. Нәтижесінде жұмысқа орналасу кезінде туындаған кез келген дау жұмыс берушінің пайдасына шешіледі. Қызметкерлер жұмыс берушінің жұмысшыларды сынақ мерзіміне қабылдап, белгілі бір жұмыс көлемін орындағаннан кейін оларды жалақысыз жұмыстан босату немесе қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде келісілген сомадан аз төлеу жағдайлары жиі

кездесетінін көрсетеді. *«Шаруашылықта ресми келісім-шарт жоқ, тек ауызша келісім ғана болады. Сондықтан жұмысшылардың құқығы еш жерде жазылмаған және сақталмайды. Барлық мәселе осыдан шығады. Мысалы ахуал мынадай: олар сені жұмысқа алады да, еш нәрсе төлемейді»* (ер адам, 38 жаста, Маңғыстау облысы, АШ).

Сонымен қатар, еңбек құқықтарының басқа да бұзылуына үстеме жұмыс істеу, малдың өлгені немесе жоғалғаны үшін жалақыдан ақша ұстап қалу, ауырған жағдайда жұмысшыларды жұмыстан шығару жатады.

Платформалық экономика қызметкерлері

Платформа қызметкерлері олардың еңбек құқықтары жұмыс берушілер тарапынан тұрақты түрде бұзылып жатқанын айтты. Бұзушылықтардың қатарында жалақының анық емес және әділетсіз жүйесін құру, тапсырыс берушілер мен орындаушылар үшін әртүрлі төлем сомаларын белгілеу болған. *«Мені бұлыңғыр рейтинг жүйесі ренжітеді, ол біздің тапсырыстарымыз бен кірістерімізге әсер етеді. Сонымен қатар, көптен бері байқағаным - жолаушы сапардың бір бағасын көрсе, жүргізуші басқа бағаны көреді. Олар жүргізушіні де, жолаушыны да осылай алдайды»* (ер адам, 46 жаста, Ал-маты, Пл.). *«Бізде Ресейдегідей «Балалар» тарифі жоқ, онда егер жолаушы баламен болса, жолаушы келген кезде жүргізуші сапардан бас тартуға құқылы, себебі жолаушы мұны көрсетпеді, ал жүргізушіде балалар орындығы жоқ, сондықтан бұл жол қозғалысы ережесін бұзу болып табылады. Яғни, осыған байланысты бізде тағы мәселе бар»* (ер адам, Маңғыстау облысы, Пл.).

Жұмысшылар платформаны техникалық ақаулар үшін де кінәлайды, олардың болуы платформа экономикасындағы жұмысшылардың кірісіне әсер етеді. *«Платформа*

тұтынушыға оның тамағын жеткізіп жатқанымды көрсетпегендіктен, ол менің үстімнен арыз жазып, тапсырыстың ақшасы менен ұсталды. Осыған байланысты курьерлер мен жүргізушілер ешқандай қорғалмаған» (ер адам, 38 жаста, Алматы қ., Пл.).

Сонымен қатар, платформалық экономика қызметкерлері қысылтаяң жағдайға тап болған жағдайда платформалар өздерінің бойларын мәселеден аулақ ұстайтынын және келісімде көрсетілген көмекті көрсетпейтінін айтады. Такси компаниялары да солай істейді, олармен, алайда такси жүргізушілері еңбек шартын жасайды. *«Мен мопедпен тапсырыс алып келе жатып жол апатына ұшырадым. Келісімшартқа сәйкес, апат болған жағдайда платформа кімнің кінәлі екеніне қарамастан, сіздің көлігіңізді жөндеуге міндетті. Алматыдағы кеңсеге бардым, ол жерге кіру өте қиын болды, бірақ ең соңында олар менің өтінішімді әлдебір бөлімге жібергенін, өздері ештеңе шешпегенін айтты. Мен осы мәселемен айналысатын бөлімнің нөмірін сұрадым, бірақ олар оны маған бермеді. Мопедті өзім жөндеп, жұмысын жалғастыруым керек болды» (ер адам, 35 жаста, Маңғыстау облысы, Пл.).*

«Яндекс таксиінде жұмыс істеген кезімде менің кінәмнен апат орын алған кезде платформаға жаздым. Үш күннен кейін олар маған көмектесе алмайтындарын, бұл сақтандыру жағдайы екенін айтты. Яғни, маған көмек керек кезде платформа мүлдем жәрдемдеспеді. Біз үлкен пайыздық мөлшерлеме төлейміз және олар үшін жұмыс істейміз, демек олар бізге көмектесу керек еді» (ер адам, 23 жаста, Алматы, Пл.).

ЕҢБЕКҚҰҚЫҚТАРЫ БҰЗЫЛҒАН КЕЗДЕГІ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

Бюджеттік мекемелердің қызметкерлері

Бюджеттік ұйымдардың қызметкерлері еңбек құқықтарының бұзылуына тап болған кезде олардың пікірінше, қолдануға дайын болатын әртүрлі және оңтайлы мінез-құлық стратегияларын көрсетті. Ең көп таралған мінез-құлық үлгілерінің арасында: басшылықпен келісімге келу әрекеті немесе оған «шыдау» үшін бар жағдайды елемеу. Аз танымал мінез-құлық үлгісі - сотқа жүгіну.

Жағдайға «төзуді» таңдағандар, тіпті жеке қызметкердің еңбек құқықтарының айқын бұзылуы және басшымен жанжалды жағдай туындаған жағдайда да, команда маскара болып қалудан қорқып, бастықтың жағын қолдайды деп көрсетті. *«Алдымен әділдік іздейсің, сосын жаңа жұмыс іздейсің» деген әзіл бар. Өйткені, бір рет өз құқығыңызды жарияласаңыз, басқа әріптестеріңізге «жаман үлгі» болатыныңызды және басшылық жұмыста мұндай адамға шыдамайтынын анық білеміз. Сондықтан бәріміз өз құқығымызды жариялағымыз келсе де, қорқамыз. Өйткені біз жалғыз екенімізді түйсінеміз және бұл жағдайда бізді ешкім қолдамайды» (әйел, 40 жас, Алматы, Б.).*

Жұмыстан кетуді таңдағандар дәлел ретінде сотта ұтқан істің өзі еңбек шартын ұзартуға және мекемеде одан әрі жұмыс істеуге кепілдік болмайтынын атап өтті. *«Егер менде тиісті жағдай болса, мен сотқа бермей, жай ғана жұмыстан бас тартар едім, өйткені олар келісім-шарт мерзімі біткен кезде жұмыстан босататыны анық. Ондай жағдайларға жолыққам» (ер адам, 30 жаста, Алматы, Б.).*

Бұл топтың ақпарат берушілері бастықтың ұйымда еңбек құқығы бұзылды деп мәлімдеген қызметкерді қалай

болғанда да жұмыстан шығаруға мүмкіндік табатынына сенімді.

Сотқа жүгінеміз дегендер еңбек құқықтарын қамтамасыз етудің басқа да тетіктері бар екенін атап өтті. Алайда олардың тиімділігіне сенім төмен. *«Бастапқыда басылықпен сөйлесіп, содан кейін сотқа жүгінуші едім. Бізде де еңбек қауіпсіздігіне жауапты адамдар бар, бірақ олар мемлекеттік органдарда дұрыс тексеріс жүргізбейді, арыз түссе де шара қолданбайды. «Еңбек туралы» заң бойынша бізде прокуратураның тексеруі болуы керек. Бірақ мен куәгер болғаным сол, еңбекті қорғауға және прокуратураға арыз жолданып, прокуратура медиатор ретінде арызды қайтарып алуға үгіттей бастады» (әйел, 59 жаста, Алматы, Б.).*

Өнеркәсіп саласының қызметкерлері

Өнеркәсіп қызметкерлерінің айтуынша, еңбек құқығын қорғаудың ең тиімді құралы – мемлекеттік еңбек инспекциясына жүгіну. Ақпарат берушілер компаниялардың еңбек инспекциясы мен жұмысшылардың еңбек құқықтары бұзылған жағдайда оларға қолданылатын шаралардан қорқатынын атап өтті. *«Ең тиімдісі еңбек инспекциясы. Өйткені компаниялардың көпшілігі, егер бұл компания жалған компания болмаса, еңбек инспекциясынан қорқады, айыппұлдар мен салық органдарынан қорқады» (әйел, 30 жаста, Алматы, Ө.).*

Бірқатар адамдар әлеуметтік желілер арқылы халықпен байланысуды еңбек құқықтарын қорғаудың тиімді құралы ретінде атап өтті. Фокус-топқа қатысушылар бұл тәсілді өзінің беделді капиталын сақтауға мүдделі болатын компанияға жанама қысым жасау механизмі ретінде қарастырады. *«Қазір әлеуметтік желілер – белгілі бір қару. Егер сіз барлық әлеуметтік желілер мен арналарға*

хэштегтермен ақпарат орналастырсаңыз, сізге аянышпен қарап, репост және лайкпен көмектесетіндердің миллионы пайда болады. Бұл компанияның беделіне нұқсан келтіреді, өйткені оның клиенттері оған басқаша қарай бастайды» (әйел, 30 жас, Алматы, Ө.).

Фокус-топтық пікірталасқа қатысушылардың кейбірі еңбек жанжалдарын шешудің тиімді құралдары ретінде татуластыру комиссиялары мен сотқа жүгінуді, сондай-ақ басшылыққа жеке өтініштерді атады. Топтық зерттеуге қатысушылардың бірі жұмыс берушіге қысым көрсету құралы ретінде компания қызметіндегі қаржылық бұзушылықтар туралы салық органына шағымдану екенін көрсетті.

Ең үлкен пікірталас ереуілдердің тиімділігі туралы сұраққа байланысты болды. Маңғыстаулық ақпаратшылар ереуіл жұмыс берушілерді жеңілдіктер жасауға ынталандыратын тиімді әдіс деп санайды. *«Бір жарым жыл бұрын компания осы салада жұмыс істейтін басқа компаниялармен бірге жалақыны көтеру үшін жұмысшылар ереуілге шықты. Келесі күні жұмысқа мүлдем келмеді. Нәтижесінде олар бізге қосымша келісім жасап, тура бір аптадан кейін жалақымызды да көтерді. Айтпақшы, ешкім жұмыстан шығарылған жоқ. Бізде бұл ұжымдық акция болды» (ер адам, 24 жаста, Маңғыстау облысы, Ө.).* Сонымен бірге, алматылық ФТП қатысушылары, олардың тиімділігін мойындағанымен, бұл әдісті өз қаласында қолдану екіталай екенін көрсетті, өйткені Алматыдағы еңбек ұжымдары елдің батыс өңіріндегідей ұйымшылдық деңгейін көрсетпейді. Сондай-ақ, алматылық ақпарат берушілердің пайымдауынша, олардың батыс өңірлерден айырмашылығы, қалада басқа жұмыс табу мүмкіндігі бар, бұл жұмыстан босауды еңбек

құқықтарының бұзылуына наразылықтың қолайлы түрі етеді.

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері өздерінің еңбек құқықтарын ресми орындарда, еңбек инспекциясында қорғау үшін оларда жоқ ресми еңбек шарты болуы тиіс екенін атап өтті.

Қазіргі жағдайда жұмысшылар негізінен тек екі стратегияны қарастырады: жағдайды қабылдау және еңбек құқықтарының бұзылуының көріністеріне үнсіз төзуге тырысу немесе басқа жұмыс іздеу. *«Мұнда тек екі нұсқа бар – үнсіз шыдау немесе кету. Өкінішке орай, бәрін жұмыс беруші шешеді»* (ер адам, 47 жаста, Алматы агломерациясы, АШ).

Ауыл шаруашылығы қызметкерлері сотқа немесе салалық министрліктерге жүгіну идеясын дәрменсіз деп санайды. *«Еңбек инспекциясына жүгінуге болады. Бірақ олар еңбек шартынсыз ештеңені қарастырмайды»* (ер адам, 40 жаста, Алматы агломерациясы, АШ).

Платформалық экономика қызметкерлері

Платформалық экономика қызметкерлері, егер олардың еңбек құқықтары бұзылса, екі стратегияны басшылыққа алады. Бірінші және ең кең таралған - көну. *«Мен енді Яндекске жүгінбеймін, өйткені бұл пайдасыз - бәрі қағазда әдемі жазылған, бірақ іс жүзінде ол жұмыс істемейді. Яндекс сізді блоктағысы келсе, таксопаркке еш қарамайды. Сіз мұнымен келісесіз және үнсіз жұмыс істей бересіз»* (ер адам, 55 жаста, Алматы, Пл.).

Екіншісі – жергілікті құқық қорғау органдарымен байланысу, олар фокус-топқа қатысушылардың пікірінше, туындаған мәселелерді шешуге ықпал етеді және өздерінің

нақты жұмыс берушілері – платформа өкілдеріне қарағанда тезірек жауап береді. *«Қиын жағдайға тап болғанда, ол біздің құқық қорғау органдары мен заңнаманың арқасында ғана әділ шешілді. Яндекс, керісінше, мені кінәлай бастады, тапсырыстарға қол жеткізуді біраз уақытқа жауып тастады және ертеңінде рейтингті төмендетті. Яғни, жағдайды шешу үшін Яндекс ештеңе істемеді»* (ер адам, 38 жаста, Алматы, Пл.). *«Құқық бұзылған жағдайда Қазақстанның құқық қорғау органдарына хабарласу оңайырақ»* (ер адам, 23 жаста, Алматы, Пл.).

Бұл ретте Маңғыстау облысындағы фокус-топтық пікірталастарға қатысушылар туындаған проблемалық жағдайлардан тиімді шығуға көмектесетін қолдау қызметінің бар екендігін атап өтті. Қолдау қызметі жергілікті қызметкерлермен арнайы чат арқылы байланысады.

ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ ҮШІН ЖҰМЫСШЫЛАР ЖҮГІНЕ АЛАТЫН АРНАЙЫ ҚҰРЫЛЫМДАРДЫҢ БОЛУЫ

Бюджеттік мекемелердің қызметкерлері

Бюджеттік сала қызметкерлері арасында өткізілген фокус-топтық дискуссияларға қатысушылардың жалпы санының жартысынан азы олардың ұйымында еңбек дауларын шешу үшін жүгінуге болатын арнайы құрылымдар бар екенін көрсетті.

Олардың ішінде әдеп жөніндегі комиссия, келісім комиссиясы, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау кеңесінің өкілдері мен HR қызметінің өкілі де осы рөлді атқарады. Бұл құрылымдардың барлығы және олардың өкілдері болып табылатын тұлғалар ұйым басшысына тікелей бағынады. Осыған байланысты фокус-топқа қатысушылар жоғарыда аталған құрылымдардың

қызметін формальды деп қабылдайтынын, оларға сенбейтіндігін, олар кез-келген жағдайда басшылық жағына шығады деп ойлайтынын атап өтті. Сонымен қатар, мұндай құрылымдардың бар екенін айтқан барлық фокус-топ қатысушылары олардың қызметінде ашықтықтың жоқтығын атап өтті. *«Арнайы орган – Еңбек қауіпсіздігі кеңесі бар. Оларға кейінірек хабарласуға болады. Бірақ басшылық телефон соғып, үндерін өшіруі мүмкін, содан олар ештеңе істемейді»* (ер адам, 35 жаста, Маңғыстау облысы, Б.). *«Келісім комиссиясы жұмыс істейді – жұмыс берушінің атынан 3 адам, жұмысшы тарапынан 3 адам әрекет етеді. Бірақ, бір жайт бар, қызметкер жағындағы үш адам бір жұмыс берушінің бағыныштылары. Және олар, әрине, басшылықтың жағын ұстануға тырысады. Бар болғаны осы»* (әйел, 56 жаста, Алматы, Б.).

Алматы қаласы мен Маңғыстау облысының бюджеттік ұйымдары өкілдерінің арасынан жиырма ФТП қатысушысының үшеуі ғана еңбек құқықтарының бұзылуына қатысты жасырын шағым беру мүмкіндігін көрсетті. Бұл дерек қолда бар мүмкіндіктерді білу деңгейінің төмендігін көрсетіп отыр.

Жасырын шағым беру мүмкіндігін білетіндер құзырлы тарап ретінде әрекет ете алатын келесі жақтарды атап өтті: егер шағым нақты қызметкерге қатысты болса, тәртіптік кеңес; егер ол ұйымның қызметіне қатысты жағдайға қатысты болса Мемлекеттік қызмет істері агенттігі; оның шеңберінде жасырын өтініштер жасауға болатын Кадрлар кеңесі.

Бір қызығы, бюджеттік сала қызметкерлері арасында жүргізілген фокус-топтарға қатысушылардың ешқайсысы, кәсіподақтарды еңбек құқықтары бұзылған жағдайда жүгінуге болатын институт ретінде көрсетпеді.

Өнеркәсіп саласының қызметкерлері

Өндіріс кәсіпорындарының қызметкерлері еңбек жанжалдарын шешу үшін жүгіне алатын мекеме ретінде кәсіподақтарды нұсқады. Сондай-ақ қызметкерлер менеджерге тікелей сұрақтар қою үшін пайдаланатын компанияның ішкі чаты туралы айтылды, өйткені барлық қызметкер диалогтың куәгері болған жағдайда менеджер туындаған сұрақтарға жауап беруге және проблемалық мәселелер бойынша шешім қабылдауға мәжбүр болады.

Зерттеуге қатысушылардың бірі омбудсменнің бар екенін айтты, бірақ оның компаниядағы қызметінің нақты нәтижелерімен таныс емес екенін түсіндірді. *«Бізде омбудсмен бар, бірақ қазір оның кім екенін де білмейміз, бұрынғыны білетінбіз. Ол мәселеге араласпайды»* (ер адам, 55 жаста, Маңғыстау облысы, Ө.).

Кейбір фокус-топ қатысушылары олардың компаниясында еңбек дауларын шешу үшін жүгінуге болатын арнайы құрылымдардың жоқтығын айтты. Шағын компанияларда HR маманымен тікелей байланысу қажет болса және әкімшілік-басқарушылық персоналмен байланыс пен өтініштер тек солар арқылы жүзеге асырылатындықтан, бұл рөлді HR атқарады, ал ірі компанияларда арнайы портал - HR Service Portal бар, онда осындай сипаттағы барлық өтінімдер қарастырылады.

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері еңбек құқықтары бұзылған жағдайда жүгінетін арнайы құрылымдардың жоқтығын атап өтті. Сонымен қатар, олар мұндай жағдайларда ең болмағанда заңгерлік кеңесті қайдан алуға болатыны туралы хабардар емес.

«Бізде еңбеккерлер жүгінетіндей қызметтер жоқ, тіпті заңгерлік кеңес беретін ресми орталықтар да жоқ» (ер адам, 40 жаста, Алматы агломерациясы, АШ).

Сондай-ақ, ауыл шаруашылығы қызметкерлері арнайы құрылымдарға хабарласатын болса, онда еңбек шарты болмаған жағдайда алдымен қызметкердің белгілі бір жұмыс көлемін нақты орындағанын дәлелдеу керектігін айтты. Бұл шара бюрократиялық жағынан да, техникалық жағынан да өте күрделі. Нәтижесінде, жұмысшылар көбінесе еңбек құқықтарын қорғауға бағытталған құрылымдарға жүгіну мүмкіндігін қарастырмайды. *«Рас қиын, кәсіпорынға еңбек инспекторы келіп, он шақты адамнан сұхбат алып, қызметкердің жұмысқа келгені туралы айғақтарды жинауы керек. Мұны ешкім істемейді, әуресі көп» (ер адам, 47 жаста, Алматы агломерациясы, АШ).*

Сонымен қатар, сала қызметкерлері еңбек құқықтарын қорғауға тырысқанда жұмыс берушілер тарапынан қысым мен қорқытуларға тап болатынын айтады. *«Сотқа жүгінуге тырыстық, бірақ растайтын құжаттар болмады. Содан кейін жұмыс берушіге хат жазып, ауызша келісімнің шарттарын сипаттап, WhatsApp хат-хабарын тіркедік. Жұмыс беруші былай деді: «Шағымдана беріңдер, мұнымен ештеңеге қол жеткізе алмайсыңдар» (ер адам, 30 жаста, Алматы агломерациясы, АШ).*

Бұл ретте жұмысшылар теориялық тұрғыдан еңбек құқығы бұзылған жағдайда полиция бөліміне, жергілікті әкімдікке немесе бейресми көсемдер – ақсақалдарға хабарласа алатынын атап өтті. Бірақ олар бұл шаралардың тиімділігіне сенбейді.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ БҰЗЫЛУЫН БОЛДЫРМАУ ҮШІН НЕ ІСТЕУ КЕРЕКТІГІ ТУРАЛЫ ҰСЫНЫСТАР

Бюджеттік мекемелердің қызметкерлері

Бюджет қызметкерлері ұсынған шараларға мыналар жа-тады:

– еліміздің барлық азаматтарының еңбек құқықтары ту-ралы хабардар болуын арттыру, оның ішінде мектептер мен жоғары оқу орындарында арнайы пәндерді енгізу арқылы. Атап айтқанда, жоғары оқу орындарында түлекке қай сала-да жұмыс істейтіндердің еңбек құқықтары қандай болаты-нын және оларды қалай қорғау керектігін нақты белгілейтін «Іс жүргізу» пәнін енгізу ұсынылды;

– БАҚ және әлеуметтік желілер арқылы еңбек құқықтары және олар бұзылған жағдайда мінез-құлық алгоритмі тура-лы ақпаратты насихаттау;

– еңбек құқықтарын қорғау бойынша танымдық бейне-роликтер мен әлеуметтік жарнамаларды жасау;

– еңбек инспекциясының тиімділігін арттыру. Осы орай-да, бюджеттік ұйымдардың қызметкерлері кезекші инспек-торларға телефон арқылы хабарласу қиын екенін көрсетеді;

– еңбек құқықтарын бұзу мәселелерін жедел шешуге бо-латын «сенім телефонын» құру.

«Негізі, қызметкер жұмысты сатып алады. Мысалы, сапасыз өнімді сатып алсақ, оны қайтаруға құқығымыз бар. Бұл жұмысқа да қатысты – әрбір адам құқығы бұзыл-са, бұл мәселені заң арқылы шеше алатынын түсінуі керек. Мұны барлық жерде - БАҚ, әлеуметтік желілер арқылы айту керек» (ер адам, 45 жаста, Алматы, Б.). «Ең дұрыс жол – адамның өз құқықтарын ең алдымен өзі білуі, өйт-кені ол ештеңе білмесе, ешқандай тексеру көмектеспейді» (әйел, 40 жас, Алматы, Б.).

Оқытушылар өздерінің кәсіби құқықтарының бұзылуына тап болғанын бөлек атап өтті, өйткені бүгінде қолданыстағы заңнамаға сәйкес олар өздерін қорғай алмайды. Қолданыстағы «Педагог мәртебесі туралы» заң қызметтің барлық ерекшеліктерін, түйткілдерін ескермейді, мысалы: оқушылардың ата-аналарымен қарым-қатынас мәселелері, мұғалімдердің жұмыс уақытынан тыс уақытын олардың оқушыларының арандатушылық сипатта түсіруі. Сондықтан олар заң көмегіне немесе оқытушылардың құқықтарын қорғауға бағытталған арнайы орган құруға мұқтаж екенін атап өтеді. *«Бізге еңбек құқықтары бұзылған жағдайда жүзінуге болатын білім беру саласындағы заңгерлер қажет. Мұғалімнің мәртебесі туралы заң мүлдем жұмыс істемейді. Кез-келген оқушы бізді суда жүзіп жүргенімізді түсіріп алып, интернетке сала алады. Ондайда бізді кім қорғайды?»* (әйел, 28 жаста, Маңғыстау облысы, Б.).

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері, біріншіден, ресми еңбек шарттарының болуын қамтамасыз ету қажет деген пікірде. Сонымен қатар, олар бұл қадамның өмірде мүмкін екеніне, оның ішінде оны ауылдық жерлерде қолдану тәжірибесінің болмауына байланысты сенбейді.

Еңбек құқықтарының бұзылуының алдын алу тұрғысынан екінші қажетті қадам, олардың пікірінше, кәсіподақ құру болып табылады. Сонымен қатар, жұмысшылардың қызметтің ерекшелігін, оның ішінде жұмыстың маусымдық сипатын ескере отырып, оның қолданыстағы шындықта қалай жұмыс істей алатындығы туралы түсінігі жоқ екені анық. Сонымен қатар, кәсіподақ мүшелігі ай сайынғы мүшелік жарналарды төлеуді көздейді, бұл маусымдық жұмыспен қамту жағдайында қиынға соғады. *«Заңнамалық*

деңгейде сынақ мерзімін төлеу міндетін бекіту қажет. Сынақ мерзімі — бұл қабілеттерді тексеру кезеңі екені аян, бірақ бізде оны төлеу, тіпті мерзімі реттелмейді. Нәтижесінде, қызметкер 2-3 ай жұмыс істесе де жұмысқа қабылданбауы мүмкін» (ер адам, 40 жаста, Алматы агломерациясы, АШ).

Платформалық экономика қызметкерлері

Платформалық экономика қызметкерлерінің ұсыныстары-ның ішінде бірінші кезекте Қазақстанда платформалық экономика компанияларының кеңселерін ашу және оларды отандық заңнама шеңберінде реттеу көрсетіледі. Бұл қадам, ФТП қатысушыларының пікірінше, оларға туындаған проблемалық жағдайларды жұмыс берушілермен тікелей шешуге, оларды өз міндеттемелерін орындауға, соның ішінде жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғауға шақыруға және олар орындалмаған жағдайда отандық заңнамаға сүйенуге мүмкіндік береді. Бүгінгі таңда, сала қызметкерлерінің пікірінше, компаниялардың бас кеңселері Қазақстаннан тыс болғандықтан, компаниялар тек ақша табумен айналысады және жасалған келісімдерге қарамастан өз қызметкерлері үшін ешқандай жауапкершілік алмайды. *«Яндекстің Қазақстанда болуы тікелей физикалық тұрғыдан қажет. Қай қалада маңызды емес, бірақ іс жүзінде тұрғыда осында болуы қайда барып, арыздана алатымызды айқындайды. Барлық мәселе мен жұмыс жайттары өркениетті елдердегідей мемлекетіміз қадағалайтын заң аясында реттелсін» (ер адам, 38 жас, Алматы, Пл.). «Иә, жаман жері олар Қазақстанда емес, басқа елде. Оларға бірдеңені дәлелдеу өте қиын» (ер адам, 46 жаста, Алматы, Пл.).*

Платформа экономикасы қызметкерлерінің көзқарасы бойынша еңбек құқықтарының бұзылуын болдырмаудың тағы бір тиімді жолы – кәсіподақтарды құру. Сонымен қатар, сала қызметкерлерінің айтуынша, мемлекет мұндай кәсіподақ құруға жағдай жасауы керек. Шетелдік платформалық экономика компаниялары бүгінде елде жұмыс істеуге толық еркіндікке ие болғандықтан, олар отандық қызметкерлерінің еңбек құқықтарын үнемі бұзады және жұмыс беруші ретінде ешқандай жауапкершілік көтермейді.

Платформа экономикасының қызметкерлері кәсіподақ құруға тырысқандарын атап өтті, бірақ жұмысшылардың жаппай қолдауына ие болған бастамашы, оның отбасының барлық мүшелері сияқты платформада өмір бойына бұғатталып тастаған. *«Біздің еңбек құқығымызды адал қорғайтын, қайда баруға болатын, мәселені шешуге көмектесетін кәсіподақ қажет. Егер кәсіподақ құрылса, бәрімізге оңайырақ болады. Мұны мемлекет құруы керек»*(ер адам, 55 жаста, Алматы, Пл.). *«Жұмыста біз қиын жағдайларға тап боламыз, бірақ оған төзіп, тыныш жұмыс істеуге көнеміз. Әрине, ақша табуға болатын платформаны құрған Яндекске рахмет. Бірақ қиын жағдайларда оларға хабарласу, хабарламалар арқылы хат алмасу қиын. Бүгінде Қазақстанда сол сияқты балама платформа құру қажет»* (ер адам, 52 жаста, Алматы, Пл.).

ФТП қатысушыларының аз ғана бөлігі платформалық компаниялар тарапынан компания өкілдері мен жергілікті қызметкерлердің тұрақты және шұғыл байланысын қамтамасыз ете алатын тәулік бойы ауқымды колл-орталық құру қажеттігін атап өтті. *«Қазақстанда үлкен жедел желі ашу керек. Тәулік бойы, демалыссыз. Кез-келген уақытта Яндекстің кез-келген қызметкері тез қоңырау шалып,*

сұрақтарына жауап ала аладындай» (ер адам, 55 жаста, Алматы, Пл.).

КӘСІПОДАҚТЫҢ БОЛУЫ, ОНЫҢ МІНДЕТТЕРІ МЕН ҚЫЗМЕТТЕРІ

Бюджеттік мекемелердің қызметкерлері

Бюджеттік ұйымдарда кәсіподақтар бар, олар туралы топтық пікірталастың барлық қатысушылары біледі, бірақ олардың қызметі көбінесе теріс бағалануда. Бюджеттік сала қызметкерлері арасында өткізілген фокус-топтарға қатысушылардың ешқайсысы, кәсіподақ жұмысшылардың құқықтарын қорғауда сөз сөйлеген бірде-бір жағдайды есіне алмады. Бұл жайтты жұмысшылар көбінесе кәсіподақ басшыларының дербес жұмысшылар емес, ұйым басшысына тікелей тәуелді екендігімен байланыстырады.

Бюджеттік мекеме қызметкерлері арасындағы ақпарат берушілердің аз ғана бөлігі кәсіподақтарға кірудің және мүшелік жарналарды төлеудің оң жемісін көреді. Бұл тек отбасы мүшесінің қайтыс болуына байланысты бір реттік материалдық төлемдерге немесе балаларға саяхатқа жеңілдіктер беруге қатысты.

Бюджеттік қызметкерлер арасынан фокус-топ қатысушыларының басым бөлігі кәсіподақтардың қызметіне кейбір мерекелерге орайластырылған кішігірім сыйлықтарды қоспағанда, сенбейтіндігін атап өтті. *«Алматыда кәсіподақ бар. Олар жаңа жылға келіп, жалақыдан 1% төлейтіндей, өз қатарына шақырды. Әрі қарай, мен оларды 25 жыл бойы көрмедім. Олар өздері келіп құттықтамайды, бірақ медицина күніне 5-6 грамота тапсырады. Тек жаңа жылда, бір қоржыннан таратқанда көрінеді. Кәсіподақтың атауы мен жарғысы ғана бар» (әйел, 59 жаста, Алматы, Б.). «Біз дәрігерміз. Бізде өте үлкен қауіп-*

қатерлер бар. Егер қорғаныс қажет болса, бізбаратын жеріміз жоқ, өйткені кәсіподақ бірден «Мен мұнда ештеңе істей алмаймын, директор мен заңгерлерге бар» деп шығарып салады. Заңгерлерге жүгінсең, олар өз қызметтері үшін 2 миллион теңге сұрайды. Директор болса, өз креслосынан қорқады» (ер адам, 45 жаста, Маңғыстау облысы, Б.).

Кәсіподаққа кірудің себебі - қоршаған ортаның әсері. Бюджеттік ұйымдардың қызметкерлері ұжымнан ерекшеленбеуге тырысады, өйткені олар ерекшеленуден және көзге түсіп қалудан, сөзге ілігуден қорқады. Басқа жалпы факторларға ұжымнан бөліну қорқынышымен байланысты психологиялық қысым, сондай-ақ кәсіподақтағылар бала туған кезде көтермелеу жәрдемақылары немесе төлемдері түрінде шағын экономикалық артықшылықтар алатын ынталандыру шаралары жатады. Ал кәсіподаққа мүше емес қызметкерлер мұндай төлемдерді алмайды. *«Мен кәсіподақтан шығам десем, олар маған «кейін ұжыммен әр түрлі жерлерге бара алмайсың, шеткері қаласың» дейді. Мысалы, қандай да бір концерттер ұйымдастырған кезде қатыса алмайсыз» (ер адам, 35 жаста, Маңғыстау облысы, Б.).*

«Кәсіподақ былай дейді: кәсіподақта барларға сауықтыруға бір жарым ставка төленеді, ал кәсіподаққа кірмейтіндерге - бір ставка. Бір жарым ставкаға бір жыл бойы бір адам жұмыс істеді ғой» (әйел, 28 жаста, Маңғыстау облысы, Б.).

Кәсіподақта тұрған бюджеттік сала қызметкерлерінің ешқайсысы кәсіподаққа кірудің себебі ретінде еңбек құқықтары бұзылған жағдайда көмек алу мүмкіндігін көрсетпегені біраз жайтты аңғартады.

Бюджет саласында жұмыс істейтін барлық ақпарат беруші кәсіподақтар тарапынан ешқандай қаржылық есептілік алмағанын атап өтті. ФТП қатысушыларының біреуі ғана өзі жұмыс істеген ұйымның басшылығы толығымен өзгерген

кезде оларға кәсіподақтың қаржылық есептілігі бірден берілгенін, бұл олардың ұйымындағы психологиялық ахуалдың жақсаруына бірден әсер еткенін атап өтті, өйткені барлық қызметкерлер өздерін біртұтас ұжым ретінде сезіне бастады. *«Мен қаржылық есепті оқымадым, бар нәтиже - жаңа жылға арналған бірнеше тәтті. Мен тіпті есептіліктің не екенін де білмеймін» (әйел, 57 жаста, Алматы, Б.). «Егер кәсіподақ айына бір адамнан 5 мың теңге жинаса, бұл 60-70 мың теңгені құрайды. Сіз мені кешірерсіз, бірақ кәсіподақ маған мұғалімдер күніне 5 мың теңгеге сертификат берді, 8 наурызға бір рет шағын сыйлық, жаңа жылға шоколад береді және бітті. Олар менен гана 100 мыңға жуық жинағанына қарамастан, маған ең көбі 10-15 мың теңге гана жұмсады» (әйел, 28 жаста, Маңғыстау облысы, Б.).*

«Есеп тек бір рет берілді. Себебі кәсіподақ жетекшісі, содан кейін барлық басқарушылар, директорлар, оқу басшылары, барлығы өзгерді өзгерді» (ер адам, 35 жаста, Маңғыстау облысы, Б.).

Өнеркәсіп саласының қызметкерлері

Маңғыстау облысындағы өңдеуші кәсіпорындардың барлық дерлік қызметкерлері өз ұйымдарында кәсіподақтардың бар екенін көрсетсе, Алматыда фокус-топтағы сегіз қатысушының тек біреуі ғана, ал фокус-топтық талқылауға тағы бір қатысушы қазіргі уақытта мәселенің өзекті екенін және олардың кәсіпорнында қазір кәсіподақ құру мәселесі шешілуде екенін атап өтті. Бұл ретте оны құру бойынша нұсқауларды басшылық береді.

«Бізде кәсіподақ жоқ, бірақ оны басшылықтың өзі құрғылары келеді. Олар HR қызметіне кәсіподақ құру, әртүрлі бөлімдерден адамдарды жинап, кәсіподақ

басшылығын сайлау туралы тапсырма берді. Жұмысшылар кәсіподақтың не үшін қажет екенін түсінбейді. Олар мұны кезекті түсініксіз құрылымға жатқызады» (ер адам, 32 жаста, Алматы, Ө.).

Өз кезегінде Маңғыстау облысындағы кәсіпорындардың жұмысшылары бірнеше кәсіподақ ұйымының бар екенін және тандау мүмкіндігін айтса, кейбіреулері кәсіподақтардың жүйелі түрде жұмыс істемейтінін, бірақ әлі де атқарылған жұмыстар туралы есеп беретінін жеткізді.

Кәсіподақ ұйымдарының тиімділігі әртүрлі тәсілмен бағаланады. Атап айтқанда, бір қатысушы кәсіподақ өмірден өткеніне қарамастан жұмысшының құқығын қорғаған жағдайды мысалға келтірді. *«Бір менің дәнекерлеуші әріптесім, жұмыс кезінде құлап, қайтыс болды. Ол денсаулығына байланысты көз жұмғандықтан, жұмыс беруші оған 200 АЕК төлемек еді. Кәсіподақ ұжыммен бірге құрылтайшының 2000 АЕК төлеп, баласын да жұмысқа алуы үшін барлығын жасады» (ер адам, 46 жаста, Маңғыстау облысы, Ө.).*

Дегенмен, көп жағдайда ФТП қатысқан өндірістік компаниялардың қызметкерлері кәсіподақтардың қызметін формальды деп сипаттады, бұл олардың мереке күндері балаларға арналған сыйлықтармен және кейбір жағдайларда жол жүру билеттерін берумен шектелетінін көрсетті. *«Кәсіподақ бар, бірақ оның қызметі жұмысшылардың құқығын қорғау емес, балаларға жаңа жылға сыйлық беру, қызметкерлерді шипажайларға жіберу және т.б.» (әйел, 30 жаста, Алматы, Ө.).*

Осыған байланысты Алматыда өткізілген фокус-топ қатысушысының кәсіподаққа оның әйтеуір қандай да бір жолмен пайдалы болуы мүмкін екендігіне сүйене отырып кіргені туралы, бірақ кәсіподақ оның еңбек құқықтарын қорғайтынына сенбеген сөзі ахуалды айқындай түсетіндей.

«Таңдау бар: кіресіз не кірмейсіз. Негізінде мен тек артықшылықтарға байланысты кірдім, ойладым - кенеттен пайдалы болып қалар деп. Ал кәсіподақ, егер менің құқықтарым бұзылса, алып қамалдай болып қорғайтынына... сенбедім» (әйел, 30 жаста, Алматы, Ө.).

Өндірістік компаниялардың қызметкерлерін кәсіподақтарға кіруге не итермелегені туралы сұрақтарға жауаптар ФТП қатысушыларының соңғы жылдары кәсіподақтарға кіруге мәжбүрлеудің бұрыннан бар тәжірибесі жойылып жатқанына сенімін көрсетеді. Қазіргі уақытта, олардың пікірінше, кәсіподаққа кіру немесе кірмеу туралы шешімді әркім сырттан ешқандай қысымсыз өзі қабылдайды. *«Бізде екі кәсіподақ бар. Бұрын кәсіподаққа күштеп қабылдап, психологиялық қысым көрсетіп, сыйақы бермейміз деп қорқытатын» (ер адам, 35 жаста, Маңғыстау облысы, Ө.).*

Жұмысшылар мүше болмаса, кәсіподақ қорғауынан пайда ала ма деген сұрақ өндірістегі жұмысшылар арасында бұл мәселе бойынша хабардарлықтың жоқтығын көрсетті. *«Еңбек кодексінде кәсіподақтарға қатысты заң бар, осылайша өтініш берілгенде, кәсіподақ қызметкер оның мүшесі болмаса да, ақша жібермесе да оның құқығын қорғауға міндетті дейді. Заң бойынша қорғауға міндетті. Бірақ көп адамдар мұны білмейді» (ер адам, 35 жаста, Маңғыстау облысы, Ө.)*

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері

Ауыл шаруашылығы саласының бір ғана қызметкері кәсіподақ мүшесі екенін көрсетсе, Алматы агломерациясында және Маңғыстау облысында өткізілген фокус-топтарға қатысушылардың барлығы ұйымдарында кәсіподақтар жоқ екенін атап өтті. Бұл жағдайдың себептері кәсіпорындардағы қызметкерлер санының тым аздығы

болып табылады. Сонымен бірге, фокус-топтық зерттеуге қатысушылардың бірі олардың ұйымында кәсіподақ құру әрекеттері болғанын, алайда оны тіркеу талаптарының тым күрделі болуына байланысты бұл идеядан бас тартылғанын айтты, сондықтан бұны жүзеге асыру мүмкін емес деп санайды. *«Иә, біз қандай да бір түрде қарсыласуға тырыстық. Бірнеше рет талаптандық. Біз кәсіподақ құруға күш салдық, бірақ ол тиімді емес, заңсыз болып шықты. Өйткені ұйым құрған соң, өз ғимараты болуы керек... Яғни, бұлай істеу мүмкін емес» (ер адам, 48 жаста, Алматы агломерациясы, АШ).*

КӘСІПОДАҚТАН НЕ КҮТІЛЕДІ

Бюджеттік ұйымдардың қызметкерлері

Фокус-топтарға қатысқан бюджеттік ұйымдардың қызметкерлері көбіне кәсіподақтар қажет деп есептейді және олардың қызметіне сенім деңгейін арттыру бойынша өз ұсыныстарын келтіреді.

Ұсыныстарға мыналар жатады:

– көрсетілетін қызметтердің барлық түрін көрсете отырып, кәсіподақтардың қызметінің нақты тетіктерін қамтамасыз ету;

– кәсіподақ қызметінің қолжетімділігін арттыру;

– қызметтің ашықтығын қамтамасыз ету, бірінші кезекте қаржылық, олардың қызметін бақылау және тиісінше сенім деңгейін арттыру;

– көрсетілетін қызметтердің ауқымын кеңейту, оның ішінде білім беру қызметтерін енгізу (ішкі және корпоративтік оқыту);

– құрамына заңгерлер мен есепшілерді енгізе отырып, кәсіподақ қызметкерлерінің өздерінің кәсіби деңгейін арттыру;

- кәсіподақтардың дербестігін қамтамасыз ету;
- кәсіпорын қызметкерлерінің өздерінің құқықтық сауаттылық деңгейін арттыру;
- кәсіподақтар арқылы жұмысшыларды әлеуметтік қолдау тетіктерін қамтамасыз ету.

Фокус-топқа қатысушы жиырмадан төртеуі – бюджеттік ұйымдардың қызметкерлері қазіргі жағдайда кәсіподақ қызметінің тиімділігіне сенбейтінін, сондықтан бірі кәсіподақтардың қызмет аясына тек әлеуметтік мәселелерді шешу ғана кіретінін атап көрсетті. Жұмысшыларға қолдау көрсетуде олардың мүмкіндіктерінің шегі қазіргі жағдайда осы мәселемен ғана шектелуде.

Өнеркәсіп саласының қызметкерлері

Өндіріс компанияларындағы барлық жұмысшылар кәсіподақтардың қажет екенін айтты. Дегенмен, оны тәуелсіз жұмысшылар басқарса ғана мән-мағына иеленбек. Әйтпесе, өндірістік кәсіпорын жұмысшыларының пікірінше, кәсіподақ – қажетсіз құрылым. *«Меніңше, кәсіподақ басшысы тең құқықты ұсыну үшін тәуелсіз адам болуы керек» (әйел, 22 жаста, Алматы, Ө.). «Жалдамалы қызметкер басшылықтың ықпалына, қысымына, шешімдеріне ұшырайды. Және ол өз пікірін және жұмысшылардың пікірін толық көрсете алмайды. Ол бәрібір басшылықтың ығында кетуге мәжбүр болады. Сондықтан, қазіргі уақытта кәсіподақтардың мұндай тиімділігі жоқ екенін ескерсек, бұл жай ғана қосымша құрылым» (ер адам, 32 жаста, Алматы, Ө.).*

Өндірістік компаниялардың қызметкерлерінің ойынша, кәсіподақтардың тиімділігін арттыратын басқа ұсыныстардың қатарына мыналар жатады:

– кәсіподақ мәдениетін дамыту: жұмысшыларды олардың міндеттері қандай және олардың қызметі неге бағытталғаны туралы ақпараттандыру;

– кәсіподақтардың компаниядағы жағдайды талдауы, белсенді өмірлік ұстанымы: «апат болғанша күтпе»;

– жұмысшылардың құқықтарын тиімді қорғай алатындай етіп кәсіподақ қызметкерлерінің құқықтық сауаттылығын арттыру;

– кәсіподақ қызметі мен жұмысшылардың құқықтарын шектейтін және жұмыс берушілердің мүдделерін қорғауға бағытталған Еңбек кодексіне кәсіподақ қызметіне байланысты заңнамаға өзгерістер енгізу.

«Біздің еңбек кодексіміз асығыс әзірленген. Оған сүйенсек, жұмыс берушінікі әрқашан дұрыс. Ал кәсіподақ заңға сәйкес жұмыс істейді. Бізде заңдарды, Еңбек кодексін өзгерту керек. Кәсіподақ біздің мәселелерімізді шеше алатындай етіп жұмысшылардың пікірлерін ескеру қажет. Бүгінде бізбен ешқашан ештеңе талқыланбайды, жұмысшылардан ештеңе сұралмайды» (ер адам, 46 жаста, Маңғыстау облысы).

Ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері

Ауыл шаруашылығы қызметкерлері жұмысшылардың еңбек құқығын қорғауға нақты көмек көрсететін, жай қағаз жүзінде болмайтын тәуелсіз кәсіподақ қажет екенін атап өтті.

Сала қызметкерлерінің пікірі бойынша кәсіподақ атқаруға тиіс қызметтерге мыналар жатады:

– ұсақ шаруа қожалықтарында да жұмыс істейтін сала қызметкерлерінің еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету;

– қызметкерлерді әлеуметтік қорғау, әлеуметтік төлемдер, еңбек демалысын төлеу мәселелерін талап ету;

– заңгерлік және консультациялық көмекті қамтамасыз ету, оның ішінде мемлекет тарапынан сала қызметкерлеріне көмек көрсету шаралары туралы хабардар ету.

Сонымен қатар, сала қызметкерлерін толғандыратын мәселелер, ең алдымен, осындай кәсіподақ құрумен кім айналысатын болады, бұл қызметкерлердің шашыраңқылығына, үйлестіру мүмкіндігінің болмауына, қалыптасқан жағдайды бірлесіп талқылауға байланысты проблемалы болып табылады. *«Барлық механизмдерді түсінуге көмектесетін орган қажет. Бірақ бір иесі мен 4 қызметкері бар шағын шаруашылықтарды біріктіру қиын. Оларға өз құқықтарын қорғау үшін кәсіподаққа кіру керек екенін қалай түсіндіруге болады?»* (ер адам, 40 жаста, Алматы агломерациясы, АШ). *«Жақсы болар еді. Біздің жұмысымызда жылына 360 күн жұмыстамыз, демалмаймыз. Бүкіл отбасы да солай, бірге демала алмайды. Егер бұрынғыдай 13-ші жалақы немесе демалыс болса, жақсы болар еді»* (ер адам, 35 жаста, Алматы агломерациясы, АШ). *«Біз ақпарат алудан шектеуліміз. Таңертеңнен қараңғы түскенге дейін жұмыс істейміз. Бізге бәрін түсіндіретін қандай да бір ақпараттық, консультативтік орган қажет, егер жанжал туындаса, көмектесетін заңгерлер де болуы керек»* (ер адам, 45 жаста, Маңғыстау облысы, АШ).

Платформалық экономика қызметкерлері

Платформалық экономика қызметкерлерінің пікірінше, кәсіподақ келесі мәселелерді шешуі керек:

– платформалық экономика қызметкерлерінің еңбек құқықтарын қамтамасыз ету тұрғысынан платформалық экономика компанияларымен оферта шарттарын қайта қарастыру;

– қызметкерлерді платформада серіктестен жұмысшы мәртебесіне қайта қарауды ілгерілету және осы ұстанымды қорғау, кейіннен компаниялар тарапынан Қазақстандағы қызметкерлерді әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету, оның ішінде зейнетақы аударымдарын есептеу;

– заң көмегін қамтамасыз ету, қиын жағдайлар болған кезде кеңес беру;

– барлық тараптардың: тапсырыс берушінің, орындаушының және жұмыс беруші компанияның тең қорғалуын қамтамасыз ету мәселелерімен жұмыс істеу.

«Ең алдымен, келісім-шарт неғұрлым барабар болуы үшін ұсыныс шартын қайта қарау» (ер адам, 46 жаста, Алматы, Пл.). «Клиенттің, пайдаланушының және тасымалдаушының құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуі керек, яғни барлық жағынан қорғауды қамтамасыз етуі керек. Егер бұл қазір заңнамалық деңгейде болса, бұл өте жақсы болар еді. Тіпті кәсіподақ сөзінің өзі біраз нәрсені білдіреді» (ер адам, 52 жаста, Алматы, Пл.).

ПЛАТФОРМАЛЫҚ ЭКОНОМИКА САЛАСЫНДАҒЫ КӘСІПОДАҚ ТАП БОЛУЫ МҮМКІН ҚИЫНДЫҚТАР

Сала қызметкерлерінің пікірінше, біріншіден, елде ақша тауып, монополист болып табылатын платформалық экономика компанияларының өзі олардың мүдделерін қорғаштау арқылы және сонымен бірге төменнен жұмысшылар арасында кәсіподақ құруға кедергі жасау арқылы мұндай одақ құруға кедергі келтіреді.

«Өкінішке орай, бүгінде Яндекс Қазақстанда жұмыс беруші ретінде емес, тек қызмет көрсетуші ретінде танылады. Бір нәрсені ерекше еске салайын, біздің халықтың 30%-ы тіпті ең төменгі көрсеткіштер бойынша Яндексте жұмыс істейді. Ол курьер, жеткізуші немесе жай жүргізуші болсын - маңызды емес» (ер адам, 38

жаста, Алматы, Пл.). «Кәсіподақ –бұл қарапайым жүргізушілердің бірлестігі немесе курьерлердің бірлестігі, айырмашылығы жоқ. Бірақ Яндекс өз тарапынан қандай да бір қарым-қатынас механизмдерін әзірлеу үшін кездесуге келіспейді. Оның монополист құқығы бар, ол өзін өте еркін сезінеді, әсіресе DiDi агрегаторы кеткеннен кейін» (ер адам, 38 жаста, Алматы, Пл.).

Екіншіден, гиг-экономика қызметкерлерінің пікірінше, кедергі - бұл белгілі бір талдау арқылы қосымшаны басқа дамыған елдердегідей жұмыс беруші ретінде тануға бағытталған нормаларды қамтымайтын отандық заңнама. Осылайша, бүгінде платформалық экономика қызметкерлері, заңнамаға сәйкес, қызметкерлер емес, агрегаттық компаниялардың серіктестері болып табылады.

«Қазіргі уақытта Қазақстанда белгілі бір тексеруден кейін қосымшаны жұмыс беруші деп тануға мүмкіндік беретін заң нормалары жоқ. Сондықтан бүгінгі таңда Қазақстан аумағындағы Яндекс қызметті беруші болып саналады. Егер ол жұмыс беруші деп танылса, онда заң аясында Яндекс, жұмысшылар мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек қатынастары нақты жазылған біздің еңбек заңнамамызға сәйкес келуге міндетті болар еді» (ер адам, 25 жаста, Алматы, Пл.).

КӘСІПОДАҚ КӨШБАСШЫСЫНЫҢ БОЙЫНДА БОЛУЫ КЕРЕК ҚАСИЕТТЕР

Платформа жұмысшылары арасында өткен фокус-топтық пікірталасқа қатысушылардың пікірінше, кәсіподақты өз саласы бойынша басқаратын адам, біріншіден, билік немесе платформа тағайындамаған қызметкерлер қатарынан болуы керек. Яғни, ол саладағы қызметтің барлық ерекшеліктерін түсініп, тонның ішкі бауындай болуы қажет. Екіншіден, оның жұмысшылардың мүддесі үшін әрекет етуі маңызды.

Сондай-ақ, ФТП қатысушыларының айтуынша, оның адалдығымен қатар құқықтық сауаттылығы болуы ләзім. ФТП қатысушылары оның тартымды тұлғасына, шешендік шеберлігіне және өз көзқарасын дәлелді түрде дәлелдей білуіне үлкен мән береді.

«Ол Яндекс қызмет көрсетуші емес, жұмыс беруші болуы үшін заңнаманы өзгертетіндей офертаны бастан-аяқ таразылай алатын, офертаны қайта қарауға қабілетті, сауатты, заң жағынан білімді болуы керек. Осыған қол жеткізуге ұмтылған абзал. Осыдан кейін барып кәсіподақ іргетасын қалауға тынысымыз ашылады. Әзірге жұмыс беруші емес, қызмет беруші болғандағы жағдай алаңдатарлық» (ер адам, 46 жаста, Алматы, Пл.).

«Ең бастысы адал болсын. Және істі бастағаннан кейін, адамдарды алдап соғып, ортасында тастамасын. Сатылып кетпесін» (ер адам, 23 жаста, Алматы, Пл.).

ПЛАТФОРМАЛЫҚ ЭКОНОМИКА ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ОРТАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ЖЕЛІЛЕР

Платформалық экономика қызметкерлері өзара қолдаудың күшті желісімен, ынтымақтастықпен сипатталады. Олар WhatsApp және Telegram беттеріндегі кәсіби топтарға кіреді, олардың арасында платформалардың өкілдері-әкімшілер құрған, сондай-ақ жұмысшылардың бастамасымен құрылғандар бар. Екеуінде де олар жұмыс тиімділігін арттыру, қиын жағдайлардан шығу жолдары туралы сырмен бөліседі, бір-бірінен көмек сұрайды.

Қызметкерлердің бастамасымен құрылған чатта ереуілдер өткізу, жұмыс берушімен қарым-қатынаста мінез- құлық стратегияларын әзірлеу туралы шешімдер қабылданады. *«Мен екі чат тобының мүшесімін, олар ең алдымен өзара көмек қажет болған кезде керек. Біз жай ғана SOS*

эמודзилерін жібереміз және бізде әрқашан геолокация қосулы болады, сондықтан ең жақын жүргізуші оған тез жетіп келеді. Егер біз келмегенде жүргізуші шынымен де ахуалды еңсере алмайтын жағдайлар бірнеше рет жолықты. Содан соң жағдай сәтті шешіліп жатты. Сонымен қатар біз лайфхактармен бөлісіп отырамыз. Бүгінде бір чатта 138 адам, Telegram чатында 254 адам бар» (ер адам, 38 жаста, Алматы, Пл.). «Wolt-та қызметкерлер арасында бізге бірдеңе ұнамаса, ереуілге шыға аламыз, желіден шыға аламыз, біз мұны бірнеше рет жасадық та. Жігіттердің барлығы желіден қол үзіп, тапсырыс қабылдамай, Алматыдан жауап күтеді. Бізде бұрыннан жұмыс істеп келе жатқан екі-үш көшбасшы бар. Ал олардың арыз-тілектеріне жиі құлақ асады» (ер адам, 26 жаста, Маңғыстау облысы, Пл.).

САРАПШЫЛАРДЫҢ БАҒАЛАУ ПРИЗМАСЫ АРҚЫЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДАҒЫ КӘСПОДАҚТАРДЫҢ РӨЛІ МЕН ТИІМДІЛІГІ

ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ НАРАЗЫЛЫҚ АКЦИЯЛАРЫНА ҚАТЫСУЫНЫҢ НЕГІЗГІ СЕБЕПТЕРІ

Жұмысшылардың наразылық акциялары санының тұрақты өсуі наразылық акцияларының табиғаты мен олардың себептері туралы мәселенің өзектілігін арттырды. Еңбек наразылықтары жұмысшылардың құқықтарын тікелей бұзудың салдары болып табыла ма, әлде наразылық басқа жайттар себепті өрбуде ме деген мәселе шешуші болып табылады.

Жалдамалы жұмысшылардың наразылықтарының сарапшылар жиі көрсететін себебі - жалақыны көтеруге деген ұмтылыс. *«Жұмысшыларға жоғары жалақы қажет және оларды ереуілдер арқылы көтеруге тырысады» (ЭИ, Ж - 1).* *«Менің ойымша, бұл (наразылықтар – автор еск.) үмітсіздіктен. Біз бірдеңе істеуіміз керек, қандай да бір жолмен амалын табуымыз керек. Еңбек шартында бір жалақы қарастырылған болса да, адамдар наразылық акциясына шығады, өйткені олар келісім шарттарын өзгертікісі келеді. Жұмысшылардың құқықтарына наразылықтар ешқандай әсер етпейді. Ереуілдер мен наразылықтар – бұл қазіргі экономикалық саясатқа халықтың наразылығының тағы бір жағы» (ЭИ, Э/ФА - 7).*

Мамандар жалақы уақытында төленсе де, жұмысшылардың талабы дәл оны көбейту екеніне баса назар аударады. *«Наразылық бұрынғыдай жалақының төленбеуіне байланысты емес. Наразылықтар негізінен әлеуметтік пакеттерді ұсынатын және барлық төлемдер уақытында төле-*

нетін компанияларда да өмір сүру деңгейін көтеру, жалақыны көтеру талаптарымен байланысты» (ЭИ, М/Ф - 4).

Зерттеуге қатысушылардың пікірінше, жоғары жалақыға қол жеткізуге ұмтылу кем дегенде екі фактордың тоғысуымен байланысты. Бір жағынан инфляция және тұрақты бағаның өсуі бар. *«Бағаның өсуі алыпсатарлық сипатта және елдегі инфляцияға қарамастан ушығуы мүмкін. Шағын елдімекендерде зауытта жалақы көтеріледі деген қауесет тараған кезде базардағы дүкендер мен саудагерлер бағаны бірден көтереді».* (ЭИ, ПД – 3).

Екінші жағынан, еңбек келісімшарттарында жалақыны индексациялаудың нақты шарттары мен тетіктері жоқ. Дәстүрлі түрде Қазақстанның нақты жағдайында еңбек шартының мәтінін жұмыс беруші жасайды, қызметкерлер бұл процеске қатыспайды, олар шарттың мазмұнына қандай да бір түрде әсер ете алмайды деп есептейді. Еңбек шартына қол қою кезінде қызметкерлер көбінесе басқа тармақтарды оқымай, жұмыс беруші белгілеген жалақы мөлшеріне ғана назар аударады. Сарапшылар бүгінде Қазақстандағы жұмыс берушілер жасайтын еңбек келісім-шарттарында жалақыны көтеру жағдайлары жиі қарастырылмағанын немесе бұл жағы үстірт қозғалатынын айтады. Осылайша, жалақыны көтеру туралы шешім толығымен басшының еркіне байланысты. Сондықтан, ереуілдер бұл тәсілді бопсалау деп санауға болатынын түсінсе де, жұмысшылар қолданатын механизм болып табылады. *«Яғни, егер (басшы – авторлық еск.) көтергісі келсе, көтереді (жалақы – авторлық ескертпе), ол көтергісі келмесе, көтермейді. Бұл жағдайда жалғыз шешім - наразылық білдіру, талап қою, өндірісті тоқтату»* (ЭИ, С - 5).

Әңгімелескен сарапшылардың пікірінше, елде «жұмыс істейтін кедейлік» құбылысының болуы да еңбек наразы-

лықтарының әлеуметтік-экономикалық сипатын растайды⁴⁴. *«Нақты ахуалды мойындаған жөн – бізде «жұмыс істейтін кедейліктің» пайызы өсіп келеді. Жұмысшылардың 30%-ға жуығын «жұмыс істейтін кедейлік» санатына жатқызуға болады. Бұл да наразылық көңіл-күйін тудырады. Неліктен? Өйткені адамдар жұмыс істейді, бірақ негізгі қажеттіліктерін қанағаттандыра алмайды» (ЭИ, ПД – 3).*

Хронологиялық тұрғыдан алғанда, еңбек наразылықтарының айтарлықтай өсуі Қазақстандағы идеологиялық парадигманың өзгеруімен және «Жаңа әділ Қазақстан» курсының қалыптасуымен сәйкес келеді. Әлеуметтік әділеттілікке сұраныстың артуы және әлеуметтік келісім-шарт талаптарының қайта қаралуы Конституцияға, жалпы еліміздің заңнамасына өзгерістер енгізуге, атап айтқанда, бейбіт жиналыстар туралы заңнаманы ырықтандыруға әкелді. Мамандар елдегі қазіргі қоғамдық-саяси ахуал азаматтарды белсенді әрекетке итермелейтініне сенімді. *«Әлеуметтік-саяси мән бар. Соңғы қабылданған өзгерістер, соның ішінде осыдан бір жыл бұрын Конституцияға барша жер мен қазба байлық, бар байлық халықтікі деп жазылған өзгерістер де өте күшті ынталандыру болып табылады. «Жаңа Қазақстанның» күнтәртібі жоғары саяси деңгейде белсенді түрде көрсетіліп, капиталды қайтару, салықты әркім төлеу керектігі, салық ауыртпалығын қайта қарау туралы да еңбекшілердің санасын өзгертетіні сөзсіз».* (ЭИ, ПД – 3).

⁴⁴ «Жұмыс істейтін кедейлік» ұғымын әртүрлі елдер мен ұйымдар әртүрлі анықтайды. АҚШ-та бұл өткен жылы жұмыс іздеуде кемінде 27 апта өткізген және олардың табысы ресми кедейлік деңгейінен төмен түскен адамдар; ЕО-да егер табыс елдегі орташа үй шаруашылығының 60%-нан аз болса үй шаруашылығындағы кедей деп танылады; ХЕҰ жұмыс істейтін кедейлерді жұмыстан түскен табысы халықаралық кедейлік шегінен (тәулігіне жан басына шаққанда \$1,9) еңсеруге мүмкіндік бермейтін адамдар деп анықтайды. Қазақстандық зерттеушілер еңбекке қабілетті кедейлікті мамандандырылған (көбінесе жоғары) білім алған және қажетті біліктілікке ие болған, көбінесе тұрақты жұмыс орны бар, бірақ аз жалақы алатын, еңбекке қабілетті жастағы, өмір сүру және мүмкіндігі жоғары адамдар деп анықтайды (https://economy.kz/ru/Novosti_instituta/id=4841).

Еңбек наразылықтарының себебі тек абстрактылы әділдікке ұмтылу ғана емес, сонымен қатар қазақстандық жұмысшыларға әділетсіз қарым-қатынастың нақты жағдайлары болуы мүмкін. Соның бір көрінісі – Қазақстандағы шетелдік жұмысшылардың жалақысының жоғарылауы. *«Бізде жалпыұлттық наразылық бар, ол, өкінішке орай, ұзақ уақыт бойы бізбен бірге болады. Тәуелсіздік алдық, шикізатымыз бар, 30 жылда жастарымыз жақсы білім алды. Ал біздің жұмысшылар шетелдік жұмысшылардан кем емес екенін, бірақ сол жоғары жалақыны талап ете алмайтынын көргенде, қолдарынан келгенше ашулана бастайды. Біреулер ашуланады, біреулер Facebook-та жазады, біреулер блог арқылы министрлерге хат жазады, ал кейбіреулер митингіге шығады».* (ЭИ, Ю - 13).

Сарапшылардың пікірінше, тағы бір себеп - жұмыс орындарына бәсекелестіктің күшеюі, бұл басқалармен қатар, демографиялық жағдайға байланысты. Бір жағынан, еңбекке қабілетті халықтың сандық өсімімен бірге жұмыс іздеушілер саны да артып келеді. Екінші жағынан, өндірісті біртіндеп автоматтандыру және роботтандыру өндіріске біліктілігі жоғары жұмысшылардың аз санын қажет ететін жағдайға әкеледі. Еңбек нарығында орта және төмен білікті жұмыс күші сегментінде ұсыныс сұраныстан асып түседі. Бұл жағдай зерттелетін екі аймаққа да – жұмыс күшін тарту орталықтары болып табылатын Алматы агломерациясына және Маңғыстау облысына тән. Жұмыс орындары үшін қарқынды бәсекелестікке тап болған төмен білікті жұмысшылар төмен жалақыны қабылдауға және «жұмыс істейтін кедейлер» қатарына қосылуға мәжбүр. Уақыт өте келе өмір сүру құнының біртіндеп өсуі еңбек наразылығының механизмін тудырады. *«Демографиялық және технологиялық мәселелер бар. Барлық жаңа өндіріс орындары тартылған жұмысшылар саны жағынан өте аз. Алматы қаласындағы*

индустриялық аймақты алатын болсақ, ең көп өндіріс 500 адамды құрайды. Жаңа зауыттар, мысалы, құбыр шығаратын зауыт, онда 20 адам жұмыс істейді. Сонымен қатар, бізде біліктілігі жоқ адамдар өте көп, олардың саны жыл сайын артып келеді. Бұл негізінен жұмыс орындарын құнсыздандырады. Сонымен бірге халықтың нақты кірістері де төмендеуде» (ЭИ, П/ОД - 8).

Сараптамалық сауалнама барысында, басқалармен қатар, жұмысшылардың наразылық акцияларына қатысуының себептерінің бірі психологиялық факторлар екендігі туралы пікір айтылды. Мұндай факторларға пандемия мен қаңтардағы оқиғалардан кейінгі жарақаттан кейінгі синдромның болуы жатады. *«Біз өте ауыр жағдай болған пандемиядан шықтық. Қаңтар оқиғасына да, геосаяси оқиғаларға да байланысты шиеленіс күшейді. Азық-түлік бағасының өсуі, т.б. да әсер етеді. Әрине, еңбек дауы көбейеді. Бүгінде адамдарда белгісіздік көп, оларда қолдау жоқ, ертең не болатынын білмейді. Белгісіздік психологиялық күйзеліс тудырады. Адамдар қақтығысы орын алады, олар сақтаулы тұрған оқ-дәрі сияқты және от ұшқыны тисе бітті, бірден жарыла бастайды».* (ЭИ, М/Ф - 6).

Тағы бір фактор жұмысшылардың ынтымағы мен бірігуі болуы мүмкін. *«Себептер тек жұмыс берушінің мінез-құлқына байланысты болмауы мүмкін. Жалғыз негіз – жаалақы деген қисынды шиыршықтай беруге болмайды. Сонымен қатар, батыс өңірдегі наразылықтың күшеюі, менің ойымша, еңбек ұжымдарының наразылық білдіруге бейімділігі дәл ұжымдық сипаттың болуына байланысты. Олардың ортақ пікірі бар және соны айтады».* (ЭИ, С/П - 10).

Маңызды фактор – қызметкерлердің өз болашағының көкжиегін түсінбеуі. Бұл жағдайда біз өндірілген ресурстардың таусылуы және кәсіпорынның жабылу ықтимал-

дығының артуы туралы айтып отырмыз. Бұл фактор моноқалаларда көбірек көрінеді. Сарапшылар мұндай сценарийдің өзі наразылық тудырмауы мүмкін екенін, бірақ жалпы психологиялық ахуал мен көңіл-күйге кері әсер ететінін атап өтті. *«Болашақ орасан зор жұмыс пен инвестицияны жүзеге асыруға байланысты, бірақ бұл мәселе жай ғана ауада қалықтап тұр. Ал бұл жұмыспен қамту мәселесі. Басшылық бәрібір жағдайға үстірт қарап, шығындарды оңтайландыра береді. Бір жарым жыл бойы екі шахта тұрып қалды. Олардың командаларды басқа шахталарға тағайындауға тырысып жатқаны анық, бірақ бұл да өте жағымсыз ахуал қалыптастырады».* (ЭИ, ПД – 3).

Моноқалаларда еңбек жанжалдарының туындауының дәстүрлі себептеріне, мысалы, еңбекақы төлеу және еңбек жағдайлары мәселелері, сондай-ақ өмір сүру ортасының инфрақұрылымы мен жайлылығына байланысты мәселелер қосылады.

Әлеуметтік-экономикалық факторлар еңбек наразылықтарының себептері ретінде жиі әрекет ететініне қарамастан, кейбір сарапшылар жалақыны көтеру талаптарын еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету аясында қарастыруға болады деп санайды. Еңбек құқықтары, ең алдымен, лайықты жалақымен және қауіпсіз еңбек жағдайларымен жұмысшылардың жалпы қанағаттануын қамтамасыз етуді көздейтінін мойындай отырып, сарапшылар бір жағынан жалдамалы жұмысшылардың материалдық жағдайын жақсартуға деген ұмтылысы мен екінші жағынан еңбек құқықтарын қорғауға дайындығына қарсы тұруға негіз жоқ деп санайды. *«Еңбекақыны көтеру талаптары туралы айтатын болсақ, бұл да құқықтардың бір бөлігі, яғни лайықты еңбекақы алу құқығы. Мүмкін бұл тармақ келісімшарттарда қарастырылмаған шығар, менің ойымша, бұл айла-шарғы жасау туралы емес, бұл олардың*

қаржылық жағдайын жақсарту құқығын қорғағысы келетіндігі туралы және мен бұл жерде ешқандай қайшылықты көрмеймін». (ЭИ, С - 5).

«Бізде екі көзқарас бар. Біздің елде бұл еңбек құқықтарын қорғау деп айта аламыз немесе бұл өмір сапасының төмендеуінің жалпы фонында дәлелденген айла-шарғы жасау механизмінің бір түрі деп айта аламыз. Жұмысшылар жалақысын көтеру үшін әкімшілікті бопсалаумен ғана айналысады. Бұл да құқық қорғау тетігі. Меніңше, бірі екіншісіне қайшы келмейтін сияқты». (ЭИ, Ж - 1).

Сауалнамаға қатысушылар қаржылық талаптардан басқа, наразылық білдіруші қызметкерлер еңбек құқықтарын қорғау санатына жатқызуға болатын бірқатар мәселелерді алға тартатынына назар аударады. Мұндай мәселелердің ішінде: зейнеткерлік жастың төмендеуі, жалпы алғанда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмысшылар үшін, атап айтқанда, регрессиялық шахтерлер, кәсіптік аурулар мәселелері және басқа да бірқатар мәселе қырлары.

Зерттеу көрсеткендей, сарапшылар арасында еңбек наразылығы жұмысшылардың құқықтары мәселесін өзектендіруге ықпал ете ме, жоқ па деген бірыңғай, басым көзқарас жоқ. Еңбек қатынастары саласындағы ереуілдер мен басқа да наразылық акциялары жұмысшылардың құқықтары туралы мәселені өзектендіруге әсер етеді деген пікірді қолдайтындар да, керісінше, бұл сөздердің қатысы жоқ деп санайтындар да, сәйкесінше жұмысшылардың құқықтары туралы мәселені өзекті көрмейтіндер бар.

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ МӘДЕНИЕТІ

Зерттеу аясында «мәдениетті» авторлар адам өмірінің тарихи дамып келе жатқан супрабиологиялық бағдарлама-

ларының жүйесі (іс-әрекет, мінез-құлық және қарым-қатынас), оның барлық негізгі көріністерінде әлеуметтік өмірдің көбеюі мен өзгеруін қамтамасыз етеді деп түсінді. Тарихи қалыптасқан әлеуметтік тәжірибені жинақтау және тарату арқылы мәдениет «адам қызметінің тиісті түрлері мен формаларында жүзеге асырылатын, қоғам өміріндегі нақты өзгерістерді тудыратын іс-әрекеттің, мінез-құлықтың және қарым-қатынастың жаңа бағдарламаларын жасайды». Тиісінше, жұмысшылардың құқықтарын қорғау мәдениетін қоғамда мінез-құлық бағдарламалары мен алгоритмдерінің, сондай-ақ жалдамалы жұмысшылар мен жұмыс берушілерге еңбек құқықтарын сақтау мәселелері бойынша диалог жүргізуге мүмкіндік беретін тұрақты институттар мен тетіктердің болуы деп түсінуге болады.

«Жұмысшылардың құқықтарын қорғау мәдениеті» сұранысына арналған қоғамдық ақпараттық кеңістік салыстырмалы түрде тәуелсіз үш бағыт бойынша ақпарат ұсынады. Бірінші бағыт еңбекші-мигранттардың құқықтарын қорғау нормалары мен тетіктерін көрсетеді. Екіншісі еңбекті қорғау мәселелеріне арналған. Үшінші бағыт кәсіподақ қызметінің жай-күйі мен проблематикасын көрсетеді. Осы зерттеу тұрғысынан еңбекті қорғау мәдениеті мен практикасын көрсететін бағыт неғұрлым өзекті болып табылады. Айырмашылығы - еңбекті қорғау - бұл белсенді саясат, ал жұмысшылардың құқықтарын қорғау көбінесе реактивті мінез-құлық объективі арқылы көрінеді.

Қазақстанда еңбекшілердің өз еңбек құқықтарын қорғауы мәдениетінің жай-күйі

Елдегі жұмысшылардың құқықтарын қорғау мәдениетінің даму дәрежесіне қатысты сарапшылардың пікірлері екіге бөлінді. Ақпарат берушілердің көпшілігі Қазақстанда еңбек құқықтарын қорғау мәдениеті дамымағанымен

келіседі. Мәселенің тарихи мәнінен сілтеме жасай отырып, зерттеуге қатысушылардың бірі *елде еңбекті қорғауды институттандыру болмағанын атап өтті (ЭИ, Ю/ОД - 9).*

Сарапшылар көрсеткен жағдайдың барлық себептерін екі бөлікке бөлуге болады. Біріншісі - мәдениет неге дамымаған. Екіншісі - мәдениет неге дамымай жатыр.

Еңбек құқықтарын қорғау мәдениетінің осы уақытқа дейін дамымауының себептері ретінде сарапшылар мыналарды көреді:

– саяси ерік-жігердің болмауы. Кеңестік және қазіргі уақытта жұмысшылардың құқықтарын қорғау тәжірибесін салыстыра отырып, сарапшылар ҚР-ның саяси-экономикалық дамуының кейбір ерекшеліктерін атап өтті, бұл биліктің жалдамалы еңбектен гөрі бизнес иелерін қорғауға көбірек бағытталғанына әкелді *(ЭИ, Ю/ОД - 9);*

– заңнамалық деңгейде жұмысшылардың құқықтарын қорғау мәселелеріне назар аудармау. *«Бүгінгі таңда Еңбек кодексінде бізде «еңбек құқықтары мен бостандықтарын қорғау» бөлімі жоқ, тек жұмыскерлер ғана емес, жұмыс беруші үшін де» (ЭИ, Ю - 13);*

– еңбек құқықтарын қорғау мәдениетін ілгерілетуге қабілетті субъективті күштің болмауы. *«Атамекен кәсіподақтарды оқытады, бірақ бізде бұл мәселелер (еңбек құқықтарын қорғау – автор еск.) күнтәртібінде тұрған жоқ. Менің ойымша, бұл өкінішті, өйткені бізде біріктіретін көшбасшыны жоқ. Сайып келгенде, иә, көшбасшылар жетіспейді» (ЭИ, Ж/ПСД - 11);*

– еңбек міндеттері мен еңбек тәртібін түсіну ерекшелігі. *«Біздің адамдар еңбек құқығы туралы ойламайды, бірақ олар тәртіп туралы да ойламайды. Яғни, кейбіреулер төлеп жатқандай кейіп танытса, басқалары жұмыс істеп жатқандай кейіп танытады. Әдеттегі мәселе» (ЭИ, П/ОД - 8).*

Еңбек құқықтарын қорғау мәдениетінің дамымауының себептері ретінде сарапшылар мыналарды көреді::

– жұмысты жоғалту қорқынышы. *«Жұмыссыздық факторы, өмір сүру қаражатынан, тұрақты табыстан айырылудан қорқу әсер етеді. Бізде адамдарда жинақтаудың өте аз деңгейі бар, инвестициялық кірістер жоқ, ештеңе жоқ. Олар үшін ақша табудың ең үлкен көзі және отбасын қамтамасыз ету мүмкіндігі - жалақы. Сондықтан мұндай сипаттамалары бар халықтың тәуелсіздігі аз, қаржылық және экономикалық тәуелсіздігі аз, сондықтан еңбек құқықтарын қорғау мәдениетінің деңгейі өте төмен» (ЭИ, ПД – 3);*

– жұмысшылардың еңбек құқықтары және олардың оларды қорғауға құқығы бары туралы білімінің болмауы. *«Мен келісім комиссияларын жиі кездестіремін. Еңбек құқықтарын қалай қорғауды білмейтін адамдардан көптеген қоңыраулар аламын. Бұл ретте, келісім комиссиясының назарындағы орта және ірі бизнес, оның ішінде шағын бизнес туралы айтатын болсақ, қызметкер өз құқығын қалай қорғауды білмесе, одан да көп жайттар болады деп қорқамын» (ЭИ, М/Ф - 6);*

– еңбек шартын жасамайтын жұмыс тәжірибесінің болуы. Бұл тәжірибе гиг экономикасы мен ауыл шаруашылығына көбірек тән, бірақ ол экономиканың кез-келген басқа секторларында да болуы мүмкін. *«Әрине, әркім өз жұмысы үшін барабар ақша төлегенін қалайды, бірақ бізде жалдамалы жұмысшыларды тартудың сәл өзгеше түрлері бар. Олар, айталық, отарлық немесе дамып келе жатқан экономика тұрғысынан қолайлы. ...Әрқашан тіпті еңбек шарттары жасалмайды, тиісінше, кейбір адамдар құқықтарын қорғауға қауқарсыз» (ЭИ, П – 2);*

– кәсіподақтардың тиімділігі төмен. *«...олар «қалталы» кәсіподақтарды құрып, қоғамдық пікірді білдіретін «қалы-*

нты» кәсіподақтарды қыса бастады. Қазір бізде ресми кәсіподақтар бар, бірақ олар мүлдем көмектеспейді. Сондықтан кәсіподақтарға және өз құқықтарына деген көзқарас бүгінгі күні: «жұмыс берушімен ештеңе істей алмайсыз немесе өзгерте алмайсыз» (ЭИ, Э/ФА - 7).

Бұл ретте бірқатар сарапшылар Қазақстанда еңбек құқықтарын қорғайтын жұмысшылардың мәдениетін дамымаған деп айтуға болмайды деген пікір білдірді. Сарапшылар бұл уәжді жақтап бірқатар дәлелдер келтірді.

Біріншіден, еңбек құқықтарын қорғайтын жұмысшылардың мәдениеті бар және дамып келеді, бірақ бұл процесс кәсіподақтардың көмегінсіз өтуде. Әңгіме жұмысшылардың еңбек құқықтарын өз бетінше, кез-келген заңды тәсілдермен: мемлекеттік инспекция, соттар, келісім комиссиясы, заң консультанттары және адвокаттар арқылы қорғау тәжірибесінің өсіп келе жатқаны туралы болып отыр. Бұл сөзіміздің дәлелі, сарапшылардың айтуынша, жыл сайын қызметкерлердің жеке берген 8 мыңға жуық шағымы сотқа түсуде (ЭИ, Ю-12).

Екіншіден, кәсіподақтардың барлығы белсенді емес деу дұрыс болмас. Еңбек құқықтарын қорғау тұрғысынан тиімді кәсіподақтардың мысалы ретінде денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіподақтары мен машина жасау салалық кәсіподақтары аталады. Екі кәсіподақ та өз мүшелерінің құқықтарын сотта қорғауда үлкен тәжірибеге ие (ЭИ, Ю-12).

Үшіншіден, БАҚ жаппай ереуіл басталған және оқиғаның әлеуметтік маңызды ауқымға ие болған жағдайларды ғана жариялауына байланысты еңбек құқықтарын қорғау мәдениетінің даму деңгейін бағалау қиын. Әйтпесе, еңбек құқықтарын бұзу жағдайлары, сондай-ақ еңбек дауларын бейбіт жолмен шешу, әдетте, бұқаралық ақпарат құралдарының назарын аудармауына байланысты са-

рапшылар үшін «көрінбейтін» жерде болып қалады (ЭИ, С - 5).

Компанияда жұмысқа орналасу кезінде еңбек құқықтарын сақтау туралы мәселенің басымдығы

Еңбек құқықтарын қорғау мәдениетінің маңызды индикаторларының бірі - жалдамалы жұмысшылардың компанияда жұмыс іздеу кезінде және жұмысқа орналасу кезінде қызметкерлердің құқықтарын сақтаудың қолданыстағы нормалары мен тәжірибелері мәселесіне назар аударуы. Компанияда жұмыс орнын таңдау кезінде еңбек құқықтарын сақтау мәселесі басымдыққа ие ме?

Зерттеуге қатысқан сарапшылардың барлығы дерлік компанияда жұмысшылардың еңбек құқықтарын сақтау мәселесі азаматтардың көпшілігі үшін жұмысқа орналасу кезінде басымдық болып табылмайды деп санайды. Бірінші кезекте жалақы мәселесі тұр. *«Кәсіподақтар бар ма, компанияда келісім комиссиясы бар ма, қақтығыстар қалай шешіледі, жұмысшылар бұл туралы өте аз сұрақ қояды. Негізінен жұмысшылар үшін тесттен өту, жұмысқа шығу, белгілі бір жұмыс көлемі үшін жалақы алу маңызды»* (ЭИ, ДК - 15).

Бұл факт жұмыс орындарының тапшылығымен, ұжымдық іс-қимылдардың және еңбек құқықтарын қорғаудың төмен мәдениетімен, қазақстандық қызметкерлердің көпшілігінің заңдық сауатсыздығымен байланысты.

«Менің ойымша, Қазақстандағы қызметкерлердің бастапқы ұстанымы - жұмыс берушіге қарсы ештеңе істей алмайсың, сондықтан келісіп, үндемеңіз, әйтпесе түсінбей қалады» (ЭИ, Э/ФА - 7).

Кейбір сарапшылар қызметкердің біліктілігі неғұрлым жоғары болса, жұмыс беруші компаниядағы еңбек құқықтарын сақтау мәселелері олардың жұмысқа орналасу кезінде

туындауы ықтимал екенін атап өтеді. *«Біліктілік неғұрлым жоғары болса, еңбек құқықтары мен тәжірибелеріне көбірек көңіл бөлінеді. Неғұрлым төмен болса, соғұрлым аз. Әкімшілік-басқару персоналы қатарындағы қызметкерлер егжей-тегжейлі сұрақтар қояды»* (ЭИ, ДК - 15). Алайда, бұл факт барлық жерге немесе барлық жоғары білікті қызметкерлерге қатысты емес.

Сонымен бірге, балама көзқарас та айтылды, бұл жұмыс іздеуде азаматтар бірінші кезекте үлгілі деп саналатын немесе оларға қатысты жұмысшылардың еңбек құқықтарын сақтау туралы стереотипі бар компанияларға жұмысқа орналасуға тырысады. *«Қызметкердің қанағаттану индексі бар. Өз қызметкерлеріне инвестиция салатын компаниялар қызметкерге де, өзіне де мән береді. Ұзынқұлақ әсері іске қосылады және жұмысшылар дәл осы компанияға орналасуға тырысады»* (ЭИ, М/Ф - 4).

Өз еңбек құқықтарын қорғауда еңбекшілердің ынтымақтасуы

Қазақстан экономикасын капиталистік рельстерге көшіру қоғамдағы өзгерістерге және индивидуализм принципін заңдастыруға алып келді. Екінші жағынан, экономикалық белсенділіктің жаңа формалары мен модельдерінің пайда болуы, цифрлық технологиялардың дамуы жұмысшы табының өзгеруіне және еңбекті иеліктен шығару процесінің кепілі болып табылмайтын жалдамалы жұмысшылар құбылысының пайда болуына әкелді. Қазіргі заманғы жалдамалы қызметкерлер өндіріс құралдарының иелері бола алады, жалдау жағдайында өндірілетін өнімдер мен қызметтерге авторлық құқыққа ие, акционерлер бола алады және т. б. Осы екі фактордың үйлесуі жұмысшылардың ынтымақтастығын жоғалтуға әкелді. Сонымен бірге, ынтымақтастықты әлеуметтік жағдай ретінде түсініп, зерттеу авторлары

Қазақстандағы жұмысшылардың ынтымақтастығын процесс ретінде бағалау туралы сарапшыларға жүгінді.

Ынтымақтастықты өзара байланыс және бірлескен жауапкершілік ретінде түсінетін сарапшылардың көпшілігі елдегі еңбек құқықтарын қорғау мақсатында жұмысшыларды табыстыру жоқ деп санайды. *«Ынтымақтастық дегеніміз - бұл ортақ мүдделер біріктіретін, бірге ұйымдастыруды, әрекет етуді, бір-бірінің мүдделерін қорғауды үйренетін жеке бағыт екенін түсіну. Менің ойымша, бұл деңгейге әлі жеткен жоқпыз. Яғни, адамдар өздерінің ортақ мүдделері бар екенін түсінгендіктен бұрын, өмірін жақсарту үшін бірдеңе істеу керектігін түйсінеді»* (ЭИ, С - 5).

Мұның себебі - бытыраңқылық, елдің әртүрлі аймақтарында жұмысшылардың әртүрлі талаптарының болуы, тиімді кәсіподақтардың болмауы. *«Бізде бас және еншілес кеңселер арасындағы бір компания деңгейінде де байланыс мәселелері бар. Яғни, бүгінгі күні ынтымақтасу мүмкіндігі төмен, бұл 2010-шы жылдардың басында, тәуелсіз кәсіподақтар болған кезде, белгілі бір тартымдылыққа, беделге ие белгілі бір кәсіподақ жетекшілері жұмыс істеген кез емес»* (ЭИ, М/Ф - 4).

Сонымен бірге, сарапшылар ереуілдерге қатысу үшін қысқа мерзімді наразылық жұмылдыру ұғымы мен өзін-өзі ұйымдастырудан басқа ұжымдық жауапкершілікті, сондай-ақ ұзақ мерзімді іс-қимыл стратегиясын білдіретін ынтымақтастық арасындағы айырмашылықты атап өтті. *«Соңғы жылдары платформа экономикасының қызметкерлері, Choco, Glovo, Wolt курьерлері белсенді наразылық білдірді. Ал егер бұл ынтымақ болса, белсендірек қозғалыс, Қазақстан курьерлерінің қауымдастығын құру туралы айтатын болар едік»* (ЭИ, С - 5). *«Маңғыстаулық ереуілшілердің Астанаға келуіне байланысты оқигаларды еске*

алсақ, бұл басқа жұмысшыларға қаншалықты әсер етті, олар тарапынан қолдау болды ма?» (ЭИ, М/Ф - 6).

Алынған пікірлердің жалпы топтамасында күмәндану басым болғанымен, Қазақстан еңбекшілерінің ынтымақтастығы жүріп жатыр деген пікір де айтылды. Сарапшы ынтымақтасу үдерісін тау-кен өнеркәсібінің жұмысшылары бастағанына назар аударды, бұл адам өлімі деңгейінің жоғарылауымен және еңбек жағдайларының қиындығымен сипатталады. *«Алғашқы наразылық шахтерлердің наразылығы болды, ол кезде барлық шахталар, соның ішінде қазақстандық шахталар Кузбасске қосылды. Естеріңізде шығар, Назарбаевтың кеншілердің алдында сөйлеген сөзі» (ЭИ, П - 2).* Қазіргі уақытта платформа экономикасында ынтымақтастық байқалуда. Дегенмен, платформа жұмысшыларының ынтымақтастығы ахуалға сай болып табылады және аз дәрежеде ғана еңбек құқықтары мәселелерінен туындайды. *«Кеңес заманында такси жүргізушілері бірін-бірі қолдайтын, егер біреу қиын жағдайға тап болса, рация арқылы хабарласып, басқалары келіп, шешімін табуға атсалысатын. Бүгінгі таңда ынтымақ корпоративтік мүдде немесе жұмысшылардың құқықтары үшін ынтымақтастық емес, митингтер тек жалақыға арналған» (ЭИ, П - 2).*

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ ИНСТИТУТТАРЫ

Еңбек құқықтарын қорғау мәдениеті еңбек құқықтарын қорғау институттарының сапасына тікелей байланысты. Экономикалық қызметтің нысандарын, үлгілерін және тәжірибелерін, сондай-ақ еңбек нарығына және еңбек жағдайларына әсер ететін сыртқы факторлардың дамуы қызметкерлердің құқықтарын қорғау институттарының

шеңберін үнемі кеңейтуді талап етеді. Мұндай мекемелердің беделі, тиісінше, еңбек құқықтары мәселелері бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы өркениетті диалогты қамтамасыз етудің механизмдеріне деген сенім деңгейі де аз емес. Еңбек құқығы институттарының сапасын анықтайтын тағы бір фактор – олардың кең мағынада инклюзивтілікті қамтамасыз ету қабілеті.

Қазақстанда қызметкерлердің құқықтарын қорғау институттарын дамыту

Кейбір сарапшылардың пікірінше, Қазақстанда қызметкерлердің құқығын қорғайтын ресми мекемелер жұмыс істемейді. Сарапшылардың пікірінше, бұл жағдайдың себептері:

– жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғаудың қолданыстағы тетіктері туралы хабардар болуының төмен деңгейі. *«Медиация туралы заң сонау 2011 жылы қабылданды, бірақ халық медиаторлардың не екенін, олардың кім екенін әлі де білмейді, сәйкесінше механизм жұмыс істемейді» (ЭИ, П – 2);*

– Қазақстандағы сыртқы мәртебесі бар қызметкерлердің құқықтарын қорғау институттарының формальды сипаты. *«Кәсіподақтар, бизнес және мемлекеттік органдар қол қойған үшжақты келісім - бұл таза көрініс қана» (ЭИ, Ж - 1). «Тәжірибедегілер немен бетпе-бет келді? Омбудсмен көбінесе үйлену тойының асабасы іспетті, бұл квазисекторда жиі кездеседі» (ЭИ, М/Ф - 6);*

– халықтың көпшілігінің саяси пассивтілігі, бұл олардың басқа өмірлік қырларынан да көрінеді. *«Біздегі ортақ құбылыс – бұл саяси пассивтілік. Сонымен қатар, адамдардың өмірлік ұстанымы - саяси белсенділік немесе пассивтілік – өмірдің барлық салаларында бірдей көрінеді: құқықтық салада, әлеуметтік қатынастарда, еңбек сала-*

сында. Адамдар көбінесе ОСИ және КСК жиналыстарына да жиналғысы келмейтіндіктен, олар өздерінің еңбек құқықтарын қорғай алмайды» (ЭИ, П/ОД - 8);

– жұмыс берушілердің жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғаудың қолданыстағы тетіктерін қосқысы келмеуі және оларды тек соңғы шара ретінде пайдалануы. «Жұмыс берушілер бұл институттарға қысыммен ғана келіседі және бұл шын мәнінде бұл институттардың принциптеріне қайшы келеді. Яғни, жалпыға бірдей көтеріліс қаупі төнген кезде ғана отырасың да, бітімгершілік комиссиясын, медиацияны, тағы басқаларды бастайсың» (ЭИ, М/Ф - 6);

– Қазақстан заңнамасының ерекшеліктері. «Барлық еңбек заңнамасы жұмысшылардың өмірі мен денсаулығын қорғауға сәйкес жасалуы тиіс. Бірақ бүгінде Еңбек кодексінің бірінші бабы 90% еңбекті қорғауға арналған. Еңбек нормаларына қатысты баптар, атап айтқанда 101-бап та қайта қарауды талап етеді» (ЭИ, Ю - 13).

Сонымен қатар, жергілікті кәсіподақ жетекшілері мен кәсіподақ ұяшықтарының бағасы оңды. Сарапшылар олар бұл үшін жалақы алмай-ақ, қоғамдық белсенділігі мен беделін пайдалана отырып, көбінесе жұмысшыларға тиімді қолдау көрсетіп, елдегі жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау мәселелерін алға тартатынын келтіреді (ЭИ, П - 2).

Сарапшылардың тағы бір бөлігі, керісінше, Қазақстанда қызметкерлердің құқықтарын қорғау институттары дамып, оң динамикаға ие деп санайды. Өңгіме кәсіподақтар мен келісім комиссиялары туралы болып отыр. «Менің байқауымша, кәсіподақ қозғалысы жақсы дамыған жерде, көбінесе барлық жанжалдар келісім комиссиясы деңгейінде аяқталады» (ЭИ, Э/Ю - 16). Сарапшылардың бұл бөлігінің өкілдері жұмысшылар арасында еңбек құқықтарының бар екендігі, сауаттылығы, қиын жағдайларды шешудің бар

мүмкіндіктері туралы хабардарлығы артқанына сенімді. *«Қазір жұмысшылар өз құқықтарын біледі, бітімгершілік комиссиялары, медиация орталығы бар екенін біледі, кәсіподақтарға кіре алатынын біледі. Сондықтан бір нәрсеге көңілдері толмаса, келісім комиссиясына хат жазады, онда шешім қабылданады. Нәтижеге көңілі толмаса, сотқа, прокуратураға, еңбек инспекциясына және т.б. бара алады (ЭИ, ДК - 15).* Сонымен қатар, оң динамика ел азаматтарының өзін-өзі тануына және сот төрелігіне деген сұраныстың артуына ықпал ететін әлеуметтік-саяси және идеологиялық өзгерістермен де байланысты (ЭИ, ПД – 3). Сонымен қатар, жағдай аймақтарда немесе компания деңгейінде айтарлықтай өзгеруі мүмкін екенін түсіну маңызды.

Жұмысшылардың құқықтарын қорғау институттарының соңғы 10 жылдағы даму динамикасы қандай векторға ие болды деген сұраққа сарапшылардың пікірлері де екіге бөлінді.

Сарапшылардың бір бөлігі Қазақстанда соңғы 10 жылда еңбек құқықтарын қорғау және жұмысшыларға әділетті қарым-қатынасты қамтамасыз етудің негізгі тетіктері мен институттарының өзгеру динамикасы теріс болды деген пікірді қолдайды. Қабылданған шаралар мақсаты жағынан дұрыс болып көрінгенімен, іс жүзінде орындалмайды. *«Сырттан қарағанда, біздің елде медиация дамып келе жатқан сияқты және қаншама қоғамдастықтар, үкіметтік емес ұйымдар бар, заңдар дұрыс. Бізде шынымен де дұрыс әрі қажетті заңдар көп, бірақ олар біздің қоғамда жұмыс істемейді. Еңбекке қатысты бұл анағұрлым айқын, әсерлі байқалады» (ЭИ, Ж/ПСД - 11).*

Сарапшылардың пікірінше, туындаған жағдай кәсіподақтардың қызметіне қатысты қабылданған заңнамалық өзгерістерден кейін, олар әлсіреп,

орталықтандырылғаннан кейін, елде жұмысшыларға қандай да бір төтенше шараларға жүгінбестен компаниялардың басшылығымен келіссөздер жүргізуге мүмкіндік беретін нақты институттар қалмағандығына байланысты. *«Соңғы 10 жылда динамика нашарлады. Бұл Жаңаөзен оқиғаларынан кейінгі саясаттың нәтижесі. Кәсіподақтар мүмкіндігінше орталықтандырылды және салалық және аймақтық кәсіподақтарды әлсірету үшін бәрі жасалды» (ЭИ, С - 5).*

Сарапшылардың тағы бір бөлігі Қазақстандағы жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау институттары мен тетіктері соңғы 10 жылда жақсарды деп есептей отырып, қарама-қарсы көзқарасты ұстанады. Бұл жұмысшылардың сауаттылығының артуымен, сондай-ақ цифрлық технологиялардың дамуына байланысты пайда болған мүмкіндіктермен, атап айтқанда, әлеуметтік желілерге өз талаптарын жай ғана қою және барлық мүдделі тараптар, стейкхолдерлер «тыңдау» мүмкіндігімен байланысты.

Қызметкерлердің еңбек құқықтары бұзылған жағдайда мамандандырылған институттардың (медиация, келісім комиссиясы және т. б.) немесе басқа да қоғамдық институттардың тиімділігі

Сарапшылардың көпшілігі жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғауға арналған мамандандырылған немесе басқа қоғамдық институттардың қызметін тиімді деп санамайды.

Төмен тиімділікті тудыратын проблемалар мен факторлардың қатарына мыналар жатады:

- заңнамалық саладағы кемшіліктер;
- мемлекеттік инспекторлардың шағын компанияларға назар аудармауы, ірі компанияларға баса назар аудару;

– жұмыс берушілер тексерушілермен келіскен кезде сыбайлас жемқорлық тәжірибесінің болуы;

– жұмысшылардың жұмыс берушіге, әсіресе шағын қалаларға толық тәуелділігі, нәтижесінде жұмысшылар өздерінің еңбек құқықтарын бұзу мәселесін көтеруден қорқады;

– психологиялық жай-күйі, жұмыскерлердің өздері мамандандырылған және мемлекеттік мекемелерге жүгінуді қаламауы;

– қызметкерлердің басқа жұмыс берушілер оларды жұмысқа алмайды деп қорқуы, проблемалық қызметкерлермен жұмыс істегісі келмеуі;

– істің ықтимал әділ нәтижесіне сенбеу.

Сарапшылар сондай-ақ жұмысшылардың өз құқықтарын жеке, дара негізде қорғау әрекеттері ұжымдық күш-жігерден гөрі сәтті аяқталмайтынын атап өтеді. Біріншіден, қызметкердің тек басшылыққа ғана емес, сонымен қатар басшылықтың қуғын-сүргінінен қорқып, қызметкерді қорқытуға ұшыратуы мүмкін ұжымға қарсы тұру ықтималдығы артады. Екіншіден, жеке негізде еңбек дауын тудырған қызметкерге жағдайдың толық көлемін және оның салдарын бағалау қиын. Бір қарағанда айқын көрінбейтін салдардың бірі оған кейінге қалдырылған жұмыстан босату мәртебесін беру болуы мүмкін. Сірә, ол не кейін жұмыстан кетеді, не жұмыстан босатылады. *«Өкінішке орай, мұндай жағдайлар бар, кім өз дұрыстығын дәлелдей алды, мысалы, заңсыз жұмыстан босатылған кезде, жұмыста қалпына келді, оларды саусақпен санауға болады. Көп жағдайда, өкінішке қарай, жалғыздың шаңы мен үні шықпайды, яғни ол өз құқығын қорғай алмайды» (ЭИ, Э/Ю - 16).*

Жеке еңбек құқықтарын қорғауға шешім қабылдаған қызметкер үшін істің оң нәтижесінің ықтималдығымен сарапшылардың едәуір аз бөлігі келіседі. Бұл жағдайда істің

оң нәтижесі бірқатар факторларға, соның ішінде қызметкердің құқықтық сауаттылығына, оның құқықтарының нақты және дәлелденетін бұзылуына байланысты болады. Бұл ретте, Қазақстан жағдайында құқықтардың бұзылуын ұжымдық түрде дәлелдеу неғұрлым шынайы болып көрінетіні тағы да нақтыланады. *«Жеке адам, егер оның мақсаты болса және оның құқықтары шынымен бұзылғанын түсінсе, қайда және кімге жүгіну керектігін білсе, соңына дейін барса, өз құқықтарын қорғауға қол жеткізе алады. Егер ол жай ғана кек алғысы келсе, онда, әрине, бұл жерде ешқандай әсер болмайды. Егер әлі де бұзушылықтар болса, онда, әрине, ол өз позициясын қорғай алатын нұсқа бар. Егер сіз бәрін заң бойынша жасасаңыз және жұмыс берушінің белгілі бір жауапкершілік аймағы бар екенін түсінсеңіз, онда бір қызметкер өзін қорғай алады»* (ЭИ, М/Ф - 4).

Кейбір сарапшылар бұл мәселеде жалпылаудың орынсыз екеніне сенімді. Жұмысшылардың еңбек құқықтары бұзылған жағдайда мамандандырылған және қоғамдық институттардың тиімділігінің өзгеруі сала мен аймаққа байланысты. Атап айтқанда, еңбек нарығы бәсекеге қабілетті аймақтарда, үлкен қалаларда, жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау мүмкіндігі шартты түрде бір ғана негізгі жұмыс беруші бар шағын қалалар мен елді мекендерге қарағанда жоғары деген пікір айтылды. Бұл жағдайда жұмысшылар жұмыс берушіге толығымен тәуелді және жұмыстан шығарылудан қорқып, еңбек құқықтарын бұзу туралы мәселені көтермейді. Осыған байланысты сарапшылар орталықтан неғұрлым алыс болса, қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау мүмкіндігі соғұрлым аз болады деген қорытынды жасайды (ЭИ, С - 5). Мамандандырылған институттардың тиімділігі сарапшылардың көзқарасы бойынша «орталық – шалғай өңір» құрылымында

ғана емес, сонымен қатар экономика секторына да байланысты. Мысалы, бюджет саласында қызметкерді елеулі себептерсіз жұмыстан шығару өте қиын (ЭИ, П/ОД - 8).

Осал топтар үшін еңбек құқықтарын қорғау тетіктерінің болуы.

Стратегиялық міндеттердің бірі Қазақстан инклюзивті қоғам құруды, оның кең мағынасында, әркімнің белсенді қатысушысы болу үшін тең құқықтары мен мүмкіндіктері бар барлық адамдар үшін қоғам ретінде қарастырады. Бұл зерттеуде инклюзия тақырыбы келесі сұрақ арқылы өзектендіріледі: жалдамалы жұмыс істейтін адамдардың барлығы Қазақстанда өздерінің еңбек құқықтарын қорғауға тең мүмкіндіктерге ие ме? Бұл мәселе бойынша сарапшылардың пікірлері әртүрлі болды. Сауалнамаға қатысқан сарапшылардың көпшілігі осал топтардың өкілдеріне өздерінің еңбек құқықтарын қорғау әлдеқайда қиын екеніне сенімді. *«Теориялық тұрғыдан алғанда, мүмкіндік барлығына бірдей, бірақ іс жүзінде олай емес. Мүмкіндігі шектеулі адамның өз құқықтарын қорғауға, кетуге, егер бірдеңе ұнамаса, жұмыстан шығуға мүмкіндігі аз»* (ЭИ, Э/Ю - 16).

Еңбек нарығының ерекшелігі өте маңызды. Сонымен, мүгедектігі бар адамдарда (ерекше қажеттіліктері бар адамдар) немесе ерекше қажеттіліктері бар отбасы мүшелері бар адамдарда, ең алдымен балаларда жұмысқа орналасу мүмкіндігі аз. Еңбек құқықтары бұзылған жағдайда, осы топтың өкілдері қиын жағдайға тап болады - жұмыстан шығару табыс көзін жоғалтуға әкелуі мүмкін. *«Мүгедектігі бар адамдар жұмысқа орналасу қиынға соғады, жұмысынан айырылып қалудан қорқады және басқа санаттармен салыстырғанда қолайсыз жағдайларға көбірек келіседі және аз дәрежеде наразылық білдіреді»* (ЭИ, С - 5). Тағы

бір фактор - ұзақ және психологиялық тұрғыдан шаршаған дауларға қатысуға мүмкіндік бермейтін денсаулық жағдайы (ЭИ, М/Ф - 4). Сонымен қатар, сарапшылар жалдамалы жұмысшылардың әлеуметтік осал санаттарының еңбек құқықтарының бұзылуына байланысты мәселелер ақпараттық күнтәртібінен тыс қалатынын және қоғамдық пікірталас тақырыбы болып табылмайтынын атап өтті. *«Қазақстандағы мүгедектер арзан жұмыс күшінің ресурсы болып табылады. Ал жұмыс берушілер мұны біледі және пайдаланады. Оларды жақтайтын мысалдар... Бір топ басылымдардағы редакциялық саясат ондай нәрселерді қолдамақ түгілі, оларға тікелей тыйым салынған. Олар мұны бло-госферада да жасамайды. Блогерлер кадр саясатымен немесе халықаралық күнтәртібімен жұмыс істеуге құштар. Бірақ «әлеуметтік самурайлар» аз»* (ЭИ, Ж - 1).

Республикалық және жергілікті органдардың іс-әрекеттері демонстрациялық сипатқа ие және өзінің мәнінде тек мамандандырылған қалалық инфрақұрылымды - тактильді жолдарды, пандустарды және т.б. құруға бағытталған. Ерекше қажеттіліктері бар адамдардың өздерінің еңбек құқықтарын сақтау үшін ашық күресуден бас тартуының объективті себептерін ескере отырып, сарапшылар олардың еңбек құқықтарының бұзылған жағдайлары туралы онлайн режимінде хабарлаудың жасырын және құпия әдісінің тетіктерін құруды ұсынады (ЭИ, М/Ф - 4).

Сарапшылардың пікірінше, мигранттардың жағдайы да осындай. *«Әрине, егер мигранттар, әсіресе заңсыз мигранттар туралы айтатын болсақ, бұл еңбекшілердің құқықтарын қорғау тұрғысынан ең осал санаттары. Өйткені, егер оларды алдаса, ақы төлемесе, оларға қарсы күш қолданса және т.б. мүмкін болса, олардың құқықтары туралы айту қиын»* (ЭИ, М/Ф - 4). Еңбек мигранттарының құқықтарын қорғау проблемалары туралы айта отырып, са-

рапшылар жұмысшылардың біліктілік деңгейі маңызды екенін атап өтті. Көп жағдайда еңбек құқықтарын бекітуде қиындықтар біліктілігі төмен еңбек сегментінде жұмыс істейтін жұмысшылар арасында туындайды.

Бірқатар сарапшылар проблемалар гендерлік тұрғыдан да айқындалған деп есептейді. *«Шындығында олар тең емес. Біздің елде әйелдер ер адамдармен, ал көшіп келгендер Қазақстан азаматтарымен тең емес, т.б. Иерархия фактісі бар, ол еңбек құқықтарынан көрінеді»* (ЭИ, П/ОД - 8). Сондай-ақ сарапшылар Қазақстан шындығында әйелдердің еңбек құқықтарын қорғау қабілетіне діни ойлаудың ену деңгейі, дәстүрлі қоғамның қысымы және гендерлік стереотиптер сияқты факторлар әсер ететінін атап өтті (ЭИ, Э/Ю - 16).

Сарапшылар сонымен қатар еңбек құқықтарын қорғауда ерекше қиындықтарға тап болғандардың қатарында платформалық экономикадағы жұмысшыларды да қосты. *«Платформа жұмысшылары осал, өйткені олардың жеке келісім-шарттары жоқ, АҚС шарты немесе ЖК арқылы. Бұл салада жұмыс берушілердің, қызметкерлер алдындағы жауапкершілігі аз. Олар қызметтерден оңай бас тартып, келісімшартты бұза алады. Ал бұл салада жұмыс істейтіндер негізінен мигранттар, біліктілігі жоғары емес орта жастағы ер адамдар екенін ескерсек, еңбек құқығы тұрғысынан оларды да осал санатқа жатқызуға болады деп ойлаймын»* (ЭИ, С - 5).

Бірқатар сарапшылар балама көзқарасты ұстанады. Сараптамалық сұхбат барысында сондай-ақ: ерекше қажеттіліктері бар адамдар, еңбек мигранттары немесе платформалық сектор қызметкерлері сияқты жұмысшылардың құқықтарын қорғау саласында оң динамика байқалады және ағымдағы жағдай соншалықты теріс емес деген пікірлер айтылды. *«Үш онжылдықты салыстыра отырып,*

жағдай жақсарып келеді деп ойлаймын. Заңдар да қабылдануда. Бұл көбінесе халықаралық ұйымдардың, осы тақырыпты көтеретін ҮЕҰ қызметіне байланысты Әлбетте түсінікті, әлі шешілмеген көптеген мәселелер бар. Бірақ олардың дауысы естілуде. Бар проблемаларды түсінуде төңкеріс болды, бірақ ол бірден бола қойған жоқ» (ЭИ, Ж/ПСД - 11).

Еңбек дауларын шешу саласында практикалық тәжірибесі бар сарапшылар келісім комиссиялары мен жалдамалы қызметкерлердің жұмыс берушіге деген талаптарын қарауға арналған басқа тетіктер, өтініш білдірген қызметкердің мәртебесіне қарамастан жұмыс істейді және шешім қабылдайды деген сенімде (ЭИ, М/Ф - 6). Сонымен қатар, мүгедектігі бар азаматтардың немесе ерекше қажеттіліктері бар балалардың немесе балалардың ата-аналарының бірқатар санаттарын қолдаудың заңнамалық бекітілген нормалары бастапқыда жұмыс берушілердің, медиаторлардың, келісім комиссиялары мүшелерінің, кәсіподақтардың және т. б. олардың еңбек құқықтарына неғұрлым мұқият қарауын білдіреді (ЭИ, ДК - 15).

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ МӘСЕЛЕСІНЕ ҚОҒАМДЫҚ КӨҢІЛ БӨЛУ ДӘРЕЖЕСІ

2023 жылдың II тоқсанында халықты жұмыспен қамтуды іріктеп зерттеу деректері бойынша Қазақстанда жалдамалы жұмысшы ретінде жұмыс істейтін 6,9 млн адам болды, бұл экономикадағы жұмыспен қамтылғандардың жалпы санының 76,2%-ын құрады. Елдегі 7 миллионға жуық жалдамалы жұмысшылардың әрқайсысының еңбек құқығы бұзылуы мүмкін. Қазақстандық қоғам қандай да бір жолмен еңбек құқықтарын қорғау проблемаларына өз көзқарасын білдіруі тиіс деп болжау қисынды. Басқаша

айтқанда, осы тақырып бойынша белгілі бір қоғамдық пікір қалыптасуы керек.

Зерттеуге қатысқан сарапшылар бағалауда бірауыздан пікір білдірген санаулы сауалдың бірі, жұмысшылардың құқықтарын қорғау мәселелеріне халықтың қаншалықты назар көп аударғаны туралы мәселе болды.

Қоғамдық назардағы еңбек құқықтарын қорғау мәселелері

Сарапшылардың көзқарасы бойынша еңбек құқықтарын қорғау мәселелері қоғамдық назарда емес, тақырып тек әлеуметтік желілердегі жекелеген топтар шеңберінде талқыланады және жұртшылық тарапынан тиісті назар аударылмайды. Қалыптасқан жағдай туралы өз пікірін дәлелдей отырып, ақпарат берушілер қазақстандық ақпараттық кеңістіктің, оның ішінде бұқаралық сана кеңістігінің ерекшеліктеріне жүгінеді және мынадай себептерді бөліп көрсетеді:

– бұқаралық ақпарат құралдарының аты айғайлап тұрған фактілерді жариялау арқылы аудиторияның назарын аударуға деген ұмтылысы. *«Бұқаралық ақпарат құралдарын талдасақ, «хайп» тақырыптары негізінен ақпарат кеңістігінде талқыланатынын көреміз. Поп-энишіні қалай байлап-матап, джиптен түсіріп алғаны немесе Пригожиннің Мәскеуге қарсы науқаны туралы ақпаратқа қарағанда, еңбек құқықтарын қорғау қажеттілігі туралы ақпарат аз көрсетіледі» (ЭИ, ПД – 3);*

– БАҚ және әлеуметтік желілер кеңістігі құбылмалы және жаңалықтар ленталарына байланысты өзгеріп тұрады. Қазақстандағы жұмысшылардың еңбек құқығы тақырыбы тек төтенше жағдайларда ғана қызығушылық тудырады, бірақ бұл тақырыпты ешкім жүйелі түрде қозғамайды. *«Бүгінде еңбек қатынастары және еңбек қауіпсіздігі сала-*

сындағы ақпараттық жұмыс тек шектен шығуға жағдайларына жауап болып табылады. Егер біреу шахтада қалып қойса, бәрі қауырт жүгіруді бастайды, мұның қанишалықты қате және қауіпті екенін жазады. Бұл тақырыптық кеңістікті қалыптастыру емес, бұл жай ғана оқыс оқиғаға реакция» (ЭИ, Э/ФА - 7). «Олар негізінен үлкен жанжалға айналғанда және шетелдіктер араласқанда жазады. Жергілікті жұмыс берушілер тартылса, әлдеқайда аз жазылады» (ЭИ, П/ОД – 8);

– қоғамда құн тізбегінде жұмыс істей алу фактісінің өзі еңбек жағдайларының сапасынан басым деген көзқарастың болуы. «Кеңес Одағының идеологиялық мұрасы бар. Оның үстіне, бұл элита арасында да, билік арасында да, жұмыс істейтін адамдар арасында да көрінеді. Кеңес Одағында қандай принцип болды? Еңбек еткен адам ғана бақытты бола алады. Сіздің жұмысыңыз бар ма? Сондықтан бақытты болып жүре беріңіз, барлық мәселелеріңіз шешілді» (ЭИ, ПД – 3);

– азаматтық қоғамның нақты болмауы. «Елде азаматтық қоғам қалыптаса қоймағанын ескере отырып, қоғамдық дискурс туралы айту қиын. Кейбір сәттерде қандай да бір сұрау пайда болатын сияқты. Бірақ жалпы алғанда, адамдар қолында бар нәрсені жоғалтудан қорқады. Еңбек құқықтары бірінші орынға шығады және оларды әртүрлі формада қорғау қажеттілігі талқыланады деген сезім жоқ. Адамдар құқықтар мен бір тілім нанды таңдағанда, бүгінде бір тілім нанды таңдайды. Өйткені мемлекетпен, жұмыс берушімен күресу немесе өз құқығын қорғау адамның өзіне қымбатқа соғады» (ЭИ, Ю/ОД - 9);

– зерттеушілердің проблемаларға назар аудармауы. «БАҚ кез-келген тақырыпты өз бетінше бастау үшін мақсатты аудитория кім екенін, жалпы халықтың оған қалай қарайтынын түсінуі керек. Әлеуметтік сауалнама жүргізіліп,

нәтижелер жарияланған кезде, БАҚ бұл тақырып біреуді қызықтыратынын түсінеді және олар тақырыпты әрі қарай қамтуға тырысады. Бұған әлеуметтанулық зерттеулер арқылы қол жеткізіледі. Қазақстанда бұл жоқ» (ЭИ, Э/ФА - 7);

– ақпараттық кеңістіктің сегменттелуі. *«Біз бәріміз ақпараттық көпіршіктерде өмір сүреміз және бәрі біздің жақын ортамыздың кім екеніне, кімді оқитынымызға, қай салада жұмыс істейтінімізге байланысты» (ЭИ, С - 5).*

«Кәсіподақтар федерациясының өз газеті бар, ол қазақ, орыс тілдерінде шығарылады. Жазылушылар кім? Олар міндеттелген үлкен кәсіпорындар, тікесін айтқанда, жазылушылар» (ЭИ, Ж/ПСД - 11). «Бұл мәселелер (еңбек құқығын қорғау – автор еск.) айтылатын түрлі арналар мен чаттар бар. Яғни, тар ауқымдағы топтар өздеріне қажетті ақпаратты алып, лайфхактармен алмаса алады, бірақ кеңірек қоғамдық кеңістікте еңбек құқығы талқыланатын мәселе болмауда». (ЭИ, ДК - 15).

Сонымен қатар, сарапшылар елдегі еңбек даулары туралы материалды бұрмаланған түрде беру ықтималдығын атап өтті, бұл еңбек қатынастары саласындағы жағдайды қабылдауға сәйкес әсер етеді. Нәтижесінде, елдің белгілі бір аймағындағы жұмысшылар елдің басқа аймақтарына қарағанда өздерінің еңбек құқықтарын қамтамасыз етуде үлкен қиындықтарға тап болады немесе белгілі бір компанияда өндірістегі өлім-жітім басқаларға қарағанда жоғары болады деген әсер болуы мүмкін. Іс жүзінде жағдай басқаша болуы мүмкін (ЭИ, П/ОД - 8).

Ақпаратты ұсыну сипатын бағалай отырып, сарапшылар тақырыптың шетке ығыстырылып, жетімнің күйін кешуде екенін атап өтеді. Сонымен қатар, бұқаралық ақпарат құралдарында жалпы жұртшылыққа беймәлім жеке маманның құқықтарын бұзуға қатысты істер сирек жарияланады,

көбінесе бұл басшы немесе жоғары мәртебелі лауазымды атқаратын адам туралы болуы мүмкін.

Сондай-ақ материалды ұсыну сипатына еңбек құқықтарының бұзылуы немесе оларды қорғау мәселелерін жариялайтын бұқаралық ақпарат құралдары кіретін БАҚ сегменті де әсер ететіндігі туралы пікірлер айтылды. Осылайша, қазақтілді БАҚ еңбек құқықтарының бұзылуы мен оларды қалпына келтіру тәртібі туралы аз жазады, ал сипатталған жағдайды жиі адамдардың күрделі әлеуметтік-экономикалық жағдайы тақырыбының жалпы нобайында қарастырады (ЭИ, Ж - 1). Оппозициялық БАҚ-та еңбек құқықтарын бұзу және еңбек жанжалдары туралы мәселелер жиі жарияланады (ЭИ, М/Ф - 4).

Сауалнамаға қатысқан сарапшылардың пікірінше, ұлттық заңнамадағы өзгерістер БАҚ арқылы берілетін еңбек құқықтары мен оларды қорғау алгоритмдері туралы ақпараттың сапасына оң әсер етеді. Атап айтқанда, сарапшылар 2023 жылы келісім комиссиясының жұмысын қалыптастыру тәртібіне қатысты өзгерістерді атап өтті. Сонымен қатар, кейбір сарапшылар БАҚ пен мемлекеттің іс-әрекетінен туындайтын синергия пайда болғанын атап өтеді. Мысалы, заңнамадағы өзгерістер БАҚ үшін ақпарат көзіне айналса, өз кезегінде жекелеген компаниялардағы еңбек құқықтарының бұзылуы туралы бұқаралық ақпарат құралдарының беделді жарияланымдары олардың өндіріс орындарында мемлекеттік тексерулерге бастамашылық жасады (ЭИ, М/Ф - 4).

2. ЖҰМЫС БЕРУШІМЕН ҚАЙШЫЛЫҚТАРДЫҢ БАР ЕКЕНДІГІН ТҮСІНУ ЖАҒДАЙЫНДА ЖАЛДАМАЛЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ МІНЕЗ-ҚҰЛҚЫНЫҢ БАСЫМ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

Еңбек дауларын реттеуге арналған дамыған еңбек заңнамасы мен институттар жағдайында да *ipso facto* еңбек

құқықтарын бұзу практикасының болуы оларды қорғау тетіктерін іске қосуға әкеп соқпайды. Еңбек құқықтарын қорғау механизмі жұмыс істеуі үшін кем дегенде екі шарт қажет. Біріншіден, қызметкер оның құқықтары бұзылғанын түсінуі керек. Екіншіден, ол белгілі бір жағдайларда өз әрекеттерінің стратегиясын таңдауы керек. Мұндай стратегияларға «қашу» стратегиясы, «сәйкес болу» стратегиясы, «шабуыл және қорғаныс» стратегиясы кіруі мүмкін.

Осы зерттеу шеңберінде сарапшылардан қазақстандық жалдамалы қызметкерлер үшін қандай мінез-құлық стратегиялары басым болып табылатыны туралы өз көзқарастарымен бөлісуді сұрады. Бұл мәселе бойынша пікірлер екіге бөлінді. Негізгі бөлініс жалпықазақстандық трендті жалпылау және анықтау мүмкіндігі туралы ой болды.

Сарапшылардың бір бөлігі жалпылауға болады деп санайды және жұмыс берушімен қайшылықтардың болуын түсіну жағдайында жұмысшылардың ең көп таралған стратегиялары «сәйкестік» стратегиясы болып табылады, бұл жұмыс берушілердің шарттарымен келісуді білдіреді немесе еңбек шартының күшін жоюды көздейтін «қашу» стратегиясы. *«Әртүрлі факторларға байланысты. Оның ішінде адамның өзінен, оның біліктілігі мен жасынан. Егер қызметкер зейнеткерлік жасқа жеткен болса немесе міндеттемелерге - несиелік, ипотекалық, отбасылық және басқаларға ауыртпалық түсірсе, ол келісімге келуге бейім болады, тіпті өзіне зиян келтірсе де. Ағымдағы жұмысты уақытша деп санайтын немесе олар үшін еңбек басымдық болып табылмайтын адамдар жұмыстан кетуге асығады»* (ЭИ, ПД – 3). Нақты өмірлік жағдайларға тоқтала отырып, сарапшылар мінез-құлық стратегиясын таңдау жүйе белгілеген ережелерді қабылдау немесе қабылдамау қабілетіне байланысты деп санайды. *«Шын мәнінде, егер адам осы жүйеде жұмыс істесе, ол оған үнсіз «иә» дейді. Ұнады,*

ұнамайды, иә дейді. Жұмыстан шыққанда, жүйеге «жоқ» дегені (ЭИ, Ж - 1).

Сәйкестік құбылысын түсіндіре отырып, сарапшылар басты себеп - күнкөріссіз қалу қорқынышы екенін атап өтті, өйткені жұмысты тез табу әрқашан мүмкін емес. *«Адамдар көбінесе бас изеп, жағдайды қабылдайды немесе бастығыныңкі қате екенін мойындайды, өйткені жұмысынан айырылып қаламын деп қорқады. Көп жағдайда адамдарда біраз уақыт жұмыссыз өмір сүруге мүмкіндік беретін қаржылық жастық болмайды»* (ЭИ, Ж/ПСД - 11).

Сарапшылар сонымен қатар «сәйкестік» стратегиясы қызметкер өзінің еңбек құқықтарын бұзумен үнсіз келіседі және өз міндеттерін сапалы орындауды жалғастырады дегенді білдірмейді. Рестрикционизм жиі кездеседі. *«Біріншіден, әрине, аз жұмыс істеп, аз ұрла. Яғни, логика мынадай: «ол бізге аз төлейді, бұл үшін біз кәсіпорында бәрін ұрлап аламыз. Біз өзіміздікін басқаша иемденеміз». Міне осындай астыртын қарсылық»* (ЭИ, П/ОД – 8).

Сарапшылардың тағы бір бөлігі қазіргі жағдайда бірыңғай стратегия туралы айту мүмкін емес деп санайды. Таңдау келесі факторларға әсер етуі мүмкін:

– қызметкердің біліктілік деңгейі және ол атқаратын лауазымдық ұстанымы. Олар неғұрлым жоғары болса, қызметкердің еңбек құқықтарын қорғау мүмкіндігі соғұрлым жоғары болады. *«Көп нәрсе қызметкердің деңгейіне байланысты. Қарапайым жұмысшылардың екі жолы бар – не ереуіл, не үндемеу. Топ-менеджерлер психологиялық қысым көрсетіп, жұмыс берушіні жұмыстан кетемін, басқа маман іздеуге мәжбүр болады деп бопсалауы мүмкін. Жалпы, жұмысшы неғұрлым білікті болса, соғұрлым ол өз құқығын белсенді түрде қорғайды»*. (ЭИ, Э/ФА - 7).

– қызметкер жұмыс істейтін кәсіпорын жататын сегмент. Ірі кәсіпорындарда еңбек дауларын шешу тәртібі біршама

дамыған, кәсіподақтар да бар. *«Егер жұмыскерлер саны 100 мыңнан асатын ірі кәсіпорындар туралы айтатын болсақ, онда олардың корпоративтік ерекшелігі бар, мұндай ұжымдардың өз құқықтарын қорғауға мүмкіндіктері көбірек. Өйткені олар көп, дәстүрлер бар, кәсіподақтар бар, мұндай кәсіпорындардағы ереуіл әлеуметтік тұрғыдан көрінетін нәтиже береді. Командасы 20-30 адамнан тұратын шағын компаниялар жағдайында бұл жерде мүмкіндіктер аз, өйткені жалдамалы жұмысшыларға оларда өздерін қалай да ұйымдастыруға тура келеді» (ЭИ, С - 5).*

– еңбек даулары туындайтын компанияның нақты ерекшеліктері. *«Компанияға байланысты әртүрлі компаниялар проблемалар туындаған жағдайда жағдайларды шешуге арналған өздерінің алгоритмдерін жасайды (ЭИ, М/Ф - 4).*

– аймақтық ерекшелігі. *«Стратегия аймақтан аймаққа, қаладан ауылға қарай ерекшеленеді және белгілі бір еңбек қатынастарының, корпоративтік ынтымақтастықтың болуына байланысты» (ЭИ, П - 2).*

КӘСІПОДАҚТАРДЫҢ ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ ТЕТІКТЕРІ РЕТİNДЕГІ ТИІМДІЛІГІ

Екі ғасырдан астам уақыт бойы кәсіподақтар жалдамалы жұмысшылардың мүдделерін қорғауға және еңбек құқықтарын қорғауға арналған ең тұрақты институттардың бірі болып қала берді. Сонымен бірге, әлеуметтік-еңбек қатынастарының барлық көлеміне әсер ете отырып, ақпараттық-коммуникативтік технологияларды дамыту жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғаудың жаңа мүмкіндіктері мен тетіктерін жасайды. 1.0 Индустриясы аясында құрылған

кәсіподақтар институты 4.0 Индустриясы жағдайында өзінің тиімділігін сақтай ма?

Зерттеу аясында авторлар қазіргі уақытта Қазақстандағы кәсіподақтардың тиімділігі және цифрландырудың қазақстандық кәсіподақ қозғалысына қалай әсер ететіні туралы өз пікірлерін білдірді.

Ағымдағы жағдайды бағалай отырып, сарапшылардың көпшілігі қазақстандық кәсіподақтардың тиімсіз екендігімен келіскен. *«Кәсіподақтар, әрине, қажетті институт. Осы уақытқа дейін адамзат одан жақсы нәрсе ойлап тапқан жоқ. Кәсіподақтардың арқасында жұмысшылар әлі де өз құқықтарын талап етіп, жақсартуға қол жеткізіп жатқанын көріп отырмыз. Тағы бір жайт, біз Қазақстанда бұл мекемені өлтіру үшін бәрін жасадық. Шалажансар науқастың жағдайы бір табан көрге жақын»* (ЭИ, С - 5).

Бұл жағдайға әсер еткен факторлардың ішінде мыналар бар:

– кәсіподақ қызметкерлерінің қызметінен босатылмайтын-дығы. *«Бос емес жұмысшылар, олардың кәсіподақ қозғалысы үшін мән-мағынасы аз, өйткені олардың барлығы тәуелді. Олар жұмыс берушіге тәуелді»* (ЭИ, Ю-12);

– еңбек саласын реттейтін заңдарды қабылдау кезінде кәсіподақтардың пікірлерін ескермеу. *«2015 жылы Еңбек кодексі екі айда кәсіподақтардың қатысуынсыз қабылданды және олар бұған ешқандай кедергі жасай алмады. Бірақ соңғы жеті жылда бұл Еңбек кодексіне 350 түзету енгізілді. Бұл сонымен қатар кәсіподақ институт ретінде құрылмағанын көрсетеді. Тиісінше, оны тап ретінде жұмысшылардың заңды өкілі деп атауға болмайды»*(ЭИ, Ю-12);

– кадрлық саясат. «Бүгінде кәсіподақ басшылығы, олар негізінен бұрынғы шенеуніктер, олар кәсіподақтарда өскен жоқ, іс жүзінде жоғарыдан тағайындалды. Бұл үлкен проблема, өйткені мұндай адамдар кәсіподақта сол жерде «ұзағырақ отыру» үшін жұмыс істейді, сонымен қатар мемлекетке жұмыс тәжірибесі олардың ойлау векторына әсер етеді, нәтижесінде олар жұмысшыларға қарағанда жұмыс берушілерді көбірек қорғайды, шартты түрде басқа команда үшін ойнайды. Мұндай адамдар жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғауда жанжалға бармайды» (ЭИ, П/ОД - 8);

– кәсіподақтарға сенімнің болмауы. «Кәсіподақтар көмектесе алатын орын ретінде қабылданбайды. Кәсіподақтардың өздері өздерінің дәрменсіздігіне шағымданады. Адамдар жаман сөздер жазады, сатқындық жасады және жұмыс берушілерге қарсы тұра алмады деп айыптайды деп қынжылады – неге бұл жағдайда кәсіподақтар қажет деп сұрақ қояды?» (ЭИ, Ж - 1).

Сарапшылардың пікірінше, кәсіподақтардың тиімділігін кәсіподақ жарналарын аудару және олардың дамуын бақылау жүйесі айтарлықтай төмендетеді және. Негізінде кәсіподақ - бұл акционерлік қоғам. Мемлекет салық төлеушілерге есеп беретін сияқты кәсіподақ көшбасшылары өз мүшелеріне кәсіподақ бюджетінің шығыс баптары туралы есеп беруі керек. Бұл өте сирек кездеседі. Себептердің бірі - мүшелер жарналарды өздері төлемеген кезде және жұмыс беруші оларды жалақыдан аударған кезде мүшелік жарналарды алу жүйесі. Осылайша, кәсіподақта қарапайым мүшелердің ақшасы үшін жұмыс істейтінін түсіну түйсігі жоғалады. Екінші жағынан, кәсіподақ басшылығы жұмысшылардың «жүрегі үшін» үшін емес, кәсіподақ бюджетіне түсетін қаржы үшін күреседі (ЭИ, Ю/ОД – 9; ЭИ, Ю-12).

Ақпарат берушілердің пікірінше, тағы бір мәселе - кәсіподақтардың білім беру қызметіне назар аудармауы. Қазіргі жағдайда кәсіподақтардың міндеті келісім комиссияларына қатысу немесе еңбек наразылықтарын ұйымдастыру емес, қызметкерлерді олардың еңбек құқықтарын қорғаудың өркениетті және заңды тәсілдеріне үйрету, сауатты өтініштер дайындау және т. б. (ЭИ, М/Ф - 6).

Сарапшылар кәсіподақ жұмысындағы басқа бір шектен шығуға да назар аударды. Қалай болғанда да, кәсіподақтар жұмысшыларды, тіпті олар қателессе немесе заңсыз әрекеттерге барса да қорғауға тырысады. (ЭИ, М/Ф - 6).

Кейбір сарапшылар кәсіподақтардың тиімділігі экономикалық сектор мен аймақтық параметрлерге байланысты екенін атап өтеді. Атап айтқанда, үлкен ұжымдары бар компанияларда, әсіресе қосылған құны жоғары күрделі өндірісте кәсіподақтар жоғары сұраныс пен тиімділікті көрсетеді (ЭИ, Ж - 1; ЭИ, ПД - 3).

Сонымен қатар, Қазақстанда кәсіподаққа кіруге және өз құқықтарын қорғауға жұмыспен қамту құрылымы кедергі келтіреді: маусымдық жұмыспен қамтылғандар, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, кәсіподақтардың болуын талап етпейтін шағын кәсіпорындарда жұмыс істейтіндердің көптігі туралы пікір айтылды (ЭИ, П/ОД - 8).

Сарапшылардың барлығы дерлік цифрландыру қазақстандық кәсіподақтардың маңызды міндеттерінің бірі екендігімен келіседі. Және бұл сынақ екі бағытта жүреді. Біріншіден, экономиканы цифрландыру бірқатар мамандықтарға сұранысты азайту бағытында еңбек нарығын қайта құрылымдайды. Жұмысшылар жасанды интеллект роботтарымен бәсекелесіп, еңбек ету құқығын қорғауға мәжбүр болады. *«Жақын арада жасанды интеллект енгізудің арқасында Қазақстанда бір жарым миллионға жуық адам босап шығады. Менің тәжірибемде адамдар*

осы себепті жұмыссыз қалған бірнеше жағдай бар» (ЭИ, М/Ф – б). Мұндай жағдайда кәсіподақтардың жұмысы көбірек болады.

Екінші жағынан, кәсіподақтардың өздері цифрлық әлемде жұмыс істеуге бейімделуі керек. *«Цифрлық технологиялар тасты тоздыратын су сияқты, кәсіподақтарға да әсер етеді. Балкім, мәселе кәсіподақтардың классикалық түрде жойылуы туралы болуы мүмкін» (ЭИ, Ю-12).* Зерттеуге қатысушылардың көпшілігі жаңа онлайн форматта жұмыс істеу ғана кәсіподақтардың институт ретінде жаңа ахуалда аман қалуына көмектесетініне сенімді. Цифрлық технологиялар кәсіподақтардың жұмысын күшейтуге, олардың жұмысын ыңғайлы, түсінікті етуге, ең бастысы кәсіподақтар жұмысының ашықтығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Перспективалы бағыттардың бірі цифрлық мобильді кәсіподақ құру болмақ. Мұндай кәсіподаққа кәсіподақтың қызметтері, оқу материалдары, қаржылық есептері, шағым беру және т.б. көрінетін электрондық өтініш арқылы қол жеткізуге болады.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ ПРОЦЕСТЕРІНІҢ Өңірлік ЕРЕКШЕЛІГІ

Елдің әртүрлі макроөңірлерінде еңбек құқықтарын қорғау мәдениетінің сапалық жағдайы әртүрлі болуы мүмкін. Жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау мәдениетіне әсер ететін факторлардың қатарында халықтың тығыздығы мен еңбекке қабілетті жастағы халықтың үлесі, жұмыспен қамту инфрақұрылымы, ірі бизнес пен ШОБ қатынасы, макроөңірдің салалық бағыты және т.б. бар.

Бұл зерттеу Маңғыстау облысы мен Алматы агломерациясындағы процестерді зерттеуге бағытталғанына қарамастан, ақпарат берушілерден тек зерттелетін

макроөңірлерге қатысты ғана емес, жалпы елдегі жағдайға қатысты өз пікірлерін білдіру ұсынылды.

Қазақстанның батыс аймағындағы еңбек құқықтарын қорғау ерекшеліктері

Еліміздің батыс өңірінде бүгінде әлеуметтік-еңбек жанжалдарының ең көп саны тіркеліп отыр. Сарапшылардың пікірінше, аймақтағы әлеуметтік шиеленісті немесе сарапшылар айтқандай, «дәстүрлі наразылықты» арттыратын бірқатар факторлар бар. Осы факторлардың бірі – жергілікті тұрғындардың аймаққа қатысты мұнай рентасының әділетсіз бөлінуіне деген сенімі түрлі наразылықтарды тудыруда. Маңызды факторлар – қатал климаттық жағдайлар, әлеуметтік инфрақұрылымның жоқтығы, жоғары баға. Әлеуметтік шиеленістің өсуіне, ақпарат берушілердің пікірінше, әлеуметтік теңсіздіктің жоғары деңгейі және өңірдің инфрақұрылымдық жағдайларының жоқтығы және халықтың шамадан тыс көп болуы аясында еңбек мигранттары үшін аймақтың жоғары тартымдылығы әсер етті. *«Мигранттарды қабылдауға тіпті тиісті инфрақұрылымы да, әуежайы да жоқ Жаңаөзенде көші-қон тұрақсыздығы қаланың шамадан тыс қоныстануына, тұрғындардың тек қазақстандықтардың ғана емес, сонымен бірге шетелдіктердің де толып кетуіне, ал кен орындарының таусылуына әкелуде. Ал халықтың әлеуметтік сұраныстары артып келеді»* (ЭИ, II - 2).

Қазақстанның батыс аймағындағы еңбек құқықтарын сақтау ерекшеліктерін бағалай отырып, сарапшылар келесі ерекшеліктерді атап өтті:

– Маңғыстау қызметкерлерінің жоғары деңгейдегі табандылығы. *«Маңғыстау жаугершілікпен, белсенділікпен, әрқашан ақтала қоймайтын сенімділікпен және*

әлеуметтік-экономикалық шындықтарды ескермейтіндігімен ерекшеленеді. Яғни, мен мақсатты көремін, бірақ оның жолында ешқандай кедергі көрмеймін. Олар қажетті шешімге кез-келген бағамен қол жеткізеді. Бір жерде күшпен, бір жерде айламен. Бұл барлығы Маңғыстау облысының тарихын және Жаңаөзен оқиғасын жақсы білетіндіктен жұмыс істейді. Аймақтық ерекшелік, бәлкім, бәрі осыған байланысты» (ЭИ, Ю-12). Өңір қызметкерлері «қандай жағдай болсын» өз шарттарын орындауға қол жеткізуде (ЭИ, ДК - 15);

– азаматтар арасындағы ынтымақтастықтың жоғары деңгейі. Азаматтардың еңбек құқығы үшін күрестегі ынтымақтастығы үдерісінің айрықша белгісі – Жаңаөзен қаласы. «Жаңаөзен – ынтымақ ең жоғары деңгейде көрінетін бірден-бір өңір» (ЭИ, ДК - 15);

– еңбек құқықтарын қорғау дәстүрлерінің болуы (ЭИ, ПД – 3). Сондықтан Жаңаөзен тұрғындарын «өзгеріс елшілері» деп атайды. (ЭИ, М/Ф - 6). Олардың жүріс-тұрысы еліміздің өзге өңірлері мен басқа да сала қызметкерлеріне үлгі болды. «Осыған байланысты басқа жұмысшылар ереуілге шығып, өз талаптарын ұсынып жатыр. Мәселен, Астанадағы краншылар дәл Жаңаөзендегі наразылықтың сәтті өтуі аясында ереуілге шықты. Логика келесідей:

«басқа адамдар оны сынап көрді және ол жұмыс істеді ғой. Құқықтарымызды қорғауға кірісейік» (ЭИ, Ж - 1);

– жергілікті кәсіподақтардың күшті ұстанымдары, олар басқа аймақтарға қарағанда көбірек дәрежеде жұмысшылардың өздеріне жіті назар аударады, сонымен қатар жалпы алғанда олардың мүшелеріне беделі мен ықпалы жоғары болады. «Қаңтар оқиғасы кәсіподақтардың қаншалықты күшті екенін көрсетті. Біз талаптарды тұжырымдап, алға тарттық, содан кейін сабырмен нәтижені күттік.

Тоқыраулар болған жоқ, жағдай бақылаудан шыққан жоқ» (ЭИ, Э/Ю - 16).

Сонымен қатар, сарапшылар арасында қоғамдық санада Маңғыстаудағы еңбек наразылығының сипаты ауыстырылып жатыр, ал Маңғыстаудағы еңбек жанжалдары, шын мәнінде, жұмысшылардың құқықтары үшін күрес емес деген көзқарас бар. Наразылықтың генераторлары еңбек процестерінен тыс күштер болып табылады. Бұл қылмыскерлер, діни жетекшілер, жергілікті кландар және т.б. болуы мүмкін. Ереуілге шыққан жұмысшылар манипуляцияның құрбаны болып табылады, оның басты мақсаты билікті бопсалау болып табылады. *«Маңғыстауда еңбек мәдениеті жоқ. Атыраулық еңбекшілер наразылығы мен маңғыстаулықтарды салыстырсақ, жер мен көктей. Атырауда дәстүр, түсіністік, жауапкершілік бар. Ал Маңғыстауда жұмысшыларды басқарып, «зеңбірек оғы» ретінде пайдаланатын ішкі рулық күштер бар. Ол жерде арандатушылар бар, олар өз жұмысын жақсы біледі. Олар билікке қалай қысым жасауды біледі, тек саудаласу үшін ғана емес, өз қалауын өздері үшін тартып алуды біледі» (ЭИ, С/П – 10).*

Алматы қаласындағы еңбек құқықтарын қорғау ерекшеліктері

Алматыны сипаттай отырып, мамандар қаланың бірқатар ерекшеліктерін де атап өтті. Біріншіден, қала неғұрлым белсенді ақпараттық ортамен сипатталады. Екіншіден, алматылықтар саяси нигилизмді, шыдамдылықты және бір сәтте ауқымды тәртіпсіздікті ұйымдастыру қабілетін сәтті үйлестіреді. Үшіншіден, қала экономикасында ШОБ, мемлекеттік сектор және платформалық экономика басым. Ірі өндірістік кәсіпорындар іс жүзінде жоқ. Төртіншіден, Алматыда азаматтық қоғам жақсы ұсынылған және дамыған.

Бесіншіден, Алматы тұрғындары көп жағдайда орта таптың өкілдері болып табылады. Алтыншыдан, Алматыда жұмыс табу оңайырақ, сәйкесінше, еңбек жағдайына көңілі толмайтын қызметкерлер «қашу» стратегиясын аз тәуекелмен пайдалана алады.

Алматыдағы еңбек құқықтарын қорғау стратегиясын сипаттай отырып, сарапшылар еңбек құқықтары бұзылып жатқанын түсінетін жұмысшылар үшін ең көп таралған тәжірибе жұмыстан шығару немесе сотқа жүгіну екенін атап өтті (*ЭИ, Э/ФА - 7*). Бұл жағдайдың себебі бірнеше факторлардың жиынтығында жатыр. Осы факторлардың ішінде сотта жеңіске жетудің жоғары ықтималдығын атап өтуге болады (*ЭИ, П - 2*). Алматыда бюджеттік секторда ұйымдардың шоғырлануы жоғары, олардың жұмысшылары сотқа жиі жүгінеді, себебі бюджеттік ұйымдардағы кәсіподақтар тиімсіз. Осыған байланысты мамандар бар құбылысқа назар аударады. Бюджеттік ұйымдарда жұмыс беруші мемлекет болып табылады, бірақ қызметкерлердің құқықтарын мемлекет тарапынан емес, бірқатар себептерге байланысты әрбір жеке бюджеттік ұйымда болып жатқан процестерді толық қадағалай алмайтын, әдетте, орта буын өкілдері бұзады. Бұл жағдайда мәселелерді ішкі процедуралар аясында шешу қиынды, бірақ қызметкерлер тікелей сотқа жүгінуді жөн көреді. (*ЭИ, М/Ф – 6*).

Тағы бір фактор – Алматыдағы жұмыспен қамтудың ерекшелігі. Қала экономикасының құрылымында ШОБ пен өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың басым болуы кеңестік кезеңде пайда болған еңбек құқықтарын қорғау дәстүрлерінің біртіндеп жойылуына әкеліп соқтырады. *«Көпшілігі микробизнес болып табылатын Алматыда қызметтер мен сауда басты экономикалық қызмет болып табылады, онда дәстүр жоғалады»* (*ЭИ, С/П - 10*). *«Ереуілдер азды-көпті*

ірі ұжым жағдайында ғана мүмкін болады. Шағын бизнес-те қандай ереуілдер бар?» (ЭИ, П - 2).

Кәсіподақтарға қатысты сарапшылар кәсіподақ қозғалысын дамыту үшін жағдайлар жоқ деп келіседі. Біріншіден, өйткені үлкен өндіріс жоқ. *«Кеңес дәуірінде Алматы халқының 70 пайызы жұмысшы табы, кәсіпорын қызметкерлері болды. Қазір бұлар негізінен студенттер, саудагерлер, қызмет көрсету саласының өкілдері (ЭИ, П - 2). «ШОБ саласында тек 5%-ы кәсіподақтармен қамтылған» (ЭИ, Ю/ОД - 9). Сонымен бірге, ақпарат бе- рушілер қандай да бір белсенді кәсіподақ болған жағдайда оны оның мүшелері белсенді қолдайды деп санайды. «Ал-матыда кәсіподақ басшыларына жұмыс істеу оңайырақ, кәсіподақтың қате әрекетіне жұмысшылар тарапынан қарсылық жоқ. Мұнда қол жеткізілген кішкентай жеңістер де үлкен жетістіктер ретінде қабылданады. Бұл Ақтау мен Алматыдағы бірнеше компанияның қызметін салыстырған кезде анық байқалады» (ЭИ, М/Ф - 4).*

Қазақстанның басқа аймақтарындағы еңбек құқықтарын сақтау ерекшеліктері

Еліміздің Орталық, Солтүстік және Шығыс аймақтарын сипаттай отырып, сарапшылар еңбек құқықтары саласындағы қызметкерлердің сауаттылығының жоғары деңгейі, мәселелерді шешуге сындарлы көзқарас пен келісімділік сияқты ерекшеліктерді атап өтеді. Сонымен қатар, сарапшылар бұл аймақтарда әлеуметтік кепілдіктер, еңбек әулеттері мен тәртіптің кеңестік дәстүрлері әлі де сақталғанын атап көрсетеді. *«Қарағанды облысында жұмысшылар өте сындарлы және сауатты, олар барлық ережелерді біледі. Мықты кәсіподақ дәстүрлері бар. Шығыс Қазақстан облысы мен Павлодар облысы туралы*

да осыны айтуға болады. Бұл ретте ірі ауыл шаруашылығы және өнеркәсіптік кәсіпорындардағы жұмыс берушілер жұмысшылар алдындағы әлеуметтік міндеттемелерін айтарлықтай тиімді орындайды» (ЭИ, П - 2). Солтүстік аймақ неғұрлым жүйелі, бәрі кейбір ұжымдық шарттар, медиация, кәсіподақтар арқылы көбірек болуы мүмкін. Сонымен қатар, өндірістік кәсіпорындардың қызметкерлері ереуілге шықпайды. Жалпы, Солтүстік және Шығыс азды-көпті келісуге қабілетті аймақтар» (ЭИ, Э/ФА - 7).

Елдің оңтүстігінде, сауалнамаға қатысқан мамандардың пікірінше, жағдай тыныш (ЭИ, М/Ф - 6), ал Астанада еңбек құқығын қорғау мәдениеті әлі қалыптасқан жоқ. Бұл қала тұрғындарының да, елордадағы экономикалық белсенділіктің де тез өсуіне байланысты болуы мүмкін. «Бүгінде қалаларда еңбек құқығын қорғаудың стратегиясы жоқ. Астанада, шын мәнінде, аралас, онда мәдениет қалыптаспаған» (ЭИ, С/П - 10).

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДЫҢ САЛАЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІГІ

Қазақстандық тәжірибе көрсетіп отырғандай, ел экономикасының түрлі салаларында сала қызметкерлерінің еңбек құқықтарын қорғауға қатысты елеулі айырмашылықтар бар. Бұл жағдай, оның ішінде өндірістік сектор қызметкерлеріне тән еңбек көріністері арқылы байқалады. Осы зерттеу аясында сарапшыларға осы айырмашылықтар, олардың ерекшеліктері, сондай-ақ олар анықтайтын факторлар туралы өз көзқарастарын ұсыну ұсынылды.

Бюджет саласына тән еңбек құқықтарын қорғаудың ерекшелігі

Сарапшылардың пікірінше, бюджет саласында жұмысшылар көбінесе өздерінің еңбек құқықтарын қорғамайды және жұмыстан шығады, бұл қызметкерлердің соттар арқылы әділеттілікті қалпына келтіруге болатындығына деген сенімінің төмен деңгейіне байланысты. *«Сот жүйесіндегі белгісіздік те рөл атқарады. Қауіпсіздік сезімінің болмауы, өз құқығының қорғалатынына сенбеу адамның бас тартып, жарайды, мен кетемін деп айтуына әкеліп соғады, сонда бұл қақтығыс аяқталады»* (ЭИ, Э/Ю – 16. *«Дәрігерлер, ісін білсе, жай ғана жеке емханаға кетеді»* (ЭИ, Ж - 1).

Сарапшылар қарастырылып отырған саладағы кәсіподақтардың басым бөлігі әлсіз болып табылатынын атап көрсетеді, өйткені жоғары тұрған органдарға өз басшыларына шағымдану практикасы тараған, содан кейін орталық органдардан, министрліктерден тексеру жүргізіледі. Осыған қарамастан, сарапшылар бұл мәселеде жұмысшылар бұл жағдайда кімге жүгіну керектігін білмейді, өйткені жұмыс берушінің кім екендігі немесе осындай жағдайда кімге жүгінуге болатындығы белгісіз дейді. *«Бюджеттік секторда кәсіподақтар әлсіз. Жоғары басшылыққа өз басшысына шағымдар жақсы жұмыс істейді, анонимді шағымдар жазады, содан кейін тексерілетін тексеру келеді»* (ЭИ, С - 5). *«Бюджет секторына қатысты тағы бір үлкен мәселе бар - жұмыс беруші кім екені белгісіз, ақыр соңында кімге жүгіну керек? Мұнда да нақты түсінік болуы керек, оның болмауына байланысты қисықтық бар»* (ЭИ, М/Ф - 6).

Соңғы шара ретінде, зерттеуге қатысушылардың пікірінше, бюджеттік қызметкерлер әлеуметтік желілер арқылы наразылық білдіреді, бірақ бұл жағдайда әкімшілік

қысымға ұшырайды. *«Наразылықты адамдар әлеуметтік желілерді қолдана отырып, бәрі таусылған кезде сын сағаттағы нұсқа ретінде пайдаланады. Яғни, нұсқалар көп емес. Мүмкін, егер кәсіподақтар жұмыс істесе, еңбек құқықтарын қорғау тетіктерінің кең ауқымы болар еді» (ЭИ, С - 5). «Алматыда «Жедел жәрдемде» бір әйел бар, оған үнемі құлақ асады, құқығы үшін күресіп жүреді. Ол қажетті қағидаларға жүгінеді: жедел жәрдемде не болуы керек, жүргізушілер мен фельдшерлердің жұмысы қалай төленуі керек. Және оған жауап ретінде үнемі әкімшілік қысым көрсетіледі» (ЭИ, Ж - 1).*

Саладағы еңбек құқықтарын қорғаудың тағы бір стратегиясы – саботаж, еңбек міндеттерін нашар орындау. *«Мемлекеттік секторда адамның еңбек құқықтарын қорғау тактикасы көбірек саботаж, елемеу, жауапкершіліктен бас тарту, сол баяғы нашар орындалған жұмыс, жалпы қиын психологиялық жағдай, қанағаттанбау» (ЭИ, Э/ФА - 7).*

Сонымен қатар, мамандар бюджеттік ұйымдар ұжымдарындағы ауызбіршіліктің төмендігіне назар аударады. Атап айтқанда, басшылықпен еңбек даулары кезінде, ұжым жұмысынан айырылып қаламын ба деген қорқыныштан жұмысшымен жиі бетпе-бет келеді.

Жалпы, сарапшылар бюджеттік сала қызметкерлері жұмыскерлердің ең аз қорғалатын санаттарының бірі болып табылатынын және олардың іс жүзінде жұмыс берушісі болып табылатын билікке толығымен тәуелді екенін атап өтеді. *«Айырмашылық бар екені сөзсіз. Мемлекеттік қызметкерлер заңға бағынады және билік не айтса, соны істейді, біз мұны барлық жерде көреміз. Ал егер сіз мемлекеттік қызметкерлерге барсаңыз, сіз мұны түсінесіз» (ЭИ, Ж/ПСД - 11). «Мемлекеттік қызметкерлер ең аз қорғалған - мұғалімдер, тіпті университет*

профессорлары. Сонымен қатар, дәрігерлерге қатысты ойдың бірдей инерциясы іске қосылады: кейбір қиын жағдайда, ең алдымен, дәрігер кінәлі деп есептеледі. Дегенмен, көп жағдайда еңбек құқықтарын қорғауға қатысты жұмысшылардың өздерінің рөлі үлкен маңызға ие. Мәселен, Өскеменде медициналық мекемелердегі жұмысшылардың құқығын қорғауда үлкен жетістіктерге жеткен кәсіподақ ұйымы бар. Сонымен бірге бұл қоғамдық ұйым» (ЭИ, Ж/ПСД - 11). «Жанжал туындаған кезде қызметкер тек өзіне сенді, ал команда оған жиі қарсы шықты, ал адам жай кетіп қалады» (ЭИ, Э/Ю - 16).

Он бес сарапшының біреуі ғана бюджет саласында еңбек ету үшін атмосфераның тартымсыздығына қарамастан, мемлекеттік органдардың тікелей бақылауында болғандықтан, олардың еңбек құқықтарын қорғау оңайырақ екенін атап өтті. «Мемлекеттік қызмет саласында, әдетте, төлем аз болса да, кейде еңбек ету ахуалы өте тартымды болмаса да, өз құқықтарын қорғау оңайырақ, бұл сол мемлекеттік органдардың бақылауында болады. Сондықтан кәсіподақтарға деген көзқарас соншалықты бейім келеді және кәсіподақтардың жұмысы тиімдірек» (ЭИ, П - 2).

Өндірістік салаға тән еңбек құқықтарын қорғаудың ерекшелігі

Өндірістік салада еңбек құқықтарының қалай қорғалатындығына өз бағаларын берген барлық сарапшылар, басқалармен салыстырғанда, жұмысшылардың еңбек құқықтары тиімдірек қорғалатынын көрсетті. «Өндірістік саладағы еңбек құқықтары жақсы қорғалған, қауіпсіздік техникасы, нақты құрылымы бар: шебер, учаске бастығы» (ЭИ, Ж – 1). «Былайша айтқанда, бастапқыда ұйымның деңгейі жоғары құрылымдық

салаларда кәсіподақтар азды-көпті жұмыс істейді, еңбек құқықтарын қорғау бар, сала қызметкерлері шартты түрде келтіргенде «көзге көрінетіндей», әр қызметкердің функционалдығына нақты қол қойылған, әрқайсысына негіздеме мен бұйрық бар. Өйткені егер ол жұмыста жарақат алса, онда жауапкершілік бірден келеді. Яғни, өнеркәсіптік секторда жұмысшылардың құқықтары әлі де салыстырмалы түрде қорғалған» (ЭИ, ПД – 3).

Сарапшылар ұжымдардың ауқымы да маңызды екенін атап көрсетеді: үлкен ұжымдарда жұмысшылар еңбек құқықтарын кішігірім ұжымдарға қарағанда тиімдірек қорғайды, өйткені олар көбінесе жақсы ұйымдастырылған. Бұл құбылысты бір функцияны орындауға қатысатын жұмысшылардың санын ескере отырып түсіндіруге болады. Жұмысшылары аз кәсіпорындарда әр қызметкер өзінің ерекше функциясын орындай алады, жұмыстың жеке бағытына жауап береді. Үлкен топтарда белгілі бір тапсырманы орындау барысында көптеген адамдар қатыса алады. Нәтижесінде, егер еңбек құқықтарына нұқсан келтірілсе, бұл жеке адамға емес, бүкіл ұжымға қатысты, бұл жағдайда қызметкерлерді ынтымақтастыру процесі басталады.

Сонымен қатар, барлық сарапшылар бұл салада нақты жұмыс істейтін кәсіподақтар бар екенін атап өтті. *«Үлкен ұжымдар, ірі кәсіпорындар бар жерде меніңше, қорғаныс көп» (ЭИ, Ж - 1), «Мұнай-газ секторындағы, тау-кен өндірісіндегі, яғни өндіріспен тікелей байланысты күшті кәсіподақтар, әсіресе бұл шетелдік қатысуы бар компанияларға немесе ұлттық компанияларға көбірек қатысты болуы мүмкін» (ЭИ, М/Ф - 4). «Кәсіподақтар мен тау-кен, тау-кен металлургиясы, мұнай-газ саласындағы қызметкерлер белсенді, өз құқықтарын біледі, осы*

құралдардың барлығын, шараларды, жолдарды және т.б. біледі. Яғни, олар әбден әккіленген (ЭИ, Ю-12).

Ауыл шаруашылығы саласына тән еңбек құқықтарын қорғаудың ерекшелігі

Сарапшылардың пікірінше, ауылшаруашылық саласының қызметкерлері өздерінің еңбек құқықтарын қорғауға дайын емес. Сарапшылардың пікірінше, бұл ереженің себептері кәсіподақтардың пайда болу ықтималдығын төмендететін ауылшаруашылық кәсіпорындарының ұйымдастырушылық құрылымы болып табылады. Ауыл шаруашылығы саласы қызметкерлерінің еңбек құқықтарын қорғау рәсімдері де жұмыстың маусымдық сипатына байланысты күрделене түсті. *«Ауыл шаруашылығы саласында кәсіподақтар, олардың ұйымдастырушылық құрылымы, шаруа қожалықтары туралы ешкім ойламайды. Сонымен қатар, бұл көбінесе 30 адам жұмыс істейтін шағын ұжымдар, олар маусымдық жұмыстарға қосымша күш тартуы мүмкін, бірақ негізінен небәрі 30 адамды құрайды. Бұл тұрғыда біз кәсіподақ туралы айта алмаймыз" (ЭИ, М/Ф - 4).*

Еңбек шарттарының болмауына байланысты, жұмыскерлерге атқарылған жұмысы үшін төлемдер жүзеге асырылмаған кезде, салада уағдаластықтарды бұзудың жоғары деңгейі орын алады. Мұндай тәуекелдерді болдырмау үшін ауыл шаруашылығы қызметкерлері қысқа мерзімді кезеңге, мысалы, бір күнге жұмысқа орналасуға көбірек бағытталған. Бұл тәжірибе кәсіподақтар құруға кедергі болып табылады. *«Жұмысшылар алдау жағдайларына байланысты жұмыс берушіге сенбейді, сондықтан бір күндік жалдау қазіргі кездегі ең қауіпсіз стратегия болып табылады. Әрине, бұл құқықсыздық сезімінен туындайды. Сонымен қатар, бұл біліктілігі жоқ*

жұмысшылар туралы екені анық, олар үшін сотқа баруға, сотқа жүгінуге мүмкіндік жоқ. Олар ереуіл ұйымдастыра алмайды. Өз құқықтарын қорғау мүмкіндігі нөлге тең» (ЭИ, Э/ФА - 7). «Ауыл шаруашылығы өте ерекше, ол өзінің құрылымы бойынша патриархалдық-феодалдық және қандай да бір психикалық қатынастардан көрінеді. Қызметкер бақытсыз болса да, стратегия бәрібір жалғыз - шыдау немесе кету. Онда сіз тіпті ереуілдете алмайсыз» (ЭИ, Э/ФА - 7).

Платформалық экономика саласындағы еңбек құқықтарын қорғаудың ерекшелігі

Сарапшылардың пікірінше, платформалық экономика саласындағы еңбек құқықтарын қорғаумен де осындай мәселе бар. Егер қызметкерлер өз қызметінің сипатына қанағаттанбаса, олар жасай алатын барлық нәрсе – бұл жұмыстан кету. Ереуілдер немесе бұқаралық ақпарат құралдарындағы мәселелерді жариялау айтарлықтай әсер етпейтіндіктен, еңбек наразылықтарын қоздырушылар жиі жұмыстан шығарылады. *«Платформалық экономика компанияларының жұмысшылары прекариат деп аталады, өйткені олар бір күні жұмыс істейді, бәрі жақсы, бірақ төтенше жағдай орын алса, апат болса, компания бұл нәрселер үшін төлемейді. Бұл сізге тек ақша табуға мүмкіндік береді» (ЭИ, Ж - 1). «Гигэкономикада ешкімді ұстамайды - шыдаңыз немесе кетіңіз. Ереуілдер тек сөйлеуге мүмкіндік береді. Бұл салада сіздің еңбек міндеттеріңізді қорғауға ешқандай мүмкіндік жоқ, құқықтар жоқ» (ЭИ, Э/ФА - 7).*

Сарапшылар шағын және орта бизнес саласындағы жалдамалы жұмысшылардың еңбек құқықтары да осылай қорғалмағанын атап өтті, өйткені оларда кәсіподақтар жоқ, бұл кәсіпорын қызметкерлерінің аздығына, сондай-ақ

қызметтің ұйымдастырушылық түріне, жұмыс негізінде жалдауға байланысты. Сондықтан, зерттеуге қатысушылардың пікірінше, ШОБ кәсіпорындарында, Қазақстан жағдайында бәрі бизнес иелеріне байланысты. *«Экономиканың сұр секторында жұмысшылардың еңбек құқықтары ешқандай жолмен қорғалмайды. Олар экономиканың ашық, көрінетін секторында да, ШОБ-та да қорғалмаған. Бұл әсіресе жастарға, сондай-ақ зейнеткерлікке дейінгі жастағы адамдарға қатысты, өйткені олар қандай керемет мамандар болмасын, жұмыс істеуге баратын жері жоқ. Және оларда бұзушылықтар болған жағдайда жүгінетін кәсіподақ жоқ»* (ЭИ, ПД – 3). *«Егер ірі және орта бизнес саласында келісім комиссиялары көзделсе, он- да шағын бизнес тұрғысынан бәрі күрделене түседі»* (ЭИ, М/Ф - б).

ПЛАТФОРМАЛЫҚ ЭКОНОМИКА САЛАСЫНДА КӘСІПОДАҚТАР ҚҰРУ КӨКЖИЕГІ

Сарапшылар Қазақстанда платформалық экономика саласында кәсіподақтар құру ықтималдығын екіталай деп бағалайды. Мұның бір себебі, олар бұл қадам кәсіподақтар арқылы жұмысшылардың еңбек құқықтарын қорғау мүмкіндігімен дәстүрлі еңбек қатынастары жүйесіне қарсы құрылған гиг-экономиканың табиғатына қайшы келеді деп санайды. Зерттеуге қатысушылар жұмыспен қамтудың бұл түрі, ең алдымен, жұмыс берушілер үшін ыңғайлы екенін атап көрсетеді, өйткені бұл оларды жұмысшылар үшін жауапкершіліктен босатады. *«Гиг-экономика келесідей ештеңе болмайтындай етіп ойлап табылған: ынтымақта- су, кәсіподақтар құру. Ол жұмыс беруші үшін тамаша жағдайлары бар дәстүрлі еңбек қатынастары жүйесін бұзу ретінде ойластырылған. Ол прекариатты құрайды -*

құқықсыз, еңсесі төмен, шашыраңқы. Цирфлық күйдің өзі тек шашыраң-қылықты ынталандырады» (ЭИ, Э/ФА - 7).

Бастапқыда сала қызметкерлерінің өздері үшін тартымды болып көрінетін формат іс жүзінде олар үшін көптеген жағымсыз салдарларды тудырады, соның ішінде: кәсіби өсу мен дамуға шектеулер, платформа жұмысшыларының денсаулығы мен әлеуметтенуіне теріс әсер ету. Сондықтан сарапшылар гиг-экономика қызметкерлерінің еңбек құқықтарын қорғау мүмкіндігін институттандыру қажет деп санайды. *«Прекариат анықтамасын есіңізде сақтаңыз, бұл жаңа жұмысшы табы, либералды кәсіп иелері, мекемеден тыс, өзін-өзі қамтамасыз ету үшін дербес жауапты жұмысқа дайын, яғни бұл жұмыспен қамту түрін лайықтығы көзқарасы тұрғысынан қарастыру әдетке айналған. Бірақ дәл осы жағы олардың кемшілігі, өйткені оларда одақ жоқ, бұл санаттарды пайдалану керемет өсті. Олар эксплуатацияға ұшырайды және олар өздерін қанайды, өйткені шын мәнінде олар мүлдем бос емес: олар жұмысты тез бітіргісі келеді, түні бойы, бірнеше түн ұйықтамайды, содан кейін олар басқа жұмысқа кіріседі. Оларға ешкім айтпайды: досым барып демал, әйтпесе сен әбден шаршайсың» (ЭИ, С/П - 10).*

Сонымен қатар, сарапшылар гиг-экономика саласына әлеуметтік жағынан аз қорғалған, шұғыл қаражатқа мұқтаж немесе қиын өмірлік жағдайларға тап болған адамдардың санаттары еніп жатқандығына байланысты мемлекет кәсіподақтар құру мәселесін өз мойнына алуы керек екенін атап өтті. Сонымен қатар, сарапшылардың пікірінше, дәл осы фактор кәсіподақтар құру перспективаларының өте төмен немесе екіталай екендігіне әсер етеді. Ақпарат берушілердің пікірінше, гиг-экономика саласындағы кәсіподақтардың пайда болу ықтималдығының тағы бір себебі - жұмыссыз жастардың көп болуы және олардың болжамды

өсуі. Қалың жастар шоғырының қалыптасуы және жұмыс орындарының тапшылығы дискурстың еңбек құқықтарын қорғау мәселелерінен ауысуына әсер етеді. *«Бұл өте үлкен мәселе – жұмыс орындарын құру, бізде еңбек нарығына келетін жастардың саны өте көп, жалпы демографиялық серпіліс бар, бірақ ресми түрде ашылатын жұмыс орындары бірнеше есе аз, ал таяу болашақта тіпті мүлдем басқаша сұрақтар туындайды. Енді еңбек құқығы мәселесіне уақыт болмайды, мәселе жай ғана жұмыспен қамту болмақ. Бұл еңбек құқықтары қорғалуы мен жүзеге асуы үшін, сонымен бірге тиісті жұмыс орындарының жеткілікті болуы үшін қандай да бір түрде бірлесіп шешу қажет күрделі мәселе. Бұл сондай дилемма» (ЭИ, II - 2).*

Бүгінгі таңда гиг-экономика саласындағы жұмыстың ерекшелігі жұмыс берушімен туындаған мәселелерді дереу, сол жерде шешуді білдіреді және мұнда оқиғаларды дамытудың екі ғана нұсқасы мүмкін: немесе жұмыс беруші жеңілдіктер жасайды, немесе наразы адамдармен келісім-шартты бұзады, бұл қазіргі жұмыс форматында оңай істейтін нәрсе.

Сарапшылар саладағы наразылықтардың тиімділігін әртүрлі бағалайды. Олардың бір бөлігі билік болашақта сала қызметкерлеріне жеңілдіктер жасайды және жұмыс берушілерге қойылатын талаптарды күшейтеді деп санайды. *«Ерте ме, кеш пе Қазақстан осы саладағы заңнаманы қатаңдатуға келеді деп ойлаймын, өйткені билік наразылықтардан қорқатын болады, прецеденттер болған. Талаптар артады, бірақ сонымен бірге қандай да бір тепе-теңдік сақталуы мүмкін» (ЭИ, II - 2).* Сарапшылардың тағы бір бөлігі платформалық экономика қызметкерлерінің ереуілдері тек бір реттік «шу әсерін» тудырды, бұл ешқандай нәтижеге әкелмеді дейді. *«Курьерлердің ереуілінен ешқандай нәтиже болмады, оның үстіне, оның қалай аяқталғанын*

ешкім білмейді. Сірә, бірнеше арандатушылар жұмыстан босатылды, ал қалғандары әрі қарай өмір сүруін жалғастырды. Яғни, бұл жүйеге ешқандай әсер етпейтін шу әсері» (ЭИ, Э/ФА - 7).

Сарапшылардың айтуынша, бүгінде Еңбек министрлігінің ресми ұстанымы мұндай кәсіподақ құру мүмкін емес және бұл жерде биліктің қазақстандық гиг- экономика қызметкерлерінің мүддесін қорғауға құлықсыздығы туралы айтуға болады. Мәселе мынада, бүгінгі күні көптеген талқылаулардан кейін «платформалық жұмыспен қамту» ұғымы Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне енгізілді, онда оператор мен тапсырыс беруші, сондай-ақ мердігер арасындағы қарым-қатынастар Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексіне сәйкес реттеледі деп көрсетілген. Бұл тәсіл заңды түрде «орындаушылар» ретінде белгіленген платформалық экономика қызметкерлерінің әлі күнге дейін кәсіподақтар құруға құқығы жоқтығына және олардың қызметі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелмейтініне әсер етеді. *«Еңбек министрлігінің ресми ұстанымы бар. Мен арнайы ресми сауал қойдым – заңды түрде мұндай кәсіподақ құруға бола ма деген. Олар теріс жауап берді. Яғни, мұндай кәсіподақ априори болуы мүмкін емес. Олар орындаушы статусында. Егер бұрын курьерді Жоғарғы сот арқылы қызметкер деп тану мүмкін болса, енді Әлеуметтік кодекс платформа қызметкерлеріне болашақта өзінің қызметкер мәртебесін дәлелдеу мүмкіндігін жауып тастады» (ЭИ, Ю-12).*

Сонымен қатар, ақпарат берушілер платформалық экономика қызметкерлерінің мәртебесі әлі де бүкіл әлемде анықталмағанына және әр елде әлі де сот тәжірибесі деңгейінде шешіліп жатқанына назар аударады. Атап айтқанда, олар сотқа әрбір жеке жағдайда мән-жайларды

ескере отырып, қызмет нысанын еңбек қатынастары ретінде қарастыруға болатынын анықтауға мүмкіндік беретін еңбек қатынастарын тексеруді қолдану тәжірибесінің бар екендігіне тоқталды. Алайда, Әлеуметтік кодекстегі бекітілген ережелер бұл мүмкіндікті жоққа шығарады.

Бұл ретте сала қызметкерлері кәсіподақ болмағанымен, өз талаптарын қорғай алады, көлденең байланыстарды тиімді құрып, өзара көмек пен қолдау көрсете алады деген көзқарастар айтылды. Яғни, олар гиг-экономика қызметкерлерінің, әсіресе курьерлер арасындағы ынтымақтастықтың жоғары деңгейін көрсетеді. *«Гиг-экономика қызметкерлерінің тіпті еңбек шарттары жоқ, олар классикалық мағынада ұжым емес. Дегенмен, қандай да бір жолмен наразылық ұйымдастырды, өз қалауларының мәселелерін өзектендірді, бұзушылықтар туралы мәлімдеді».* *«Олар кез келген басқа сала сияқты жұмысшылар, олар өз мүдделерін, ұжымдық мүдделерін білдіруді қажет етеді. Наразылықтардан кейін олар тіпті бірігетіндерін мәлімдеді, Мен курьерлердің чаттарына кіріп, жағдайды талқылап жатқанын көрдім. Әр түрлі платформалардың курьерлері болды, олардың көптеген ортақ проблемалары бар екендігі байқалды. Чаттың болуы олардың қазірдің өзінде желісі бар екенін, олардың ортақ мәселелерін түсінетіндігін, митинг ұйымдастыруды, шағым жазуды, бір жерге баруды, журналистерді шақыруды ұсынған пікір жетекшілері туралы айтады. Мұны жұмысшы қозғалысы, кәсіподақ деп атауға болады, әр түрлі жолмен, ең бастысы, оларда осындай мүмкіндік бар»* (ЭИ, Э/ФА - 7). *«Бұл көлденең байланыстар, менің ойымша, бұл қорғаныс реакциясы. Мен кейде түнде мопедті сындырып алған жағдайда, оны жөндеуге басқалары көмектесетінін көремін. Бұл да адамдардың бір-біріне көмектесіп жатқанының көрсеткіші, бірақ олар ресми түрде еш жер-*

де тұрмаған болуы мүмкін. Яғни, олар тіпті визуалды түрде көрінетін желіні қалыптастыруда. Бұл ереуілді кәсіподақсыз да тиімді ұйымдастыра алады. Ереуілге шығу ғана емес, талаптардың орындалуына қол жеткізу көкжиегі аңғарылуда» (ЭИ, Ж - 1).

ҚОРЫТЫНДЫ

Жүргізілген фокус-топтық пікірталастар мен сараптамалық сұхбаттар барысында алынған нәтижелер Қазақстанда еңбек құқықтарын қорғау мәдениеті қазіргі уақытта қалыптаспағанын, бірақ өз дамуында оң қарқынды көрсетіп отырғанын байқатты.

Елде тіркелген әлеуметтік-еңбек қақтығыстарының өсуі, бұл жұмысшылардың өзіндік санасының өсуінің және одан да бетер, ел ауқымында жалдамалы жұмысшылардың шоғырландырылған сәйкестігін қалыптастырудың *ipso facto* көрсеткіші болып табылмайды. Жалдамалы еңбек өкілдерінің ынтымақтастығы жағдайлары өте сирек кездеседі. Басқа компаниялардың жұмысшыларының ереуілге шыққан жұмысшыларды қолдауы туралы мәлімдемелері капитал алдындағы ынтымақтастық актісі емес, ереуілге ынталандырушы жайт ретінде қарайтын реакция болып табылады. Басқа кәсіпорындардың жұмысшыларының ереуілдері өзіндік күнтәртібін жаңартуға түрткі болып жатады.

Барлық қызметкерлерді біріктіретін наразылық күнтәртібіндегі жалғыз мәселе - жалақыны көтеру талабы. Бұл жағдайға сарапшылар да назар аударып, ФТП қатысушылары растайды. Өз кезегінде, наразылық білдірушілердің күнтәртібінде жалақыны көтеру туралы талаптардың басым болуы әлеуметтік-еңбек наразылықтарында қандай фактор басым болып отыр? Әлеуметтік немесе еңбек. Осы орайда жалақыны индекстеу еңбек шартына енгізілген жағдайлар ғана еңбек қақтығысы болып саналады және бұл жағдайда жұмыс берушілердің жалақыны көтеруден бас тартуы өзіне алған міндеттемелерді бұзуы болып табылады. Басқа жағдайларда еңбек құқықтарын бұзу жоқ, өйткені жалақыны көтеру

талабы еңбек шартының шеңберінен шығады. Алайда, сарапшылар да, топтық пікірталастарға қатысушылар да инфляция мен өмір сүрудің едәуір қымбаттауы жағдайында жалақыны көтеру мәселесі еңбек шартының мәтініне қарамастан еңбек құқықтарына қатысты болуы мүмкін деп санайды.

Құқық қорғау процесін бастайтын себептер ретінде жалақыны көтеру талаптарынан басқа, зерттеуге қатысушылар қанағаттанарлықсыз еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігіне назар аудармауды, жұмыс берушілердің немесе әкімшілік өкілдерінің әрекеттерін – заңсыз жұмыстан шығаруды, еңбек шартында көзделмеген тән емес функцияларды орындауға мәжбүрлеуді көрсетті.

Еңбек құқықтарын қорғау мәдениеті толық дамымағандығын, жұмысқа алу кезінде қызметкерлердің құқықтарын сақтау мәселелеріне назар аударылмауы көрсетеді. ФТП қатысушыларының айтуларына және сарапшылардың басым бөлігінің пікірі бойынша жұмысқа орналасу кезінде басым және көбінесе жалғыз мәселе жалақы көлемі туралы мәселе болып табылады. Ерекшелік тек жоғары және орта буын менеджерлері лауазымдарына жалданатын жоғары білікті жұмысшыларға қатысты болып отыр.

Қызметкерлердің еңбек құқықтарына назар аудармауының тағы бір себебі - құқықтық сауаттылықтың төмен деңгейі және оларды қорғаудың өркениетті тетіктері туралы хабардар болмау. ФТП қатысушыларының олардың қандай құқықтары бар және компания еңбек дауларын шешудің қандай тетіктері мен әдістерін қолданатыны туралы айтуларына сәйкес, олар бұл туралы HR бөлімдерінің қызметкерлерінен тікелей білген. Кейбір сарапшылардың көзқарасы бойынша мәселенің түп-тамыры

ел заңнамасында еңбек құқықтары мен міндеттерін қорғау тетіктерін нақты анықтаудың жоқтығында жатыр.

Зерттеу көрсеткендей, тақырыптың барлық сыни және өткір жақтарына қарамастан, еңбек құқықтарын қорғау мәселесі қоғамдық назардан тысқары жатыр, проблеманы қамту жүйелі сипатта емес. Ақпараттық толқын тек ерекше елең еткізерлік оқиғаларға байланысты пайда болады. Сарапшылардың пікірінше, дәл осындай жағдай бүкіл ел бойынша ахуалды түсінуді қиындатады. Сарапшылар БАҚ-та экономиканың бір саласында ғана еңбек жанжалдарын жариялауға әдеттегідей баса назар аударылатынын атап өтті, бұл нәтижесінде еңбек құқықтарының бұзылуына, оның ішінде өңірлік тұрғыда жағдайды бұрмаланған келбетте қабылдауға әсер етуі мүмкін.

Еңбек құқықтарының бұзылуына тап болған қазақстандық қызметкерлер үнсіз көнуді, жұмыстан кетуді немесе өз құқықтарын ашық қорғауды тандайды. Сәйкес стратегияны таңдаудың негізі, ең алдымен, жұмыссыз қалудан қорқу және жұмыс орындарының тапшылығы аясында тіршілік ету құралдарынсыз қалу болып табылады. Кәсіби құзыреттілік деңгейі де маңызды фактор болып табылады, олар неғұрлым жоғары болса, қызметкер өз құқықтарын бұзуға аз бейім болады. Жұмыстан шығу, керісінше, басқа компанияларда тез жұмысқа орналасуға деген сенімділік жағдайында жиі қолданылады. «Шабуыл және қорғаныс» стратегиясына назар аудару – еңбек омбудсменіне, сотқа, келісім комиссиясына, медиаторға, ереуілге шығу және т.б. - бірқатар факторлардың жиынтығына байланысты. Осындай факторлардың қатарында құқықтарды қорғау институттарына деген сенім, өз күштері мен ресурстарына деген сенімділік, ұйымдасқан ұжым және т. б. бар.

Зерттеу барысында белгілі бір мінез-құлық стратегиясын таңдау жиілігі экономика секторына байланысты деген гипотеза расталды. Атап айтқанда, ауыл шаруашылығы саласының қызметкерлері еңбек құқықтарын қорғау ісінде ең аз белсенді болып табылады. Қалыптасқан жағдай бірқатар факторлардың жиынтығының нәтижесі болып табылады, олардың ішінде: еңбек ресурстарының бытыраңқылығы, жұмыстардың маусымдылығы, еңбек шарттарының болмауы және тұтастай алғанда, еңбек құқықтары туралы ақпараттандырудың төмен деңгейі. Еңбек құқықтары бұзылған жағдайда, ауыл шаруашылығы қызметкерлері жұмысынан айырылып қалудан қорқып, сәйкес стратегияға көбірек бейім келеді. Сотқа жүгіну идеясы мүмкін емес деп қабылданбайды. Ауыл шаруашылығы секторына ғана тән тағы бір ерекше және өз мүдделерін қорғау әдісі күндік жұмыспен қамтуда барып тіреледі. Ауқымды қаржылық шығындардың тәуекелдерін азайтуға тырысып, жұмыс беруші маусым немесе ай ішінде орындалған жұмысқа ақы төлеуден бас тартқан жағдайда, қызметкерлер тек бір күнге жалданады. Бұл жағдайда еңбек шарттары жасалмайды, алайда тәуекел де төмен.

Платформалық экономика секторында еңбек құқықтарын қорғаудың тұрақты алгоритмдері болған жоқ. Гиг-экономиканың ерекшелігі - классикалық мағынасында еңбек шарттарының болмауы. Еңбек қызметі оферта нәтижесінде жасалған келісімдер негізінде жүзеге асырылады. Бұл ретте зерттеуге қатысқан платформалық экономика өкілдерінің олардың жұмысқа орналасуының формальды жағын көрсететін құжаттардың мазмұнына жоғары көңіл бөлуін көрсетті. Пікірталас барысында гиг-экономика қызметкерлерінің мемлекеттен жоғары үміттері бары анықталды, олардың пікірінше, мемлекет осы сала

қызметкерлерінің мүдделерін білдіру және қорғау міндеттерін өз мойнына алуға міндетті.

Өндірістік сектор қызметкерлері, керісінше, еңбек құқықтарын қорғау және механизмдерді түсіну қажеттілігі туралы хабардарлықтың жоғары деңгейін көрсетті. Өндіріс өкілдері еңбек саласындағы өз құқықтары туралы көбірек хабардар болуымен, әріптестерімен ынтымақтастықтың жоғары деңгейімен, кәсіподақтардың қажеттілігіне сенімділігімен сипатталады.

Бюджеттік ұйымдарда еңбек қызметін жүзеге асыратын азаматтардың елеулі үлесі олардың иелігіндегі еңбек құқықтарының көлеміне қатысты хабардар еместігін көрсетті. Көптеген адамдар үшін еңбек құқықтарын түсіну 8 сағаттық жұмыс күнімен және демалыспен шектеледі. Кейбір қатысушылар еңбек шартына қол қоймағанын айтты. Бюджетшілер үшін олардың еңбек құқықтарының бұзылуын түсінген жағдайда мінез-құлықтың оңтайлы моделі – «шыдап, еңсеріп өту» үшін қазіргі жағдайды елемей. Сотқа жүгіну мінез-құлықтың аз сұранысқа ие түрі болды.

Кәсіподақтардың қызметі мен тиімділігін бағалау экономика секторына да байланысты. Ауыл шаруашылығы саласында кәсіподақ институт ретінде сұранысқа ие емес. Соған қарамастан, ФТП кейбір қатысушыларының еңбек ұжымдары кәсіподақ құруға тырысқан. Кәсіподақты тіркеудің күрделі бюрократиялық процедурасына байланысты тәжірибе сәтсіздікке ұшыраған.

Өнеркәсіптік-өндірістік секторда кәсіподақтарға деген көзқарас екіұшты. Өндірістегі кәсіподақтардың жоғары сұранысының тұрақты қоғамдық сипатына қарамастан, талқылауға қатысушылар кәсіподаққа оны қорғауға сенгендіктен емес, ұжымнан бөлінбеуге тырысып, нөпірмен бірге кіргендерін айтты. Тек бір жағдайда ғана

кәсіподақтың шынымен тиімді жұмысының мысалы келтірілді.

Бюджеттегілер кәсіподаққа автоматты түрде кіреді және одан мерекеге сыйлықтардан басқа ештеңе күтпейді. Бюджеттік сала қызметкерлері арасында өткізілген фокус-топтарға қатысушылардың ешқайсысы кәсіподақ жұмысшылардың құқықтарын қорғауда сөз сөйлеген бірде-бір жағдайды есіне алмады.

Платформалық экономика қызметкерлері кәсіподақ құруды жақсы идея деп санайды, бірақ оны жүзеге асыру мүмкіндігі жоқ. Идеяның болашағы жоқтығы себебі платформа иелерінің қарсылығын аңғартады. Шынтуайтында гиг-экономика өкілдері ресми тіркеусіз желілік қауымдастықтар құруға бағытталған.

Кәсіподақтардың болашағы туралы пікір айта отырып, сарапшылар болашақтың цифрландыруда екеніне сенімді. Бір жағынан, «халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасын іске асыру аясында цифрлық технологиялар мен әлеуметтік желілерді дамыту еңбекшілердің өз құқықтарын жеке қорғау тетіктері үшін жағдай жасай отырып, кәсіподақтар жұмысының дәстүрлі нысандарына сын-қатер қалыптастырады. Екінші жағынан, кәсіподақтардың онлайн кеңістікке ауысуы оларды мобильді, мүшелер үшін ашық етеді және осылайша жұмысшылардың сенімін қайтарады және сұранысты арттырады.

Зерттеу сонымен қатар аймақтық ерекшеліктің болуы туралы гипотезаны растады. Мәселен, Маңғыстау облысының өкілдері өздерінің еңбек құқықтарын ашық қорғау көкжиегіне ерекше құлшынысқа толы жігерлі көзқараспен қарайды. Олар медиация қызметтерін белсенді пайдаланады, келісім комиссияларына жүгінеді және наразылық акцияларына қатысады. Таңдалған мінез-құлық

стратегиясының негізінде кем дегенде үш фактор жатыр. Біріншіден, жұмыс берушімен азды-көпті сындарлы диалог жүргізуді ынталандыратын жұмыс орындарының тапшылығы. Екіншіден, ереуіл қозғалысының сәтті тәжірибесінің болуы. Үшіншіден, облыста ірі ұжымдары бар ірі кәсіпорындардың болуы.

Алматы мен Алматы агломерациясында жағдай басқаша. Ең танымал стратегиялар – «сәйкестік» стратегиясы немесе «қашу» стратегиясы (жұмыстан кету). Алматылықтар да сотқа жиі жүгінеді. Бұл ерекшеліктер жұмысқа орналасу кеңістігінің кеңеюіне, ірі ұжымдардың болмауына және ШОБ секторының басым болуына, сондай-ақ бюджет қызметкерлерінің үлкен үлесіне байланысты көрінеді.

Зерттеу барысында қызметкерлер мен сарапшылар ұсынған ұсыныстар мен кеңестер жиналды:

1. Қазақстан азаматтарының еңбек құқықтары туралы, оның ішінде мектеп, отбасынан бастап еңбек құқықтарын қорғаудың қолданыстағы жолдары туралы, сондай-ақ әртүрлі жас санаттарындағы халық үшін қазақ және орыс тілдерінде таргеттелген әлеуметтік жарнама арқылы хабардар болуын қамтамасыз ету.

2. Еңбек инспекциясының тиімділігін арттыру, еңбек құқықтарын бұзу мәселелері бойынша шұғыл түрде жүгінуге болатын «жедел желілерді» қамтамасыз ету.

3. Кәсіподақтар қызметіне деген сенім деңгейін арттыру үшін қаржылық есептілік қажеттілігін заңнамалық түрде енгізу, қызметкерлердің кәсіподақтарға мүшелік жарналарын өз бетінше аудару мүмкіндігін қарастыру, жарналарды жалақыдан ұстап қалу тәжірибесінен бас тарту.

4. Кәсіподақтар қызметін онлайн форматқа көшіру, мобильді қосымша құру, бұл олардың жұмысын ыңғайлы, түсінікті етеді және кәсіподақтар жұмысының ашықтығын қамтамасыз етеді.

Қосымшада кәсіподақтардың қызметі туралы барлық есептілік, оның ішінде қаржылық есептілік ұсынылуы керек. Сондай-ақ, іске асырылатын қызметтердің көлемі ұсынылуы тиіс. Қосымшада мүшелік жарналарды өз бетінше төлеу, кәсіподақ қатарына қосылу және шығу мүмкіндігі болуы керек. Кәсіподақ қызметкерлері туралы жеке ақпарат берілуі керек, олардың құрамына заңгерлер мен бухгалтерлерді енгізу және тұтастай алғанда олардың құқықтық сауаттылығы мен кәсіподақ қызметі саласындағы кәсібилігінің деңгейін арттыру маңызды болып табылады.

5. Кәсіподақтардың мәртебесі мен тиімділігін арттыру мүмкіндіктерін, оның ішінде заңнамалық ықпал ету құралдарын беру, қызметкерлердің кәсіподақтардың тәуелсіз басшыларын таңдау мүмкіндігін енгізу сияқты мүмкіндіктерді қарастыру.

6. Кәсіпорындарда жұмыс істейтін Қазақстандағы қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауға бағытталған басқа институттардың тиімділігін арттыру, оның ішінде олардың қызметінің ашықтығын қамтамасыз ету, оларға басшылық тағайындау туралы шешімдер қабылдау тетіктерін қайта қарау арқылы, қызметкерлердің пікірлерін есепке алуға баса назар аудару.

7. Еңбек құқықтарын бұзу фактілері туралы, оның ішінде мүмкіндігі шектеулі жандар үшін онлайн форматта хабарлаудың анонимді және құпия тәсілінің мүмкіндігін жасау.

8. Еңбек құқықтары мен міндеттерін қорғау тетіктерін неғұрлым нақты айқындау тұрғысынан заңнаманы қарау.

9. Қызмет ерекшелігін ескере отырып, педагогтердің еңбек құқықтарын қорғауды, оның ішінде ата-аналармен және оқушылармен қатысты оқытушылардың құқықтарын қорғауға, мұғалімдерге қатысты буллингке жеке баса назар аудару отырып, енгізу мүмкіндігін қарастыру.

10. Қазақстанда платформалық экономика компанияларының кеңселерін ашу және оларды отандық заңнама шеңберінде реттеу. Бұл қадам отандық қызметкерлерге проблемалық жағдайларды жұмыс берушілермен тікелей шешуге, оларды өз міндеттемелерін орындауға шақыруға, егер олар орындалмаса, отандық заңнамаға нақты сүйенуге мүмкіндік береді.

11. Қызметкерлердің (қызметкерлердің, тәуелсіз қызметкерлердің, серіктестердің) еңбек мәртебесін айқындауға мүмкіндік беретін өлшемдермен отандық еңбек заңнамасын толықтыру мүмкіндігін қарастыру және одан әрі олардың қызметін реттеу кезінде оған жүгіну. Осыған байланысты платформалық экономика компанияларының бір бөлігін серіктестер емес, жұмыс берушілер деп тани алған дамыған елдердің тәжірибесін зерделеу.

12. Платформалық экономика компанияларының кәсіподақтар құру мүмкіндігін қарастыру.

13. Ауыл шаруашылығы саласы қызметкерлерінің еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету мәселесін қарастыру. Ауыл еңбеккерлерінің еңбек құқықтарын қорғаудың қолданыстағы жолдары туралы хабардар болуын арттыру.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ФОНДА РОЗЫ
ЛЮКСЕМБУРГ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

EURASIAN CENTER FOR PEOPLE
MANAGEMENT

РОЛЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ
В ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ ЧЕРЕЗ
ПРИЗМУ ОБЩЕСТВЕННОГО ВОСПРИЯТИЯ

(ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ НА ПРИМЕРЕ
МАНГИСТАУСКОЙ ОБЛАСТИ И АЛМАТЫ)

Астана, 2023

УДК 331.105.444

ББК 66.72

Р68

Авторский коллектив:

Айман Жусупова - кандидат политических наук

Ербол Исмаилов - International Executive MBA; Phd candidate; DBA candidate

Султанбек Кайым – магистр технических наук

Леся Каратаева – доктор исторических наук

Авторский коллектив выражает свою благодарность Асель Какеновой, Аслану Нуржанову, Айгерим Еркен, Мирасу Айтжанову, оказавшим бесценную помощь в проведении исследования.

Перевод на казахский язык: *Алдаберген Кемпірбаев*

Перевод на английский язык: *Center Premium LLP*

Дизайн обложки: *Дарья Махонина*

Книга издается в авторской редакции.

За содержание настоящей публикации всю ответственность несут авторы, а изложенная в ней точка зрения может не совпадать с позицией RLS.

Р(68) Роль и эффективность профсоюзов в защите прав трудящихся через призму общественного восприятия. –Астана: ЧУ «Eurasian Center for People Management», 2023. - 343с.

ISBN 978-601-08-3543-6

Книга содержит результаты исследования по вопросу культуры защиты трудовых прав в Казахстане и восприятия трудящейся общественностью профсоюзов. Исследование проведено в рамках проекта «Роль и эффективность профсоюзов в защите прав трудящихся через призму общественного восприятия (пилотный проект на примере Мангистауской области и Алматы)», реализованного при спонсорской поддержке Фонда Розы Люксембург на средства Федерального министерства экономического сотрудничества и развития Германии.

Книга будет интересна широкому кругу читателей – специалистам, вовлеченным в процесс защиты трудовых прав, профсоюзным работникам, HR специалистам, представителям экспертных и академических кругов, студентам.

УДК 331.105.444

ББК 66.72

Книга издана при спонсорской поддержке Фонда Розы Люксембург на средства Федерального министерства экономического сотрудничества и развития Германии. Материалы публикации могут использоваться третьими лицами при условии ссылки на оригинальную публикацию.

Издание не предназначено для продажи и распространяется бесплатно

ISBN 978-601-08-3543-6

©ЧУ Eurasian Center for People Management (ECPM)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	124
ТЕМАТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА	128
О текущей ситуации	128
О культуре защиты трудовых прав	132
О роли и проблемах профсоюзов	135
ВОСПРИЯТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ НАЕМНОГО ТРУДА РОЛИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ	140
Информированность о трудовых правах	141
Нарушения трудовых прав	146
Стратегии поведения при нарушении трудовых прав	150
Наличие специальных структур, к которым работники могут обратиться для решения трудовых споров	155
Рекомендации о том, что необходимо предпринять, чтобы предотвратить нарушение трудовых прав	158
Наличие профсоюза, его задачи и функции	162
Ожидания в отношении профсоюзов	168
Трудности, с которыми может столкнуться профсоюз в сфере платформенной экономики	172
Качества, которыми должен обладать лидер профсоюза	173
Социальные сети в среде работников платформенной экономики	174
РОЛЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ В ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ОЦЕНОК ЭКСПЕРТОВ	176
Основные причины участия рабочих в акциях протеста	176

Культура защиты трудовых прав в Казахстане	183
Институты защиты прав наемных работников в Казахстане	190
Степень общественного внимания к вопросу защи- ты трудовых прав наемных работников	201
Приоритетные стратегии поведения наемных ра- ботников в условиях осознания ими наличия проти- воречий с работодателем	205
Эффективность профсоюзов как механизмов защи- ты прав наемных работников	208
Региональная специфика процессов отстаивания трудовых прав	212
Отраслевая специфика отстаивания трудовых прав	218
Перспективы создания профсоюзов в сфере плат- форменной экономики	225
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	230

ВВЕДЕНИЕ

Актуализация вопроса.

Перевод казахстанской экономики на капиталистические рельсы повлек за собой изменения в социуме и легитимацию принципа индивидуализма. С другой стороны, появление новых форм и моделей экономической активности, развитие цифровых технологий привели к трансформации рабочего класса и возникновению феномена наемных работников, более не являющихся заложниками процесса отчуждения труда. Современные наемные работники могут являться собственниками средств производства, иметь авторские права на производимые в условиях найма продукты и услуги, являться акционерами и т.д. Сочетание этих двух факторов привело к размыванию рамок трудовой идентичности и утрате солидарности трудящихся.

Обозначившиеся в последние три десятилетия вызовы в 2020 году дополнились беспрецедентным эпидемиологическим кризисом. Пандемия Covid-19 не только на время приостановила производство во всем мире и ускорила цифровизацию многих сфер жизнедеятельности, но и коренным образом перестроила процессы организации работы и трудовых коммуникаций в коллективах. Эти процессы в значимой мере затронули Казахстан. Помимо этого, локдаун стимулировал формирование и развитие платформенной занятости в Казахстане, которая привлекает жителей отсутствием высоких квалификационных требований, гибким графиком и сравнительно конкурентной оплатой труда.

В традиционных моделях трудовых отношений важную роль в защите прав работников и обеспечении социальной справедливости призваны играть профсоюзы. В то же время специфические особенности организации взаимодействия бизнеса и исполнителя в рамках платформенной занятости

привели к формированию ситуации, при которой исполнители оказались социально незащищенными. В силу относительной новизны этой сферы занятости механизмы защиты трудовых прав работников платформенной экономики, в том числе и посредством профсоюзов, еще не выработаны.

Сочетание таких факторов, как переход к Индустрии 4.0, влекущий за собой риски отмирания ряда профессий, рост доли прекариата в общей структуре трудозанятого населения, отсутствие четкого понимания статуса работников платформенной экономики, неравенство в оплате труда, а также признание наличия в стране «работающей бедности», способствовало значительному росту социально-трудовых конфликтов. В свою очередь рост конфликтности сферы трудовых отношений вновь поставил на повестку дня вопрос о состоянии культуры защиты трудовых прав в Казахстане.

Исследовательский подход

В рамках реализации проекта исследовательская группа сфокусировала внимание на двух регионах - Мангистауской области и Алматинской агломерации. Выбор локаций основан на принципе взаимодополнения. Мангистауская область характеризуется высокой долей наемного труда в промышленном секторе и активной трудовой протестностью. Для Алматы характерны высокие доли наемного труда в бюджетном секторе и МСБ, с преобладанием занятости в сфере услуг. При этом Алматы характеризуется практическим отсутствием масштабных трудовых конфликтов в бюджетном секторе и расширяющейся трудовой протестностью в секторе платформенной занятости. Так, из шести зафиксированных в 2022 году в РК акций протеста работников платформенной экономики, пять прошли в Алматы.

Целью исследования стало выявление особенностей восприятия профсоюзов общественностью с последующим инициированием общественной дискуссии о роли и функциях профсоюзов в защите трудовых прав в Казахстане.

Ключевой гипотезой исследования является предположение о том, что культура защиты прав и интересов трудящихся в РК не получает развития и, как тема, находится вне информационного мейнстрима. При этом профсоюзы не воспринимаются гражданами Казахстана как эффективный механизм защиты своих трудовых прав.

Рабочими гипотезами исследования являются:

– видение эффективности профсоюзов трудящимися зависит от сектора трудовой занятости. Наиболее позитивный образ профсоюзов сложился в производственном секторе, наименее – в бюджетном секторе.

– существует региональная специфика в культуре отстаивания трудовых прав.

Исследование включало в себя, как кабинетное, так и полевое исследования, и в полевой части опиралось на качественные виды исследований. В ходе исследования были проведены:

- тематический анализ;
- экспертные интервью;
- фокус-групповые дискуссии.

Предваряя проведение полевого этапа, был осуществлен *тематический анализ* публикаций, размещенных на казахстанских общественно-политических ресурсах, посвященных трудовым правам в Казахстане. Хронологические рамки включают период 2020-2023 годы. Акцент был сделан не столько на количественных показателях тех или иных тем, сколько на идентификации смысловых паттернов или повторяющихся идей. В результатах тематического анализа

представлены основные тематические блоки, которые присутствуют в дискурсе о защите трудовых прав в Казахстане.

Фокус-групповые дискуссии были применены для выяснения социальных норм и проблем, связанных с трудовыми правами внутри сообщества. Они позволили лучше понять реакции участников на идеи, разделяемые другими, что позволило выделить области консенсуса или споров в сообществе, а также диапазон социальных установок, которыми приемлемо делиться в группе.

В каждой локации было проведено по 4 фокус-групповых дискуссии. Участниками фокус-групп выступили наемные работники промышленного сектора, сельского хозяйства, бюджетного сектора и работники платформенной экономики (не менее 1 группы в каждом секторе). Число участников в каждой из фокус-групп составляло от 8 до 10 человек.

В рамках исследования также было проведено 16 экспертных интервью. Подбор экспертов осуществлялся на основании двух принципов – принцип наличия компетенций в исследуемой теме и принцип диверсификации профессиональной деятельности. В результате участниками экспертного опроса стали экономисты, политологи, юристы, политики и общественные деятели, журналисты, специалисты-практики в сфере урегулирования трудовых конфликтов, представители HR служб.

Таким образом, примененный метод триангуляции, позволил значительно повысить достоверность результатов исследования путем использования различных методов сбора данных для рассмотрения одного конкретного вопроса.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА О ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ

Конституция Республики Казахстан гарантирует гражданам «право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы». Каждому, работающему по трудовому договору гражданину, гарантируются установленные законодательством продолжительность рабочего времени, ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск, выходные и праздничные дни. Основной Закон также признает право граждан «на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку».¹

По данным официальной статистики к середине 2023 года численность рабочей силы в Казахстане составила 9,6 млн человек, 95,3% из которых относились к категории занятых (9,1 млн). Порядка 7 млн граждан, работают в качестве наемных работников, что составляет три четверти от общего числа занятых в казахстанской экономике.² Уровень безработицы составлял 4,7%. По данным Международной организации труда в рейтинге стран по уровню безработицы Казахстан в 2023 году занял 107 позицию из 187 участвующих стран.³ В то же время, в 2022 году каждый третий безработный в Казахстане был незанят по причине

¹ Конституция Республики Казахстан. Официальный сайт Президента Республики Казахстан // https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution

² Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан (II квартал 2023г.). Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК // <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/6130/>

³ Рейтинг стран мира по уровню безработицы // <https://gtmarket.ru/ratings/unemployment-ranking>

отсутствия любой работы.⁴ Это обстоятельство имеет значение для более глубокого понимания проблематики защиты трудовых прав, готовности или неготовности трудящихся открыто отстаивать свои права.

В последние, как минимум, три года в стране резко возросла трудовая протестность. Только в 2022 году зафиксирован 15-кратный рост количества социально-трудовых конфликтов. Расширение пространства социально-трудовых конфликтов происходит не только в количественном, но и в отраслевом измерении. К ставшим уже привычными забастовкам работников нефтедобывающей отрасли и, сопровождающих ее сервисных предприятий, добавились забастовки в бюджетном секторе⁵ и в гиг-экономике⁶. Расширяется и круг требований бастующих. Если ранее речь шла, в первую очередь, о повышении заработных плат и улучшении условий труда, то в последние два года озвучивались требования национализации крупных добывающих компаний страны и введения практики учета мнения работников при назначении руководства компаний.⁷

Несмотря на диверсификацию требований бастующих, ключевым остается вопрос о повышении заработной платы, что вполне объяснимо в условиях инфляционного всплеска, произошедшего в 2022 году и значительного роста цен на товары и услуги.⁸ Несмотря на замедление темпов инфляции в 2023 году, цены на товары и услуги продолжают рас-

⁴ Занятость в Казахстане 2018-2022. Статистический сборник. БНС АСПИР // [https://stat.gov.kz/upload/iblock/b42/rh55vfe85def0q241xqr9fmm4107lx8u/%D0%A1-19-%D0%93-2018-2022%20\(%D0%BA%D0%B0%D0%B7,%20%D1%80%D1%83%D1%81\).pdf](https://stat.gov.kz/upload/iblock/b42/rh55vfe85def0q241xqr9fmm4107lx8u/%D0%A1-19-%D0%93-2018-2022%20(%D0%BA%D0%B0%D0%B7,%20%D1%80%D1%83%D1%81).pdf)

⁵ Сотрудники «Казпочты» вышли на забастовку в Алматы. Аналитический интернет-журнал «Власть» // <https://vlast.kz/novosti/51694-sotrudniki-kazpochty-vysli-na-zabastovku-v-almaty.html>

⁶ Курьеры «Яндекса» вышли на забастовку в Астане. Телеканал «Астана» // <https://astanatv.kz/ru/news/88472/>

⁷ Исмаилов Е. Трудовые конфликты в Казахстане: невыученные уроки. Forbes Kazakhstan // https://forbes.kz/actual/expertise/trudovyye_konfliktyi_v_kazahstane_nevyuchennyye_uroki/

⁸ Инфляция в Республике Казахстан (декабрь 2022 года). БНС АСПИР // <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/prices/publications/8124/>

ти.⁹ Индексация труда входит в число прав работников, тем не менее, по данным ФПРК, она предусмотрена не более чем в 10% от всех заключенных коллективных трудовых договоров.¹⁰

Сохраняют свою актуальность вопросы о своевременности выплат заработной платы, с одной стороны, и справедливом вознаграждении за труд – с другой. По данным ФПРК в 2022 году разница в оплате труда топ-менеджеров и работников низового звена в казахстанских компаниях колебалась в коридоре от 50 до 800 раз.¹¹

Еще одним фактором, существенно влияющим на уровень удовлетворенности работников условиями труда, является качественное состояние системы защиты жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Несмотря на принимаемые меры, в Казахстане сохраняется высокий уровень травматизма на производстве. К началу 2023 года зарегистрировано 1 232 несчастных случая на производстве, в результате которых пострадало 1 465 человек: из них 203 – со смертельным исходом, 897 – с тяжелым и 365 – с легким исходом. Причинами сложившейся ситуации являются неудовлетворительная организация производственного процесса и нарушения правил безопасности труда, в том числе и по вине работодателей.¹²

Большинства несчастных случаев на производстве можно было бы избежать при отлаженной системе внутреннего контроля безопасности труда. Однако в Казахстане фиксируется дефицит технических инспекторов по охране труда.

⁹ В августе 2023 года в сравнении с аналогичным периодом 2022 года рост цен на продовольственные товары составил 12,4%, на непродовольственные товары – 13,5%, на платные услуги – 13,9% // <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/prices/publications/6163/>

¹⁰ Заседание РТК: председатель ФПРК выступил с предложениями по повышению доходов и качества жизни работников. Медицентр Федерации профсоюзов РК. 20.01.2022 // <https://kasipodaq.kz/2022/01/20/>

¹¹ Выступление Председателя Федерации профсоюзов Республики Казахстан С.Даулеталина 11.10.2022 // <https://kasipodaq.kz/2022/10/11/>; Профсоюзы Казахстана: проблемы и перспективы. «Большая неделя» Хабар News 12.10.2021 // <https://www.youtube.com/watch?v=5RkGOjymonA&t=1736s>

¹² Генеральный совет ФПРК: 2023 год казахстанские профсоюзы проведут под эгидой Года безопасного труда 27.01.2023 <https://kasipodaq.kz/2023/01/27/>

Так, в соответствии с рекомендациями МОТ для эффективного осуществления инспекторами труда своих функций их численность по отношению к количеству работников должна составлять 1 инспектор на 10 тыс. работников. В Казахстане данное соотношение составляет 1 инспектор на 23 тыс. работников.¹³

Ключевым институтом, призванным защищать трудовые права, являются профсоюзы. На текущий момент в стране действуют три республиканских объединения профсоюзов: Федерация профсоюзов РК, Казахстанская конфедерация труда и Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат». Членами этих трех объединений являются 2967 тысяч человек, что составляет 44,5% от численности наемных работников. В тройку лидеров по профсоюзному охвату входят Кызылординская (88%), Павлодарская (84%) и Туркестанская (71%) области. Наименьший охват зафиксирован в Алматы (3,7%).¹⁴

Несмотря на то, что почти половина наемных работников в Казахстане являются членами профсоюзов, происходящие в стране трудовые протесты зачастую проходят без участия профсоюзов. Как указывает в своем докладе КМБПЧ, вследствие низкой эффективности профсоюзов, роль медиаторов и представителей интересов работников берут на себя местные исполнительные органы.¹⁵

Прогнозы о предстоящем снижении востребованности института профсоюзов опираются на видимое сокращение доли молодежи в числе членов зарегистрированных профсоюзов.¹⁶ Слабость своих позиций признают и сами представители профсоюзов. Так, председатель отраслевого

¹³ Республиканский семинар технических инспекторов отраслевого профсоюза 20.04.2023 // <https://www.edu-tradeunion.kz/ru/press/news/2880/>

¹⁴ Без посредника никак. Какая польза от казахстанских профсоюзов? 21.07.2022 <https://qmonitor.kz/politics/4305>

¹⁵ Трудовое законодательство республики Казахстан и международные стандарты. Аналитический доклад, 2020. КМБПЧ // <https://labor.bureau.kz/index.php/download/doklad-trudovoe-zakonodatelstvo/>

¹⁶ Муканова А. Скрытая сила профсоюзов 26.01.2022 <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

профсоюза работников науки, инновационных и образовательных организаций М. Молдабеков считает, что вследствие того, что на протяжении десятилетий профсоюзам была отведена второстепенная роль в социальной политике, у людей сформировалось отношение к ним как к «ничего не решающим общественным организациям».¹⁷ Принимая во внимание существующий в стране социальный запрос на справедливость в экономике, политике и в сфере прав и свобод граждан, участники, прошедшего в 2023 году Форума социальных партнеров «Новый общественный договор: справедливые трудовые отношения», заявили, что общество нуждается в новых концепциях выстраивания взаимоотношений между работниками, работодателями и государством, а также в оптимальном пересмотре принципов справедливого распределения доходов.¹⁸

О КУЛЬТУРЕ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

В казахстанском информационном пространстве вопросы культуры защиты прав трудящихся обсуждаются не часто, но рассматриваются под различными углами зрения. При этом высказываемые точки зрения могут быть диаметрально противоположными.

Угол зрения 1. Казахстанские работники не защищают свои трудовые права и абсолютно беззащитны перед работодателями. Связывают это с нереализованными возможностями профсоюзов. Кроме того, сторонники этой идеи обращают внимание на то, что в Трудовом кодексе хорошо представлены права и возможности работодателей, в противовес практически отсутствующим нормам, укрепляю-

¹⁷ Исабаева С. Все или ничего. Должны ли профсоюзы вторгаться в политику? <https://qmonitor.kz/politics/206007.08.2021>

¹⁸ Федерация профсоюзов призвала соцпартнеров к построению справедливых трудовых отношений в Казахстане 28.01.2023 <https://kazpravda.kz/n/federatsiya-profsoyuzov-prizvala-sotspartnerov-k-postroeniyu-spravedlivyh-trudovyh-otnosheniy-v-kazahstane/>

щим позиции наемных работников.¹⁹ Сами представители профсоюзов, продвигая идею институционализации процесса защиты прав трудящихся, задаются вопросами о механизмах защиты трудовых прав работников не входящих в состав профсоюзов. Кроме того, они уверены, что там, где нет профсоюзных организаций, коллективные договоры, которые должны включать положения о системе оплаты труда и обязанностях работодателя, носят декларативный характер. Указывается, что на сегодня из 154 635 заключенных в стране коллективных договоров лишь порядка 25–30 тысяч подписаны профсоюзами, тогда как содержание остальных вызывает вопросы.²⁰

Угол зрения 2. Казахстанские рабочие играют важную роль в выдвижении социальных и политических требований в Казахстане и являются той силой, которая регулярно, на протяжении нескольких лет организует забастовки и решает важные социальные вопросы. При этом подчеркивается, что социально-трудовые протесты, как правило, организуются без участия профсоюзов и представляют собой результат самоорганизации наемных работников.²¹

Угол зрения 3. Происходящие в Казахстане социально-трудовые конфликты в меньшей степени продуцируются нарушениями трудовых прав и в большей мере – социальной неудовлетворенностью. Таким образом, речь идет не столько о культуре защиты трудовых прав, сколько о защите прав гражданских. К разряду трудовых их относят вследствие того, что, во-первых, на протест выходят отдельными

¹⁹ Что изменилось с принятием нового Закона о профсоюзах? 31.07.2015 <https://camonitor.kz/17212-что-изменилось-s-prinyatiem-novogo-zakona-o-profsoyuzah.html>

²⁰ Даулеталин С. В некоторых случаях доходы работодателя и работника различаются в 50 и более раз 26.01.2022 <https://kazpravda.kz/n/v-nekotoryh-sluchayah-dohody-rabotodatelya-i-rabotnika-razlichayutsya-v-50-i-bole-raz/>

²¹ Подавленные профсоюзы. Аналитический интернет-журнал «Власть» // <https://vlast.kz/jekonomika/51142-podavlennye-profsouzy.html>

трудовыми коллективами и, во-вторых, выдвигаемые требования адресуются работодателям.

В основе неудовлетворенности трудящихся лежат внешние по отношению к компании факторы – удорожание жизни, социальная несправедливость, экология и др. Рассматривая пространство причин, порождающих социально-трудовые конфликты, ключевым фактором можно назвать «системный сбой в матрице отношений по линии «работодатель – работник – государство».²²

Угол зрения 4. Стремление наемных работников защитить свои права является следствием низкого качества менеджмента на предприятиях, отсутствия налаженных коммуникаций между уровнями управления, психологического дискомфорта, отсутствия корпоративной и производственной идеологии и т.д. Одним из результатов некачественно осуществляемого менеджмента на производственных предприятиях становится страх работников перед технологическим прогрессом. В этом случае появляется еще один способ отстаивания работниками своих интересов – луддизм.²³

Угол зрения 5. Несмотря на то, что выходящие на трудовые протесты работники увлечены, в первую очередь, локальными проблемами своих коллективов, казахстанский наемный труд постепенно солидаризируется. К забастовкам, начинающимся на одном предприятии, постепенно подключаются работники других предприятий. Такая солидаризация может проявляться как локально, в границах одной области, так и выходить за пределы региона.²⁴

²² Илеуова Г. Бремя трудовых конфликтов. Интервью газете «МК в Казахстане». ОФ «Стратегия» // <https://www.ofstrategy.kz/ru/publications/ourarticles/society/item/280-publication5>

²³ Исмаилов Е. Луддизм XXI века: почему в Казахстане ломают дорогое оборудование на предприятиях. Islam.kz // <https://islam.kz/ru/news/kazakhstan/luddizm-xxi-veka-pochemu-v-kazahstane-lomayut-dorogoe-oborudovanie-na-predpriyatiyah-15509/#gsc.tab=0>

²⁴ «Сезон забастовок»: стачки казахстанских рабочих и что будет дальше. Радио Азтатык // <https://rus.azattyq.org/a/sezon-zabastovok-stachki-kazahstanskih-rabochih-i-cto-budet-dalshe/31442386.html>

Угол зрения 6. Казахстанские рабочие не могут организовать единое движение в пользу укрепления позиций наемного труда в масштабах страны. Препятствием на пути к консолидации рабочего движения выступают регистрационные ограничения и риски уголовного преследования.²⁵

Угол зрения 7. Развитию культуры защиты прав трудящихся в Казахстане мешает страх работников потерять работу и остаться без средств к существованию. «Законодательно права работника защищены, однако, в связи с обстановкой на рынке труда, работник зависит от работодателя и, боясь потерять работу, позволяет работодателю нарушать свои трудовые права».²⁶ Усугубляют ситуацию и существующие проблемы с наличием продуктивных, а также сложных рабочих мест. Только 37% рабочих мест требуют от работников высокого уровня навыков и компетенций, тогда как большинство рабочих мест сформировано в секторах, где требуются самые простые навыки. Более половины занятых (61 %) в стране работает по профессиям со средним и низким уровнем навыков, а наибольшее количество электронных трудовых договоров за последние три года было заключено с охранниками, средняя зарплата которых составила 86 тыс. тг (2020-2022 гг.).²⁷

О РОЛИ И ПРОБЛЕМАХ ПРОФСОЮЗОВ

Деятельность профсоюзов в Казахстане гораздо чаще становится предметом публикаций в СМИ, нежели вопросы культуры защиты трудовых прав.

²⁵ Подавленные профсоюзы. Аналитический интернет-журнал «Власть» // <https://vlast.kz/jekonomika/51142-podavlennye-profsouzy.html>

²⁶ Бухаева А. Смагулов А. Конституционное право на защиту труда в республике Казахстан» SCIENCE & REALITY №4, 2020

²⁷ АО «Центр развития трудовых ресурсов» Национальный доклад «Рынок труда Казахстана: на пути к цифровой реальности», 2022г. <https://iac.enbek.kz/ru/node/1451>

В целях внедрения общепризнанных стандартов защиты прав и интересов работников Казахстан ратифицировал 28 международных конвенций в области труда, занятости и социальной защиты населения, в том числе, 24 – Международной организации труда (восемь основополагающих, четыре директивных и 12 технических). В то же время, нарушения прав профсоюзов в Казахстане несколько раз были в центре внимания Комитета МОТ по применению стандартов. В частности, речь шла об отсутствии прогресса в отношении реализации трудовых прав и прав профсоюзов в стране, а также чрезмерно сложных процессах регулирования деятельности профсоюзов.²⁸ С подобными заявлениями выступали и другие международные организации, в частности Глобальный союз IndustriALL.²⁹ В результате в 2018 году членство Федерации профсоюзов РК в Международной конфедерации труда было приостановлено.³⁰

Комитет экспертов МОТ также выступал за пересмотр Кодекса о предпринимателях и Трудового кодекса. В 2023 году МОТ указала на необходимость возродить общественный договор и обеспечить социальный диалог в Казахстане, который обеспечит работникам справедливую долю экономического прогресса, уважение их прав и защиту от рисков в обмен на их дальнейший вклад в развитие экономики.³¹

Внесение изменений в Закон РК «О профессиональных союзах» в 2020 году повысил интерес к профсоюзной деятельности, но не снизил уровень критики в адрес государства. Ряд публикаций, в которых рассматривается политика властей в отношении независимых профсоюзов, включают

²⁸ Тихонов Д. 16.02.2022 Чем так опасен профсоюз? <https://bureau.kz/novosti/chem-tak-opasen-profsoyuz/>

²⁹ Казахстан должен уважать демократию и основные права Глобальный союз IndustryALL 13.01.2022 <https://www.industrialunion.org/ru/kazahstan-dolzhen-uvazhat-demokratiyu-i-osnovnyye-prava>

³⁰ КМБПЧ Аналитический доклад: «Трудовое законодательство республики Казахстан и международные стандарты», 2020. <https://labor.bureau.kz/index.php/download/doklad-trudovoe-zakonodatelstvo/>

³¹ Федерация профсоюзов призвала соцпартнеров к построению справедливых трудовых отношений в Казахстане 28.01.2023 <https://kazpravda.kz/n/federatsiya-profsoyuzov-prizvala-sotspartnerov-k-postroeniyu-spravedlivyh-trudovyh-otnosheniy-v-kazahstane/>

в себя критику по поводу оказываемого на членов независимых профсоюзов давления со стороны отдельных представителей власти.³² Указывается, что из-за действий государства многие независимые профсоюзы распались, были закрыты, а новые не могут быть созданы.³³ В ряде случаев общественные деятели обращались к властям с призывом пересмотреть «свое отношение к профсоюзному движению». Сейчас власти смотрят на профсоюзы как на некоего слугу и в нужных случаях вынуждает профсоюзных лидеров пылкими речами сглаживать ситуацию.³⁴

Отсутствие у профсоюзов права выдвигать своих представителей в Парламент страны рассматривается как слабая сторона законодательства, т.к. профсоюзы не могут полноценно участвовать в процессе решения задач социально-экономического характера, не имея права законодательной инициативы. Отсутствие в регламентах министерств, ведомств и самого Правительства положения о консультировании с профсоюзами также воспринимается как снижающее эффективность государственного управления обстоятельство. На протяжении всей истории независимого Казахстана предложения профсоюзов лежали на полках, никто к ним не прислушивался³⁵, и у профсоюзов отсутствуют реальные рычаги воздействия.³⁶ Сложившаяся ситуация приводит, если не к потере, то к снижению авторитета профсоюзов в глазах граждан.³⁷

³² Казахстанский отраслевой профсоюз работников образования и науки сделал заявление 31.10.2020 https://www.kt.kz/rus/society/kazahstanskiy_otraslevoy_profsoyuz_rabotnikov_obrazovaniya_1377942085.html

³³ Татия К. Что мешает профсоюзам Казахстана успешно защищать права трудящихся? 18.02.2020 <https://camonitor.kz/34222-chto-meshaet-profsoyuzam-kazahstana-uspeshno-zaschischat-prava-trudyaschihsya.html>

³⁴ Асылбеков А. Пылкими речами не сгладить ситуацию 26.01.2022 <https://kazpravda.kz/n/pylkimi-rechami-ne-sgladit-situatsiyu/>

³⁵ Бодрова Е. «Люди думают, что мы раздаём турпутёвки». Как работают профсоюзы в Казахстане 11.03.2022 <https://informburo.kz/stati/lyudi-dumayut-chto-my-razdayom-turputyovki-kak-rabotayut-profsoyuzy-v-kazahstane.html>

³⁶ Муканова А. Скрытая сила профсоюзов 26.01.2022 <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

³⁷ Сайтова Н., Беркутова Е. Роль профессиональных союзов в социальной модернизации Казахстана, 2020 <https://pps.kaznu.kz/ru/Main/FileShow2/17041/108/1116/1494/>

В публикациях, посвященных профсоюзам в Казахстане, оценивается и позиция работодателей. Доминирующей является точка зрения, что существует большое сопротивление со стороны работодателей в отношении создания независимых профсоюзных организаций. Особенно в этом контексте выделяется сектор МСБ, работодатели в секторе в целом крайне негативно относятся к созданию профсоюзов. При этом именно там происходят грубейшие нарушения трудовых прав работников.³⁸

Немало и таких работодателей, которые считают профсоюзы помехой на пути к личному обогащению и полному всевластию. Они «разрешают» им существовать только при условии тотального подчинения, порождая так называемые «карманные профсоюзы».³⁹ Многие работодатели пытаются подменить профсоюзы так называемыми представителями коллектива, но, как правило, это назначенные директором люди, которые только изображают, что представляют интересы работников.⁴⁰

В публикациях по рассматриваемой теме указывается, что нежелание со стороны крупных производителей и чиновников идти на серьезные уступки, создавать достойные условия труда и оплату с учетом экономических реалий привели общество в состояние перманентного социального напряжения.⁴¹

Оценка деятельности непосредственно самих профсоюзов осуществляется, как в позитивном, так и критическом ключе. Позитивную коннотацию имеют, как правило, материалы, размещаемые самими профсоюзами и их объединениями. Критика звучит чаще из уст экспертов и общественных деятелей.

³⁸ Рахметов К. Нынешний Трудовой кодекс ориентирован на работодателей 26.01.2022 // <https://kazpravda.kz/n/nyneshniy-trudovoy-kodeks-orientirovan-na-rabotodateley/>

³⁹ Иманкулова С. Профсоюзы: фактически идёт «игра в одни ворота» 26.01.2022 // <https://kazpravda.kz/n/profsoyuzu-fakticheski-idet-igra-v-odni-vorota/>

⁴⁰ Асылбеков А. Пылкими речами не сгладить ситуацию 26.01.2022 // <https://kazpravda.kz/n/pylkimi-rechami-ne-sgladit-situatsiyu/>

⁴¹ Муканова А. Скрытая сила профсоюзов 26.01.2022 // <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

В качестве аргумента в пользу слабой эффективности профсоюзов в Казахстане используется бездействие республиканских объединений в нарастающей с 2021 года волне забастовок. Протест формируется стихийно, без участия официальных профсоюзов. На этом основании делается вывод, что в процессе отстаивания работниками своих прав, профсоюзы оказались не востребованы.⁴²

Профсоюзы характеризуют как «бесплатных помощников руководителей предприятий и государственных органов по организации различных мероприятий, не имеющих в большинстве случаев отношения к профсоюзной деятельности».⁴³

В то же время, представители официальных республиканских объединений признают собственные недоработки. К таким недоработкам профсоюзные лидеры относят проблемы коммуникаций между центром и первичными профсоюзными организациями, а также недостаточную активность первичных профсоюзных организаций.⁴⁴

В то же время, отмечают и позитивные эффекты, производимые профсоюзами. Благодаря вмешательству профсоюзов, на многих предприятиях в последние годы удалось избежать эскалации трудовых конфликтов.⁴⁵ Указывается также что благодаря усилиям официальных профсоюзов были решены некоторые вопросы, связанные с погашением задолженностей по заработной плате перед работниками ряда предприятий.⁴⁶

⁴² Жусупова А. Как повысить эффективность работы профсоюзов? 12.08.2021 // <https://qmonitor.kz/society/2478>

⁴³ Исабаева С. Все или ничего. Должны ли профсоюзы вторгаться в политику? // <https://qmonitor.kz/politics/2060> 07.08.2021

⁴⁴ «Қазақстан теміржолшысы»: Сопричастность, солидарность, созидание 13.04.2018 // https://ktzh-gp.kz/ru/media/news/news_main_section_ru/11308/

⁴⁵ Муканова А. Скрытая сила профсоюзов 26.01.2022 <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

⁴⁶ Турысбекова Д. Защита и правовая помощь: как работают профсоюзы в Казахстане 22.05.2023 <https://www.zakon.kz/6394500-zashchita-i-pravovaya-pomoshch-kak-rabotayut-profsoyuzy-v-kazakhstan.html>

ВОСПРИЯТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ НАЕМНОГО ТРУДА РОЛИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

Фокус-групповые дискуссии, проведенные среди работников промышленной сферы, бюджетной сферы, сферы сельского хозяйства и самозанятых в сфере платформенной экономики, демонстрируют, что уровень развития культуры защиты трудовых прав в Казахстане среди работников в различных отраслях экономики страны различается.

В разрезе рассмотренных категорий работников очевидно, что наименее развита культура защиты трудовых прав среди работников сельскохозяйственной сферы и работников платформенной экономики. Работники бюджетной сферы также не имеют опыта и сколько-нибудь развитой практики отстаивания трудовых прав.

В свою очередь, работники промышленных компаний демонстрируют более высокий уровень осведомленности, во-первых, о своих правах, во-вторых, о существующих механизмах их защиты и, в-третьих, проявляют большую готовность их отстаивать. Следствием сочетания данных факторов является более широкая представленность институциональных механизмов защиты трудовых прав в промышленной сфере, а также наличие более сознательного отношения к содержанию и подписанию трудовых соглашений с работодателем. Однако насколько бы не видна была разница при сравнении, неверным будет утверждать, что другие категории работников характеризуются несознательным отношением к трудовым договорам. Эффективность работников промышленной сферы, проистекает в большей мере из их большей уверенности в успехе и навыков коллективных действий. При этом именно работники промышленной сфе-

ры чаще формируют дискуссии о трудовом законодательстве и информируют друг друга о его нюансах.

Свою ярко обозначенную специфику имеет и культура защиты трудовых прав работников платформенной экономики, которые отличаются высоким уровнем солидарности и развитыми сетями взаимоподдержки.

В то же время, общим местом для работников всех, рассматриваемых сфер экономики, является низкий уровень или даже отсутствие веры в профсоюзы, как действенного института защиты прав трудящихся в Казахстане. Причиной данного явления работники считают зависимость руководителей профсоюзов от руководства компаний и, соответственно, изначально заложенную в их природе ориентацию на защиту интересов работодателя.

Тем не менее, востребованность профсоюза, в его классической роли – защиты трудовых прав работников, была подтверждена всеми исследуемыми категориями казахстанских работников.

ИНФОРМИРОВАННОСТЬ О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ

Работники бюджетных учреждений

Большая часть участников фокус-групп, проведенных среди представителей бюджетной сферы, не информированы о своих трудовых правах, или их информированность ограничивается знанием о восьмичасовом рабочем дне и выходных.

Часть участников фокус-групповых дискуссий указали, что они работают без трудового договора. *«Лично я не подписывала трудовой договор. Ходила, спрашивала мне сказали да, он есть, да подпишешь... Второй год работаю. Всем как бы все равно» (жен, 24 года, Мангистауская область, Б.).*

Некоторые участники отметили, что узнали о том, что их трудовые права нарушались позже, когда сменили работу или должность, в частности, получив повышение, перейдя в число административных работников.

Меньшая часть участников фокус-группы, проведенной среди работников бюджетной сферы, указали, что осведомлены о своих трудовых правах. Свою информированность они объяснили тем, что при приеме на работу их трудовые права им объяснил сотрудник отдела кадров. *«Да, когда я устраивалась на работу со мной, проводили инструктаж, и я знаю свои права» (жен, 48 лет, Алматы, Б.). «Кадровый отдел консультирует нас по положениям трудового договора» (жен, 56 лет, Алматы, Б.).*

Практически никто из участников фокус групп, проведенных среди бюджетных работников, не указал, что осведомлен о трудовых правах, поскольку ознакомился с трудовым договором самостоятельно.

Работники промышленной сферы

Все работники производственной сферы, принявшие участие в фокус-групповых исследованиях, заявили, что информированы о своих трудовых правах. Пути, посредством которых они получили информацию следующие:

- политика по ознакомлению с трудовыми правами, в том числе о социальной поддержке, при устройстве в компанию. Ознакомление проводилось во время вводного дня с инструктажем;
- курсы по безопасности и охране труда (БиОТ);
- самостоятельное знакомство с трудовым договором;
- тесты на знание трудового законодательства в Казахстане;

- корпоративные тренинги по этике, в ходе которых предоставляется информация по трудовым правам;
- участие в семинарах о трудовых правах, проводимых профсоюзами.

Таким образом, видно, что высокий уровень осведомленности работников производственной сферы в сфере их трудовых прав является во многом результатом усилий, прилагаемых непосредственно самими работодателями.

Отдельно стоит отметить, что именно в среде производственных работников распространение получает коллективное обсуждение трудовых прав, посредством которого происходит повышение уровня информированности других членов коллектива о трудовых правах. *«Больше понимания о правах получил от дискуссий, иногда во время чая эти вопросы обсуждаем» (муж, 27 лет, Мангистауская область, Пр.)*

Вместе с тем, участники исследования указали, что информированность о трудовых правах сама по себе не означает, что работники готовы и способны их отстаивать. Данную ситуацию они объясняют страхом перед работодателем. *«Я являюсь слесарем. В коллективе мы всегда помогаем друг другу, выручаем. И также коллективом мы отстаиваем свои права. Все понимают свои права, но боятся отстаивать, боятся той стороны» (муж, 35 лет, Мангистауская область, Пр.)*

Работники сферы сельского хозяйства

Работники сферы сельского хозяйства большей частью знакомы со своими трудовыми правами, изучают их самостоятельно посредством ознакомления с Трудовым кодексом или получают о них представление используя интер-

нет. Вместе с тем, они отмечают, что даже наличие информированности не дает им возможности пользоваться своими трудовыми правами, поскольку зачастую все соглашения носят устный характер и, в случае несогласия со стороны работников, работодатель предпочитает прекратить сотрудничество. *«Знаю, что они есть. Но у нас в сельской местности невозможно по трудовому договору работать, условия не те. Допустим, берут на работу, устно говорят, что и как делать. Как такового документального оформления нет» (муж, 35 лет, Алматинская агломерация, СХ).* *«Тут реалии нашей жизни таковы, что очень часто, когда эти права нарушаются, тебе ставится ультиматум – или ты выполняешь условия работодателя или просто прекращаешь деятельность, ищешь новую работу» (муж, 47 лет, Алматинская агломерация, СХ).*

Работники платформенной экономики

Среди работников платформенной экономики большая часть знакома с теми документами – соглашениями на основе оферты – которые им были выданы при регистрации в качестве партнеров компаний. В сравнении с работниками, представляющими другие сферы экономики, представители гиг-экономики уделяют больше внимания формальной стороне трудоустройства.

В ходе встречи информанты указали, что договор составлен таким образом, что компании снимают с себя практически любую ответственность за работников, и работники фактически никак не защищены. Несмотря на то, что работники платформенной экономики видят, в заключенных ими соглашениях, проявление несправедливости, они отмечают, что вынуждены соглашаться с условиями компаний, осуществивших оферту, поскольку у них нет других воз-

возможностей для получения доходов. *«Если разбирать договор оферты, то там абсолютно все в их пользу, в нашу пользу практически ничего нет, и нам с этим ничего не сделать. Поэтому соглашаешься со всем, что там написано. Выхода нет»* (муж., 46 лет, Алматы, Пл.).

Кроме того, озвучивались точки зрения о том, что защищать трудовые права казахстанских работников должно государство, поскольку компании платформенной экономики, осуществляющие свою деятельность в Казахстане, попадают под его юрисдикцию. С точки зрения участников ФГД, этого обстоятельства достаточно для того, чтобы государство защищало интересы казахстанских работников, работающих в стране на иностранные компании. Участники уверены, что государство также должно нести ответственность за соблюдение трудовых прав тех, кто работает в гиг-экономике, т.к. не создало условий для их трудоустройства в традиционных отраслях экономики. *«У платформы, где я работаю, нет интереса в защите наших трудовых прав, и они никак не защищены. Я считаю, что они должны защищаться нашим государством. Конечно, мы работаем тут по своему желанию, но от безысходности: государство не может обеспечить нам рабочие места»* (муж., 34 года, Алматы, Пл.).

Некоторые участники дискуссии не смогли сказать, что конкретно написано в заключенных ими соглашениях, поскольку единственными интересующими их вопросами были вопрос оплаты труда и график работы. *«Когда подписывал договор с платформой я не читал, даже не интересовался текстом договора. На тот момент мне было интересно только оплата и график»* (муж., 23 года, Алматы, Пл.).

НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Работники бюджетных учреждений

Доминирующая часть бюджетных работников, принявших участие в исследовании, указали, что сталкивались с нарушением трудовых прав. Среди нарушений трудовых прав работниками бюджетной сферы в первую очередь были указаны неоплачиваемая переработка и необходимость выполнять работу, не относящуюся к функциональным обязанностям сотрудников. *«Нас обязывают выполнять огромный объем разной неоплачиваемой работы, которая никак не относится к нашим функциональным обязанностям. Те, кто пытаются противостоять, попадают в т.н. чёрный список, и, как следствие, их провоцируют, оказывают психологическое давление, или в открытую угрожают, что выкинут с работы. Думаю, это основная проблема госорганизаций, которую надо решать»* (муж, 30 лет, Алматы, Б.).

Отдельно стоит отметить наличие проблем, связанных с психологическим давлением на молодых сотрудников, превышением полномочий со стороны руководства, которое строит трудовые отношения, основываясь не на трудовом законодательстве, а на межличностных патрон-клиентских отношениях. *«У нас обычно все трудовые отношения строятся на межличностных отношениях, когда начальник считается благодетелем. Это вообще неправильно. Должно быть четкое регулирование трудовых отношений согласно закону, трудовому договору»* (муж, 45 лет, Мангистауская область, Б.).

Только три участника фокус-групп из двадцати бюджетных работников отметили, что они не сталкивались с проблемами, связанными с нарушением трудовых прав.

Работники промышленной сферы

С нарушениями трудовых прав сталкивалась лишь небольшая часть работников производственных компаний. Вместе с тем, ситуация с нарушением трудовых прав в промышленной сфере обладает некоторыми специфическими особенностями. Во-первых, нарушения трудовых прав редко происходят в отношении одного отдельного работника, чаще, одновременно нарушаются права всего коллектива или определенной его части. Во-вторых, реакция на данные нарушения также носит коллективный характер. *«У нас руководство после коллективного официального обращения переписало условия трудового договора» (жен, 26 лет, Алматы, Пр.). «Нам не оплачивали время, которое мы провели в дороге, когда мы ездили коллективом на обучение. Сейчас мы вместе занимаемся решением этого вопроса: пишем письма местному руководству, отправляем копии в головной офис и профсоюз» (муж, 35 лет, Мангистауская область, Пр.).*

Работники сферы сельского хозяйства

Работники сферы сельского хозяйства указывают, что часто сталкиваются с нарушениями трудовых прав. Причиной сложившейся ситуации является отсутствие трудовых договоров, с четко оговоренными условиями работы: функциональными обязанностями, случаями, за которые несут ответственность работники, правами, которыми обладают работники и работодатели. В результате любой спор, возникающий в ходе трудовой деятельности, решается в пользу работодателя. Работники указывают, что нередкими бывают случаи, когда работодатель нанимает сотрудников на испытательный срок и после выполнения определенного объема работ увольняет без оплаты труда или платит ниже

той суммы, которая была оговорена при найме сотрудника. *«В сельском хозяйстве нет официального договора, только устное соглашение. Поэтому права работников нигде не прописываются и не соблюдается. Отсюда и все проблемы. Бывает такое – берут на работу, и не платят»* (муж, 38 лет, Мангистауская область, СХ).

Кроме того, в числе других нарушений трудовых прав, указывались сверхурочная работа, вычет из заработной платы денег за падеж или потерю скота, увольнение работников в случае болезни.

Работники платформенной экономики

Работники платформ указали, что их трудовые права нарушаются со стороны работодателей на постоянной основе. В числе нарушений были названы выстраивание непрозрачной и несправедливой системы оплаты труда, установление разных сумм оплаты для заказчиков и исполнителей. *«Меня возмущает непрозрачная система рейтинга, которая в итоге отражается на наших заказах и доходах. Кроме того, я давно заметил, – у пассажира отражается одна цена поездки, у водителя другая. Они обманывают, и водителя, и пассажира таким образом»* (муж., 46 лет, Алматы, Пл.). *«У нас нет тарифа «Детский», как это есть в России, когда водитель имеет право отказать пассажиру в поездке по прибытию, если он с ребенком, и не указал это, а у водителя нет детского кресла, поскольку это нарушение ПДД. То есть, в этом плане, опять-таки, незащищенность»* (муж., Мангистауская область, Пл.).

Работники также обвиняют платформу в технических сбоях, наличие которых в итоге отражается на доходах работников платформенной экономики. *«Вследствие того, что платформа не отобразила заказчику, что я везу его еду, он написал на меня жалобу, и с меня вычли деньги за заказ. В*

этом плане курьеры и водители никак не защищены» (муж., 38 лет, Алматы, Пл.).

Кроме того, работники платформенной экономики указали, что в случае попадания в экстренные ситуации, платформы самоустраиваются и не предоставляют им оговоренную в соглашении помощь. Также поступают и таксопарки, с которыми, в частности, заключают трудовые соглашения водители такси. *«Я попал в ДТП, везя заказ на мопеде. Согласно договору, в случаях ДТП, платформа обязана починить твой транспорт вне зависимости от виновника случая. Я ездил в офис в Алматы, туда было очень трудно попасть, но в итоге максимум что мне сказали там, что они отправили мой запрос в какой-то отдел, что сами ничего не решают. Я просил номер отдела, который занимается решением этого вопроса, но мне не дали. Мне пришлось самому чинить мопед и продолжить работу» (муж., 35 лет, Мангистауская область, Пл.). «У меня был случай, когда я работала в Яндекс такси, когда случилась авария не по моей вине, я написала платформе. Дня через три мне ответили, что ничем помочь не могут, что это страховой случай. То есть, когда мне понадобилась помощь, платформа никак не помогла. Хотя она должна помогать, мы платим проценты огромные, работаем на них» (муж., 23 года, Алматы, Пл.).*

СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ ПРИ НАРУШЕНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Работники бюджетных учреждений

Работники бюджетных организаций указали разные и, на их взгляд, оптимальные стратегии поведения, которые они готовы использовать, столкнувшись с нарушением их трудовых прав. Среди наиболее распространенных моделей поведения: попытки договориться с руководством или игнорирование существующей ситуации с целью ее «перетерпеть». Менее востребованной моделью поведения оказалось обращение в суд.

Те, кто выбрали бы «перетерпеть» ситуацию, указали, что испытывают страхи, связанные с тем, что даже в условиях очевидных нарушений трудовых прав отдельно взятого сотрудника и возникновения конфликтной ситуации с руководителем, коллектив поддержит сторону начальника, боясь попасть в опалу. *«Есть такая шутка: «сначала ищешь справедливость, потом ищешь новую работу». Потому что мы четко знаем, что если однажды заявишь о своих правах, то подашь дурной пример другим коллегам и такого человека руководство не будет терпеть на работе. Поэтому хотя мы все хотели бы заявить о своих правах, – нам страшно. Потому что мы знаем, что мы одни, и нас никто не поддержит в этой ситуации»* (жен, 40 лет, Ал-маты, Б.).

Те, кто выбирает увольнение в качестве аргументов отметили, что даже выигранное в суде дело не будет являться гарантией продления трудового договора и дальнейшей работы в учреждении. *«Если бы у меня была такая ситуация, то бы я не судился, я бы просто уволился, поскольку очевидно, что они просто уволят, когда истечет срок договора. Я встречал такие случаи»* (муж, 30 лет, Алматы, Б.). Информанты из этой группы убеждены в том, что начальник в любом случае найдет

возможность уволить сотрудника, заявившего о том, что его трудовые права были нарушены в данной организации.

Те, кто указал, что обратился бы в суд, отметили, что есть и другие механизмы обеспечения трудовых прав. Однако вера в их эффективность является низкой. *«Я бы изначально поговорила с руководством, потом обратилась бы в суд. У нас есть и ответственные за охрану труда, но они не проводят проверки в госорганах нормально и не принимают меры, даже если есть жалобы. У нас согласно закону «О труде», проверка прокуратуры должна быть. Я была свидетелем, было направлено заявление в охрану труда и прокуратуру, прокуратура стала переубеждать с просьбой забрать заявление, действуя как медиатор» (жен, 59 лет, Алматы, Б.).*

Работники промышленной сферы

По мнению работников промышленной сферы, наиболее эффективным инструментом защиты трудовых прав являются обращения в государственную инспекцию труда. Информанты отмечали, что компании опасаются трудовой инспекции и мер, которые могут быть к ним применены, в случае нарушения трудовых прав работников. *«Наиболее эффективна трудовая инспекция. Потому что большинство компаний, если эта компания не «однодневка», боятся трудовую инспекцию и боятся штрафов, налоговой» (жен, 30 лет, Алматы, ПР).*

В качестве эффективного инструмента защиты трудовых прав несколько человек указали обращения к общественности через социальные сети. Данный подход участники фокус-группы расценивают скорее как механизм косвенного

давления на компанию, которая будет заинтересована в сохранении репутационного капитала. *«Сейчас социальные сети — это прямо оружие. Если во все соцсети и каналы разместить информацию, с хештегами, то найдется миллион тех, кто тебя пожалеет, и поможет репостами и лайками. И минус репутации компании, потому что, если у нее есть клиенты, то они уже будут на нее смотреть по-другому»* (жен, 30 лет, Алматы, ПР).

Часть участников фокус-групповой дискуссии в качестве эффективных инструментов разрешения трудовых конфликтов назвали согласительные комиссии и обращения в суд, а также личные обращения к руководству. Один из участников фокус-группового исследования указал в качестве инструмента давления на работодателя обращения налоговую с заявлением о финансовых нарушениях в деятельности компании.

Наибольшие дискуссии вызвал вопрос об эффективности проведения забастовок. Информанты из Мангистау считают, что забастовки являются эффективным способом, потому что стимулируют работодателей идти на уступки. *«Полтора года назад работники инициировали забастовку, чтобы в компании подняли заработную плату, наряду с другими компаниями, которые работают в секторе. Они просто полностью не вышли на работу на следующий день. В итоге, нам сделали допсоглашение, буквально через неделю тоже подняли зарплату. И, кстати, никого не уволили. Это реально коллективное действие у нас было»* (муж, 24 года, Мангистауская область, ПР.). В то же время, участники ФГД из Алматы, несмотря на признание их эффективности, указали, что в их городе данный способ вряд ли применим, поскольку трудовые коллективы, существующие в Алматы, не демонстрируют такого же уровня сплоченности как в западном регионе страны. Кроме того, полагают информанты из Алматы, в отличие от западного региона, в городе есть

возможность найти другую работу, что делает увольнение более удобной формой протеста против нарушения трудовых прав.

Работники сферы сельского хозяйства

Работники сферы сельского хозяйства отмечают, что для защиты своих трудовых прав, обращений в официальные инстанции, в трудовую инспекцию, у них должен быть официальный трудовой договор, которого у них нет.

В существующей ситуации работники в основном рассматривают только две стратегии: или смириться с ситуацией и пытаться молча терпеть проявления нарушений трудовых прав, или искать другую работу. *«Здесь есть только два варианта – либо молча терпеть, либо уходить. Тут, к сожалению, все решает работодатель»* (муж, 47 лет, Алматинская агломерация, СХ).

Идею обращения в суд или в отраслевые министерства работники сферы сельского хозяйства отвергли как несостоятельную. *«Наверное можно обратиться в трудовую инспекцию. Но они без трудового договора ничего не рассматривают»* (муж, 40 лет, Алматинская агломерация, СХ).

Работники платформенной экономики

Работники платформенной экономики, в случае нарушения их трудовых прав, ориентируются на две стратегии. Первая и наиболее распространенная – смириться. *«В Яндекс больше не обращаюсь, по причине того, что это бесполезно – все прописано красиво на бумаге, де-факто – не работает. Даже от таксопарка не зависит ничего, если*

Яндекс захочет заблокировать тебя. Смиряешься с этим и молча дальше работаешь» (муж., 55 лет, Алматы, Пл.).

Вторая – обратиться в местные правоохранительные органы, которые, согласно оценкам участников фокус-групп, способствуют решению возникающих проблем и реагируют оперативнее, нежели их фактические работодатели – представители платформы. *«Когда я попал в сложную ситуацию, она справедливо разрешилась только благодаря нашим правоохранительным органам и законодательству. Яндекс, наоборот, начал обвинять меня, заблокировал на время доступ к заказам, а на завтра снизил рейтинг. То есть со стороны Яндекса не было сделано ничего для того, чтобы разрешить эту ситуацию» (муж., 38 лет, Алматы, Пл.).*
«При любом нарушении прав, легче обратиться в правоохранительные органы Казахстана» (муж., 23 года, Алматы, Пл.).

Вместе с тем, участники фокус-групповой дискуссии в Мангистауской области указали на наличие службы поддержки, которая помогает эффективно справляться с возникшими проблемными ситуациями. Служба поддержки осуществляет связь с местными работниками посредством специального чата.

НАЛИЧИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ СТРУКТУР, К КОТОРЫМ РАБОТНИКИ МОГУТ ОБРАТИТЬСЯ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Работники бюджетных учреждений

Менее половины от общего числа участников фокус-групповых дискуссий, проведенных среди бюджетных работников, указали, что в их организации есть специальные структуры, к которым они могут обратиться для решения трудовых споров.

Среди них были указаны комиссия по этике, согласительная комиссия, также в этой роли выступают представители Совета по охране труда, представитель HR службы. Все эти структуры и лица, представляющие их, находятся в прямом подчинении руководителя организации. В связи с этим участники фокус-группы отметили, что воспринимают деятельность вышеуказанных структур как формальную, не доверяют им, полагая, что они в любом случае займут сторону руководства. Кроме того, все участники фокус групп, которые заявляли о существовании подобных структур, указывали на отсутствие прозрачности в их деятельности.

«Есть специальный орган – Совет по охране труда. Можно к ним потом обратиться. Но руководство может им позвонить, заставить замолчать, и они ничего не делают» (муж, 35 лет, Мангистауская область, Б.). «Есть Согласительная комиссия – 3 человека выступают от работодателя и 3 человека со стороны сотрудника. Но, вот нюанс, три человека со стороны работника – они подчиненные того же самого работодателя. И они, конечно, будут рассматривать, стараясь придерживаться стороны руководства. Вот и всё» (жен, 56 лет, Алматы, Б.).

На наличие возможности подать анонимную жалобу по факту нарушения трудовых прав указали только три человека из двадцати участников ФГД среди представителей

бюджетных организаций города Алматы и Мангистауской области. Данный факт обусловлен низким уровнем осведомленности об имеющихся возможностях.

Те, кто осведомлен о возможности подать анонимную жалобу, отметили следующие организации, которые могут выступать в качестве адресата: дисциплинарный совет, если речь идет о жалобе на конкретного сотрудника; Агентство по делам госслужбы, если дело касается ситуации, связанной с деятельностью организации; Совет кадров, в рамках деятельности которого предусмотрена возможность осуществлять анонимные обращения.

Показательно, что никто из участников фокус групп, проведенных среди работников бюджетной сферы, не указал профсоюзы в качестве института, в который можно было бы обратиться при нарушении трудовых прав.

Работники промышленной сферы

Работники производственных компаний в качестве институтов, к которым они могут обратиться для решения трудовых конфликтов указали профсоюзы. Отдельно был указан и внутренний чат компании, который сотрудники используют, чтобы задавать руководителю вопросы напрямую, поскольку в ситуации, когда свидетелями диалога являются все сотрудники, руководитель бывает вынужден отвечать на возникающие вопросы, принимать решения в отношении проблемных вопросов.

Один из участников исследования указал, что у них есть омбудсмен, но уточнил, что не знаком с конкретными результатами его деятельности в компании. *«У нас есть омбудсмен, но мы даже не знаем, кто это сейчас, прежде-го знали. Он не вмешивается»* (муж, 55 лет, Мангистауская область, Пр.).

Часть участников фокус-группы указали, что в их компании нет специальных структур, к которым они могли бы обратиться для решения трудовых споров. Эту роль выполняет HR и, если в небольших компаниях к HR специалисту нужно обращаться напрямую, поскольку коммуникации и обращения к административно управленческому персоналу осуществляются только через них, то в крупных компаниях есть специальный портал – HR Service Portal, в котором рассматривают все заявления подобного характера.

Работники сферы сельского хозяйства

Работники сферы сельского хозяйства отметили, что у них нет специальных структур, к которым они могли бы обратиться, в случае нарушения их трудовых прав. Кроме того, они не информированы о том, где в подобных случаях можно получить хотя бы юридическую консультацию. *«У нас таких служб, куда работник мог обратиться, нет, официальных центров, где дали хотя бы юридическую консультацию, тоже нет»* (муж, 40 лет, Алматинская агломерация, СХ).

Также работники сферы сельского хозяйства указали, что если обращаться в специальные структуры, то при отсутствии трудового договора потребуется предварительно доказать, что работник действительно выполнял определённый объем работ. Данная процедура является очень сложной, как бюрократически, так и технически. Как следствие, работники чаще всего даже не рассматривают вероятность обращений в структуры, направленные на защиту трудовых прав. *«Сложно это, трудовой инспектор должен приехать на предприятие, опросить человек десять, чтобы собрать доказательства, что работник приходил на работу. Никто не будет это делать, слишком большая нагрузка»* (муж, 47 лет, Алматинская агломерация, СХ).

Кроме того, работники сферы отмечают, что при попытках отстаивать свои трудовые права, сталкиваются с давлением и запугиванием со стороны работодателей. *«Мы пытались обратиться в суд, но никаких подтверждающих документов не было. Тогда написали письмо работодателю, описали условия устного договора, приложили переписку в WhatsApp. Работодатель сказал: «Попробуйте на меня куда-нибудь пожаловаться, ничего не добьетесь этим» (муж, 30 лет, Алматинская агломерация, СХ).*

Вместе с тем, работники отмечают, что теоретически, в случае нарушения трудовых прав, они могут обратиться в РОВД, местный акимат, к неформальным лидерам – аксакалам. Но они слабо верят в эффективность указанных мер.

РЕКОМЕНДАЦИИ О ТОМ, ЧТО НЕОБХОДИМО ПРЕДПРИНЯТЬ, ЧТОБЫ ПРЕДОТВРАТИТЬ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Работники бюджетных учреждений

К мерам, предложенным бюджетными работниками, относятся:

– повышение информированности всех граждан страны о трудовых правах, в том числе посредством введения специальных дисциплин в школах и вузах. В частности, предлагалось введение в вузах предмета «Делопроизводство», в котором бы четко оговаривалось, каковы трудовые права работников в сфере, в которой предстоит работать выпускнику и как их защищать;

– популяризация информации о трудовых правах и алгоритме поведения в случае их нарушения, посредством СМИ и социальных сетей;

– создание обучающих защите трудовых прав видеороликов, социальной рекламы;

– повышение эффективности трудовой инспекции. Так, работники бюджетных организаций указывают, что до дежурных инспекций сложно дозвониться;

– создание «горячей линии», куда в экстренном порядке можно было бы обратиться с вопросами нарушения трудовых прав.

«По сути, работник покупает работу. И как, допустим, если мы покупаем товар некачественный, то мы имеем право его вернуть. Так и на счет работы – каждый должен понимать, что, если их права нарушаются, то они могут этот вопрос решить через закон. Об этом нужно осведомлять повсеместно – через СМИ, социальные сети» (муж, 45 лет, Алматы, Б.). «Лучший выход – это чтобы человек сам в первую очередь знал о своих правах, поскольку в случае незнания, никакие инспекции не помогут» (жен, 40 лет, Алматы, Б.).

Преподаватели отдельно отметили, что они сталкиваются с нарушениями их профессиональных прав, поскольку, сегодня, согласно действующему законодательству, они не могут защитить себя. Действующий закон «О статусе педагога» не учитывает всю специфику деятельности, такие нюансы, как: вопросы отношения с родителями учеников, носящие провокационный характер съемки учителей их учениками во внерабочее время. Поэтому, они отмечают, что им необходима юридическая помощь, или создание специального органа, направленного на защиту прав преподавателей.

«Нужны юристы в сфере образования, к которым мы могли бы обратиться в случаях нарушения трудовых прав. Закон о статусе педагога вообще не работающий. Любой ученик может снять нас, как на море купаемся и выложит в

интернет. А кто нас защитит?» (жен, 28 лет, Мангистауская область, Б.).

Работники сферы сельского хозяйства

Работники сферы сельского хозяйства едины во мнении о том, что, во-первых, необходимо обеспечить наличие официальных трудовых договоров. В то же время, они не верят в реалистичность данной практики, в том числе и в силу отсутствия опыта ее применения в сельской местности.

Вторым необходимым шагом, с точки зрения предотвращения нарушения трудовых прав, на их взгляд, является создание профсоюза. Вместе с тем, очевидно, что у работников нет понимания, как он может работать в существующих реалиях, с учетом специфики деятельности, в том числе сезонного характера работ. Кроме того членство в профсоюзе предполагает выплату ежемесячных членских взносов, что в условиях сезонной занятости проблематично. *«На законодательном уровне надо закрепить обязанность по оплате испытательного срока. Понятное дело, что испытательный срок – это период проверки способностей, но у нас его оплата и даже срок не регламентируется никак. В итоге, работника могут не взять на работу, даже если он работает 2-3 месяца» (муж, 40 лет, Алматинская агломерация, СХ).*

Работники платформенной экономики

Среди рекомендаций работников платформенной экономики в первую очередь было указано открытие офисов компаний платформенной экономики в Казахстане и их регулирование в рамках отечественного законодательства. Данный шаг, по мнению участников ФГД, позволил бы им

решать возникшие проблемные ситуации напрямую с работодателями, призывать их к выполнению своих обязательств, в том числе в отношении защиты трудовых прав работников, и опираться на отечественное законодательство, в случае их невыполнения. Сегодня, по мнению работников сферы, в силу того, что головные офисы компаний находятся вне Казахстана, компании занимаются только сбором денег и не берут на себя никакой ответственности за своих сотрудников, несмотря на заключенные соглашения. *«Нужно непосредственно, физически, чтобы Яндекс был в Казахстане. Не важно в каком городе, но чтобы физически был здесь, куда мы можем физически пойти, написать заявление. Чтобы все проблемы и рабочие моменты регулировались бы в рамках нашего правового поля, регламентировались со стороны нашего государства, как это происходит в цивилизованных странах»* (муж., 38 лет, Алматы, Пл.). *«Да, вот плохо то, что они не в Казахстане, а в другой стране. Что-то им доказывать очень тяжело»* (муж., 46 лет, Алматы, Пл.).

Другим эффективным способом предотвращения нарушения трудовых прав, с точки зрения работников платформенной экономики, является создание профсоюзов. При этом, по мнению работников сферы, содействовать созданию подобного профсоюза, должно государство. Поскольку сегодня иностранные компании платформенной экономики обладают полной свободой действий в стране, они постоянно нарушают трудовые права отечественных работников и не несут никакую ответственность в качестве работодателя.

Работники платформенной экономики отметили, что предпринимали попытки создать профсоюз, но инициатор, пользовавшийся массовой поддержкой работников, был пожизненно заблокирован платформой, как и все члены его семьи. *«Нужен профсоюз, который честно будет защи-*

щать наши трудовые права, куда можно будет пойти, объяснить проблему, чтобы он помог ее решить. Если профсоюз создадут, нам всем легче станет. А это должно создаваться государством» (муж., 55 лет, Алматы, Пл.).

«На работе мы попадаем в сложные ситуации, но миримся с этим и тихо уходим дальше работать. Конечно, спасибо Яндексу, который создал платформу, где можно заработать деньги. Но в сложных ситуациях, к ним не дозвониться, через сообщения переписываться тяжело. Сегодня в Казахстане надо создать аналог, такую же платформу» (муж., 52 года, Алматы, Пл.).

Отдельно небольшая часть участников ФГД указала на необходимость создания круглосуточного масштабного колл-центра со стороны платформенных компаний, которые могли бы обеспечивать постоянную и срочную связь представителей компаний и местных работников. *«Большой колл-центр нужно открыть здесь, в Казахстане. Круглосуточный, без выходных. И чтобы в любой момент, любой работник Яндекса, мог быстро дозвониться и получать ответы на свои вопросы» (муж., 55 лет, Алматы, Пл.).*

НАЛИЧИЕ ПРОФСОЮЗА, ЕГО ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ

Работники бюджетных учреждений

В бюджетных организациях есть профсоюзы, о чем осведомлены практически все участники фокус-групповой дискуссии, но оценивается их деятельность большей частью негативно. Никто из участников фокус-групп, проведенных среди работников бюджетной сферы, не вспомнил ни одного случая, когда бы профсоюз выступал в защиту прав трудящихся. Этот факт работники во многом связывают с тем, что руководители профсоюза не являются выделенными работниками, а находятся в прямой зависимости от руководителя

организации.

Лишь небольшая часть информантов среди работников бюджетных учреждений видят позитивные последствия того, что они входят в профсоюзы и платят членские взносы. Они касались только разовых материальных выплат, связанных со смертью члена семьи, или обеспечения скидок на поездки детям.

Большая часть участников фокус-группы из числа бюджетных работников отметили, что деятельность профсоюзов никак на себе не ощущают, за исключением незначительных подарков, приуроченных к некоторым праздникам.

«У нас в Алматы есть профсоюз. Они пришли на Новый год, открыли мероприятия и приглашали в свои ряды, с оплатой 1% из зарплаты. Дальше, их 25 лет не видела. Сами не поздравляют, но передают 5-6 грамот на день медика. Их видно только на новый год, дарят по одному пакетику. Только название есть у профсоюза и устав» (жен, 59 лет, Алматы, Б.). «Мы медики. У нас бывают очень большие риски. В случае, если требуется защита, нам пойти некуда, потому что в профсоюзе сразу говорят «я тут ничего не могу сделать, ты иди к директору и юристам». Обращаешься к юристу, они называют сумму 2 миллиона тенге за свои услуги. Директор за свое кресло боится» (муж, 45 лет, Мангистауская область, Б.).

Причиной вступления в профсоюз является влияние окружения. Работники бюджетных организаций стараются не отделяться от коллектива, поскольку боятся выделиться и навлечь на себя осуждение. К числу других распространенных факторов относятся психологическое давление, связанное со страхом быть отделенным от коллектива, а также меры поощрительного характера, когда те, кто состоят в профсоюзах получают небольшие экономические

преференции в виде повышенных оздоровительных пособий или выплат при рождении ребенка. Тогда как не состоящие в профсоюзе работники таких выплат не получают.

«Когда я говорю, что мы выйдем из профсоюза, они говорят мне «ты не сможешь потом пойти в разные места с коллективом, и ты останешься в минусе». Например, когда организовывают какие-то концерты, ты не сможешь участвовать и останешься отделенным от всех» (муж, 35 лет, Мангистауская область, Б.). «Профсоюз так говорит: платишь профсоюзу – полторы ставки оздоровительные, а тем, кто не состоит в профсоюзе – одна ставка оздоровительная... На эти полторы ставки, целый год один человек работал же» (жен, 28 лет, Мангистауская область, Б.).

Показательно, что ни один из тех работников бюджетной сферы, кто состоит в профсоюзе, не указал в качестве причины вступления в профсоюз возможность получить помощь в случае нарушения трудовых прав.

Практически все информанты, работающие в бюджетной сфере, указали, что они не получали никакой финансовой отчетности со стороны профсоюзов. Только один из участников ФГД указал, что при полной смене руководства организации, где он работал, им единственный раз была предоставлена финансовая отчетность профсоюза, что сразу отразилось на улучшении психологического климата в их организации, т.к. все сотрудники стали чувствовать себя единым коллективом. *«Финансовый отчет я не читала, результат – это несколько конфет на новый год. Я даже не знаю, что это такое» (жен, 57 лет, Алматы, Б.). «Если профсоюз в месяц собирает по 5 тысяч тенге с одного человека – это 60-70 тысяч выходит. Вы меня извините, но профсоюз мне подарил на день учителя сертификат на 5 тысяч тенге. И один раз небольшой подарок на 8 марта. На Новый год мне дарят шоколадки и все. Это получается они на меня 10-15 тысяч*

максимум потратили, при том, что они собрали с меня чуть ли не 100 тысяч» (жен, 28 лет, Мангистауская область, Б.). «Была отчетность, только один раз. Потому что, профорг сменился, и недавно еще все управляющие, директора, завучи, все сменились» (муж, 35 лет, Мангистауская область, Б.).

Работники промышленной сферы

О наличии в их организации профсоюзов указали практически все работники производственных предприятий Мангистауской области, в Алматы из восьми участников фокус группы только один, и еще один участник фокус-групповой дискуссии отметил, что на сегодняшний момент в их компании решается вопрос о создании профсоюза. При этом, все решения о его создании принимаются руководством. *«У нас профсоюза нет, но руководство само хочет создать его, оно дало задание HR, чтобы те создали профсоюз, собрали людей из разных департаментов и избрали руководство профсоюза. Работники не понимают для чего нужен профсоюз. Они относят его к какой-то очередной непонятной структуре» (муж, 32 года, Алматы, Пр.).*

В свою очередь работники из предприятий Мангистауской области указали на наличие нескольких профсоюзов, возможности выбора, часть из них также указала, что профсоюзы не регулярно, но все же предоставляют отчетность о проделанной работе.

Эффективность профсоюзных организаций оценивается по-разному. В частности, один из участников привел в пример ситуацию, когда его профсоюз действительно отстаивал права работника, несмотря на то, что он скончался.

«Один сварщик, мой коллега, упал и скончался во время работы. Поскольку он умер из-за состояния здоровья, то работодатель хотел ему оплатить 200МРП. Профсоюз сов-

местно с коллективом сделали все, чтобы учредитель оплатил 2000 МРП, а также взял на работу его ребенка» (муж, 46 лет, Мангистауская область, Пр.).

Однако в большинстве случаев работники производственных компаний, принявшие участие в ФГД, характеризовали деятельность профсоюзов как формальную, указывая, что она ограничивается подарками детям на праздники и, в некоторых случаях, обеспечением путевок. *«Профсоюз есть, но его деятельность не в том, чтобы защищать права работников, а в том, чтобы дарить подарки детям на Новый год, отправлять сотрудников в санатории и так далее» (жен, 30 лет, Алматы, Пр.).*

Показательна в этом отношении цитата участницы фокус группы, проведенной в Алматы, о том, что она вступала в профсоюз исходя из того, что ей это может в чем-то пригодиться, но даже не рассчитывала на то, что профсоюз будет защищать ее трудовые права. *«У нас есть выбор: можно вступить, можно не вступать. В принципе, я только из-за плюсов вступила, думала – вдруг пригодится. А то, что профсоюз, если будут нарушены мои права, встанет за меня горой, стеной и так далее... Я на это не рассчитывала» (жен, 30 лет, Алматы, Пр.).*

Ответы на вопрос о том, что побудило работников производственных компаний вступить в профсоюзы демонстрируют уверенность участников ФГД в том, что в последние годы происходит искоренение существовавшей ранее практики принуждения вступления в профсоюзы. В настоящее время, на их взгляд, решение вступать или не вступать в профсоюз, каждый принимает сам, без всякого давления извне. *«У нас есть два профсоюза. Нас раньше насильно зачисляли в профсоюз, оказывали психологическое давление, могли запугать, сказав, что иначе не дадут премию» (муж, 35 лет, Мангистауская область, Пр.).*

Вопрос о том, могут ли работники пользоваться защитой профсоюза, если они не являются его членами, выявил неинформированность среди работников производственных компаний на этот счет. *«В трудовом кодексе есть законы, относящиеся к профсоюзу, и там сказано, что, когда подается прошение, профсоюз обязан защищать права работника, даже если он не является его членом, или не делает денежные взносы. Они обязаны защищать по закону. А многие оказывается просто не знают этого. (муж, 35 лет, Мангистауская область, Пр.)*

Работники сферы сельского хозяйства

Только один работник из сферы сельского хозяйства указал, что он входит в профсоюз, тогда как все остальные участники фокус групп, проведенных в Алматинской агломерации и Мангистауской области отметили, что в их организации нет профсоюзов. Причинами данной ситуации являются слишком низкая численность сотрудников предприятий. Вместе с тем, один из участников фокус группового исследования указал, что в их организации были попытки создать профсоюз, тем не менее, от идеи отказались в силу того, что требования для его регистрации являются слишком сложными, и были восприняты ими как невозможные для реализации. *«Ну да, пытались мы как-то сопротивляться. Было несколько раз. Пытались сделать профсоюз, но это не эффективно, и, получается, противозаконно. Потому что нужно создать организацию, иметь свое здание... То есть невозможно это сделать» (муж, 48 лет, Алматинская агломерация, СХ).*

ОЖИДАНИЯ В ОТНОШЕНИИ ПРОФСОЮЗОВ

Работники бюджетных организаций

Работники бюджетных организаций, которые приняли участие в работе фокус групп, большей частью считают, что профсоюзы нужны, и указывают свои рекомендации в отношении того, как можно повысить уровень доверия к их деятельности.

В числе рекомендаций:

- обеспечить четкие механизмы деятельности профсоюзов, с указанием всех видов оказываемых услуг;
- повысить доступность деятельности профсоюзов;
- обеспечить прозрачность деятельности, в первую очередь финансовую, для контроля их деятельности и, соответственно, повышения уровня доверия;
- расширить ассортимент оказываемых услуг, в том числе введение образовательных услуг (внутреннее и корпоративное обучение);
- повысить уровень профессионализма самих сотрудников профсоюзов, введение в их состав юристов и бухгалтеров;
- обеспечить независимость профсоюзов;
- повысить уровень правовой грамотности самих работников предприятий;
- обеспечить механизмы социальной поддержки работников посредством профсоюзов.

Четверо из двадцати участников фокус-групп – сотрудников бюджетных организаций, указали, что они не верят в эффективность профсоюзов в нынешних условиях, один участник указал, что к сфере деятельности профсоюзов должно относиться только решение вопросов социальной поддержки работников, поскольку предел их возможностей в нынешних условиях ограничивается только

этим вопросом.

Работники промышленной сферы

Все работники производственных компаний заявили о том, что профсоюзы необходимы. Тем не менее, смысл в них будет, только при условии, что возглавлять их будут независимые работники. В ином случае, по мнению работников производственных компаний, профсоюз представляет собой лишнюю структуру. *«Мне кажется, руководитель профсоюза должен быть независимым человеком, чтобы на равных предъявлять права» (жен, 22 года, Алматы, Пр.). «Наемный сотрудник подвержен влиянию, давлению, решениям руководства. И в полной мере он не сможет отразить свое мнение и мнение работников. Ему все равно придется пойти на поводу у руководства. Потому, на текущий момент, учитывая, что нет такой эффективности профсоюзов, это просто лишняя структура» (муж, 32 года, Алматы, Пр.).*

Среди других рекомендаций, обозначенных работниками производственных компаний в отношении того, что могло бы повысить эффективность деятельности профсоюзов, значатся:

– развитие культуры профсоюзов: информирование работников о том, в чем заключаются их задачи, на что направлена деятельность;

– осуществление профсоюзами анализа ситуации в компании, проактивная жизненная позиция: «не ждать пока случится катастрофа»;

– повышение правовой грамотности работников профсоюзов, чтобы они могли эффективнее отстаивать права работников;

– внесение изменений в законодательство, связанное с профсоюзной деятельностью, в Трудовой кодекс, который ограничивает деятельность профсоюзов и права работников и нацелен на защиту интересов работодателей.

«Наш трудовой кодекс был разработан наспех, согласно ему, работодатель всегда прав. А профсоюз работает согласно закону. У нас должны поменять законы, Трудовой кодекс. Чтобы учитывались мнения работников, чтобы профсоюз мог решать наши проблемы. Сегодня с нами никогда ничего не обсуждается, у рабочих ничего не спрашивают» (муж, 46 лет, Мангыстауская область).

Работники сферы сельского хозяйства

Работники сферы сельского хозяйства отмечают, что им нужен независимый профсоюз, который оказывал бы реальную помощь в защите трудовых прав работников, и не носил декоративный характер.

К числу функций, которые, по мнению работников сферы, должен выполнять профсоюз относятся:

- обеспечение защиты трудовых прав работников сферы, которые работают даже в мелких крестьянских хозяйствах;
- отстаивание вопросов социальной защиты работников, социальных выплат, отпускных;
- обеспечение юридической и консультативной помощи, в том числе информирование о мерах помощи работникам сферы со стороны государства.

Вместе с тем, еще один вопрос волнует сельскохозяйственных работников: кто будет заниматься созданием подобного профсоюза? Эта тема представляется информантам проблемной в силу разобщенности работников, отсутствия возможности координации, совместного обсуждения сложившейся ситуации. *«Нужен орган, который бы помогал разбираться во всех механизмах. Но сложно*

объединить мелкие хозяйства, где один хозяин и 4 работника. Как им объяснить, что им надо вступить в профсоюз, чтобы их права отстаивать?» (муж, 40 лет, Алматинская агломерация, СХ). «Было бы хорошо. В нашей работе ты 360 дней в году без отдыха на работе. Вся семья на тебе завязана, вместе отдохнуть не получится. Было бы хорошо, если как раньше 13-я зарплата была бы, или отпускные» (муж, 35 лет, Алматинская агломерация, СХ). «Мы ограничены в получении информации. С утра до ночи мы работаем. Нужен какой-то информационный, консультативный орган, который бы нам все объяснял, должны быть и юристы, чтобы могли помочь, если будут конфликты» (муж, 45 лет, Мангистауская область, СХ).

Работники платформенной экономики

По мнению работников платформенной экономики, профсоюз должен решать следующие задачи:

– пересмотреть договоры оферты с компаниями платформенной экономики с точки зрения обеспечения трудовых прав работников платформенной экономики;

– продвигать и адвокатировать пересмотр статуса работающих на платформе с партнеров на работников с последующим обеспечением социальной защиты работников в Казахстане со стороны компаний, включая осуществление пенсионных отчислений;

– обеспечивать юридическую помощь, консультировать при наличии сложных ситуаций;

– работать над вопросами обеспечения равной защиты всех сторон: заказчика, исполнителя и компании – работодателя.

«В первую очередь, чтобы пересмотрели договор оферты, чтобы договор был более адекватным» (муж., 46 лет, Алматы, Пл.). «Они должны обеспечивать защиту прав

клиента, пользователя, и перевозчика, то есть обеспечивать защиту со всех сторон. Если теперь это будет на законодательном уровне, было бы прекрасно. Даже само слово профсоюз, за себя говорит» (муж., 52 года, Алматы, Пл.).

ТРУДНОСТИ, С КОТОРЫМИ МОЖЕТ СТОЛКНУТЬСЯ ПРОФСОЮЗ В СФЕРЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

С точки зрения работников платформы, во-первых, препятствовать созданию подобного профсоюза будут сами компании платформенной экономики. В целях сохранения сверхприбылей, владельцы платформ будут с одной стороны, использовать механизмы лоббирования своих интересов, с другой – препятствовать созданию профсоюзов.

«К сожалению, на сегодняшний день Яндекс не признан на территории Казахстана как работодатель, он лишь признан как услугодатель. А на секундочку повторяюсь, что 30% нашего населения по заниженным даже меркам работает именно в Яндексе. Неважно в лице курьера, доставщика, либо просто водителя» (муж., 38 лет, Алматы, Пл.).

«Профсоюз – это просто обычное объединение водителей или объединение курьеров, разницы нет. Но Яндекс со своей стороны не идет на встречу по проработке каких-либо механизмов взаимоотношений. Он на правах монополиста, очень себя вольготно чувствует, особенно после ухода агрегатора DiDi» (муж., 38 лет, Алматы, Пл.).

Во-вторых, по мнению работников гиг-экономики, решению вопроса препятствует отечественное законодательство, которое не содержит норм, направленных на признание платформы работодателем, как это принято в развитых странах.

Таким образом, сегодня работники платформенной экономики, согласно законодательству, являются партнерами компаний-агрегатов, а не сотрудниками.

«На данный момент в Казахстане нет норм закона, которые бы после определенной проверки, позволило бы признать приложение работодателем. Потому на сегодняшний Яндекс на территории Казахстана считается услугодателем. Если бы его признали работодателем, тогда бы уже в рамках закона обязали бы Яндекс соответствовать нашему трудовому законодательству, где четко прописаны трудовые взаимоотношения между работниками и работодателем» (муж., 25 лет, Алматы, Пл.).

КАЧЕСТВА, КОТОРЫМИ ДОЛЖЕН ОБЛАДАТЬ ЛИДЕР ПРОФСОЮЗА

По мнению участников фокус-групповой дискуссии, проведенной среди работников платформ, человек, который возглавит профсоюз в их сфере, во-первых, должен быть из числа сотрудников, не назначенных властью или платформами. То есть он должен понимать всю специфику деятельности в отрасли, быть «своим». Во-вторых, важно, чтобы он действовал в интересах работников.

Также, по мнению участников ФГД, он должен обладать юридической грамотностью, а также честностью. Немаловажное значение участники ФГД придают и его харизматичности, ораторскому искусству, умению аргументированно доказать свою точку зрения.

«Он должен быть грамотным, юридически подкованным, чтобы он пересмотрел оферту, чтобы дошел до верхов, чтобы изменили наше законодательство. Чтобы этот Яндекс был не услугодателем, а работодателем. Вот это-го надо добиться. И тогда с мертвой точки мы сможем дви-

нуться в сторону профсоюза. А пока это не работода- тель, а вот услугодатель – это очень сложно все» (муж., 46 лет, Алматы, Пл.). «Чтобы честным был главное. И начав делать, не бросил на середине, обманув людей. Чтобы он неподкупным был» (муж., 23 года, Алматы, Пл.).

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ В СРЕДЕ РАБОТНИКОВ ПЛАТФОР- МЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Работники платформенной экономики характеризуются сильной сетью взаимоподдержки, им характерна солидарность. Они входят в профессиональные группы в WhatsApp и Telegram, среди которых есть те, которые созданы администраторами – представителями платформ, а также те, которые созданы по инициативе самих работников. И в тех, и в других, они делятся секретами о повышении эффективности работы, путями выхода из сложных ситуаций, обращаются друг к другу за помощью.

В чате, который создан по инициативе самих сотрудни- ков также принимаются решения о проведении забастовок, разработке стратегий поведения в отношениях с работода- телем. *«Я состою в двух чатах, они нужны в первую очередь для таких моментов, когда нужна взаимопомощь. Мы просто высылаем эмоджи SOS и у нас всегда включена геолокация и самый ближайший водитель к нему подлетает. И не раз были ситуации, когда действительно водитель не справился бы, если бы мы не подъехали. И благополучно ситуация разрешалась. Плюс еще лайфхаками делимся. Сегодня в одном чате сейчас 138 человек, в Telegram чате 254 участника» (муж., 38 лет, Алматы, Пл.). «У нас в Wolt среди работников есть группа, в которой мы можем обсуждать, если что то не устраивает, можем выйти на митинг, можем выйти с линии, у нас так уже было несколько раз. Все ребята просто выходят с линии, не принимают заказы и ждут ответа с Алматы. У нас есть*

два-три лидера, которые уже давно работают. И их обращения зачастую бывают услышаны» (муж., 26 лет, Мангистауская область, Пл.).

РОЛЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ В ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ОЦЕНОК ЭКСПЕРТОВ

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ УЧАСТИЯ РАБОЧИХ В АКЦИЯХ ПРОТЕСТА

Фиксируемый количественный рост акций протеста трудящихся актуализировал вопрос о природе протестных выступлений и их причинах. Ключевым является вопрос о том, являются ли трудовые протесты следствием непосредственного нарушения прав трудящихся или протест продуцируется иными факторами.

Наиболее часто указываемой экспертами причиной протестов наемных работников является стремление повысить заработную плату. *«Рабочим нужны высокие заработные платы, и с помощью забастовок они пытаются их повысить»* (ЭИ, Ж - 1). *«Я думаю, что это (протесты – прим.авт) от безысходности. Надо что-то делать, как-то выжить. Даже если в трудовом договоре оговорена одна зарплата, люди все равно выходят на протест, потому что они хотят изменить условия договора. На права трудящихся, протесты никак не влияют. Забастовки и протесты – это просто еще одна сторона недовольства населением текущей экономической политикой»* (ЭИ, Э/ФА - 7).

Отдельный акцент эксперты делают на том, что даже если заработные платы выплачиваются своевременно, требования работников заключаются именно в их повышении.

«Протесты связаны не с тем, что не выплачивают заработную плату как таковую, как это было раньше. В основном протесты связаны с требованием повышения уровня жизни, повышения заработной платы, даже в тех компаниях, в которых предоставляются социальные пакеты и, все

выплаты осуществляются своевременно» (ЭИ, М/Ф - 4).

Стремление добиться повышения заработной платы, по мнению участников исследования, обусловлено сочетанием, как минимум, двух факторов. С одной стороны, инфляция и перманентный рост цен. *«Рост цен имеет спекулятивный характер и может происходить вне зависимости от существующей в стране инфляции. В небольших населенных пунктах при появлении слухов о том, что на комбинате поднимут зарплату, магазины и торговцы на базаре тут же поднимают цены» (ЭИ, ПД – 3).*

С другой стороны, отсутствие в трудовых договорах прописанных условий и механизмов индексации заработных плат. Традиционно, в казахстанских реалиях текст трудового договора создается работодателем, наемные работники не принимают в этом процессе участия, полагая, что никак не смогут повлиять на содержание договора. Подписывая трудовой договор, работники чаще всего фокусируют внимание только на установленном работодателем размере заработной платы, не вчитываясь в остальные пункты. Эксперты указывают, что на сегодняшний день в трудовых договорах, которые составляются работодателями в Казахстане, зачастую не оговариваются случаи, в которых предусмотрено повышение заработной платы, или этот аспект затрагивается поверхностно. Таким образом, решение о повышении заработной платы целиком зависит от воли руководителя. Потому забастовки являются тем механизмом, к которому работники прибегают, даже понимая, что данный подход может рассматриваться как шантаж. *«То есть, захотел (руководитель – прим.авт) поднять – поднял (заработную плату – прим.авт.), не захотел и не поднял. В этом случае, решением выступает только протестная мобили-*

зация, предъявление требований, остановка производства» (ЭИ, С - 5).

В пользу социально-экономической природы трудовых протестов говорит, по мнению опрошенных экспертов, и наличие в стране феномена «работающей бедности»⁴⁷.

«Констатируем безусловный факт – у нас растет процент «работающей бедности». Порядка 30% работающих можно отнести к «работающей бедности». Это тоже дает протестные настроения. Почему? Потому что люди работают, но они не могут свои базовые потребности удовлетворить» (ЭИ, ПД – 3).

В хронологическом ряду значительный количественный рост трудовых протестов совпадает со сменой в Казахстане идеологической парадигмы и формированием дискурса «Нового справедливого Казахстана». Рост запроса на социальную справедливость и пересмотр условий общественного договора привел к изменениям в Конституции, законодательстве страны в целом, и к либерализации законодательства о мирных собраниях, в частности. Эксперты уверены в том, что текущая общественно-политическая атмосфера в стране, так или иначе, побуждает граждан к активным действиям. *«Есть общественно-политический контекст. Последние изменения, которые были приняты, в том числе в Конституцию год назад, о том, что все земля и недра, все богатства принадлежат народу, они тоже очень мощный стимул дают. Активно транслируемая на высшем политическом уровне, повестка Нового Казахстана, о возврате капиталов, о необходимости*

⁴⁷ Понятие «работающей бедности» определяется разными странами и организациями по-разному. В США это лица, которые в предыдущем году провели в поисках работы не менее 27 недель и их доходы упали ниже официального уровня бедности, в ЕС домохозяйство бедное, если его доход составляет менее 60% от среднего дохода домохозяйства в стране, МОТ определяет работающих бедных как людей, чьи доходы от труда не позволяют преодолеть международную черту бедности (\$1,9 на душу населения в день). Казахстанские исследователи определяют работающую бедность как людей в трудоспособном возрасте, в расцвете сил и возможностей, получивших специализированное (чаще всего высшее) образование и необходимую квалификацию, чаще всего имеющих постоянное место работы, но получающих за свой труд неадекватно низкую заработную плату (https://economy.kz/ru/Novosti_instituta/id=4841).

всем платить налоги, о пересмотре налоговой нагрузки, она тоже безусловно меняет сознание трудящихся» (ЭИ, ПД – 3).

Причиной трудовых протестов может стать не только абстрактное стремление к справедливости, но и конкретные случаи несправедливого отношения к казахстанским работникам. Одним из таких проявлений является более высокий уровень оплаты труда иностранных работников в Казахстане. *«У нас всеобщая общенациональная обида, которая, к сожалению, еще долго будет с нами. Независимость у нас есть, сырье у нас есть, за 30 лет наши ребята получили хорошее образование. И когда наши работники видят, что они не хуже иностранных работников, но не могут претендовать на такую же большую заработную плату, они начинают возмущаться, кто как может. Кто-то возмущается, кто-то пишет в Facebook, кто-то пишет письма в блоги министрам, а кто-то выходит на митинги» (ЭИ, Ю - 13).*

Еще одной причиной, по мнению экспертов, является растущая конкуренция за рабочие места, которая обусловлена, в том числе, и демографической ситуацией. С одной стороны, с количественным ростом трудоспособного населения, растет количество претендентов на рабочее место. С другой стороны, постепенная автоматизация и роботизация производства приводит к ситуации, когда производству требуется небольшое количество работников, которые имеют высокий уровень квалификации. На рынке труда в сегменте средне- и низкоквалифицированного труда предложение превышает спрос. Такая ситуация характерна для обоих исследуемых регионов – Алматинской агломерации и Мангистауской области, которые являются центрами притяжения рабочей силы. Находясь в условиях жесткой конкуренции за рабочие места, работники, не обладающие вы-

соким уровнем квалификации, вынуждены соглашаться на низкие заработные платы и пополняют ряды «работающих бедных». Постепенное удорожание жизни со временем запускает механизм трудового протеста. *«Есть демографическая и технологическая проблемы. Все новые производства, они очень маленькие с точки зрения задействованных работников. Если взять индустриальную зону в городе Алматы, самое большое производство – 500 человек. Новые заводы, допустим, завод по производству труб, там 20 человек работает. А при этом у нас есть много неквалифицированного народу, и их с каждым годом больше. Это обесценивает вообще в принципе рабочие места. При этом происходит падение реальных доходов населения» (ЭИ, П/ОД - 8).*

В ходе экспертного опроса среди прочих была высказана точка зрения, что в числе причин участия рабочих в акциях протеста лежат психологические факторы. К таким факторам можно отнести наличие посттравматического синдрома после пережитой пандемии и январских событий. *«Мы вышли из пандемии, которая была очень травмирующей ситуацией. Напряжение усилилось и из-за январских событий, и из-за геополитических событий. Влияет и рост цен на продукты питания и т.д. Конечно, будет больше трудовых споров. Сегодня у людей очень много неопределенностей, нет опоры, они не знают, что будет завтра. Неопределенность порождает психологическое напряжение. Люди начинают конфликтовать, они буквально как сухой порох, небольшая искра и порох начинает тут же взрываться» (ЭИ, М/Ф - 6).*

Другим фактором может выступать солидаризация и консолидация трудящихся. *«Причины могут быть и не связаны с поведением работодателя. Нельзя исходить из логики, что единственное основание — это зарплаты. При этом,*

большая протестность в Западном регионе, на мой взгляд, связана с тем, что трудовые коллективы больше склонны выражать протест именно в силу наличия коллективности. У них есть единое мнение, и они выражают его» (ЭИ, С/П - 10).

В качестве значимого фактора выступает непонимание наемными работниками перспектив своего будущего. В этом случае речь идет об истощении добываемых ресурсов и возрастающей вероятности закрытия предприятий. В большей степени этот фактор проявляется в моногородах. Эксперты отмечают, что сам по себе такой сценарий возможно не порождает протеста, но негативно сказывается на общем психологическом фоне и настроениях. *«Дальнейшая перспектива зависит от проведения гигантского объема работ и вложений, но этот вопрос просто висит в воздухе. А это вопрос занятости населения. Руководство на все смотрит сквозь пальцы, они оптимизируют расходы. У них же уже 2 шахты встали, стояли по году, по полтора. Понятно, что они пытаются коллективы определять на другие шахты, но факт остается фактом, это тоже рождает достаточно негативный фон» (ЭИ, ПД – 3).*

В моногородах к традиционным причинам возникновения трудовых конфликтов, такими как вопросы оплаты труда и условий труда, добавляются и вопросы, связанные с инфраструктурой и комфортом среды проживания.

Несмотря на то, что в качестве причин трудовых протестов чаще выступают социально-экономические факторы, часть экспертов считают, что требования о повышении заработной платы можно рассматривать в русле обеспечения защиты трудовых прав. Признавая, что трудовые права предполагают обеспечение общей удовлетворенности трудящихся, в первую очередь, достойной оплатой и безопасными условиями труда, эксперты не видят оснований для

противопоставления стремления наемных работников улучшить свое материальное положение, с одной стороны, и готовности отстаивать трудовые права – с другой.

«Когда мы говорим про требования повысить заработную плату, это тоже часть прав, то есть право на достойную заработную плату. Возможно, этот момент не оговаривается в договорах, я думаю, что это не про манипуляцию, это как раз про то, что они хотят отстаивать своё право на улучшение своего материального положения, и я здесь противоречий не вижу» (ЭИ, С - 5).

«У нас есть две точки зрения. Мы можем говорить о том, что у нас это защита трудовых прав, а можем говорить о том, что это своего рода обкатанный манипулятивный механизм на общем фоне снижения качества жизни. Рабочие просто таким образом шантажируют администрацию в целях повысить свою заработную плату. И это тоже механизм защиты прав. Мне кажется, одно другому не противоречит» (ЭИ, Ж - 1).

Участники опроса обращают внимание на то, что помимо финансовых требований, протестующие работники артикулируют ряд вопросов, которые можно без всяких сомнений отнести к разряду защиты трудовых прав. Среди таких вопросов: снижение пенсионного возраста, в целом, и для работников вредных и опасных условий труда, в частности, вопросы шахтеров-регрессников, вопросы профессиональных заболеваний, и ряд других аспектов.

Исследование показало, что среди экспертов нет единой, доминирующей точки зрения на то, способствует ли трудовая протестность актуализации вопроса о правах трудящихся. Практически в равной степени, были представлены как те, кто поддерживает мнение о том, что забастовки и другие акции протеста в сфере трудовых отношений влияют на актуализацию вопроса о правах трудящихся, так и те, кто,

напротив, считал, что данные выступления не имеют отношения, и, соответственно не актуализируют вопрос о правах трудящихся.

КУЛЬТУРА ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ В КАЗАХСТАНЕ

В контексте проведенного исследования «культура» понималась авторами как «система исторически развивающихся надбиологических программ человеческой жизнедеятельности (деятельности, поведения и общения), обеспечивающих воспроизводство и изменение социальной жизни во всех ее основных проявлениях»⁴⁸. Аккумулируя и транслируя исторически формируемый социальный опыт, культура «генерирует новые программы деятельности, поведения и общения, которые, реализуясь в соответствующих видах и формах человеческой активности, порождают реальные изменения в жизни общества». Соответственно культура защиты прав трудящихся может быть понимаема как наличие в обществе программ и алгоритмов поведения, а также устойчивых институтов и механизмов, позволяющих наемным работникам и работодателям вести диалог по вопросам соблюдения трудовых прав.

Публичное информационное пространство на запрос «культура защиты прав трудящихся» предлагает информацию по трем относительно самостоятельным направлениям. Первое направление отражает нормы и механизмы защиты прав трудящихся-мигрантов. Второе посвящено вопросам охраны труда. Третье направление отражает состояние и проблематику профсоюзной деятельности. С точки зрения настоящего исследования наиболее релевантным представляется направление, отражающее культуру и практики

⁴⁸ Культура. Новая философская энциклопедия

[//https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH4b379ecd7a2f7c0c5fb64b](https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH4b379ecd7a2f7c0c5fb64b)

охраны труда. С той разницей, что охрана труда представляет собой проактивную политику, тогда как защита прав трудящихся в большей мере проявляется через призму реактивного поведения.

Состояние культуры отстаивания трудящимися своих трудовых прав в Казахстане

Мнения экспертов относительно степени развитости в стране культуры защиты прав трудящихся разделились. Большинство информантов сходится во мнении, что в Казахстане культура отстаивания трудовых прав не развита. Обращаясь к историческому контексту вопроса, один из участников исследования, отметил, что *в стране не произошло институционализации защиты труда (ЭИ, Ю/ОД - 9).*

Все пространство указанных экспертами причин сложившейся ситуации можно разделить на две части. Первая – почему культура не развита. Вторая – почему культура не развивается.

Причинами того, почему культура защиты трудовых прав до сих пор не сложилась эксперты видят следующее:

– отсутствие политической воли. Сравнивая практики защиты прав трудящихся в советское и в текущее время, эксперты отмечают некоторые особенности политико-экономического развития РК, приведшие к тому, что власть больше ориентирована на защиту владельцев бизнеса, нежели наемного труда (*ЭИ, Ю/ОД - 9*);

– отсутствие внимания к вопросам защиты прав трудящихся на законодательном уровне. *«На сегодняшний день в Трудовом Кодексе у нас нет раздела «Защита трудовых прав и свобод», причем не только работников, но и работодателя» (ЭИ, Ю - 13);*

– отсутствие субъективной силы, способной продвигать культуру защиты трудовых прав. *«Атамекен обучает профсоюзы, но у нас эти вопросы (отстаивания трудовых прав – прим.авт.) не стоят в повестке дня. Я думаю, что это печально, потому что, у нас лидера нет такого, который бы объединил. Все-таки не хватает лидеров»* (ЭИ, Ж/ПСД - 11);

– специфика понимания трудовых обязанностей и трудовой дисциплины. *«Наши люди не думают о трудовом праве, но они не думают и про дисциплину. То есть, одни делают вид, что платят, другие делают вид, что работают. Типичная проблема»* (ЭИ, П/ОД - 8).

В качестве причин того, почему культура защиты трудовых прав не развивается эксперты видят следующее:

– страх потерять работу. *«Сказывается фактор безработицы, страх лишиться средств существования, постоянного дохода. У нас же очень маленький уровень накопления у людей, нет никаких инвестиционных доходов, ничего. И для них самым большим источником поступления денег и возможностью обеспечить свою семью является зарплата. Поэтому у населения с такими характеристиками меньше самостоятельности, меньше независимости финансовой и экономической, поэтому уровень культуры отстаивания трудовых прав достаточно низкий»* (ЭИ, ПД – 3);

– отсутствие знаний трудящихся о трудовых правах и о том, что они имеют право их отстаивать и защищать. *«Я часто сталкиваюсь с согласительными комиссиями. Получаю огромное количество звонков от людей, которые не знают, как защищать свои трудовые права. При этом, фокус согласительной комиссии — средний и крупный бизнес, если говорить про малый бизнес, я боюсь, что там еще больше прецедентов, когда работник не знает, как отстаивать свои права»* (ЭИ, М/Ф - 6);

– наличие практик работы без заключения трудового договора. Такая практика характерна в большей мере для гиг-экономики и сельского хозяйства, но может встречаться и в любых других секторах экономики. *«Ну безусловно все хотят, чтобы за их работу оплачивали адекватные деньги, но у нас несколько иные формы привлечения наемных работников. Они более благоприятны с точки зрения, скажем так, колониальной или развивающейся экономики. ...Не всегда даже трудовые договоры заключаются, соответственно защитить права какие-то эти люди не в состоянии»* (ЭИ, П – 2);

– низкая эффективность профсоюзов. *«...начали заводить «карманные» профсоюзы, и выдавливать «нормальные» профсоюзы, которые были выразителями общественного мнения. Теперь у нас есть формальные профсоюзы, но они никак не помогают. И поэтому отношение к профсоюзам и к собственным правам, оно сегодня такое: «ничего с работодателем не поделаешь и не попишешь»* (ЭИ, Э/ФА - 7).

В то же время, ряд экспертов выразили мнение о том, что культуру отстаивания рабочими своих трудовых прав в Казахстане нельзя назвать неразвитой. В пользу такого утверждения эксперты привели ряд аргументов.

Во-первых, культура отстаивания работниками трудовых прав существует и развивается, но процесс происходит без помощи профсоюзов. Речь идет о растущей практике отстаивания работниками своих трудовых прав самостоятельно, любыми законными способами: посредством государственной инспекции, судов, согласительной комиссии, юридических консультантов и адвокатов. Доказательством данного утверждения, по мнению экспертов, является то, что каждый год в суды поступают порядка 8000 исков, поданных работниками в индивидуальном порядке (ЭИ, Ю-12).

Во-вторых, неверным будет утверждать, что все профсоюзы бездействуют. В качестве примера эффективных с точки зрения защиты трудовых прав профсоюзов, были названы Отраслевой профсоюз работников здравоохранения и Отраслевой профсоюз машиностроения. Оба профсоюза имеют богатый опыт защиты прав своих членов в судебном порядке (ЭИ, Ю-12).

В-третьих, трудно оценить уровень развития культуры защиты трудовых прав, в связи с тем, что СМИ освещают только те ситуации, когда начинается массовая забастовка и событие приобретает социально значимый масштаб. В противном случае, ситуации с нарушением трудовых прав, как и разрешение трудовых споров мирным путем, как правило, остаются для экспертов «невидимыми» по причине того, что они не привлекают внимания масс-медиа (ЭИ, С - 5).

Приоритетность вопроса о соблюдении в компании трудовых прав при трудоустройстве

Одним из значимых индикаторов культуры защиты трудовых прав является внимание, которое наемные работники уделяют вопросу существующих в компании норм и практик соблюдения прав работников при поиске работы и во время трудоустройства. Является ли вопрос о соблюдении в компании трудовых прав приоритетным при выборе места работы?

Практически все эксперты, принявшие участие в исследовании, считают, что вопрос о соблюдении в компании трудовых прав работников не является приоритетным для большинства граждан при трудоустройстве. На первом месте стоит вопрос о заработной плате. *«Такие вопросы как, есть ли профсоюзы, есть ли согласительная комиссия в компании, как решаются конфликты, работники очень мало задают. В основном для работников важно пройти*

тест, выйти на работу, получать заработок за какой-то объем работы» (ЭИ, ДК - 15).

Данный факт связывают с дефицитом рабочих мест, низкой культурой коллективных действий и защиты трудовых прав, с юридической безграмотностью большинства казахстанских работников *«Мне кажется, что исходная позиция работников в Казахстане – это все равно против работодателя ничего не поделаешь, поэтому соглашайся уже и молчи, а то не поймут» (ЭИ, Э/ФА - 7).*

Некоторые эксперты отмечают, что чем выше квалификация работника, тем больше вероятность, что вопросы соблюдения трудовых прав в компании-работодателе будут у них возникать при трудоустройстве. *«Чем выше квалификация, тем больше внимание к трудовым правам и практикам. Чем ниже – тем меньше. Детальные вопросы задают работники из числа административно-управленческого персонала» (ЭИ, ДК - 15).* Однако, данный факт не является повсеместным или распространяющимся на всех работников высокой квалификации.

В то же время была высказана и альтернативная точка зрения, предполагающая, что, находясь в поиске работы граждане, в первую очередь, стремятся трудоустроиться в те компании, которые считаются образцовыми или в отношении которых существует стереотип о соблюдении в них трудовых прав работников. *«Существует индекс удовлетворенности работника. Компании, которые вкладываются в своих работников, придают значимость, как работнику, так и себе. Срабатывает эффект сарафанного радио, и работники стремятся устроиться именно в эту компанию» (ЭИ, М/Ф - 4).*

Наличие солидаризации трудящихся в отстаивании своих трудовых прав

Понимая солидарность как социальное состояние, авторы исследования обратились к экспертам с просьбой оценить солидаризацию трудящихся в Казахстане как процесс.

Воспринимая солидарность как взаимосвязанность и совместную ответственность, большинство экспертов полагают, что солидаризация трудящихся с целью отстаивать свои трудовые права в стране отсутствует. *«Солидарность — это когда понимают, что они отдельная прослойка, которых объединяют общие интересы, которые учатся организовываться вместе, действовать, отстаивать интересы друг друга. Мне кажется, что до такого уровня еще не дошло. То есть первично не то, что люди поняли, что у них общие интересы, а то, что они должны что-то сделать, чтобы добиться улучшения своей жизни» (ЭИ, С - 5).*

Причиной этому считают разобщенность, наличие разных требований работников в разных регионах страны, отсутствие эффективных профсоюзов. *«У нас есть коммуникационные проблемы даже на уровне одной компании между головным и дочерними офисами. То есть возможность солидаризации сегодня минимальна, не то, что это было в начале 2010-х годов, когда еще были независимые профсоюзы, когда еще действовали те или иные лидеры профсоюзников, которые обладали определенной харизмой, авторитетом» (ЭИ, М/Ф - 4).*

В то же время, эксперты отмечают, что следует различать понятия краткосрочной протестной мобилизации для участия в забастовках и солидарность, предполагающую помимо самоорганизации еще и коллективную взаимответственность, а также долгосрочную стратегию действий. *«В последние годы активно протестовали работники платформенной экономики, курьеры Choco, Glovo, Wolt. И*

если бы это была солидарность, то, наверное, речь шла бы о более активном движении, создании ассоциации курьеров Казахстана» (ЭИ, С - 5). «Если вспомнить события, связанные с прилетом в Астану бастующих из Мангистау, то насколько это повлияло на других рабочих, была ли поддержка с их стороны?» (ЭИ, М/Ф - 6).

Несмотря на доминирующий в общем массиве полученных мнений скепсис, было озвучено и мнение о том, что солидаризация трудящихся в Казахстане имеет место быть. Эксперт обратил внимание на то, что процесс солидаризации был запущен работниками добывающей промышленности, для которой характерны повышенный уровень смертности, тяжелые условия труда. *«Первые протесты, это шахтерские протесты, когда к Кузбассу подключились все шахты, и казахстанские в том числе. Помните, еще Назарбаев приезжал, знаменитое его выступление перед шахтерами» (ЭИ, П - 2).* В настоящее время солидаризация фиксируется в сфере платформенной экономики. Однако солидаризация платформенников ситуативна и, в меньшей степени, продуцируется вопросами трудовых прав. *«Таксисты традиционно поддерживали друг друга, еще в советские времена, если кто-то попадал в проблемную ситуацию, то они по рации вызывали, другие подъезжали, разбирались. Сегодня солидаризация происходит не с точки зрения корпоративных интересов или солидарности за права работников, митинг только за зарплату» (ЭИ, П - 2).*

ИНСТИТУТЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В КАЗАХСТАНЕ

Культура защиты трудовых прав напрямую зависит от качественного состояния институтов защиты прав трудящихся. Развитие форм, моделей и практик экономической активности, а также внешних факторов, воздействующих на рынок труда и

условия трудовой деятельности, требует постоянного расширения спектра институтов защиты прав трудящихся. Немаловажное значение имеет репутация таких институтов и, соответственно, уровень доверия к механизмам, существующим в целях обеспечения цивилизованного диалога между наемными работниками и работодателями по вопросам трудовых прав. Еще одним фактором, определяющим качество институтов защиты трудовых прав, является их способность обеспечивать инклюзивный подход в его широком понимании.

Развитость институтов защиты прав наемных работников в Казахстане

По мнению части экспертов, официальные институты защиты прав наёмных работников в Казахстане не работают. Причинами сложившейся ситуации эксперты считают:

– низкий уровень осведомленности работников о существующих механизмах защиты трудовых прав. *«Закон о Медиации еще в 2011 году был принят, но население до сих пор не знает, что такое, кто такие медиаторы, соответственно, механизм не работает» (ЭИ, П – 2);*

– формальный характер институтов защиты прав наемных работников в Казахстане при внешней статусности. *«Трехстороннее соглашение, которое подписывают профсоюзы, бизнес и органы государственной власти, это симулякр в чистом виде» (ЭИ, Ж - 1). «С чем столкнулись практики? С тем, что омбудсмен часто бывает свадебным генералом, особенно часто это встречается в квазигоссекторе» (ЭИ, М/Ф - 6);*

– политическую пассивность большинства населения, что отражается и на их других жизненных стратегиях. *«У нас общий феномен – это политическая пассивность. При этом, жизненная позиция людей – политическая активность, или*

пассивность, – одинаково проявляет себя во всех сферах жизни: в правовой сфере, в социальных отношениях, в трудовой сфере. Как люди зачастую не хотят собираться на собраниях ОСИ и КСК, точно так же они не могут свои трудовые права отстаивать» (ЭИ, П/ОД - 8);

– нежелание работодателей подключать существующие механизмы защиты трудовых прав работников и использование их только в крайнем случае. «Работодатели соглашаются на эти институты исключительно под давлением, что, по сути, противоречит принципам этих институтов. То есть, только когда ты стоишь перед угрозой вселенского бунта, ты садишься и начинаешь согласительную комиссию, медиацию и все остальное» (ЭИ, М/Ф - 6);

– особенности казахстанского законодательства. «Все трудовое законодательство должно быть составлено в русле защиты жизни и здоровья работников. Но сегодня первая статья Трудового кодекса посвящена на 90% охране труда. Пересмотра требуют и статьи, связанные с нормативами труда, в частности, 101 статья» (ЭИ, Ю - 13).

В то же время, оценки лидеров профсоюзов на местах, профсоюзных ячеек, носят более позитивный характер. Эксперты подчеркивают, что они, не получая за это зарплату, задействовав свою общественную активность и авторитет, зачастую оказывают действенную поддержку работникам, продвигают вопросы защиты трудовых прав работников в стране (ЭИ, П - 2).

Другая часть экспертов, напротив, считает, что институты защиты прав наемных работников в Казахстане получают развитие, имеют положительную динамику. Речь идет, и о профсоюзах, и о согласительных комиссиях. «По моим на-

блюдениям, там, где хорошо развито профсоюзное движение, зачастую все конфликты заканчиваются на уровне согласительной комиссии» (ЭИ, Э/Ю - 16). Представители этой части экспертов уверены, что среди работников происходит рост осознания факта наличия у них трудовых прав, грамотности, информированности о существующих возможностях разрешения сложных ситуаций. «Работники сейчас осознанные, они знают свои права, знают, что есть согласительные комиссии, центр медиации, знают, что можно вступить в профсоюзы. Поэтому в случае, если они чем-то недовольны, они пишут в согласительную комиссию, где уже принимается решение. Если их не устраивает результат, тогда они могут пойти в суд, прокуратуру, инспекцию труда и т.д.» (ЭИ, ДК - 15). Кроме того, положительную динамику связывают и с происходящими социально-политическими и идеологическими изменениями, способствующими росту самосознания граждан страны, большому запросу на справедливость (ЭИ, ПД - 3). При этом, важно понимать, что ситуация может серьезно различаться в регионах или на уровне компаний.

По вопросу о том, какой вектор имеет динамика последних 10 лет развития институтов защиты прав трудящихся, мнения экспертов также разделились на две части.

Одна часть экспертов поддерживает точку зрения о том, что динамика изменений ключевых механизмов и институтов защиты трудовых прав и обеспечения справедливого обращения с работниками в Казахстане за последние 10 лет носит отрицательный характер. Принимаемые меры, выглядящие правильными по форме, фактически не реализуются. «Со стороны выглядит, что у нас, и медиация развивается, и сколько разных сообществ есть, неправительственных организаций, законы правильные. У нас же действительно очень много законов правильных, нужных, но они не рабо-

тают в нашем обществе. В отношении труда это более очевидно, больше бросается в глаза» (ЭИ, Ж/ПСД - 11).

Возникшая ситуация, по мнению экспертов, обусловлена тем, что после принятых законодательных изменений в отношении деятельности профсоюзов, после их ослабления и централизации, в стране не осталось реальных институтов, которые могли бы позволить работникам договариваться с руководством компаний, не прибегая к каким-то крайним мерам. *«В динамике за последние 10 лет стало хуже. Это результат этой политики, которая у нас была после Жанаозенских событий. Профсоюзы максимально централизовали и сделали все, чтобы ослабить отраслевые и региональные профсоюзы» (ЭИ, С - 5).*

Другая часть экспертов придерживаются противоположной точки зрения, полагая, что институты и механизмы защиты трудовых прав работников в Казахстане за последние 10 лет улучшились. Связывают это с ростом грамотности работников, а также теми возможностями, которые появились у них в связи с развитием цифровых технологий, в частности, возможностью просто выложить в социальные сети свои требования и быть «услышанными» всеми заинтересованными сторонами, стейкхолдерами.

Эффективность специализированных институтов (медиа, согласительная комиссия и др.) или других общественных институтов в случае нарушения трудовых прав работников

Большая часть экспертов не считает деятельность специализированных или других общественных институтов, призванных защищать трудовые права работников эффективной.

В числе проблем и факторов, продуцирующих низкую эффективность называются:

- недоработки в законодательной сфере;
- отсутствие внимания госинспекторов к мелким компаниям, акцент на крупных;
- наличие коррупционной практики, когда работодатели договариваются с проверяющими;
- полная зависимость работников от работодателя, особенно в малых городах, в результате чего работники боятся поднимать вопрос о нарушении их трудовых прав;
- психологическое состояние, неготовность самих работников обращаться в специализированные и общественные институты;
- опасения работников, что другие работодатели не возьмут их на работу, не желая иметь дело с проблемными сотрудниками;
- отсутствие веры в возможный справедливый исход дела.

Эксперты также отмечают, что попытки работников отстаивать свои права единолично, в индивидуальном порядке, реже заканчиваются успехом, нежели коллективные усилия. Во-первых, потому что, возрастает вероятность того, что работнику придется противостоять не только руководству, но и коллективу, который опасаясь репрессалий со стороны руководства, может подвергнуть работника буллингу. Во-вторых, работнику, вступившему в трудовой спор в индивидуальном порядке, сложно оценить всю полноту ситуации и ее последствия. Одним из таких неочевидных на первый взгляд последствий может стать закрепление за ним статуса отложенного увольнения. Скорее всего, он либо сам позже уволится, либо его уволят. *«К сожалению, таких случаев единицы, их можно по пальцам пересчитать, кто смог доказать свою правоту, допустим, при незаконном*

увольнении, восстановиться на работе. В большинстве своем, к сожалению, один в поле не воин, то есть защитить свои права он не может» (ЭИ, Э/Ю - 16).

Вероятность позитивного исхода дела для работника, который в индивидуальном порядке решился защищать свои собственные трудовые права допускается значительно меньшей частью экспертов. При это позитивный исход дела будет зависеть от ряда факторов, в их числе правовая грамотность работника, действительное и доказуемое нарушение его прав. При этом, еще раз уточняется, что коллективно доказать нарушение прав в условиях Казахстана представляется более реалистичным. *«Отдельно взятый человек, может добиться защиты своих прав в одиночку, если у него есть цель и он идет до конца, если он знает, куда и к кому обратиться, если он понимает то, что его права действительно нарушены. Если он просто хочет отомстить, то, конечно, здесь никакого эффекта не будет. А если все-таки нарушения были на самом деле, то конечно есть вариант, что он может защитить свою позицию. Если сделать все по закону и понимать, что есть определенная зона ответственности работодателя, то и один работник может себя защитить» (ЭИ, М/Ф - 4).*

Некоторые эксперты уверены, что генерализация в этом вопросе неуместна. Вариации эффективности специализированных и общественных институтов в случае нарушения трудовых прав работников зависят от отрасли и региона. В частности, было высказано мнение, что в регионах, где трудовой рынок более конкурентный, в больших городах, возможность отстоять свои трудовые права у работников выше, чем в маленьких городах и населенных пунктах, где, условно, есть только один, основной работодатель. В этом случае, работники полностью зависимы от работодателя и не будут поднимать вопрос о нарушении своих трудовых прав из-за страха быть уволенными. В этой связи, эксперты делают вывод

о том, что чем дальше от центра, тем меньше у работников возможности защитить свои трудовые права (ЭИ, С - 5). Эффективность специализированных институтов зависит, с точки зрения экспертов, не только от нахождения в структуре «центр - периферия», но и от сектора экономики. Например, в бюджетной сфере очень сложно уволить сотрудника без серьезных оснований (ЭИ, П/ОД - 8).

Доступность механизмов защиты трудовых прав для уязвимых групп.

Одной из стратегических задач Казахстан видит построение инклюзивного общества, в его широком понимании, как общества для всех, в котором каждый имеет равные права и возможности для того, чтобы быть его активным участником. В данном исследовании тематика инклюзии актуализируется через вопрос: все ли работающие в найме люди обладают в Казахстане равными возможностями отстаивать свои трудовые права? Мнения экспертов по этому вопросу разошлись. Большинство опрошенных экспертов уверены, что представителям уязвимых групп значительно сложнее отстаивать свои трудовые права. *«Теоретически возможность для всех одинакова, но практически это не так. Человек с ограниченными возможностями имеет меньше шансов защитить свои права, уйти, если ему что-то не понравится, уволиться»* (ЭИ, Э/Ю - 16).

Первостепенное значение имеет специфика рынка труда. Так, у людей с инвалидностью (люди с особыми потребностями) или у людей, имеющих членов семей с особыми потребностями, в первую очередь детей, возможностей для трудоустройства меньше. В случае нарушения трудовых

прав представители этой группы оказываются в сложной ситуации – увольнение может повлечь за собой потерю источника доходов. *«Людам с инвалидностью сложно трудоустроиться, они боятся потерять работу и будут, в сравнении с другими категориями, в большей степени соглашаться на неприемлемые условия, и будут в меньшей степени проявлять какой-либо протест»* (ЭИ, С - 5). Другим фактором является состояние здоровья, которое не позволяет участвовать в длительных и психологически изматывающих спорах (ЭИ, М/Ф - 4). Кроме того, эксперты отмечают, что вопросы, связанные с нарушением трудовых прав социально уязвимых категорий наемных работников, остаются за пределами информационной повестки и не являются предметом общественной дискуссии. *«Люди с инвалидностью в Казахстане – ресурс дешевой рабочей силы. И работодатели это знают и пользуются. А вот примеры, чтобы кто-то за них заступился... Редакционная политика в куче изданий, она не то, что не поощряет такие вещи, на них есть прямой запрет. И в блогосфере тоже этим не занимаются. Блогеры лучше кадровой политикой будут заниматься или международной повесткой. А вот «социальных самураев» мало»* (ЭИ, Ж - 1).

Действия республиканских и местных органов власти носят демонстративный характер, и, по существу, фокусируются только на создании специализированной городской инфраструктуры – тактильных дорожек, пандусов и т.п. Принимая во внимание объективные причины отказа людей с особыми потребностями от открытой борьбы за соблюдение их трудовых прав, эксперты предлагают создать механизмы анонимного и конфиденциального способа сообщения в онлайн формате о фактах нарушения их трудовых прав (ЭИ, М/Ф - 4).

Аналогично, по мнению экспертов, ситуация обстоит и с мигрантами. *«Безусловно, если говорить про мигрантов, особенно про нелегальных мигрантов это наиболее уязвимые категории работников в плане защиты прав. Потому что сложно говорить про права в их случае, если могут обмануть, могут не заплатить, применять в их отношении насилие и так далее»* (ЭИ, М/Ф - 4). Говоря о проблемах защиты прав трудящихся мигрантов, эксперты отмечают, что имеет значение уровень квалификации работника. В большинстве случаев трудности с отстаиванием трудовых прав возникают у работников, занятых в сегменте низкоквалифицированного труда.

Ряд экспертов полагают, что проблемы фиксируются и в гендерном разрезе. *«В реальности не равны. У нас, и женщины не равны мужчинам, и иммигранты не равны гражданам Казахстана и так далее. Налицо наличие факта иерархии, которая отражается и в трудовых правах»* (ЭИ, П/ОД - 8). Эксперты также отмечают, что в казахстанских реалиях на возможности женщин отстаивать свои трудовые права могут оказывать влияние и такие факторы как уровень проникновения религиозного мышления, давление традиционного общества, гендерные стереотипы (ЭИ, Э/Ю - 16).

К числу лиц, которые испытывают особые сложности при отстаивании своих трудовых прав, эксперты отнесли и работников платформенной экономики. *«Платформенные работники более уязвимы, потому что у них договоры не индивидуальные, а, либо ГПХ, либо через ИП. В этой сфере у работодателей меньше обязанностей, меньше ответственности перед работниками. Они могут легко отказаться от услуг, прекратить контракт. И учитывая, что в этой сфере заняты люди, основные мигранты, мужчины среднего возраста, которые не имеют высокую квалифи-*

кацию, то, я думаю, что их тоже можно считать уязвимыми с точки зрения трудовых прав» (ЭИ, С - 5).

Ряд экспертов придерживаются альтернативной точки зрения. Так, в ходе экспертных интервью были также высказаны мнения о том, что в сфере защиты прав трудящихся, таких как: лица с особыми потребностями, трудовые мигранты или работники платформенного сектора, наблюдается положительная динамика и текущая ситуация не является столь негативно окрашенной. *«Сравнивая три десятилетия, считаю, что ситуация улучшается. И законы принимаются. Это связано во многом с деятельностью международных организаций, с НПО, которые поднимают эту тему. ... Понятное дело, много вопросов не решённых ещё. Но дело в том, что их голос слышен. Переворот в понимании имеющихся проблем произошёл, но он произошёл не сразу» (ЭИ, Ж/ПСД - 11).*

Эксперты, имеющие практический опыт в сфере разрешения трудовых споров утверждают, что согласительные комиссии и другие механизмы, призванные рассматривать претензии наемных работников к работодателю, работают и принимают решения безотносительно к статусу обратившегося работника (ЭИ, М/Ф - 6). Более того, законодательно закрепленные нормы поддержки ряда категорий граждан – людей с инвалидностью или родителей детей с особыми потребностями или малолетних детей, изначально продуцируют более внимательное отношение работодателей, медиаторов, членов согласительных комиссий, профсоюзов и др. к их трудовым правам (ЭИ, ДК - 15).

СТЕПЕНЬ ОБЩЕСТВЕННОГО ВНИМАНИЯ К ВОПРОСУ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

По данным выборочного обследования занятости населения за II квартал 2023 г. в Казахстане насчитывалось 6,9 млн человек работающих в качестве наемных работников, что составляло 76,2% от общего числа занятых в экономике⁴⁹. Каждый из почти 7 миллионов наемных работников в стране потенциально может столкнуться с нарушением его трудовых прав. Логично предположить, что казахстанское общество должно каким-то образом выразить свое отношение к проблемам защиты трудовых прав. Иными словами, по данной тематике должно сложиться определенное общественное мнение.

Вопрос о том насколько велико внимание общественности к вопросам защиты прав трудящихся оказался одним из немногих, где эксперты, принявшие участие в исследовании, проявили в оценках единодушие.

Вопросы защиты трудовых прав в фокусе общественного внимания

С точки зрения экспертов вопросы защиты трудовых прав не находятся в фокусе общественного внимания, тематика обсуждается только в рамках отдельных групп в социальных сетях и не получает должного внимания со стороны общественности. Аргументируя свое мнение о сложившейся ситуации, информанты обращаются к особенностям казахстанского информационного пространства, в том числе и пространства массового сознания, и выделяют следующие причины:

⁴⁹ Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан (II квартал 2023г.). Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК // <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/6130/>

– стремление масс медиа привлечь большее внимание аудитории путем освещения «жареных» фактов. *«Если анализ СМИ сделать, то мы увидим, что в информационном пространстве большей частью обсуждают «хайповые» темы. Информация о необходимости защиты трудовых прав будет минимально отражаться, в отличие от информации о том, как эстрадного певца, скрутили и вытащили из джипа, или про поход Пригожина на Москву»* (ЭИ, ПД – 3);

– пространство, как СМИ, так и социальных сетей, рефлексивно и привязано к инфоповодам. Тема трудовых прав работников в Казахстане вызывает интерес только в экстраординарных ситуациях, но системно данную тему никто не освещает. *«Сегодня информационная работа в сфере трудовых отношений, безопасности труда – это только реагирование на эксцессы. Все начинают «бегать» если кого-то завалило в шахте, писать о том, как это все неправильно и опасно. Это не формирование тематического пространства, это просто реакция на эксцесс»* (ЭИ, Э/ФА - 7). *«Пишут в основном, когда это переходит в скандал большой, и когда там задействованы иностранцы. Когда задействованы местные работодатели, то пишут гораздо меньше»* (ЭИ, П/ОД – 8);

– наличие в обществе установки на то, что сам факт наличия работы, в ценностном ряду, преобладает над качеством условий труда. *«Есть идеологическое наследие Советского Союза. Причем оно проявлено и у элиты, и у власти, и у самых людей, которые работают. Какой принцип был в Советском Союзе? Счастливым может быть только работающий человек. У тебя есть работа? Значит будь счастлив, у тебя все вопросы решены»* (ЭИ, ПД – 3);

– фактическое отсутствие гражданского общества. *«Сложно говорить про общественный дискурс, с учетом*

того, что в стране вообще не сформировано как таковое гражданское общество. В какие-то моменты кажется, что появляется какой-то запрос. Но в целом люди боятся потерять то, что уже в руках. Нет такого ощущения, что трудовые права становятся во главу угла и обсуждается необходимость их защиты в разных формах. Люди, выбирая между правами и куском хлеба, сегодня выбирают кусок хлеба. Поскольку бороться, в том числе с государством, работодателем или отстаивать свои права, выходит себе дороже» (ЭИ, Ю/ОД - 9);

– отсутствие внимания к проблематике со стороны исследователей. «СМИ, для того чтобы самим начать качать какую-либо тему, необходимо понимать кто является целевой аудиторией, как население вообще к этому относится. Когда проводится соцопрос и публикуются результаты, у СМИ появляется понимание, что эта тема кого-то волнует, и они пытаются сами дальше освещать эту тему. А это достигается через социологические исследования. В Казахстане этого нет» (ЭИ, Э/ФА - 7);

– сегментированность информационного пространства. «Мы все живем в своих информационных пузырях, и все зависит от того, кто наше ближайшее окружение, кого мы читаем, в какой сфере мы работаем» (ЭИ, С - 5). «В Федерации профсоюзов есть своя газета, она выпускается на казахском, на русском языках. Кто подписчики? Подписчики – большие предприятия, которых обязывают, будем так говорить, подписаться» (ЭИ, Ж/ПСД - 11). «Есть различные каналы, чаты, где эти вопросы (защиты трудовых прав – прим.авт) озвучиваются. То есть, узко фокусные группы могут получить нужную для них информацию, обменяться лайфхаками, но в широком публичном пространстве трудовые права не предмет обсуждения» (ЭИ, ДК - 15).

Отдельно эксперты указывали и на вероятность искаженной подачи материала о трудовых спорах в стране, что соответствующим образом влияет на восприятие ситуации в сфере трудовых отношений. В результате может сложиться впечатление, что работники, в том или ином регионе страны, испытывают большие сложности, связанные с обеспечением своих трудовых прав, нежели в других регионах страны, или что в той или иной компании смертность на производстве выше, чем в других. Хотя фактически ситуация может обстоять иначе (ЭИ, П/ОД - 8).

Оценивая характер подачи информации, эксперты обращают внимание, что тема маргинализирована и выдвинута на периферию. Кроме того, СМИ редко освещают кейсы, связанные с нарушением прав отдельно взятого и неизвестного широкой публике специалиста, чаще речь может идти о каком-либо руководителе, человеке, занимающем статусную должность.

Были высказаны мнения и относительно того, что на характер подачи материала оказывает влияние и сегмент масс-медиа, к которому относится СМИ, освещающее вопросы нарушения трудовых прав или их защиты. Так, казахоязычные СМИ реже пишут о контексте нарушения трудовых прав и процедурах их восстановления, и чаще рассматривают описываемую ситуацию в общей канве темы о тяжелом социально-экономическом положении людей (ЭИ, Ж - 1). Вопросы нарушения трудовых прав и трудовых конфликтов чаще становятся предметом публикаций оппозиционных СМИ (ЭИ, М/Ф - 4).

Позитивное влияние на качество транслируемой СМИ информации о трудовых правах и алгоритмов их защиты, по мнению опрошенных специалистов оказывают изменения в национальном законодательстве. В частности, эксперты отметили изменения 2023 года, связанные с порядком

формирования работы согласительной комиссии. При этом, некоторые эксперты отмечают появление синергии, продуцируемой действиями СМИ и государства. Например, изменения в законодательстве становятся инфоповодом для СМИ, в свою очередь резонансные публикации СМИ о нарушениях трудовых прав в отдельных компаниях инициировали государственные проверки на их производственных объектах (ЭИ, М/Ф - 4).

ПРИОРИТЕТНЫЕ СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ОСОЗНАНИЯ ИМИ НАЛИЧИЯ ПРОТИВОРЕЧИЙ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

Даже в условиях развитых трудового законодательства и институтов, призванных регулировать трудовые споры, наличие практик нарушения трудовых прав *ipso facto* не влечет запуск механизмов их защиты. Для того, чтобы механизм отстаивания трудовых прав заработал, необходимы, как минимум два условия. Во-первых, работник должен осознать, что его права нарушаются. Во-вторых, он или она должны выбрать стратегию своих действий в заданных условиях. К таким стратегиям могут быть отнесены стратегия «бегства», стратегия «конформизма», стратегия «наступления и обороны».

В рамках настоящего исследования экспертов попросили поделиться своими точками зрения на то, какие стратегии поведения являются для казахстанских наемных работников приоритетными. Мнения по данному вопросу разделились. Основным водоразделом стала мысль о возможности генерализации и выявлении общеказахстанского тренда.

Часть экспертов считают, что обобщение допустимо и наиболее распространенными стратегиями работников в условиях осознания ими наличия противоречий с работодателем являются стратегия «конформизма», что означает со-

гласие с условиями работодателей, или стратегия «бегства», предполагающая аннулирование трудового контракта. *«Зависит от множества факторов. В том числе от самого человека, его квалификации и возраста. Если работник достиг предпенсионного возраста, либо имеет обременение обязательствами – кредитными, ипотечными, семейными, прочими, он будет склонен идти на компромиссы, даже в ущерб себе. Для людей, которые воспринимают текущую работу как временную, или труд не является для них приоритетом, как правило, увольняются» (ЭИ, ПД – 3).* Абстрагируясь от конкретных жизненных ситуаций, эксперты полагают, что выбор стратегии поведения зависит от способности принять или не принять правила, диктуемые системой. *«Фактически если человек работает в данной системе, то он говорит ей молчаливое «да». Нравится, не нравится, он говорит «да». А когда уволился, значит всё, он сказал системе «нет» (ЭИ, Ж - 1).*

Объясняя феномен конформизма, эксперты отмечают, что ключевой причиной является страх остаться без средств к существованию, поскольку не всегда есть возможность быстро трудоустроиться. *«Люди чаще всего машут рукой и смиряются с ситуацией или принимают неправоту начальника, поскольку боятся потерять работу. В большинстве случаев у людей нет финансовой подушки, позволяющей пожить без работы какое-то время» (ЭИ, Ж/ПСД - 11).*

Эксперты также обращают внимание на то, что стратегия «конформизма», не обязательно означает, что работник молча соглашается с нарушением его трудовых прав и продолжает качественно выполнять свои обязанности. Чаще имеет место рестрикционизм. *«В первую очередь, конечно, меньше работать и воровать. То есть логика такая: «он нам мало платит, а мы за это воруем все с предприятия. Мы возьмем свое по-другому». Вот такое тихое подпольное со-*

противление» (ЭИ, П/ОД – 8).

Другая часть экспертов считает, что о единой стратегии в существующих условиях говорить невозможно. На выбор могут повлиять такие факторы как:

– уровень квалификации работника и занимаемая им должностная позиция. Чем они выше, тем больше шансов, что работник будет отстаивать свои трудовые права. *«Многое зависит от уровня работника. У рядовых работников есть два варианта – либо забастовка, либо молчать. Топ-менеджеры могут оказывать психологическое давление и шантажировать работодателя тем, что уволятся и ему придется искать другого специалиста. В целом, чем более квалифицирован работник, тем активнее он будет отстаивать свои права» (ЭИ, Э/ФА - 7).*

– сегмент, к которому относится предприятие, на котором работает работник. На крупных предприятиях процедуры разрешения трудовых споров более развиты, есть профсоюзы. *«Если мы говорим про крупные предприятия, где количество работников больше 100 тысяч, то там есть корпоративная идентичность, у таких коллективов больше возможностей отстаивать свои права. Потому что их много, есть традиции, работают профсоюзы, забастовка на таких предприятиях произведет социально видимый эффект. В случае небольших компаний, где коллектив 20-30 человек, здесь уже меньше возможностей, потому что наемным работникам надо будет как-то самоорганизовываться» (ЭИ, С - 5).*

– специфические особенности компании в которой возникают трудовые споры. *«В зависимости от компании, у разных компаний выработаны свои алгоритмы, призванные разрешать ситуации в случае возникновения проблем» (ЭИ, М/Ф - 4).*

– региональная специфика. *«Стратегия отличается от региона к региону, от города к селу и зависит от наличия определенных трудовых взаимоотношений, корпоративной солидарности» (ЭИ, П - 2).*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ КАК МЕХАНИЗМОВ ЗАЩИТЫ ПРАВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

На протяжении более двух столетий профсоюзы оставались одним из самых устойчивых институтов, призванных представлять интересы и защищать трудовые права наемных работников. В то же время развитие информационно-коммуникативных технологий, оказывая влияние на весь спектр социально-трудовых отношений, создает новые возможности и механизмы для защиты трудящимися своих трудовых прав. Сохраняет ли, созданный в рамках Индустрии 1.0 институт профсоюзов, свою эффективность в условиях Индустрии 4.0?

В рамках исследования информанты высказали свое мнение об эффективности профсоюзов в Казахстане в текущий момент и о том, как цифровизация повлияет на казахстанское профсоюзное движение.

Оценивая текущую ситуацию большинство экспертов сошлись во мнении, что казахстанские профсоюзы не эффективны. *«Профсоюзы, конечно же, нужный институт. Пока что человечество не придумало ничего лучшее. Мы видим, что все еще благодаря профсоюзам, работникам удается отстаивать свои права, добиться улучшения. Другое дело, что в Казахстане мы сделали все для того, чтобы убить этот институт. Пациент скорее мертв, чем жив» (ЭИ, С - 5).*

В числе факторов, влияющих на данное положение дел, были указаны:

– неосвобожденный характер деятельности профсоюзных работников. *«Неосвобожденные работники, от них толку для профсоюзного движения мало, потому что они все зависимы. Они зависимы от своего работодателя» (ЭИ, Ю-12);*

– отсутствие учета мнений профсоюзов при принятии законов, регламентирующих сферу труда. *«В 2015 году Трудовой кодекс был принят за два месяца практически без участия профсоюзов, и они не смогли никак этому воспрепятствовать. Зато за последние семь лет в этот трудовой кодекс было внесено 350 поправок. И это тоже говорит о том, что профсоюз как институт не сформировался. Соответственно, его нельзя назвать легальным представителем трудящихся, как класса» (ЭИ, Ю-12);*

– кадровая политика. *«Сегодня руководство профсоюзов, это в основном бывшие чиновники, они не выросли в профсоюзах, их практически назначили сверху. Это большая проблема, потому что такие люди работают в профсоюзе, чтобы просто «пересидеть» там, плюс опыт работы на государство влияет на их вектор мышления, в результате они больше защищают работодателей, нежели трудящихся, условно играют за другую команду. Такие люди не пойдут на конфликт, отстаивая трудовые права работников» (ЭИ, П/ОД - 8);*

– отсутствие доверия к профсоюзам. *«Профсоюзы не воспринимают как место, где могут помочь. Сами профсоюзы жалуются на свое бессилие. Жалуются, что люди пишут гадости, обвиняют в продажности и неспособности противостоять работодателям, задают вопрос – зачем в таком случае вообще нужны профсоюзы?» (ЭИ, Ж - 1).*

Существенно снижает эффективность профсоюзов, по мнению экспертов, и система отчисления профсоюзных

взносов и контроля за их освоением. По сути профсоюз – это акционерное общество. Также как государство отчитывается перед налогоплательщиками, так и профсоюзные лидеры должны отчитываться перед своими членами о статьях расхода профсоюзного бюджета. Это происходит крайне редко. Одной из причин является система взимания членских взносов, когда члены не сами оплачивают взносы, а работодатель перечисляет их из зарплат. Таким образом утрачивается понимание того, что профсоюз функционирует за деньги рядовых членов. С другой стороны, руководство профсоюзов не столько борется «за сердца» работников, сколько за финансовые средства, поступающие в бюджет профсоюза (*ЭИ, Ю/ОД – 9; ЭИ, Ю-12*).

Еще одной проблемой, полагают информанты, является отсутствие у профсоюзов внимания к просветительской деятельности. В современных условиях задачей профсоюзов является не столько участие в согласительных комиссиях или организация трудовых протестов, сколько обучение работников цивилизованным и законным способам отстаивания их трудовых прав, подготовке грамотных заявлений и др. (*ЭИ, М/Ф - 6*).

Эксперты также обратили внимание и на другую крайность в работе профсоюзов. В любом случае профсоюзы стремятся защищать работников, даже тогда, когда они неправы или совершили действия противоправного характера (*ЭИ, М/Ф - 6*).

Часть экспертов отмечают, что эффективность профсоюзов зависит от сектора экономики и регионального параметра. В частности, в компаниях, где есть большие коллективы, особенно на сложных производствах с высокой добавленной стоимостью, профсоюзы демонстрируют высокий уровень востребованности и эффективности (*ЭИ, Ж – 1; ЭИ, ПД – 3*).

Среди других была высказана точка зрения о том, что вступлению в профсоюз и защите своих прав в Казахстане препятствует структура занятости: большое число сезонно занятых, самозанятых, работающих на малых предприятиях, которые не предполагают наличие профсоюзов (*ЭИ, П/ОД - 8*).

Практически все эксперты согласны с тем, что цифровизация является одним из значимых вызовов для казахстанских профсоюзов. И вызов этот происходит по двум направлениям. Во-первых, цифровизация экономики переструктурирует рынок труда в сторону сокращения спроса на ряд специальностей. Работникам придется конкурировать с роботами и искусственным интеллектом, отстаивать свое право работать. *«Порядка полутора миллиона людей в ближайшее время в Казахстане будут высвобождены из-за внедрения искусственного интеллекта. И в моей практике уже есть пару случаев, когда люди лишились работы по этой причине»* (*ЭИ, М/Ф – 6*). В таких условиях у профсоюзов прибавится работы.

С другой стороны, самим профсоюзам придется адаптироваться к работе в условиях цифрового мира. *«Цифровые технологии, как вода, которая точит камень, так или иначе они повлияют на профсоюзы. Возможно вопрос будет стоять об исчезновении профсоюзов в их классическом виде»* (*ЭИ, Ю-12*). Большая часть участников исследования убеждены, что только работа в новом онлайн формате поможет профсоюзам, как институту, выжить в новых реалиях. Цифровые технологии будут способствовать усилению работы профсоюзов, сделают их работу более удобной, понятной, и, главное, обеспечат прозрачность работы профсоюзов. Одним из перспективных направлений станет создание цифрового мобильного профсоюза. Доступ к такому профсоюзу можно будет получить через электронное при-

ложение, в котором будут видны услуги профсоюза, обучающие материалы, финансовую отчетность, обратиться с жалобой и т.д.

РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ПРОЦЕССОВ ОТСТАИВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Качественное состояние культуры защиты трудовых прав в разных макрорегионах страны может различаться. В числе факторов, оказывающих влияние на культуру отстаивания трудящимися их трудовых прав, находятся плотность населения и доля населения в трудоспособном возрасте, инфраструктура занятости, соотношение крупного бизнеса и МСБ, отраслевая направленность макрорегиона и т.д.

Несмотря на то, что настоящее исследование фокусируется на изучении процессов в Мангистауской области и Алматинской агломерации, информантам предложили высказать свое мнение не только в отношении исследуемых макрорегионов, но и в целом о ситуации в стране.

Специфика отстаивания трудовых прав в западном регионе Казахстана

В западном регионе страны на сегодняшний день фиксируется наибольшее число социально-трудовых конфликтов. По мнению экспертов, существует ряд факторов, которые усиливают социальное напряжение в регионе, или, как выразились эксперты «традиционное недовольство». Одним из таких факторов является убеждение местного населения о несправедливом, по отношению к региону, распределении нефтяной ренты, что формирует различного рода обиды. Немаловажными факторами являются суровые климатические условия, недостаток социальной инфраструктуры, высокие цены. На рост социальной напряженности, по мнению инфор-

мантов, влияют высокий уровень социального неравенства и высокая привлекательность региона для трудовых мигрантов на фоне отсутствия инфраструктурных условий и перенаселенности региона. *«В Жанаозене, где для приема мигрантов нет даже соответствующей инфраструктуры, аэропорта, миграционная неурегулированность привела к тому, что город перенаселен, наводнился жителями, не только казахстанскими, но и зарубежными, при этом месторождения исчерпываются, а социальные требования населения растут»* (ЭИ, П - 2).

Оценивая специфику отстаивания трудовых прав в западном регионе Казахстана, эксперты отмечали, следующие особенности:

– высокий уровень целеустремленности мангистауских работников. *«Мангистау отличает воинственность, активность, не всегда обоснованная уверенность и отсутствие учета социально-экономических реалий. То есть – вижу цель, не вижу препятствий. Они любой ценой добиваются принятия нужного им решения. Где-то силовыми методами, где-то через манипуляции. Срабатывает, потому что все прекрасно знают историю Мангистауской области, Жанаозенских событий. Региональная специфика, она, наверное, в этом и заключается»* (ЭИ, Ю-12). Работники региона добиваются выполнения их условий, *«несмотря ни на что»* (ЭИ, ДК - 15);

– высокий уровень солидаризации граждан. Визитной карточкой процесса солидаризации граждан в борьбе за трудовые права, является Жанаозен. *«Жанаозен – это единственный регион, в котором солидаризация проявляется в высшей степени»* (ЭИ, ДК - 15);

– наличие традиций отстаивания трудовых прав (ЭИ, ПД - 3). Поэтому жителей Жанаозена называют *«амбассадорами изменений»* (ЭИ, М/Ф - 6). Их поведение стало образцом для

подражания для работников в других регионах страны и в других отраслях деятельности. *«На этом фоне и другие работники начинают бастовать, предъявлять свои требования. Например, крановщики в Астане бастовали именно на фоне успеха Жанаозенских протестов. Логика примерно такая: «люди же попробовали и получилось. Давайте и мы права отстаивать начнем» (ЭИ, Ж - 1);*

– сильные позиции местных профсоюзов, которые в большей степени, чем в других регионах, находятся под пристальным вниманием самих рабочих, а также в целом обладают более высоким уровнем авторитета и влияния на своих членов. *«По январским событиям видно, насколько там действительно сильные профсоюзы. Сформулировали и выдвинули требования, потом спокойно ждали результатов. Не было никаких погромов, ситуация не вышла из-под контроля» (ЭИ, Э/Ю - 16).*

Вместе с тем, среди экспертов существует точка зрения, что в общественном сознании происходит подмена природы трудовой протестности в Мангистау и трудовые конфликты в Мангистау по сути не являются борьбой за права трудящихся. Генераторами протестности выступают внешние по отношению к трудовым процессам силы. Это могут быть криминалитет, религиозные лидеры, местные кланы и др. Выходящие на забастовки работники являются жертвами манипуляций, главной целью которых является шантаж власти. *«В Мангистау нет рабочей культуры. Если сравнить Атырауские трудовые протесты и Мангистауские, то это небо и земля. В Атырау традиция, понимание и ответственное отношение. А в Мангистау есть внутренние какие-то силы клановые, которые руководят и используют рабочих в качестве «пушечного мяса». Там есть какие-то подстрекатели, и они хорошо знают свою работу. Знают,*

как можно надавить на власти, чтобы не то, что выторговать, просто вырывать себе то, что хочется» (ЭИ, С/П – 10).

Специфика отстаивания трудовых прав в Алматы

Характеризуя Алматы, эксперты также выделили ряд специфических особенностей города. Во-первых, для города характерна более активная информационная среда. Во-вторых, алматинцы успешно сочетают политический нигилизм, терпеливость и способность в один момент организовать масштабный бунт. В-третьих, в экономике города преобладают МСБ, бюджетный сектор и платформенная экономика. Крупных производственных предприятий практически нет. В-четвертых, в Алматы хорошо представлено и развито гражданское общество. В-пятых, жители Алматы, в большинстве случаев являются представителями среднего класса. В-шестых, в Алматы легче найти работу, соответственно, неудовлетворенные условиями труда наемные работники с меньшими рисками могут применять стратегию «бегства».

Описывая стратегию защиты трудовых прав в Алматы, эксперты отмечают, что наиболее распространенной практикой для работников, осознавших, что их трудовые права нарушаются, являются увольнение или обращение в суд (ЭИ, Э/ФА - 7). Причина сложившейся ситуации кроется в сочетании ряда факторов. Среди таких факторов можно выделить более высокую вероятность выигрыша в суде (ЭИ, П - 2). В Алматы высокая концентрация организаций бюджетного сектора, работники которого чаще обращаются в суд, т.к., профсоюзы в бюджетных организациях малоэффективны. В этой связи, эксперты обращают внимание на существующий феномен. В бюджетных организациях работода-

телем является государство, но права работников нарушаются не государством, которое, по ряду причин, не может полноценно отслеживать процессы, происходящие внутри каждой отдельной бюджетной организации, а представителями, как правило, среднего звена управленцев. При таком состоянии дел логично решать проблемы в рамках внутренних процедур, но работники предпочитают обращаться напрямую в суд (ЭИ, М/Ф – 6).

Еще одним фактором является специфика занятости в Алматы. Преобладание в структуре экономики города МСБ и самозанятых приводит к постепенному стиранию традиций защиты трудовых прав, появившихся еще в советское время. *«В Алматы, где большинство – это микробизнес, где услуги и торговля – это главная экономическая деятельность, там традиция утеряна»* (ЭИ, С/П - 10). *«Забастовки возможны только в условиях более-менее крупного коллектива. А какие забастовки в малом бизнесе?»* (ЭИ, П - 2).

В отношении профсоюзов эксперты сходятся во мнении, что условия для развития профсоюзного движения отсутствуют. Во-первых, потому что нет крупного производства. *«В советское время, в Алматы 70% населения Алматы составлял рабочий класс, сотрудники предприятий. Сейчас это в большей степени студенты, торговцы, представители сферы услуг»* (ЭИ, П - 2). *«В сфере МСБ только 5% охвачено профсоюзами»* (ЭИ, Ю/ОД - 9).

В то же время, информанты полагают, что в случае наличия сколько-нибудь деятельного профсоюза, он будет активно поддерживаться его членами. *«В Алматы профсоюзным лидерам работать легче, никакого противостояния со стороны работников, в случае ошибочных действий профсоюза, нет. Здесь даже маленькие победы, которых удалось достигнуть, они воспринимаются как огромные достижения. Это хорошо видно при сравнении деятельности*

нескольких компаний в Актау и Алматы» (ЭИ, М/Ф - 4).

Специфика отстаивания трудовых прав в других регионах Казахстана

Характеризуя Центральный, Северный и Восточный регионы страны, эксперты отмечают такие особенности как высокий уровень грамотности работников в сфере трудовых прав, конструктивный подход к решению проблем и договороспособность. Кроме того, эксперты указывают, что в этих регионах еще сохранились советские традиции социальных гарантий, трудовых династий и дисциплины. *«В Карагандинской области работники очень конструктивны и грамотны, знают все нормы. Есть сильные профсоюзные традиции. То же можно сказать про ВКО и Павлодарскую область. При этом и работодатели в сфере крупных предприятий сельского хозяйства и промышленности свои социальные обязательства перед работниками выполняют достаточно эффективно» (ЭИ, П - 2). Северный регион он более системный, там, вероятно больше через какие-нибудь коллективные договоры, медиации, профсоюзы. При этом, там почти не бастуют работники производственных предприятий. В целом, Северный и Восточный это более-менее договороспособные регионы» (ЭИ, Э/ФА - 7).*

На Юге страны, по мнению опрошенных специалистов, ситуация более спокойная (ЭИ, М/Ф - 6), а в Астане культура защиты трудовых прав до сих пор не сложилась. Это может объясняться быстрым ростом, как населения города, так и экономической активности в столице. *«В городах сегодня нет стратегии отстаивания трудовых прав. В Астане, где, по сути, солянка, там культура не формировалась» (ЭИ, С/П - 10).*

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА ОТСТАИВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Как демонстрирует казахстанская практика, в различных отраслях экономики страны существуют значимые различия в отношении отстаивания трудовых прав работниками сферы. Данная ситуация прослеживается, в том числе, посредством трудовых выступлений, которые большей частью характерны для работников производственного сектора. В рамках данного исследования, экспертам было предложено представить свое видение данных различий, их специфики, а также тех факторов, которыми они обусловлены.

Специфика отстаивания трудовых прав, характерная для бюджетной сферы

По мнению экспертов, в бюджетной сфере, работники зачастую не отстаивают свои трудовые права, и просто увольняются, что в том числе и обусловлено и низким уровнем веры работников в то, что посредством судов можно восстановить справедливость. *«Роль играет и неуверенность в самой судебной системе. Отсутствие чувства защищенности, неверие в то, что его права будут защищены, ведет к тому, что человек опускает руки и говорит ладно, я уйду, и на этом заканчивается этот конфликт»* (ЭИ, Э/Ю - 16). *«Те же врачи, они голосуют ногами. Они просто, кто толковые, уходят в частные клиники»* (ЭИ, Ж - 1).

Эксперты указывают, что профсоюзы, в рассматриваемой сфере, большей частью являются слабыми, поэтому распространение получает практика жалоб на свое начальство в вышестоящие инстанции, после чего следует проверка из центральных органов, министерств. Тем не менее, эксперты отмечают, что проблемой в данном отношении является и

то, что работники не знают к кому апеллировать в этой ситуации, поскольку не понятно кто является работодателем, или тем руководством, к кому в подобной ситуации можно было бы обратиться. *«В бюджетном секторе, профсоюзы слабые. Лучше работают жалобы на своего руководителя к вышестоящему руководству, пишут анонимные жалобы, и потом приходит проверка, которая разбирается»* (ЭИ, С - 5). *«В отношении бюджетного сектора есть еще одна очень большая проблема – не понятно, кто является работодателем, к кому апеллировать в конечном итоге? Тут тоже должно быть четкое понимание, из-за его отсутствия идет перекос»* (ЭИ, М/Ф - 6).

В крайнем случае, по мнению участников исследования, бюджетные работники протестуют посредством социальных сетей, но в этом случае сталкиваются с административным давлением. *«Протест люди используют как крайний вариант, когда уже все исчерпано, используя для этого социальные сети. То есть вариантов не так много. Возможно, если бы работали профсоюзы, был бы более широкий ассортимент механизмов защиты трудовых прав»* (ЭИ, С - 5). *«В Алматы в Скорой помощи, женщина, она постоянно на слуху, борется за права. Она апеллирует к нормам положенности: что должно быть в скорой помощи, как должна оплачиваться работа водителей, фельдшеров. И в ответ постоянно административное давление»* (ЭИ, Ж - 1).

Еще одной стратегией отстаивания трудовых прав в сфере является саботаж, некачественное выполнение своих трудовых обязанностей. *«В бюджетном секторе тактикой отстаивания своих трудовых прав является больше саботаж, игнорирование, манкирование обязанностями, та же некачественно выполненная работа, общий тяжелый психологический фон, недовольство»* (ЭИ, Э/ФА - 7).

Кроме того, эксперты обращают внимание и на низкий уровень солидарности в коллективах бюджетных организаций. В частности, в момент трудовых споров с руководством, коллектив зачастую противостоит работнику, что обусловлено страхом потерять работу.

В целом эксперты отмечают, что работники бюджетной сферы являются одной из наименее защищенных категорий трудящихся, и полностью зависимы от власти, которая является, по сути, их работодателем. *«Разница, безусловно, есть. Бюджетники они более законопослушные и что власть скажет то и сделают, и мы это видим везде. И если ты пошел бюджетники ты уже это осознаешь»* (ЭИ, Ж/ПСД - 11). *«Бюджетные работники защищены в наименьшей степени - учителя, даже преподаватели университетов. Кроме того, в отношении врачей срабатывает та самая инерция мышления, что в какой-то тяжелой ситуации в первую очередь считается, что виноват врач. Тем не менее, во многом в отношении защиты трудовых прав большое значение имеет и роль самих работников. К примеру, в Усть-Каменогорске есть профсоюзная организация, которая очень успешна в отношении защиты прав работников медицинских учреждений. При этом, это общественная организация»* (ЭИ, Ж/ПСД - 11). *«Сотрудник, на момент возникновения конфликта, рассчитывал только на себя, и коллектив зачастую оказывается против него, и человек просто уходил»* (ЭИ, Э/Ю - 16).

Лишь один из пятнадцати экспертов отметил, что в бюджетной сфере, несмотря на непривлекательность атмосферы для труда, все же легче защитить свои трудовые права, поскольку они находятся под прямым контролем государственных органов. *«В сфере госслужбы несмотря на то, что там оплата, как правило, меньше, и атмосфера порой не очень привлекательная для труда, все-таки легче защитить»*

свои права, это находится под контролем тех же самых государственных органов. Поэтому там и отношение к профсоюзам более такое лояльное и работа самих профсоюзов она более эффективная» (ЭИ, П - 2).

Специфика отстаивания трудовых прав, характерная для производственной сферы

Практически все эксперты, которые дали свои оценки тому, как отстаиваются трудовые права в производственной сфере, указали, что, если сравнивать с другими, трудовые права работников отстаиваются более эффективно. *«Лучше всего трудовые права в производственной сфере плане защищены, есть техника безопасности, четкая структура: мастер, начальник участка» (ЭИ, Ж - 1).* *«В так сказать структурированных отраслях с изначально высоким уровнем организации, профсоюзы работают более или менее, есть защита трудовых прав, работники сферы они, условно говоря «на виду», функционал каждого работника четко расписывается, на каждого есть обоснование и приказ. Потому что если он на работе получит травму, урон, то, естественно, наступает ответственность. То есть в промышленном секторе права работников все-таки относительно больше защищены» (ЭИ, ПД – 3).*

Эксперты подчеркивают, что значение имеют и масштабы коллективов: в больших коллективах работники защищают трудовые права эффективнее, чем в небольших, поскольку, они чаще всего лучше организованы. Объяснить этот феномен можно, принимая во внимание количество работников, вовлеченных в выполнении одной функции. На предприятиях с небольшим количеством работников, каждый работник может выполнять свою уникальную функцию, отвечать за отдельное самостоятельное направление работы.

В больших коллективах в процесс выполнения какой-либо конкретной задачи может вовлекаться гораздо большее количество людей. В результате, если имеет место ущемление трудовых прав, оно касается не отдельно взятого человека, а целого коллектива, в этом случае запускается процесс солидаризации работников.

Кроме того, практически все эксперты указали, что в данной сфере существуют реально действующие профсоюзы. *«Там, где есть большие коллективы, большие предприятия, мне кажется, больше защита» (ЭИ, Ж - 1), «Сильные профсоюзы, опять же, в нефтегазовом секторе, горнорудном производстве, то есть те, которые связаны непосредственно с производством и особенно это касается компаний с иностранным участием или национальных компаний» (ЭИ, М/Ф - 4). «Профсоюзы и работники в горнодобывающей, горно-металлургической, нефтегазовой сфере активны, знают свои права, знают все эти инструменты, меры, пути и так далее. То есть они на этом, что называется, «собаку съели» (ЭИ, Ю-12).*

Специфика отстаивания трудовых прав, характерная для сельскохозяйственной сферы

Эксперты полагают, что работники сельскохозяйственного сектора менее остальных готовы защищать свои трудовые права. Причинами данного положения, по мнению экспертов, является организационное устройство предприятий сельхоз сферы, снижающее вероятность возникновения профсоюзов. Процедуры защиты трудовых прав работниками сферы сельского хозяйства осложнена и вследствие сезонного характера работ. *«В сфере сельского хозяйства вообще никто не думает о профсоюзах, в силу их организационного устройства, крестьянских хозяйств. Кроме того, зачатую это небольшие*

коллективы, в которых от силы человек 30 работают, на сезонные работы возможно привлекают еще дополнительную силу, но костяк составляет всего 30 человек. И в этом ключе о профсоюзе речь идти не может» (ЭИ, М/Ф - 4).

Вследствие отсутствия трудовых договоров, в сфере имеет место высокий уровень нарушения договоренностей, когда работникам не осуществляются выплаты за проделанную работу. Для исключения подобного рода рисков сельхозработники больше нацелены на трудоустройство на краткосрочный период, например, на один день. Такая практика также является препятствием на пути создания профсоюзов. *«Работники просто не верят работодателю, из-за случаев обмана, поэтому найм на один день, как сегодня практикуют, оказывается наиболее безопасной стратегией. Конечно, она возникает из-за ощущения бесправия. Кроме того, ясно, что речь идет о неквалифицированных рабочих, для которых нет шансов пойти в суд, судиться. Забастовку они тоже организовать не могут. Шансы отстоять свои права нулевые» (ЭИ, Э/ФА - 7).* *«Сельское хозяйство очень специфично, оно патриархально-феодалное по своему устройству и, видимо, по каким-то ментальным отношениям. Даже если работник будет недоволен, то стратегия в любом случае одна – терпеть или уйти. Там даже не побастуешь» (ЭИ, Э/ФА - 7).*

Специфика отстаивания трудовых прав в сфере платформенной экономики

По мнению экспертов, аналогичным образом обстоят дела и с отстаиванием трудовых прав в сфере платформенной экономики. Если работников не устраивает характер их деятель-

ности, все что они могут сделать – уйти с этой работы. Поскольку забастовки или освещение проблем в СМИ не дают значимого эффекта, а зачинщиков трудовых протестов зачастую увольняют. *«Работники компаний платформенной экономики, это то, что называется прекариат, потому что один день работает, все нормально, но если случится чрезвычайная ситуация, авария, то компания не оплачивает эти вещи. Она просто дает возможность заработать»* (ЭИ, Ж - 1). *«В гиг-экономике никого не держат – терпи или уходи. Забастовки только дают возможность выговориться. В этой сфере вообще нет шансов для отстаивания своих трудовых обязанностей, никаких прав»* (ЭИ, Э/ФА - 7).

Эксперты отметили, что таким же образом не защищены трудовые права наемных работников в сфере малого и среднего бизнеса, поскольку, у них нет профсоюзов, что обусловлено малой численностью работников предприятий, а также организационной формой деятельности, найму на сдельной основе. Поэтому, по мнению участников исследования, в предприятиях МСБ, в условиях Казахстана, все зависит от хозяев бизнеса. *«В сером секторе экономики трудовые права работников не защищены никак. Они даже в открытом, видимом секторе экономики, в МСБ, никак не защищены. Особенно это касается молодых людей, а также людей предпенсионного возраста, поскольку им буквально некуда больше идти работать, несмотря на то, какие отличные специалисты они бы не были. И у них нет профсоюза, к которому они могли бы обратиться в случае нарушений»* (ЭИ, ПД – 3). *«Если в сфере крупного и среднего бизнеса предусмотрены согласительные комиссии, то с точки зрения малого бизнеса все сложнее»* (ЭИ, М/Ф - 6).

ПЕРСПЕКТИВЫ СОЗДАНИЯ ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Эксперты оценивают вероятность создания профсоюзов в сфере платформенной экономики в Казахстане как маловероятную. Одной из причин этого они считают то, что данный шаг будет противоречить самой природе гиг-экономики, которая была создана в противовес традиционной системе трудовых отношений, с возможностью защиты трудовых прав работников посредством профсоюзов. Участники исследования подчеркивают, что данный тип занятости, удобен, в первую очередь, для работодателей, так как освобождает их от ответственности за работников. *«Гиг-экономика для того и была изобретена, чтобы ничего не случилось: солидаризация, создание профсоюзов. Она задумывалась как разрушение традиционной системы трудовых отношений, с идеальными условиями для работодателя. Она формирует прекариат – бесправный, забитый, разрозненный. Сами по себе цифра и подход, они как раз стимулируют разобщенность»* (ЭИ, Э/ФА - 7).

Формат, кажущийся на первых порах привлекательным для самих работников сферы, на деле несет для них множественные негативные последствия, в числе которых: ограничения в профессиональном росте и развитии, негативное влияние на здоровье и на социализацию работников платформ. Поэтому эксперты полагают, что институционализировать возможность защиты трудовых прав работников гиг-экономики необходимо. *«Вспомните определение прекариата, это новый рабочий класс, люди свободных профессий, вне институтов, готовые к самостоятельной ответственной работе по самообеспечению, то есть принято рассматривать этот тип занятости с точки зрения достоинств. Но эта же сторона является их недостатком,*

потому что у них нет союза, эксплуатация этих категорий выросла невероятно. Их эксплуатируют, и они сами себя эксплуатируют, потому что, на деле они совершенно не свободны: они хотят сделать работу быстро, не спят всю ночь, несколько ночей, и потом берут другую работу. Им никто не скажет: слушай, друг, иди отдохни, ты же себя полностью изматываешь» (ЭИ, С/П - 10).

Кроме того, эксперты отмечают, что в силу того, что в сферу гиг-экономики идут категории людей, наименее защищенные в социальном плане, срочно нуждающиеся в средствах или находящиеся в сложных жизненных обстоятельствах, вопрос о создании профсоюзов должно взять на себя государство. Вместе с тем, этот же фактор, по мнению экспертов, влияет на то, что перспективы создания профсоюзов являются весьма низкими или маловероятными. Другой причиной маловероятности возникновения профсоюзов в сфере гиг-экономики, по мнению информантов, является наличие большого числа безработной молодежи и ее прогнозируемый рост. Формирование «молодежного бугра» и дефицит рабочих мест повлияют на смещение дискурса с вопросов защиты трудовых прав на наличие трудовых мест.

«Это очень большая проблема – создание рабочих мест, у нас же огромное количество молодежи выходит на рынок труда, и в целом, демографический бум происходит, а официально созданных рабочих мест в разы меньше, и уже в ближайшем будущем совершенно другие вопросы будут возникать. Будет уже не до вопросов трудовых прав, проблемой станет просто трудоустройство. Это серьезная проблема, которую надо как-то совместно решать, чтобы и права трудовые были защищены и реализованы, и тоже время соответствующих рабочих мест было достаточно. Это дилемма такая» (ЭИ, П - 2).

На сегодняшний день специфика работы в сфере гиг-экономики подразумевает решение возникающих проблем с работодателем сразу же, на месте, и тут возможны всего два варианта развития событий: или работодатель идет на уступки, или расторгает контракт, с теми, кто недоволен, что сделать при существующем формате работы легко.

Эксперты по-разному оценивают эффективность протестов в сфере. Часть из них считает, что власть будет в будущем идти на уступки работникам сферы и ужесточать требования к работодателям. *«Думаю, рано или поздно Казахстан придет к ужесточению законодательства в этой сфере, потому что власти будут бояться протестов, прецеденты уже были. Требования будут возрастать, но в то же время, наверное, будут какой-то баланс соблюдать»* (ЭИ, П - 2). Другая часть экспертов исходит из того, что произошедшие забастовки работников платформенной экономики произвели только разовый «шумовой эффект», который не привел ни к каким результатам. *«Забастовка курьеров никакого эффекта не дала более того, по факту никто не знает, чем все закончено. Скорее всего тем, что нескольких зачинщиков уволили, а остальные как жили, так и живут. То есть это такой шумовой эффект, который никак не влияет на систему»* (ЭИ, Э/ФА - 7).

Эксперты отмечают, что на сегодняшний день официальная позиция Министерства труда заключается в том, что создание подобного профсоюза невозможно, и здесь можно вести речь о нежелании правительства отстаивать интересы казахстанских работников гиг-экономики. Речь идет о том, что на сегодняшний день, после многочисленных дискуссий, понятие «платформенная занятость» внесено в Социальный Кодекс РК, в котором указывается, что взаимоотношения между оператором и заказчиком, а также исполнителем регулируются в соответствии с Гражданским кодексом

РК. Данный подход влияет на то, что работники платформенной экономики, будучи юридически обозначены как «исполнители», по-прежнему не имеют права создавать профсоюзы и их деятельность не регулируется Трудовым Кодексом РК. *«Есть официальная позиция Министерства труда. Я специально обращался с официальным запросом, который заключался в том, возможно ли юридически создание такого профсоюза. Они ответили отрицательно. То есть такого профсоюза априори быть не может. Они находятся в статусе исполнителей. Если раньше можно было, через Верховный суд признать курьера наёмным работником, то сейчас Социальный кодекс закрыл эту возможность работникам платформы доказать в будущем свой статус работника» (ЭИ, Ю-12).*

В то же время информанты обращают внимание на то, что статус работников платформенной экономики до сих пор не определен во всем мире, и в каждой стране он пока решается на уровне судебной практики. В частности, они указали на наличие практики применения теста на трудовые отношения, который предоставляет возможность суду в каждом отдельном случае, с учетом обстоятельств, определить можно ли рассматривать формат деятельности как трудовые отношения. Тем не менее, зафиксированные положения в Социальном кодексе данную возможность отменяют.

В то же время была высказана точка зрения о том, что несмотря на отсутствие профсоюза, работники сферы могут отстаивать свои требования, эффективно выстраивают горизонтальные связи, оказывают взаимопомощь и взаимоподдержку. То есть, подчеркивают высокий уровень солидарности работников гиг-экономики, в особенности среди курьеров. *«У работников гиг-экономики нет даже трудовых договоров, они не коллектив в классическом понимании. Тем не менее, каким-то образом организовали протест, актуализи-*

ровали проблематику своих желаний, заявили о нарушениях». «Это такие же работники, как и в любой другой отрасли, они нуждаются в представлении их интересов, коллективных интересов. После протестов они даже объявляли, что будут объединяться, я заходил на чаты курьеров, смотрел как они обсуждают ситуацию. Там были курьеры разных платформ, было видно, что у них очень много общих проблем. Наличие чата говорит о том, что у них уже есть сеть, есть понимание своих общих проблем, лидеры мнений, которые предлагали организовать митинг, писать жалобу, обратиться куда-то, позвать журналистов. Это может называться рабочим движением, профсоюзом, по-разному, главное, чтобы у них такая возможность была» (ЭИ, Э/ФА - 7). «Эти горизонтальные связи, мне кажется, это такая защитная реакция. Я порой вижу, как в случае, если поломался ночью мопед, другие коллеги по цеху помогают ему чинить. Это тоже показатель того, что люди помогают друг другу, хотя формально они, может быть, там нигде не состоят. То есть у них формируется сеть, которую видно уже даже визуально. Она уже могут эффективно организовать забастовку и без профсоюза. Не просто провести забастовку, но добиться выполнения требований» (ЭИ, Ж - 1).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты, полученные в ходе проведенных фокус-групповых дискуссий и экспертных интервью, показали, что культура защиты трудовых прав в Казахстане к настоящему моменту не сложилась, но демонстрирует в своем развитии позитивную динамику.

Фиксируемый в стране рост социально-трудовых конфликтов не является *ipso facto* показателем роста самосознания трудящихся и, тем более, формирования консолидированной идентичности наемных работников в масштабах страны. Случаи проявления солидарности представителей наемного труда крайне редки. Заявления о поддержке罢工ующих работников трудящимися других компаний являются не столько актом проявления солидарности перед лицом капитала, сколько реакцией на забастовку как мотивирующий фактор. Забастовки работников других предприятий выступают своего рода триггером для актуализации собственной повестки.

Единственным вопросом протестной повестки, объединяющим всех работников, является требование повышения заработной платы. На это обстоятельство обращают внимание эксперты и подтверждают участники ФГД. В свою очередь, преобладание в повестке протестующих требований о повышении заработной платы ставит вопрос о том, какой фактор в социально-трудовых протестах является преобладающим? Социальный или трудовой. Формально, в заданном контексте, трудовым конфликтом будут считаться только те случаи, когда индексация заработных плат включена в трудовой договор, т.к. в этом случае отказ работодателей от повышения заработной платы будет являться нарушением взятых на себя обязательств. В остальных случаях нарушения трудовых прав нет, т.к. требование повышения заработной платы выходит за рамки трудового договора. Тем не менее, и эксперты, и участники групповых дискуссий полагают, что в

условиях инфляции и значительного удорожания жизни, вопрос о повышении оплаты труда может относиться к трудовым правам безотносительно к тексту трудового договора.

Помимо требований повышения заработных плат в качестве причин, запускающих процесс защиты прав, участники исследования указали неудовлетворительные условия труда, отсутствие внимания к безопасности труда, действия работодателей или представителей администрации – незаконное увольнение, принуждение к исполнению несвойственных, не предусмотренных трудовым договором функций.

О том, что культура защиты трудовых прав не развита в полной мере говорит отсутствие внимания к вопросам соблюдения прав работников при трудоустройстве. По заявлениям участников ФГД, и мнению доминирующей части экспертов приоритетным и зачастую единственными вопросом при трудоустройстве является вопрос об объеме заработной платы. Исключение составляют только высококвалифицированные работники, нанимаемые на должности управленцев высшего и среднего звена.

Еще одной причиной, по которой работники могут не уделять внимания трудовым правам, является низкий уровень правовой грамотности и осведомленности о цивилизованных механизмах их защиты. По заявлениям участников ФГД о том, какими правами они обладают и, какие механизмы и методы разрешения трудовых споров практикует компания, они узнали непосредственно от сотрудников HR отделов. С точки зрения некоторых экспертов корень проблемы кроется в отсутствии четкого определения механизмов защиты трудовых прав и обязанностей в законодательстве страны.

Исследование показало, что, при всей критичности и остроте темы, вопрос защиты трудовых прав, находится на периферии общественного внимания, освещение проблематики не системно. Информационная волна возникает только в привязке к резонансным событиям. Это же обстоятельство, по мнению экспертов, затрудняет понимание общей картины по стране. Отдельно эксперты отметили, что в СМИ имеет место привычный акцент на освещении трудовых конфликтов только в одной отрасли экономики, что в итоге может влиять на искаженное восприятие ситуации, связанной с нарушением трудовых прав, в том числе в региональном разрезе.

Столкнувшись с нарушением трудовых прав, казахстанские работники выбирают между молчаливым согласием, увольнением или открытым отстаиванием своих прав. В основе выбора стратегии конформизма лежит в первую очередь страх лишиться работы и на фоне дефицита рабочих мест остаться без средств к существованию. Значимым фактором является и уровень профессиональных компетенций, чем они выше, тем меньше работник будет склонен терпеть нарушение своих прав. Увольнение, напротив, чаще применяется в условиях уверенности в быстром трудоустройстве в других компаниях. Ориентация на стратегию «нападения и обороны» – обращение к трудовому омбудсмену, в суд, в согласительную комиссию, к медиатору, выход на забастовку и др. – зависит от сочетания ряда факторов. Среди таких факторов доверие к институтам защиты прав, уверенность в своих силах и ресурсах, организованный коллектив и т.д.

В ходе исследования подтвердилась гипотеза о том, что частотность выбора той или иной стратегии поведения зависит от сектора экономики. В частности, наименее активными в деле защиты трудовых прав являются работники сферы сельского хозяйства. Сложившаяся ситуация является результатом сочетания ряда факторов, среди которых:

разобщенность трудовых ресурсов, сезонность работ, отсутствие трудовых договоров, и, в целом, низкого уровня информированности о трудовых правах. В случае нарушения трудовых прав, работники сельского хозяйства чаще склоняются к стратегии конформизма, опасаясь потерять работу. Идея обращения в суд отвергается как несостоятельная. Другим, уникальным и свойственным только для сектора сельского хозяйства, методом отстаивания своих интересов стала поденная занятость. Стараясь минимизировать риски масштабных финансовых потерь, в случае отказа работодателя оплатить выполненную в течение сезона или месяца работу, работники нанимаются только на один день. В этом случае трудовые договоры не заключаются, однако, и риск минимальный.

Не сложилось устойчивых алгоритмов защиты трудовых прав и в секторе платформенной экономики. Специфической особенностью гиг-экономики является отсутствие трудовых договоров в их классическом понимании. Трудовая деятельность осуществляется на основании соглашений, заключенных в результате оферты. При этом, представители платформенной экономики, принявшие участие в исследовании, продемонстрировали более высокий уровень внимания к содержанию документов, отражающих формальную сторону их трудоустройства. В ходе дискуссий были выявлены высокие ожидания работников гиг-экономики от государства, которое, по их мнению, обязано взять на себя обязанности представления и защиты интересов работников этой сферы.

Работники производственного сектора, напротив, продемонстрировали высокий уровень осознания необходимости защиты трудовых прав и понимания механизмов. Произ-

водственники характеризуются большей осведомленностью о своих правах в трудовой сфере, более высоким уровнем солидаризации с коллегами, уверенностью в необходимости профсоюзов.

Значимая доля граждан, осуществляющих трудовую деятельность в бюджетных организациях выказала неосведомленность в отношении объема трудовых прав, которыми они обладают. Для большинства понимание трудовых прав ограничивается 8-часовым рабочим днем и наличием отпуска. Некоторые участники заявили, что не подписывали трудовой договор. Оптимальной моделью поведения в случае осознания нарушения их трудовых прав для бюджетников является игнорирование существующей ситуации с целью ее «перетерпеть». Менее востребованной моделью поведения оказалось обращение в суд.

Оценка деятельности и эффективности профсоюзов также зависит от сектора экономики. В секторе сельского хозяйства профсоюз как институт не является востребованным. Тем не менее, попытки создать профсоюз предпринимались трудовыми коллективами некоторых участников ФГД. Опыт оказался неудачным по причине сложной бюрократической процедуры регистрации профсоюза.

В промышленно-производственном секторе отношение к профсоюзам неоднозначное. Несмотря на устойчивый общественный дискурс высокой востребованности профсоюзов на производстве, участники дискуссии заявили, что вступили в профсоюз не потому, что рассчитывают на его защиту, а по инерции, стремясь не отделяться от коллектива. Только в одном случае был приведен пример действительно эффективной работы профсоюза.

Бюджетники вступают в профсоюз автоматически и не ожидают от него ничего кроме подарков на праздники. Никто из участников фокус групп, проведенных среди работников

бюджетной сферы, не вспомнил ни одного случая, когда бы профсоюз выступал в защиту прав трудящихся.

Работники платформенной экономики считают создание профсоюза хорошей идеей, но не обладающей потенциалом воплощения в жизнь. Причиной бесперспективности идеи считают сопротивление владельцев платформ. В реальности представители гиг-экономики ориентируются на создание сетевых сообществ без официальной регистрации.

Рассуждая о перспективах профсоюзов эксперты уверены, что будущее за цифровизацией. С одной стороны, развитие цифровых технологий и социальных сетей, на фоне реализации концепции «Слышащего государства» формирует вызов традиционным формам работы профсоюзов, создавая условия для механизмов индивидуальной защиты трудящимися своих прав. С другой стороны – переход профсоюзов в онлайн пространство сделает их более мобильными, прозрачными для членов и, тем самым вернет доверие работников и повысит востребованность.

Исследование также подтвердило гипотезу о наличии региональной специфики. Так, представители Мангистауской области более оптимистично смотрят на перспективы открытой защиты своих трудовых прав. Они активно пользуются услугами медиации, прибегают к согласительным комиссиям и участвуют в акциях протеста. В основе выбираемой стратегии поведения лежат, как минимум, три фактора. Во-первых, дефицит рабочих мест, стимулирующий ведение более или менее конструктивного диалога с работодателем. Во-вторых, наличие успешного опыта забастовочного движения. В-третьих, наличие в области крупных предприятий с большими коллективами.

В Алматы и Алматинской агломерации ситуация выглядит по-другому. Наиболее востребованными стратегиями являются стратегия «конформизма» или стратегия «бег-

ства» (увольнение). Алматинцы также чаще обращаются в суд. Эти особенности проявляются вследствие более широкого пространства для трудоустройства, отсутствия крупных коллективов и преобладания сектора МСБ, а также большей доли бюджетников.

В ходе исследования были собраны, высказанные работниками и экспертами **предложения и рекомендации:**

1. Обеспечить информированность граждан Казахстана о трудовых правах, в том числе о существующих путях защиты трудовых прав, начиная со школьной семьи, а также посредством таргетированной социальной рекламы для населения различных возрастных категорий на казахском и русском языках.

2. Повысить эффективность трудовой инспекции, обеспечить «горячие линии», куда в экстренном порядке можно было бы обратиться по вопросам нарушения трудовых прав.

3. Для повышения уровня доверия к деятельности профсоюзов законодательно ввести необходимость финансовой отчетности, рассмотреть возможность самостоятельного отчисления работниками членских взносов в профсоюзы, отойти от практики удерживания взносов с заработных плат.

4. Перевод деятельности профсоюзов в онлайн формат, создание мобильного приложения, что сделает их работу более удобной, понятной и обеспечит прозрачность работы профсоюзов.

В приложении должна быть предоставлена вся отчетность о деятельности профсоюзов, в том числе финансовая. Также должен быть представлен спектр реализуемых услуг. Приложение должно включать возможность самостоятельно оплачивать членские взносы, вступать и выходить из рядов профсоюза. Отдельно должна быть предоставлена информация о работниках профсоюза, важным является введение в

их состав юристов и бухгалтеров, и в целом повышения уровня их правовой грамотности и профессионализма в сфере профсоюзной деятельности.

5. Рассмотреть возможности повышения статуса и эффективности профсоюзов, в том числе такие, как наделение законодательными инструментами воздействия, введение возможности выбора работниками независимых руководителей профсоюзов.

6. Повысить эффективность других институтов, направленных на защиту трудовых прав работников в Казахстане, существующих в предприятиях, в том числе путем обеспечения прозрачности их деятельности, пересмотра механизмов принятия решений о назначении в них руководства, с акцентом на учет мнений работников.

7. Создать возможность анонимного и конфиденциального способа сообщения в онлайн формате о фактах нарушения трудовых прав, в том числе для лиц с ограниченными возможностями.

8. Рассмотреть законодательство на предмет более четкого определения механизмов защиты трудовых прав и обязанностей.

9. Рассмотреть возможность введения защиты трудовых прав педагогов, в том числе с отдельным акцентом на защиту прав преподавателей в отношении с родителями и учениками, буллингом в отношении учителей, с учетом специфики деятельности.

10. Открыть офисы компаний платформенной экономики в Казахстане и их регулирование в рамках отечественного законодательства. Данный шаг позволит отечественным сотрудникам решать проблемные ситуации напрямую с работодателями, призывать их к выполнению своих обязательств, четко опираться на отечественное законодательство, в случае их невыполнения.

11. Рассмотреть возможность дополнения отечественного трудового законодательства критериями, позволяющими определить трудовой статус работников (работники, независимые работники, партнеры) и в дальнейшем обращаться к нему при регулировании их деятельности. Изучить в этом отношении опыт развитых стран, которые смогли признать часть компаний платформенной экономики работодателями, а не партнерами.

12. Рассмотреть возможность создания профсоюзов компаниями платформенной экономики.

13. Рассмотреть вопрос обеспечения защиты трудовых прав работников сферы сельского хозяйства. Повысить информированность сельских работников о существующих путях защиты трудовых прав.

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG
CENTRAL ASIA

EURASIAN CENTER FOR PEOPLE
MANAGEMENT

THE ROLE AND EFFECTIVENESS OF TRADE
UNIONS IN PROTECTING WORKERS' RIGHTS
THROUGH THE PRISM OF PUBLIC
PERCEPTION

Astana, 2023

UDC 331.105.444
LBC 66.72
R68

Authoring team:

Aiman Zhussupova – Candidate of Political Science

Yerbol Ismailov – International Executive MBA; Phd candidate; DBA candidate

Sultanbek Kaiym – Master of Engineering Sciences

Lessya Karatayeva – Doctor of Historical Sciences

The team of authors is thankful to Asel Kakenova, Aslan Nurzhanov, Aigerim Erken, Miras Aitzhanov for their invaluable assistance in conducting the research.

Translated into Kazakh by *Aldabergen Kempirbayev*

Translated into English by *Center Premium LLP*

Cover design by *Darya Makhonina*

The book is published in the author's edition.

The content of the publication is the sole responsibility of the authors and does not necessarily reflect a position of RLS.

R68 The role and effectiveness of trade unions in protecting workers' rights through the prism of public perception. – Astana: PE “Eurasian Center for People Management”, 2023. - 343p.

ISBN 978-601-08-3543-6

The book contains the results of a study on the culture of protecting labor rights in Kazakhstan and how the labour public perceives trade unions. The study was conducted as part of the project “The role and effectiveness of trade unions in protecting workers' rights through the prism of public perception” (pilot project by the example of Mangistau Region and Almaty) Rosa Luxemburg Stiftung with funds of the Federal Ministry for Economic Cooperation and Development of the Federal Republic of Germany.

The book will be interesting to a wide range of readers. These may include workers involved in the process of protecting labor rights, trade unionists, HR specialists, representatives of expert and academic communities, and students.

UDC
331.105.444
LBC 66.72

This book was published under the sponsorship of the Rosa Luxemburg Stiftung with funds of the Federal Ministry for Economic Cooperation and Development of the Federal Republic of Germany. This publication or parts of it can be used by others for free as long as they provide a proper reference to the original publication.

The publication is not intended for sale and is distributed free of charge.

ISBN 978-601-08-3543-6

©PI Eurasian Center for People Management (ECPM)

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	243
THEMATIC ANALYSIS OF THE INFORMATION SPACE	247
The current situation	247
The culture of protecting labor rights	251
The role and problems of trade unions	253
EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF THE ROLE OF TRADE UNION EFFECTIVENESS IN PROTECTING WORKERS' RIGHTS	257
Awareness about labor rights	259
Violations of labor rights	263
Strategies for behavior in case of violation of labor rights	266
Availability of special bodies to which workers can turn to resolve labor disputes	271
Recommendations on what has to be done to prevent violations of labor rights	274
Presence of a trade union, its goals and functions	278
Expectations of trade unions	283
Challenges a trade union may face in the platform economy	286
Qualities that a leader of a trade union should have	287
Social networks in the environment of platform econ- omy workers	288
THE ROLE AND EFFECTIVENESS OF TRADE UNIONS IN THE PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS AC- CORDING TO EXPERTS' ASSESSMENTS	289
The main reasons why workers participate in protests	289
Culture of labor rights protection in Kazakhstan	295

Labour protection institutes for hired workers in Kazakhstan	302
The level of public attention to the issue of protecting the labor rights of workers	311
Priority strategies for the behavior of hired workers when they realize they have disagreements with the em- ployer	314
The effectiveness of trade unions being mechanisms for protecting the rights of workers	317
Regional specifics of the processes of defending labor rights	320
Industry specifics of defending labor rights	325
Prospects for creating trade unions in platform economy	331
CONCLUSION	336

INTRODUCTION

Actualization of the issue.

The transfer of the Kazakhtan economy to capitalist footing entailed changes in society and legitimation of the principle of individualism. On the other hand, the emergence of new forms and models of economic activity and development of digital technologies have led to transformation of the working class and emergence of phenomenon of hired workers that are no longer a part of dispossession of labor process. Today hired workers may be the owners of production facilities, have copyrights to products and services made/reenderred during the employment, be shareholders, etc. The combination of these two led to the blurring of labor identity and the loss of workers' solidarity.

The challenges that have emerged over the past three decades were also followed by unprecedented epidemiological crisis in 2020. Covid-19 pandemic not only temporarily suspended production around the globe and accelerated the digitalization of many areas, but also radically restructured the processes of organizing work and labor communications in teams. These processes have significantly affected Kazakhstan as well. In addition, the lockdown stimulated the formation and development of platform employment in Kazakhstan. It attracts residents due to the lack of high qualification requirements, flexible schedules and quite competitive salaries.

In traditional labor relations models, trade unions play an important role in protecting workers' rights and ensuring social justice. At the same time, the specific features of organization of interaction between business and executor within the framework of platform employment resulted in formation of a situation in which executors found themselves to be socially unprotected. Due to the relative novelty of this area of employment, mecha-

nisms for protecting the labor rights of platform economy workers have not yet been developed. The trade unions didn't develop them either.

A combination of transition to Industry 4.0 which entails the risk of the extinction of a number of trades, growing share of precariat in the overall structure of the employed population, lack of clear understanding of the status of workers in the platform economy, differences in salaries, as well as recognition of the presence of “working poverty” in the country, contributed to a significant increase in social and labor conflicts. In turn, the growing conflict potential of labor relations has put on the agenda the issue of the state of the culture of protecting labor rights in Kazakhstan.

Research approach

As part of the project, the research team focused on two regions - Mangistau region and Almaty agglomeration. The choice of locations is based on the principle of complementarity. The Mangistau Region is characterized by a high share of hired workers in the industrial sector and active labor protests. Almaty is characterized by high shares of hired workers in the public sector and SMEs whereas there is predominance of employment in the service sector. At the same time, Almaty has no large-scale labor conflicts in the public sector and expanding labor protests in the platform employment sector. Thus, five out of six protests of platform economy workers recorded in the Republic of Kazakhstan in 2022 were in Almaty.

The aim of the study was to identify the features of public perception of trade unions with the subsequent initiation of public discussions about the role and functions of trade unions in protecting labor rights in Kazakhstan.

The key hypothesis of the study is the assumption that the culture of protecting the rights and interests of workers in the

Republic of Kazakhstan is not being developed and, as a topic, is outside the information mainstream. At the same time, trade unions are not perceived by citizens of Kazakhstan as an effective mechanism for protecting their labor rights.

Working hypotheses of the study are also the following:

- workers' vision of the effectiveness of trade unions depends on the sector of employment. The most positive image of trade unions has developed in the industrial sector, and the least positive in the public sector.

- there are regional specifics in the culture of defending labor rights.

The study included both desk and field research. The field part was based on qualitative types of research. The following were carried out during the study:

- thematic analysis;
- expert interviews;
- focus group discussions.

Thematic analysis of publications posted on Kazakh socio-political resources dedicated to labor rights in Kazakhstan was carried out prior to field stage. The chronological framework covered 2020-2023. The emphasis was placed not so much on quantitative indicators of certain topics, but on the identification of semantic patterns or recurring ideas. The results of the thematic analysis present the main thematic blocks attributable to the discourse on the protection of labor rights in Kazakhstan.

Focus group discussions were held in order to identify social norms and issues related to labor rights within the community. They provided insight into participants' reactions to ideas shared by others, highlighting areas of consensus or debate within the community, as well as the range of social attitudes that are acceptable to share in a group.

Four focus group discussions were held in each location. The participants of focus groups were the hired workers of industrial

sector, agriculture sector, public sector and platform economy (at least 1 group in each sector). The number of participants in each focus group varied from 8 to 10 people.

As part of the study, 16 expert interviews were also conducted. The selection of experts was carried out on the basis of two principles. The first is having competencies in the topic under study and the second one is diversification of professional activities. Finally, economists, political scientists, lawyers, politicians and public figures, journalists, practitioners in the field of labor conflicts issues, and representatives of HR services took part in expert survey.

Various methods of data collection were utilized as part of applied triangulation method. They made it possible to significantly increase the reliability of the study results in order to consider one specific issue.

THEMATIC ANALYSIS OF THE INFORMATION SPACE

THE CURRENT SITUATION

The Constitution of the Republic of Kazakhstan guarantees citizens “the right for working conditions that meet safety and hygiene requirements, to remuneration for work without any discrimination, as well as to social protection from unemployment.” Every citizen working under an employment contract is guaranteed to work a certain number of working hours established by law, annual paid leave, weekends and holidays. The Constitutional Law also recognizes the right of citizens “for individual and collective labor diagereements with the use of methods for their resolution established by the law; these also include the right to strike.”¹

According to official statistics, by mid-2023, the labor force in Kazakhstan was 9.6 million people. 95.3% of the said number were employed (9.1 million). About 7 million citizens work as hired workers. The number accounts for three quarters of the total number of people employed in the Kazakhstani economy.² The unemployment rate was 4.7%. According to the International Labor Organization, Kazakhstan took 107th position out of 187 participating countries in 2023 in the ranking of unemployment.³ At the same time, every third unemployed person in Kazakhstan did not work as he could not find one.⁴ This circumstance is important for a deeper understanding of the problems

¹ Constitution of the Republic of Kazakhstan. Official website of the President of the Republic of Kazakhstan // https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution

² Main indicators of the labor market in the Republic of Kazakhstan (II quarter of 2023). Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan // <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/6130/>

³ Global unemployment rating of countries // <https://gtmarket.ru/ratings/unemployment-ranking>

⁴ Employment in Kazakhstan in 2018-2022. Statistical collection. BNS ASPR // [https://stat.gov.kz/upload/iblock/b42/rh55vfe85def0q241xqr9fmn4107lx8u/%D0%A1-19-%D0%93-2018-2022%20\(%D0%BA%D0%B0%D0%B7,%20%D1%80%D1%83%D1%81\).pdf](https://stat.gov.kz/upload/iblock/b42/rh55vfe85def0q241xqr9fmn4107lx8u/%D0%A1-19-%D0%93-2018-2022%20(%D0%BA%D0%B0%D0%B7,%20%D1%80%D1%83%D1%81).pdf)

of protecting labor rights, the readiness or unwillingness of workers to openly defend their rights.

In the last three years, labor protests have sharply increased in the country. In 2022, 15-fold increase in the number of social and labor conflicts was registered. The expansion of social and labor conflicts occurs not only in total numbers but across sectors. Common strikes of workers in the oil industry and accompanying service enterprises were followed by the strikes in the public sector⁵ and in the gig economy⁶. The range of demands of the strikers is also expanding. Earlier, the demands were primarily about higher salaries and improving working conditions. Within the last two years, they demanded to nationalize the country's large mining companies and introduce the practices of taking into account the opinions of workers when appointing company management.⁷

Despite the diversification of the strikers' demands, they still demand to increase salaries which. It is quite predictable given the inflationary surge that occurred in 2022 and significant increase in prices for goods and services.⁸ Despite the slowdown in inflation in 2023, prices for goods and services continue to rise.⁹ Labor indexation is one of the rights of workers. However, according to FTU, such indexation is provided for no more than 10% of all concluded collective labor agreements.¹⁰

The issues of timely payment of salaries, on the one hand, and fair remuneration for work, on the other, remains to be relevant

⁵ Kazpost employees went on strike in Almaty. Vlast, the analytical online magazine // <https://vlast.kz/novosti/51694-sotrudniki-kazpochty-vysli-na-zabastovku-v-almaty.html>

⁶ Yandex couriers went on strike in Astana. Astana TV channel // <https://astanatv.kz/ru/news/88472/>

⁷ E.Ismailov. Labor conflicts in Kazakhstan: unlearned lessons. Forbes Kazakhstan // https://forbes.kz/actual/expertise/trudovyye_konflikty_i_v_kazahstane_nevyuchennyye_uroki/

⁸ Inflation in the Republic of Kazakhstan (December 2022). BNS ASPR // <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/prices/publications/8124/>

⁹ In August of 2023, when compared to the same period in 2022, the increase in prices for food products was 12.4%, for non-food products - 13.5%, for paid services - 13.9% // <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/prices/publications/6163/>

¹⁰ Meeting of National Trilateral Committee: the chairman of the FTURK made proposals to increase the income and quality of life of workers. Media center of the Federation of Trade Unions of the Republic of Kazakhstan. 01/20/2022// <https://kasipodaq.kz/2022/01/20/>

According to FTU, the salaries of top managers were from 50 to 800 times greater than those of the lower-level workers in Kazakhstani companies.¹¹

The other factor that significantly influences the level of satisfaction of workers with working conditions is the quality of the system for protecting the life and health of workers during their work duties. Despite the measures taken, high level of workplace injuries remains to take place in Kazakhstan. By the beginning of 2023, 1,232 occupational accidents were registered. Total number of people injured was 1,465. 203 of the said number were fatal, 897 were severe and 365 were mild. The causes are the unsatisfactory organization of working process and violations of labor safety rules (these also include the fault of employers).¹²

Most industrial accidents could be avoided provided that there was a well-functioning internal safety system. However, there is a shortage of technical labor protection inspectors in Kazakhstan. Thus, in accordance with ILO recommendations, there has to be 1 inspector per 10 thousand workers so that the first could perform his labour duties in an effective manner. In Kazakhstan, this ratio is 1 inspector per 23 thousand workers.¹³

The key institution responsible for protection of labor rights is trade unions. Currently, there are three national trade union associations within the country: the Federation of Trade Unions of the Republic of Kazakhstan, Kazakhstan Confederation of Labor and Commonwealth of Trade Unions of Kazakhstan “Amanat”. The number of members of these three associations is 2967 thousand, which is 44.5% of the number of hired workers. The top three in terms of trade union coverage include Kyzylorda

¹¹ Speech by the Chairman of the Federation of Trade Unions of the Republic of Kazakhstan S. Dauletalin 10/11/2022 // <https://kasipodaq.kz/2022/10/11/>; Trade unions of Kazakhstan: problems and prospects. "Big Week" Khabar News 12.10.2021 // <https://www.youtube.com/watch?v=5RkGOjymonA&t=1736s>

¹² General Council of the FTURK: Kazakhstan trade unions declared 2023 a Year of Safe Work 01/27/2023 <https://kasipodaq.kz/2023/01/27/>

¹³ National seminar of technical inspectors of the industry trade union 04/20/2023 // <https://www.edu-tradeunion.kz/ru/press/news/2880/>

(88%), Pavlodar (84%) and Turkestan (71%) regions. The lowest coverage was recorded in Almaty (3.7%).¹⁴

Despite the fact that almost half of workers in Kazakhstan are members of trade unions, labor protests in the country often take place without participation of trade unions. According to KIBHR's report, local executive bodies play the role of mediators and representatives of workers' interests due to the low efficiency of trade unions.¹⁵

Predictions about the upcoming decline in demand for the institution of trade unions are based on visible reduction in the share of young people among members of registered trade unions.¹⁶ Representatives of trade unions admit the weakness of their positions. Thus, the chairman of industrial trade union of workers in science, innovation and educational organizations, Mr. M. Moldabekov, believes that due to the fact that for decades trade unions have been assigned a secondary role in social policy, people have formed an attitude towards them as “non-decisive public organizations”¹⁷. Taking into account the existing social demand in the country for justice in the economy, politics and in the field of rights and freedoms of citizens, participants in the Forum of Social Partners held in 2023 “New Social Contract: Fair Labor Relations” stated that society needs new concepts for building relations between workers, employers and the state, as well as corresponding revision of the principles of fair income distribution.¹⁸

¹⁴ There is no way without an intermediary. What is the use of Kazakhstani trade unions? 07/21/2022 <https://qmonitor.kz/politics/4305>

¹⁵ Labor Legislation of the Republic of Kazakhstan and international standards. Analytical report, 2020. KIBHR // <https://labor.bureau.kz/index.php/download/doklad-trudovoe-zakonodatelstvo/>

¹⁶ A. Mukanova. The hidden power of trade unions 01/26/2022 <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

¹⁷ S. Isabayeva. Everything or nothing. Should trade unions intervene in politics? <https://qmonitor.kz/politics/2060> 08/07/2021

¹⁸ The Federation of Trade Unions called on social partners to build fair labor relations in Kazakhstan 01/28/2023 <https://kazpravda.kz/n/federatsiya-profsoyuzov-prizvala-sotspartnerov-k-postroeniyu-spravedlivyh-trudovyh-otnosheniy-v-kazahstane/>

THE CULTURE OF PROTECTIING LABOR RIGHTS

Issues related to the culture of protecting workers' rights are discussed rarely in the Kazakhstani information space but are considered from different perspectives. At the same time, the points of view expressed may be diametrically opposed.

Perspective 1. Kazakhstani workers do not protect their labor rights and are absolutely defenseless against employers. This is attributed to unrealized potential of trade unions. Furthermore, supporters of this idea draw attention to the fact that the Labor Code well represents the rights and opportunities of employers but almost has no regulations that strengthen the position of employees.¹⁹ Representatives of trade unions promote the idea of institutionalizing the process of protecting workers' rights, ask questions about mechanisms for protecting the labor rights of workers that are not members of trade unions. In addition, they are confident that where there are no trade unions, collective agreements that should include provisions on salary system and employer's responsibilities, are declarative in nature. It is indicated that today, out of 154,635 collective agreements concluded in the country, only 25-30 thousand are signed by trade unions. The content of the rest raises questions.²⁰

Perspective 2. Kazakhstani workers play an important role in putting forward social and political demands in Kazakhstan, and are the force that has been regularly organizing strikes and resolving important social issues for several years. At the same time, it is emphasized that social and labor protests are usually organized without the participation of trade unions, and are organized by hired workers themselves.²¹

¹⁹ What has changed with the adoption of the new Trade Union Law? 07/31/2015 <https://camonitor.kz/17212-ctozmenilos-s-prinyatiem-novogo-zakona-o-profsoyuzah.html>

²⁰ S.Dauletalin. In some cases, the income of the employer is 50 times greater or more than one earned by an employee 01/26/2022 <https://kazpravda.kz/n/v-nekotoryh-sluchayah-dohody-rabotodatelya-i-rabotnika-razlichayutsyav-50-i-bolee-raz/>

²¹ Suppressed trade unions. Vlast, the analytical online magazine // <https://vlast.kz/jekonomika/51142-podavlennye-profsouzy.html>

Perspective 3. The social and labor conflicts occurring in Kazakhstan are to a lesser extent produced by violations of labor rights and, to a greater extent, by social dissatisfaction. Thus, we are talking not so much about the culture of protecting labor rights, but about protecting civil rights. They are classified as labor due to the fact that, firstly, individual labor collectives go out to protest and, secondly, the demands put forward are addressed to employers.

Dissatisfaction of workers is based on external factors that have nothing to do with the company. These include rising costs of living, social injustice, bad ecology, etc. Considering the causes that give rise to social and labor conflicts, the key factor can be called a “systemic failure in the matrix of relations between “employer-employee-state””.²²

Perspective 4. The desire of hired workers to protect their rights is a consequence of the low quality of management at enterprises, lack of established communications between managerial levels, psychological discomfort, lack of corporate and industrial ideology, etc. One of the results of poorly executed management at manufacturing enterprises is workers’ fear of technical progress. In this case, some way for workers to defend their interests is Luddism.²³

Perspective 5. Despite the fact that workers go out to labor protests are primarily passionate about the local problems of their teams, Kazakhstani hired workers are gradually uniting in solidarity. Workers from other enterprises gradually join strikes that begin at one enterprise. Such solidarity can manifest itself both locally, within the boundaries of one region, and beyond its borders.²⁴

²² G.Ileuova. The burden of labor conflicts. Interview with the newspaper “MK in Kazakhstan”. PF Strategia// <https://www.ofstrategy.kz/ru/publications/ourarticles/society/item/280-publication5>

²³ E. Ismailov. Luddism of the 21st century: why expensive equipment is broken at enterprises in Kazakhstan. Islam.kz // <https://islam.kz/ru/news/kazahstan/luddizm-xxi-veka-pochemu-v-kazahstane-lomayut-dorogoe-oborudovanie-na-predpriyatiyah-15509/#gsc.tab=0>

²⁴ Season of strikes: strikes of Kazakhstani workers and what will happen next. Azzatyk radio// <https://rus.azattyq.org/a/sezon-zabastovok-stachki-kazahstanskih-rabochih-i-chto-budet-dalshe/31442386.html>

Perspective 6. Kazakhstani workers cannot organize unified movement in order to strengthen the position of hired labor across the country. Registration restrictions and risks of criminal prosecution are the obstacles to the consolidation of the labor movement.²⁵

Perspective 7. The development of a culture of protecting workers' rights in Kazakhstan is interfered by workers' fear of losing their jobs and having no money. "The employee's rights are protected by law. However, due to the situation on the labor market, a worker is dependent on the employer and fears to lose his job. So the worker would allow the employer to violate his labor rights."²⁶ Existing industrial and hard-work jobs are also worsening the situation. Only 37% of jobs require a high level of skills and competencies from workers, while the majority of jobs require very basic skills. More than half of the employed (61%) in the country have average and low level skills. The largest number of electronic labor contracts was concluded with security guards, whose average salary was only 86 thousand KZT over the past three years (2020-2022).²⁷

THE ROLE AND PROBLEMS OF TRADE UNIONS

The activities of trade unions in Kazakhstan are considered much more often and become the subject of publications in the media rather than issues of culture of protection of labor rights.

In order to implement generally accepted standards for the protection of the rights and interests of workers, Kazakhstan has ratified 28 international conventions in the field of labor, em-

²⁵ Suppressed trade unions. Vlast, the analytical online magazine // <https://vlast.kz/jekonomika/51142-podavlennye-profsouzy.html>

²⁶ A.Bukhaeva, A.Smagulov. Constitutional right for labor protection in the Republic of Kazakhstan. SCIENCE & REALITY No. 4, 2020

²⁷ JSC Center for Development of Labor Resources. National report - "The Labor Market of Kazakhstan: On the Path to Digital Reality", 2022. <https://iac.enbek.kz/ru/node/1451>

ployment and social protection of the population, including 24 with the International Labor Organization (eight fundamental, four directives and 12 technical). At the same time, violations of trade unions' rights in Kazakhstan have been the focus of attention of ILO Committee on the Application of Standards for several times. In particular, they spoke about the lack of progress regarding the implementation of labor rights and trade union rights in the country, as well as complex processes designed to regulate the activities of trade unions.²⁸ Other international organizations have made similar statements. In particular, it was IndustriALL Global Union.²⁹ Thus, the membership of the Federation of Trade Unions of the Republic of Kazakhstan in the International Confederation of Labor was suspended in 2018.³⁰

ILO's Committee of Experts also advocated revision of the Business Code and the Labor Code. In 2023, ILO identified the need to restore the social contract and ensure social dialogue in Kazakhstan that ensures workers to have a fair share of economic progress, respect for their rights and protection from risks in exchange for their continued contribution to the economy.³¹

Amendments to the Law of the Republic of Kazakhstan "On Trade Unions" in 2020 increased interest in activities of trade unions but did not reduce the level of criticism towards the state. A number of publications that cover the government's policy towards independent trade unions include criticism of pressure exerted on members of independent trade unions by individual government officials³². It is noted that due to the actions of the

²⁸ D.Tikhonov. 02/16/2022 Why is the trade union so dangerous? <https://bureau.kz/novosti/chem-tak-opasen-profsoyuz/>

²⁹ Kazakhstan must respect democracy and fundamental rights. IndustriALL Global Union. 01/13/2022 <https://www.industriall-union.org/ru/kazakhstan-dolzhen-uvazhat-demokratiyu-i-osnovnye-prava>

³⁰ KIBHR Analytical report: "Labor legislation of the Republic of Kazakhstan and international standards", 2020. <https://labor.bureau.kz/index.php/download/doklad-trudovoe-zakonodatelstvo/>

³¹ The Federation of Trade Unions called on social partners to build fair labor relations in Kazakhstan 01/28/2023 <https://kazpravda.kz/n/federatsiya-profsoyuzov-prizvala-sotspartnerov-k-postroeniyu-spravedlivyh-trudovyh-otnosheniy-v-kazahstane/>

³² The Kazakhstan Industrial Trade Union of Education and Science Workers made a statement on 10/31/2020 https://www.kt.kz/rus/society/kazhastanskiy_otraslevoy_profsoyuz_rabotnikov_obrazovaniya_1377942085.html

government, many independent trade unions disintegrated, closed, and the new ones cannot be created³³. In a number of cases, public figures appealed to the authorities to reconsider “their attitude towards the trade unions’ movement”. Now, the authorities look at trade unions as a kind of servant and, in certain cases, forces its leaders to smooth out the situation through passionate speeches.³⁴

The lack of the right of trade unions to nominate their representatives to the Parliament of the country is considered as a weakness of legislation as trade unions cannot fully participate in the process of solving socio-economic problems without having the right of legislative initiative. The absence in the regulations of ministries, departments and the Government itself of a provision on consultation with trade unions is also perceived as a circumstance that reduces the efficiency of public administration. Throughout the history of independent Kazakhstan, the proposals of trade unions remained not implemented and no one listened to them³⁵, and unions have no real leverage.³⁶ The current situation results either in a loss or a decrease in the authority of trade unions in the eyes of citizens.³⁷

In publications devoted to trade unions in Kazakhstan, the position of employers is also assessed. The dominant view is that there is great resistance on the part of employers to the creation of independent trade union organizations. The SME sector may be specifically highlighted in this context; employers of the sector have extremely negative attitude towards the creation of trade

³³ Tatilya K. What prevents trade unions in Kazakhstan from successfully defending workers' rights? 02/18/2020 <https://camonitor.kz/34222-chto-meshaet-profsoyuzam-kazahstana-uspeshno-zaschischat-prava-trudyaschihsya.html>

³⁴ Asylbekov A. Ardent speeches cannot smooth out the situation 01/26/2022 <https://kazpravda.kz/n/pylkimi-rechami-ne-sgladit-situatsiyu/>

³⁵ Bodrova E. “People think that we are giving away our packages.” How trade unions work in Kazakhstan 03/11/2022 <https://informburo.kz/stati/lyudi-dumayut-chto-my-razdayom-turputyovki-kak-rabotayut-profsoyuzy-v-kazahstane.html>

³⁶ Mukanova A. The hidden power of trade unions 01/26/2022 <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

³⁷ Saitova N., Berkutova E. The role of trade unions in the social modernization of Kazakhstan, 2020 <https://pps.kaznu.kz/ru/Main/FileShow2/17041/108/1116/1494/>

unions. At the same time, the grossest violations of workers' labor rights occur.³⁸

There are many employers that consider trade unions to be an obstacle to personal enrichment and absolute sovereignty. They “allow” them to exist only under the condition of total subordination and give rise to so-called “pocket trade unions”.³⁹ Many employers try to replace trade unions with so-called community representatives. Though, these are the people appointed by the director who only pretends to represent the interests of the people.⁴⁰

Publications on the topic under consideration indicate that the reluctance on the part of large producers and officials to make serious concessions, to create decent working conditions and pay, taking into account economic realities, has led the society to a state of permanent social tension.⁴¹

The activities of trade unions themselves are assessed both positively and critically. As a rule, materials posted by trade unions and their associations have a positive connotation. Criticism often comes from experts and public figures.

The inaction of national associations in the growing wave of strikes since 2021 is used as an argument in favor of weak effectiveness of trade unions in Kazakhstan. The protest is formed spontaneously, without the participation of official trade unions. It is then concluded that trade unions were not in demand while the workers were defending their rights.⁴²

Trade unions are characterized as “free assistants to the heads of enterprises and government bodies in organizing various

³⁸ K.Rakhmetov. The current Labor Code is for the benefit of employers 01/26/2022 // <https://kazpravda.kz/n/nyneshniy-trudovoy-kodeks-orientirovan-na-rabotodateley/>

³⁹ S.Imankulova. Trade unions: in fact, there is a “one-way street game” 01/26/2022 // <https://kazpravda.kz/n/profsoyuzy-fakticheski-idet-igra-v-odni-vorota/>

⁴⁰ A.Asylbekov. Passionate speeches cannot smooth out the situation 01/26/2022 // <https://kazpravda.kz/n/pylkimi-rechami-ne-sgladit-situatsiyu/>

⁴¹ A.Mukanova. The hidden power of trade unions 01/26/2022 // <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

⁴² A.Zhusupova. How to increase the efficiency of trade unions? 08/12/2021 // <https://qmonitor.kz/society/2478>

events that in most cases have no relation to the activities of trade unions”.⁴³

At the same time, representatives of official national associations admit their own shortcomings. Among such shortcomings, leaders of trade union refer the problems of communication between the center and primary trade union organizations, as well as insufficient activity of primary trade union organizations.⁴⁴

At the same time, positive effects made by trade unions are also reported. Because of the intervention of trade unions, many enterprises have managed to avoid the escalation of labor conflicts within the recent years.⁴⁵ It is also noted that thanks to the efforts of official trade unions, some issues related to the payment of salaries to workers of a number of enterprises were resolved.⁴⁶

EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF THE ROLE AND EFFECTIVENESS TRADE UNION IN PROTECTING WORKERS' RIGHTS

Focus group discussions held among workers of industrial sector, public sector, agricultural sector and the self-employed in the platform economy demonstrate that the level of development of culture of protecting labor rights in Kazakhstan among workers in various sectors of the country's economy varies.

In the context of the considered categories of workers, it is obvious that the culture of protection of labor rights is least developed workers involved in the agricultural sector and in the

⁴³ S.Isabaeva. Everything or nothing. Should trade unions intervene in politics? // <https://qmonitor.kz/politics/2060> 08/07/2021

⁴⁴ “Kazakhstani train operator”: Involvement, solidarity, creation 04/13/2018 // https://ktzh-gp.kz/ru/media/news/news_main_section_ru/11308/

⁴⁵ A.Mukanova. The hidden power of trade unions 01/26/2022 <https://kazpravda.kz/n/skrytaya-sila-profsoyuzov/>

⁴⁶ D.Turysbekova. Protection and legal assistance: how trade unions operate in Kazakhstan 05/22/2023 <https://www.zakon.kz/6394500-zashchita-i-pravovaya-pomoshch-kak-rabotayut-profsoyuzy-v-kazahstane.html>

platform economy. Workers of public sector also do not have experience or any developed practice in defending labor rights.

The workers of industrial companies demonstrate higher level of awareness. First, they know about their rights, second, about the existing mechanisms for their protection and, third, they show a greater willingness to defend them. The result of the combination of these factors is a wider representation of institutional mechanisms for protection of labor rights in the industrial sector, as well as more conscious attitude towards the content and signing of labor agreements with the employer. However, no matter how visible the difference is in comparison, it is incorrect to say that other categories of workers are characterized by an unconscious attitude towards employment contracts. The effectiveness of industrial workers greatly depends on their confidence in success and skills in collective actions. At the same time, it is industrial workers that often organize discussions about labor legislation and inform each other about its nuances.

The culture of protecting the labor rights of platform economy workers, who are distinguished by a high level of solidarity and developed mutual support networks, also has its own clearly defined specifics.

At the same time, a common theme for workers in all sectors of the economy is a low level or even lack of faith in trade unions as an effective institution that protects the rights of workers in Kazakhstan. Workers believe that the reason for this phenomenon is dependence of trade union leaders on company management, and, accordingly, the inherent orientation in their nature to protect the interests of the employer.

Nevertheless, the demand for trade union in its classic role of protecting the labor rights of workers was confirmed by all the studied categories of Kazakhstani workers.

AWARENESS ABOUT LABOR RIGHTS

Workers of budgetary institutions

Most of the participants in focus groups conducted among representatives of the public sector are either not informed about their labor rights or their awareness is limited to the knowledge of eight-hour working day and weekends.

Some participants in focus group discussions stated that they have no employment contract. *“Personally, I did not sign the employment contract. I went and asked and they told me yes, it is there, just sign it... I’ve been working for two years. No one seems to care”* (female respondent, 24 years old, Mangystau Region, B.).

Some participants noted that they learned that their labor rights were violated later, when they changed jobs or positions, in particular, after receiving a promotion and becoming an administrative employee.

Minority of participants in focus group conducted among the workers of public sector stated that they were aware of their labor rights. They explained their awareness by saying that when they were hired, their labor rights were clarified to them by an employee of HR department. *“Yes, when I was getting a job, they gave me instructions, and I know my rights”* (female respondent, 48 years old, Almaty, B.). *“The HR department advises us on the provisions of the employment contract”* (female respondent, 56 years old, Almaty, B.).

Almost none of the participants in focus groups conducted among workers of the public sector stated that they were aware

of labor rights as they read the employment contract on their own.

Industrial workers

All industrial workers that took part in focus group studies stated that they were informed about their labor rights. The ways in which they received information were as it follows below:

- policy on familiarization with labor rights, including social support, when joining a company. Familiarization was carried out during the introductory briefing;
- courses on occupational health and safety (OHS);
- personal familiarization with the employment contract;
- tests for knowledge of labor legislation in Kazakhstan;
- trainings on corporate ethics during which information on labor rights is provided;
- participation in seminars on labor rights conducted by trade unions.

Thus, it is clear that the high level of awareness of industrial workers in the field of their labor rights is largely the result of efforts made directly by the workers themselves.

It should be noted separately that collective discussion of labor rights is becoming widespread among industrial workers. This way, the level of awareness of other team members about labor rights is increasing. *“I gained more understanding about rights from discussions; sometimes we discuss these issues while we have a cup of tea”* (male respondent, 27 years old, Mangistau Region, Pr.).

At the same time, participants of the study stated that awareness of labor rights does not mean that workers are ready and are able to resign from them. They say that this situation is caused by fear of workers. *“I am a mechanic. As a team, we always help and support each other. Being a collective, we defend our rights. Everyone knows about their rights, but they are afraid to*

defend, they are afraid of the other side” (male respondent, 35 years old, Mangystau Region, Pr.)

Agricultural workers

Agricultural workers are quite familiar with their labor rights, they learn about them on their own by reading the Labor Code or familiarize themselves via the Internet. At the same time, they note that even being informed does not give them the opportunity to exercise their labor rights as much of the agreements are oral, and in case of disagreement on the part of workers, the employer prefers to terminate cooperation. *“I know they exist.*

But in our rural areas it is impossible to work under an employment contract; the conditions are not the same. Let’s say they hire you and orally tell you what to do and how to do it. There are no documents” (male respondent, 35 years old, Almaty agglomeration, SH). “Here, the reality of our lives is that very often, when these rights are violated, you are given an ultimatum. It’s either you follow the employer’s conditions or simply stop working and look for a new job” (male respondent, 47 years old, Almaty agglomeration, SH).

Workers of platform economy

Most of platform economy workers are familiar with the documents - offer-based agreements. These are handed to them when registering as partners of companies. When compared to workers that represent other sectors of the economy, representatives of gig economy focus more on formal employment.

During the meeting, the workers stated that the agreement was drawn up in such a way that companies relieve themselves of almost any responsibility for workers, and workers are in fact staying unprotected. Despite that platform economy workers see

the agreements they have entered into as a manifestation of injustice, they note that they are forced to agree to the conditions of the companies that made the offer as they have no other options. *“If you look at the offer agreement, then we see that absolutely everything is in their favor; there is almost nothing in our favor, and we can’t do anything about it. Therefore, you agree with everything that is written there. We have no choice”* (male respondent, 46 years old, Almaty, Pl.).

Furthermore, points of view were voiced that the government should protect the labor rights of Kazakhstani workers, since platform economy companies operating in Kazakhstan fall under its jurisdiction. According to participants of FGD, this circumstance is sufficient for the government to protect the interests of Kazakhstani employees working in the country for foreign companies. According to participants’ point of view, the government should also be responsible for respecting the labor rights of those who work in gig economy as it did not create conditions for their employment in traditional sectors of the economy. *“The platform where I work has no interest in protecting our labor rights, and they are not protected in any way. I believe that they should be protected by our government. Yes, we work here on a voluntarily basis but we have no choice: the government cannot provide us with jobs”* (male respondent, 34 years old, Almaty, Pl.).

Some participants in the discussion could not say what exactly was written in the agreements they signed as they were interested in salaries and work schedules only. *“When I signed the agreement with platform, I didn’t read it, I didn’t even care about the text of the agreement. I was only interested in my*

paycheck and schedule then” (male respondent, 23 years old, Almaty, Pl.).

VIOLATIONS OF LABOR RIGHTS

Employees of budgetary institutions

The majority of workers that work for state-funded institutions stated that they had encountered violations of labor rights. They noted violations of labor rights, unpaid extra hours, and the need to perform work not related to their official job description. *“We are required to do a huge amount of unpaid work that in no way relates to our functional responsibilities. Those who try to resist, they end up in the so-called blacklist. They are further provoked, put under psychological pressure, or openly threatened and told that they will be thrown out of work. I think this is the main problem of state-funded organizations that needs to be solved” (male respondent, 30 years old, Almaty, B.).*

There are also problems associated with psychological pressure on young employees, abuse of authority on the part of management that build labor relations based not on labor legislation, but on interpersonal patron-client relationships. *“In our country, all labor relations are usually built on interpersonal relationships. The boss is considered to be a benefactor. This is absolutely wrong. There has to be clear regulation of labor relations in accordance with the law and employment contract” (male respondent, 45 years old, Mangistau Region, B.).*

Only budgetary participants of three focus groups out of twenty noted that they had not encountered problems related to violations of labor rights.

Industrial workers

Only a small part of industrial workers experienced labor rights violations. At the same time, the situation with violation of labor rights in the industrial sector has some specific features. First, violations of labor rights in relation to one individual worker occur very rarely; on the opposite, the rights of the entire team or a certain part of it are usually violated. Second, the reaction to these violations is also collective. *“Our management, after a collective official appeal, rewrote the terms of the employment contract” (female respondent, 26 years old, Almaty, Pr.). “We were not paid for the time we travelled when we went for a group training. Now we are working on resolving this issue together: we are writing letters to local management, sending copies to the head office and trade union” (male respondent, 35 years old, Mangistau Region, Pr.).*

Agricultural workers

Agricultural workers state that they often experience violations of labor rights. The reason for this situation is the lack of employment contracts that contain clear and specific working conditions (functional responsibilities, cases when the workers become responsible, rights of employees and employers. As a result, any dispute arising during employment is resolved in favor of the employer. Workers state that there are often cases when an employer hires employees for a trial period and, after completing a certain amount of work, dismisses them without any payment or pays less than the amount that was agreed upon when hiring. *“There is no formal contract in farming but verbal agreement only. Therefore, the rights of workers are not documented and are not respected. This is where all the problems*

come from. They sometimes hire you and just don't pay you" (male respondent, 38 years old, Mangistau Region, SH).

Furthermore, other violations of labor rights included overtime work, deduction of money from salaries for death or loss of livestock, and dismissal of workers in case of illness.

Workers of platform economy

Workers of platforms stated that their labor rights are violated by employers on an ongoing basis. These violations included creation of not transparent and unfair wage system, the establishment of different payment amounts for customers and performers. *"I am outraged by not transparent rating system that ultimately affects our orders and income. In addition, I noticed long ago that the passenger has one price for the trip, and the driver has a different one. They deceive both the driver and the passenger in this way" (male respondent, 46 years old, Almaty, Pl.). "We do not have a "Children's" tariff, as is the case in Russia where the driver has the right to refuse a passenger a trip upon arrival provided that the passenger is with a child, and has not stated the same, and the driver does not have a child seat and doesn't want to violate the traffic regulations. This way we are not protected in this regard" (male respondent, Mangystau region, Pl.).*

Workers also blame the platform for technical failures, the presence of which ultimately affects their income. *"Because the platform did not indicate to the customer that I was delivering his food, he wrote a complaint against me, and the money for the order was deducted from me. In this regard, couriers and drivers are not protected in any way" (male respondent, 38 years old, Almaty, Pl.).*

Furthermore, workers of platform economy stated that if they find themselves in emergency situations, the platforms withdraw

themselves and do not provide any assistance specified in the agreement. Taxi companies do the same. In particular, taxi drivers enter into employment agreements. *“I got into an accident while I was delivering on a moped. According to the contract, in cases of an accident, the platform is obliged to repair your vehicle, regardless of whose fault it is. I went to the office in Almaty, it was very difficult to get there. Finally, they told me that they sent my request to some department and they can’t really do anything about it on their own. I asked for the number of the department that is dealing with this issue, but they didn’t give me one. I had to repair the moped myself and continued working”* (male respondent, 35 years old, Mangystau Region, Pl.). *“I had a case when I worked at Yandex taxi. I had an accident and it was not my fault. Then I wrote to the platform. Three days later they told me that they couldn’t help me, that it was an insurance case. So when I needed help, the platform did not help at all. They should have helped me. We pay huge interest rates and work for them”* (male respondent, 23 years old, Almaty, Pl.).

STRATEGIES FOR BEHAVIOUR IN CASE OF VIOLATION OF LABOR RIGHTS

Employees of budgetary institutions

Employees of budgetary organizations stated different and optimal strategies of behavior that they are ready to use when experience violation of their labor rights. Among the most common models of behavior were the following: attempts to come to an agreement with management; or ignoring the existing situation in order to “suffer” it. The less popular model of behavior was going to court.

Those who would choose to “suffer” the situation stated that they were afraid even if there were severe violations of the labor

rights of an individual employee and the emergence of a conflict situation with the manager. It is because the team would support the boss as they were afraid to have problems. *“There is a joke: first, you look for justice, second, you look for a new job.” Because we clearly know that if you once declare your rights, you will show a bad example for other colleagues and management will not tolerate it. Therefore, although we would all like to declare our rights, we are afraid. Because we know that we are alone, and no one supports us in such situation”* (female respondent, 40 years old, Almaty, B.).

Those who choose dismissal noted that winning a court will not guarantee extension of the employment contract and further work in the institution. *“If I had such a situation, I would not sue, I would simply quit, since it is obvious that they will simply fire me when the contract expires. I have seen such cases”* (male respondent, 30 years old, Almaty, B.). Respondents of this group believe that the boss will, in any case, find an opportunity to fire employee who claims that his labor rights were violated.

Those who stated that they would go to court noted that there are other mechanisms for ensuring labor rights. However, confidence in their effectiveness is low. *“I would initially talk to management and then go to court. We also have people responsible for labor safety, but they usually do not conduct necessary inspections and do not take action, even if there are complaints. According to the Labor Law, there has to be an inspection by the prosecutor’s office. I was a witness when a statement was sent to labor protection and the prosecutor’s office and the prosecutor’s office began to convince me to withdraw my complaint and tried to act as a mediator”* (female respondent, 59 years old, Almaty, B.).

Industrial workers

According to industrial workers, the most effective tool for protecting labor rights is appealing to governmental labor inspectorate. Respondents noted that companies are afraid of labor inspection and those measures that may be applied to them in case of violation of labor rights of workers. *“The labor inspection is the most effective. If a company is not a “fly-by-night” company, they are afraid of the labor inspectorate and are afraid of fines and tax authorities”* (female respondent, 30 years old, Almaty, PR).

Several people stated that addressing the public through social networks as an effective tool for protecting labor rights. The focus group participants consider such approach to be some sort of a mechanism of indirect pressure on the company as it is interested in preserving its reputational capital. *“Now social networks are just a weapon. If you post information on all social networks and channels, with hashtags, then there will be a million of those who feel sorry for you and help you with reposts and likes. It is also harmful for the company’s reputation as it has clients that may change their opinion about it”* (female respondent, 30 years old, Almaty, PR).

Some participants in the focus group discussion named conciliation commissions and appeals to the court, and personal appeals to management to be effective tools for resolving labor conflicts. One of the participants in the focus group study stated that filing a complaint to a tax office about financial violations in the company’s activities is a tool for putting pressure on the employer.

The greatest debate was about the effectiveness of strikes. Respondents from Mangistau believe that strikes are an effective way because they stimulate employers to make concessions. *“A year and a half ago, workers initiated a strike so that the*

company would raise salaries to the level of companies that operate in the sector. They just completely didn't show up for work the next day. Finally, they made an additional agreement for us, and about a week later they also raised our salaries. By the way, no one was fired. We took this collective action” (male respondent, 24 years old, Mangystau Region, PR.). At the same time, FGD’s participants from Almaty, despite recognizing their effectiveness, stated that this method is unlikely to be applicable in their city as the labor collective that exist in Almaty do not demonstrate the same level of cohesion as in the western region of the country. In addition, respondents from Almaty believe that, unlike the western region, there are opportunities to find another job in the city that makes dismissal more convenient form of protest against violations of labor rights.

Agricultural workers

Agricultural workers note that in order to protect their labor rights and appeal to official authorities, the labor inspectorate, they must have an official employment contract, which they do not have.

In the current situation, workers generally consider two strategies only - either take the situation and try silently tolerate manifestations of violations of labor rights or look for another job. *“There are only two options there - either suffer in silence or leave. Unfortunately, the employer is the one to make decisions” (male respondent, 47 years old, Almaty agglomeration, SH).*

Agricultural workers rejected the idea of going to court or to sector ministries as it is ineffective. *“You can probably contact the labor inspectorate. But they don’t consider anything without an employment contract” (male respondent, 40 years old, Almaty agglomeration, SH).*

Workers of platform economy

When the labor rights of platform workers are violated, they would follow two strategies. The first, and the most common, is to accept it. *“I no longer contact Yandex, because it is useless - everything looks good on paper, but de facto it does not work. Nothing even depends on the taxi company when Yandex wants to block you. You take it and continue to work silent”* (male respondent, 55 years old, Almaty, Pl.).

The second is to contact local law enforcement agencies, which, according to focus groups’ participants, contribute to solving emerging problems and respond more quickly than their actual employers, the representatives of the platform. *“When I was in a difficult situation, it was finally resolved only thanks to our law enforcement agencies and legislation. Yandex, on the contrary, began to blame me, blocked access to orders for a while, and lowered the rating for tomorrow. Thus, Yandex did nothing to resolve this situation”* (male respondent, 38 years old, Almaty, Pl.). *“In case of any violation of rights, it is easier to contact the law enforcement agencies of Kazakhstan”* (male respondent, 23 years old, Almaty, Pl.).

At the same time, participants in the focus group discussion in the Mangystau Region highlighted the support service that effectively assists coping with problematic situations that have arisen. The support service communicates with local employees through a special chat.

AVAILABILITY OF SPECIAL BODIES TO WHICH WORKERS CAN TURN TO RESOLVE LABOR DISPUTES

Workers of budgetary institutions

Less than half of the total number of participants in focus group discussions held among the workers of the public sector stated that their organization has special bodies that they can turn to resolve labor disputes.

Among them were the ethics commission, conciliation commission, and representatives of the Occupational Safety and Health Council and a representative of HR service. All these bodies and the persons representing them are directly subordinate to the head of the organization. In this regard, focus group participants noted that they perceive the activities of the above bodies as formal, do not trust them, and believe that they will, in any case, take the side of the management. In addition, all focus groups' participants who noted the existence of such bodies pointed to a lack of transparency in their activities. *“There is a special body, the Labor Safety Council. You can contact them later. But management can call them, make them be silent, and they do nothing”* (male respondent, 35 years old, Mangystau Region, B.). *“There is Conciliation Commission - 3 people act on behalf of the employer's side and 3 people on the employee's side. But, here's a nuance, three people on the employee's side are subordinates of the same employer. For sure, they will consider, trying to adhere to the management's side. That's all”* (female respondent, 56 years old, Almaty, B.).

Only three people out of twenty of FGD's participants among representatives of budgetary organizations of the city of Almaty and the Mangistau Region stated the possibility of filing an anonymous complaint regarding violation of labor rights. This

fact is due to the low level of awareness of available opportunities.

Workers that are aware of the possibility of filing anonymous complaint noted the following organizations that could act as recipients: disciplinary council, if the complaint is about a specific employee; Agency for Civil Service Affairs, if it is related to the activities of the organization; Personnel Council that makes possible to make anonymous appeals.

It is significant that none of the participants in the focus groups (public sector workers) mentioned trade unions to be an institution to which one could turn in case of violation of labor rights.

Industrial workers

Employees of manufacturing companies mentioned trade unions to be institutions to which they can turn to resolve labor conflicts. Company's internal chat was also mentioned. Workers use it to address questions to the manager directly. In this case, all employees are witnesses to the dialogue and the manager has no choice but to answer questions that arise and make decisions regarding problematic issues.

One of participants of the study stated that they have an ombudsman, but clarified that he was not familiar with the specific results of ombudsman's activities in the company. *"We have an ombudsman, but we don't even know who he is now, we knew before. He doesn't interfere"* (male respondent, 55 years old, Mangistau Region, Pr.).

Some focus groups' participants stated that their company does not have special bodies that they could turn to resolve labor disputes. This role is performed by HR. In small companies you would go to HR specialist directly as any communications and appeals to administrative and management personnel are

carried out only via HR. As for the large companies, there is a special portal - the HR Service Portal, in which this kind of applications are considered.

Agricultural workers

Agricultural workers noted that they do not have special bodies to which they could turn in the event of a violation of their labor rights. Furthermore, they have no idea where they can go to get a legal advice. *“We don’t have such services where an employee could turn, and there are no official centers where they even provide legal advice”* (male respondent, 40 years old, Almaty agglomeration, SH).

Agricultural workers also stated that if they contacted special bodies without having an employment contract, they will need first to prove that they actually performed a certain amount of works. This procedure is very complex, both bureaucratically and technically. As a result, workers most often do not even consider the possibility of appealing to such bodies to protect the labor rights. *“It is difficult, a labor inspector must come to the enterprise, interview about ten people to collect evidence that the employee came to work. No one will do this, this is too much and too complex”* (male respondent, 47 years old, Almaty agglomeration, SH).

In addition, workers in the sector note that when trying to defend their labor rights, they face pressure and intimidation from employers. *“We tried to go to court, but there were no supporting documents. Then we wrote a letter to the employer, described the terms of the oral agreement, and attached the WhatsApp correspondence. The employer said: “Try to complain about me somewhere, you won’t get anything”* (male respondent, 30 years old, Almaty agglomeration, SH).

At the same time, workers note that theoretically, in case of violation of labor rights, they can contact the police department, the local akimat, or informal leaders, the aksakals. But they have little faith in effectiveness of such actions.

RECOMMENDATIONS ON WHAT HAS TO BE DONE TO PREVENT VIOLATIONS OF LABOR RIGHTS

Workers of budgetary institutions

The measures proposed by budget workers include the following:

- increasing awareness of all citizens of the country about labor rights, including introduction of special disciplines in schools and universities. In particular, it was proposed to introduce the subject “Office Management” in universities that would clearly stipulate what the labor rights of workers are in the field in which the graduate is going to work at and how to protect them;

- promote information about labor rights and behaviors in case of any violations through the media and social networks;

- creation of educational videos and social advertising on the protection of labor rights;

- increasing the efficiency of labor inspection. Thus, employees of budgetary organizations stated that it is difficult to reach the duty inspectors by phone;

- creation of “hotline” where one could urgently report on violation of labor rights.

“Essentially, the employee is buying a job. For example, if we buy a product of poor quality, then we have the right to return it. The same applies to work - everyone should understand that if their rights are violated, then they can resolve this issue according to the law. It needs to be made known everywhere - through the media, social networks” (male respondent, 45 years old,

Almaty, B.). “The best way out for a person is when he/she knows about his/her rights. If he/she doesn’t know, inspections won’t help” (female respondent, 40 years old, Almaty, B.).

Teachers separately noted that they face violations of their professional rights. Today, according to current legislation, they cannot protect themselves. The current law “About the status of a teacher” does not take into account all the specifics of the activity and nuances that include the issues of relations with students’ parents, provocative filming of teachers by their students outside of working hours. Therefore, they note that they need legal assistance, or the creation of a special body aimed at protecting the rights of teachers. *“We need lawyers in the field of education to whom we could turn in cases of violation of labor rights. The law on the status of teachers does not work at all.*

Any student can film us swimming in the sea and post it on the Internet. Who will protect us? (female respondent, 28 years old, Mangistau Region, B.).

Agricultural workers

Agricultural workers are unanimous in their opinion that, first, it is necessary to ensure the availability of formal employment contracts. At the same time, they do not believe in its feasibility due to the lack of experience in its application in rural areas.

The second necessary step to prevent violations of labor rights is the creation of a trade union. At the same time, it is obvious that workers do not understand how it can work in the existing realities, taking into account the specifics of the activity, including the seasonal nature of the work. Furthermore, membership in a trade union requires the payment of monthly membership dues, which is problematic in conditions of seasonal employment. *“At the legislative level, it is necessary to establish the obligation to pay for the probationary period. It is clear*

that the probationary period is a period of testing abilities. Though, in our country, its payment and even its duration are not regulated at all. As a result, the employee may not be hired, even if he has been working for 2-3 months” (male respondent, 40 years old, Almaty agglomeration, SH).

Workers of platform economy

Among the recommendations of workers of platform economy, first of all, the opening of offices of platform economy companies in Kazakhstan and their regulation within the framework of domestic legislation were proposed. This step, according to FGD’s participants, would allow them to resolve problematic situations directly with employers, call on them to fulfill their obligations (including protection of the labor rights of workers), and rely on domestic legislation in case of non-fulfillment. Today, according to industry workers, due to the fact that the head offices of the companies are located outside of Kazakhstan, the companies are only engaged in collecting money and do not take any responsibility for their employees. They don’t follow the terms of concluded agreements. *“It is necessary for Yandex to be in Kazakhstan directly and physically. It doesn’t matter in what city, but to be physically here so that we could actually go there and write a statement. So that all problems and work issues would be regulated within our legal framework and regulated by our state, as it happens in civilized countries” (male respondent, 38 years old, Almaty, Pl.). “Yes, the bad thing is that they are not in Kazakhstan but somewhere else. It’s very difficult to prove something to them” (male respondent, 46 years old, Almaty, Pl.).*

According to the workers of platform economy, the other effective way to prevent violations of labor rights is the creation of trade unions. At the same time, according to industry workers, the government should facilitate the creation of such trade union. Since foreign platform economy companies today have complete freedom to operate in the country, they constantly violate the labor rights of domestic workers and do not bear any responsibility being an employer.

Workers of platform economy noted that they made attempts to create a professional union, but the initiator supported by many workers, was blocked by the platform forever, as were all members of his family. *“We need a trade union that will honestly defend our labor rights, where we can go, explain the problem, so that it can help to solve it. If a trade union was created, it will be easier for all of us. It should be created by the government”* (male respondent, 55 years old, Almaty, Pl.). *“We find ourselves in difficult situations at work, but we put up with it and silently keep going to work. We are for sure thankful to Yandex that created a platform where one can make money. But in difficult situations, you can’t reach them by phone, and it’s difficult to communicate writing messages. Today, it is necessary to create some similar platform in Kazakhstan”* (male respondent, 52 years old, Almaty, Pl.).

A minor part of FGD’s participants pointed out the need to create a 24-hour large-scale call center on the part of platform companies that could provide constant and urgent communication between company representatives and local workers. *“A large call center needs to be opened here in Kazakhstan. 24/7, 7 days a week. So that at any time, any*

Yandex employee can freely call and receive answers to their questions” (male respondent, 55 years old, Almaty, Pl.).

PRESENCE OF A TRADE UNION, ITS GOALS AND FUNCTIONS

Employees of budgetary institutions

There are trade unions in budgetary organizations. Almost all participants in the focus group discussion are aware of them. Though, their activities are generally assessed as negative. None of the participants (public sector workers) in focus groups called a single case when a trade union spoke out to defend the workers’ rights. Workers generally attribute this to the fact that trade unions’ leaders are not independent employees, but are directly dependent on the head of the organization.

Only a small part of respondents among employees of budgetary institutions see the positive consequences of joining trade unions and paying membership dues. It was related to only one-time payments associated with the death of a family member, or providing discounts on trips for children.

Most of the focus groups’ participants from among public sector noted that they do not see any activities of trade unions in any way. The exception was minor gifts dedicated to some holidays. *“We have a trade union in Almaty. They came for the New Year, opened events and invited people to join them. This way you would have to donate 1% of your salary. Further, I haven’t seen them for 25 years. They don’t congratulate themselves but they pass 5-6 certificates for Doctor’s Day. They show up only on New Year’s Day, and they gift a bag of presents. Only the trade union has a name and a charter” (female respondent, 59 years old, Almaty, B.). “We are doctors. We are under high risks. If we need protection, we have no place to go, because the trade*

union immediately says “I can’t do anything here, you need to see the director and lawyers.” When you contact a lawyer, he would ask for 2 million KZT for his services. The director is afraid for his chair” (male respondent, 45 years old, Mangystau Region, B.).

The reason for joining a trade union is the influence of the environment. Employees of budgetary organizations try not to stand out from the team, because they are afraid to stand out and be criticized. Other common reasons include psychological pressure associated with the fear of being separated from the team, as well as incentive measures, where those who belong to trade unions receive small economic preferences in the form of increased health benefits or payments for the birth of a child. Workers that are not part of the unions do not receive such payments. *“When I say that we will leave the union, they tell me “you won’t be able to go to different places with the team, and you will be in the minus column.” For example, when some concerts are organized, you will not be able to participate and will remain separated from the community” (male respondent, 35 years old, Mangystau Region, B.). “The trade union says the following: you pay the union one and a half health rates, and for those who are not members of the trade union, it is one health rate... One person would work for a whole year for that one and a half rate,” (female respondent, 28 years old, Mangystau Region, B.).*

It is important to note that joined a trade union in order to receive help in case of violation of labor rights.

Almost all respondents working in the public sector stated that they did not receive any financial reporting from trade unions. Only one of FGD participants stated that right after significant rotations in the management of his organization, they were provided with the trade union’s financial statements for the only time. It immediately improved psychological climate in their

organization, because all employees started feeling like one team. *“I didn’t read the financial report. Something we got is a few candies for the New Year. I don’t even know what it is”* (female respondent, 57 years old, Almaty, B.). *“If a trade union collects 5 thousand KZT from one person per month, that’s 60-70 thousand a year. Excuse me, but the trade union gave me a certificate for 5 thousand tenge for Teacher’s Day. And it was also a small gift on March 8th. On New Year’s Day they give me chocolates and that’s it. It turns out that they spent 10-15 thousand on me in total out of 100 thousand they collected from me”* (female respondent, 28 years old, Mangystau Region, B.). *“There was reporting, but only once. Because the trade union’s leader has changed, and recently all the managers, directors, head teachers, everyone has changed.”* (male respondent, 35 years old, Mangystau Region, B.).

Industrial workers

Almost all employees of industrial enterprises in the Mangystau Region stated that they have trade unions in their organization; in Almaty, out of eight participants in the focus group, only one, and also one participant in the focus group discussion noted that at the moment the issue of creating a trade union is being resolved in their company. At the same time, instructions for its creation are accepted by the management. *“We don’t have a trade union, but the management want to create one. They instructed the HR to create a trade union, gather people from different departments and elect its leaders. Workers do not understand why a trade union is needed. They attribute it to some unclear shady body”* (male respondent, 32 years old, Almaty, Pr.).

The workers from enterprises in the Mangystau Region stated that they have several trade unions and the possibility of choice;

some of them also stated that trade unions still report on their work done but do it not regularly.

The effectiveness of trade unions is assessed in different ways. In particular, one participant provided an example of a situation where his union actually defended the rights of a worker, despite the fact that he had passed away. *“One welder, my colleague, fell and died while working. Since he died due to health conditions, the employer wanted to pay him 200 MCIs. The trade union together with the staff did everything to ensure that the founder paid 2,000 MCIs, and also took his child to work”* (male respondent, 46 years old, Mangistau Region, Pr.).

However, in most cases, employees of manufacturing companies who took part in the FGDs classified the activities of trade unions as formal. They noted that they were limited to gifts for children on holidays and, in some cases, provided travel vouchers. *“There is a trade union, but its activity is not to protect the rights of workers, but to give gifts to children for the New Year, send employees to sanatoriums, and so on”* (female respondent, 30 years old, Almaty, Pr.).

A participant of a focus group that was held in Almaty said she joined the trade union based on the fact that it might be useful for her in some way, but did not even expect that the trade union would protect her labor rights. *“We have a choice: we can join, we can not join. I personally joined it because of the advantages. I thought that it might be useful somehow. And the fact that the trade union, If my rights are violated, I don’t really expect them to stand up or stick up for me and so on... I didn’t really expect that”* (female respondent, 30 years old, Almaty, Pr.).

Answers to the question of what made workers at industrial companies to join unions demonstrate the confidence of FGD participants that in recent years the former practice of forced unionization has been eradicated. Currently, according to

their opinion, the decision to join or not to join a trade union is made personally, without any external pressure. *“We have two trade unions. Before, we were forcibly enrolled in the trade union, they put us under psychological pressure, they could intimidate us, saying that otherwise they wouldn’t give us a bonus”* (male respondent, 35 years old, Mangistau Region, Pr.).

The question of whether workers can benefit from union protection if they are not members has revealed a lack of awareness among industrial workers. *“There are laws in the labor code that regulate trade unions, and they say that when a petition is filed, the union is obliged to protect the rights of the employee, even if he is not a member or does not contribute money. They are required to protect us by law. But many people just don’t know this.* (male respondent, 35 years old, Mangystau Region, Pr.)

Agricultural workers

Only one agricultural worker stated that he belongs to a trade union, while all other participants in focus groups held in the Almaty agglomeration and Mangystau Region noted that there are no trade unions in their organization. The reason for this situation is too low number of employees of enterprises. At the same time, one of the participants in the focus group stated that there were attempts in their organization to create a trade union. However, the idea was abandoned due to the fact that the requirements for its registration were too complex and were perceived by them as impossible to implement. *“Well, yes, we tried to resist somehow. It happened for several times. They tried to create a trade union, but it is not effective, and it turns out that it is illegal. Because you need to create an organization, have your own building... That is, it is impossible to do this”* (male respondent, 48 years old, Almaty agglomeration, SH).

EXPECTATIONS OF TRADE UNIONS

Workers of budgetary organizations

Workers of budgetary organizations who took part in the focus groups mostly believe that trade unions are needed. They provided their recommendations on how to increase the level of trust in their activities.

The recommendations include the following:

- develop clear mechanisms for the activities of trade unions, specify all types of services provided;
- increase the transparency of trade unions' activities;
- ensure transparency of activities, primarily financial, to control their activities and increase the level of trust;
- expand the range of services provided; include introduction of educational services (internal and corporate trainings);
- increase the level of professionalism of employees within the trade unions, hire lawyers and accountants;
- ensure the independence of trade unions;
- increase the level of legal literacy of workers at the enterprises;
- provide mechanisms for social support of workers through trade unions.

Four out of twenty focus group participants (employees of budgetary organizations) stated that they do not believe in effectiveness of trade unions in the current conditions. One of them stated that the scope of activity of trade unions should only include resolving issues of social support for workers, since the limit of their capabilities under current conditions is limited to this issue only.

Industrial workers

All workers at industrial companies said trade unions are necessary. However, they will only make sense provided that

they are led by independent workers. Otherwise, according to workers of industrial companies, the trade union is an unnecessary body. *“It seems to me that the head of a trade union should be an independent person in order to present rights on an equal basis”* (female respondent, 22 years old, Almaty, Pr.). *“An employee is subject to influence, pressure, and managerial decisions. He/she will not be able to fully tell his/her opinion and the opinion of his employees. He/she will still have to follow the management. Therefore, at the moment, given that trade unions are not effective, it is just an extra body”* (male respondent, 32 years old, Almaty, Pr.).

The other recommendations on how to make the unions more effective included the following:

- develop the culture of trade union: informing workers about what their tasks and what their activities are aimed at;
- analyse the situation in the company by trade unions, proactive life position: “don’t wait until a disaster happens”;
- increase legal literacy of trade unions’ workers so that they can defend the rights more effectively;
- introduce changes to legislation related to trade unions’ activities, to the Labor Code; these would be ones which limit the activities of trade unions and the rights of workers, and be aimed at protecting the interests of employers.

“Our labor code was developed in rush. This way the employer is always right. The trade union works according to the law. Our laws and the Labor Code must be amended. The opinions of workers must be taken into account so that the trade union can solve our problems. Today, nothing is ever discussed with us, the workers are not asked anything” (male respondent, 46 years old, Mangystau Region).

Agricultural workers

Agricultural workers note that they need an independent trade union that would provide real assistance in protecting their labor rights and would not be just on paper.

According to the industry workers, the functions of a trade union should include the following:

- ensure the protection of the labor rights of related workers; these would be even those working in small peasant farms;
- advocate the issues of social protection of workers, social benefits, vacation pays;
- provide legal and advisory assistance, including information about governmental measures that may assist the workers.

At the same time, the issues that concern workers in the sector are, first of all, who will be involved in creating such a trade union. It seems to be problematic due to the disunity of workers, lack of coordination, and joint discussion of the current situation. *“We need a body that would help us understand all the mechanisms. But it is difficult to unite small farms where there is one owner and 4 workers. How can I explain to them that they need to join a trade union in order to defend their rights?”* (male respondent, 40 years old, Almaty agglomeration, SH). *“That would be nice. In our work you are 360 days a year without any rest at work. The whole family is with you, you won’t be able to relax together. It would be nice if, as before, there was a 13th salary, or vacation pay”* (male respondent, 35 years old, Almaty agglomeration, SH). *“We are limited in obtaining information. We work from morning to night. We need some kind of informational, advisory body that would explain everything to us. There should also be lawyers that could help if there are conflicts”* (male respondent, 45 years old, Mangystau Region, SH).

Workers of platform economy

According to the workers of platform economy, the trade union must solve the following problems:

- review offer agreements with platform economy companies to ensure the labor rights of workers of platform economy;

- promote and advocate for a revision of the status of those working on the platform from partners to employees, with subsequent provision of social protection for workers in Kazakhstan by companies, including the calculation of pension contributions;

- provide legal assistance and advice in difficult situations;

- work on issues of ensuring equal protection of all parties: the customer, the contractor and the employer.

“First of all, to reconsider the offer agreement so that it is more appropriate” (male, 46 years old, Almaty, Pl.). “They must ensure the protection of the rights of the client, the user, and the carrier, that is, to provide protection from all sides. If it is supported by the legislation, it would be great. Even the word professional union speaks for itself” (male, 52 years old, Almaty, Pl.).

CHALLENGES A TRADE UNION MAY FACE IN THE PLATFORM ECONOMY

According to industry workers, firstly, the platform economy companies that make money in the country and are monopolists, will hinder the creation of such a union by lobbying their interests and at the same time by interfering the creation of trade unions from the very bottom.

“Unfortunately, today Yandex is not recognized in Kazakhstan as an employer, it is only recognized as a service provider. And I’ll repeat it for a second time that 30% of our people works

for Yandex even though the tariffs are quite low. It doesn't matter if it's a courier, a delivery person, or just a driver" (male, 38 years old, Almaty, Pl.). "A trade union is just an association of drivers or an association of couriers, there is no difference. The Yandex, on its part, does not agree to meet and work out any relationship mechanisms. They have the rights of a monopolist, they feel to do many things, especially after DiDi aggregator left" (male, 38 years old, Almaty, Pl.).

Secondly, according to gig economy workers, there is another problem which is domestic legislation. It does not contain regulations aimed at recognizing an application as an employer through a certain analysis, as the cases in other developed countries are. Thus, today, workers of the platform economy, according to the law, are partners of aggregate companies, and not workers.

"Today, there are no legal provisions that, after a certain check, would allow an application to be recognized as an employer in Kazakhstan. Therefore, today Yandex is considered to be a service provider in Kazakhstan. If they were recognized as an employer, then, within the framework of the law, Yandex would be required to comply with our labor legislation. This way they would follow the labor relationships between an employee and an employer" (male, 25 years old, Almaty, Pl.).

QUALITIES THAT A LEADER OF A TRADE UNION SHOULD HAVE

According to participants of focus group discussion (platform workers), the person who will lead the union in their area, firstly, must be from among the employees not appointed by the authorities or the platforms. That is, he must understand all

the specifics of operations in the field and be “one of us.” Secondly, it is important that he acts in the interests of workers.

Also, according to FGD’s participants, he must be literate in law and be honest. FGD’s participants also believe it is important for him to have charisma, oratory skills, and the ability to convincingly prove his point of view.

“He must be competent, legally savvy, so that he reconsiders the offer, so that he reaches the top, so that our legislation is changed. This Yandex is not just a service provider, but an employer. This is what needs to be achieved. Then, we will finally be able to move towards the trade union. In the meantime, it is not an employer, but a service provider - it’s all very complicated” (male, 46 years old, Almaty, Pl.). “The main thing is to be honest. It I important for such an appointee that he didn’t give up on the way defending people. He must be incorruptible” (male, 23 years old, Almaty, Pl.).

SOCIAL NETWORKS IN THE ENVIRONMENT OF WORKERS OF PLATFORM ECONOMY

Workers of the platform economy are characterized by a strong mutual support and solidarity. They are members of professional groups on WhatsApp and Telegram, including those created by administrators - representatives of the platforms, as well as those created on the initiative of the workers themselves. They would share secrets about increasing work efficiency, ways out of difficult situations, and turn to each other for help in both cases.

In the chat, which was created on the initiative of the employees themselves, decisions are also made to hold strikes and develop behavioral strategies in relations with the employer.

“I am a member of two chat groups; they are needed primarily when mutual assistance is needed. We just send SOS emoji’s and we always have geolocation turned on and the closest driver comes. There were several situations when the driver really would not have managed unless we arrived. The situation was resolved successfully. Plus, we share life hacks. Today there are 138 people in one chat, 254 participants in the Telegram chat” (male, 38 years old, Almaty, Pl.). “At Wolt, we have a group of our employees in which we can discuss something we don’t like, we can go to a rally, we can leave the line, we’ve already done this several times before. All the guys just leave the line, don’t take orders and wait for a response from Almaty. We have two or three leaders who have been working for a long time. Their appeals are often accepted” (male, 26 years old, Mangystau Region, Pl.).

THE ROLE AND EFFECTIVENESS OF TRADE UNIONS IN THE PROTECTION OF WORKERS’ RIGHTS ACCORDING TO EXPERTS’ ASSESSMENTS

MAIN REASONS WHY WORKERS PARTICIPATE IN PROTEST ACTIONS

The recorded quantitative growth in workers’ protests has raised the question of protests and their causes. The key question is whether labor protests are a consequence of a direct violation of workers’ rights or whether a protest is caused by other factors.

The most frequently cited reason by experts for employee to protest is the desire to increase salaries. *“Workers need higher salaries and they are trying to increase them going to protests” (EI, ZH - 1). “I think this (the protests – author’s note) is because of despair. We have to do something, survive somehow.*

Even if there is one salary in an employment contract, people still go out to protest because they want to change the terms of the contract. The protests do not affect workers' rights in any way. Strikes and protests are just another side of the population's dissatisfaction with the current economic policy" (EI, E/FA - 7).

Experts put special emphasis on the fact that even if salaries are paid on time, the demands of workers are about their increase. *"The protests are not related to the fact that salaries are not paid on time as was the case was before. The protests are mainly related about an increase in living standards, higher salaries, even in those companies that provide social packages and all payments are made on time" (EI, M/F - 4).*

According to the respondents of the study, the desire to achieve higher salaries is due to a combination of at least two factors. On the one hand, inflation and permanent price increases. *"Price increases have speculative nature and can occur regardless of the existing inflation in the country. In small settlements, when there are rumors that salaries will be raised at the plant, shops and traders at the bazaar immediately raise prices" (EI, PD - 3).*

On the other hand, there are no specified conditions and mechanisms for salary indexation in employment contracts. Traditionally, the text of the employment contract is created by the employer in Kazakhstan; employees do not take part in the process as they believe that they will not be able to influence the content of the contract in any way. When signing an employment contract, workers usually focus only on the amount of salaries established by the employer without reading into the other provisions. Experts point out that today, employment contracts drawn up by employers in Kazakhstan often do not stipulate cases in which salary increases are provided for, or this aspect is mentioned very generally. Thus, the decision to increase salaries

depends entirely on the will of the manager. Therefore, strikes are the mechanism that workers resort to, even realizing that this approach can be considered as blackmail. *“That is, if he (manager) wants to raise it (salary), he does, if he didn’t want to and he didn’t. In this case, the solution is only protest mobilization, presentation of demands, stopping the production”* (EI, S - 5).

According to the experts interviewed, the socio-economic nature of labor protests is supported by the presence in the country of the phenomenon of “working poverty”⁴⁷. *“We state an absolute fact – our percentage of “working poverty” is growing. About 30% of workers can be classified as “working poverty.” This also gives rise to protest moods. Why? Because people work, but they cannot satisfy their basic needs”* (EI, PD – 3).

Chronologically, a significant quantitative increase in labor protests coincides with a change in ideological paradigm in Kazakhstan and formation of the discourse of “New, Fair Kazakhstan.” The growing demand for social justice and revision of the terms of the social contract led to changes in the Constitution, the legislation of the country in general, and to the liberalization of legislation on peaceful assemblies. Experts believe that the current socio-political situation in the country, one way or another, encourages citizens to take active action. *“There is a socio-political context. The latest changes that were adopted, including the ones to the Constitution a year ago, show that all land and mineral resources, all wealth belong to the people, they also provide a very powerful incentive. Actively*

⁴⁷ The concept of “working poverty” is defined differently by certain countries and organizations. In the US, these are the people who spent at least 27 weeks looking for jobs in previous year and their income fell below the official poverty level; in the EU, a household is considered to be poor if its income is less than 60% of the average household income in the country; ILO defines the working poverty as those whose income does not allow them to overcome the international poverty line (\$1.9 per capita per day). Kazakhtan researchers define the working poverty as healthy and mature people of working age who have received a specialized (the higher one in most cases) education and necessary qualifications, having a permanent place of work, but receiving quite low salaries for their work (https://economy.kz/ru/Novosti_instituta/id=4841).

broadcast at the highest political level, the agenda of the New Kazakhstan, about the return of capital, about the need for everyone to pay taxes, about the revision of the tax load. All these certainly changes the consciousness of workers” (EI, PD - 3).

The cause of labor protests can be not only an abstract desire for justice, but also specific cases of unfair treatment of Kazakh workers. One of these is higher salaries for foreign workers in Kazakhstan. *“We have a general national grievance, which, unfortunately, will remain with us for a long time. We have independence, we have raw materials, for 30 years our people have received a good education. And when our workers see that they are no worse than foreign workers, but cannot claim the same high salaries, they begin to be indignant they best they can. Some are indignant, some write on Facebook, some write letters to ministers on blogs, and some go to protests” (EI, Yu - 13).*

The other reason, according to experts, is growing competition for jobs, which is due to the demographic situation. On the one hand, the quantitative growth of the working-age population, the number of job applicants is growing. On the other hand, gradual automation and robotization of production results in a situation where production requires a small number of workers who have a high level of qualifications. Job-demands of medium/low-skilled workers exceed the demand of employers. This situation is typical for both regions under study, the Almaty agglomeration and the Mangystau Region (these are the centers of labor force attraction). Facing intense competition for jobs, low-skilled workers are forced to accept low salaries and join the ranks of “working poverty.” The gradual rise in cost of living over time triggers the mechanism of labor protest. *“There are demographic and technical problems. All new production facilities are very small in terms of the number of workers involved. If we look at the industrial zone in the city of Almaty, the largest industrial facility hires 500 people. New factories, for example, a pipe*

production plant – only 20 people work in there. At the same time, we have a lot of unskilled people, and their number grow every year. It actually devalues the jobs. At the same time, there is a decrease in real incomes of the population” (EI, P/OD - 8).

During the expert survey, there was a point of view that psychological factors are also the reasons for workers to participate in protests. Such factors include the presence of post-traumatic syndrome after experiencing the pandemic and the January events. *“We have overcome the pandemic that was a very traumatic situation. Tensions have increased due to both, the January events, and geopolitical events. Rising food prices, etc. also have certain impact. Of course, there will be more labor disputes. Today people face a lot of uncertainties, they have no support, they don’t know what will happen tomorrow. Uncertainty creates psychological stress. People begin to conflict, they are literally like dry gunpowder, so when there is a small spark and it immediately explodes” (EI, M/F - 6).*

Other factor may be the solidarity and consolidation of workers. *“The reasons may not be related to the employer’s behavior. You cannot think that the only basis is salaries. At the same time, the greater protests occur in the Western Region. In my opinion, they are due to the fact that labor collectives are more inclined to express protest precisely because of the presence of collectivity. They have a common opinion, and they express it” (EI, S/P - 10).*

A significant factor is the lack of understanding by employees of the prospects for their future. In this point, we are talking about the depletion of extracted resources and increasing likelihood of closures of the industries. This factor manifests itself to a greater extent in single-industry towns. Experts note that such a scenario may not give rise to protests, but it has a negative impact on the general psychological background and mood. *“The future*

depends on carrying out a gigantic amount of work and investments, but this question is simply hanging thick in the air. It is a question of employment. Management turns a blind eye to everything; they optimize costs. They already had 2 mines stopped, they did not operate for a year and a years and a half correspondingly. It is clear that they are trying to assign teams to other mines, but the fact actually creates a negative background” (EI, PD - 3).

In single-industry towns, in addition to the traditional causes of labor conflicts, such as issues of salaries and working conditions, there are issues related to infrastructure and comfort of the living environment.

Despite the fact that socio-economic factors are more often the causes of labor protests, some experts believe that demands for increased salaries can be considered in the context of ensuring the protection of labor rights. Recognizing that labor rights ensure the overall satisfaction of workers, first of all, decent pay and safe working conditions, experts see no reason to contrast the desire of hired workers to improve their financial situation, on the one hand, and the readiness to defend labor rights, on the other.

“When we talk about demands to increase salaries, this is also part of the rights, that is, the right to decent salaries. Perhaps this point is not stipulated in the contracts. I think it is not about manipulation, it’s just about the fact that they want to defend their right to improve their financial situation, and I don’t see any contradictions there” (EI, S - 5).

“We have two points of view. We can say that it is the protection of labor rights in our country, or we can say that it is a kind of proven manipulative mechanism against the general background of worsening quality of life. The workers are just blackmailing the administration in order to increase their salaries. It is also a mechanism for protection of rights. It seems to me that one does not contradict the other” (EI, ZH - 1).

Participants of the study draw attention to the fact that in addition to financial demands, protesting workers mention a number of issues that may for sure be classified as protection of labor rights. Among these issues are the following: reducing the retirement age in general and for those workers involved in harmful and dangerous working conditions; in particular, these are issues of regressive miners, issues of occupational diseases, and a number of other aspects.

The study showed that experts have no single, dominant point of view on whether labor protests contribute to the mainstreaming of the issue of workers' rights. The number of those who support the view that strikes and other protests in the field of labor relations influence the mainstreaming of workers' rights, and those who, on the contrary, that believed that such speeches are not relevant, and, accordingly, do not update the issue of workers' rights, were about to be equal.

CULTURE OF LABOR RIGHTS PROTECTION IN KAZAKHSTAN

During the study, the “culture” was understood by the authors as “a system of historically developing supra-biological programs of human life (activity, behavior and communication), ensuring the reproduction and change of social life in all its main manifestations”⁴⁸. By accumulating and transmitting historically formed social experience, culture “generates new programs of activity, behavior and communication, which, implemented in the appropriate types and forms of human activity, generate real changes in the life of society.” Thus, a culture of protecting workers' rights can be interpreted as the presence in society of programs and behavior algorithms, as well as stable

⁴⁸ Culture. New Philosophical Encyclopedia

//<https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH4b379ecd7a2f7c0c5fb64b>

institutions and mechanisms that allow employees and employers to have a dialogue on issues of compliance with labor rights. When you search for “culture of protecting the workers’ rights” in the public information space, you get information in three relatively independent areas. The first direction describes the norms and mechanisms for protecting the rights of migrant workers. The second one is devoted to labor safety issues. The third provides the state and problems of trade unions’ activity. According to the study, the most relevant direction seems to be the culture and practices of labor protection. There is certain difference - labor protection is a proactive policy, while the protection of workers’ rights is more manifested through the prism of reactive behavior.

The state of the culture of workers defending their labor rights in Kazakhstan

Expert opinions regarding the degree of development of the culture of protecting the workers’ rights in the country are different. Most respondents agree that Kazakhstani culture of defending labor rights is not developed. Turning to the historical context of the issue, one of the participants noted that *the country has not institutionalized labor protection (EI, Yu/OD - 9)*.

All the reasons for the current situation stated by experts can be divided into two parts. The first is why culture is not developed. The second is why culture is not developing.

Experts see the following as the reasons why a culture of protecting labor rights has not yet developed:

- lack of political will. Comparing the practices of protecting workers’ rights in Soviet and current times, experts note some features of the political and economic development of the Republic of Kazakhstan. These have led to the fact that the

government is more focused on protecting business owners than the hired labor (*EI, Yu/OD - 9*);

- lack of attention to issues of protecting workers' rights at the legislative level. *"Today, in the Labor Code we do not have a section "Protection of labor rights and freedoms," not only of workers, but also of the employer" (EI, Yu - 13);*

- lack of subjective power that is able to promote a culture of protection of labor rights. *"Atameken trains trade unions, but these issues (defending the labor rights – the author's note) are not on our agenda. I think it is sad, because we don't have a leader who would unite. There are still not enough leaders" (EI, ZH/PSD - 11);*

- specific understanding of labor duties and labor discipline. *"Our people don't think about labor law, but they don't think about discipline either. This way, some pretend to pay while the others pretend to work. This is a typical problem" (EI, P/OD - 8).*

Experts see the following as reasons why a culture of protecting labor rights is not developing:

- fear of losing the job. *"The factor of unemployment, the fear of losing money for living, permanent income is taking toll. We have a very low level of savings among people, there are no investment incomes, nothing. For them, the biggest source of money and opportunity to keep their families is their salary. Therefore, these kind of people have less independence, less financial and economic independence, therefore the level of culture of upholding labor rights is quite low" (EI, PD – 3);*

- lack of knowledge of workers about labor rights and that they have the right to defend them. *"I often come across conciliation commissions. I receive a huge number of calls from people who do not know how to protect their labor rights. At the same time, the focus of the conciliation commission is medium and large businesses; when we talk about small businesses, I am afraid that*

there are even more precedents when an employee does not know how to defend his rights” (EI, M/F - 6);

- working without concluding an employment contract. This is more common for the gig economy and agriculture, but can occur in any other sector of the economy. *“Well, of course, everyone wants to be paid good salary for their work, but we have different forms of attracting employees. They are more favorable from the point of view of, let's say, a colonial or developing economy. ... Even employment contracts are not always concluded, so some of these people are not able to protect their rights” (EI, P – 2);*

- low efficiency of trade unions. *“...they began to create “pocket” trade unions and squeeze out the “good” trade unions that were the spokesmen of public opinion. Now we have formal trade unions, but they don't help at all. Therefore, the attitude towards trade unions and one's own rights today is that “you can't do anything with the employer and you can't help it” (EI, E/FA - 7).*

At the same time, a number of experts reported that the culture of workers defending their labor rights in Kazakhstan cannot be called undeveloped. Experts gave a number of arguments in favor of this statement.

First, the culture of workers defending labor rights exists and develops, but the process occurs without support of trade unions. We are talking about the growing practices of workers defending their labor rights independently, by any legal means. These means include those through state inspection, courts, conciliation commission, legal consultants and lawyers. The proof of this statement, according to experts, is that every year the courts receive about 8,000 claims filed by employees individually (*EI, Yu-12*).

Secondly, it is incorrect to say that all trade unions are inactive. For instance, Industry Trade Union of Healthcare Workers and

the Industry Trade Union of Mechanical Engineering were named to be effective. Both trade unions have extensive experience in protecting the rights of their members in courts (*EI, Yu- 12*).

Thirdly, it is difficult to assess the level of development of the culture of protecting labor rights, due to the fact that the media only cover mass strikes and when they become socially significant. Otherwise, situations with violation of labor rights, as well as peaceful resolution of labor disputes, as a rule, remain “invisible” to experts due to the fact that they do not attract the attention of the mass media (*EI, S - 5*).

Priority strategies for the behavior of hired workers when they realize they have disagreements with the employer

One of the significant indicators of culture of protection of labor rights is that employees look at the company’s existing standards and practices for respecting workers’ rights when searching for work and during employment. Is the issue of compliance with labor rights in a company a priority when choosing a place to work?

Almost all the experts who took part in the study believe that the issue of compliance with the labor rights of employees in the company is not a priority for most citizens when finding a job. First and foremost is the issue of salaries. *“Employees would ask very rarely the following questions: whether there are trade unions, whether there is a conciliation commission in the company, how conflicts are resolved. It is important for workers to pass the test, go to work, and receive earnings for a certain amount of work”* (*EI, DK - 15*).

This fact is associated with a shortage of jobs, low culture of collective actions protection of labor rights, and legal illiteracy of the majority of Kazakhstani workers. *“It seems to me that the*

position of workers in Kazakhstan is that you can't really do anything against the employer, so it is better to agree and keep silence. Otherwise people may get you wrong" (EI, E/FA - 7).

Some experts note that the higher the qualifications of the employee are, the more likely it is that issues of compliance with labor rights in the employing company will arise during employment. *"The higher the qualifications, the greater the attention to labor rights and practices. The lower they are, the less attention there. Detailed questions are asked by employees from among the administrative and managerial personnel" (EI, DK - 15).* However, this fact is not universal or may not apply to all highly qualified workers.

At the same time, an alternative point of view was that when looking for work, citizens first of all try to get hired in those companies that are considered exemplary or there is a stereotype that they follow the labor rights of workers. *"There is an employee satisfaction index. Companies that invest in their employees add value to both the employee and themselves. The effect of word of mouth triggers, and employees are trying to get a job in that particular company" (EI, M/F - 4).*

The solidarity among workers in defending their labor rights

Considering the solidarity as social condition, the authors of the study asked experts to evaluate the solidarity of workers in Kazakhstan as a process.

When considering solidarity as interconnectedness and shared responsibility, most experts believe that there is no solidarity among workers in order to defend their labor rights in the country. *"Solidarity is when they understand that they are a separate class united by common interests, who learn to organize together, act, defend each other's interests. It seems to me that it has not reached this level yet. That is, what is primary*

is not that people realized that they have common interests, but that they must do something to improve their lives” (EI, S - 5).

The reason for this is considered to be disunity, different demands of workers in different regions of the country, and the lack of effective trade unions. *“We have communication problems even at the level of one company between the head office and subsidiaries. So the possibility of solidarity today is minimal. It is not like it was in the early 2010s, when there were independent trade unions, when certain leaders of trade unionists were active, when they had charisma and authority” (EI, M/F - 4).*

At the same time, experts note that it is necessary to distinguish between the concepts of short-term protest mobilization for participation in strikes and solidarity. In addition to self-organization it also implies collective mutual responsibility, as well as a long-term strategy of actions. *“Recently, workers of platform economy, Choco, Glovo, Wolt couriers have protested often. If that was solidarity, we would then be talking about more active movement, the creation of an association of couriers of Kazakhstan” (EI, S - 5).* *“If we remember the events associated with the strikers from Mangistau in Astana, how much did this affect other workers? Was there support on their part?” (EI, M/F - 6).*

Despite the dominant skepticism in the general array of opinions, it was also voiced that the solidarity of workers in Kazakhstan exists. The expert drew attention to the fact that the process of solidarity was launched by workers in the mining industry that is characterized by an increased mortality rate and hard working conditions. *“The first protests were in mining sector when all the mines, including Kazakhstan mines, joined Kuzbass. Remember, Nazarbayev also came and presented his famous speech in front of the miners” (EI, P - 2).* Currently, solidarity is seen in the platform economy. However, the

solidarity of platform workers is situational and to a lesser extent produced by issues of labor rights. *“Taxi drivers traditionally supported each other, back in Soviet times. If someone found himself in a difficult situation, they called on the radio, others would come and sort it out. Today, solidarity does not occur from the point of view of corporate interests or solidarity for workers’ rights. The protests are for the salarie- only” (EI, P - 2).*

LABOUR PROTECTION INSTITUTES FOR HIRED WORKERS IN KAZAKHSTAN

The culture of protecting labor rights directly depends on the quality of institutions involved in protection of labor rights. The development of forms, models and practices of economic activity, as well as external factors affecting the labor market and working conditions, require a constant expansion of institutions that protect workers’ rights. Reputation of such institutions matters and the level of trust in the mechanisms that exist to ensure a civilized dialogue between employees and employers on issues of labor rights as well. The other factor that determines the quality of these kind of institutions is their ability to ensure inclusiveness in its broad sense.

Development of institutions involved in protection of rights of workers in Kazakhstan

According to some experts, official institutions involved in protection of rights of workers do not work in Kazakhstan. Experts believe the reasons are as follow below:

- low level of awareness of workers about existing mechanisms for protecting labor rights. *“The Law on Mediation was adopted back in 2011, but the population still does not*

know what mediators are, who they are. So the mechanism does not work” (EI, P - 2);

- the formal nature of institutions for protecting the rights of workers in Kazakhstan with external status. *“The tripartite agreement that is signed by trade unions, business and governmental authorities, is a simulacrum in its purest form” (EI, ZH - 1). “What have practitioners encountered? Given that the ombudsman is often a ceremonial bystander, it is especially common in the quasi-public sector” (EI, M/F - 6);*

- political passivity of the majority of population that has also a footprint on their other life strategies. *“We have a common phenomenon - political passivity. At the same time, people’s life position is political activity or political passivity. They manifest equally in all spheres of life, i.e. in the legal field, in social relations, in the labor field. People often both do not want to gather at meetings of societies of property owners and cooperation’s of apartment owners and they cannot defend their labor rights” (EI, P/OD - 8);*

- unwillingness of employers to implement existing mechanisms for protection of labor rights of employees and use them only as a last resort. *“Employers agree to these institutions only under pressure, that, in fact, contradicts the principles of such institutions. Only when you face the threat of a universal revolt, you sit down and start a conciliation commission, mediation and everything else” (EI, M/F - 6);*

- features of Kazakhstani legislation. *“All labor legislation must be aligned with the protection of life and health of workers. But today the first article of the Labor Code is 90% about labor protection. Articles related to labor standards, in particular, that is article 101, also require revision” (EI, Yu - 13).*

At the same time, assessments of local trade union leaders and trade unions’ cells are rather positive. Experts emphasize that, without receiving a salary for that, using their social activity and

authority, they often provide effective support to workers and promote issues of protecting the labor rights of workers in the country (*EI, P - 2*).

The other part of experts, on the contrary, believes that institutions for protection of rights of employees in Kazakhstan are developing and have positive course. We are talking about trade unions and conciliation commissions. *“According to my observations, most of the time all conflicts end at the level of the conciliation commission where trade union movement is well developed,”* (*EI, E/Yu - 16*). Experts of this part are sure that there is an increase in awareness of the fact that they have labor rights, literacy, and knowledge on existing opportunities for resolving difficult situations. *“Workers are now aware, they know their rights, they know that there are conciliation commissions, mediation center, they know that they can join trade unions. Therefore, if they are unhappy with something, they write to the conciliation commission, where decision is already made. If they are not satisfied with the result, then they can go to court, prosecutor’s office, labor inspectorate, etc.”* (*EI, DK - 15*). Furthermore, positive trend is also associated with ongoing socio-political and ideological changes that contribute to the growth of self-awareness of the citizens and a greater demand for justice (*EI, PD - 3*). At the same time, it is important to understand that the situation may vary significantly across regions or at a company level.

Opinions of experts also divided into two parts on the question of what vector the development dynamics of institutions for the protection of workers’ rights has had within the last 10 years.

One part of the experts supported the view that the dynamics of changes in key mechanisms and institutions for protecting labor rights and ensuring fair treatment of workers in Kazakhstan over the last 10 years has been negative. The measures taken

and seem to be correct in their nature are not actually implemented. *“sidewise, it looks like mediation is developing in our country. There are many different communities, non-governmental organizations. The laws are correct. We really have a lot of proper and necessary laws, but they do not work in our society. It is obvious for labor, and it is more striking” (EI, ZH/PSD - 11).*

The situation that has arisen, according to experts, is due to the fact that after the adopted legislative changes regarding the activities of trade unions, after their weakening and centralization, there were no real institutions left in the country that could allow workers to negotiate with company management without resorting to any extreme measures. *“Dynamics got worse over the last 10 years. This is the result of the policy that we had after the Zhanaozen events. Trade unions were centralized as much as possible and they did everything to weaken the sectoral and regional trade unions” (EI, S - 5).*

The other part of experts holds the opposite point of view as they believe that the institutions and mechanisms for protecting the labor rights of workers in Kazakhstan have improved over the last 10 years. This is due to the increased literacy of workers, as well as the opportunities that have appeared for them in connection with development of digital technologies. This way they are just able to post their demands on social networks and be “heard” by all interested parties and stakeholders.

The effectiveness of specialized institutions (mediation/ conciliation commission, etc.) or other public institutions in case of violation of labor rights of workers

Most experts do not consider the activities of specialized or other public institutions established to protect labor rights of workers to be effective.

Among the problems and factors causing low efficiency are the following:

- shortcomings in the legislative sphere;
- lack of attention of state inspectors towards small-scale companies, emphasis on large ones;
- corrupt practices when employers negotiate with inspectors;
- complete dependence of workers on the employer, especially in small towns; workers are afraid to raise the issue of violation of their labor rights;
- psychological state, unwillingness of workers themselves to apply to specialized and public institutions;
- fears of employees that other employers will not hire them, will not deal with trouble employees;
- lack of faith in a possible fair outcome of the case.

Experts also note that attempts taken by workers to defend their rights individually are less likely to end in success when compared to the collective ones. Firstly, because it is likely that the employee will have to confront not only management, but also the team, which fears reprisals from management. This way the employee may be bullied. Secondly, it is difficult for the employee who has entered into a labor dispute individually to assess full extent of the situation and its consequences. One of these consequences that is not obvious at first glance may be assigning the status of deferred dismissal to him. Most likely, he will either quit later or be fired. *“Unfortunately, there are only a few such cases, you can count them on one hand. I am talking about those who were able to prove their case. For example, in case of illegal dismissal, they were recovered at work. For the most part, unfortunately, one man no man, so he is unable to defend his rights” (EI, E/Yu - 16).*

The likelihood of a positive outcome of the case for an employee who decided to defend his own labor rights individually

is accepted by much smaller number of experts. In this case, the positive outcome of the case will depend on a number of factors, including the legal literacy of the employee, real and provable violation of his rights. At the same time, it is once again clarified that proving a violation of rights in Kazakhstan collectively seems to be more realistic. *“An individual person can protect his rights on his own if he has a goal and hard-nosed, if he knows where and who to turn to, if he understands that his rights have really been violated. If he just wants revenge, then, of course, there will be no results. After all, if there were actually violations, then there is an option that he can defend his position. If you do everything according to the law and understand that there is a certain area of responsibility of the employer, then one employee can protect himself” (EI, M/F - 4).*

Some experts are confident that generalization in this matter is inappropriate. Variations in the effectiveness of specialized and public institutions in cases of violation of workers' labor rights depend on an industry and region. In particular, it was noted that in regions where the labor market is more competitive, in large cities, the opportunity for workers to defend their labor rights is higher than in small cities and towns where there is only one single employer. In this case, employees are completely dependent on the employer and will not raise the issue of violation of their labor rights for fear of being fired. Therefore, experts conclude that the further you are from the center, the less chances workers have to protect their labor rights (*EI, S - 5*). According to the experts, the effectiveness of specialized institutions depends not only on their location in “center-outskirts”, but also on the economic sector. For instance, it is very difficult to fire an employee without serious reasons in the public sector (*EI, P/OD - 8*).

Availability of labor rights protection mechanisms for vulnerable groups.

Kazakhstan sees one of its strategic goals building an inclusive society, in its broad sense, as a society for everyone. It is where everyone has equal rights and opportunities to be an active participant. In this study, the topic of inclusion is updated through the following question: do all employed people in Kazakhstan have equal opportunities to defend their labor rights? Experts have different opinions about this issue. Most of the experts believe that it is much more difficult for representatives of vulnerable groups to defend their labor rights. *“Theoretically, the opportunity is the same for everyone, but in practice it is not the case. A person with disabilities has less chance to protect his rights, to leave, if he doesn’t like something, to quit” (EI, E/Y - 16).*

The specifics of the labor market are of primary importance. Thus, people with disabilities (the disabled people) or people who have family members with disabilities, especially children, have fewer employment opportunities. In case of violation of labor rights, representatives of this group find themselves in a difficult situation. This way dismissal may result in the loss of a source of income. *“It is difficult for people with disabilities to find jobs, they are afraid of losing their jobs and, in comparison with other categories, will agree to unacceptable conditions to a greater extent, and will be less likely to show any protest” (EI, S - 5).* The other factor is the state of health, which does not allow participation in long-term and psychologically exhausting disputes (EI, M/ZH - 4). Furthermore, experts note that issues related to violation of the labor rights of socially vulnerable categories of employees remain outside the information agenda and are not the subject of public discussion. *“People with disabilities in Kazakhstan are the resource of cheap manpower. Employers know that and take advantages. But here*

are examples

of someone to stand up for them... The editorial policy in a bunch of publications is not that it does not encourage such things, there is an outright ban on them. And they don't do this in the blogosphere either. Bloggers would be better off working on personnel policy or international agenda. But there are few "social samurai" (EI, ZH - 1).

Actions of national and local authorities are demonstrative in nature, and, in essence, focus only on the creation of specialized urban infrastructure (tactile paths, ramps, etc). Taking into account the objective reasons for the refusal of disabled people to openly fight for compliance with their labor rights, experts propose creating mechanisms for anonymous and confidential way to report online about facts of violation of their labor rights (EI, M/ZH - 4).

The situation is similar with migrants according to the experts. *"Of course, if we talk about migrants, especially illegal ones, they are the most vulnerable categories of workers when it comes to protection of rights. Because it's difficult to talk about their rights in their case. They can be deceived, they cannot get their paycheck, and employers can use violence against them, and so on" (EI, M/ZH - 4).* When talking about problems of protecting the rights of migrant workers, experts note that the level of qualifications of the worker matters. In most cases, difficulties in asserting labor rights arise among workers employed in the low-skilled labor segment.

A number of experts believe that problems are also identified in terms of gender. *"They are not equal in a real life. In our country, women are not equal to men, and immigrants are not equal to citizens of Kazakhstan, and so on. There is a fact of hierarchy, which also relates to labor rights" (EI, P/OD - 8).* Experts also note that in Kazakhstani realities, women's ability to defend their labor rights can be influenced by factors such as

level of religious thinking, pressure from traditional society, and gender stereotypes (EI, E/Y - 16).

Experts also identified workers in the platform economy as those who experience particular difficulties in defending their labor rights. *“Platform workers are more vulnerable because they do not have individual contracts. They either sign civil contracts or they work via individual entrepreneurs. In this area, employers have fewer responsibilities towards their employees. They can easily refuse services and terminate the contract. Considering the fact that people employed in this area are mostly migrants, middle-aged men who do not have high qualifications, I think that their labor rights are quite vulnerable”* (EI, S - 5).

A number of experts hold an alternative point of view. Thus, during expert interviews, they stated that in the field of protecting the rights of disabled workers, migrant workers or workers involved in the platform sector, there is a positive trend and the current situation is not so negative. *“When comparing three decades, I think the situation is improving. Certain laws were adopted. This is largely due to the activities of international organizations and NGOs that raise this topic. ... It’s clear that many issues have not yet been resolved. But the point is that their voice is heard. Revolution in understanding the existing problems occurred, but it did not happen one day”* (EI, ZH/PSD - 11).

Experts with practical experience in the field of resolving labor disputes argue that conciliation commissions and other mechanisms designed to consider claims of employees against the employer operate and make decisions regardless of the status of the claiming employee (EI, M/ZH - 6). Moreover, norms established in legislation aimed to support a number of categories of citizens (disabled people, parents of disabled children or young children) initially produce a more attentive attitude of

employers, mediators, members of conciliation commissions, trade unions, etc. to their labor rights (*EI, DC - 15*).

THE LEVEL OF PUBLIC ATTENTION TO THE ISSUE OF PROTECTING THE LABOR RIGHTS OF WORKERS

According to a sample survey of population employment for the second quarter of 2023, there were 6.9 million people working as employees, which accounted for 76.2% of the total number of people employed in the economy of Kazakhstan⁴⁹. Each of the country's nearly 7 million wage workers could potentially face violations of their labor rights. It is logical to assume that Kazakhstani society should somehow express its attitude towards the problems of protecting labor rights. In other words, a certain public opinion should be developed on this topic.

The question of how much public attention is paid to the protection of workers' rights turned out to be only one on which the experts of the study showed unanimity in their assessments.

Issues of protection of labor rights are in the focus of public attention

According to experts, issues of protecting labor rights are not in the focus of public attention; the topic is discussed only within certain groups on social networks and does not receive due attention from the public. Arguing their opinion about the current situation, the respondents turn to the peculiarities of the Kazakhstani information space, including the space of mass consciousness. Thus, they highlighted the following reasons:

- desire of the media to attract greater attention from the audience by covering "fried" facts. *"If we analyze the media,*

⁴⁹ Main indicators of the labor market in the Republic of Kazakhstan (II quarter of 2023). Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan [//https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/6130/](https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/6130/)

we will see that “hype” topics are mostly discussed in the information space. Information about the need to protect labor rights will be discussed minimally in contrast to information about how a pop singer was tied up and pulled out of a jeep, or about Prigozhin’s campaign against Moscow” (EI, PD – 3);

- information space, both of media and of social networks, is reflexive and tied to news feeds. The topic of labor rights of workers in Kazakhstan is of interest only in extraordinary situations. No one really covers this topic on the constant basis. “Today, information work in the field of labor relations and labor safety is only a response to incidents. Everyone starts “running” if someone is drowned in a mine, writing about how wrong and dangerous all that is. This is not the formation of a thematic space, it is simply a reaction to an incident” (EI, E/FA - 7). “They write mainly when it turns into a big scandal, and when foreigners are involved. When local employers are involved, they write much less” (EI, P/OD – 8);

- the presence of an attitude in society that the fact of having a job, in the value chain, prevails over the quality of working conditions. “There is an ideological legacy of the Soviet Union. Moreover, it is manifested among the elite, and among the authorities, and among the people who work. What was the principle in the Soviet Union? Only a working person can be happy. Do you have a job? So be happy, all your issues have been solved” (EI, PD – 3);

- actual absence of civil society. “It is difficult to talk about public discourse, given the fact that civil society has not been formed in the country at all. At some moments it seems that some kind of request come out. Though, in general, people are afraid of losing what they already have in their hands. There is no feeling that labor rights are becoming a priority and the need for their protection in various forms is being discussed. When people choose between rights and a piece of bread today,

the choose the latter. Because any fighting, including one against the state, employer, or defending one's rights, is more expensive" (EI, Yu/OD - 9);

- lack of attention to the problem on the part of researchers. *"In order for the media to start pumping up any topic, it is necessary to understand who the target audience is, and what the people's general attitude is. When a public opinion poll is conducted and the results are published, the media understands that this topic is of concern to someone, and they further try to cover the topic themselves. It is achieved through sociological research. This is not the case in Kazakhstan" (EI, E/FA - 7);*

- segmentation of information space. *"We all live in our own information bubbles, and it all depends on who our immediate environment is, who we read, what area we work in" (EI, S - 5). "The Federation of Trade Unions has its own newspaper. It is published in Kazakh and Russian languages. Who are the subscribers? Subscribers are large enterprises that are obliged, let's say so, to subscribe" (EI, ZH/PSD - 11). "There are some channels and chats rooms where these issues (protection of labor rights) are voiced. That is, special focus groups can get the information they need, exchange life hacks, but in a wide public space; labor rights are not a subject of discussion" (EI, DK - 15).*

The experts noted the likelihood of distorted presentation of material about labor disputes in the country separately. They pointed out that it affects the perception of the situation in the field of labor relations. One may get the impression that workers in a particular region of the country experience greater difficulties in ensuring their labor rights than in other regions, or that work-related fatalities in a certain company are higher than those in others. However, the actual situation may be different (EI, P/OD - 8).

When assessing the methods of presenting the information, experts note that the topic is marginalized and pushed to the periphery. In addition, the media rarely covers cases related to violation of rights of an individual specialist unknown to the general public; it is often about a manager or a person holding a high position.

It was also stated that the nature of the presentation of material is also influenced by segment of the mass media. It includes the media covering issues of violation of labor rights or their protection. Thus, Kazakh-language media write less about the context of violations of labor rights and procedures for their restoration, and they more consider the situation in the general and highlight difficult socio-economic situation of people (EI, ZH - 1). Issues of violation of labor rights and labor conflicts more often become the subject of publications by opposition media (EI, M/ZH - 4).

According to the surveyed experts, changes in national legislation have a positive impact on the quality of information about labor rights and steps for their protection broadcast by the media. In particular, experts noted changes in 2023 related to the procedure for forming the work of conciliation commission. At the same time, some experts highlighted emergence of synergy produced by the actions of the media and the government. For instance, changes in legislation become a source of information for the media. The resonant media publications about violations of labor rights in certain companies initiated state inspections at their production facilities (EI, M/F - 4).

PRIORITY STRATEGIES FOR THE BEHAVIOR OF HIRED WORKERS WHEN THEY REALIZE THEY HAVE DISAGREEMENTS WITH THE EMPLOYER

Even under the developed labor legislation and institutions designed to regulate labor disputes, violations of labor rights

ipso facto does not entail the launch of mechanisms for their protection. In order for the mechanism for upholding labor rights to work, at least two conditions must be met. First, the employee must realize that his rights are violated. Second, he or she must choose a strategy for his/her actions under certain conditions. Such strategies may include the “flee” strategy, the “conformity” strategy, and the “offensive and defensive” strategy.

As part of this study, experts were asked to share their opinions on what behavioral strategies are the priority for Kazakhstani workers. Opinions on this issue were different. The main disagreement was the idea of the possibility of generalization and identification of general trend in Kazakhstan.

Some experts believe that generalization is acceptable and the most common strategies of workers when they are aware of disagreements with the employer are the “conformity” strategy which means agreement with the employers’ conditions, or the “flee” strategy, which involves the annulment of the employment contract. *“It depends on many factors including a person himself, his qualifications and age. If an employee has reached pre-retirement age, or is burdened with obligations (credit, mortgage, family issues, etc.), he will be inclined to make compromises, even to his own detriment. Workers who perceive their current job as temporary, or job is not a priority for them, usually quit” (EI, PD - 3).* When abstracting from specific life situations, experts believe that the choice of behavioral strategy depends on the ability to accept or not to accept the rules dictated by the system. *“In fact, if a person works in this system, then he silently says “yes” to it. It doesn’t even matter if he likes it or not, he says “yes”. And when he quits, he says “no” to the system (EI, ZH 1).*

When explaining the conformity, experts note that the key reason is the fear of being left without money as it is sometimes not possible to find another job quickly. *“People often wave*

their hand and accept the situation or accept that their boss is wrong because they are afraid to lose their job. In most cases, people do not have any savings that allow them to live without work for some time” (EI, ZH/PSD - 11).

Experts also point out that the “conformity” strategy does not necessarily mean that the employee silently agrees with violation of his labor rights and continues to perform his duties efficiently. Restrictionism occurs in most of the cases. *“First of all, you need to work less and steal less. The mentality is that “he pays us little, and thus we steal everything from the enterprise. We will take something that belongs to us in a different way.” This is such a quiet hidden resistance” (EI, P/OD – 8).*

The other part of the experts believes that it is impossible to talk about a single strategy in the current conditions. The choice may be influenced by the following factors:

- the level of qualifications of a worker and position he holds. The higher they are, the greater the chance that the worker will defend his labor rights. *“Much depends on the level of the worker. Ordinary workers have two options - either strike or stay silent. Top managers can exert psychological pressure and blackmail the employer by saying that they will quit and he will have to look for another specialist. In general, the more qualified a worker is, the more actively he will defend his rights.” (EI, E/FA - 7).*

- the segment of the enterprise to which the worker belongs. At large enterprises, procedures for resolving labor disputes are more developed and there are trade unions. *“If we are talking about large enterprises, where the number of employees is more than 100 thousand, they have a corporate identity. Such teams have more opportunities to defend their rights. Because there are many of them, there are traditions and trade unions. Strikes at such enterprises will have a socially visible effect. In the case of small companies where the team is 20-30 people, there are*

fewer opportunities as hired workers need somehow to organize themselves” (EI, S - 5).

- specific features of the company in which labor disputes arise. *“It depends on the company. Different companies have developed their own steps aimed to resolve problematic situations, if any arise” (EI, M/F - 4).*

- regional specifics. *“The strategy is different across regions (from the city to the village). It depends on presence of certain labor relations and corporate solidarity” (EI, P - 2).*

THE EFFECTIVENESS OF TRADE UNIONS BEING MECHANISMS FOR PROTECTING THE RIGHTS OF WORKERS

For more than two centuries, trade unions have been one of the most stable institutions designed to represent/protect the interests and labor rights of workers. Meanwhile, development of information and communication technologies that influence the entire range of social and labor relations, creates new opportunities and mechanisms for workers to protect their labor rights. Does the institution of trade unions created within Industry 1.0 retain its effectiveness under the conditions of Industry 4.0?

During the study, the authors expressed their opinion on the effectiveness of trade unions in Kazakhstan at the current moment and how digitalization will affect the Kazakh trade union movement.

When assessing the current situation, most experts agreed that Kazakhstani trade unions are not effective. *“Trade unions are for sure a necessary institution. So far, humanity has not come up with anything better. Because of trade unions, workers still manage to claim their rights and achieve improvements. Another thing is that we did everything to destroy them in Kazakhstan. The patient is more dead than alive” (EI, S - 5).*

The factors influencing this state of affairs were the following:

- not free activities of trade unions' workers. *“Unexempt workers are of little use to the trade union movement as they are all dependent. They are dependent on their employer” (EI, Yu-12);*

- lack of consideration of opinions of trade unions when adopting the labor laws. *“In 2015, the Labor Code was adopted in two months with no participation of trade unions. They were unable to do anything about it. But over the past seven years, 350 amendments have been introduced to the labor code. It says that the trade union has not been formed as an institution. Thus, it cannot be called a legal representative of the working people as a class” (EI, Yu-12);*

- personnel policy. *“Today, leadership of trade unions is mostly former officials. They did not grow up in trade unions, they were just appointed by big bosses. This is a huge problem as such people work in a trade union just to “sit out” there, plus the experience of working for the government influences their way of thinking. Finally, they protect employers more than workers, and eventually play for the other team. Such people will not enter into conflict or defend the labor rights of workers” (EI, P/OD - 8);*

- lack of trust in trade unions. *“Trade unions are not perceived as an institution that might help. The trade unions complain of their powerlessness. They complain that people write nasty things, accuse them of being corrupt and unable to stand up for workers. People always ask them why do they need them at all in this case?” (EI, ZH - 1).*

According to experts, the system of deducting trade union fees and monitoring their use also significantly reduces the effectiveness of trade unions. In essence, a trade union is a joint-stock company. The same way the state reports to taxpayers,

trade unions' leaders must report to their members on the items of expenditures of their budget. In fact, it happens very rarely. One of the reasons is the system of collecting membership fees, when members do not pay the fees themselves, but the employer deducts them from their salaries. Thus, people forget that trade unions function with the money of its members. On the other hand, the leadership of trade unions is not so much fighting "for the trust" of workers as for financial resources flowing into the trade unions' budget (*EI, Yu/OD - 9; EI, Yu-12*).

According to the respondents, the other problem is the lack of attention among trade unions to educational activities. In modern conditions, the task of trade unions is not so much to participate in conciliation commissions or organize labor protests, but to train workers in civilized and legal ways to defend their labor rights, prepare competent statements, etc. (*EI, M/ZH - 6*).

Experts also drew attention to the other significant issue in the work of trade unions. Trade unions always try to protect workers, even when they are wrong or have committed illegal actions (*EI, M/ZH - 6*).

Some experts note that the effectiveness of trade unions depends on the economic sector and regional parameters. In particular, trade unions demonstrate a high level of demand and effectiveness in companies with large teams, especially in complex industries with high added value, (*EI, ZH - 1; EI, PD - 3*).

It was also mentioned that joining a trade union and protecting one's rights in Kazakhstan is hampered by the employment structure (that is a large number of seasonally employed, self-employed, those working in small enterprises) that does not require the presence of trade unions (*EI, P/OD - 8*).

Almost all experts agree that digitalization is one of the significant challenges for Kazakhstani trade unions. This challenge occurs in two directions. First, the digitalization of the economy will restructure the labor market and reduce the

demand for a number of specialties. Workers will have to compete with artificial intelligence robots and defend their right for work. *“About one and a half million people in Kazakhstan will lose their positions in the near future due to the introduction of artificial intelligence. I have already seen a couple of cases when people lost their jobs for this reason”* (EI, M/F – 6). In such conditions, trade unions will have more work to do.

On the other hand, trade unions themselves will have to adapt to work in the digital world. *“Digital technologies are like a constant dropping that wears away a stone. One way or another they will affect trade unions. Perhaps, the question about disappearance of traditional trade unions will be raised”* (EI, Yu-12). Most of the respondents are convinced that only working in a new online format will help trade unions to survive under the new realities. Digital technologies will help to strengthen the work of trade unions, make their work more convenient, understandable, and, most importantly, ensure transparency of their work. One of the promising areas will be the creation of a digital mobile trade union. Such a union can be accessed through an electronic application. The application could display its services, training materials, financial statements, filing a complaint, etc.

REGIONAL SPECIFICS OF THE PROCESSES OF DEFENDING LABOR RIGHTS

The quality of the culture of protecting labor rights in different macroregions of the country may vary. Among the factors that influence the culture of workers defending their labor rights are population density and proportion of people of working age, employment infrastructure, ratio of large businesses against SMEs, sectoral orientation of the macroregion, etc.

Despite the fact that this study focuses on studying the processes in the Mangistau Region and Almaty agglomeration, respondents were asked to express their opinions not only in relation to macro-regions but also about the situation in the country in general.

Specifics of defending labor rights in the western region of Kazakhstan

Today the largest number of social and labor conflicts is recorded in the western region of the country. According to experts, there are a number of factors that increase social tension in the region. The experts call it “traditional dissatisfaction.” One of these factors is the belief of the locals about the unfair distribution of oil royalties and distribution of the income for the region. It causes various kinds of grievances. Important factors are harsh climatic conditions, lack of social infrastructure, and high prices. According to the respondents, the growth of social tension is influenced by high level of social inequality and high attractiveness of the region for labor migrants plus the lack of necessary infrastructure and overpopulation of the region. *“Zhanaozen has no appropriate infrastructure or even an airport for migrants; the migration unsettlement has led to the fact that the city is overpopulated, overpopulated with residents, not only Kazakhstani, but also foreign. Meanwhile, the deposits are being depleted, and the social demands of the people are growing” (EI, P - 2).*

When assessing the specifics of defending labor rights in the western region of Kazakhstan, experts noted the following features:

- high level of commitment of Mangistau workers. *“Mangistau is characterized by belligerence, activity, unjustified confidence and lack of consideration of socio-economic realities.*

That is, I see the goal but I see no obstacles. They achieve the decision they made at any cost. It is either by force or manipulation. It works because everyone knows perfectly well the history of the Mangistau Region and Zhanaozen events. Regional specificity, that's probably what it's all about" (EI, Yu-12). Workers of the region get what they need "no matter what" (EI, DK - 15);

- high level of solidarity among citizens. The calling card of solidarity of citizens in the struggle for labor rights is Zhanaozen. *"Zhanaozen is the only Region in which solidarity is manifested to the highest degree" (EI, DK - 15);*

- presence of traditions of defending labor rights (EI, PD – 3). Therefore, residents of Zhanaozen are called *"ambassadors of change" (EI, M/ZH - 6)*. Their behavior became a role model for workers in other regions of the country and in other industries. *"This way, other workers are starting to go on strike and present their demands. For example, crane operators in Astana went on strike right after the success of the Zhanaozen protests. The way of thinking is as follows: "people tried it and it worked. Let us begin to defend our rights" (EI, ZH - 1);*

- stronger positions of local trade unions when compared to other regions are under close attention of the workers; they generally have a higher level of authority and influence over their members. *"The January events show how strong the trade unions really are there. We formulated and put forward demands, then calmly waited for outcomes. There were no devastations, the situation was under control" (EI, E/Y - 16).*

Meanwhile, the experts noted that the nature of labor protest in Mangistau is being replaced and labor conflicts in Mangistau are not, in fact, a struggle for workers' rights. So this way people start thinking in a different way. The initiators of protests are some external forces that have nothing to do with labor processes. These could be criminals, religious leaders, local clans, etc.

Workers who go on strike are victims of manipulation, the main purpose of which is to blackmail the authorities. *“There is no working culture in Mangistau. If we compare Atyrau labor protests and Mangistau’s, then it is like the sky and the earth. Atyrau has traditions, understanding and responsible attitude. Mangistau has some internal clan forces that lead and use the workers as “cannon fodder”. There are some instigators there, and they do their job well. They know how to put pressure on the authorities, not only to bargain, but just take away what they want” (EI, S/P – 10).*

Specifics of defending labor rights in Almaty

When assessing Almaty, experts noted a number of specific features there. First, the city has a better informational environment. Second, Almaty residents successfully combine political nihilism, patience and ability to organize a large-scale riot at one moment. Third, the city’s economy is dominated by SMEs, the public sector and platform economy. There are almost no large manufacturing enterprises. Fourth, civil society is well represented and developed in Almaty. Fifth, the residents of Almaty, in most cases, are representatives of the middle class. Sixth, it is easier to find a job in Almaty; this way, workers who are dissatisfied with working conditions can use the “flee” strategy with less risks.

When assessing the strategy for protecting labor rights in Almaty, experts note that the most common practice for workers who realize that their labor rights are being violated is dismissal or going to court (*EI, E/FA - 7*). It is due to a combination of several factors. These include a higher probability of winning in court (*EI, P - 2*). Almaty has a high concentration of organizations in the budgetary sector, whose workers more often go to court as trade unions in budgetary organizations are ineffective.

In this regard, experts highlight the existing phenomenon. In budgetary organizations, the employer is the government, but the rights of workers are violated not by the state, which for a number of reasons cannot fully monitor the processes occurring within each individual budgetary organization, but by its representatives, the middle-scale managers. Thus, it is logical to solve problems within the framework of internal procedures, but employees prefer to go directly to the court (*EI, M/ZH - 6*).

The other factor is the specific nature of employment in Almaty. The predominance of SMEs and the self-employed in the employment structure of the city causes gradual erasure of the traditions of protecting labor rights that manifested in the Soviet times. *“The tradition has been lost in Almaty as the majority are micro-businesses, the services and trade are the main economic activities”* (*EI, S/P - 10*). *“Strikes are only possible with participating of large teams. What about strikes in small businesses?”* (*EI, P - 2*).

Regarding trade unions, experts agree that there are no conditions for the development of trade union movement. First, because there is no large-scale production *“During the Soviet times, 70% of the population of Almaty was the working class, the employees of enterprises. Now these are mostly students, traders, representatives of the service sector* (*EI, P - 2*). *“As for SME sector, only 5% is covered by trade unions”* (*EI, Yu/OD - 9*). At the same time, respondents believe that if there is any active trade union, it will be actively supported by its members. *“It is easier for trade unions’ leaders to work in Almaty; there is no opposition from workers in case of wrong actions of the trade union. Here, even small victories that have been achieved are perceived as huge achievements. It is clearly visible when comparing the activities of several companies in Aktau and Almaty”* (*EI, M/ZH - 4*).

Specifics of defending labor rights in other regions of Kazakhstan

When assessing the Central, Northern and Eastern regions of the country, experts note high level of workers' literacy in the field of labor rights, constructive approach to solving problems and negotiability. Furthermore, experts point out that these regions still retain Soviet traditions of social guarantees, labor dynasties and discipline. *“In the Karaganda Region, workers are very constructive and competent, they know all the rules. There are strong trade union traditions there. The same can be said about East Kazakhstan Region and Pavlodar Region. At the same time, employers of large agricultural and industrial enterprises fulfill their social obligations to employees quite effectively” (EI, P - 2). The northern region is more systematic, it is all through some kind of collective agreements, mediation, trade unions. At the same time, workers of production enterprises almost never go on strike there. In general, the Northern and Eastern regions are rather negotiable regions” (EI, E/FA - 7).*

According to the experts, the situation in the south of the country is quiet (EI, M/F - 6). Though, culture of protecting labor rights has not yet developed in Astana. It can be explained by the rapid growth of both the city's population and economic activity. *“There is no strategy for defending labor rights in the cities today. In Astana, where, in fact, there is a saltwort, a culture was not formed” (EI, S/P - 10).*

INDUSTRY SPECIFICS OF DEFENDING LABOR RIGHTS

According to Kazakhstan practice demonstrates, there are significant differences in defending labor rights by workers in various sectors of the country's economy. This situation can be traced, among other things, through labor protests, which are

mostly typical for workers of the industrial sector. As part of this study, experts were asked to present their vision of these differences, their specificity, as well as the factors that cause them.

Specifics of defending labor rights, features of the public sector

According to experts, workers of the public sector do not usually defend their labor rights but just quit. It is also due to the low level of confidence among workers that justice can be restored through the courts. *“Uncertainty in the judicial system also plays its role. Lack of a sense of safety, lack of faith that his/her rights will be protected, makes a person to give up and say okay, I’ll leave, and that’s where this conflict ends” (EI, E/Y - 16). “Doctors do the same. They protest walking away. Those who are smart just go to private clinics” (EI, ZH - 1).*

Experts point out that trade unions in the area are just weak. This is why the practice of complaints against their superiors to higher authorities is becoming widespread and is followed by an inspection from central authorities and ministries. However, experts note that the problem in this regard is that employees do not know who to appeal to in this kind of situation as it is not clear who the employer is or the management to whom they could turn to in such situation. *“In the public sector, trade unions are weak. It is better to complain about your manager to higher management, write anonymous complaints, and then an audit comes and fixes everything” (EI, S - 5). “As for the public sector, there is another very big problem - it is not clear who the employer is, who to appeal to in the end? There must be a clear understanding. This is why there is a confusion” (EI, M/ZH - 6).* According to the participants of the study, budgetary workers protest through social networks as the last resort. In this case

they would face administrative pressure. *“People go on protest as a last resort when everything else has already been done. They use social networks for that. There are not many options. If trade unions worked, there would be a wider range of mechanisms for protecting labor rights”* (EI, S - 5). *“In Almaty, in the Ambulance, there is one woman. She is constantly heard as she fights for her rights. She appeals to the norms: what should be in the ambulance, how the work of drivers and paramedics should be paid. Something she gets back is constant pressure from administration”* (EI, ZH - 1).

The other strategy for defending labor rights in the field is sabotage, poor performance of one’s labor duties. *“In the public sector, the tactics of defending one’s labor rights are more sabotage, ignoring, skimping on responsibilities, poorly performed work, general unfavorable mental background, dissatisfaction”* (EI, E/FA - 7).

Furthermore, experts highlight the low level of solidarity in the teams of budgetary organizations. In particular, during labor disputes with management, the team would often confront the worker as they are afraid to lose their jobs.

In general, experts note that workers of the public sector are one of the least protected ones and are completely dependent on the government, which is, in fact, their employer. *“There is definitely a difference. State employees are more law-abiding and will do whatever the authorities say and we can see that everywhere. So if you work for state-funded organization, you already realize this”* (EI, ZH/PSD - 11). *“Public employees are the least protected (teachers, even university professors). As for doctors, the same inertia of thinking is triggered. In some difficult situations, it is generally believed that a doctor is to blame. However, in many respects the role of workers is of great importance in relation to the protection of labor rights. For example, there is a trade union that is very successful in*

protecting the rights of workers in medical institutions in Ust-Kamenogorsk. At the same time, it is a public organization” (EI, ZH/PSD - 11). “A worker, at the time of the conflict, relies only on himself, and the team often turns out to be against him, so he just leaves” (EI, E/Y - 16).

Only one out of fifteen experts noted that in the public sector, despite the inappropriate environment for work, it is still easier to protect one’s labor rights, since they are under the direct control of government bodies. *“In the civil service, despite the fact that the pay you less, and the environment is sometimes not very comfortable, it is still easier to protect your rights as it is under the control of the same government bodies. That’s why the attitude towards trade unions there is more loyal and operation of trade unions turns to be more effective” (EI, P - 2).*

Specifics of defending labor rights, features of industrial sector

Almost all experts who gave their assessments of how labor rights are defended in the production sector stated that, compared with others, the labor rights of workers are defended more effectively. *“Labor rights in the industrial sector are best protected, there are safety precautions, and clear structure: foreman, section manager” (EI, ZH - 1). “In structured industries, there is initially high level of organization so trade unions work ok; there is protection of labor rights. Workers are “in the public eye,” the functionality of each worker is clearly outlined, there is a justification and an order for each. Because if he gets injured or damaged at work, then, naturally, responsibility arises. That is the industrial sector, the rights of workers are still relatively more protected” (EI, PD – 3).*

Experts state that the scale of the teams also matters. In large teams, workers protect labor rights more effectively than in

small ones as they are often better organized. This phenomenon can be explained by taking into account the number of workers involved in performing one function. In enterprises with a small number of employees, each worker can perform his own unique function and be responsible for a separate independent area of works. In large teams, many more people may be involved in the process of performing a specific task. As a result, if there is an infringement of labor rights, it concerns not an individual person, but an entire team. This way the process of workers' solidarity is launched.

Furthermore, almost all experts stated that there are actually functioning trade unions in this area. *“Where there are large teams, large enterprises, it seems to me that there is more protection”* (EI, ZH - 1), *“Strong trade unions are, once again, in the oil and gas sector, mining. These are the ones associated directly with production. I am now talking about companies with foreign participation or national companies”* (EI, M/ZH - 4). *“Trade unions and workers in the mining, metallurgical, oil and gas sectors are active. They know their rights are, they know all these tools, measures, ways, and so on. We say, “they know all the angles”* (EI, Yu-12).

Specifics of defending labor rights, features of agricultural sector

Experts believe that workers in agricultural sector are, less than others, willing to protect their labor rights. The reasons for this situation, according to experts, is the organizational structure of agricultural enterprises, which reduces the likelihood of the emergence of trade unions. The procedures for protecting labor rights by agricultural workers are also complicated due to the seasonal nature of works. *“In the field of agriculture, no one thinks about trade unions at all due to their organizational*

structure (peasant farms). Furthermore, these are usually small teams with maximum 30 workers involved; they may attract additional personnel for seasonal work, but the constant number is only 30 people. So we cannot talk about any trade union at this point” (EI, M/F - 4).

Due to the lack of employment contracts, there is a high level of violations. The cases when employees are not paid for works performed are common. To eliminate this kind of risks, agricultural workers are more focused on employment for a short period of time, for example, for one day. This practice is also an obstacle to the formation of trade unions. *“Workers just do not trust the employer due to cases of deception, so hiring for one day, as practiced today, turns out to be the safest strategy. Of course, it arises from a feeling of powerlessness. In addition, it is clear that we are talking about unskilled workers who have no chance of going to court or suing. They also cannot organize a strike. The chances of defending their rights are zero” (EI, E/FA - 7).* *“Agriculture is very specific, it is patriarchal-feudal in its structure and apparently in some mental relations. If the worker is dissatisfied, the strategy is the same in any case - suffer it or leave. You can’t even go on strike there” (EI, E/FA - 7).*

Specifics of defending labor rights in the platform economy

According to experts, the same is true when defending labor rights in the platform economy. If employees are not satisfied with their work, all they can do is leave the job. Since strikes or media coverage of problems do not have a significant effect, and the instigators of labor protests are often fired. *“Workers of platform economy companies are what is called the precariat, because one day they work, everything is fine, but if an emergency occurs, the company does not pay for it. It just provides an opportunity to earn money” (EI, ZH - 1).*

“In the gig economy, no one is valued – suffer it or leave. Strikes provide an opportunity to speak out. In this area there is no chance at all to defend one’s job responsibilities, no rights” (EI, E/FA - 7).

Experts noted that the labor rights of hired workers in the field of small and medium-scale businesses are also unprotected as they do not have trade unions. It is due to a small number of employees as well as the organizational form of activity, hiring on a piece-rate basis. Therefore, according to the participants of the study, everything is controlled by the owners of the businesses in SMEs in Kazakhstan. *“As for the gray economy, the labor rights of workers are not protected in any way. Even in the open, visible sector of the economy with SMEs, they are not protected in any way. This is especially true for young people, as well as people of pre-retirement age as they literally have nowhere else to go to work, no matter how qualified you are. They don’t have a trade union to which they could turn in case of violations” (EI, PD – 3).* *“There are conciliation commissions in the large and medium-scaled businesses. For small businesses everything is more complicated” (EI, M/ZH-6).*

PROSPECTS FOR CREATING TRADE UNIONS IN PLATFORM ECONOMY

Experts assess the possibility of creating trade unions in the platform economy in Kazakhstan as unlikely to be. One of the reasons is that they believe that such step would contradict the very nature of the gig economy, which was created as a counterbalance to the traditional system of labor relations, with the possibility of protecting workers’ labor rights through trade unions. Participants of the study noted that this type of employment is convenient, first of all, for employers, as it frees

them from responsibility for employees. *“Gig economy was developed for that reason, so solidarity, creation of trade unions is not the case. It was conceived as a destruction of the traditional system of labor relations, with ideal conditions for the employer. It forms a precariat which is powerless, oppressed, fragmented. The number and the approach just stimulate disunity”* (EI, E/FA-7).

The format first seems to be attractive to the industry workers. In fact, it has multiple negative consequences for them that include the following: restrictions on professional growth and development, negative impact on health and socialization of platform workers. Therefore, experts believe that it is necessary to institutionalize the possibility of protecting the labor rights of workers in gig economy. *“Just remember the definition of the precariat. It is a new working class, people of liberal professions, outside institutions, ready for independent responsible work for self-sufficiency. It is customary to consider this type of employment from the point of view of merits. This same side is also their disadvantage as they do not have a union. Exploitation of these categories of workers has grown incredibly. They are exploited, and they exploit themselves, because in reality they are not free at all: they want to get the job done quickly, they don't sleep all night, several nights, and then they take another job. No one will tell them something like listen, friend, go and rest, you'll completely exhaust yourself”* (EI, S/P - 10).

Furthermore, experts note that due to the fact that categories of people who are least protected socially, who urgently need money or are in difficult life circumstances are entering the gig economy. The government must take an action and create trade unions. According to the experts, the same factor influences the prospects for creating trade unions. These are very low or unlikely too happen. According to the respondents, the other

reason why unions are unlikely to emerge in the gig economy is the presence of a large number of unemployed youth and its projected increase. The formation of a “youth hill” and shortage of jobs will influence the shift from the issues of protecting labor rights to availability of jobs. *“Creating jobs is a very big problem. We have a huge number of young people entering the labor market, and in general there is a demographic boom, but there are not very many jobs. So completely different questions will arise in the near future. There will no longer be any time for issues of labor rights; the problem will be the employment. This is a serious problem that must be somehow jointly solved so that labor rights are protected and realized so at the same time there are enough appropriate job positions. This is the dilemma” (EI, P - 2).*

Today, the specifics of work in the gig economy involve solving emerging problems with the employer immediately, on the spot, and here there are only two possible scenarios: either the employer makes concessions, or terminates the contract, with those who are dissatisfied, what to do when the existing format of work is easy.

Experts have different assessments of the effectiveness of protests in the area. Some of them believe that the authorities will make concessions to workers in the sector and tighten requirements for employers in the future. *“I think that sooner or later Kazakhstan will come to tightening the legislation in this area as authorities will be afraid of protests; there have already been cases. The requirements will increase, but at the same time, they will probably maintain some kind of balance” (EI, P - 2).* The other part of experts proceeds from the fact that the strikes of workers of platform economy produced a one-time “noise effect” only that did not lead to any results. *“The couriers’ strike did not have any effect; moreover, in fact, no one knows how it ended. Several instigators were fired, while the rest continued to*

work. That is a noise effect that does not affect the system in any way” (EI, E/FA - 7).

Experts note that today, the official position of the Ministry of Labor is that the creation of such a trade union is impossible. So here we can talk about the government’s reluctance to defend the interests of Kazakhstan workers of gig economy. Today, the point is that after numerous discussions, the concept of “platform employment” has been included in the Social Code of the Republic of Kazakhstan which states that the relationship between the operator and the customer, as well as the contractor, is regulated in accordance with the Civil Code of the Republic of Kazakhstan. This approach affects the fact that workers of platform economy, being legally designated as “executors,” still do not have the right to create trade unions and their activities are not regulated by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan. *“There is an official position of the Ministry of Labor. I personally made an official request, which was whether it was legally possible to create such trade union. The answer was negative. Such a trade union cannot exist a priori. They are in the status of performers. It was previously possible to identify a courier as a worker through the Supreme Court. Now the Social Code has closed this opportunity for platform workers to prove their status in the future” (EI, Yu-12).*

At the same time, respondents draw attention to the fact that the status of Workers of platform economy has not yet been determined throughout the world, and in each country it is still being decided at the level of judicial practice. In particular, they pointed to the existence of practice in applying the employment relationship test, which allows the court to determine in each individual case, taking into account the circumstances, whether the format of the activity can be considered as an employment relationship. However, the fixed provisions in the Social Code cancel this possibility.

At the same time, it was noted that despite the absence of a trade union, workers of the sector can defend their demands, effectively build horizontal connections, provide mutual assistance and support. They highlight high level of solidarity among workers of gig economy. It is especially true for the couriers. *“Workers of gig economy don’t even have employment contracts; they are not a collective. Nevertheless, they somehow organized a protest, updated the issues of their needs, and declared violations.”* *“These are the same workers as in any other industry, they need representation of their interests, their collective interests. After the protests, they even announced that they would unite. I joined the couriers’ chats, watched them discuss the situation. There were couriers from different platforms, and it was clear that they had a lot of common problems. The chat in fact, tells that they already have a network, understanding of their common problems, opinion leaders who suggested organizing a protest, writing a complaint, going somewhere, calling journalists. It can be called a labor movement, a trade union, but in different ways. The most important thing is that they had such an opportunity”* (EI, E/FA - 7). *“I think these horizontal connections are sa defensive reaction. I sometimes witness cases when some moped breaks down at night and other colleagues in the workshop help fix it. It gives an idea that people help each other, although formally they may not be members there. This way they form a network that is visible. They can already organize a strike efficiently without any trade union. At this point, I am not talking about just going on strike, but achieving the specific demands”* (EI, ZH - 1).

CONCLUSION

The results obtained during focus group discussions and expert interviews showed that the culture of protecting labor rights in Kazakhstan has not been yet developed. Though, positive dynamics is registered in the field.

The growth of social and labor conflicts recorded in the country is not ipso facto an indicator of the growth of self-awareness of workers and, a fortiori, the formation of consolidated identity of hired workers across the country. Cases of solidarity between the hired workers are very rare. Statements of support for striking workers by workers of other companies are not so much an act of solidarity in the face of capital, but rather a reaction to the strike as a motivating factor. Strikes by workers at other enterprises act as a kind of trigger for updating their own agenda.

The only issue on the protest agenda that unites all workers is the demand for higher salaries. This fact is noted by experts and confirmed by the participants of FGDs. The predominance of demands for higher salaries on the protesters' agenda raises the question of what factor is dominant in social and labor protests? Social or labor? Formally, in a given context, only the cases where salary indexation is included in the employment contract will be considered a labor conflict as, in this case, the refusal of employers to increase salaries will be a violation of their obligations. As for other cases, there is no violation of labor rights as the demand for salary increase goes beyond the scope of the employment contract. However, both experts and participants in group discussions believe that under conditions of inflation and a significant rise in the cost of living, the issue of increasing salaries may be related to labor rights, regardless of the text of the employment contract.

In addition to demands for increased salaries being those triggering the process of protecting the rights, the participants also noted unsatisfactory working conditions, lack of attention to labor safety, actions of employers or management representatives (illegal dismissal, coercion to perform strange functions not provided for in the employment contract).

The fact that the culture of protecting labor rights is not fully developed is evidenced by the lack of attention to the issues of respecting the rights of workers during employment term. According to participants of FGD and majority of experts, the only issue during the hiring procedure is the amount of salaries. The only exceptions are highly qualified workers hired for top and middle managerial positions.

The other reason why workers do not pay attention to labor rights is low level of legal literacy and awareness of civilized mechanisms for their protection. According to participant of FGDs, they learned directly from HR department about what rights they have and what mechanisms and methods for resolving labor disputes the company has. According to some experts, the cause of the problem is due to the lack of clear definition of mechanisms for protecting labor rights and obligations stipulated in the national legislation.

The study showed that, despite the criticality and urgency of the topic, the issue of protecting labor rights is out of public attention, and that the coverage of the issue is conducted spontaneously. The interest arises only in connection with resonant events. According to the experts, the same makes it difficult to understand the overall situation in the country. Experts separately noted that the media has an emphasis on covering labor conflicts in only one sector of the economy, which can ultimately influence a distorted perception of the situation related to violation of labor rights, including those covered at regional level.

When faced with violations of labor rights, Kazakhstani workers choose between silent agreement, dismissal, or open defense of their rights. The choice of the conformist strategy is based primarily on the fear of losing a job and shortage of jobs, being left without any money. The level of professional competencies is also a significant factor; the higher they are, the less likely the worker will tolerate violations of his rights. Dismissal, on the contrary, is often used in conditions of confidence in quick employment in other companies. Orientation towards the “attack and defense” strategy (appealing to the labor ombuds- man, the court, the conciliation commission, mediator, going on strike, etc.) depends on a combination of a number of factors. These factors are trust in institutions for the protection of rights, confidence in one’s strengths and resources, organization of the team, etc.

The study confirmed the suggestion that the frequency of choosing one or another behavioral strategy depends on the sector of the economy. In particular, agricultural workers are the least active in protecting labor rights. The current situation is the result of combination of a number of factors that include the following: fragmentation of labor resources, seasonality of work, lack of employment contracts, and, in general, low level of awareness about labor rights. In case of violation of labor rights, agricultural workers are likely to choose the conformist strategy as they fear to lose their jobs. The idea of going to court is rejected as inappropriate. The other method, unique and attributable only to agricultural sector, was daily employment. Thus, they try to minimize the risks of large-scale financial losses in case an employer refuses to pay for work performed during a season or a certain month. So workers are paid for certain number of work days. In this case, employment contracts are not concluded. However, the risk is minimal.

There are no stable procedures for protecting labor rights in the platform economy sector. Specific feature of gig economy is normally the absence of employment contracts. Labor activities are carried out on the basis of agreements signed according to an offer. At the same time, representatives of the platform economy who took part in the study demonstrated a higher level of attention to the content of documents containing the formal part of their employment. The discussions revealed high expectations of gig economy workers from the government. They believe the latter is obliged to take the responsibility for representing and protecting the interests of workers in this sector.

Workers of the industrial sector, on the contrary, demonstrated a high level of awareness of need to protect labor rights and understanding the mechanisms. Industrial workers showed greater awareness of their labour rights, higher level of solidarity with colleagues, and confidence in the need for trade unions.

Significant share of citizens working in budgetary organizations showed ignorance regarding the scope of labor rights that they have. Understanding of labor rights is limited to 8-hour working day and availability of vacation for most of them. Some participants stated that they did not sign an employment contract. The optimal model of behavior in case of violation of their labor rights of public sector employees is to ignore the existing situation in order to “suffer” it. The less popular model of behavior was going to courts.

The assessment of the activities and effectiveness of trade unions also depends on the sector of the economy. The trade union as an institution is not in demand in agricultural sector. However, attempts to create a trade union were made by the labor collectives of some FGD participants. The experience was unsuccessful due to the complex bureaucratic procedure for registering one.

For the industrial sector, the attitude towards trade unions is ambiguous. Despite the persistent public discourse about high demand for trade unions, the participants of the discussion stated that they joined the trade union not because they counted on its protection, but automatically, trying to be part of the team. There was only one case of truly effective operation of the trade union there.

Employees of state-funded institutions joined trade unions automatically and did not expect support but gifts for the holidays. None of public sector workers in focus groups reported a single case when a trade union spoke out in defense of workers' rights.

Workers in the platform economy believe that forming a union is a good idea, but lacks the potential to be implemented. The reason for the futility of the idea is considered to be the resistance of the owners of platforms. Representatives of the gig economy are generally focused on creating online communities without official registration.

When discussing the prospects for trade unions, experts are confident that the future is in digitalization. On the one hand, development of digital technologies and social networks together with implementation of "Hearing State" concept creates a challenge to the traditional forms of work of trade unions. They create conditions for mechanisms for workers to protect their rights on their own. On the other hand, the transition of trade unions to the online format will make them more mobile, transparent for members and thereby regain the trust of workers and increase the demand.

The study also confirmed the hypothesis of regional specificity. Thus, representatives of the Mangystau Region are more optimistic about the prospects for open protection of their labor rights. They actively use mediation services, resort to conciliation commissions and participate in protests. Such

behavioral strategy is based on at least three factors. First, there is a shortage of jobs, which stimulates quite constructive dialogue with the employer. Second, presence of successful experience in the strike movement. Third, presence of large enterprises with large teams in the region.

The situation is different in Almaty and Almaty agglomeration. The most popular strategies are the “conformity” strategy or the “flee” (dismissal) strategy. Almaty residents also go to court more often. These features are manifested due to a wider employment opportunities, absence of large teams and predominance of SME sector, as well as a larger share of public sector employees.

The following **suggestions and recommendations** were made/proposed by the workers and experts of the study:

1. Ensure that citizens of Kazakhstan are aware of labor rights, including the existing ways to protect labor rights, starting with the school family, as well as through targeted social advertisement among various age categories both in the Kazakh and Russian languages.

2. Increase the efficiency of the labor inspectorate, provide “hot lines” whereas emergency calls can be made regarding violations of labor rights.

3. Increase the level of trust towards activities of trade unions, introduce the need for financial reporting according to the law, consider the possibilities for workers to decide on their own about membership fees to trade unions, and stay away from withholding such contributions from the salaries.

4. Transfer the operation of trade unions to an online format, create a mobile application that makes their work more convenient, understandable, and ensures their transparency.

The application must provide all reporting on activities of trade unions, including the financial ones. The range of services provided should also be presented. The application must provide

the ability to pay membership fees on your own, join and leave the trade union. Information on members of trade unions should be provided separately; it is important to attract lawyers and accountants to the team, and, in general, increase the level of legal literacy and professionalism in the course of operations of trade unions.

5. Consider possibilities for increasing the status and effectiveness of trade unions. These should include provision of legislative instruments, introduction the possibility to elect independent leaders thereof.

6. Increase the effectiveness of other institutions involved in protecting the labor rights of workers in Kazakhstan that exist in enterprises, ensure the transparency of their activities, review the mechanisms for making decisions on the appointment of management, and consider the opinions of workers.

7. Create anonymous and confidential way to report cases of violation of labor rights online, including ones for persons with disabilities.

8. Review legislation for a clearer definition of mechanisms for protecting labor rights and obligations.

9. Consider protection of the labor rights of teachers while also focusing on protection of the teachers' rights in relations with parents and students, bullying against teachers, and taking into account specifics of their work.

10. Open offices of platform economy companies within the territory of Kazakhstan and regulate them according to domestic legislation. This step will allow domestic workers to resolve problematic situations directly with employers, urge them to fulfill their obligations, and clearly rely on domestic legislation in case of non-fulfillment.

11. Consider the possibility of supplementing domestic labor legislation with criteria that would allow determining the labor status of workers (workers, independent workers, partners) and

further follow it when regulating their activities. Study the experience of developed countries in this specific area. These are the countries where some companies, the owners of the platforms, act as employers rather than as partners.

12. Consider the possibility of creating trade unions by platform economy companies.

13. Consider the issue of ensuring due protection of labor rights of agricultural workers. Raise awareness of rural workers about existing ways to protect their labor rights.

Astana 2023
ecpm.kz