

Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының
2025-2030 жылдарға арналған қызметінің
«ӨЗГЕРІСТЕР ДӘУІРІНДЕГІ ӘДІЛ ЕҢБЕК:
ҚОРҒАУ, ДАМУ, ИННОВАЦИЯ»
СТРАТЕГИЯСЫ

МИССИЯ

Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының (бұдан әрі – Кәсіподақтар федерациясы) Стратегиясында Еңбек адамына ерекше көңіл бөлінген. Оның қадір-қасиеті, қауіпсіздігі, әділ еңбекақыға және құбылмалы әлемде тұрақты өмірге деген құқығы.

Біз еңбеккерлердің мүдделерін қорғаймыз, әлеуметтік әділеттілік қағидаларын насихаттаймыз, ынтымақтастықты нығайтып, құрмет пен өзара жауапкершілікке негізделген еңбек қатынастарын қалыптастырамыз.

Біздің миссиямыз – еңбек құрметтелетін және әрбір еңбеккердің құқығы қорғалатын жүйе құру. Бұл мемлекетпен, жауапты жұмыс берушілермен және азаматтық қоғаммен стратегиялық диалогты қажет етеді. Біз тек пайда ғана емес, сонымен қатар адам да негізі болатын тұрақты экономикаға қарай бет алып жатырмыз.

ҚҰНДЫЛЫҚТАР:

Кәсіподақтар федерациясының құндылықтары әрбір шешімді, әрбір науқанды, әрбір келісімді қалыптастыратын бағыт-бағдар болып табылады. Бұл біз болашақтың кәсіподағын құрайтын іргетас болып табылады.

- **Ынтымақтастық.** Біз біртұтаспыз – бұл біздің күшіміз. Біз ұжымдық күш пен бірлікке сенеміз. Ешбір еңбеккер әділетсіздік алдында жалғыз қалмауы керек. Ынтымақтастық бұл жай ғана көмек емес, бұл құрылымдық ұжымдық әрекет.

- **Әлеуметтік әділеттілік.** Әрбір адамның еркін таңдауға, лайықты еңбекке, әділ еңбекақыға және қауіпсіз еңбек жағдайына құқығы бар. Біз барлығына тең мүмкіндіктер мен лайықты еңбек жағдайы үшін күресеміз.

- **Инновация.** Біз еңбеккерлерге жақын болу және олардың мүдделерін тиімдірек қорғау үшін заманауи шешімдерді іске асырамыз.

- **Ашықтық.** Біз өз мүшелеріміз және қоғам алдында ашықпыз. Біз ашық, түсінікті және заманауи басқару жүйесін құрамыз, онда әрбір мүше шешімдердің қалай қабылданатынын, ресурстар қайда бағытталатынын және қандай мақсаттар қойылғанын біледі.

- **Инклюзивтілік.** Кәсіподақ жынысына, жасына, шыққан тегіне, жұмысына немесе еңбек жағдайына қарамастан барлық еңбеккердің үйі болып табылады. Біз кемсітушіліктен және қатысуға кедергілерден азат құрылым құрып жатырмыз.

- **Жауапкершілік пен демократия.** Өз мүшелеріне есеп беру, ашық процедуралар – кәсіподақ ұйымын заңды әрі мықты етеді. Біз қоғамда ғана емес, кәсіподақта да демократияны қалыптастырамыз.

- **Кәсібилік.** Біз өзіміздің көшбасшылар мен мамандардың біліктілігіне инвестиция құямыз. Кәсіподақтар кез келген келіссөздерде тең құқылы әріптес болу үшін фактілер, аналитика және халықаралық стандарттар тілінде сөйлеуі керек.

КӨЗҚАРАС:

Кәсіподақтар федерациясы 2030 жылға қарай Қазақстанның әлеуметтік даму жүйесінің қозғаушы күші және құрамдас бөлігі – халықаралық еңбек стандарттарының жетекшісі, еңбеккерлердің құқықтарын қорғаудың кепілі және тұрақты экономиканы құрудағы сенімді серіктес болады.

Біз айқын, ашық, серпінді, диалог пен ынтымақтастыққа негізделген кәсіподақтар қозғалысының жаңа үлгісін қалыптастырамыз. Ұжымдық келіссөздер, мықты кәсіподақтар, еңбеккерлердің өз өміріне әсер ететін шешімдерге белсенді қатысуы бұл үлгінің негізі болмақ.

Қазақстанның қазіргі саяси және әлеуметтік-экономикалық жағдайында Кәсіподақтар федерациясының алдағы бес жылға арналған Стратегиясы келесі міндеттерді іске асыруға бағытталады:

I. ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ПЕН ДИАЛОГТЫ НЫҒАЙТУ

Мақсат: Мемлекет, жұмыс берушілер және кәсіподақтар арасындағы тұрақты әрі тең құқықты диалогты қалыптастыру.

Әлеуметтік әріптестік – бұл еңбеккерлердің демократиялық, еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтарын жүзеге асыру тетігі. Кәсіподақтар федерациясы өзіне әлеуметтік диалогты тұрақты және әділ дамудың тиімді құралына айналдыру міндетін қойып отыр.

Цифрландыру, экологиялық трансформациялар және еңбек нарығының тұрақсыздығы жағдайында тек институттандырылған, ашық және тең құқылы диалог қана әлеуметтік жіктелуді болдырмайды және әлеуметтік әріптестіктің барлық тарабының мүддесінің сәйкес келуін қамтамасыз ете алады.

Қазіргі уақытта Қазақстандағы әлеуметтік әріптестік бөлшектілікті, формалдықты және деңгейлер арасындағы (ұлттық – салалық – аймақтық – жергілікті) әлсіз байланысты көрсетеді.

Оны:

- реттеудің негізгі бағыттарында ерікті емес, міндетті сипатқа ие ету;
- мемлекетпен жұмыс берушілердің біржақты үстемдігінсіз, паритеттік негізде ұйымдастыру;
- ұлттық деңгейде қабылданған шешімдердің жергілікті деңгейде іске асырылуын қамтамасыз ететін тік және көлденең үйлестірумен қалыптастыру көзделеді.

Әлеуметтік диалогты трансформациялаудың стратегиялық бағыттары.

1.1. Үшжақты жүйенің институционалдық трансформациясы

Кәсіподақтар федерациясы:

- Республикалық үшжақты комиссияның шешімдеріне заңды күш беру;

- аймақтар мен салалардың қоғамдық рейтингісімен қоса, әрбір үшжақты комиссияның тиімділігін бағалау тетігін енгізу;
- тұрақты мемлекеттік және цифрлық аудит арқылы барлық деңгейдегі келісімдердің орындалуын бақылау;
- шағын бизнесте ұжымдық шарттарды қамтуды кеңейтуге қол жеткізуге ұмтылады.

1.2. Ұжымдық шарттарды заңнамалық тұрғыдан нығайту

Кәсіподақтар федерациясы:

- ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталғаннан кейін жаңасына қол қойылғанға дейін автоматты түрде ұзартуды белгілеуге;
- келіссөздерді бастау үшін әкімшілік кедергілерді жоюға (мысалы, еңбеккерлердің кворумына шамадан тыс талап қою);
- холдинг деңгейінде «шекті ұжымдық шарт» түсінігін заңнамалық тұрғыдан енгізуге қол жеткізуге ұмтылады.

1.3. Тараптардың жауапкершілігі – тиімділіктің кілті

Кәсіподақтар федерациясы:

- келіссөздерден жалтару, келісімдерді елемеу немесе диалогты бұрмалау үшін жұмыс берушілер мен мемлекеттік органдардың әкімшілік жауапкершілігін күшейтуге;
- бас, салалық және аймақтық келісімдердің орындалуы туралы есептерді міндетті түрде жариялауға;
- үшжақты комиссиялардың жұмысын ашық ұйымдастыру мақсатында: отырыстарды тікелей эфирде қабылданған, шешімдердің мұрағатын, және азаматтармен интерактивті кері байланысты қамтитын цифрлық портал іске қосылуына бастамашы болады.

1.4. Халықаралық стандарттар бағыт-бағдар ретінде

Кәсіподақтар федерациясы Қазақстан Республикасының ХЕҰ-ның:

- №154 «Ұжымдық келіссөздерге жәрдемдесу туралы»;
- №160 «Еңбек статистикасы туралы»;
- №168 «Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және жұмыссыздықтан қорғау туралы» – негізгі конвенцияларын ратификациялауына қол жеткізеді.

1.5. Тәжірибеде жүзеге асыру: декларативті келісімдерден – нақты механизмдерге

Кәсіподақтар федерациясы «Әлеуметтік әріптестік 360°» бағдарламасын іске қосады, оның аясында:

- әр өңірде үшжақты келісімдердің орындалу индексі жыл сайын бағаланатын болады;
- шиеленістерді жедел шешу үшін «тез келіссөздер» (Fast-track bargaining) жүйесі енгізіледі;
- ірі жұмыс берушілермен «әлеуметтік келісімдер» тәжірибесі дамытылатын болады.

1.6. Көлденең байланыстар: әріптестікті кеңейту

Кәсіподақтар федерациясы:

- азаматтық қоғам ұйымдары (климат, әйелдер құқықтары, мигранттарды қорғау саласындағы ҮЕҰ және жастар ұйымдары);
- келіссөздерде аналитиканы қолдану үшін сараптамалық және академиялық орталықтармен диалогты кеңейтуге бастамашылық етеді.

II. ЕҢБЕККЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МҮДДЕЛЕРІН ҚОРҒАУ

Мақсат: Лайықты еңбек қағидаларын жүзеге асыруға бағытталған тиімді, көп деңгейлі және тұрақты құқықтық қорғау тетіктерін қамтамасыз ету.

Еңбек құқықтарын қорғау кәсіподақтар қозғалысының негізгі міндеті болып табылады. Еңбек нарығының икемділігі артып, өндірістік процестерді цифрландыру және көлеңкелі еңбек секторының артуы жағдайында еңбеккерлердің құқықтарын қорғаудың тиімді құралдарының қажеттілігі артып келеді.

Экономикалық және әлеуметтік трансформациялар кезеңінде еңбек құқықтарын қорғау ерекше мәнге ие болады. Мұндай сәттерде кәсіподақтар әлеуметтік әділеттіліктің кепілі болып, еңбек құқықтарының сақталуын қамтамасыз ететін өзгерістерге бастамашылық жасап, олардың орындалуын тұрақты бақылауды қамтамасыз етуі тиіс. «Еңбек адамы – мемлекеттің іргетасы» қағидасы әлеуметтік-еңбек қатынастарының барлық қатысушылары үшін бағдар болуы тиіс.

Кәсіподақтар федерациясы Конституцияға, ұлттық заңнамаға және халықаралық нормаларға, соның ішінде ХЕҰ-ның №87 және №98 конвенцияларына сүйене отырып, өзінің негізгі миссиясын – әлеуметтік әділеттілік, ынтымақтастық және лайықты еңбек қағидаларын нығайта отырып, еңбекшілердің құқықтары мен мүдделерін көтеруді және қорғауды жүзеге асырады.

Алдағы 2025-2030 жылдары Кәсіподақтар федерациясы бар күш-жігерін еңбек құқықтарын қорғаудың институционалдық тетіктерін дамытуға, кәсіподақтық бақылауды және кәсіподақтардың адам құқықтарын қорғау функциясын күшейтуге бағыттайтын болады.

Кәсіподақтар федерациясы қорғау жүйесін бес стратегиялық қағидат негізінде қалыптастырады:

1. **Жаппай қамту** – жұмыспен қамтылу түріне қарамастан, әрбір еңбеккердің кепілдіктерге құқығы болуға тиіс.
2. **Құқық бұзушылықтың алдын алу** – қорғау ақпараттандыру, оқыту және құқықтық аудит арқылы дауға дейін басталуы керек.
3. **Шешімдерді ұжымдастыру** – жеке мәселелерді шешу үшін ұжымдық қысым мен жариялылық қажет.
4. **Көпдеңгейлілік** – қорғау кәсіпорын деңгейінде және де соттарда, Парламентте, халықаралық құрылымдарда да жүзеге асырылады.
5. **Нормаларға айналдыру** – әрбір прецедент тәжірибеге немесе заңнамаға өзгеріс әкелуі керек.

2.1. Құқықтық инфрақұрылымды нығайту

Кәсіподақтар федерациясы өзіне:

- Кәсіподақтар федерациясы жанындағы Заң клиникасының қызметін жетілдіру;
- әрбір қызметкер өтініш жасай алатын, шағым түсіре алатын, кеңес ала алатын, қорғау тетіктерін қосуды сұрай алатын құқықтық қолдау көрсетуге арналған цифрлық платформаны іске қосу;
- қашықтағы және цифрлық еңбек секторларында тегін құқықтық қолдау механизмін әзірлеу;
- процесте кәсіподақ өкілдігі бар мамандандырылған еңбек соттарын құруды ілгерілету міндеттерін қояды.

2.2. Ұжымдық қорғау тетіктерін жетілдіру

Кәсіподақтар федерациясы:

- ескерту ереуілдері институтын, соның ішінде онлайн-форматтағы ереуілдерді заңдастыруға және қорғауға;
- электрондық еңбек петицияларын және ұжымдық талаптарды қысым жасауға арналған құқықтық құрал ретінде іс жүзінде енгізуге ұмтылады.

2.3. Заңнамаларды жаңғырту

Кәсіподақтар федерациясы:

- еңбеккерге, оны қорғауға және оның қатысуын қамтамасыз етуге бағытталатын жаңартылған Еңбек кодексін әзірлеу және мүдделілік қолдауға;
- ХЕҰ 131, 154, 168, 102, 190 конвенцияларын ратификациялауға;
- еңбекақы жүйесіндегі негізгі әлеуметтік стандарт ретінде ең төменгі еңбекақы мөлшерін одан әрі арттыруға;
- еңбекақыны міндетті индекстеуді заңнамалық тұрғыдан бекітуге;
- бюджеттік сала қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесінде базалық лауазымдық еңбекақыны ең төменгі еңбекақы мөлшеріне ауыстыруға;
- ерлер мен әйелдердің жұмысына бірдей ақы төлеуді, сондай-ақ гендерлік еңбекақы алшақтығын азайту бойынша қосымша шараларды қамтамасыз етуге;
- Бас келісімге өнеркәсіп салалары үшін салалық арттырушы коэффициенттердің ұсынылатын дәліздері туралы ережені енгізуге;
- өндірістегі еңбек міндеттерін орындау кезінде жұмыскерлердің денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге байланысты регрессивті кеншілердің мәселелерін шешуге қол жеткізуге ұмтылады.

2.4. Жұмыс берушілер мен мемлекеттік органдардың жауапкершілігі

Кәсіподақтар федерациясы:

- рәсімделмеген еңбек, еңбеккерлерді кемсіткені, кәсіподақ құқықтарын бұзғаны үшін әкімшілік жауапкершілікті күшейту;
- еңбекақыны тұрақты индексациялау және зиянды жағдайлар үшін төленетін өтемді, соның ішінде салалық келісімдерде осы тетіктерді біріктіруді қамтамасыз ету;
- инфляцияға, нақты қажеттіліктерге және өмір сүру деңгейіне сәйкес жыл сайын түзетілетін ең төменгі еңбекақы есептеу әдістемесін жүзеге асыру;

- кәсіподақтардың еңбек саясатын қалыптастыруға қатысуын заңды институционалдық норма ретінде бекіту;
- еңбек заңнамасын орындамайтын сенімсіз жұмыс берушілердің тізімін енгізу;
- әрбір адам жүйелі заң бұзушылықтарды хабарлай алатын еңбек саласындағы құқық бұзушылықтарды бақылау үшін жалпыға қолжетімді цифрлық платформа құруға ұмтылады.

2.5. Еңбеккерлердің арнайы топтары: мақсатты қорғау

Кәсіподақтар федерациясы:

- бейресми сектор қызметкерлері мен өзін-өзі жұмыспен қамтығандар;
- еңбек мигранттар (әсіресе әйелдер);
- платформалық экономика қызметкерлер (куррьерлер, жүргізушілер, фрилансерлер);
- алғашқы еңбек шартын жасасқан жастар;
- жұмыс орнында кемсітушілікке, қудалауға немесе зорлық-зомбылыққа тап болған жұмыскерлер үшін құқықтық қорғаудың сараланған пакеттерін әзірлейді.

III. ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІК

Мақсат: Әрбір жұмыскердің қауіпсіз, салауатты және тұрақты еңбек ортасына деген құқығын қамтамасыз ету..

Қауіпсіз еңбек шарттары лайықты және әділ еңбектің негізі болып табылады. Еңбек адамының өмірі мен денсаулығы – кез келген өндірістік саясаттың негізінде тұруы тиіс абсолютті басымдық.

Алайда өндірістік тәуекелдердің жоғары деңгейінің сақталуы, ескірген құрал-жабдық, алдын алу мәдениеттің төмендігі және қауіпсіздікті қамтамасыз етуге жұмыскерлердің өздерінің қатысуын бағаламау адам өмірі мен денсаулығына әлі де қауіп төндіруде.

2025–2030 жылдарға арналған Кәсіподақтар федерациясы мен оның мүшелік ұйымдарының жұмысы ең алдымен, адам өмірі мен денсаулығын сақтау; апаттар мен оқыс оқиғаларды, кәсіби ауруларды болдырмау; әлеуметтік әріптестік тараптарының бірлесіп әрекет ету және ортақ жауапкершілікті сезіну; еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы, соның ішінде тәуекелдер мен болған оқиғалар жөніндегі мәліметтердің ашық әрі қолжетімді болуы қағидаттарына негізделген жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын қорғауға, еңбек қауіпсіздігі мен өндірістік қауіпсіздіктің тұрақты жүйесін қалыптастыруға бағытталады.

Кәсіподақтар федерациясы әлеуметтік әріптестіктің барлық деңгейінде ең алдымен құрал-жабдықтың тозуы мен еңбекті ұйымдастырудағы кемшіліктерге байланысты жұмыс орнындағы кәсіби тәуекел деңгейін төмендетуге; өндірістің негізгі құралдарын, әсіресе аса қауіпті салаларда жаңғырту бағдарламаларын әзірлеуге және іске асыруға бастамашылық етуге; кәсіподақтық бақылау және қоғамдық бақылау тетіктерін пайдалана отырып, жазатайым оқиғаларды жасыруға қарсы тұруға **ұмтылатын болады.**

Кәсіподақтар федерациясы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жаңа парадигмасын ұсынады, оған сәйкес:

- **әрбір жазатайым оқиға** – басқаруға және алдын алуға болатын тәуекел болып саналады;
- **әрбір жұмыс беруші** – алдын алу шараларын қабылдауға және сол үшін жауапкершілік көтеруге міндетті болады;
- **әрбір жұмыскер** – еңбек қауіпсіздігі жүйесінің тең құқықты қатысушысы болып табылады.

3.1. Денсаулық және өмір сүру құқығы - еңбек құқығының негізгі элементі

Кәсіподақтар федерациясы өз күш-жігерін:

- ұлттық заңнамада салауатты және қауіпсіз еңбек шарттарының халықаралық іргелі қағидаларын енгізуге;
- жарақаттанудың жүйелі алдын алу құралы ретінде «Vision Zero» және «Халықтық бақылау» бастамаларын іске асыруды жалғастыруға;
- мемлекеттік инспекторлар мен кәсіподақ өкілдерін тарта отырып, бірлескен тексеру жүргізу тәжірибесін кеңейтуге бағыттайды.

3.2. Алдын алу – жазатайым оқиғаға дейін

Кәсіподақтар федерациясы еңбеккерлер өкілдерінің қатысуымен барлық кәсіпорындарда кәсіби тәуекелдерді міндетті түрде бағалау мен нұсқауларды формальды орындаудан өндірістік кеңестер мен техникалық инспекторлардың нақты жұмысына көшуді қамтамасыз етуге ұмтылады.

3.3. Мықты қоғамдық бақылау

Кәсіподақтар федерациясы:

- 50-ден астам жұмыскері бар барлық кәсіпорындарда еңбек қауіпсіздігі жөніндегі өндірістік кеңестердің міндетті түрде құрылуын қамтамасыз етуге;
- кәсіподақтардың техникалық инспекторларының құқықтық мәртебесін арттыру, соның ішінде олардың ақпаратқа қол жеткізу, тексерулерді бастамалау, сондай-ақ өмірге қауіп төнген жағдайда жұмысты тоқтату құқықтарын заң жүзінде бекітуге ұмтылады.

3.4. Әдіс-тәсілдер мен стандарттарды жаңғырту

Кәсіподақтар федерациясы:

- еңбек шарттарын бағалау әдістемесін қайта қарауға;
- жазатайым оқиғаларды есепке алу және қаралуы бойынша жаңа әдістемені қабылдау, оған кәсіби аурулардың мен стресстің себептерінің кеңейтілген тізімін енгізуге;
- еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға орын алған жағдайда зардап шеккен жұмыскердің кінә дәрежесін айқындау мәселелерін шешуге;
- қызметкерлерге, кәсіподақтарға және техникалық инспекторларға қолжетімді кәсіпорынның еңбекті қорғау жөніндегі цифрлық паспортын енгізуге бастамашылық етеді.

3.5. Халықаралық стандарттар және конвенцияларды ратификациялау

Кәсіподақтар федерациясы:

- ХЕҰ-ның №176 «Шахталардағы қауіпсіздік және еңбекті қорғау туралы», №161 «Еңбек гигиенасының қызметтері туралы», №191 «Қауіпсіз және салауатты еңбек шарттары туралы», №192 «Өндірістік саладағы биологиялық қауіптердің алдын алу және қорғау туралы» конвенцияларын ратификациялануына;

- экономиканы экологиялық түрлендіру процесінде еңбеккерлерді қорғауды қамтамасыз ететін әділетті көшу қағидаларын ілгерілетуіне қол жеткізуге ұмтылады.

3.6. Оқу және алдын алу

Кәсіподақтар федерациясы өз күш-жігерін:

- ұжымдық шарттарға жыл сайынғы еңбекті қорғау бойынша 100% оқыту туралы ережені енгізуге;
- Кәсіподақтар федерациясының Оқу орталығымен еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды міндетті сертификациялауға;
- еңбеккерлерге еркін қолжетімділікпен және бақылау сынақтарын жүргізетін еңбек қауіпсіздігі бойынша оқытудың ұлттық онлайн порталын құруға бағыттайды.

3.7. Мақсатты салалар: түбегейлі жаңғырту

Кәсіподақтар федерациясы қауіптілігі жоғары салаларда еңбек қауіпсіздігін түбегейлі өзгертуге бағытталған арнайы **бағдарламаны** іске қосады.

Әрбір сала:

- еңбекті қорғаудың бейінді стандарттарын әзірлеуге;
- жалпыға ортақ форматта өлім мен жарақат деңгейін бақылауға ұмтылады.

IV. ЕҢБЕК НАРЫҒЫ МЕН ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ ДАМУ

Мақсат: Әр адам үшін лайықты және қауіпсіз жұмыспен қамтуды қамтамасыз ететін заманауи, инклюзивті және тұрақты еңбек нарығын қалыптастыру.

Жаһандық еңбек нарығы технологиялық прогрестің, «жасыл» көшудің, сондай-ақ экономикалық және демографиялық факторлардың әсерінен елеулі өзгерістерге ұшырауда. Жұмыспен қамтудың жаңа нысандары дамып, кәсіптердің мазмұны өзгеруде, экономикадағы құрылымдық өзгерістер кейбір мамандықтардың жойылып, бұрын болмаған жаңаларының пайда болуына алып келуде.

Геосаяси шиеленіс, климат өзгеруінің күрделі мәселесі, жасанды интеллект пен жаңа технологиялардың ықпалының күшеюі сияқты көптеген сын-қатерлерге тап болған кәсіподақтар еңбеккерлердің құқықтарын қорғайтын қозғаушы күш болып қала алады.

Болашақтың еңбек нарығы әділеттілік, инклюзивтілік, гендерлік теңдік, білімге тең қолжетімділік, әлеуметтік қамсыздандыру және жұмыспен қамту саясатын қалыптастыру кезінде жалдамалы жұмыскерлердің мүдделерін ескеру қағидаларына негізделуі керек. Кәсіподақтардың рөлі экономикалық мүдделер мен адамның еңбек ету құқығы арасындағы әлеуметтік тепе-теңдікті құру болып табылады.

Кәсіподақтар федерациясы еңбек нарығының болашағын құруда күш-жігер мен практикалық тәжірибені **біріктіруге ниетті**. Қазіргі жүйе қайта қарауды және жаңа өзгерістерге бейімделуді талап етеді, өйткені еңбек нарығы күн сайын өзгеруде. Кәсіподақтар федерациясы БҰҰ Тұрақты Даму Мақсаттарының 8-не негізделген әлеуметтік келісімге басымдық береді.

4.1. Кепілдендірілген жұмыспен қамту және осалдықтың алдын алу

Кәсіподақтар федерациясы:

- барлық кезеңдерінде кәсіподақтардың қатысуымен Толық, өнімді және лайықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз етудің Ұлттық бағдарламасын әзірлеу және іске асыру;
- кәсіподақ мониторингі және қайта құрылымдау салдарын міндетті түрде алдын ала бағалау арқылы жаппай жұмыстан босатуды ертерек ескерту тетіктерін енгізу;
- қайта ұйымдастыру кезінде жұмыс берушінің әлеуметтік жоспарларды әзірлеу, оның ішінде қайта даярлау және жұмысқа орналасуға жәрдемдесу жөніндегі міндеттерін бекітуге қол жеткізуге ұмтылады.

4.2. Бейресми жұмыспен қамту және платформа еңбеккерлерін қорғау

Кәсіподақтар федерациясы:

- әлеуметтік әріптестермен бірлесіп еңбекті заңдастыру бойынша жыл сайынғы акцияларға;
- бейресми жұмыстан ресми жұмысқа көшу үшін салық және сақтандыру амнистиясын енгізуге;
- барлық деңгейдегі үшжақты комиссиялардың күн тәртібіне көлеңкелі жұмыспен қамту мәселелерін міндетті түрде енгізуге;
- еңбек заңнамасына платформаларда жұмыс істейтіндерді (жеткізу, фрилансинг, агрегаторлар) «серіктес» немесе «өзін-өзі жұмыспен қамтығандар» емес, қызметкерлер деп танитын құқықтық нормаларды енгізуге;
- жазаға емес, құқықтарға басымдылық берілген (айыппұлдар мен табыстан ұсталатын ұсталымдар) кірістерін жоғалтпайтын жұмыспен қамтуды заңдастырудың құқықтық тетіктерін құруға;
- стандартты еңбек нысандарынан тыс жұмыспен қамтылғандардың барлығына әлеуметтік сақтандыруды кеңейтуге бастамашылық етеді.

4.3. Еңбек және қайта даярлау болашағы

Кәсіподақтар федерациясы өз күш-жігерін:

- ұжымдық шарттарға жұмыс беруші төлейтін үздіксіз білім беру, қайта даярлау кепілдіктерін біріктіруге;
- әйелдер мен мүгедектердің оқытуға тең қолжетімділігін қамтамасыз етуге;
- университеттермен, колледждермен, ХЕҰ және басқа да халықаралық ұйымдармен серіктестікте кәсіподақтарды оқыту платформасын құруға бағыттайды.

4.4. Еңбек көші-қоны

Кәсіподақтар федерациясы:

- мигранттардың тең еңбекақыға кепілдік берілген құқықтарын, мәртебесіне қарамастан сот төрелігіне және әлеуметтік қызметтерге қол жеткізу мен кепілдіктерді енгізуге;
- донор және тағайындаушы елдермен ынтымақтастық жөніндегі екіжақты кәсіподақ тетіктерін құруға бастамашы болады.

4.5. Әділ климаттық көшу

Кәсіподақтар федерациясы:

- «жасыл» көшуге жататын салалар үшін (көмір, металлургия, ауыл шаруашылығы және т.б.) қайта құрылымдау бағдарламаларында әділетті көшу қағидаларын енгізуге;
- кәсіподақтардың қатысуымен әділ көшудің салалық жол картасын әзірлеуге;
- жұмыс орындары жойылатын еңбеккерлерді қайта даярлау және жұмысқа орналастыру үшін жұмыс берушілерден қаржыландыруды қамтамасыз етуге ұмтылады.

V. ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ӘРІПТЕСТІК ПЕН ЫНТЫМАҚТАСТЫҚ

Мақсат: Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының жаһандық кәсіподақ қозғалысының толыққанды қатысушысы және халықаралық еңбек стандарттарын ілгерілетуші ретіндегі рөлін нығайту.

Кәсіподақтар федерациясы халықаралық қозғалыстарға қатысып қана қоймай, сонымен бірге өз күн тәртібін қалыптастырып, елден тыс жерлерде еңбеккерлердің құқықтарын қорғауға, ынтымақ көпірлерін орнатуға және халықаралық аренада қазақстандық кәсіподақ қозғалысының беделін арттыруға ұмтылады.

Халықаралық ынтымақтастық – ұлттық кәсіподақтардың халықаралық қауымдастықтағы ұстанымдарын нығайту, трансұлттық капитал, цифрлық экономика және климаттық қауіп-қатер дәуірінде еңбеккерлердің құқықтарын қорғаудың нақты құралы. Кәсіподақтар федерациясы халықаралық кәсіподақтар қозғалысының белсенді қатысушысы ретінде әділ және тұрақты еңбектің жаһандық күн тәртібін қалыптастыруда лайықты орын алуға міндетті.

Алдағы кезеңде Кәсіподақтар федерациясы:

- Орталық Азиядағы халықаралық кәсіподақ ынтымақтастығы платформалық түйіні;
- ХЕҰ халықаралық стандарттарын ұлттық заңнамаға енгізуші;
- Қазақстанның еңбек нарығы мен жаһандық еңбек нарығы реформалары арасындағы көпірі;
- Қазақстан еңбекшілері мүдделерінің ХЕҰ, ХКК, БЕАК, ОАЕКК, ТМКҰ құрылымдарындағы өкілі ретінде әрекет етеді.

5.1. Халықаралық кәсіподақ қатысуын институционалдық тұрғыдан нығайту және жаһандық еңбек саясатына қатысу

Кәсіподақтар федерациясы:

- Халықаралық еңбек конференциясына (Женева) тұрақты қатысу, платформа еңбеккерлерін қорғау, климаттың өзгеруі жағдайында әділ өту, авторитарлық жағдайда кәсіподақ құқықтарын қорғау бойынша өз бастамаларын ілгерілету;
- лайықты еңбек және цифрлық әділеттілік бойынша ХЕҰ бастамаларын ілгерілету;
- ХЕҰ мен ХКК аясындағы Just Transition (Әділетті өту), Gender Justice (Гендерлік әділеттілік), Decent Work for All (Баршаға лайықты еңбек) бастамаларына қатысу.
- ХКК Бас кеңесіне, БЕАК және басқа да негізгі құрылымдарға қатысу;

- Кәсіподақтар федерациясының аймақтық және тақырыптық платформалардағы, оның ішінде ОАЕКК, ТМКҰ, климат, ЖИ және цифрлық еңбек бойынша кәсіподақ желілеріндегі мүшелігін кеңейту;

- ЭЫДҰ, Орталық Азия және түркі әлемі елдерінің кәсіподақ орталықтары мен сарапшыларының қатысуымен Астанада Халықаралық Еңбек және ынтымақтастық форумын өткізу бойынша жұмысын жалғастырады.

5.2. Негізгі халықаралық еңбек нормаларды ратификациялау және енгізу

Кәсіподақтар федерациясы 2030 жылға қарай:

- ХЕҰ-ның №176 «Шахталардағы еңбек қауіпсіздігі туралы», №102 «Әлеуметтік қамсыздандырудың ең төменгі нормалары туралы», №131 «Ең төменгі еңбекақы туралы», №190 «Зорлық-зомбылық пен қудалаудың алдын алу туралы», №191 «Еңбектің қауіпсіз және пайдалы шарттары туралы», №192 «Өнеркәсіп саласындағы биологиялық қауіптердің алдын алу және қорғау туралы» негізгі конвенцияларын ратификациялауға;

- ХЕҰ және әлеуметтік әріптестердің қатысуымен Ұлттық лайықты еңбек бағдарламасын әзірлеу және іске асыруға қол жеткізеді.

5.3. Шетелдегі қазақстандық еңбекшілер мен Қазақстандағы мигранттардың құқықтарын қолдау

Кәсіподақтар федерациясы:

- Қазақстандағы еңбек мигранттарын құқықтық қолдау тетігін құру, оның ішінде кәсіподақтарға, құқықтық көмекке және әлеуметтік қорғау жүйелеріне қолжетімділікке;

- Кәсіподақтар федерациясы мен сыртқы саяси ведомстволардың қатысуымен шетелде жұмыс істейтін қазақстандық азаматтардың құқықтарын бірлесіп қорғау, сондай-ақ мигранттарды қорғау мақсатында олар келетін елдердің кәсіподақтарымен екіжақты ынтымақтастық туралы меморандумдарға қол қоюға ұмтылады.

5.4. Білім беруді және кәсіби алмасуды кеңейту

Кәсіподақтар федерациясы:

- кәсіподақ көшбасшылары үшін ХКК, ХЕҰ, еуропалық және азиялық кәсіподақ орталықтарында тұрақты тағылымдамадан өтуді;

- еңбекті қорғау, ұжымдық шарттар, әйелдер құқықтары және цифрлық трансформация саласындағы кадрларды даярлау бойынша ХЕҰ, ХКК, еңбек академияларымен бірлескен жобаларды;

- Кәсіподақтар федерациясының платформасында кәсіподақтарды басқару мен стратегиялардың үздік үлгілерін аудару, бейімдеу және тарату арқылы халықаралық тәжірибелер базасын құруды қамтамасыз етеді.

5.5. Әйелдер мен жастардың халықаралық процестерге қатысуы

Кәсіподақтар федерациясы өз күш-жігерін:

- Қазақстан әйелдері мен жастарының халықаралық құрылымдарға – ХКК комитеттеріне, БЕАК желілеріне, ХЕҰ әйелдер мен жастар форумдарына қатысуын қолдауға;

- Орталық Азия елдері кәсіподақтарының жастар кеңесінің қызметін дамытуға бағыттайды.

5.6. Аймақтық кәсіподақ интеграциясы:

Орталық Азия

Кәсіподақтар федерациясы:

- Орталық Азия елдері кәсіподақтары кеңесінің (ОАЕКК) өкілеттіктерін кеңейту үшін тұрақты кеңсе құруға;
- еңбекті қорғау, ұжымдық шарттар, мигранттарды қорғау мәселелері бойынша кейстермен алмасуға ұмтылады.

Түркі мемлекеттерінің кәсіподақ ұйымы (ТМКҰ)

Кәсіподақтар федерациясы:

- түркі әлеміндегі кәсіподақтарды қорғаудың бірыңғай стандартын қалыптастыру;
- еңбек жағдайлары мен еңбеккерлердің құқықтарының сақталуын бақылау үшін тұрақты алаң құру;
- қатысушы елдерде халықаралық стандарттарды ілгерілету үшін күш-жігерді біріктіру бойынша жұмысты жалғастырады.

5.7. Трансұлттық науқандар және жаһандық келісімдер

Кәсіподақтар федерациясы:

- Қазақстанда жұмыс істейтін трансұлттық корпорациялармен (ТҰК) жаһандық негіздемелік келісімдер бойынша келіссөздерге қатысуға;
- ТҰК еншілес ұйымдарында еңбекті қорғау, еңбеккерлердің құқықтарын бірлесіп қорғау, әлеуметтік диалог және ұжымдық құқықтар бойынша халықаралық міндеттемелердің орындалуын бақылауға қол жеткізуге ұмтылады.

VI. КӘСІПОДАҚТАРДЫ ҰЙЫМДЫҚ ЖӘНЕ КАДРЛЫҚ НЫҒАЙТУ. КӘСІПОДАҚТЫҚ БІЛІМ БЕРУ.

Мақсат: Кәсіподақтардың ұйымдық құрылымын нығайту және кадрлық әлеуетін арттыру бойынша шараларды жүзеге асыру.

Заманауи сын-қатерлер кәсіподақтар қозғалысынан еңбек құқығын қорғауды ғана емес, сонымен қатар ұйымдық құрылымын үнемі жаңартып, кадрлық әлеуетін күшейтуді, кәсіподақ мамандарын сапалы даярлауды, гендерлік тепе-теңдікті қамтамасыз етуді, жастардың басқарудағы рөлін арттыруды талап етеді. Цифрландыру, жұмыспен қамтудың стандартты емес түрлерінің көбеюі, еңбек нарығындағы өзгерістер мен әлеуметтік теңсіздіктің күшеюі жағдайында кәсіби және белсенді кәсіподақ активіне, сондай-ақ тұрақты ұйымдастырушылық құрылымға деген қажеттілік артып келеді.

Алдағы 2025-2030 жылдары Кәсіподақтар федерациясы кәсіподақ мүшелерінің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау саласындағы өзінің негізгі міндетін орындау мақсатында мүше ұйымдарды, Федерацияға біріккен кәсіподақтардың барлық буындарын ұйымдық тұрғыдан нығайту шараларын қабылдайды.

6.1. Ұйымның тұрақтылығы және мүшелік өсуі

Кәсіподақтар федерациясы:

- шағын бизнес қызметкерлерін, өзін-өзі жұмыспен қамтыған және платформа жұмыскерлерін, тұрақсыз жұмыспен қамтылған қызметкерлерді қамтуды кеңейту арқылы кәсіподақтар санының өсуін қамтамасыз ету;
- бастауыш кәсіподақ ұйымдарын нығайту және цифрландыру;
- бастауыш ұйымдар негізінде «кәсіподақ тәлімгері» институтын енгізу;
- негізгі басқару ресурсы ретінде бастауыш кәсіподақ төрағаларын оқыту және қолдау бойынша шаралар қабылдайтын болады.

6.2. Мүшелік етуге және кәсіподақ кадрларын ынталандыру

Кәсіподақтар федерациясы:

- кәсіподақ мүшелері үшін жеңілдіктер, бағдарламалар мен қызметтер қарастырылған «кәсіподақ құндылығы» жүйесін енгізуге;
- кәсіподақ белсендісінің кәсіби өсу үлгісін әзірлеу, оның ішінде оқыту, тәлімгерлік және халықаралық жобаларға қатысуға бастамашылық етеді.

6.3. Тік басқаруды нығайту

Кәсіподақтар федерациясы:

- барлық деңгейдегі ұйымдық тиімділікті тұрақты бағалауға;
- шешімдердің орындалуын және Кәсіподақтар федерациясының стандарттарының сақталуын бақылаудың бірыңғай жүйесін енгізуге қол жеткізуге ұмтылады.

6.4. Жаңа басқару мәдениетін енгізу

Кәсіподақтар федерациясы:

- кәсіподақтық сандық КРІ жүйесін енгізуге;
- мүшелермен кері байланыс жүйесін енгізуге (рейтингтер, сауалнамалар, төрағалардың жұмысын бағалау);
- барлық сайланбалы лауазымды тұлғалар қол қоюы тиіс кәсіподақ көшбасшысының этикалық кодексін қабылдауға;
- интеграцияланған цифрлық мүшелік платформасын, оның ішінде онлайн мүшелікке кіру қызметтері, чат-боттары және жарналарды онлайн төлеуі бар мобильді қосымшаны әзірлеуге;
- қоғамдық орындарда (базарларда, сауда орталықтарында, кеңселер мен шеберханаларда және т.б.) мобильді тіркеу және құқықтық қолдау көрсету пункттерінде «Кәсіподақ әрқашан жаныңда» бағдарламасын іске қосуға;
- көпсалалы бастауыш ұйымдарды құруға (мысалы, ІТ қызметкерлерінің кәсіподағы, шығармашылық салалар, микробизнес);
- азаматтық-құқықтық шарттар бойынша жұмыс істейтіндер, фрилансерлер және мигранттар үшін «қауымдастырылған мүшелікті» тануға бастамашылық етеді.

6.5. Кәсіподақтарды оқыту жүйесі: жаппайдан сапаға дейін

Кәсіподақтар федерациясы:

- ХЕҰ-мен бірлесіп, халықаралық аккредиттеу мүмкіндігімен (офлайн + онлайн) Кәсіподақтар федерациясының Кәсіподақтарды дамыту академиясын құруға;

- халықаралық стандарттарға сәйкес сертификатталған кәсіподақ тренерлерінің Пулын құруға (соның ішінде ХЕҰ, ХКК, ЕТФ және т.б.);
- жыл сайынғы оқу марафондарын, «демалыс күніндегі кәсіподақ мектептерін» және халықаралық лагерьлерді өткізуге;
- модульдік курстары, ЖИ ассистенті және сертификаттары бар кәсіподақтың онлайн оқыту платформасын әзірлеу және енгізуге;
- «21 ғасыр кәсіподақ тренері» бағдарламасын іске қосуға және оның аясында 50 аймақтық және салалық тренерлерді даярлауға және сертифициаттауға ұмтылады.

VII. ЖАСТАР ЖӘНЕ ГЕНДЕРЛІК САЯСАТ

Мақсат: Жастар мен әйелдердің кәсіподақтар қозғалысына белсенді қатысуына жағдай жасау, олардың еңбек саласындағы құқықтары мен мүдделерін ілгерілету, көшбасшылық әлеуетті дамыту және әлеуметтік және еңбек қатынастарында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету.

Жастар және гендерлік күн тәртібі кәсіподақтардың тұрақты дамуының құрамдас бөлігі болып табылады. Жастардың кәсіподақтар қозғалысына белсенді қатысуы оның жаңаруын қамтамасыз етеді, ал гендерлік теңдік қағидаларын жүзеге асыру кәсіподақтардың әлеуметтік әділеттілік институты ретіндегі ықпалын күшейтеді.

7.1. Жастар саясаты: «Жастар – болашақ емес, бүгінгі күн»

Жастар – белсенді ресурс қана емес, сонымен қатар өзгерістердің драйвері. Кәсіподақтар федерациясы жастарды белсенді тарта отырып, кәсіподақтың жаңа үлгісін қалыптастыруды көздейді.

Осы мақсатта:

- Кәсіподақтар федерациясындағы жастардың үлесін 30%-ға дейін арттыру;
- цифрлық сауаттылық, климаттық әділеттілік, тұрақсыз жұмыспен қамту құқығы қарастырылған Кәсіподақтар федерациясының жаңа жастар стратегиясын әзірлеу;
- студенттер, жас мамандар, цифрлық көшбасшылардан тұратын «кәсіподақ елшілері» желісін құру және кәсіподақ елшілерін оқытудың модульдік бағдарламасын әзірлеу;
- ХЕҰ және ХКК халықаралық бағдарламалары бойынша алмасу және көшбасшылыққа қатысу,
- кәсіподақтардың сайланбалы алқалық органдарындағы орындардың 20%-ын жастарға (35 жасқа дейінгі кәсіподақ мүшелеріне) квота ретінде белгілеу;
- келіссөздердің күн тәртібіне бірінші еңбек шарты, тағылымдамалар, тәлімгерлік, жастардың еңбек қауіпсіздігі бойынша жастар мәселелерін енгізу;
- жастар арасында волонтерлік және қайырымдылық бағдарламаларын жүзеге асыру жоспарланып отыр.

7.2. Гендерлік әділдік: тең құқықтардан нақты мүмкіндіктерге дейін

Кәсіподақтар федерациясы:

- Федерацияның гендерлік саясат тұжырымдамасын толыққанды жүзеге асыруға;
- барлық деңгейде гендерлік комиссияларды институционалдандыруға;

- кәсіподақтардың сайланбалы алқалық органдарындағы әйелдерге арналған орындардың квотасын кемінде 30% деңгейінде белгілеуге;
- ұжымдық шарттарға гендерлік баптарды міндетті түрде енгізуге (тең еңбек ақысы, декреттік кепілдіктер, харассментке тыйым салу);
- барлық бастамалар мен жобаларға гендерлік сараптама жүргізуге;
- ХЕҰ-ның №190 Конвенциясын ратификациялауды ілгерілету және «зорлық-зомбылыққа нөлдік төзімділік» бағдарламаларын енгізуге;
- әйелдердің кәсіподақтағы көшбасшылық мектебін құру арқылы Қазақстан бойынша әйел-көшбасшыларды жыл сайын оқытуға;
- әйелдердің кәсіподақтағы сайланбалы лауазымдарға кандидатураларын қолдауға (оқыту, тәлімгерлік, қоғамдық қолдау) қол жеткізуге ұмтылады.

VIII. Ақпараттық саясат және имиджді позициялау

Мақсат: цифрлық коммуникациялық форматтарды енгізу, еңбек, әділдік және ынтымақтастық құндылықтарын тарту мен насихаттауды кеңейту арқылы Кәсіподақтар федерациясының тұрақты, заманауи және танымал имиджін сауатты, ашық және беделді еңбеккерлер құқықтарын қорғаушы ретінде қалыптастыру.

Кәсіподақтар федерациясы 2025-2030 жылдар кезеңіне ақпараттық саясат кәсіподақ жұмысына қосымша емес, оның стратегиялық осі деген нақты түсінікпен қадам басып отыр.

Біздің өткен жолымызда қамту, танымалдылық, сенім орын алған жүйелі жаңғыртудың нәтижелі кезеңі бар. Алда кәсіподақтарды еңбек, әлеуметтік әділеттілік және ынтымақтастық мәселелерінде интеллектуалды, беделді және жоғары технологиялық көшбасшыға айналдыру бойынша жаңа міндеттері тұр.

2025-2030 жылдардағы Кәсіподақтар федерациясы құқық қорғаушы ғана емес, сонымен қатар Қазақстан еңбекшілерінің сенімді, айқын және құрметті үні.

Ақпараттық саясат пен имидждік позициялаудың негізгі қағидаттары:

- **Ашықтық пен мүшелер алдында есептілік** – ұранмен емес, фактілермен, сандармен, нақты мысалдармен сөйлеу.
- **Цифрлық үйлесімділік** – аудитория бар жерде болу: мобильді форматтар, платформалық логика, алгоритмдік ойлау.
- **Құндылық айқындылығы** – ынтымақ, әділет, еңбек қадірі тек идеология емес, барлық шешімдердің негізі.
- **Төменнен көтерілген дауыс** – ақпараттық саясат бастауыш ұйымнан басталады.
- **Әріптестік синергия** – журналистік және сараптамалық қауымдастықтармен одақтасып жұмыс істеу.
- **Дағдарысқа дайын болу** – сенімге сүйене отырып, жедел әрі нақты әрекет ету.

8.1. Кәсіподақтар қозғалысының цифрлық экожүйесін қайта құру

Кәсіподақтар федерациясы:

- *kasipodaq.kz* сайтын сервистік терезе, аналитикалық орталық және медиа-ресурс функциялары бар толыққанды платформа ретінде жаңғыртуды;
- брендтелген салалық микросайттар мен платформа беттерін құруды (энергетиктер, кеншілер, атом қызметкерлері, мұғалімдер, дәрігерлер және т.б.);
- кәсіподақ комитетімен тікелей байланысу, өтініштер беру, кеңестер мен жаңалықтарды алу мүмкіндігі бар «Kasipodaq Mobile» қосымшасын іске қосуды қамтамасыз етеді.

8.2. Коммуникацияларды түбегейлі аймақтандыру

Кәсіподақтар федерациясы:

- әр аймақта есеп жүргізу, кәсіподақ күн тәртібін қамту, еңбек идеологиясын насихаттау міндеті бар **ақпараттық үйлестіруші лаузымын** енгізуге;
- зауыттардағы есептерден кәсіподақ көшбасшысының блогына дейін төменнен қалыптасатын тұрақты мазмұн ағынын қалыптастыратын **«Бастауыш ұйым дауысы»** жобасынның іске қосылуына қол жеткізуге ұмтылады.

8.3. Қолжетімділіктен сенімге көшу: шынайы оқиғаларға негізделген контент

- шабыттандыратын оқиғалардан тұратын **«Адам. Еңбек. Тағдыр»** мазмұндық стратегиясын қалыптастыру;
- қысқаша деректі фильмдер, еңбек ерлерімен сұхбаттар арқылы **KasipodaqMedia бейнежобаларының** форматын кеңейту;
- өңірлердегі кәсіподақ көшбасшыларының бейнепортреттерін жасау бойынша бірқатар жобаларды іске қосуға ұмтылады.

8.4. Көрнекі және мазмұндық сәйкестік арқылы имидждік көшбасшылық

Кәсіподақтар федерациясы:

- визуалды тенденцияларды ескере отырып, **Федерацияның брендбүгін** үнемі жаңартып отыруды;
- **жаңа аудиторияға** (18-35 жас) арналған жаңа форматты TikTok, YouTube Shorts, Telegram-да қатысуды кеңейтуді;
- фото және бейне байқауларды («Еңбек адамы», «Біздің күшіміз – кәсіподақта» және т.б.) еліміздің мәдени және бұқаралық ақпарат күн тәртібіне енгізуді қамтамасыз етеді.

8.5. Медиалық оқыту жүйесі

Кәсіподақтар федерациясы:

- спикерлерге, контент модераторларына, SMM мамандарына арналған оқу модульдері бар **Кәсіподақпен байланыс орталығын** құруға;
- жергілікті жұмыс орындарындағы актив үшін **«Кәсіподақ медиа кеңістігі»** курсы өзіндік оқытуға;
- **салалық медиа-тренерлер желісін** енгізуге ұмтылады.

8.6. Сарапшылардың беделі арқылы кәсіподақ имиджін қалыптастыру

Кәсіподақтар федерациясы өз күш-жігерін:

- сала және аймақ бойынша әмбебап маманданған **спикерлер Пулын** дамытуға;

- **кәсіподақ көшбасшыларының сарапшылық медиа-платформаларда:** теледидарда, блогтарда, зерделеуде болуын қолдауға;

- **кәсіподақ көшбасшыларын кәсіби ортада беделді тұлға ретінде** ілгерілетуге бағыттайды.

8.7. «Ашық кәсіподақ» бағдарламасы сенімнің жаңа философиясы

- ашық дауыс беру арқылы бастамаларды қоғамдық іріктеуді енгізу арқылы **«халықтық бюджет»** тәжірибесін кеңейту;

- Федерацияның тоқсан сайынғы ақпараттық есептерін **инфографика және бейнероликтер** форматында жариялау;

- кері байланыстың тұрақты тетігі ретінде **«Қалың қалай, бастауыш ұйым?»** науқанын жалғастыру.

8.8. Алдын алу және дағдарысқа қарсы коммуникациялар

Кәсіподақтар федерациясы:

- ақпараттық шабуылдар, жалған түсіндірулер, өткір еңбек даулары бойынша **дағдарыстық әрекет ету хаттамаларын** әзірлеуді;

- қиындықтарда жедел әрекет етуге дайын **дағдарыстық коммуникаторлар тобын** оқытуды қамтамасыз етеді.

IX. КӘСІПОДАҚТАР ҚОЗҒАЛЫСЫН ЦИФРЛАНДЫРУ

Мақсат: автоматтандыру, платформалы жұмыспен қамту және ЖИ жағдайында еңбеккерлердің құқықтарын тиімді қорғауға қабілетті цифрлық кәсіподақтар қозғалысын құру, еңбеккерлермен өзара әрекеттестіктің ашықтығын, қолжетімділігін және тиімділігін қамтамасыз ету.

Бүгінде миллионнан астам қазақстандық жеткізу, IT фрилансинг, қашықтан жұмыс, маркетплейс секілді цифрлық немесе платформалық жұмысқа тартылған. 2030 жылға қарай кәсіптердің 14%-дан астамы автоматтандыру қаупіне ұшырайды. Кәсіподақтар үшін бұл қорғау құралдарын жаңартуды ғана емес, сонымен қатар платформалық экономика, қашықтан жұмыспен қамту және еңбекті алгоритмдік басқару жағдайында өз міндетін қайта қарауды білдіреді. Цифрландыру – таңдау емес, стратегиялық қажеттілік.

Негізгі сын-қатерлер:

- дәстүрлі еңбек кепілдіктерінің жойылуы;
- бейресми, платформалық және қашықтан жұмыспен қамтудың өсуі;
- ЖИ алгоритмдері жұмыстан шығарады, ауысымдарды тағайындайды, өнімділікті ашықтықсыз бағалауы;

- еңбеккерлер өздерін бағалайтын деректерге қол жеткізе алмауы;

- еңбеккерлер арасындағы цифрлық теңсіздік.

Мұндай жағдайда Кәсіподақтар федерациясы екі бағытты стратегияны құрайтын болады.

Құқықтарды цифрлық қорғау бойынша:

- алгоритмдер бойынша кемсітуден құқықтық қорғау;

- еңбеккерлердің өз деректеріне қол жеткізуін қамтамасыз ету;

- адамның қатысуынсыз ЖИ шешімдерін қабылдауға тыйым салу;

- алгоритмдік шешімдерді түсіндіру және шағымдану құқығы.

Кәсіподақтардың өзін цифрландыру бойынша:

- онлайн мүшелік, электронды жиналыстар мен петициялар;
- цифрлық келіссөздер алаңдары;
- ЖИ негізіндегі оқыту, жұмылдыру және талдау.

9.1. Кәсіподақтардың цифрлық экожүйесі

Кәсіподақтар федерациясы:

- электронды мүшелік және онлайн тіркеу;
- құқықтық қолдау платформасы: өтініштер, шағымдар, істерді автоматты түрде бағыттау;
- еңбек құқығы бойынша қызметкерлерге кеңес беру үшін ЖИ көмекшісі;
- құқықтық үлгілердің деректер базасы (ұжымдық шарттар, шағымдар, арыздар);
- онлайн кітапхана және медиа мұрағат;
- аймақ пен сала бойынша кәсіподақпен қамту және еңбек жағдайларының интерактивті картасы;
- цифрлық ұжымдық келіссөздер және цифрлық арбитражды қолдау қызметі;
- еңбеккерлердің жаңа буыны үшін тартымды цифрлық кәсіподақ брендині ілгерілету (TikTok, Telegram, YouTube, геймификация арқылы) және кәсіподақ жұмысының басқа да элементтерін біріктіретін бірыңғай цифрлық кеңістік құратын болады.

9.2. Цифрлық дәуірде еңбеккерлерді қорғау

Кәсіподақтар федерациясы ХЕҰ стандарттары мен ХКК қарарларына сәйкес ұлттық еңбек заңнамасына келесі:

- платформалар мен еңбеккерлер арасындағы еңбек қатынастарын тану;
- алгоритмдер немесе ЖИ қабылдаған шешімдер негізінде кемсітуге және жұмыстан шығаруға тыйым салу;
- өнімділікті бағалауға, еңбекақы төлеуге, ауысымға қол жеткізуге, жұмыстан шығаруға ықпал ететін алгоритмдік шешімдерді міндетті түрде ашу;
- еңбеккердің автоматтандырылған жүйемен қабылданған шешімдерді адамның қарауына құқығы;
- кәсіподақтардың алгоритмдер мен еңбекті басқарудың цифрлық жүйелерін тексеру құқығы;
- цифрлық еңбекті реттеу бойынша ХЕҰ және ХКК бастамаларына қолдау көрсету нормаларын енгізуге ұмтылады.

9.3. Цифрлық инклюзия және оқыту

Кәсіподақтар федерациясы бар күш-жігерін:

- «Цифрлық кәсіподақ белсендісі» бағдарламасын әзірлеу арқылы 500 кәсіподақ көшбасшысын негізгі және қосымша цифрлық дағдыларға оқыту;
- еңбеккерлердің цифрлық құқықтары; ЖИ және еңбек; цифрлық жобаны басқару; цифрлық ортада жұмыс істеу бойынша курстары бар онлайн оқыту платформасын енгізу;

- қарт адамдарға, ауылдағы және төмен еңбекақы алатын қызметкерлерге цифрлық қызметтерді пайдалануда қолдау көрсетуге бағытталған цифрлық кәсіподақ волонтерлігін іске қосу.

9.4. Еңбек нарығының цифрлық трансформациясын бақылау

Кәсіподақтар федерациясы:

- мемлекеттік органдармен бірлесіп бағдарламаларды автоматтандыру және қайта даярлау қаупі бар кәсіптердің ұлттық тізілімін құруға бастамашылық етуге;
- әділ цифрлық көшу саясатын әзірлеуге қатысуға;
- Қазақстанның еңбек нарығына ЖИ әсеріне кәсіподақ мониторингін енгізуге ұмтылады.

X. ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ТЕТІКТЕРІ

Мақсат: Кәсіподақтар федерациясының 2025-2030 жылдарға арналған стратегиясын қатысу, мониторинг, оқыту және сыртқы ортадағы өзгерістерге үздіксіз бейімделу арқылы жүйелі, ашық және есепті іске асыруды қамтамасыз ету.

Кәсіподақтар федерациясының **2025-2030 жылдарға** арналған Стратегиясы Кәсіподақтар федерациясы мен оның мүше ұйымдарының барлық негізгі бағыттар бойынша жүйелі және үйлестірілген жұмысының негізін құрайды.

10.1. Жүзеге асырудың кешенді жоспары: стратегиядан әрекетке

Кәсіподақтар федерациясы 2025-2030 жылдарға арналған Стратегияны іске асырудың егжей-тегжейлі жоспарын ұсынады, ол:

- салалық және аумақтық кәсіподақ бірлестіктерімен өзара әрекеттесу арқылы әзірленеді;
- тиімділік көрсеткіштерін, мерзімдерді, бюджеттерді және жауапты орындаушыларды қамтиды.

10.2. Қатысу және ұжымдық есеп беру

Кәсіподақтар федерациясы:

- кәсіподақ белсенділерінің, сарапшылардың және еңбеккерлердің қатысуымен кері байланыс форумдарын өткізу;
- Кәсіподақтар федерациясының Бас кеңесі бекіткен Стратегияның орындалуы туралы жылдық есеп;
- негізгі бағыттар бойынша кәсіподақ әрекеттерінің тиімділігін өлшеуге бағытталған сауалнамалар мен қанағаттану зерттеулерін қамтамасыз етеді.

10.3. Институционалдық әлеуетті кеңейту

Стратегияны табысты жүзеге асыру үшін Кәсіподақтар федерациясы:

- халықаралық стандарттарға сәйкес келетін жобаларды басқару жүйесін енгізу;
- деректер негізінде жедел шешім қабылдау үшін аналитикалық платформаны әзірлеу;
- стратегиялық жоспарлау, ықпалды бағалау және цифрлық құзыреттілік мәселелері бойынша кәсіподақ қызметкерлерінің біліктілігін жүйелі түрде арттыру жұмыстарын жүргізеді.

10.4. Қаржыландыру және ресурстар

Стратегия Кәсіподақтар федерациясының жеке ресурстары; мүшелік жарналардан аударымдар; ХЕҰ, серіктес ұйымдар гранттары; мемлекеттік органдармен және жұмыс берушілермен бірлескен бағдарламалар негізінде жүзеге асады.

Кәсіподақтар федерациясы:

- Стратегияны жүзеге асырудың ашық бюджеттік моделін қалыптастыруды;
- қаражатты бөлу және оларды пайдалану нәтижелері туралы есептерді жыл сайын жариялауды қамтамасыз етеді.

10.5. Тәуекелдерді реттеу және басқару

Федерация стратегиялық бейімдеу жүйесін енгізеді. Онда:

- іс-шаралар жоспары мен көрсеткіштерді жыл сайын қайта қарау;
- әлеуметтік-экономикалық дағдарыс жағдайында бағдарларды шұғыл қайта қарау;
- барлық түзетулер Кәсіподақтар федерациясының Атқару комитетімен және Бас кеңесімен келісілу жүзеге асырылады.

10.6. Әріптестік және мүдделі тараптардың қатысуы

Кәсіподақтар федерациясы:

- мемлекеттік органдармен (үшжақты өзара іс-әрекет аясында);
- халықаралық ұйымдармен (ХЕҰ, ХКК, БҰҰДБ);
- академиялық және сарапшылық қоғамдастықпен (бағалау және оқыту үшін);
- азаматтық қоғам және ҰЕҰ (еңбеккерлердің осал топтарына инклюзивті және қолжетімділікті қамтамасыз ету);
- оқыту, еңбек қауіпсіздігі және құқықтық қорғау бойынша бірлескен бағдарламаларды іске асыру үшін жұмыс берушілер мен бизнес-қауымдастықтармен институционалдық серіктестікті дамытады.

XI. ҚОРЫТЫНДЫ

2025-2030 жылдар кезеңіне қадам басқан Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясы өзінің тарихи және адамгершілік миссиясы: өзгерістер дәуірінде еңбекшілердің мықты үні, құқықтарының кепілі, олардың абыройының одақтасы және лайықты болашақтың сәулетшісі болатынын растайды.

Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының алдағы бес жылға арналған стратегиясы – ынтымақтастықтың манифесі және лайықты еңбек, тұрақты даму және әлеуметтік әділеттілік үшін күрестің жол картасы.

Біздің алдымызда сын-қатерлер күтіп тұр, бірақ бізде ең бастысы – ынтымақтастық күші, еңбек адамына сенім және әділет үшін күрес тәжірибесі бар.

Біз өзгерістерден қорықпаймыз – біз оны қалыптастырамыз.

Біз қарсыласуға ұмтылмаймыз, бірақ әділетсіздікті қабылдамаймыз.

Біз келіссөздерге де, ымыраға да дайынбыз, бірақ құқықтарымыздан бас тартуға дайын емеспіз.

Біз әріптестікке ашықпыз, бірақ көзбояушылыққа ашық емеспіз.

Әлеуметтік диалог процедура емес, өзгерістер тетігі болуы керек.

Ұжымдық шарт – қағаздағы сөз емес, еңбек пен тұрмыс жағдайын жақсартудың кепілі.

Кәсіподаққа мүше болу – формальдылық емес, жеке таңдау мен күштің актісі.

Диалог – біздің әдісіміз. Ынтымақ – біздің жолымыз. Қадір-қасиет – біздің таңдауымыз.

Кәсіподақтардың күші – ұжымда. Еңбек адамының қадір-қасиеті – оны мойындауда. Кәсіподақтар федерациясының жауапкершілігі – іс-әрекетінде.

Сондықтан да Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясы жаңа стратегиялық кезеңге қадам баса отырып, әрбір еңбекшіге сенімді тірек және елдегі прогрессивті өзгерістердің қозғалтқышы болуға толықтай бел буып отыр.