



Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын реформалау тұжырымдамасы туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 1998 жылғы 24 қыркүйектегі N 944 Қаулысы . Күші жойылды - ҚР Үкіметінің 2004 жылғы 30 желтоқсандағы N 1438 Қаулысымен.

Қазақстан Республикасының Үкіметі қаулы етеді:

1. Қоса беріліп отырған Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын реформалау тұжырымдамасы мақұлданын.

2. Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі, Әділет министрлігі мүдделі министрліктермен және ведомстволармен бірлесіп, заң жобалары жұмыстарының жоспарына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы заң жобаларымен жұмыстың одан әрі жалғастырылуын қамтамасыз етсін.

Қазақстан Республикасының

Премьер-Министрі

Қазақстан Республикасы

Үкіметінің

1998 жылғы 44 қыркүйектегі

N 944 қаулысымен

мақұлданған

Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын реформалау ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ

Ұсынылып отырған Тұжырымдаманың жобасын еңбек қатынастары саласында заңның басымдылығы және жалдамалы қызметкер мен жұмыс беруші құқықтарының теңдігін орнату, заңдар экономиканы реформалаудың қазіргі кезеңінде қызметкердің, жұмыс беруші мен мемлекеттің арасында қалыптасып жатқан өзара қатынастарды дұрыс бейнелей алмайтын, экономикалық жағынан әл-ауқатты әрі барлық мүшелерінің құқықтары заңмен қорғалуы тиіс демократиялық қоғамның дамуына ықпал ете алмайтын келеңсіз жағдайды болдырмау үшін шешілуі тиіс проблемалардың кең ауқымын қамтуды көздейді. Адамдардың нақты өмірі мен еңбек құқығы арасындағы барған сайын күшейіп

бара жатқан алшақтық қазіргі қолданылып жүрген, көбіне реформадан бұрынғы кезеңде қабылданған заңдарды жедел қайта қарауды талап етеді.

1. Еңбек рыногы мен еңбек қатынастарындағы жағдайға талдау жасау

Экономиканы түбегейлі реформалау еңбек және халықты жұмыспен қамту саласындағы жағдайды шиеленістіріп жібереді. Қызметкерлердің экономиканың мемлекеттік секторынан жеке меншік секторына, өндірістік саласынан өндірістік емес салаға, ауылдан қалалы жерге қайта бөлінуі болып өтті.

Оның үстіне, жаңа экономикалық жағдайда көптеген ұйымдар қаржылық қабілетінен айрылды да ол жүздеген мың қызметкердің өмірлік мүдделеріне айтарлықтай кері әсерін тигізді. 1997 жылы республикада 59 мыңнан астам адам жұмыс істейтін 588 кәсіпорында өндіріс толығымен, ал 230 мыңнан астам адам жұмыс істейтін 1064 кәсіпорында өндіріс ішінара тоқтап қалды, 374 кәсіпорын қысқартылған уақыт тәртібімен жұмыс істеді. Аграрлық сектордағы өндірістің құлдырауы жаппай жұмыссыздықты тудырды, жастарды қандай да болсын әйтеуір бір жұмыс іздеп қалаға қарай ағылуға мәжбүр етті.

1998 жылдың 1 маусымына дейін ресми тіркелген жұмыссыздардың саны 273,4 мың адамға жетті, бұл халықтың белсенді экономикалық қабілеті бар бөлігінің 4 процентін құрады.

1997 жылы еңбек рыногында жұмыс күші саласындағы ұсыныс сұраныстан 5-6 есе асып кетті. Атырау, Қызылорда, Батыс Қазақстан және Ақтөбе облыстарындағы бұл айырмашылық бұдан асып кетті.

Жалақы төлемеудің кең ауқымды созылмалы құбылысы әлі де сақталып отыр - кәсіпорындар мен ұйымдардың жалақы жөніндегі берешегі 1998 жылдың 1 наурызына дейін 52 миллиард теңгеге жетті. Қарыздың едәуір бөлігі экономикалық жағынан келешегі жоқ кәсіпорындардың одан әрі жұмыс істеуінің, оларға осы уақытқа дейін банкроттық рәсімі қолданылмауының, ұйымдардың бір-біріне өзара төлем жасамауының, заттай төлем жасау түрін қолданудың, жұмыс берушілердің теріс пиғыл танытуларының салдарынан қордаланды. Еңбек туралы заң кодексі мен Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодекске 1997 жылы жалақының дер кезінде төленбегені үшін өсім алу түріндегі енгізілген қосымша шаралар іс жүзінде қолданылмай жүр. Ұйымдардың қызметкерлерге жалақы төлеуді кешіктіруге кінәлі лауазымды адамдары заңдарда көзделген жауапкершілікке тартылмайды.

Осыдан кәсіпорындардың қиын қаржылық жағдайға душар болуына байланысты қызметкерлер мәжбүрлі ақысыз демалысқа жаппай жіберілді, штаттың қысқартылуына немесе ұйымның таратылуына байланысты оларды

заңды жәрдем ақыларын төлеп, қолданылып жүрген заңдарға сәйкес тиісті кепілдіктер беру арқылы жұмыстан босатудың орнына "өз өтініштерімен" босату, заң тәртібін бұзушылықтың басқа да нысандары етек алды. Тек өткен жылдың өзінде ғана 136 мыңнан астам адам, немесе барлық жұмыс істеп жүргендердің 3,5 проценті жалақысы сақталмаған демалыста болды.

Еңбек жағдайлары да нашарлап барады. Өндірісте жыл сайын 10 мыңнан астам бақытсыздық оқиға болып, оның барысында 300-400 адам қаза табады. Солай бола тұрса да, жұмыс орындарының жағдайына тексеру жүргізу нәтижелерінің көрсетіп отырғанындай, жұмыс берушілер сол жұмыс орындарының жағдайын жақсарту, еңбек қауіпсіздігін сақтау нормаларына сәйкестендіру шараларын қолданбайды. Былтыр өндірістік апаттан зардап шеккендерге зиянды өтеу үшін 950 млн. теңге төленді. Кәсіпорындардың тоқтап қалуынан, оларда меншік иелерінің ауысуы кезінде құқықтық мұрагерліктерінің болмауынан және банкротқа ұшыраған, кәсіпорын таратылған жағдайда уақытша төлемдерді капиталдандыру тетігінің жетілдірмеуі салдарынан талай адам өтемақысыз қалды.

Еңбек қатынастары саласындағы тәртіп бұзушылықтың етек алуына олардағы латенттік (жасырын) процестердің ықпалы күшті болды, мұның өзі әсіресе жеке меншік секторда жиі кездеседі. Бейресми еңбек қатынастарының кеңінен өріс алуы жұмыспен қамтылуға тиісті жұмыссыз адамдардың тіркелмеу фактілері мен жасырын жұмыссыздықтың етек алуына соқтырмауы мүмкін емес.

Жұмысқа қызметкерлер жалдау мәселелері барған сайын құпия сипат алып келеді, ондай жағдайда жұмыс берушімен еңбек қатынастары, еңбекке ақы төлеудің мөлшері мен нысандары, еңбек жағдайлары еңбек шарты ресімделмей жеке ауызекі келісу арқылы жасалады. Мұның өзі бір жағынан, жалдамалы қызметкерлердің еңбегіне төленетін ақының есепке кірмей қалуына, жұмысты көбінесе ескіріп, тозығы жеткен құрал-жабдықтармен атқаруға, еңбек қауіпсіздігінің тиісті түрде сақталмауына әкеп соқса, екінші жағынан, азаматтардың еңбек қатынастары саласындағы конституциялық құқықтарын ашық түрде қорғау кепілдіктерін (жұмыстан заңсыз босатылудан қорғау, еңбек шартының ресімделмеуінің салдарынан еңбек құқықтарының аяққа басылып, сотқа шағым жасау мүмкіндіктерінің болмауы, еңбек етудің және демалыс уақытының, еңбекті қорғау нормаларының заң жүзінде белгіленген тәртібінің бұзылуы, әлеуметтік тұрғыдан қамсыздандыру кепілдігінің болмауы) күрт төмендетеді.

1972 жылғы Еңбек туралы заң кодексіне негізделген еңбек туралы заңдардың қазіргі қолданылып жүрген жүйесі жаңа әлеуметтік-экономикалық жағдайлармен тікелей қарама-қайшылыққа ұшырады, өйткені қазір еңбек заңының орындалуына бақылау жасаудың берекесі кетті, заңның бұзылғаны үшін шара

қолдану мүмкіндігінің болмауы немесе ондай мүмкіндіктің заңды күшінің жоқтығы заңды бұзудың экономикалық тұрғыдан негізделуіне және оны бұзбай тұра алмайтын жағдайға алып келді.

Қалыптасқан еңбек қатынастары жағдайында халықтың белгілі бөлігінде табысының жалпы сомасындағы жалақының үлесі төмендеп бара жатқаны байқалады; қолданылып жүрген тарифтік жүйенің жетілдірілмегендігі еңбекке саралауды толық көлемінде қамтамасыз етуге мүмкіндік бермейді; мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдар (білім беру, денсаулық сақтау, ғылым, мәдениет және басқалары) қызметкерлеріне төленетін ақы деңгейінің төмен болуы қызметтің тиімділігін арттыруға оларды ынталандырмайды.

Қазір республикада ұлттық, салалық, аймақтық деңгейлердегі әлеуметтік әріптестік негізінен жасанды сипатқа ие болуда. Бұдан былай мұндай құбылыстардан аулақ болу үшін тараптардың құқықтары мен міндеттерін заң жүзінде ретке келтіру және оларды міндетті түрде іске асыруды қамтамасыз ету қ а ж е т .

Ұжымдық келісім-шарт процестерінің негізгі үлесі мен тиімділігі жүктелетін ұйымдар деңгейіндегі ұжымдық келісім-шарттар жасаудың жағдайы ұдайы нашарлап барады. Демек оларды жасау ұйымдардың барлығында бірдей нормаға айналып отырған жоқ, бұл жұмыс жекеменшік компанияларда мүлдем назардан т ы с қ а л ы п қ о й ғ а н .

Еңбек қатынастарын реформалау еңбекке ақы төлеу мәселелерін шешудің принциптері мен тәсілдерін объективті түрде өзгертуді талап етеді.

Қазақстан Республикасы Президенті Н.Назарбаевтың Қазақстан халқына арналған "Қазақстан 2030" Жолдауында өтпелі кезеңнің қиын-қыстау жағдайларында әлеуметтік секторды реформалаудың тиімді бағдарламасының болмауы осы бір өмірлік маңызы бар салалардың жағдайын нашарлатуға және оларды тоқырауға ұшыратқаны атап көрсетілген. Сондықтан да бүгінгі таңда еңбек қатынастарын реформалауды іске асыру қаншалықты күрделі бола тұрса да бірінші кезектегі көкейкесті міндетке айналып отыр.

2. Реформаның мақсаттары мен міндеттері

Ұзақ мерзімді "Қазақстан 2030" даму стратегиясының шеңберінде еңбек қатынастарын реформалау қызметкердің еңбек және әлеуметтік құқықтарын жұмыс берушінің заңды мүдделерін сақтай отырып, нақты қорғауды күшейту, еңбекақы төлеу дәрежесін арттыру, халықты жұмыспен қамтудың деңгейін жоғарылату мақсатын көздейді.

Алға қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін мынадай міндеттер кешенін о р ы н д а у қ а ж е т :

экономиканың қай саласы мен секторында екендігіне қарамастан, жалдамалы қызметкердің, жұмыс берушінің құқықтары мен жауапкершіліктерінің тепе-теңдігін сақтау үшін заңдық базаны жетілдіру. Мемлекеттік тікелей реттеудің тиімді деңгейі жағдайында еңбек рыногының өзін өзі реттеп отыру тетігін жасау қажет.

Еңбек (қызмет) міндеттерін орындау кезінде бақытсыз оқиғаға ұшырауы немесе кәсіби ауруға шалдығуы салдарынан зардап шеккен қызметкерге келтірген зиян үшін жұмыс берушінің жауапкершілігін міндетті түрде сақтандыру жүйесін енгізу;

жұмыспен қамту қызметтерінің жұмысын жұмыссыздыққа байланысты өтемақы төлеуден еңбек рыногындағы жағдайды мемлекеттік тұрғыдан ретке келтірудің экономикалық тәсілдеріне қарай бағдарлау;

жұмыс күшін ұтымды пайдалану, еңбек өнімділігін арттыру, ұйымдарға түсетін фискальды жүктемелік міндетті төлемдерді төмендету, төлемеу проблемаларын шешудің құқықтық және экономикалық тетіктерін жасау, жекеменшік секторда еңбекке ақы төлеуді реттеудің келісім-шарттық принципін қолдану, оны жария ету арқылы азайту есебінен еңбекке нақты ақы төлеудің деңгейін көтерудің уәждемелік тетігін құру;

басқарудың барлық деңгейінде (ұлттық, аймақтық, салалық), сондай-ақ ұйымдардағы ұжымдық шарттық реттеудің нақты тетігін құру негізінде әлеуметтік әріптестікті дамыту.

Бұл міндеттерді шешу кедейшілік пен жұмыссыздыққа қарсы күресудің тиімділігін арттырады, ресми емес еңбек қатынастарын заңмен реттелетін қатынастармен алмастыруға жағдай туғызады, жұмыспен қамтылғандарды тіркеудің ауқымын арттырады, экономикалық конъюктураларының өзгеріп отыруына қарай еңбек қатынастарының икемділігін арттырады және оған бейімделуін қамтамасыз етеді, жалақыны уақытылы төлеу проблемасын шешуге септігін тигізеді, өндірісте денсаулығын жоғалтқан азаматтардың күнкөрісін сенімді қаржы көздерімен қамтамасыз етеді.

3. Еңбек заңдарын реформалау

Еңбек саласындағы қалыптасқан жағдайды талдай келіп, қазіргі қолданып жүрген еңбек туралы заңдарды өзгертудің аса маңызды және кезек күттірмейтін көкейкесті міндет екеніне көз жетіп отыр. Жұмыс күшін жұмылдыруды, оның сапасын арттыруды, жаңа жұмыс орындарын ашуды қолдап, көтермелеп отыратын еңбек заңдарына көшу қажет. Бұл ретте негізгі салмақты еңбек жағдайын айқындайтын қызметкер мен жұмыс берушінің құқықтарын, міндеттері мен жауаптылығын тиянақты бөліп беретін нормаларды белгілеу

арқылы еңбек қатынастарын келісім-шартпен реттеуге басым аудару қажет.

Еңбек қатынастарына қатысы бар негізгі мәселелерді: еңбек құқық қатынастар тараптарының негізгі құқықтары мен жауапкершілігі, еңбек жағдайлары жөнінде кепілдіктер мен нормалар, жұмыс берушілер мен лауазымды адамдардың еңбек заңдарын, қызметкер мен кәсіподақтардың ұжымдық келісім жасау тәртібі, бұзғаны үшін жауапкершілігі, халықты жұмыссыздық кезінде жұмыспен қамтамасыз ету мен әлеуметтік қорғау, ұжымдық еңбек дауларын (жанжалдарын) шешу тәртібі мәселелерін ретке келтіріп отыратын еңбек туралы жаңа заңды әзірлеу және қолданыстағы заңдарға өзгертулер мен толықтырулар енгізу қажет.

Істің мұндай ыңғайы еңбек қатынастарын дамыту жүйесінің икемділігін қамтамасыз етеді және қажет болғанда оны жағдайға сәйкес түзетіп отыруға мүмкіндік береді.

Қазақстан Республикасының "Еңбекті қорғау туралы" Заңы 1993 жылы, яғни Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (жалпы бөлім), басқа да заң актілері қабылданғаннан бұрын қабылдануына байланысты оның жекелеген нормалары мен қағидаларын жоғарыда атап көрсетілген заң актілеріне және нарықтық экономиканың нақты жағдайына сәйкестендіру мақсатымен қайта қарау қажеттігі туып отыр.

Еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік басқарудың, қадағалау мен бақылаудың бүкіл жүйесі реформалауға жатады. Осы мәселе бойынша өкілетті органның, сондай-ақ министрліктердің, мемлекеттік комитеттердің, басқа да орталық және жергілікті атқарушы органдардың атқаратын міндеттері мен құқықтары неғұрлым айқын жіктеліп белгіленетін болады.

Реформа еңбек қорғау және оған жағдай жасау проблемалары жөніндегі құқықтық және нормативтік базаны жетілдіре түсу мәселелерін де нақты қамтиды.

Өндірістік зақым алудың алдын алуға, өндірісте жарақаттануға немесе кәсіби ауруға шалдығуға байланысты зиянды өтеуге қатысты мәселелерді құқықтық тұрғыдан ретке келтіруді жетілдіре түсудің қажеттігі әбден пісіп жетілді. Міне, осы мақсатта жұмыс беруші тарапынан қызметкердің денсаулығына келтірілген зиян үшін экономикалық санкциялар қолдану көзделіп отыр. Мұндай сақтандыру қызметкердің денсаулығына келтірілген зиян үшін өтемақы төлеудің қазір жұмыс берушінің өзі тікелей қолданып жүрген тиімсіз жүйесін бірте-бірте ығыстырып шығаруы тиіс. Бұл мәселелердің дұрыс шешілуіне Қазақстан Республикасының "Еңбек (қызмет) міндеттерін орындау кезінде бақытсыз оқиғаға душар болудың немесе кәсіби ауруға шалдығудың салдарынан зардап шеккен қызметкерге келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің жауапкершілігін міндетті түрде қамсыздандыру туралы" арнайы Заңның қабылдануы игі ықпал

етуі тиіс. Бақытсыз оқиғаға душар болу салдарынан бұған дейін зардап шеккен азаматтарға келетін болсақ, олардың шеккен зиянын қолданылып жүрген заңға сәйкес өтеуді қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдау керек.

Еңбек заңын реформалау қызметкерлердің құқықтық және әлеуметтік кепілдіктерін едәуір арттыратын болады.

4. Жұмыспен қамтуды ретке келтіру

Жұмыспен қамтуды ретке келтіру саласындағы негізгі мемлекеттік артықшылықтар мыналар болып табылады:

жұмыспен қамтудың ұтымды болуын және қызмет пен мамандық түрін емін-еркін таңдауды қамтамасыз ету, жұмыссыздарды есепке алу, тоқырамалы жұмыссыздықты төмендету, жұмыссыздардың жұмысты белсенді іздестіруі үшін оларды ынталандыруды арттыру.

Жұмыспен қамтуға ынталандыру шаралары негізгі жұмыспен қамту саясатының белсенді шараларының басыңқылығын қамтамасыз ету арқылы мына төмендегі жолдармен қаланады:

шағын және орта бизнеске, жеке кәсіпкерлікке қолдау көрсету және оларды дамыту, жаңа жұмыс орындарын құруға ынталандыру, шағын несиелер жүйесін е н г і з у ;

жұмыссыздық жөніндегі жәрдемақы мөлшерін жалақы алу мүмкіндігінен айырылып қалғаны үшін емес, оны жұмыс іздеп жүрген кезеңде әлеуметтік қолдау р е т і н д е б е л г і л е у ;

шетелдік жұмыс күшін тарту жөніндегі қызметті лицензиялау және оның пайдаланылуына қатаң бақылау орнату, шетелдік жұмыс күштерін олардың біліктілік деңгейіне қарай пайдаланғаны үшін міндетті төлемдерді саралау, экономикалық даму бағдарламаларын және шетелдік фирмалардың қатысуымен жергілікті халықтың жұмыспен қамтамасыз етілуіне және оның қаржыландырылуына байланысты келісім-шарттарды сараптау арқылы ішкі ең б е к р ы н о г ы н қ о р ғ а у ;

қоғамдық жұмыстарды ұйымдастыру және ұзақ уақыт жұмыспен қамтылмаған азаматтарды қоғамдық жұмысқа барынша тарту;

еңбек рыногында нашар қорғалып жүрген азаматтар үшін квоталар белгілеу; еңбек рыногының қажетіне сәйкес жұмыссыздарды даярлау және қайта д а я р л а у ж ү й е с і н б а ғ д а р л а у ;

елдің өз ішінде де, одан тыс жерлерде де еңбекке байланысты көші-қон процестерін жетілдірудің тетіктерін жасау.

5. Еңбекке ақы төлеуді реттеу

Халықтың табысы саясатындағы негізгі міндет - еңбекақы төлеудің жалпы деңгейін арттыру, оның ішінде жалақының ең төменгі мөлшерін төменгі күнкөріс деңгейіне дейін бірте-бірте көтеру, адамдардың мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдар қызметкерлеріне ақы төлеуді басқарудың осы заманғы шарттарына сай келетін барлық табысын жария етуді ынталандыру.

Бюджет саласындағы қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеудің тарифтік кестесін жетілдіру, бұл ретте еңбектің күрделілігін ескере отырып, разрядаралық тарифтік коэффициенттер ауқымын ұлғайту керек, ал мұның өзі әртүрлі мамандықтағы қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеуді барынша саралауды қ а м т а м а с ы з е т е д і .

Қызметкерге атқарған жұмысының түпкі нәтижесіне, көлемі мен сапасына қарай қосымша еңбек ақы төлеу жолымен бюджет саласындағы қызметкерлерді ынталандыратын төлемдер жүйесін жетілдіре түсу талап етіледі.

Тарифтік жүйенің неғұрлым тиімді жұмыс істеуі үшін ТМД-ға қатысушы мемлекеттердің ынтымақтастығы шеңберінде халықаралық стандарттарға сай келетін нормативтік құқықтық базаны (Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік біліктік анықтамалығы (БТБА), Қызметшілер лауазымдарының біліктік анықтамалығы (БА), Қызметтер жіктелімі, Жұмысшылар кәсіптері мен қызметшілер лауазымдарының жіктелімі, Еңбек жөніндегі салааралық нормативтер) жасауды аяқтау талап етіледі.

Тарифтік келісімдер институтының қалыптасуы барысында кеңінен енгізілуге тиіс ұжымдық келісім-шарт жүйесі еңбекке ақы төлеу шарттарын айқындау кезінде барлық тараптардың мүдделерін мейлінше толық қамтуға мүмкіндік б е р е д і .

Барлық меншік нысанындағы ұйымдарда еңбекке ақы төлеу саласында ең төмен әлеуметтік кепілдіктерді көздеу.

6. Әлеуметтік әріптестік

Трипартизмнің (әлеуметтік әріптестіктің) одан әрі дамуы мемлекеттің әлеуметтік тұрақтануын сақтап қалу үшін қомақты үлес қоса алады.

Осы тұрғыдан алғанда Қазақстан Республикасы Үкіметінің атқаратын рөлі келісім-шартпен реттеудің нақты тетіктерін дамытуда, жұмыс берушілер мен кәсіподақтар бірлестіктерінің қызметін ынталандыруда, келісімдер мен шарттар жасау үшін ең жақсы құқықтық мүмкіндіктер жасауда және оларда қызметкерлердің түрлі топтарының мүдделерін толығынан ескеруде болуға тиіс.

Әлеуметтік әріптестікті өкіметтің, жұмыс берушілер мен жалдамалы қызметкерлердің ұлттық, салалық, аймақтық деңгейлерде және ұйымдар

деңгейіндегі мүдделерін үйлестірудің институты ретінде қарау керек.

Мұның ұлттық деңгейдегі тетіктері үшжақты әлеуметтік-экономикалық кеңес болуға тиіс, ол кеңес үкіметтің, республикалық кәсіподақ бірлестіктерінің және жұмыс берушілердің мүдделерін үйлестіріп отыру жөнінде консультациялар алмасу және келіссөздер жүргізу үшін қажет. Консультациялар мен келіссөздер тиісті хаттамалар немесе келісімдер арқылы ресімделіп отырады.

Аймақтық (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейлердегі әлеуметтік әріптестіктің нысаны әлеуметтік әріптестіктің үшжақты комиссиялары болуы керек, олар әкімдер, кәсіподақ бірлестіктері мен жұмыс берушілер арасында консультациялар, келіссөздер жүргізу және келісім-шарттар жасасу үшін құрылады. Орталық атқарушы органдар, салалық кәсіподақтар мен жұмыс берушілердің өкілетті органдары өздеріне ерікті түрде қабылдаған экономикалық және әлеуметтік проблемалар бойынша келісілген міндеттемелері көрсетілген тарифтік келісімдер жасайды.

Ұйымдар деңгейінде қызмет берушінің кез келген кәсіподақ ұйымымен ұжымдық шарт жасасу мүмкіндігін заң арқылы бекіту қажет.

Сондай-ақ қызметкерлердің ұйымның ресми статистикалық есеп деректерін біліп отыруын қамтамасыз ету, олардың шаруашылық қызметінің ұжымдық келісім-шартқа қатысушылар үшін неғұрлым ашық болуын талап ету қажет.