

**Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын реформалау тұжырымдамасы туралы**

***Күшін жойған***

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

      Қазақстан Республикасының Үкiметi қаулы етедi:    
      1. Қоса берiлiп отырған Қазақстан Республикасында еңбек қатынастарын реформалау тұжырымдамасы мақұлдансын.   
      2. Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтiк қорғау министрлiгi, Әдiлет министрлiгi мүдделi министрлiктермен және ведомстволармен бiрлесiп, заң жобалары жұмыстарының жоспарына сәйкес еңбек қатынастары саласындағы заң жобаларымен жұмыстың одан әрi жалғастырылуын қамтамасыз етсiн.

*Қазақстан Республикасының*   
*Премьер-Министрi*

                                           Қазақстан Республикасы     
Үкiметiнiң           
1998 жылғы 44 қыркүйектегi   
N 944 қаулысымен      
мақұлданған

**Қазақстан Республикасында еңбек**   
**қатынастарын реформалау**   
**ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ**

      Ұсынылып отырған Тұжырымдаманың жобасын еңбек қатынастары саласында заңның басымдылығы және жалдамалы қызметкер мен жұмыс берушi құқықтарының теңдiгiн орнату, заңдар экономиканы реформалаудың қазiргi кезеңiнде қызметкердiң, жұмыс берушi мен мемлекеттiң арасында қалыптасып жатқан өзара қатынастарды дұрыс бейнелей алмайтын, экономикалық жағынан әл-ауқатты әрi барлық мүшелерiнiң құқықтары заңмен қорғалуы тиiс демократиялық қоғамның дамуына ықпал ете алмайтын келеңсiз жағдайды болдырмау үшiн шешiлуi тиiс проблемалардың кең ауқымын қамтуды көздейдi. Адамдардың нақты өмiрi мен еңбек құқығы арасындағы барған сайын күшейiп бара жатқан алшақтық қазiргi қолданылып жүрген, көбiне реформадан бұрынғы кезеңде қабылданған заңдарды жедел қайта қарауды талап етедi.

**1. Еңбек рыногы мен еңбек қатынастарындағы**   
**жағдайға талдау жасау**

        Экономиканы түбегейлi реформалау еңбек және халықты жұмыспен қамту саласындағы жағдайды шиеленiстiрiп жiбередi. Қызметкерлердiң экономиканың мемлекеттiк секторынан жеке меншiк секторына, өндiрiстiк саласынан өндiрiстiк емес салаға, ауылдан қалалы жерге қайта бөлiнуi болып өттi.    
      Оның үстiне, жаңа экономикалық жағдайда көптеген ұйымдар қаржылық қабiлетiнен айрылды да ол жүздеген мың қызметкердiң өмiрлiк мүдделерiне айтарлықтай керi әсерiн тигiздi. 1997 жылы республикада 59 мыңнан астам адам жұмыс iстейтiн 588 кәсiпорында өндiрiс толығымен, ал 230 мыңнан астам адам жұмыс iстейтiн 1064 кәсiпорында өндiрiс iшiнара тоқтап қалды, 374 кәсiпорын қысқартылған уақыт тәртiбiмен жұмыс iстедi. Аграрлық сектордағы өндiрiстiң құлдырауы жаппай жұмыссыздықты тудырды, жастарды қандай да болсын әйтеуiр бiр жұмыс iздеп қалаға қарай ағылуға мәжбүр еттi.    
      1998 жылдың 1 маусымына дейiн ресми тiркелген жұмыссыздардың саны 273,4 мың адамға жеттi, бұл халықтың белсендi экономикалық қабiлетi бар бөлiгiнiң 4 процентiн құрады.    
      1997 жылы еңбек рыногында жұмыс күшi саласындағы ұсыныс сұраныстан 5-6 есе асып кеттi. Атырау, Қызылорда, Батыс Қазақстан және Ақтөбе облыстарындағы бұл айырмашылық бұдан асып кеттi.    
      Жалақы төлемеудiң кең ауқымды созылмалы құбылысы әлi де сақталып отыр - кәсiпорындар мен ұйымдардың жалақы жөнiндегi берешегi 1998 жылдың 1 наурызына дейiн 52 миллиард теңгеге жеттi. Қарыздың едәуiр бөлiгi экономикалық жағынан келешегi жоқ кәсiпорындардың одан әрi жұмыс iстеуiнiң, оларға осы уақытқа дейiн банкроттық рәсiмi қолданылмауының, ұйымдардың бiр-бiрiне өзара төлем жасамауының, заттай төлем жасау түрiн қолданудың, жұмыс берушiлердiң терiс пиғыл танытуларының салдарынан қордаланды. Еңбек туралы заң кодексi мен Әкiмшiлiк құқық бұзушылық туралы кодекске 1997 жылы жалақының дер кезiнде төленбегенi үшiн өсiм алу түрiндегi енгiзiлген қосымша шаралар iс жүзiнде қолданылмай жүр. Ұйымдардың қызметкерлерге жалақы төлеудi кешiктiруге кiнәлi лауазымды адамдары заңдарда көзделген жауапкершiлiкке тартылмайды.    
      Осыдан кәсiпорындардың қиын қаржылық жағдайға душар болуына байланысты қызметкерлер мәжбүрлi ақысыз демалысқа жаппай жiберiлдi, штаттың қысқартылуына немесе ұйымның таратылуына байланысты оларды заңды жәрдем ақыларын төлеп, қолданылып жүрген заңдарға сәйкес тиiстi кепiлдiктер беру арқылы жұмыстан босатудың орнына "өз өтiнiштерiмен" босату, заң тәртiбiн бұзушылықтың басқа да нысандары етек алды. Тек өткен жылдың өзiнде ғана 136 мыңнан астам адам, немесе барлық жұмыс iстеп жүргендердiң 3,5 процентi жалақысы сақталмаған демалыста болды.    
      Еңбек жағдайлары да нашарлап барады. Өндiрiсте жыл сайын 10 мыңнан астам бақытсыздық оқиға болып, оның барысында 300-400 адам қаза табады. Солай бола тұрса да, жұмыс орындарының жағдайына тексеру жүргiзу нәтижелерiнiң көрсетiп отырғанындай, жұмыс берушiлер сол жұмыс орындарының жағдайын жақсарту, еңбек қауiпсiздiгiн сақтау нормаларына сәйкестендiру шараларын қолданбайды. Былтыр өндiрiстiк апаттан зардап шеккендерге зиянды өтеу үшiн 950 млн. теңге төлендi. Кәсiпорындардың тоқтап қалуынан, оларда меншiк иелерiнiң ауысуы кезiнде құқықтық мұрагерлiктерiнiң болмауынан және банкротқа ұшыраған, кәсiпорын таратылған жағдайда уақытша төлемдердi капиталдандыру тетiгiнiң жетiлдiрмеуi салдарынан талай адам өтемақысыз қалды.    
      Еңбек қатынастары саласындағы тәртiп бұзушылықтың етек алуына олардағы латенттiк (жасырын) процестердiң ықпалы күштi болды, мұның өзi әсiресе жеке меншiк секторда жиi кездеседi. Бейресми еңбек қатынастарының кеңiнен өрiс алуы жұмыспен қамтылуға тиiстi жұмыссыз адамдардың тiркелмеу фактiлерi мен жасырын жұмыссыздықтың етек алуына соқтырмауы мүмкiн емес.    
      Жұмысқа қызметкерлер жалдау мәселелерi барған сайын құпия сипат алып келедi, ондай жағдайда жұмыс берушiмен еңбек қатынастары, еңбекке ақы төлеудiң мөлшерi мен нысандары, еңбек жағдайлары еңбек шарты ресiмделмей жеке ауызекi келiсу арқылы жасалады. Мұның өзi бiр жағынан, жалдамалы қызметкерлердiң еңбегiне төленетiн ақының есепке кiрмей қалуына, жұмысты көбiнше ескiрiп, тозығы жеткен құрал-жабдықтармен атқаруға, еңбек қауiпсiздiгiнiң тиiстi түрде сақталмауына әкеп соқса, екiншi жағынан, азаматтардың еңбек қатынастары саласындағы конституциялық құқықтарын ашық түрде қорғау кепiлдiктерiн (жұмыстан заңсыз босатылудан қорғау, еңбек шартының ресiмделмеуiнiң салдарынан еңбек құқықтарының аяққа басылып, сотқа шағым жасау мүмкiндiктерiнiң болмауы, еңбек етудiң және демалыс уақытының, еңбектi қорғау нормаларының заң жүзiнде белгiленген тәртiбiнiң бұзылуы, әлеуметтiк тұрғыдан қамсыздандыру кепiлдiгiнiң болмауы) күрт төмендетедi.    
      1972 жылғы Еңбек туралы заң кодексiне негiзделген еңбек туралы заңдардың қазiргi қолданылып жүрген жүйесi жаңа әлеуметтiк-экономикалық жағдайлармен тiкелей қарама-қайшылыққа ұшырады, өйткенi қазiр еңбек заңының орындалуына бақылау жасаудың берекесi кеттi, заңның бұзылғаны үшiн шара қолдану мүмкiндiгiнiң болмауы немесе ондай мүмкiндiктiң заңды күшiнiң жоқтығы заңды бұзудың экономикалық тұрғыдан негiзделуiне және оны бұзбай тұра алмайтын жағдайға алып келдi.    
      Қалыптасқан еңбек қатынастары жағдайында халықтың белгiлi бөлiгiнде табысының жалпы сомасындағы жалақының үлесi төмендеп бара жатқаны байқалады; қолданылып жүрген тарифтiк жүйенiң жетiлдiрiлмегендiгi еңбекке саралауды толық көлемiнде қамтамасыз етуге мүмкiндiк бермейдi; мемлекеттiк бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдар (бiлiм беру, денсаулық сақтау, ғылым, мәдениет және басқалары) қызметкерлерiне төленетiн ақы деңгейiнiң төмен болуы қызметтiң тиiмдiлiгiн арттыруға оларды ынталандырмайды.    
      Қазiр республикада ұлттық, салалық, аймақтық деңгейлердегi әлеуметтiк әрiптестiк негiзiнен жасанды сипатқа ие болуда. Бұдан былай мұндай құбылыстардан аулақ болу үшiн тараптардың құқықтары мен мiндеттерiн заң жүзiнде ретке келтiру және оларды мiндеттi түрде iске асыруды қамтамасыз ету қажет.    
      Ұжымдық келiсiм-шарт процестерiнiң негiзгi үлесi мен тиiмдiлiгi жүктелетiн ұйымдар деңгейiндегi ұжымдық келiсiм-шарттар жасаудың жағдайы ұдайы нашарлап барады. Демек оларды жасау ұйымдардың барлығында бiрдей нормаға айналып отырған жоқ, бұл жұмыс жекеменшiк компанияларда мүлдем назардан тыс қалып қойған.    
      Еңбек қатынастарын реформалау еңбекке ақы төлеу мәселелерiн шешудiң принциптерi мен тәсiлдерiн объективтi түрде өзгертудi талап етедi.    
      Қазақстан Республикасы Президентi Н.Назарбаевтың Қазақстан халқына арналған "Қазақстан 2030" Жолдауында өтпелi кезеңнiң қиын-қыстау жағдайларында әлеуметтiк секторды реформалаудың тиiмдi бағдарламасының болмауы осы бiр өмiрлiк маңызы бар салалардың жағдайын нашарлатуға және оларды тоқырауға ұшыратқаны атап көрсетiлген. Сондықтан да бүгiнгi таңда еңбек қатынастарын реформалауды iске асыру қаншалықты күрделi бола тұрса да бiрiншi кезектегi көкейкестi мiндетке айналып отыр.

**2. Реформаның мақсаттары мен мiндеттерi**

        Ұзақ мерзiмдi "Қазақстан 2030" даму стратегиясының шеңберiнде еңбек қатынастарын реформалау қызметкердiң еңбек және әлеуметтiк құқықтарын жұмыс берушiнiң заңды мүдделерiн сақтай отырып, нақты қорғауды күшейту, еңбекақы төлеу дәрежесiн арттыру, халықты жұмыспен қамтудың деңгейiн жоғарылату мақсатын көздейдi.    
      Алға қойылған мақсаттарға қол жеткiзу үшiн мынадай мiндеттер кешенiн орындау қажет:    
      экономиканың қай саласы мен секторында екендiгiне қарамастан, жалдамалы қызметкердiң, жұмыс берушiнiң құқықтары мен жауапкершiлiктерiнiң тепе-теңдiгiн сақтау үшiн заңдық базаны жетiлдiру. Мемлекеттiк тiкелей реттеудiң тиiмдi деңгейi жағдайында еңбек рыногының өзiн өзi реттеп отыру тетiгiн жасау қажет.    
      Еңбек (қызмет) мiндеттерiн орындау кезiнде бақытсыз оқиғаға ұшырауы немесе кәсiби ауруға шалдығуы салдарынан зардап шеккен қызметкерге келтiрген зиян үшiн жұмыс берушiнiң жауапкершiлiгiн мiндеттi түрде сақтандыру жүйесiн енгiзу;    
      жұмыспен қамту қызметтерiнiң жұмысын жұмыссыздыққа байланысты өтемақы төлеуден еңбек рыногындағы жағдайды мемлекеттiк тұрғыдан ретке келтiрудiң экономикалық тәсiлдерiне қарай бағдарлау;    
      жұмыс күшiн ұтымды пайдалану, еңбек өнiмдiлiгiн арттыру, ұйымдарға түсетiн фискальды жүктемелiк мiндеттi төлемдердi төмендету, төлемеу проблемаларын шешудiң құқықтық және экономикалық тетiктерiн жасау, жекеменшiк секторда еңбекке ақы төлеудi реттеудiң келiсiм-шарттық принципiн қолдану, оны жария ету арқылы азайту есебiнен еңбекке нақты ақы төлеудiң деңгейiн көтерудiң уәждемелiк тетiгiн құру;    
      басқарудың барлық деңгейiнде (ұлттық, аймақтық, салалық), сондай-ақ ұйымдардағы ұжымдық шарттық реттеудiң нақты тетiгiн құру негiзiнде әлеуметтiк әрiптестiктi дамыту.    
      Бұл мiндеттердi шешу кедейшiлiк пен жұмыссыздыққа қарсы күресудiң тиiмдiлiгiн арттырады, ресми емес еңбек қатынастарын заңмен реттелетiн қатынастармен алмастыруға жағдай туғызады, жұмыспен қамтылғандарды тiркеудiң ауқымын арттырады, экономикалық коньюктураларының өзгерiп отыруына қарай еңбек қатынастарының икемдiлiгiн арттырады және оған бейiмделуiн қамтамасыз етедi, жалақыны уақытылы төлеу проблемасын шешуге септiгiн тигiзедi, өндiрiсте денсаулығын жоғалтқан азаматтардың күнкөрiсiн сенiмдi қаржы көздерiмен қамтамасыз етедi.

**3. Еңбек заңдарын реформалау**

        Еңбек саласындағы қалыптасқан жағдайды талдай келiп, қазiргi қолданып жүрген еңбек туралы заңдарды өзгертудiң аса маңызды және кезек күттiрмейтiн көкейкестi мiндет екенiне көз жетiп отыр. Жұмыс күшiн жұмылдыруды, оның сапасын арттыруды, жаңа жұмыс орындарын ашуды қолдап, көтермелеп отыратын еңбек заңдарына көшу қажет. Бұл ретте негiзгi салмақты еңбек жағдайын айқындайтын қызметкер мен жұмыс берушiнiң құқықтарын, мiндеттерi мен жауаптылығын тиянақты бөлiп беретiн нормаларды белгiлеу арқылы еңбек қатынастарын келiсiм-шартпен реттеуге басым аудару қажет.    
      Еңбек қатынастарына қатысы бар негiзгi мәселелердi: еңбек құқық қатынастар тараптарының негiзгi құқықтары мен жауапкершiлiгi, еңбек жағдайлары жөнiнде кепiлдiктер мен нормалар, жұмыс берушiлер мен лауазымды адамдардың еңбек заңдарын, қызметкер мен кәсiподақтардың ұжымдық келiсiм жасау тәртiбi, бұзғаны үшiн жауапкершiлiгi, халықты жұмыссыздық кезiнде жұмыспен қамтамасыз ету мен әлеуметтiк қорғау, ұжымдық еңбек дауларын (жанжалдарын) шешу тәртiбi мәселелерiн ретке келтiрiп отыратын еңбек туралы жаңа заңды әзiрлеу және қолданыстағы заңдарға өзгертулер мен толықтырулар енгiзу қажет.    
      Iстiң мұндай ыңғайы еңбек қатынастарын дамыту жүйесiнiң икемдiлiгiн қамтамасыз етедi және қажет болғанда оны жағдайға сәйкес түзетiп отыруға мүмкiндiк бередi.    
      Қазақстан Республикасының "Еңбектi қорғау туралы" Заңы 1993 жылы, яғни Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексi (жалпы бөлiм), басқа да заң актiлерi қабылданғаннан бұрын қабылдануына байланысты оның жекелеген нормалары мен қағидаларын жоғарыда атап көрсетiлген заң актiлерiне және нарықтық экономиканың нақты жағдайына сәйкестендiру мақсатымен қайта қарау қажеттiгi туып отыр.    
      Еңбектi қорғау саласындағы мемлекеттiк басқарудың, қадағалау мен бақылаудың бүкiл жүйесi реформалауға жатады. Осы мәселе бойынша өкiлеттi органның, сондай-ақ министрлiктердiң, мемлекеттiк комитеттердiң, басқа да орталық және жергiлiктi атқарушы органдардың атқаратын мiндеттерi мен құқықтары неғұрлым айқын жiктелiп белгiленетiн болады.    
      Реформа еңбек қорғау және оған жағдай жасау проблемалары жөнiндегi құқықтық және нормативтiк базаны жетiлдiре түсу мәселелерiн де нақты қамтиды.    
      Өндiрiстiк зақым алудың алдын алуға, өндiрiсте жарақаттануға немесе кәсiби ауруға шалдығуға байланысты зиянды өтеуге қатысты мәселелердi құқықтық тұрғыдан ретке келтiрудi жетiлдiре түсудiң қажеттiгi әбден пiсiп жетiлдi. Мiне, осы мақсатта жұмыс берушi тарапынан қызметкердiң денсаулығына келтiрiлген зиян үшiн экономикалық санкциялар қолдану көзделiп отыр. Мұндай сақтандыру қызметкердiң денсаулығына келтiрiлген зиян үшiн өтемақы төлеудiң қазiр жұмыс берушiнiң өзi тiкелей қолданып жүрген тиiмсiз жүйесiн бiрте-бiрте ығыстырып шығаруы тиiс. Бұл мәселелердiң дұрыс шешiлуiне Қазақстан Республикасының "Еңбек (қызмет) мiндеттерiн орындау кезiнде бақытсыз оқиғаға душар болудың немесе кәсiби ауруға шалдығудың салдарынан зардап шеккен қызметкерге келтiрiлген зиян үшiн жұмыс берушiнiң жауапкершiлiгiн мiндеттi түрде қамсыздандыру туралы" арнайы Заңның қабылдануы игi ықпал етуi тиiс. Бақытсыз оқиғаға душар болу салдарынан бұған дейiн зардап шеккен азаматтарға келетiн болсақ, олардың шеккен зиянын қолданылып жүрген заңға сәйкес өтеудi қамтамасыз ету жөнiнде шаралар қабылдау керек.    
      Еңбек заңын реформалау қызметкерлердiң құқықтық және әлеуметтiк кепiлдiктерiн едәуiр арттыратын болады.

**4. Жұмыспен қамтуды ретке келтiру**

      Жұмыспен қамтуды ретке келтiру саласындағы негiзгi мемлекеттiк артықшылықтар мыналар болып табылады:    
      жұмыспен қамтудың ұтымды болуын және қызмет пен мамандық түрiн емiн-еркiн таңдауды қамтамасыз ету, жұмыссыздарды есепке алу, тоқырамалы жұмыссыздықты төмендету, жұмыссыздардың жұмысты белсендi iздестiруi үшiн оларды ынталандыруды арттыру.    
      Жұмыспен қамтуға ынталандыру шаралары негiзгi жұмыспен қамту саясатының белсендi шараларының басыңқылығын қамтамасыз ету арқылы мына төмендегi жолдармен қаланады:    
      шағын және орта бизнеске, жеке кәсiпкерлiкке қолдау көрсету және оларды дамыту, жаңа жұмыс орындарын құруға ынталандыру, шағын несиелер жүйесiн енгiзу;    
      жұмыссыздық жөнiндегi жәрдемақы мөлшерiн жалақы алу мүмкiндiгiнен айырылып қалғаны үшiн емес, оны жұмыс iздеп жүрген кезеңде әлеуметтiк қолдау ретiнде белгiлеу;    
      шетелдiк жұмыс күшiн тарту жөнiндегi қызметтi лицензиялау және оның пайдаланылуына қатаң бақылау орнату, шетелдiк жұмыс күштерiн олардың бiлiктiлiк деңгейiне қарай пайдаланғаны үшiн мiндеттi төлемдердi саралау, экономикалық даму бағдарламаларын және шетелдiк фирмалардың қатысуымен жергiлiктi халықтың жұмыспен қамтамасыз етiлуiне және оның қаржыландырылуына байланысты келiсiм-шарттарды сараптау арқылы iшкi еңбек рыногын қорғау;    
      қоғамдық жұмыстарды ұйымдастыру және ұзақ уақыт жұмыспен қамтылмаған азаматтарды қоғамдық жұмысқа барынша тарту;    
      еңбек рыногында нашар қорғалып жүрген азаматтар үшiн квоталар белгiлеу;    
      еңбек рыногының қажетiне сәйкес жұмыссыздарды даярлау және қайта даярлау жүйесiн бағдарлау;    
      елдiң өз iшiнде де, одан тыс жерлерде де еңбекке байланысты көшi-қон процестерiн жетiлдiрудiң тетiктерiн жасау.

**5. Еңбекке ақы төлеудi реттеу**

      Халықтың табысы саясатындағы негiзгi мiндет - еңбекақы төлеудiң жалпы деңгейiн арттыру, оның iшiнде жалақының ең төменгi мөлшерiн төменгi күнкөрiс деңгейiне дейiн бiрте-бiрте көтеру, адамдардың мемлекеттiк бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдар қызметкерлерiне ақы төлеудi басқарудың осы заманғы шарттарына сай келетiн барлық табысын жария етудi ынталандыру.    
      Бюджет саласындағы қызметкерлердiң еңбегiне ақы төлеудiң тарифтiк кестесiн жетiлдiру, бұл ретте еңбектiң күрделiлiгiн ескере отырып, разрядаралық тарифтiк коэффициенттер ауқымын ұлғайту керек, ал мұның өзi әртүрлi мамандықтағы қызметкерлердiң еңбегiне ақы төлеудi барынша саралауды қамтамасыз етедi.    
      Қызметкерге атқарған жұмысының түпкi нәтижесiне, көлемi мен сапасына қарай қосымша еңбек ақы төлеу жолымен бюджет саласындағы қызметкерлердi ынталандыратын төлемдер жүйесiн жетiлдiре түсу талап етiледi.    
      Тарифтiк жүйенiң неғұрлым тиiмдi жұмыс iстеуi үшiн ТМД-ға қатысушы мемлекеттердiң ынтымақтастығы шеңберiнде халықаралық стандарттарға сай келетiн нормативтiк құқықтық базаны (Жұмыстар мен жұмысшы кәсiптерiнiң бiрыңғай тарифтiк бiлiктiк анықтамалығы (БТБА), Қызметшiлер лауазымдарының бiлiктiк анықтамалығы (БА), Қызметтер жiктелiмi, Жұмысшылар кәсiптерi мен қызметшiлер лауазымдарының жiктелiмi, Еңбек жөнiндегi салааралық нормативтер) жасауды аяқтау талап етiледi.    
      Тарифтiк келiсiмдер институтының қалыптасуы барысында кеңiнен енгiзiлуге тиiс ұжымдық келiсiм-шарт жүйесi еңбекке ақы төлеу шарттарын айқындау кезiнде барлық тараптардың мүдделерiн мейлiнше толық қамтуға мүмкiндiк бередi.    
      Барлық меншiк нысанындағы ұйымдарда еңбекке ақы төлеу саласында ең төмен әлеуметтiк кепiлдiктердi көздеу.

**6. Әлеуметтiк әрiптестiк**

        Трипартизмнiң (әлеуметтiк әрiптестiктiң) одан әрi дамуы мемлекеттiң әлеуметтiк тұрақтануын сақтап қалу үшiн қомақты үлес қоса алады.    
      Осы тұрғыдан алғанда Қазақстан Республикасы Үкiметiнiң атқаратын рөлi келiсiм-шартпен реттеудiң нақты тетiктерiн дамытуда, жұмыс берушiлер мен кәсiподақтар бiрлестiктерiнiң қызметiн ынталандыруда, келiсiмдер мен шарттар жасау үшiн ең жақсы құқықтық мүмкiндiктер жасауда және оларда қызметкерлердiң түрлi топтарының мүдделерiн толығынан ескеруде болуға тиiс.    
      Әлеуметтiк әрiптестiктi өкiметтiң, жұмыс берушiлер мен жалдамалы қызметкерлердiң ұлттық, салалық, аймақтық деңгейлерде және ұйымдар деңгейiндегi мүдделерiн үйлестiрудiң институты ретiнде қарау керек.    
      Мұның ұлттық деңгейдегi тетiктерi үшжақты әлеуметтiк-экономикалық кеңес болуға тиiс, ол кеңес үкiметтiң, республикалық кәсiподақ бiрлестiктерiнiң және жұмыс берушiлердiң мүдделерiн үйлестiрiп отыру жөнiнде консультациялар алмасу және келiссөздер жүргiзу үшiн қажет. Консультациялар мен келiссөздер тиiстi хаттамалар немесе келiсiмдер арқылы ресiмделiп отырады.    
      Аймақтық (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейлердегi әлеуметтiк әрiптестiктiң нысаны әлеуметтiк әрiптестiктiң үшжақты комиссиялары болуы керек, олар әкiмдер, кәсiподақ бiрлестiктерi мен жұмыс берушiлер арасында консультациялар, келiссөздер жүргiзу және келiсiм-шарттар жасасу үшiн құрылады. Орталық атқарушы органдар, салалық кәсiподақтар мен жұмыс берушiлердiң өкiлеттi органдары өздерiне ерiктi түрде қабылдаған экономикалық және әлеуметтiк проблемалар бойынша келiсiлген мiндеттемелерi көрсетiлген тарифтiк келiсiмдер жасайды.    
      Ұйымдар деңгейiнде қызмет берушiнiң кез келген кәсiподақ ұйымымен ұжымдық шарт жасасу мүмкiндiгiн заң арқылы бекiту қажет.    
      Сондай-ақ қызметкерлердiң ұйымның ресми статистикалық есеп деректерiн бiлiп отыруын қамтамасыз ету, олардың шаруашылық қызметiнiң ұжымдық келiсiм-шартқа қатысушылар үшiн неғұрлым ашық болуын талап ету қажет.

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК