

ВАХТАЛЫҚ ӘДІСПЕН ЖҰМЫС ЖАСАЙТЫН ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Түстікбаев Ілияс Нұрболұлы

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің
3 курс докторанты, Астана, Қазақстан Республикасы;
e-mail: iliyas01kz@mail.ru

Аннотация. Еңбекті ұйымдастырудың вахталық тәсілі ұлттық және әлемдік тәжірибеде кеңінен таралуда. Қызмет географиясының кеңеюімен байланысты экономиканың жаһандануы, сондай-ақ корпорациялар бәсекелестігінің күшеюі объективті түрде «вахталық жұмыс» түсінігінің маңыздылығын жоғарылатып, осы еңбек қатынастарынан туындайтын мәселелерді зерттеуге назар аударады.

Қазіргі уақытта вахталық жұмысты ұйымдастырудың қолданыстағы стандарттарының жетілдірілмегендігіне байланысты жұмыс берушілердің вахталық жұмыскерлермен әлеуметтік өзара әрекеттестігі қиындықтарға толы. Бұл вахталық жұмысты пайдаланудың жаңа механизмдерін қалыптастыруды талап етеді. Мақалада вахталық жұмыстың элементтері қарастырылады, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің шалғай елді мекендерде ғана емес, қазіргі жағдайда да кең таралған қызметті ұйымдастырудағы вахталық тәсілді реттейтін нормалары талқыланады.

Мақаланың мақсаты – осы жұмыс түрінің ерекшеліктерін анықтау және осы салада туындайтын мәселелерді шешу бойынша белгілі бір қорытындылар жасау. Жұмыс берушілер мен жұмыскерлер арасындағы еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің жаңа механизмі, әсіресе, вахталық жұмыс саласында қажет. Вахтааралық демалыс кезеңінде жеке құрамның әлеуметтік-тұрмыстық жағдайын қалыптастыру жұмыскерлердің әлеуетін қалпына келтіруге көмектеседі, сондықтан олардың әлеуметтік бейімделуін ынталандыру жолдарын қарастыру қажет.

Қызметтің бұл түрі өте икемді болғандықтан, заңнамада белгіленген концептуалды бағытты сақтай отырып, вахталық жұмыскерлердің еңбегін құқықтық реттеу ережелерін жетілдіру бойынша белгілі бір қорытындылар жасалды.

Түйін сөздер: еңбек құқығы, вахталық жұмыс, еңбек шарты, жұмыс беруші, жұмыскер, ауысым, ерекше еңбек жағдайлары.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОЧИХ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Тустикбаев Ильяс Нурболович

Докторант 3 курса Евразийского национального университет
имени Л.Н.Гумилева, Астана, Республика Казахстан;
e-mail: iliyas01kz@mail.ru

Аннотация. Вахтовый подход к организации труда широко используется в отечественной и международной практике. Глобализация экономики в связи с расширением географии услуг, а также усиление конкуренции корпораций объективно повышает значимость понятия «удаленное рабочее место» и акцентирует внимание на изучении вопросов, вытекающих из этих трудовых отношений.

В настоящее время социальное взаимодействие работодателей с вахтовыми работниками сопряжено с трудностями из-за несовершенства существующих норм организации вахтового метода. Это требует формирования новых механизмов использования сменной работы. В статье рассматриваются элементы вахтовой работы, обсуждены положения Трудового кодекса Республики Казахстан, регламентирующие вахтовый подход к организации деятельности, широко распространенный не только в отдаленных местностях, но и в текущей ситуации.

Цель статьи - выявить особенности данного вида работ и сделать определенные выводы по разрешению проблем, возникающих в этой сфере. Необходим новый механизм правового регулирования трудовых отношений между работодателями и работниками именно в сфере вахтовой работы. Формирование социально-бытовых условий персонала в период межсменного отдыха способствует восстановлению потенциала работников, поэтому необходимо рассмотреть пути мотивации их социальной адаптации.

В связи с тем, что данный вид деятельности является очень гибким, при сохранении концептуальной направленности, установленной законодательством сделаны определенные выводы по совершенствованию положений по правовому регулированию труда вахтовых работников.

Ключевые слова: трудовое право, вахтовая работа, трудовой договор, работодатель, работник, смена, особые условия труда.

FEATURES OF REGULATION OF LABOR OF WORKERS WORKING BY THE SHIFT METHOD

Tustikbayev Ilyas Nurboluly

Ph.D. student, L.N. Gumilyov Eurasian National University

Astana, The Republic of Kazakhstan; e-mail: iliyas01kz@mail.ru

Abstract. The rotational approach to labor organization is widely used in domestic and international practice. The globalization of the economy due to the expansion of the geography of services, as well as increased competition among corporations, objectively increases the significance of the concept of "remote workplace" and focuses attention on the study of issues arising from these labor relations.

Currently, the social interaction of employers with rotational workers is fraught with difficulties due to the imperfection of existing standards for organizing rotational work. This requires the formation of new mechanisms for using shift work. The article examines the elements of shift work, discusses the provisions of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan regulating the rotation approach to organizing activities, which is widespread not only in remote areas, but also in the current situation.

The purpose of the article is to identify the features of this type of work and draw certain conclusions on resolving problems arising in this area. A new mechanism for legal regulation of labor relations between employers and employees is needed specifically in the field of rotational work. The formation of social and living conditions for personnel during the inter-shift rest period helps to restore the potential of workers, so it is necessary to consider ways to motivate their social adaptation.

Due to the fact that this type of activity is very flexible, while maintaining the conceptual focus established by law, certain conclusions have been drawn to improve the provisions for the legal regulation of the labor of shift workers.

Key words: labor law, shift work, employment contract, employer, employee, shift, special working conditions.

DOI: 10.52026/27885291_2024_76_1_250

Кіріспе

Вахталық әдіс әлемдік тәжірибеде жаңа өнеркәсіптік аумақтарды игеру кезінде кеңінен қолданылады. Вахталық жұмыс тәжірибесі бүкіл әлемде кең тараған (көбінесе бұл әдіс Канадада, АҚШ-та, Ресейде, Норвегияда, Австралияда және Швецияда қолданылады), әсіресе жұмыс орындарының географиялық қашықтығына және табиғи ресурстарды игеру циклілікке байланысты тау-кен және энергетика салаларында. Бұл жерде жұмыскерлер саны өте өзгермелі

болуы мүмкін. Шалғай жерлерде жұмыс істеуге байланысты ұзақ қашықтық жұмыскерлердің ауысым аяқталғаннан кейін үйге орала алмайтынын білдіреді және сондықтан үйге барар алдында бірнеше күн жұмыс орнында қалуға мәжбүр болады.

Вахталық әдіс деп жұмыскерлердің тұрғылықты жерінен шалғайдағы күнделікті жұмыс сапарлары іс жүзінде болмайтын учаскелерге еңбек бригадаларының тұрақты баруымен жылжымалы бөлімшелердің жұмысты орындауы түсініледі. Жұмыс ке-

зеңінде вахталық персонал арнайы құрылған вахталық ауылдарда тұрады, олардың функциялары оларда отбасысыз тұратын жұмыскерлердің негізгі қажеттіліктерін қанағаттандырумен шектеледі, ал ауысым аралық демалыс кезеңінде жұмыскерлер тұрақты жұмыс орнына қайтады. Сондықтан ауысым топтық қоныстандыру жүйесі деп аталатын арнайы қоныстандыру жүйесімен сипатталады, онда базалық қала негізгі тіршілікті қамтамасыз ету функцияларын алады, ал вахталық ауылдар функцияларының тізімі жағдай жасаумен шектеледі.

Вахталық әдістің бір артықшылығы – жұмыс күшін кеңінен қамтуға мүмкіндік беріп, білікті жұмыскерлерді жұмысқа тартады. Жұмыскерлер үшін бұл әдіс жоғары табыс алуға мүмкіндік береді. Заңнамалық деңгейде жұмысты ұйымдастырудың вахталық әдісі толық реттелмеген, сондықтан, жұмыс беруші вахталық жұмысты ұйымдастыруға қатысты барлық қажетті мәселелерді көрсететін жергілікті нормативтік актіні әзірлеуге жауапты. Бұл жағдайда жұмыс беруші үшін бұл жұмыскерлердің құқықтарын бұзбау болып табылады.

Сондай-ақ, жұмыс берушінің вахталық ауыл құру туралы қолданыстағы заңнамалық талабын ескере отырып, стандарттарға қойылатын талаптар жоқ екенін атап өткен жөн. Бұл жосықсыз жұмыс берушіге жұмыскерді санитарлық-гигиеналық жағдайлары жоқ нашар жабдықталған үй-жайларға орналастыруға мүмкіндік береді (бос уақытты және мәдени қолдауды айтпағанда). Вахталық ауылдың инфрақұрылымын құрайтын медициналық мекемелер мен басқа да нысандар үшін стандарттар жоқ. Қазіргі уақытта вахталық әдіспен жұмыс істеуге медициналық қарсы көрсетілімдердің жалпы тізімі де жоқ.

Материалдар мен тәсілдер

Ғылыми зерттеу процесінде жалпы ғылыми теориялық әдістер қолданылды. Негізгі әдіс ғылыми-теориялық материалды тану әдісі болды. Қазақстандағы вахталық жұмысты құқықтық реттеу жүйесін қарастыру және талдау кезінде әдебиеттер мен еңбек заңнамасын талдау әдісі қолданылды; статистикалық мәліметтерді қарастыру кезіндегі салыстырмалы әдіс; аналитикалық әдіс – өзекті мәселелерді талдау кезінде қолданылды.

Нәтижелер мен талқылаулар

Соңғы жылдарда вахталық ұжымдардағы қанағаттанбаушылық пен оған байланысты жанжалдардың негізгі себебі, - жұмыскерлердің пікірінше, жеткіліксіз жалақы, оларды кешіктіріп төлеудің, соның салдарынан жұмыстың ауысымы аяқталғанда үйлеріне қайта алмаумен байланысты. Көптеген вахталық жұмыскерлердің жұмыстан шығуының себептері қатарында қанағаттанарлықсыз жалақы, денсаулық жағдайы мен отбасылық жағдайлар да көрсетіледі.

Мәселен, 2022 жылдың аяғында Қазақстанда вахталық жұмыста 126 мыңға жуық жұмыскер тартылған, оның 57% пайызы ауылдан келген жұмыскерлер, 43% пайызы қала тұрғындары болды. Сонымен қатар, барлық вахтадағы жұмыскерлердің 88%-ы ерлер болса, әйелдер 12%-ды ғана құрады. Бұл негізінен өңдеу, мұнай-газ, құрылыс және сәулет секторлары. Сондай-ақ, көптеген қазақстандықтар Ресейде, Қиыр Солтүстіктегі өндірістік нысандарда вахталық әдіспен жұмыс істейді¹.

Салалық факторлар стратегияның сипатын анықтауда кем дегенде екі аспектіде маңызды. Біріншіден, вахталық әдіс негізінен өндіруші салаларда және құрылыстың олармен байланысты түрлерінде, жалпы алғанда жаңа қуаттарды енгізу аумақтарды игеру үдерісімен байланысты салаларда қолданылады. Өңдеу салаларында және жалпы құрылыста вахталық әдіс әдетте сирек қолданылады.

Екіншіден, вахталық әдісті қолдану мәселесі мамандықтары мен біліктіліктері ұқсас жұмыскерлердің қажетті санын табу қиынға соғатын салаларға білікті жұмыскерлерді тарту қажет болған жағдайда пайда болады. Тиісінше, вахталық жұмыскерлерді пайдалану өндіріс күрделірек, біліктілік талаптары қатаңырақ, кәсіпорынның мамандануы жоғары салаларда қажет. Бұл фактор мұнай-газ өнеркәсібіне, өнеркәсіп секторларына, сондай-ақ мамандардың біліктілігіне қойылатын талаптардың жоғары дәрежесі бар құрылысқа қатысты. Демек, объект неғұрлым күрделі болса, соғұрлым вахталық әдісінің үлесі көп болады (дәстүрлі әдістердің мүмкіндіктері аз) [1].

Және соңғы, бірақ кем дегенде, фактор өмір сүру құнының (жалақы мен «тұтыну себетінің» құнының арақатынасында) және

¹ Расчеты Ranking.kz на основе данных Бюро национальной статистики АСПиР РК: Трудовая миграция в РК (2022) [Электрондық ресурс]. – Қол жеткізу режимі: <https://ranking.kz/reviews/socium/v-kazahstane-rastyot-chislennost-vahtovikov-chasche-eto-selchane-kotoryh-privlekaet-vysokiy-uroven-zarplat.html?ysclid=lo5vju75r482948058>. (Жүзіну күні: 25.10.2023ж.)

жұмыспен қамту деңгейіндегі аймақтық айырмашылық болып табылады. Бұл фактор негізінен экономикалық тұрғыдан тиімсіз және жергілікті жұмыс күшімен өмір сүруге болатын өнімдер мен салаларда вахталық жұмыскерлерді пайдалануды анықтады және анықтауды жалғастыруда. Бұл фактордың әсері жиі кереғар жағдайларға әкеледі – ұзақ уақыт бойы Астанадағы нысандарды салу үшін вахталық әдіспен Қазақстанның барлық аймақтарынан бригадалар мен құрылыс ұйымдары тартылған болған.

Жұмыстың вахталық әдісі еңбек және материалдық ресурстарды аумақтық қайта бөлу нысаны ретінде жұмыскерлердің тұрақты тұруы үшін әлеуметтік инфрақұрылымды құру мүмкін емес, жету қиын және игерілмеген аудандарда жұмыс көлемін орналастыруды жеделдетуге мүмкіндік береді. Жұмыскерлерді вахталық әдіспен жұмысқа тарту бірқатар факторларды қажет етеді. Вахталық алаңның жанында орналасқан және тұрғын үй және дамыған инфрақұрылымы бар заманауи кешендерді көрсететін вахталық қалашықтарды құру міндетті шарт болып табылады.

Вахталық әдіс аз қоныстанған елді мекендерді еңбек ресурстарымен қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Оның үстіне бұл белгілі бір мамандықтарды қысқа мерзімде білікті мамандармен толықтырудың жолы болып табылады. Бүгінгі таңда вахталық жұмыс әдісін құрудағы негізгі бағдар тек Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚР ЕК)² 135-бабы болып табылады.

Ж.А. Хамзина атап өткендей, вахталық әдіспен жұмыс істейтін адамдардың еңбегін пайдалану ерекшеліктерін реттейтін заманауи заңнама жетілдірілмеген. Вахталық жұмысты құқықтық реттеу бойынша ҚР ЕК сапасын одан әрі арттыру заңдағы бар олқылықтар мен қайшылықтарды еңсеріп қана қоймай, сондай-ақ осындай қиын еңбек режимінде жұмыс істейтін адамдарды әлеуметтік қорғау деңгейін айтарлықтай арттыруға мүмкіндік береді [2].

Вахталық жүйенің негізгі элементтерінің бірі персоналды вахталық тасымалдауды ұйымдастыру болып табылады. Вахталық әдісін қолданудың классикалық схемасында вахталық барып-қайтуды ұйымдастыру жұмыс берушінің функциясы болып табылады. Қазіргі уақытта жұмыскерлер жұмысқа өз бетінше барып-қайта алады, бірақ жол шығынын жұ-

мыс беруші көтереді. Қоныс аударудың топтық жүйесін құру, вахталық барып-қайтуды ұйымдастыру және вахталық схеманы жүзеге асыру кезінде ерекше режимді қолданумен қатар, аумақтық бөлінген өндірісті басқарудың ұйымдық-экономикалық құрылымдарын құру, вахталық жұмыскерлердің еңбегін ынталандыру және шешуді, салалық және аумақтық басқаруды үйлестірудің біршама күрделі мәселелерді шешу қажет.

Әрбір жұмыскер өз кестесін, әсіресе жұмыс орнындағы ұзақ ауысымдарда жоспарлауы керек. Шаршау мен тәуекелдерді басқару стандарттарын ескере отырып, 12 сағат немесе одан да көп ауысымдар сирек емес. Сағаттар факторларға, соның ішінде жергілікті ыңғайлылыққа байланысты өзгереді. Қазақстанда әдеттегі вахталық ауысым 15 жұмыс күні және 15 күн демалыс болып табылады, сонымен қатар заң оны 30 күнге дейін ұзартуға мүмкіндік береді. Айналымды позицияны бастау әдетте жұмыскердің нақты тұрғылықты жерінен жоба алаңына дейін ұзақ қашықтыққа баруды қамтиды. Шалғай аудандарда вахталық жұмыс жағдайында жұмыскерлер компания төлейтін чартерлік рейстермен ұша алады, ал басқа жағдайларда жұмыскерлер учаскедегі вахталық ауылына немесе жақын маңдағы тұрғын қалаға жету үшін автобуска немесе автокөлікке отырар алдында жоспарлы рейстерді пайдаланады.

Персоналдың вахталық жұмыс бойынша қарқынды жұмыс істеу және жеткілікті ұзақ мерзімге демалу үшін тұрақты тұрғылықты жеріне оралу мүмкіндігіне ие болу үшін жұмыс уақытының жиынтық есебіне негізделген арнайы еңбек және демалыс режимдері қолданылады. Вахталық жұмыс кестелері ауысым аралық демалыс кезеңінде үстеме жұмыс уақытын өтей отырып, ауысым бойынша жұмыс күні мен жұмыс аптасын ұзартуды көздейді. Вахталық циклі жұмыс кезеңін (ауысымдарды) және вахтааралық демалыс кезеңін, ал егер вахталық барып-қайту бір күннен астам уақытты алса, сонымен қатар жол жүру кезеңін қамтиды. Вахталық әдісін қолдану тәжірибесі жыл бойына бірдей вахталық циклдерін қолданумен сипатталады, өйткені бұл вахталық көлікті өндіру және ұйымдастыру үшін ыңғайлы, бірақ бұл айқын заңдылық айнаруды ұйымдастырудың міндетті принципі дегенді білдірмейді.

² Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек Кодексі (2023.03.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34838929#activate_doc=2. (Жүзін күні: 25.10.2023ж.).

ҚР ЕК 135-баптың 2-тармағына сәйкес жұмыс беруші жұмыскерлерді, вахталық жұмыскерлерді өндіріс орнында болған кезде қажетті тұрғын үймен қамтамасыз етуге және олардың тамақтануын, жиналатын орнынан жұмысқа және кері тасымалдануын ұйымдастыруға міндетті. Сонымен қатар, жұмыс беруші ауысым арасындағы жұмысты орындауға және демалуға жағдай жасауы керек.

Жұмыс беруші сондай-ақ вахталық жұмысты қолдану тәртібін айқындайды, еңбек, ұжымдық шарттарға және вахталық әдіс туралы ережеге сәйкес жұмыскердің жұмыс орнында және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық қалашықтарда) болуы үшін қажетті жағдайларды қамтамасыз етеді. Кейбір жағдайларда қоғамдық тамақтандыру орындарында тамақтанатын вахталық жұмыскерлердің материалдық шығындарын өтеуді жұмыскерлерді тамақтандыруды ұйымдастыру деп санауға бола ма деген сұрақ туындайды.

ҚР ЕК жұмыс берушінің жұмыскерлерді тамақтандыруды өз бетінше ұйымдастыруы туралы талап белгіленбегенін, сондықтан жұмыскерлерді тамақтандыруды ұйымдастыруды жұмыс беруші немесе үшінші тұлғалар дербес ұйым деп тануы мүмкін екенін атап өткен жөн. Вахталық әдіспен жұмыс ерекше режимдегі және қолжетімділігі шектеулі аумақтарда жүзеге асырылатын жағдайлар бар, ал мұндай аумақтарда тамақтандыруды ұйымдастыру мүмкін емес, сондықтан жұмыс беруші ауысым кезінде өз жұмыскерлеріне тамақты әрқашан дербес ұйымдастыра алмайды. Мұндай жағдайларда жұмыс берушілер өз жұмыскерлеріне азық-түлік шығындарын өтей алуы үшін белгіленген нормалар шегінде қолма-қол ақша төлеуге тырысады, бұл түбегейлі қате.

Бұл ретте Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрі Т. Дүйсенованың толықтай жауабы бар. Осылайша, ол жұмыс берушінің ауысымдағы жұмыскерлерді тамақтандыруды ұйымдастыру міндеті тамақ дайындайтын және қызмет көрсететін жұмыскерлер штатын (аспаздар, асхана жұмыскерлері және т.б.). Бұл ретте ол әрі қарай бұл бөлімше жұмыс берушінің өзінің құрылымдық бөлімшесі немесе қызмет көрсету шарты бойынша жұмыскерлерге тамақтандыру қызметін көрсететін ұйым болуы мүмкін екенін атап өтеді. Осыған байла-

нысты тамақтанатын жұмыскерлерге, оның ішінде қоғамдық тамақтандыру орындарында материалдық шығындарды өтеу ҚР ЕК 135-бабының 2-тармағына сәйкес келмейді және жұмыскерлерді тамақтандыру болып табылмайды³.

Вахталық әдіспен жұмысқа жіберілген жұмыскерлер алдын ала медициналық тексеруден өтетініне қарамастан, бұл жұмыстарға тартылуы мүмкін тұлғалардың сандарын да анықтау қажет. Осылайша, ҚР ЕК 135-бабының 3-тармағына сәйкес, он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер, он екі және одан да көп апталық жүктілігі туралы анықтама берген жүкті әйелдер, бірінші топтағы мүгедектер. Вахталық әдіспен орындалатын жұмысқа, егер мұндай жұмыс медициналық қорытындылар бойынша олар үшін қарсы көрсетілмесе, басқа жұмыскерлер тартылуы мүмкін. Вахталық әдіспен жұмыстарды орындауға қарсы көрсетілімдері бар адамдарды тартуға тыйым салуды енгізу арқылы ҚР ЕК жұмыс берушінің осы жұмыстарға тартылған жұмыскерлерді алдын ала медициналық тексеруден өткізу міндеті белгіленбеген.

Вахталық әдіспен жұмыс істейтін адамдардың негізгі қиындықтары, ең алдымен, жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануды және вахталық ауылдарда барлық ауысым кезеңінде мәжбүрлі тұруды көздейтін жұмыстың сипатына байланысты.

Вахталық әдісі белгілі бір ұйымның барлық жұмыскерлері үшін де, жеке бөлімшелер немесе олардың топтары үшін де қолданылады (бригадалар, цехтар, колонналар, партиялар, тек негізгі немесе өндірістік персоналдың бөлімшелері және т.б.). Тағы бір ерекшелігі, вахталық жүйедегі жұмыс орны жұмыс берушінің орналасқан жері емес, тікелей еңбек қызметі жүзеге асырылатын және кейде жұмыс беруші орналасқан жерден мыңдаған шақырым қашықтықта болуы мүмкін объектілер (учаскелер) болып табылады. Вахталық әдіспен жұмыстың тағы бір ерекшелігі – ол жұмыс объектілерін (учаскелерін) кезеңді түрде ауыстыру, мысалы, жаңа объектінің құрылысына көшу, келесі ұңғыманы бұрғылау. Бұл ерекшелік ҚР ЕК 46-бабына қайшы келмейді, өйткені ол басқа жұмысқа уақытша ауыстыру болып табылмайды. Осыған байланысты жұмыскердің келісімі талап етілмейді.

³ Организация питания работников при вахтовом методе работы. Блог Министра труда и социальной защиты населения РК Дүйсеновой Т.Б. (№ 747275 от 12.07.2022г.). [Электрондық ресурс]. – Қол жеткізу режимі: // <https://mybiz24.kz/official-clarification/organizatsiia-pitaniia-rabotnikov-pri-vakhtovom-metode-raboty?ysclid=lo7hs10uq5219031514>. (Жызыну күні: 25.10.2023ж.)

Вахталық негізде жұмыс тұрақты тұрғылықты жерінен тыс тұрақты жүріп-тұруды қамтыса да, бұл іссапар емес. Сондықтан бұл жерде іссапарлар үшін заңмен белгіленген ережелер қолданылмайды. Атап айтқанда, вахталық әдіспен жұмыс істейтін адамдардың еңбегін реттеу ерекшеліктері туралы ҚР ЕК 127-бабының нормалары қолданылмайды, бірақ ҚР ЕК 135-бабының нормалары қолданылады.

Вахталық әдіс өндірісті және еңбекті ұйымдастырудың әдеттегі әдістерін қолдана отырып жұмысты орындаудың мақсатсыздығына байланысты қолданылуы мүмкін. Яғни, дәстүрлі әдістермен салыстырғанда вахталық әдісінің тиімділігі жоғары болғандықтан. Техникалық-экономикалық есептеулерге негізделген вахталық әдісті қолданудың орындылығын жұмыс беруші анықтайды. Вахталық әдісін енгізу жұмыскерлердің мүдделеріне айтарлықтай әсер ететіндіктен, жұмыс беруші ротация әдісін қолданудың белгілі бір тәртібін сақтауы керек.

Қазіргі уақытта ҚР Еңбек министрлігі ауысымдық және вахталық жұмыста жұмыс істейтін жұмыскерлерге орташа жалақысын есептеу тәртібін белгілеу мәселелеріне қатысты Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларына⁴ түзетулер жобасын дайындады. Жобаның түсіндірме жазбасында: «Қолданыстағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі ауысымдық және вахталық режимде жұмыс істейтін жұмыскерлерге олардың ауысымдарлық, вахтааралық демалысы кезінде еңбек демалысын беруге тыйым салмайды. Осыған байланысты әртүрлі жұмыс режиміндегі жұмыскерлер үшін еңбек демалысының кезеңдік жұмыс уақытына келетін жұмыс уақытын есептеудегі теңгерімсіздікті болдырмау үшін жоба бес күндік немесе алты күндік жұмыс уақытының балансына негізделген жұмыс уақытының орташа күндік санын пайдалануды ұсынады.

Түзетулерге сәйкес, жұмыскердің орташа жалақысы орташа күндік (сағаттық) жалақыны бес немесе алты күндік жұмыс уақытының балансы негізінде оқиға кезеңінде түсетін жұмыс күндерінің (жұмыс уақыты) санына көбейту жолымен есептелетін болады. Жалпы жұмыс уақытын есепке алу кезінде жұмыскердің орташа жалақысы еңбекке уақытша жарамсыздық парақтарын

төлеуден басқа орташа сағаттық жалақыны жұмыс уақытының орташа күндік санына көбейту арқылы есептеледі.

Жоғарыда атап өтілгендей, вахталық әдіске көшу кезінде еңбек шартының маңызды талаптары өзгереді, сондықтан жұмыс беруші ҚР ЕК 38-бабында көзделген ережелерді сақтауға міндетті. Егер жұмыскер вахталық әдіске көшуге байланысты еңбек шартының маңызды талаптарының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартса, ҚР ЕК 58-бабының 2-тармағына сәйкес (еңбек шартының талаптарының өзгеруіне байланысты жұмыскердің жұмысты жалғастырудан бас тартуына байланысты еңбек шартын бұзу) жұмыстан босату ықтимал нұсқа болуы мүмкін. Кейде тәжірибеде вахталық жүйеге көшу ұйымның басқа жеріне көшумен бірге жүреді. Бұл ретте ҚР ЕК 46-бабында айқындалған жұмыскердің келісімімен ғана жол берілетін ауыстыру жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің басқа жерге қоныс аударуына байланысты жұмыскер ауыстырудан бас тартқан жағдайда, жұмыстан шығару ҚР ЕК 58-бабының 2-тармағына сәйкес жүзеге асырылады.

Вахталық әдіс бойынша еңбек жағдайлары өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың әдеттегі әдістерінен айтарлықтай ерекшеленетінін есте ұстаған жөн. Сондықтан бұл еңбек шартында көрсетілуі керек. Тәжірибеде бұл сипаттамалар көбінесе жалпылама түрде – жұмыскердің вахталық әдіспен жұмысты орындауға қабылданғанын көрсету арқылы көрсетіледі.

Жұмысты ұйымдастырудың ауысымдық әдісін талдау көрсеткендей, қазақстандық заң шығарушы бұл әдісті еңбек процесін жүзеге асыру формасы ретінде анықтайды.

Сонымен бірге ол іс жүзінде жұмыскерлердің тұрақты тұратын жерінен тыс еңбек процесін ұйымдастыру мәселелерінен басқа, еңбек процесінің өзіне тікелей қатысы жоқ, бірақ онымен тығыз байланысты: мысалы, жұмыскерлерді әлеуметтік қамсыздандыру мәселелері және сондай басқа да сұрақтарды реттейді. Жұмысты ұйымдастырудың вахталық әдісі түсінігінің мазмұны еңбек процесін жүзеге асыру нысаны түсінігінен шығады. Вахталық әдісті кең мағынада еңбекті ұйымдастырудың бір түрі ретінде қарастыру керек, мұнда еңбекті ұйымдастыру

⁴ «Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 908 бұйрығы // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012533>. (Жүзін күні: 25.10.2023ж.).

адамдарды еңбек процесінде өндіріс құралдарымен және бір-бірімен байланыстыру тәсілі ретінде түсініледі.

Осылайша, жұмысты ұйымдастырудың вахталық әдісі түсінігінің мазмұны еңбек заңнамасында бекітілген анықтамадан гөрі кеңірек. Оған мыналар кіреді:

- жұмыскерлердің тұрақты тұрғылықты жерінен тыс еңбек процесін ұйымдастыру;
- жұмыскерлерді іріктеу және вахталық қосындарды дайындауға байланысты оның алдындағы ұйымдастырушылық іс-шаралар;
- жұмыскерлерді әлеуметтік-тұрмыстық қамтамасыз етуге, оларға жеңілдіктер мен өтемақыларды белгілеуге бағытталған ұйымдастырушылық іс-шараларды ілеспе және т.б.

Қорытынды

Вахталық әдіс әдеттегіден қиынырақ еңбек және тұрмыс жағдайларымен сипатталады, осыған байланысты заң шығарушы оны

жекелеген санаттағы тұлғаларға қатысты қолдануға шектеулер енгізеді. Дегенмен, жұмыскердің вахталық әдіспен жұмысты орындауға жарамдылығын анықтау тәртібі нақтырақ құқықты реттеуді қажет етеді.

ҚР ЕК вахталық әдіспен жұмысқа тартылған жұмыскердің жұмыс берушіге бұл жұмысты орындауға қарсы көрсетілімдері жоқтығын растайтын медициналық анықтаманы ұсыну міндетін белгілеуді ұсынамыз. Осы мақсатта біз ҚР ЕК 135 баптын 3-тармақтың бірінші бөлігінен кейін мынадай мазмұндағы: толықтыруды ұсынамыз: «Вахталық әдіспен жұмысқа тартылған жұмыскерлер жұмыс берушіге жұмысты орындауға қарсы көрсетілімдердің жоқтығын растайтын медициналық қорытындыны беруге міндетті. Медициналық қорытынды Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген тәртіппен ресімделеді».

ӘДЕБИЕТ

1. Сергеева И.В. Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2019. – №1. – С. 75-83.

2. Хамзина А.Ж. Правовое регулирование вахтового метода организации труда. [Электрондық ресурс]. – Қол жеткізу режимі: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34549145&pos=63;5#pos=63;5. (Жүгіну күні: 25.10.2023ж.).

REFERENCES

1. Sergeeva I.V. Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo centra korporativnogo prava, upravleniya i venchurnogo investirovaniya Syktyvkarskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2019. – №1. – S. 75-83.

2. Hamzina A.ZH. Pravovoe regulirovanie vahtovogo metoda organizacii truda. [Elektrondyq resurs]. – Qol zhetkizu rezhimi: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34549145&pos=63;5#pos=63;5. (ZHuginu kyni: 25.10.2023zh.).