

Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлері кәсіподағының төрағасы А.Мұқашеваның Орталық комитет Пленуміне баяндамасы

Құрметті Орталық комитет мүшелері!

Бүгінгі Пленум Салалық кәсіподақтың қалыптасуы мен дамуының 100 жылдық белесі аясында өтуде.

Кәсіподақ өз тәжірибесінің құнды үлгілерін қалыптастырып, кәсіподақ қозғалысының тұтастығы мен бірлігін сақтап, сала қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау жолында мақсатты жұмысын жүргізіп, елдегі ең үлкен қоғамдық ұйымға айналды.

2024 жылғы 26 маусымда кәсіподақтың кезекті XV Съезі өтіп, онда орталық басқару органдарының өкілеттік мерзіміне арналған даму стратегиясының бағдарламасы қабылданып, басым бағыттары айқындалды:

- 1) қызметкерлердің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау және олардың өкілдігі;
- 2) кәсіподақты дамыту және ұйымдастырушылық нығайту.

Негізгі мақсатты міндеттердің қатарында:

- лайықты және әділ еңбекақы, зейнетақы және әлеуметтік жәрдемақылар, сондай-ақ білім алушыларға төленетін шәкіртақылар мөлшері;
- педагогтар, ғылым және жоғары білім қызметкерлерін қолданыстағы әлеуметтік қолдаулармен қамтамасыз етіп, жаңасын енгізу;
- қызметкерлер үшін жұмыс орындарында заманауи, қауіпсіз және жайлы еңбек жағдайларын жасау, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелерінде Кәсіподақтың тиімді бақылауын жүзеге асыру;
- Кәсіподақтың ұйымдық бірлігін нығайту, барлық деңгейдегі кәсіподақ ұйымдарының жұмыс тиімділігін арттыру, кәсіподақ мүшелерінің корпоративтік және құқықтық мәдениетін көтеру;
- кәсіподақ органдарының жұмысына жаңа идеялар генерациясын, цифрландыру, инновациялық технологияларды енгізу.

Бүгінде кәсіподақ міндеттерін жүзеге асыру білім берудегі жаңару және оны модернизациялау жағдайында жүргізіліп жатқанын атап өткен жөн.

2025 жылы Оқу-ағарту министрлігі бүкіл еліміз бойынша 1231 мектепті реновациялау бастамасын көтерді, оның ішінде 820-сы ауылдық жерлерде орналасқан.

Реновациядан өткізуде мектептерді күрделі жөндеу, заманауи пәндік кабинеттермен жабдықтау, мектеп жиһаздарын жаңарту, кітапханалар мен асханаларды жаңғырту, сондай-ақ қауіпсіздік жүйелерімен қамтамасыз ету қарастырылған.

Мектепке дейінгі білім беру ұйымдары мен жыл бойы жұмыс жасайтын балаларды сауықтыру лагерлерін лицензиялау жүйесін енгізу басым бағыттардың қатарында, бұл олардың қызметінің стандарттарын арттыруға мүмкіндік береді.

Академиялық адалдықты насихаттауға және балаларды мектепке дейінгі біліммен қамтуды ұлғайтуға ерекше назар аударылады.

Мектепке дейінгі мекемелердің қолжетімділігі мен тиімділігін арттыру мақсатында ваучерлік қаржыландырудың жаңа моделі енгізіліп, ол пилоттық режимде бірнеше қалаларда іске қосылды.

Орта білімге келетін болсақ, қазіргі заманауи сын-тегеуріндерді ескере отырып, білім беру жүйесін жетілдіруге бағытталған мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты (МЖМБС-2026) жобасы әзірленді.

Бұл жоба аясында тәуелсіздік, патриотизм және кәсібилік сияқты құндылықтарға баса назар аудара отырып, тәрбие жұмысы күшейтіледі. Республика мектептерінде «Біртұтас тәрбие» бағдарламасы іске асырылып, оқушылармен, ата-аналармен идеологиялық жұмыстар жүргізілуде. Сондай-ақ, әлеуметтік жағдайы төмен отбасы балаларына қосымша сабақ ұйымдастыру үшін «Цифрлық мұғалім» жобасы іске қосылды.

Барлық бағалау құралдарын жүйелеу мақсатында оқушыларды, педагогтарды, білім беру ұйымдарын және білім беру жүйесін бағалауды қамтитын Орта білім беруді бағалаудың ұлттық негізі енгізілді. Бұдан бөлек, педагог кадрларды даярлаумен қатар, олардың біліктілігін арттыруға жаңа тәсілдер әзірленуде. Осы мақсатта республикалық кадрлық резерв құрылып, пилоттық жобалар аясында бағдарламалау және жасанды интеллект бойынша оқытушыларды даярлау жұмысы басталды.

«Жұмысшы мамандықтар жылы» - деп жарияланған ағымдағы жыл аясында экономика қажеттіліктеріне сәйкес кадрларды даярлаудың жаңа тәсілдері енгізілмек. Техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарын дамыту барысында колледждерді бейіндеу, колледж-лидерлерді қалыптастыру, оқу бағдарламаларын жетілдіру, тиімді басқару мен жаңа қаржыландыру моделін енгізу қарастырылған. Бұл шаралардың барлығы еңбек нарығында сұранысқа ие болатын және Қазақстан экономикасының дамуын қамтамасыз ететін жоғары білікті жұмысшы кадрларын даярлаудың тұрақты жүйесін құруға бағытталған.

Ағымдағы жылы Қазақстанда әлемдегі рейтингі жоғары шетелдік жоғары оқу орындарының 11 филиалы өз жұмысын бастайды, оның ішінде Кардифф, Эсетер, Глазго университеттері және Оңтүстік Кореяның KAIST озық ғылым және технологиялар институты бар. Бұл бастама жоғары білім сапасын арттыруға және шетелдік студенттерді тартуға бағытталған.

2025 жылы жасанды интеллект саласындағы дағдыларды дамытуға арналған AI-Sana білім беру бастамасы іске қосылды. 100 000 қатысушыны қамтуды көздейтін бұл бағдарлама Стэнфорд университеті және Лондон Империялық колледжі сияқты беделді халықаралық ұйымдармен бірлесе әзірленген. Бағдарлама студенттер арасында жасанды интеллект саласындағы дағдыларды дамытуға, DeepTech-стартаптар мен технологиялық кәсіпкерлікке қолдау көрсетуге бағытталған.

Төрт жетекші қазақстандық жоғары оқу орны – Nazarbayev University (NU), Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Л.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті мен Сәтбаев университеті Times Higher Education әлемдік университеттерінің пәндік рейтингісіне енді.

Қазіргі уақытта білім беру жүйесінің дамуы кезеңінде негізгі жүктеме нақты еңбек ұжымына – балабақшаға, мектепке, колледжге, университетке және т.б.түседі. Бұл міндеттер педагогтардың әріптестерімен, білім алушылармен, олардың ата-аналары арқылы қоғаммен өзара әрекеттесе отырып іске асырылады.

Осыған байланысты, қызметкерлердің мәдени, рухани және кәсіби дамуы үшін жағдай жасау, еңбекақыны, еңбек жағдайларын жақсарту, өмір сүру сапасын арттыру, жалпы олардың қоғамдық мәртебесін көтеру маңызды шаралар болып табылады.

Съезде қабылдаған бағдарлама бізді осы жағдайлар үшін жұмыс жасауға міндеттейді.

Құрметті әріптестер! Мен бүгін жетістіктер мен нәтижелерге мысал келтірмей-ақ қояйын. Олар аз емес және маңыздылары да айтарлықтай көп. Біз кәсіподақ мүшелерін, әлеуметтік әріптестерді және педагогтар қауымын жаңалықтармен жедел хабардар етіп отырамыз.

Кәсіподақтың басты міндеттерінің бірі – өзекті мәселелерді шешу және туындауы мүмкін мәселелердің алдын алу болғандықтан, бірқатар негізгі міндеттерді қысқаша атап өткім келеді.

Кәсіподақты ұйымдастырушылық нығайту.

Кәсіподақтың мүшелік базасын сақтап қалу және арттыру ұйымдастырушылық нығайтудың басты мәселесі болып қала бермек.

Бүгінгі күні кәсіподақ құрамында 22 мүшелік ұйым бар, жалпы кәсіподақ мүшелерінің саны – 594 421 адам. Бұл көрсеткіш 2023 жылмен

салыстырғанда 9 963 адамға артты. Кәсіподақтың жұмыс істейтін мүшелерінің саны 2023 жылмен салыстырғанда 571 681 адамнан 581 757 адамға дейін немесе 10 076 мүшеге көбейді. 11 мүшелік ұйымның ішінде, аз болса да, өсім байқалады, алайда, 9 ұйымның көрсеткіштерінде азаю тенденциясы бар.

Жүргізілген талдау көрсеткендей, кәсіподақ мүшелерінің азаюындағы объективті себептерге білім берудің коммерциялану процесінің жалғасуы, кәсіподақтар туралы заңнамада кәсіподақтың мәртебесін, тіркеу тәртібі мен бақылауды нақты анықтайтын айқын нормалардың болмауы жатады. Жергілікті және өңірлік кәсіподақ ұйымдарының көбеюі, олардың салалық кәсіподақ мәртебесіне ұмтылуы және соның салдарынан туындайтын мәселелер де жоқ емес.

Басты себеп өз ішімізде жатқанын мойындауымыз қажет.

Біз жалпы мотивацияға, кәсіподақ мүшелігіне қатысты көзқарасымызды өзгертуіміз керек. Кәсіподақ органдары кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін біліп, алдын ала болжай алуы тиіс, сондай-ақ кәсіподақтан материалдық игіліктерді күтуді құқықтық қорғауға бағытталған көзқарасқа өзгерту қажет. Бұл міндетті орындау үшін жұмыс тәсіліндегі енжарлықтан арылу қажет. Біз бұған дейін де бірнеше рет идея тапшылығы мәселесін көтергенбіз.

Әділдік үшін айта кетсек, бізде кәсіподақ міндеттерін шешуде ерекше әдістер қолданылған мысалдар да бар. Тиімді тәсілдер ретінде Павлодар өңіріндегі Торайғыров университеті жанындағы кәсіподақ қозғалысының проблемалары мен әлеуметтік-еңбек қатынастарын зерттеу бойынша ғылыми оқу-әдістемелік орталығының құрылуын, Жамбыл облысында қызметкерлердің құқықтарын қорғау бойынша прокуратурамен бірлескен іс-қимылдарды, Қызылорда облысындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытудағы инновациялық шешімдерді және тағы басқаларды атап өтуге болады. Алайда, бұл бағытта әлі де түбегейлі серпіліс байқалмайды.

Қазіргі құбылмалы қоғамға бейімделіп жұмыс істеуді үйрену керек. Күн сайын үйреншікті жолдардан шығып, жаңа әрі ерекше әдіс-тәсілдерді табуға дағдылану қажет. Шешім қабылдау процесін жастарға сеніп тапсыру – маңызды қадам. Кәсіподақ қатарында жастар саны қаншалықты көп болса, соғұрлым жаңашылдық пен ілгерілеушілік артады.

Құқықтық қорғау. Қалыптасқан жағдайларда Кәсіподақтың болашағы біздің мотивациялық жұмысымызды қайта құру қабілетімізге байланысты, оның басты құрамдас бөлігі қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау.

Сіздермен бірге бірнеше рет талқылағанмыздай, қызметкерлерді кәсіподақ қатарына кіруге ең көп ынталандыратын нәрсе – қиын жағдайда білікті және нақты құқықтық көмекті тегін алатынын түсіну болмақ.

Қазіргі кезде әртүрлі түсіндірілетін заңдар аясында жұмыс істеу, әр кәсіподақ мүшесінің мүддесін қорғай білу – кәсіподаққа мүшелікті ынталандыру үшін аса маңызды.

Біз штаттық заң қызметін қалыптастырдық және оның жұмысын орталықтандырылған негізде ұйымдастыра алдық. 2025 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша кәсіподақтағы штаттық заңгерлердің саны – 46 адам. 2024 жылы олар ауқымды әрі маңызды жұмыстар атқарды.

34 201 кәсіподақ мүшелерінің өтініштері қаралды. Келісу комиссияларында қызметкерлерге жеке еңбек дауларын шешуге құқықтық көмек көрсету өткен жылмен салыстырғанда **717 (547)** жағдайда **30,7%** өсім көрсетсе, соттарда **52 (42)** жағдайға артты.

Есепті жылы құқықтық қызметтің жәрдемдесуімен **24** жұмыстан заңсыз босатылған қызметкер жұмысқа қайта орналастырылды.

Еңбек заңнамасының орындалуын қоғамдық бақылау шеңберінде **2 653** тексеру жүргізілді. Бақылау жүргізу барысында **4 828** еңбек заңнамасының бұзушылықтары анықталды.

Біздің бірлескен күш-жігеріміздің арқасында кәсіподақ мүшелерінің құқықтық қорғалу деңгейі жыл сайын артып келетінін айта кеткен жөн. Алайда, бұл өсімнің қарқыны бізді босаңсытпауы тиіс.

Қарапайым есеп жүргізсек, бір еңбек құқық инспекторына орта есеппен **12 922** кәсіподақ мүшесінен келеді (594 421:46). Еңбек заңнамасының орындалуына, келісімдер мен ұжымдық шарттардың сақталуына қоғамдық бақылаудың жалпы республикалық деңгейде қамтылуы – **30,8%** (2023 жылы – 25,2%) құрайды. Бұл жеткілікті ме?

Кәсіподақ қызметінің бағдарламасы барлық кәсіподақ мүшелерінің құқықтық мәселелердің толық спектрі бойынша тегін құқықтық көмегімен қамтамасыз ету міндетін қояды. Алайда, қатарымыздағы заңгерлердің саны бұл міндетті толық орындауға мүмкіндік бермейді. Объективті түрде қарағанда, мүшелік базасы 10-15 мың адамнан кем мүшелік ұйымдар штаттық құқықтық инспекторларды ұстау үшін қаражат жеткіліксіздігін сезінуде. Бірақ, бұл жерде айтпағымыз ол емес.

Жалпы жылдар бойы жинақталған тәжірибе көрсеткендей, бюджеті жаппай бұқаралық-мәдени шараларға тиімсіз жұмсалатын, алайда кәсіби мамандарды тартуға үнемдейтін ұйымдарда кәсіподаққа мүшелікке ынталандыру күтілген нәтижелерді бермейді.

Әлеуметтік әріптестік. Әрине, дұрыс ұйымдастырылған әлеуметтік әріптестік қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғаудың тиімді құралы ғана емес, сонымен бірге мотивациялық көңіл-күйге де айтарлықтай әсер етеді.

Бүгінгі таңда әлеуметтік әріптестік жүйесі барлық деңгейде, яғни салалық, астана, облыстық, республикалық маңызы бар қалалар, аудандар мен қалалар, білім беру ұйымдары деңгейінде ұйымдастырылып, жалпы алғанда тиімді жұмыс жасауда.

Барлығы **136** келісім жасалды, оның ішінде **2** салалық, **21** облыстық/ республикалық маңызы бар қалалық, **113** аудандық және қалалық келісімдер.

Кәсіподақ құрылымына кіретін **8 647** ұйымның **7 231**-інде ұжымдық шарттар жасалды, оның ішінде **1 387** бастауыш ұйымды қамтитын 28 бірыңғай ұжымдық шарттар бар.

Әлеуметтік пакеттің көлемі бойынша оң динамика байқалады, егер 2023 жылы жұмыс берушілердің ұжымдық шарттарды орындауға жұмсаған шығындары **7 097 070 871** теңгені, 2024 жылы бұл көрсеткіш **8 253 305 009** теңгені құрады.

Дегенмен, бұл бағытта әлі де көптеген проблемалар бар. Салалық деңгейде мемлекеттік билік органдарының өздеріне басымдық беруге тырысатын жағдайлары әлі де кездеседі, кейбір лауазымды тұлғалар әріптестерін өздеріне бағындыруға, бағдарламалық, стратегиялық құжаттарды, нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуде монополияны сақтауға ұмтылады.

Салалық кәсіподақ мәртебесінде тіркелген ұйымдар, әлеуметтік әріптестік жүйесіне қосылғанымен, бізге қатысты конструктивті емес ұстанымды ұстанады, қақтығыстар тудырады, ойдан шығарылған себептермен мемлекеттік органдарға және соттарға жүгінеді, бұл салалық әлеуметтік әріптестіктің дамуына нұқсан келтіруде.

Еңбек қатынастарын реттеудің басты құралы ретінде ұжымдық шарттың мәртебесін тиісті деңгейге көтеру мәселесі де еңбек ұжымдарында шешімін тапқан жоқ. Көп жағдайда ұжымдық шарттар формалды түрде жасалады, келіссөздер жүргізу мен қол жеткізілген шешімдерді талқылаудың міндетті рәсімдері сақталмайды. Сондай-ақ, тараптардың шарт талаптарының орындалуы туралы есептер тұрақты түрде жүргізілмейді.

Біз жұмыс берушілердің ұжымдық шарт талаптарын орындауын бақылау бағытында тиісті деңгейде жұмыстар атқармай келеміз.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау. Кәсіподақ қызметінің бағдарламасымен қойылған міндеттерді орындау мақсатында Кәсіподақ ұйымдарында еңбекті қорғау саласында кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау бойынша бірқатар жұмыстар атқарылуда.

Еңбекті қорғау бойынша **8 305** өндірістік кеңес жасақталды, бұл 2023 жылмен салыстырғанда **283-ке** көбірек. Техникалық инспекторлардың саны **8 424** адамды құрайды, бұл 2023 жылмен салыстырғанда **300-ге** артық.

Техникалық инспекторлармен еңбек жағдайлары бойынша **5 024** тексерулер жүргізілді. Еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету бойынша **2 142** бұзушылықтар анықталып, **1 920** бұзушылықтар жойылды.

Дегенмен, тексерулердің жиілігі өткен жылдардағыдай төмен деңгейде. 2024 жылы **8 424** техникалық инспекторға шаққанда, тек **5 024** тексеруден келеді, бұның жеткіліксіз екендігі анық.

2024 жылы адам өліміне әкеп соққан жазатайым оқиғаларға жол берілген жоқ.

Бірақ, жарақаттану көрсеткіштері алаңдаушылық тудырады:

- жеңіл зардап шеккендер саны - **5**;
- ауыр жарақат алғандар саны **23 қызметкерді** құрады.

2024 жылы ауыр зардаптарға ұшырағандардың саны 2023 жылмен салыстырғанда 12 қызметкерге артты.

Қызметкерлердің еңбек жағдайларын, еңбекті қорғау мен денсаулықты сақтауды жақсарту бойынша барлық шараларды іске асырудағы негізгі мәселе –жұмыс берушілер тарапынан еңбекті қорғау іс-шараларын қаржыландыру болып отыр.

Көптеген ұйымдарда жұмыскерлерді арнайы киіммен және жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету тиісті деңгейде ұйымдастырылмаған.

Еңбекті қорғаудың салалық жүйесін түбегейлі қайта қарау қажет. Қолданыстағы ережелер моральдық және физикалық тұрғыдан ескірген, сондықтан оларды қайта қарауды талап етеді.

Кәсіподақтық оқыту

Кәсіподақ қызметі бағдарламасында кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқытуға ерекше назар аударылған. Бұл кездейсоқ мәселе емес, өйткені оқыту қызметкерлердің құқықтарын қорғау тиімділігін арттыруда және кәсіподақтың ұстанымдарын нығайтуда үлкен рөл атқарады. Соңғы бес жылда кәсіподақ активінің қатарынан **418 805** адам түрлі оқыту түрлерімен қамтылды. Оқыту кәсіподақ құрылымдарының түрлі деңгейлерінде жүйелі түрде, әртүрлі бағыттарда жүргізіледі.

Дегенмен, біз әзірге қажетті жүйені құра алмағанымызды мойындағанымыз жөн. Осы себепті Атқару комитетінің ағымдағы жылдың 25 ақпанындағы отырысында кәсіподақтық оқытудың жаңа жүйесін енгізуге бағытталған кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқытудың жаңа Тұжырымдамасы бекітілді.

Бұл құжат қолданыстағы жүйенің кемшіліктерін көрсетеді. Кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту негізінен қысқа мерзімді курстарда жүргізіледі, кәсіподақ ұйымдары тек бір реттік семинарлар өткізумен шектеледі, бұл кәсіподақ қызметінің өзекті мәселелерін ғана қамтиды, Кәсіподақтың басшылық органдарының нұсқаулары мен ұсыныстары толық жүзеге аспайды.

Оқыту жүйесі жүйелілік пен қамту деңгейінің төмендігімен сипатталады, әсіресе кәсіподақ активтерін жергілікті жерлерде кәсіподақтық оқытумен қамту төмен деңгейде. Кәсіподақ қызметкерлерінің құрамы баяу жаңаруда, жас мамандар және заманауи кәсіподақ қозғалысының негіздерін меңгерген мамандар жеткіліксіз.

Республикалық кәсіподақтық оқу орталығының болмауы – елеулі кемшілік, ал бұл өз кезегінде, бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақтық оқыту мәселелерін үйлестіруіне кедергі келтіреді.

Оқытуды ұйымдастырудағы кемшіліктер бүгінгі күні кәсіподақтың кадрлары мен активтерін даярлау сапасын арттыру бойынша тиімді шаралар қабылдауды міндеттейді. Кәсіподақ активтерінің саны мен кадрлық әлеуетті ескере отырып, кәсіподақтық оқытудың жүйелілігі мен үздіксіздігін қамтамасыз ету, оқу орталықтары мен кәсіподақ курстарын, кәсіподақ активінің мектептерін және басқа да оқыту нысандарын қамтитын кең ауқымды құрылым құру қажет.

Аталған құжатта оқыту мәселелерін шешудің нақты жолдары көрсетіліп, міндеттер мен мақсаттар айқындалған. Менің ойымша, барлық деңгейдегі кәсіподақ органдары қазірдің өзінде Тұжырымдаманың шешімдік бөлігін жүзеге асыруға кірісті.

Ақпараттық жұмыс

Біз кәсіподақ органдарының ақпараттық жұмысын жетілдіру бағытында көп жұмыс атқардық.

Орталық комитеттің және төрт мүшелік ұйымның ресми сайттары бар, ақпараттық ағындарды ілгерілетуде әлеуметтік желілер белсенді қолданылады. Кәсіподақ органдарының республикалық және өңірлік бұқаралық ақпарат құралдарымен өзара іс-қимылының жанданғаны байқалады.

Әлеуметтік желілер арқылы кәсіподақ мүшелерімен тікелей эфирлер жүргізіледі, оның барысында кәсіподақ өкілдері сұрақтарға онлайн режимде жауап береді. «Жиі қойылатын сұрақтарға жауаптар», «Кәсіподақ түсіндіреді», «Кәсіподақ поштасы» сынды айдарлар **ашылды**. Осылай кәсіподақ мүшелерімен кері байланыс орнатылды.

Енді бұл жағдайды басқа қырынан қарастырайық. Жай ғана сайттардың **қаралымы мен әлеуметтік желілердегі ресми парақшаларға жазылушылар** санын қосып, оны кәсіподақ мүшелерінің санымен салыстыратын болсақ, **аудиторияны қамту көрсеткіші төмен** болып шығады.

Кәсіподақ мүшелерінің **басым** бөлігі кәсіподақтың ақпарат көздерінің бар екендігін білмейді.

Сонымен қатар, жарияланып жатқан ақпараттың көбіне мәдени-спорттық шараларға басымдық беріліп, негізгі бағыттар – келіссөздер, келісімдер мен ұжымдық шарттар, құқықтық көмек, кәсіподақ акциялары мен бастамалар, кәсіподақ мүшелеріне көрсетілген нақты көмектер туралы материалдардың аздығына назар аудару керек. Ал, мұндай жағдайда саналы мүшелікті күтпесек те болады.

Ақпаратты тарату және орналастыру, көбінесе жүйесіз сипатқа ие екенін айта кеткен жөн. Кәсіподақ ұйымдары өз қызметкерлерінің құқықтарын қорғаудағы нақты жетістіктері туралы ақпаратын бере алмайды.

Сонымен бірге, мүшелік ұйымдардың жартысына жуығында ақпараттық жұмыстарға жауапты мамандар жетіспейді, бұл коммуникацияның тиімділігін төмендетеді.

Ақпараттық қызметті одан әрі дамыту үшін цифрлық платформалармен жұмысты нығайту, баспасөз құралдарымен өзара әрекеттестікті арттыру және жауапты мамандардың күзіретін кеңейту қажет.

Құрметті әріптестер! Біз өте күрделі кезеңде өмір сүріп, жұмыс жасаудамыз. Шындығында, түйінді түйткілдер шешімін табу, еңбекті ұйымдастыру жағдайларын өзгерту, еңбек нарығы трансформациясында әрекет етуге тура келеді. Съезд қабылдаған осы Бағдарлама уақыт өтсе де өзектілігін жоғалтпайды. Бағдарламада стратегиялық бағыттар айқындалған, ал оларды жүзеге асыру қоғамдық қатынастардағы өзгерістерге байланысты түзетілуі мүмкін.

Кәсіподақтың жоғарғы органының шешімдерін әрбір кәсіподақ органы мен әрбір кәсіподақ мүшесі заң ретінде қабылдауы тиіс.

Мен сіздермен бірге келесі Съезд алдында Бағдарламаның толық орындалғаны туралы баяндай алатынымызға сенімдімін!

Назарларыңызға рахмет!