

ПРОТОКОЛ

видеовстречи представителей проекта «Социальный диалог» и СТК «KAZLOGISTICS»

г. Нур-Султан, г. Шверин

28 июня 2022 г.

Участники:

Проект «Социальный диалог»

1. Айтенова З., руководитель проекта
2. Манцке Х., межд. эксперт NORDMETALL

СТК «KAZLOGISTICS»

1. Лавриненко Ю.И., зам. председателя Президиума
2. Мукушев К.К., зам. генерального директора
3. Исабеков М.У., директор Корпоративного фонда
4. Аманбаев С.Ш., ген. директора КАО
5. Стацурина Ю.А., исп. дир. разв. чел. капитала
6. Жагпаров Ж.Б., исп. дир. водн. транспорта

Повестка:

1. Предложения по мероприятиям к разработке стратегии развития СТК «KAZLOGISTICS» и по социальному партнерству на основе опроса членов.
Ханс Манцке, межд. эксперт NORDMETALL ([слайды](#)).
2. Обсуждение, предложения.

Выступили:

Айтенова З. Проект начался в декабре 2021 г. Первая фаза проекта продлится 3 года до 30 ноября 2024 г. Миссия проекта – развитие социального диалога в Центральной Азии. Основная цель проекта: помочь ассоциациям-участникам проекта из трех стран упрочить свои позиции, расширить свою деятельность. Ключевые индикаторы в проекте: увеличение членов на 20 %, доход от услуг и членские взносы увеличиться на 25 %. Основные мероприятия начинаются разработки стратегии ассоциации. Об этом и мероприятиях на 2 половину 2022 года сделает сообщение г-н Манцке Х. Он раньше уже с вами работал, по проведению опроса и разработке предварительного варианта стратегии.

Что уже сделано в проекте? Планирование проекта с СТК «KAZLOGISTICS» (январь). Провели рабочую встречу с вами в Нур-Султан (март). Семинар в Алматы (июнь) о социальном диалоге. Планируется обучающая поездка в Германию о работе ассоциаций Германии – их деятельность, привлечение новых и удержание членов ассоциации, стратегическое планирование, участие в тарифных соглашениях (июль). Общую встречу партнеров планируем в Бишкеке или Ташкенте, и семинар (октябрь). На семинаре в Алматы мы определили важные темы для всех ассоциаций и отдельно для каждой. В ближайшее время мы проводим вебинар о тарифных (отраслевых) соглашениях для всех партнеров.

Манцке Х. Текущий проект на 3 года получился, потому что мы хорошо поработали с СТК «KAZLOGISTICS» в 2021 году по краткосрочному проекту. Мы уже в ноябре 2021 г. начали работать над подготовкой стратегии СТК «KAZLOGISTICS». В декабре (2021), январе (2022) вы уже провели опрос членов. Это был хороший опрос и может быть образцом для других партнеров.

NORDMETALL является союзом работодателей 250 предприятий металлообрабатывающей промышленности и электроиндустрии. Представляет ключевые отрасли промышленности Севера с 110 000 работниками.

Прежде всего, занимаемся вопросами трудовых отношений. Тарифная автономия есть у нас, не трехсторонний диалог, а двухсторонний, когда диалог по тарифным соглашениям идет без государства. Занимаемся всеми вопросами трудового и социального законодательства – оплата труда, использование рабочего времени.

Что нас отличает от палаты? 1) Палата не занимается вопросами рабочего права. 2) Наше членство в NORDMETALL добровольное. Члены оплачивают взносы (часто немаленькие) к нам

вступают добровольно, в палату – обязательно. Это коренная разница этих организаций. Поэтому у NORDMETALL есть значительный опыт, которым мы делимся. В исполнительной дирекции NORDMETALL работают 120 человек, из них 40 юристов.

Почему NORDMETALL? Потому что наработан большой опыт социального диалога по трудовому праву. Опыт сотрудничества с профсоюзами. Опыт работы с Восточными странами. Структура логистики в Германии разделена по трем направлениям. Первое, владельцы железных дорог и транспортных средств. Отдельно есть те, которые занимаются договорами по логистике. И направление – по работе с товарами. Поэтому найти соответствующую ассоциацию Германии для СТК «KAZLOGISTICS» по теме социального диалога оказывается сложным делом. В земле Мекленбург Передняя Померания (МПП) существует инициатива всех компаний сектора логистики, которые, прежде всего, занимаются работой с политикой. Чтобы поддерживать все компании этой отрасли. Есть крупные порты Балтийского моря, которые, прежде всего, смотрят на проект «Шелковый путь». В июне 2021 г. у нас была видеовстреча СТК «KAZLOGISTICS» с подразделением компании DB Schenker (Гюстроу), которая активно сотрудничает с портом Балтийского моря. Вы знаете об активности DB Schenker в Центральной Азии.

К сожалению, по стратегии мы немного задержали работу. Но сегодня важно согласовать с вами, цели и направления нашей совместной работы. Я не тот человек, который может предсказать, что вам нужно делать. У меня цель вместе с вами обдумать, как это должно быть. И преимущество такого большого проекта состоит в том, что мы можем вместе с вами всегда посмотреть на требования, воспользоваться руководствами. Нам важно разработать стратегию как полезный и используемый в работе документ, а не чтобы она лежала в столе.

У вас было несколько вопросов. 1) Стратегия до 2025 г. и условия её реализации. Стратегия только по социалогу? Или нет. 2) С чем KAZLOGISTIC может работать по СоцДиалогу? С чего начать? 3) Взаимодействие KAZLOGISTIC по СоцДиалогу с НПП «Атамекен» и НКР «Парыз». Их функции, совместная работа.

Для начала обсуждения я подготовил некоторые выводы, которые мы будем детально обсуждать на месте в Нур-Султане в сентябре. Выводы на основе вашего материала.

Я участвовал в разработке стратегий ассоциаций 10-12 раз в Восточных странах, на Кавказе, Украине, Молдавии. Миссия должна быть сформулирована на основе требований членов. Должна быть выводом опроса членов. И связанное с этим представление - кем вы будете через 3 года – видение. Стратегические цели мы также формулируем на основе опроса. Примеры:

- Создание конкурентной среды для развития предпринимательства в Казахстане в сфере логистики.
- Развитие эффективного социального диалога для обеспечения устойчивого развития экономики с возможностью стабильной занятости.
- Содействие социально ответственному предпринимательству в Казахстане.
- Формирование положительного имиджа работодателя и уважительного отношения к частной собственности в обществе.
- Развитие KAZLOGISTICS как организации работодателей нового типа.

Например, развитие предпринимательства в сфере транспорта и логистики. Это часто очень простые слова. Вы не можете отказаться от этого. Но потом при разработке плана мероприятий, чтобы измерить развитие, чтобы поставить индикаторы, и это уже будет сложнее. В конце, как пример, я написал «развитие KAZLOGISTICS как организации работодателей нового типа». Конечно, нужно включить описание, что это такое. Это включение цифровизации, новых моментов политики, работа с людьми и все это должны быть частями стратегии с конкретными мероприятиями. Чтобы работать, определить исходную позицию и достижение целей через 3 года или каждый год.

В стратегии у вас около 20 пунктов. Не все важные, но ими надо заниматься. Надо конкретно сказать, кто мы, чем занимаемся, с какими людьми. Там вижу, еще много отсутствующих вопросов.

На схеме упрощенное представление как работает социальный диалог в Казахстане. Зная, как это работает в Прибалтийских странах, Украине. Есть вещи, которые не ясны. Представляет ли партнер все отрасль? Если вы возьмете ассоциацию работодателей. У вас я знаю, есть и другие ассоциации, ваши члены. Но другие ассоциации, которые не являются вашими членами. Они готовы под вашим руководством принимать участие в социальном диалоге на всю отрасль? Это

всегда большой вопрос. Если мы это возьмем на национальном уровне. В Украине есть закон, который определяет, что это такое социальный диалог. Мы в Германии бы сказали, извините, свободная демократия. Как работодатели, мы не хотим иметь такой закон для добровольной работы в пользу общества. Но в Украине закон есть и там точно определено, кто может быть социальным партнером.

Возникает проблема, там на национальном уровне три ведущих организации. Идет спор между организациями по структуре, числу членов, чтобы соответствовать требованиям социального партнера. Это социальному диалогу никогда не помогает. Такое несогласие.

Есть одно из решений в разных странах. Государство говорит, у нас 30 участников в Комитете социального диалога. 10 от государства, 10 от профсоюзов, 10 от организаций работодателей, которые выполняют требования закона. Но для того чтобы, на заседаниях трехстороннего комитета достигать цель, получать результат. Мы хотим, чтоб дискуссия велась о точках зрениях трех социальных партнеров, а не дискуссия точек зрения между профсоюзами, между организациями работодателей. С министерством там понятно одна точка зрения по приказу.

В Литве, например, действуют старые и новые профсоюзы. Там мы для профсоюзов разработали школу социального диалога. Они сами решили совместно организовать комитет профсоюзов для подготовки чтения решений трехстороннего комитета. И такого рода много образцов, которые могут вам помочь найти правильный вывод.

Стратегия по проекту это есть стратегия ассоциации KAZLOGISTICS. Это не задача проекта. Наоборот, проект использует ваши цели, чтобы быть успешным, результативным. Таким образом, нужно думать и работать. Ваш вопрос: Стратегия – это для социального диалога. Нет, с моей точки зрения, стратегия это план-менеджмент вашей организацией. Социальный диалог - это одна из целей. Для социального диалога я рекомендую создать рабочую группу, чтобы продолжать работу.

Для прибалтийских стран, для Кавказа мы разработали брошюру «Наши представления, что такое социальный диалог». О социальном диалоге еще будем говорить.

Прошу коротко сообщить основные выводы результатов опроса членов вашего Союза в январе текущего года, потому что не знаю, в каком объеме участники ознакомлены с результатами опроса.

Исабеков М.У. Из выводов и рекомендаций по итогам опроса членов:

Наблюдается недостаточная готовность членов СТК отвечать на вопросы и давать предложения, рекомендации. Подтверждена значимость деятельности СТК по решению проблем членов и проведению отраслевых исследований. Только половина членов пользуются услугами СТК. Наличие социального партнерства в отрасли отмечено 75 % ответами «очень и не совсем эффективно», а 25 % отметили «формальную реализацию» и «отсутствие». Очень эффективно KAZLOGISTICS ведет защиту интересов бизнеса на отраслевом уровне (22 %) и эффективно на национальном уровне (50 %). При этом от 19 % до 34 % респондентов не могут оценить уровень эффективности работы.

Предложены стратегические приоритеты на период 2022-2025 годов. Наиболее интересными и полезными респонденты отметили темы: цифровизация, вопросы образования, профессионального обучения, применение профессиональных стандартов, международный опыт, лучшие практики – «очень полезно», социальное партнерство, трудовое законодательство, заключение коллективных договоров, разрешение коллективных споров, оплата труда, трудовые отношения, режим труда и отдыха, охрана труда и безопасность, рынок труда приглашение и удержание квалифицированных работников, налоги – «полезно».

Предложения к новым услугам KAZLOGISTICS: открыто противодействовать отдельным необоснованным решениям государственных органов, сотрудничество с образовательными учреждениями, вопросы сертификации услуг; активно поддерживать развитие транспортной науки, создание и издание журнала, издательская деятельность, центр сертификации работников транспорта, семинары.

Манцке Х. У нас такая же ситуация по участию в опросе – 50 % и даже 20 %. Результаты опроса считаю репрезентативные. Что я рекомендую, как следующие шаги?

Надо все выводы (13) сконцентрировать по направлениям, которые станут или являются направлениями работы СТК.

1. Обобщить эти выводы, а также по отдельным областям политики (экономика, образование, цифровизация и т. д.) и направлениям деятельности ассоциации (информация, управление членами, представительство интересы и др.). Можно сгруппировать выводы в 4-5 направлений. При этом нельзя забывать требования от членов. Один момент, который мы часто забываем. 2-3 раза в опросе об объеме информации для членов. 70-80 % считают информацию от СТК очень полезной для членов. Это важный пункт, наряду с обучением.

2. Изучить темы для содержания социального диалога и экономических вопросов.

3. Планирование дальнейшего обсуждения и реализации тем и содержания, по проекту.

Из этого надо запланировать следующие шаги. Касательно разработки стратегии, в конце я скажу, как продолжим. К сожалению, немного потеряли время с начала года. Стратегия СТК должна быть готова через 3-4 месяца (сентябрь-октябрь). Если она не будет готова к этому времени, то возникает необходимость делать новую. Считаю, что мы успеем, я готов вам помочь на месте.

Кратко скажу о социальном диалоге:

- добровольное участие аккредитованных и трудоспособных социальных партнёров в развитии общества на всех уровнях;
- не может быть самоцелью!
- направлен на стойкое решение существующих конфликтов, в интересах экономического развития, для укрепления (социальной рыночной) экономики;
- совершается на различных уровнях и занимается вопросами, которые находят решение на определённом уровне;
- требует конкретной постановки цели между партнёрами, а также их надёжности.

Социальный диалог – это то, что социальные партнеры об этом понимают. Это может быть на всех уровнях и во всех сферах. Но я лично считаю это нецелесообразным – строить социальный диалог как политическая партия по всем направлениям. В Европе и Германии социальный диалог направлен на развитие трудовых отношений. Если взять защиту окружающей среды, это общая, хорошая сфера, там есть, что обсудить социальным партнерам. Но я говорю, что вы тогда делаете работу государственных органов. Хотите это делать, пожалуйста. Но для нас надо обдумать, чтобы в наших отраслях социальный диалог был успешным. Надо взять такие темы, где могут быть настоящие результаты.

Следующий вывод по социальному диалогу. Каждая страна, каждый регион, каждый институт социальных партнёров, социального партнёрства развивает свою собственную, самостоятельную и независимую систему социального диалога национального образца!

Таким образом, вы должны для себя взять элементы опыта тарифной политики в Германии. Особенно, если речь идет о том, что мы имеем на уровне предприятия. Я предоставлю на русском языке Закон Германии о деятельности предприятия, где описана работа производственного совета работников. Это нельзя на 100 % воспроизвести у вас. Но там есть механизмы урегулирования многих вопросов для трудового коллектива, в т.ч. увольнение сотрудников при банкротстве предприятия. Какие работники, какая последовательность.

Вместе с вами мы хотим уяснить рамочные условия, цели. На основании этого построить ваш социальный диалог. Исходя из схемы, у вас должен быть социальный диалог в отрасли, как составная часть общего социального диалога в стране. Поэтому у меня возникают вопросы к вам для дискуссии или выводов.

- Каковы цели нашего социального диалога должны быть в сфере транспорта и логистики в Казахстане? (социальный и/или экономический диалог)
- Каково содержание социального диалога? (производственные отношения/условия труда или/и «все проблемы в мире») Надо выбрать вопросы, по которым мы получим в конце полезные, конкретные результаты.
- Какой должна быть система социального диалога?
- Кто является нашими партнерами по социальному диалогу? (министерства - профсоюзы - другие представители экономики/логистической отрасли).

У вас существует институт социального диалога. Вы должны обдумать, с кем будете работать. Имеет ли он полномочия для целой отрасли, или не стоит с этим представителем говорить. Поэтому много вопросов для работы у нас есть.

Предлагаю вам следующий план мероприятий работы у вас на месте в Нур-Султане с 31 августа до 2 сентября. Работать в группах по разработке окончательного варианта стратегии. И обсудить какие вопросы взять для социального диалога. Предлагаю сделать несколько семинаров, обсуждений с конкретными результатами, с которыми мы будем продолжать работать.

Подготовка к этому обсуждению в Нур-Султане была начата еще в прошлом году, продолжается сейчас и во время семинара в Германии. Вы получите много информации, идей. После этих мероприятий нам желательно в конце июля (26 июля) провести видеовстречу для подведения итогов, определения организаций и участников встреч для работы на месте в Нур-Султане (сентябрь). Одобрение от руководства проекта - Bildungswerk Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern, на проведение семинаров в августе, сентябре получено.

С учетом предложенных шагов и мероприятий мы доработали план работы СТК по проекту на второе полугодие 2022 г. Семинары в Нур-Султане предлагаю проводить в режиме активного обсуждения с участниками, чтобы получить результаты договоренностей, а не в виде лекций и информирования участников.

Исабеков М.У. Ранее в письмах руководителю проекта мы указывали, что за прошедшие полгода нам не хватало подобных рабочих встреч и обсуждений даже дистанционных. Поэтому мы и заказывали семинар на месте в Нур-Султане, именно с Вами, т.к. начало этому было положено еще на стадии разработки в прошлом году. Мы готовы к такой работе и поддерживаем Ваши предложения.

Айтенова З. Семинары на месте – одни из самых затратных мероприятий в проекте, поэтому необходимо провести подготовительную работу, чтобы иметь конструктивные результаты – доработанный проект стратегии СТК и программу деятельности по социальному диалогу в отраслях транспорта и логистики.

Лавриненко Ю.И. Благодарю Вас за развернутую, интересную информацию о NORDMETALL. Нас восхищает уровень социального диалога, на который Вы вышли. Понятно, что это связано с исторически сложившейся практикой в стране по взаимоотношению власти, ассоциаций работодателей, менталитетом, очень многое определяет законодательная основа. Мы, ассоциация позиционируем себя как представители работодателей на отраслевом уровне.

Вы правильно схему показали, от предприятий, отрасли и до республиканского уровня. Мы уже поднимали вопрос, у нас на республиканском уровне существует следующая ситуация. Вы об этом упомянули, у нас на республиканском уровне МОТ не признает НПП РК «Атамекен» как представителей объединений работодателей из-за обязательного членства. Конфедерация работодателей соответствует требованиям МОТ как добровольное объединение работодателей. Сейчас у нас идет реформирование НПП РК «Атамекен». С этой точки зрения, не так глубоко, но определенное место в структуре взаимоотношений бизнеса и власти НПП занимает, и занимает его достаточно полезно и эффективно. У нас так сложилось, что на 80 % и более бизнес в ассоциациях не представлен, особенно в регионах. В этом плане НПП работает, объединяет и помогает.

Но обязательное членство, конечно, в правовом плане ставит его немного в сторону. В этом ключе мы пытаемся найти какую-то компромиссную схему, связанную с тем, чтобы на основе договоренности НПП и Конфедерации работодателей, можно было объединить усилия. И Конфедерация работодателей выполняла функцию представления работодателей на республиканском уровне, но сотрудничая с НПП и с отраслевыми ассоциациями. Вот такую компромиссную позицию мы пытаемся провести, и найти понимание в НПП, в Конфедерации работодателей, чтобы это как-то сложилось, и не было препятствием для дальнейшего развития.

По результатам опроса главное, что наши члены оценивают положительно наше влияние, участие в решении проблемных вопросов, в поддержке, в отношениях с властью и т.д. Это нормально, наша работа. То, что касается вопросов социального диалога, то здесь мы в начале пути. Тем не менее, мы работаем и с молодежью, и по профессиональным стандартам, оценке квалификаций, созданию отраслевых систем квалификаций и т.д. Мы с государственными органами по этим важным вопросам сотрудничаем. Участвуем в разработке образовательных программ. То, о чем Вы рассказали, трудовые договора, тарифные соглашения, дела в судах – этого пока у нас нет. Здесь нам нужно думать, как мы сможем и насколько сегодняшняя ситуация, взаимоотношения с работодателями позволит этими делами заниматься. Эти вопросы на сегодня имеют внутренний, конфиденциальный характер, которым занимаются сами работодатели.

Тем не менее, как целевая задача, она безусловно принимается. То, что Вы отметили – цифровизация, новые технологии, большие данные, искусственный интеллект, пандемия – это условия, которые меняют среду, организацию работы, взаимоотношений. Это имеет место быть, и мы повседневно с этим сталкиваемся, и пытаемся какую-то логику в этом отношении выстроить.

Очень полезным оказался сегодняшний разговор. Запланированные поездки, углубленное понимание и ознакомление с той практикой, которая сложилась в Германии, думаю очень правильно и лучшим образом, повлияет на завершение работы по разработке стратегии деятельности СТК «KAZLOGISTICS».

Маницке Х. Я делаю вывод, что мы наметили правильное направление и шаги совместной работы. Семинар на месте нужно хорошо подготовить для совместной работы. Надо определить и сказать какую проектную поддержку мы можем оказать для работы рабочих групп, потому что считаю важным отталкиваться от мероприятий партнера (СТК «KAZLOGISTICS») и оказывать им проектную, финансовую поддержку.

Мукушев К.К. На предстоящий семинар в Нур-Султане предлагаю собрать наших членов СТК «KAZLOGISTICS» - отраслевые ассоциации, крупные предприятия. Чтобы они приняли участие в разработке стратегии и в обсуждении отраслевого социального диалога – представители ассоциаций по видам транспорта и транспортной логистики.

Маницке Х. Остался третий вопрос – «Взаимодействие KAZLOGISTIC по СоцДиалогу с НПП «Атамекен» и НКР «Парыз». Их функции, совместная работа». Я знаком с развитием в вашей стране социального диалога более 10 лет. И у нас этот вопрос не без проблем. Добровольное и обязательное членство – это главные условия, чтобы оценивать эти отношения. У наших палат обозначены конкретные задачи, и есть запрет на занятие некоторыми видами работ. Тарифной политикой они не занимаются. И мы как NORDMETALL заботимся о том, что это наша задача. Я привел несколько вопросов:

- Роль KAZLOGISTICS в проекте...
- Что партнер может мне предложить?
- Что партнер может мне предложить?
- Чего я ожидаю от своего партнера?
- Во что мне «стоит» партнерство?
- Кого представляет партнер?
- Компетентен ли партнер для своих задач и целей?
- двойное членство...

У Вас есть всегда выбор, с кем работать. Мы говорили и планировали роль СТК «KAZLOGISTICS» в проекте. Как пилот отраслевых соглашений в отраслях, пилот для стран Центральной Азии. Желательно, чтобы вы являлись членом зонтичной ассоциации в Казахстане - НКР «Парыз». Это не запрет на работу с палатой. У нас всегда речь идет о том, что партнер может мне предложить. И если Конфедерация работодателей не может вам дать необходимый сервис, давайте мы получим этот сервис от палаты. Надо оценивать – надежен ли этот партнер. Если мы направляем запрос, вопрос и нет ответа после долгого ожидания, у нас возникает негативная оценка для этого партнера. Важно кого представляет партнер.

Есть практика двойного членства. В NORDMETALL члены все заводы судостроения северных областей. Почему? Условия труда на каждом заводе разные. Для конкуренции на рынке они объединяются внутри отрасли для приведения примерно к одинаковым условиям труда, несмотря на наличие особенностей, конфиденциальных сторон отдельного завода.

Но мы как некоммерческая, не прибыльная организация, как и вы со статусом общественной организации можем зарабатывать, оказывая услуги. Мы не можем быть конкурентами других ассоциаций. Мы должны дать услуги, сервис, который не смешивается в этой сфере. Это сложный вопрос, но мы его решаем, у нас оборот 1 млн. евро в месяц.

Заводы судостроения являются еще и членами Объединения работодателей морской техники и судостроения. Но это организация не занимается трудовым правом. Она занимается исследованиями, наукой и т.д. И третье, все заводы судостроения являются членами в регионах. Членские взносы у нас немаленькие, поэтому есть разные подходы, т.к. мы тоже заинтересованы, чтобы заводы судостроения были нашими членами, и членами Объединения работодателей морской техники и судостроения, и в региональных ассоциациях.

Лавриненко Ю.И. Как NORDMETALL участвует в подписании тарифных соглашений нашего аналога отраслевых соглашений?

Манцке Х. Мы являемся социальным партнером в нашей отрасли, в нашем регионе для профсоюза соответствующего по охвату нашему региону для общего тарифного договора. В нем конкретно указывается, что мы определяем. Например, рабочее время – это проблемный вопрос. На федеральном уровне в конституции Германии записано кратко – «условия труда для работника» и «рабочее время работника». Есть закон, в редакции которого мы участвуем. Там уже записано, рабочее время не более 10 часов, в неделю не более 50 часов. Это рамка. По этой рамке мы можем разработать тарифный договор с определением рабочего времени. И теперь у нас в соглашении написано. На западе 36 часов времени работы в неделю, на востоке 38 часов, что зависит от производительности труда региона.

Но как организовать рабочее время на предприятии, сменную работу. Это мы не делаем. Это задача трудового коллектива на предприятии. Мы не можем, как ассоциация, определить как должен работать работник по ремонту в области судостроения. Это делает само предприятие, потому что мы можем определить только рамку в таком виде.

Трудовой коллектив представляют его представители, даже без членства в профсоюзе. Профсоюзы у нас на предприятиях не работают, это задача трудового коллектива. Они выбирают от себя представителей (могут быть освобожденные). Я привезу с собой закон о трудовых коллективах. В нем важные правила. Профсоюзы работают только на больших предприятиях. Совет трудового коллектива – это не профсоюз. Иногда председатель этого совета может быть членом профсоюза. Совет трудового коллектива представляет интересы всех работников предприятия, а не только членов профсоюза. У нас даже была деловая игра, как вести тарифные переговоры и заниматься вопросами забастовок.

Предложения:

1. Одобрить план работы СТК «KAZLOGISTICS» по проекту социальный диалог на второе полугодие 2022 г.
2. Провести 26.07.22 видеовстречу с г-м Манцке Х. и Айтиновой З., координатором проекта, по итогам обучающей поездки в г. Шверин и подготовке проведения семинаров в г. Нур-Султан 31 августа – 2 сентября 2022 г.
3. На семинары в Нур-Султане (31.08 – 2.09.22) пригласить для участия в разработке стратегии и в обсуждении отраслевого социального диалога членов СТК «KAZLOGISTICS» - отраслевые ассоциации, крупные предприятия.
4. Проект стратегии деятельности СТК «KAZLOGISTICS» до 2025 года подготовить до 1 октября 2022 г. для последующего согласования и утверждения.
5. Создать рабочую группу по социальному диалогу при СТК «KAZLOGISTICS».
6. Ознакомиться с брошюрой «Наши представления, что такое социальный диалог» и законом Германии о правовом режиме предприятия.