

**ПРОТОКОЛ**  
видеовстречи представителей НПП РК «Атамекен» и СТК «KAZLOGISTICS»

г. Нур-Султан

13 июля 2022 г.

**Участники:**

**Департамент по вопросам занятости  
НПП РК «Атамекен»**

**СТК «KAZLOGISTICS»**

- |                                          |                                                  |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1) Тогизбаева А.К., управляющий директор | 1) Лавриненко Ю.И., зам. председателя Президиума |
| 2) Джусупова А.К., эксперт               | 2) Мукушев К.К., зам. генерального директора     |
| 3) Толегенова Б.К., эксперт              | 3) Исабеков М.У., директор Корпоративного фонда  |

**Повестка:**

1. Шаги социального партнерства и взаимодействия СТК «KAZLOGISTICS» с НПП РК «Атамекен» и НКР «PARYZ».

**Выступили:**

**Лавриненко Ю.И.** Мы давно хотели получить консультацию по направлениям деятельности в социальном партнерстве от НПП. Понимаем, что НПП социальными вопросами своих членов не может не заниматься. Все равно идут письма, жалобы, требующие содействия и помощи в их решении. Особенно, в регионах, где нет ассоциаций. Приходится этим заниматься и достаточно глубоко, и на всех уровнях. В этом отношении мы понимаем, что отстраниться от этих вещей вы не можете. В тоже время, знаем, что существует дорожная карта, которую подписало правительство РК, из-за требований МОТ. Возникли ограничения по участию НПП в сфере социально-трудовых отношений.

Мы обсуждали с Конфедерацией работодателей, когда началась работа по подписанию отраслевых соглашений. Пытались выяснить, какую платформу можно было организовать в плане сотрудничества, чтобы мы как-то взаимодействовали с НПП для направления нашей деятельности. Возможно, подписать меморандум, соглашение для совместной работы. И создать на его основе совместную платформу (штаб, инициативную группу), в которую все включены, и при этом нет противоречий с требованиями МОТ. Но, к сожалению, в январе 2022 г. мы понимания не нашли. Конфедерация работодателей понимало значение НПП, но настаивала на своей особенной позиции. Нарастить количество членов до 780, открыть во всех 16 регионах представительства по 2 человека. Получается, что создается отдельная параллельная и альтернативная структура.

Мы призывали их к совместной работе. Есть международные рекомендации и требования, но и есть сложившиеся особенности, традиции нашей страны. Возникла конфронтационная ситуация.

Они предлагали нам быть их членами, наряду с другими отраслевыми ассоциациями. Это для нас ничему не противоречит. Но создавать какой-то водораздел, не договорившись, сначала об условиях, наверное, преждевременно. Это движение по течению. А надо сначала определиться, а потом уже дальше двигаться. Каков Ваш взгляд на это и как нам дальше действовать?

**Тогизбаева А.К.** В департаменте по вопросам занятости мы занимаемся вопросами миграции, занятости, социальными вопросами, культуры, спорта, ремесленничества и т.д. Вчера прошла видеовстреча с коллективом НКР «PARYZ». Ранее они к нам направляли меморандум о сотрудничестве. Они и мы считаем, что противоречий в совместной деятельности нет, но при этом есть несогласованность по отдельным вопросам. Возможность подписания меморандума, совместного письма будет определяться, насколько это соответствует требованиям МОТ и нашему Трудовому Кодексу. После изменений в статье 148 Трудового Кодекса, НПП не является больше представителем работодателей в сфере социально-трудовых отношений. Нами подготовлено

письмо-разъяснение, которое мы направляем нашим членам и другим сторонам на запросы по соглашениям – генеральному, отраслевому, региональным, что НПП не имеет право этим заниматься.

При этом, отказаться от рассмотрения писем, проектов нормативных документов, законодательных вопросов и направлять их только в НКР «PARYZ» мы не можем в интересах наших членов, которые затрагиваются через экономические вопросы предприятий, права работников и защиту прав бизнеса. Приведу пример, было подписано областное соглашение в ВКО, в котором льготы для проживавших на территории Семипалатинского полигона и имеющих экологическое удостоверение распространили на всех жителей области. А это доплата к зарплате и увеличение отпуска на 10 оплачиваемых дней. Это очень большая нагрузка на работодателей. Нам пришлось вмешаться в этот проблемный вопрос и решать его на уровне правительства РК. Подписантом этого соглашения является Конфедерация работодателей. Юридическая экспертиза при проведении этого соглашения не была проведена.

В настоящий период НКР «PARYZ» также нужно доопределить свои стратегические задачи, укрепить свой экспертный потенциал и аккредитоваться в министерстве труда.

**Лавриненко Ю.И.** Ответы полностью мы не получили, но позиция понятная. Демонстрировать абсолютное невмешательство НПП нельзя, с одной стороны и вмешиваться нельзя, потому что есть международные ограничения, стандарты. Тогда мы тоже будем сотрудничать с НКР «PARYZ» на партнерской основе. С точки зрения, выполнения наших функций, это ничему не противоречит. Рассматривать возможность участия в Республиканской трехсторонней комиссии, разработке и подписании очередного генерального соглашения. Мы сами объединяем отраслевые ассоциации. В текущем году подписано отраслевое соглашение в сфере автомобильного транспорта нашим членом – отраслевой ассоциацией.

Мы ставим задачу, чтобы отраслевые ассоциации сделали изменения в уставах и подписывали отраслевые соглашения. Ситуация становления наших ассоциаций такова, что сил доходить до социальных вопросов не всегда хватало. В основном ассоциации представляли бизнес, анализировали бизнес-процессы, проблемы и работали над их устранением. А в социальную сферу особенно не двигались. И достаточных сил у многих ассоциаций нет, чтобы серьезно этим заниматься. Например, в Германии ассоциации помогают вести судебные дела по защите интересов своих членов. В этом отношении, мы, почему и настаивали на том, чтобы как-то обозначить позицию НПП, т.к. эти вещи вы гораздо больше могли бы взять на себя, во всяком случае, системно. Сгруппировать проблемы и по ним обеспечивать решения. Вам все равно приходится (по примеру выше) вмешиваться и решать эти вопросы. Это напрямую касается бизнеса, если касается в экономическом плане, то напрямую сказывается в социальном плане. Цепочка прямая.

**Толегенова Б.К.** На сегодня сложились уровни – региональный, отраслевой, республиканский. Все достаточно отрегулировано. Но встает вопрос. Кого считать наиболее представительной организацией работодателей? Этот вопрос нужно отраслевым ассоциациям обсуждать с минтрудом, чтобы здесь прийти к определенности. Вчера у нас был конструктивный разговор с НКР «PARYZ». Мы договорились, что им нужно аккредитоваться в минтруде, и сосредоточиться на практических механизмах социального партнерства. Соглашения и коллективные договора как инструменты социального партнерства. Более 60 тыс. коллективных договоров на сегодня имеется. Поле для работы большое.

В отчет о поездке в Германию (июль, 2022) по предложению разработки кодекса социальной ответственности работодателей дополняю, что в 2015 году, когда еще НПП было социальным партнером, стороной социального партнерства было одобрена протоколом РТК Концепция корпоративной социальной ответственности бизнеса в Казахстане. Она открытая, добровольная для использования в работе. Можно её будет использовать. Есть еще стандарт стандарт ISO 26000 Руководство по социальной ответственности, который в 2013 году КТРМ одобрил для Казахстана. Там достаточно четко эти принципы обозначены с использованием руководящих принципов ОЭСР.

НПП продолжает заниматься созданием социальных условий для развития предпринимательства. Это большая составляющая. В данном контексте мы занимаемся экспертизой НПА, которые могут повлиять на бизнес-процессы субъектов предпринимательства. Также социальная ответственность через призму корпоративного управления, добровольная

социальная ответственность, которая прописана в статьях 75, 76 Предпринимательского кодекса. Здесь мы можем оказать консультационные услуги по вопросам СОБ.

**Исабеков М.У.** В международном проекте по социальному диалогу 4 организации из Казахстана, Кыргызстана, Узбекистана вступают как равноправные партнеры. И мы, СТК «KAZLOGISTICS», тоже как отраслевое объединение работодателей. Разработка Кодекса социальной ответственности работодателей было предложена Конфедерацией работодателей Узбекистана.

На семинаре в г. Алматы (июнь, 2022) в рамках практического сотрудничества с НКР «PARYZ» мы предложили создать рабочую группу при НКР «PARYZ» по вопросу применения профстандартов на предприятиях и развития отраслевых систем квалификаций. Если НПП организует разработку и утверждает профстандарты, то с НКР «PARYZ» могла бы быть кооперация на этапах применения профстандартов, именно, на предприятиях. Этот сектор сейчас свободен для работы. При этом НПП активно участвует и поддерживает процесс применения профстандартов в сфере образования.

**Джусупова А.К.** Раз НПП утверждает профстандарты, то, возможно, и вопрос внедрения, применения их НПП должен быть сопровожден НПП до конца. По участию вашего Союза в социальном партнерстве, вы представительная организация в отраслях транспорта и логистики. В соответствии с Трудовым кодексом РК вы можете самостоятельно участвовать на отраслевом уровне как представители добровольных объединений работодателей. Можете наряду с другими ассоциациями отрасли вместе подписывать отраслевые соглашения, участвовать в обсуждениях. Отраслевое соглашение направлено на то, чтобы урегулировать все вопросы, которые возникают в трудовой сфере – оплата, нормирование труда, социальные пакеты для работников, компенсации, льготы, заключение коллективных договоров на уровне предприятия. Это вместе с профсоюзом отрасли должно отрабатываться в рамках отраслевого соглашения. Постоянно эту работу нужно проводить.

В Трудовом кодексе закреплено, что на отраслевом уровне работодателей представляют отраслевые объединения работодателей, а при их отсутствии крупные отраслевые организации.

Республиканские объединения работодателей, в т.ч. мы и НКР «PARYZ» не достаточно знают все условия, которые складываются у работодателей этой отрасли. Был период, до 2020 г. когда мы подписывали отраслевые соглашения за отраслевые объединения работодателей, что привело к нежелательным результатам. Мы не знаем финансового состояния предприятий отрасли, их возможности. В таком случае нельзя брать ответственность за финансовые и дополнительные виды нагрузок на предприятия. Только отрасль может нести за это адекватную ответственность. Как негативный пример, возникло судебное разбирательство с профсоюзом отрасли машиностроения, где на предприятия возложили миллионные иски, по пунктам отраслевого соглашения, о которых они и не знали.

На отраслевом уровне должны быть вовлечены, оповещены все предприятия по условиям отраслевых соглашений. Помимо оповещения членов отраслевых комиссий при министерствах необходимо информировать всех своих членов и предприятия отрасли о проекте отраслевого соглашения, какие там предложены нормы, как они могут повлиять на предприятие. Чтобы они с уверенностью понимали и говорили, что финансовое состояние предприятий не позволяет брать на себя некоторые обязательства, предлагаемые в проекте отраслевого соглашения. Обычно в соглашениях профсоюзы включают нормы, которые превышают те, которые предусмотрены Трудовым кодексом. Это и есть предмет работы, согласования с предприятиями.

**Лавриненко Ю.И.** Мы примерно на таких позициях и стоим. Мы как отраслевая ассоциация имеем достаточно прав и полномочий заниматься этими делами. Другое дело, мы ощущаем, что компетенций и у нас не хватает, «силенок» не хватает в каких-то вопросах. Но тем не менее мы этим делом заниматься будем, и эту работу совершенствовать. И подключать в этом направлении отраслевые ассоциации. То, что касается республиканского уровня, мы поэтому инициировали этот разговор, потому что видим, что у НКР «PARYZ» и компетенций, и сил представлять однозначно на республиканском уровне пока не достаточно. Но это по большому счету, дело времени, для наращивания ими потенциала. Есть вы, есть министерство труда на республиканском уровне и обязательства на международном уровне. А мы будем работать на своем отраслевом уровне.

Как отдельно, так и в составе НПП, НКР «PARYZ» может быть нашим партнером для сотрудничества. На таких условиях будем двигаться дальше.

Касательно применения профстандартов, повышения квалификации, системы оценки и признания квалификаций – это большая работа. Ею нужно заниматься и НПП, и отраслевым ассоциациям. И где тут найдет свое место НКР «PARYZ» это их вопрос.

**Джусупова А.К.** Раньше в минтруде при институте охраны труда проводились курсы по охране труда, по обучению промышленной безопасности. В рамках этих курсов был час, который посвящался системе социального партнерства. Мы представителям работодателей проводили обучающий курс, что такое социальное партнерство, каким образом в нем должен участвовать работодатель. Этим вопросам сейчас очень мало внимания уделяется. При министерствах нет ответственных за этот вопрос лиц на уровне отрасли, координировать эти вопросы. Их сейчас нет. Раньше были закреплены структурные подразделения, которые отвечали за генеральное, отраслевые соглашения. Сейчас этого нет. Нужна координация в рамках реализации государственной политики по социальному партнерству. Активизировать они должны эти вопросы на уровне отраслевых министерств. Сейчас очень много проблем в трудовой сфере, конфликтов. Создавать условия нужно для становления активных профсоюзов и представителей работодателей в отраслях. В последнее время при министерствах отраслевые комиссии были созданы только для того, чтобы согласовать проекты профстандартов и утвердить отраслевые рамки квалификаций. А вопрос регулирования трудовых отношений в отрасли, взаимодействия, этого сейчас нет ни в планах, ни в целях этих комиссий.

Мы готовы в рабочем порядке вам, как членам НПП, как ассоциации аккредитованной при НПП оказывать любую консультационную помощь по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства, социальной ответственности бизнеса.

**Лавриненко Ю.И.** По профстандартам был большой проект минтруда по займу Всемирного банка. Ситуация в отраслях сдвинута, но остались хвосты – неразработанные профстандарты и обновление, корректировка профстандартов раз в три года. Нужно поддерживать и корректировать отраслевые и национальные системы квалификаций. Есть необходимость НПП иметь у себя в бюджете по выделению денег на эти вопросы, стабильную систему финансирования.

**Тогизбаева А.К.** Вопросами профстандартов и систем квалификаций в НПП ведет департамент развития человеческого капитала. Возможно, подобную видеовстречу можно и с ними провести.

#### **Предложено:**

1. СТК «KAZLOGISTICS» принять к сведению, учесть позицию и предложения НПП РК «Атамекен» в механизме социального партнерства.
2. Провести видеовстречу представителям СТК «KAZLOGISTICS» и НКР «PARYZ» для согласования направлений и предметов сотрудничества.
3. СТК «KAZLOGISTICS» изучить для использования в работе Концепцию корпоративной социальной ответственности бизнеса в Казахстане (2015) и Руководство по социальной ответственности (стандарт ISO 26000).
4. Провести видеовстречу по вопросам профстандартов и систем квалификаций СТК «KAZLOGISTICS» с департаментом развития человеческого капитала.