

ПРОТОКОЛ

видеовстречи представителей сообщества «Социалог» международного проекта по социальному партнерству с группой разработчиков национального доклада о труде

г. Нур-Султан

29 июля 2022 г.

Участники (по алфавиту):

- | | | |
|------------------|------------------|--------------------|
| 1. Беклемишев П. | 7. Манцке Х. | 13. Скакова Ж. |
| 2. Бектемиров А. | 8. Махамбетов С. | 14. Твердовская Н. |
| 3. Джусупова А. | 9. Мукушев К. | 15. Тиллабай С. |
| 4. Исабеков М. | 10. Оспанова Ж. | 16. Толегенова Б. |
| 5. Исамадиева Г. | 11. Рахимова Г. | |
| 6. Касенов Б. | 12. Сериккызы М. | |

Повестка:

1. Информация о разработке, структуре национального доклада о труде РК.
Бектемиров Абдраш Карбозович, секретарь рабочей группы (РНИИОТ).
2. Предложения участников сообщества «СоцДиалог» и межд. проекта «Социальное партнерство».
3. Обсуждение шагов последующего сотрудничества.

Выступили:

Абдраш Бектемиров. В рамках обязательств по развитию социального партнёрства Генерального соглашения (2021-2023) начата разработка национального доклада о социально-трудовых отношениях в РК.

Предлагается предварительный вариант структуры национального доклада:

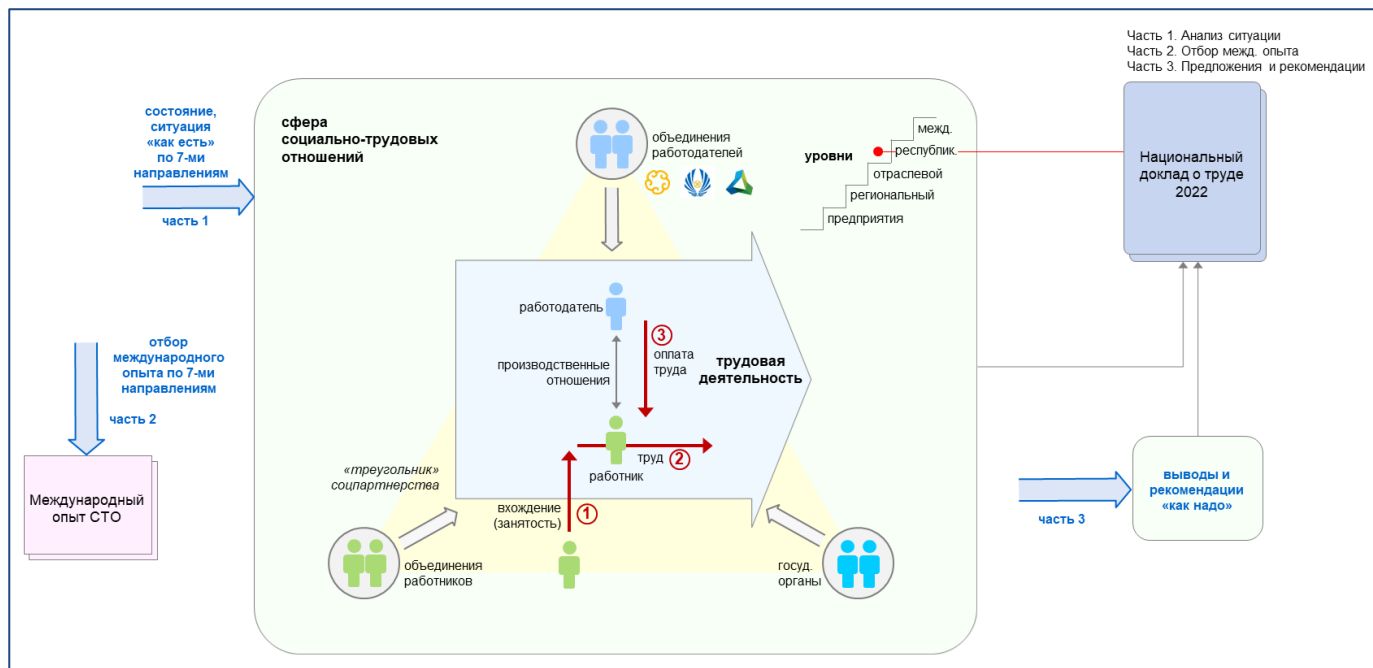
1. Введение
2. Анализ современного состояния трудовых отношений
 - 1) государственное регулирование в области трудовых отношений
 - 2) трудовые отношения (в т.ч. миграция)
 - 3) рабочее время
 - 4) профессиональная подготовка кадров
 - 5) социальное партнерство
 - 6) трудовые споры и конфликты
 - 7) охрана труда
3. Государственное регулирование в области трудовых отношений
4. Развитие сферы трудовых отношений, мотивация
 - 1) деятельность в сфере труда и науки;
 - 2) рынка, миграции труда;
 - 3) нормирование и оплаты труда;
 - 4) переподготовка и повышении квалификации;
 - 5) коллективные отношения в сфере труда;
 - 6) контроль за соблюдением трудового законодательства;
 - 7) гарантии и компенсационные выплаты (травмы, профзаболев. и др).
5. Международный опыт, сотрудничество
6. Выводы и рекомендации
7. Глоссарий или тезаурус

Планируется в течение 2-х месяцев подготовить завершённый проект национального доклада о труде.

Марат Исабеков. С начала 2022 г. реализуется международный проект по социальному партнерству, в рамках которого существует сообщество по социальному диалогу. На видеовстречу для обмена мнениями приглашены как участники проекта, так и участники сообщества.

После обсуждения составлена предварительная схема для отображения обобщенного взгляда на объект национального доклада о труде. Представленная схема (карта) будет

использоваться для упорядочивания информационного материала, а также будет уточняться на основе него.



По схеме основное содержание доклада разворачивается в разделе 2 по анализу ситуации в сфере социально-трудовых отношений РК. Исходными выступают производственные и трудовые отношения работодателя и работника в трудовой деятельности на предприятиях. На разных уровнях стороны объединяются и строят отношения социального партнерства. Национальный доклад содержит аналитический обзор и его результаты – выводы, рекомендации, предложения к целевой ситуации «как надо».

Санжар Тиллабай. Каков способ разработки проекта доклада и распределение ответственных исполнителей по разделам между организациями, специалистами?

Абдраш Бектемиров. Ответственные исполнители по 7 разделам закреплены. Исполнителем-организацией является Республиканский научн.-исслед. институт охраны труда (РНИИОТ). Ответственным по разделу социальное партнерство является Исамадиева Гульнара Еглановна (контакты +77012061139, issamadieva@mail.ru).

Неля Твердовская. НКР «PARYZ» имеет отношение ко всем разделам национального доклада по труду. Мы дали предложения в состав рабочей группы. Основная наша задача сейчас активизировать работу по социальному партнерству на территории всей республики. Есть необходимость в просвещении, обучении и поддержке наших ассоциаций, организаций работодателей по социальному партнерству. Для национального доклада у нас есть материал о предыдущей и текущей работе НКР «PARYZ», а также по отдельным разделам доклада, т.к. есть опыт, знания и наработки.

Гульнара Исамадиева. По разделу «Социальное партнерство» нам необходима статистика. Сколько функционирует организаций – социальных партнеров в отраслевом и территориальном разрезе? Возможно, эту информацию мы можем получить от представителей министерства труда. В национальном обзоре мы приведем основные показатели.

Ханс Манцке. У нас, объединения работодателей металлургической и электротехнической промышленности Германии Nordmetall, значительный опыт. Много лет занимались развитием социального диалога, социального партнерства. Считаю главным, что вы выделяете фокус в отношении труда. Это очень важно. Мы часто видим в Европе и Германии, что социально партнерство распределено по многим направлениям. Это и окружающая среда, и много чего другого. Важно определить, как развивать трудовые отношения на предприятии.

Трудовые отношения и социальное партнерство реализуется на различных уровнях, и это важно учитывать в содержании национального доклада. Но это и требует, чтобы в системе социального партнерства и системе развития трудовых отношений решались конкретные задачи сторонами-партнерами по всем уровням, которые не подменяют одна другую. Там должна быть ясность, кто и какие задачи своего уровня решает в системе.

Мы готовы содействовать вашей работе и передать международный, немецкий опыт. У нас уже запланированы семинары отраслевого уровня с 31 августа по 2 сентября в СТК «KAZLOGISTICS» в г. Нур-Султан.

Хочу вам порекомендовать для разговора по докладу с представителями министерства труда о том, каким образом можно развивать социально-трудовые отношения. По опыту Германии – о работе тарифной автономии, которую сложно организовать в Казахстане в ближайшее время. Это может быть долгосрочная цель, образец для использования. Но если у вас будет разговор с минтрудом об этом, конечно, вы должны иметь представление, какой может быть стратегическая цель, и это может быть тарифная автономия. Это очень реальная цель, это подтверждается международным опытом. Несмотря на текущую ситуацию, тарифная автономия и то, что вы сейчас делаете, требует рамки и необходимые условия от государства, минтруда. Таким образом, в разделе 3 или 4 написано, какие у вас ожидания от государственных органов. Там конкретно нужно выразить, какое должно быть место, какие есть задачи, чтобы установить рамочные условия государственными органами и минтрудом. Это важно. В ближайшее время у вас возникли, наверное, и другие вопросы, как удаленная, мобильная работа и т.д. С моей стороны есть готовность принять участие в этом сотрудничестве.

Бинара Толегенова. Ранее мы занимались фактором «эффективность рынка труда» в глобальном индексе конкурентоспособности. Там анализировалась правоприменительная практика, как трудовое законодательство воздействует на трудовые отношения, устойчивость, регламентацию, регулирование, и в итоге на развитие экономики, в т.ч. МСБ. Есть минимальные гарантии, которые обеспечивают равные возможности мужчин и женщин, недопущение дискриминации. Учитывались все основополагающие конвенции.

Думаю важен акцент на правоприменительную практику и эффективность рынка труда. Как сказал г-н Манцке, важно учитывать, как это влияет на развитие предприятий. Это же основа экономики, поэтому у меня рекомендация удерживать акцент на эффективность рынка труда.

Павел Беклемишев. Предлагаю говорить о социально-экономическом партнерстве. Ставить вопрос только о труде будет узко, надо говорить о социально-экономическом партнерстве. У нас проблема, связанная с отсутствием или очень небольшим количеством действительно независимых объединений работодателей, риск очень слабой активности. Эту ситуацию в докладе нужно проанализировать. Нам больше нужно говорить о деятельности объединений работодателей, об их реальной независимости, о реальной деятельности государственных органов. Очень рад, что мы объединяемся для такой серьезной работы, результат которой будет весьма полезен для страны, граждан, предпринимателей, и мы внесем свой вклад в трансформацию страны через национальный доклад.

Айгуль Джусупова. Во втором разделе национального доклада предлагаю включить анализ правоприменительной практики Трудового кодекса РК, трудового права. Оценить слабые и сильные стороны нашего законодательства, соответствие его международным конвенциям МОТ. Изначально Трудовой кодекс строился на принципах договорного регулирования. Сейчас я вижу, что идет постепенный переход от договорного регулирования к жесткому регулированию взаимоотношений между работниками и работодателями. Принципы договорного регулирования, социального партнерства ушли сейчас на второй план. Нет сейчас договорного регулирования, как раньше.

С точки зрения влияния на взаимоотношения работника и работодателя, чтобы текст национального доклада не был декларативным, а полезным документом. Для этого нужны анализ, выводы и предложения по правоприменительной практике.

Карлыгаши Оспанова. В кодексе указано, что работодатель имеет право вести подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, и все на этом. Когда создаем при предприятиях учебные центры, возникает много вопросов. Есть положение, в котором описаны процедуры, документы. Но существуют типовые правила обучения для взрослых МОН РК. Нельзя ли четко расписать этот сектор, т.к. это сфера труда, при министерстве труда. Чтобы внести ясность для работодателей в едином документе Минтруда. В качестве рекомендации, хотелось бы увидеть такой документ. В 2018 г. участвовала в проекте Всемирного банка по разработке нормативных документов для краткосрочного обучения. К сожалению, этот документ так и не был утвержден.

Айгуль Джусупова. Предлагаю уделить особое внимание разделу по нормированию труда. По трудовому кодексу утверждение межотраслевых нормативов передано в ННП РК «Атамекен»

без ресурсной поддержки. Всего утверждено 3 норматива. Ассоциации не пересматривают, не утверждают или просто переутверждают ранее действующие нормативы. Проблема – фактически отсутствуют межотраслевые нормативы по труду.

В разделе социального партнерства нужно выполнить анализ от начала и до сегодняшнего момента. Казахстан в СНГ был первым, кто принял закон о социальном партнерстве. С 1994 г. все четыре уровня социального партнерства в Казахстане действовали. А сегодня, они работают не все. В период становления социального партнерства на всех уровнях были все представители трех сторон. Сейчас на отраслевом и региональном уровнях преобладают двусторонние взаимоотношения. Это одна из проблем социального партнерства в РК, которая должна быть описана в национальном докладе.

Гульнур Рахимова. Мы совместно с департаментом по нормированию труда МТСЗН РК подготовим общий срез по нормативам республиканского и отраслевого уровня. Также формируется аналитика по системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации – что предпринимается в последнее время.

Предложения:

1. Рабочей группе международного проекта «СоцДиалог» рассматривать разработку проекта национального доклада о труде РК как возможность практического вклада и результата проекта.
2. Рассмотреть возможность использования в национальном докладе стратегического ориентира – механизм тарифной автономии (опыт Германии). Содержательно учитывать реализацию социально-трудовых отношений на разных уровнях. Учитывать особенность стороны государственных органов о создании рамочных условий.
3. В анализе использовать фактор «эффективность рынка труда» в глобальном индексе конкурентоспособности. Учитывать факторы правоприменительной практики и эффективность рынка труда, как это влияет на развитие предприятий.
4. Изучить возможность расширения предмета обсуждения до социально-экономического партнерства.
5. Изучить проблему, связанную с отсутствием или очень небольшим количеством действительно независимых объединений работодателей, очень слабой активности.
6. Во втором разделе национального доклада включить анализ правоприменительной практики Трудового кодекса РК, трудового права. Оценить слабые и сильные стороны нашего законодательства, соответствие его международным конвенциям МОТ.
7. Провести анализ, выводы и предложения по правоприменительной практике, чтобы текст национального доклада не был декларативным, а полезным документом.
8. Рассмотреть необходимость единого документа при Минтруде по правилам подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
9. Уделить особое внимание разделу по нормированию труда для решения проблемы – фактического отсутствия межотраслевых нормативов по труду.
10. В разделе социального партнерства выполнить анализ от начала (1994 г.) и до сегодняшнего периода
11. Информационные и аналитические материалы по разделу «Социальное партнерство» направлять Исамадиевой Гульнаре Еглановне, контакты +77012061139, issamadieva@mail.ru.