



КОНСПЕКТ

участника детального планирования 2023 года в Образовательном центре экономики земли Мекленбург-Передняя Померания (МПП), г. Шверин, 22 – 27 января 2023 г.

Партнерский проект с участием палат и объединений работодателей в Центральной Азии финансируется Федеральным министерством экономического сотрудничества и развития Германии (BMZ) через организацию SEQUA

1. Семинар детального планирования проекта на 2023 год	1
2. Семинар Свена Мюллера о бизнес-процессах ассоциаций	2
3. Встреча с экспертами Ассоциации «Nordmetall» Дирк Макау, Штефан Кальхоф	3
4. Консультационные обсуждения с экспертом Хансом Манцке (<i>дополнительно к программе</i>).....	4
5. Встреча в Агентстве по развитию бизнеса земли МПП (<i>дополнительно к программе</i>)	4
6. Предложения, задания, договоренности участников планирования.....	5
7. Вопросы (<i>оставшиеся, возникшие</i>).....	5
8. Ссылки на материалы, документы проекта	5
9. Фотоматериалы.....	6

Организаторы семинаров детального планирования:

1. **Анастасия Тульке**, координатор программы Sequa gmbH;
2. **Сюзан Бах**, генеральный директор Образовательного Центра экономики земли МПП;
3. **Свен Мюллер**, генеральный директор Объединения ассоциаций работодателей земли МПП;
4. **Франциска Форбек**, руководитель международных проектов (управление проектом);
5. **Зауреш Айтенова**, координатор проекта по Центральной Азии.

Участники:

- | | |
|--|--|
| 1. Санжар Тиллабай , координатор проекта, Конфедерация работодателей «PARYZ» (Казахстан); | 3. Эка Маргишвили , координатор проекта, Конфедерация работодателей CEO (Узбекистан); |
| 2. Гулина Алипбекова , менеджер по межд. проектам Бизнес Ассоциации ЛА (Кыргызстан); | 4. Наргис Гулимова , юрист, Конфедерация работодателей CEO (Узбекистан); |
| | 5. Марат Исабеков , координатор проекта, СТК «KAZLOGISTICS» (Казахстан). |

1. Семинар детального планирования проекта на 2023 год

Координаторы проекта каждой ассоциации работодателей сделали сообщения о результатах 2022 года и планируемых мероприятиях на 2023 год, в т.ч. мероприятиях для поддержки проектом.

- Казахстан не входит в группу стран для проектной поддержки, только в кооперации с другими странами ЦА;
- Рекомендации проекта по вовлечению местных экспертов в 2023 г.;
- Оценка и корректировка соответствия предлагаемых мероприятий на 2023 г. концепции, структуре, задачам проекта;
- **НКР «PARYZ»** (ситуация): члены 23 ассоциации, 110 предприятий, штат увеличен до 12 человек, президиум сокращен с 17 до 7 человек, филиалы в Алматы и Астане, планируется открытие во всех областных центрах, инициируют закон о работодателях (АГМП, Kazenergy против закона), открыт ютуб-канал, круглые столы с МОТ по изменениям в Трудовой кодекс, сайт с личными кабинетами для членов, с федерацией профсоюзов составлен порядок действий в ситуациях возникновения забастовок, аккредитация в отраслевых министерствах, планируют подписание отраслевого соглашения в машиностроении, подписано 6 региональных соглашений;

- **НКР «PARYZ»** (запрос поддержки): наем юристов, закон о работодателях, закон о социальном партнерстве, новое генеральное соглашение (2024-26), улучшение работы отраслевых комиссий, 2-3 услуги для членов, мобильное приложение для членов, ютуб-канал, форумы (2);
- **НКР СЕО Узбекистан** (ситуация): существует 4 года, 7 членов-ассоциаций (350 компаний), прекращение бойкота хлопка, разработана стратегия на 5 лет, новый трудовой кодекс, в плане 2023 г. 7 областей планирования;
- **НКР СЕО Узбекистан** (запрос поддержки): PR-стратегия, специалист PR, стратегия членства 2023-27, консультации по новому трудовому кодексу, разработка ЦА-кодекса работодателей, обучение ILO, закон о работодателях;
- **Ассоциация ЛА Кыргызстан** (ситуация): стратегия до 2027 г., 13 человек в штате, 7 филиалов, форумы, ярмарки вакансий, стандарты экспорта, обучение по базовым компетенциям;
- **Ассоциация ЛА Кыргызстан** (запрос поддержки): обучающая, деловая поездка в Грузию для директоров филиалов, обучение основам неформальной экономики, способы оценки деятельности штата исполнительный дирекции и филиалов, имиджевые ролики, издание журнала;
- **СТК «KAZLOGISTICS»** (ситуация): 61 член, в т.ч. 11 ассоциаций, в штате 16 человек, экспертная сессия в Астане с членами, партнерами и профсоюзами, стратегия до 2025, whatsapp-чат «Социальный диалог» (94 участника), разработка и наполнение «Библиотеки социального партнерства» (86 источников), отраслевые исследования по видам транспорта, бизнес-форум "NEW SILK WAY", молодежный форум [\[слайды презентации\]](#);
- **СТК «KAZLOGISTICS»** (запрос поддержки): сотрудничество с Немецкой ассоциацией логистики (Bundesvereinigung Logistik), ведение библиотеки социального партнерства, экспертиза существующих отраслевых соглашений транспорта и логистики, семинар по отраслевым соглашениям транспорта и логистики, видеоконференция представителей палаты и объединения работодателей Германии, МОТ (Москва), НПП РК «Атамекен», НКР «PARYZ» и СТК «KAZLOGISTICS», разработка анкет для опроса (1) текущей ситуации, экономического состояния в отраслях транспорта и логистики, (2) по социальному партнерству, обучающая поездка сотрудников и партнеров СТК «KAZLOGISTICS», обучение 3 сотрудников по трудовому праву и отношениям для проведения семинаров.



По итогам обсуждения составлена предварительная **рабочая матрица мероприятий и видов работ** (на фото) участников проекта по месяцам 2023 года.

2. Семинар Свена Мюллера о бизнес-процессах ассоциаций работодателей

Темы семинара:

1. Ассоциация работодателей: внутренние рабочие и бизнес-процессы, менеджмент, коммуникации внутренние и с госорганами, членами, структура ассоциации и др.
 2. «Хороший работодатель» - совместное определение ценностей и социальных аспектов.
- Для дискуссии представлен чек-лист оценки хорошего работодателя: 1) микроклимат хороший, воодушевляет, 2) хорошая коммуникация, 3) справедливая оплата труда, 4) гарантированное,

долговременное рабочее место, 5) свобода действий, возможности самостоятельного принятия решений, 6) баланс работы и личной жизни, 7) обучение, повышение квалификации, 8) возможности карьерного роста;

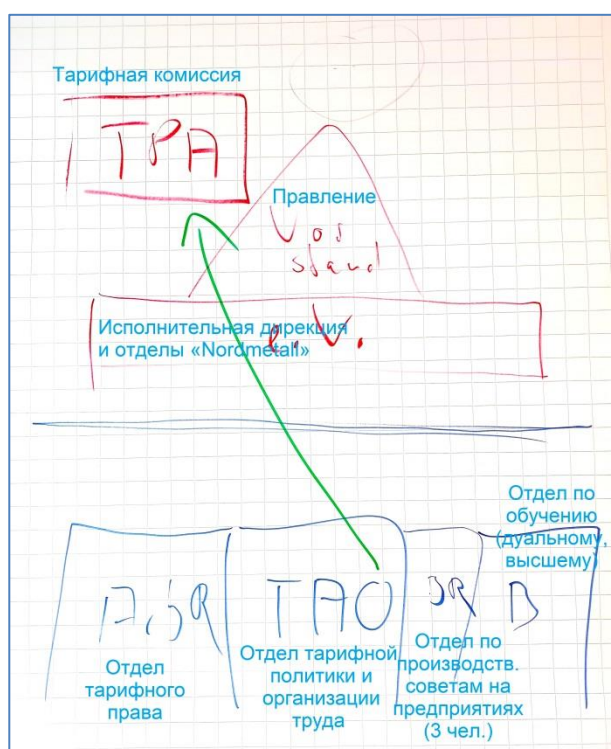
- Социальная ответственность возникает, когда я должен поддерживать благополучие других, преследую свои цели, не причиняя другим дискомфорт, и не мешая им.

3. Встреча с экспертами Ассоциации «Nordmetall» Дирк Макау, Штефан Кальхоф

Дирк Макау, эксперт в части коллективных переговоров и организации труда.

Штефан Кальхоф, юрист, директор отдела по тарифной политике и организации труда. Проводил в декабре 2022 г. [онлайн-вебинар](#) по тарифным переговорам.

- В отделе по тарифной политике и организации труда 13 сотрудников работают в интересах отрасли всей Северной Германии, всего в аппарате Nordmetall 80 человек;
- 240 предприятий-членов Nordmetall включают 140 тыс. человек;
- тарифные переговоры ведет руководитель тарифной комиссии. Она получает большую информационную поддержку от отдела тарифной политики и организации труда;
- работа отделов построена в командном формате, специалисты имеют «узкую» специализацию;
- реагируют, отвечают на запрос членов до конца текущего дня или на следующий день, но на высоком уровне качества содержания текста, документа;
- каждое предприятие-член Nordmetall назначает сотрудника – контактное лицо для связи с Nordmetall;
- поводы для вступления в Nordmetall: профсоюз инициирует переговоры и требует подписать тарифное соглашение, сами приглашают в члены;
- отдел по организации труда анализирует, как будет в будущем меняться труд, характер работы (цифровизация и пр.);
- мы не экономическое объединение, а объединение работодателей и ограничены только трудом и условиями труда;
- в соглашениях предусматриваются «оговорки плохой погоды», на практике они договариваются с профсоюзами на 100 %;
- членские взносы платят 1 раз в год и зависят от количества сотрудников (ФОТ), но голос у каждого члена один;
- мы общественное объединение и не зависим от государственного контроля;
- у «Deutsche Bahn» и «Lufthansa» до 15-20 профсоюзов. Политические круги не вмешиваются в наше взаимодействие с профсоюзами;
- база данных (аналог CRM) для работы с членами, отдел включает 4 сотрудника;
- в отделе обучения 4 человека ведут вопросы от детского сада до вуза, и вопросами перехода от обучения к работе, консультации по техническому профилю;
- BDA германский союз работодателей (100 членов по 40 разным отраслям) на федеральном (национальном) уровне, имеет профильные комитет, в которых они участвуют;
- на комитетах они узнают многое о других;
- часто для своих членов проводят 90-минутки. Составляется план обсуждения на 90 минут. 60 минут докладчик выступает по теме обсуждения, 30 минут обсуждается. Обсуждения могут проходить на предприятиях по близким, нужным для них вопросам (20 руководителей заводов приглашают друг друга);
- при опросе членов 1 сотрудник занимается сбором обработкой данных, за 2 недели проводится опрос. Мы вместе составляем и обсуждаем вопросы анкет, определяем категории респондентов



(члены правления, руководители подразделений, руководители HR и т.д.). Контакты работников членом с ежегодно обновляются;

- по опросу собирают позицию отрасли для общественности, нужные диаграммы для привлечения большего внимания со стороны правительства;
- предприятия-члены сами определяют специалистов, кто и какую информацию будет получать от Nordmetall;
- в Германии оплата юриста за 1 час стоит 300 евро, поэтому предприятиям выгодно быть членами объединений работодателей;
- чем уникально ваше предложение для членом?
- организация труда как основа возникающих трудовых отношений работника и работодателя. Разработаны циклы обучения по организации труда;
- в проект нужно найти человека и зажать его;
- когда компании-члены приходят и просят услугу – это уже поздно. Надо в этом отношении работать на опережение;
- могут проанализировать отраслевые соглашения РК по ж.-д. транспорту и пассажирским автоперевозкам (Макау Д.);
- могут проанализировать карты бизнес-процессов, составленные нами (4 участника-организации проекта) до 1 марта;
- организацию (объединение работодателей) нужно рассматривать в целом (как?). Нужно в целом понимать планируемый результат всей организации на 2023 год, и это в конкретном виде может быть представлено и понятно для отдела и сотрудника. Наши сотрудники должны внести свой вклад в достижение общей цели. И премия может быть для всех, потому что все принимают участие;
- как рассматривать организацию в целом, какие практические шаги? Все упирается в людей, которые во главе организации. Директор сам должен разделять философию, подход. Мы работаем командами. Это нужно понимать сверху. «Голова» дает форму цели. Шаги – «я пытаюсь им объяснить», «система открытых дверей» - могу зайти к любому руководителю до первого;
- Обычно преобладает патриархальный стиль управления. Успех будет там, где открыто.

4. Консультационные обсуждения с экспертом Хансом Манцке (дополнительно к программе)

- Согласование места и роли СТК «KAZLOGISTICS» в социальном диалоге отраслей транспорта и логистики;
- для опроса членом требуется формулировка и обсуждение понятной цели. Оптимально проводить опрос 2 раза в год;
- интерактивный семинар (Астана, Алматы) как деловая игра с элементами симуляции (моделирования) между сторонами, подписывающие отраслевые соглашения (генеральное соглашение). Примеры, по выбору и согласованию критериев оценки предложенных решений;
- критерии и подходы для экспертизы подписанных отраслевых соглашений по транспорту и логистике в Казахстане;
- для работы с членами требуются инструменты системы менеджмента;
- возможности сопровождения реализации стратегии СТК «KAZLOGISTICS» - 2025, мониторинг, оценка выполнения мероприятий к июню 2023 г.;
- темы и вопросы видеоконференций с СТК «KAZLOGISTICS» на март – апрель 2023 г.;
- проведение периодических обсуждений (zoom) для участников whatsapp-чат «Социальный диалог» по возникающим вопросам и обмену мнениями.

5. Встреча в Агентстве по развитию бизнеса земли МПП (дополнительно к программе)

Ханс Манцке, модератор встречи.

Елена Малиева, старший консультант.

Оксана Йенч, консультант.

- На земле МПП 13 портов, к 2025 г. в портах Росток, Засниц/Мукран, Штральзунд и Висмар объем грузов увеличится более чем вдвое, 73 млн. т. Морские порты Висмар и Росток углубляются;
- в сфере логистики и транспорта на земле МПП работает более 1500 компаний;
- Automotive-MV e. V. объединяет компетенции автомобильной промышленности в земле МПП. Автомобильный кластер Ostdeutschland (ACOD) объединяет поставщиков и поставщиков услуг из новых федеральных земель;
- сотрудничают с институтом Фраунхофера в Росток, в т.ч. по портовой логистике;
- широкая региональная исследовательская сеть;
- обмен контактами по ассоциациям, компаниям транспорта и логистики;
- обмен слайдами по видам работ.

6. Предложения, задания, договоренности участников планирования

1. Проводить видеоконференции участников проекта, координаторов (периодически) с руководителем проекта для обмена текущей информацией в рамках реализации проекта.
2. Совместно составить руководство или небольшие буклеты по социальному диалогу, социальному партнерству для отраслевых объединений, предприятий (можно начать с несложных задач) и использования в работе с членами.
3. Формировать практическую базу данных лучших практик, примеров, образцов, уроков, достижений по социальному партнерству и социальному диалогу для использования всеми участниками проекта и нашими членами.
4. Составить перечень инструментов, методик, техник социального диалога. Осваивать и использовать технологии социального диалога и партнерства во взаимодействии между участниками проекта – PARYZ, JIA, CEU и KAZLOGISTICS.
5. KAZLOGISTICS готов представить отраслевым ассоциациям (членам Конфедераций) методику, шаги и технологию разработки стратегии развития ассоциации на 3 года или обменяться опытом по теме «Разработка и реализация стратегии отраслевого объединения».
6. Активно обмениваться между участниками проекта текстами, файлами и документами.
7. Периодически (1 - 2 раза в месяц) проводить обсуждение, понимание представленных мнений, описаний в whatsapp-чате «Социальный диалог» с участниками чата. Первое обсуждение запланировать 9 февраля 2023 г.
8. Составить произвольно карты рабочих и бизнес-процессов объединений PARYZ, JIA, CEU и KAZLOGISTICS до 1 марта 2023 г. для обсуждения и экспертизы г-м Макау Д.
9. В библиотеку социального партнерства загрузить 20 источников для активного использования библиотеки членами и партнерами Конфедерации работодателей Узбекистана (CEO). Гулимова Н. не менее 5 источников в неделю направляет Исабекову М. для размещения в библиотеке.

7. Вопросы (оставшиеся, возникшие)

1. Каков простой алгоритм действий по подготовке и проведению социального диалога?
2. Почему в Германии обходятся без генерального соглашения на федеральном уровне, которое подписывается на республиканском уровне представителями госорганов, профсоюзов и работодателей во всех странах ЦА? Насколько востребован (нужен) по содержанию этот документ для использования в работе отраслевых объединений работодателей?
3. Какие заключаются виды соглашений между социальными партнерами в Германии?
4. Нужно ли создавать на текущем этапе в объединениях работодателей Центральной Азии отделы по организации труда для мониторинга, оценки условий труда в настоящем и будущем?

8. Ссылки на материалы, документы проекта

1. Материалы [проекта «Социальный диалог» 2021-2024](#)
2. NORDMETALL (<https://meinarbeitgeberverband.de/>)
3. Агентство по развитию бизнеса земли Мекленбург-Передняя Померания <https://www.invest-in-mv.de/>
4. Объединение Ассоциаций работодателей земли МПП (<https://www.vumv.de>)
5. WhatsApp-чат «Социальный диалог» <https://chat.whatsapp.com/Fxj6q7mY3be5rbVF5bHGIV>

6. Библиотека социального партнерства <https://skillsproof.kz/ru/register/social/docs/>
7. Национальная конфедерация работодателей «PARYZ» (Казахстан) <https://paryz.org/>
8. Бизнес ассоциация JIA (Кыргызстан) <https://jia.kg/ru/>
9. Конфедерация работодателей CEO (Узбекистан) <https://employers.soundround.uz/ru/glavnaya/>
10. Союз транспортников Казахстана «KAZLOGISTICS» <https://kazlogistics.kz/ru>
11. Слайды 2023 г. СТК «KAZLOGISTICS» <https://kazlogistics.kz/storage/socdia/Schwerin2023.pdf>

9. Фотоматериалы

Размещены в группе Союз «KAZLOGISTICS» <https://www.facebook.com/media/set/?set=oa.562886202549091&type=3>

Участники семинаров планирования на 2023 год выражают большую благодарность - г-же Анастасии Тульке, координатору программы Sequa gGmbH, г-же Сюзан Бах, генеральному директору Образовательного Центра экономики земли Мекленбург-Передняя Померания, г-же Франциске Форбек, руководителю международных проектов, г-же Зауреи Айтеновой, координатору проекта по Центральной Азии, за организацию комфортных условий детального планирования, проектную оценку предлагаемых мероприятий и видов работ, подробное информирование и демонстрацию примеров социального партнерства и диалога в объединениях и ассоциациях работодателей Германии!



Составил: Исабеков М., СТК «KAZLOGISTICS» (январь, 2023).

Материалы проекта «Социалог» по ссылке: https://kazlogistics.kz/ru/analytics/inform_union