

16 мая 2023 г.

г. Астана

Цель: Определить действия и дальнейшие шаги участников различных секторов транспорта по вопросам отраслевых соглашений по изменению текущей ситуации и вовлечением всех заинтересованных сторон социального партнерства (работодателей, профсоюзов)

Участники:

- 1) Мукушев Канат Курмашевич, зам. ген. директора Союза «KAZLOGISTICS»;
- 2) Исабеков Марат, координатор проекта от Союза «KAZLOGISTICS»;
- 3) Ержигитова Шолпан Джумановна, краткосрочный эксперт проекта;
- 4) Табажанова Жанаргуль, исп. директор Казахстанской Ассоциации перевозчиков и операторов вагонов (контейнеров) (КазАПО);
- 5) Бекмагамбетова Гульнара, исп. директор Ассоциации научных и проектных организаций (АНИП);
- 6) Мамырбайұлы Саят, эксперт по транспорту.

Обсуждение:

Исабеков М.:

- краткосрочным экспертом проекта Ержигитовой Ш.Д. проведено аналитическое исследование в трех аспектах: 1) законодательная база регулирования социального партнерства на республиканском, отраслевом уровне, на уровне предприятия; 2) освещение вопросов оплаты труда в соглашениях социального партнерства; 3) взаимосвязь оплаты труда и системы квалификации;
- первое экспертное обсуждение результатов проведено 11 апреля 2023 г. с участием экспертов: от НКР «PARYZ», Федерации профсоюзов РК, международного эксперта бывший сотрудник Ассоциации «NORDMETALL», юрист-правовед, КазГЮУ им. М.С. Нарикбаева, профсоюз «AQNIET»;
- вопрос для представителей отраслей «Какие шаги нужно сделать в отраслях транспорта по социальному партнерству, отраслевому соглашению с пользой и интересом участников отрасли?»;

Табажанова Ж.:

- отраслевое соглашение имеет масштабный охват, в самой отрасли есть разделение, разные работодатели, процессы;
- в ж.-д. отрасли очень много участников процесса, операторы вагонов, это лишь один из участников этого огромного процесса;
- скорее всего, такие начинания возможны и должны быть начаты с основным предприятием отрасли – КТЖ;
- наблюдаем резкое снижение квалификации особенно операционного персонала – это диспетчерское регулирование, работники вагонного хозяйства, которые работают в вагонных депо;
- повлияло разделение вагонных депо на две составляющие - ремонт и эксплуатацию;
- квалификация работников в эксплуатации, она даже ниже тех, которые работают в вагонном ремонтном депо;
- фактор ухудшения квалификации является политика по заработной плате;
- администрация, центральная аппарат получает больше в разы, а работники, которые непосредственно влияют на безопасность движения, оказались с окладами ниже и соответственно и квалификации этих работников ниже;
- работники с высокой квалификацией и профессионалы покидают отрасль;
- отразилось на процессе эксплуатации, качество управления подвижным составом, инфраструктурой, появились заброшенные поезда, простои свыше 30 сут., что связано не только с пропускной способностью инфраструктуры, но и во многом с квалификации работников.

Исабеков М.:

- может ли быть отдельное соглашение в рамках ассоциации по отдельной профессии работников – операторы вагонов?
- возможно ли составить пилотное отраслевое соглашение, на первом этапе не затрагивающее оплату труда, а по вопросам квалификаций, использованию профстандарта оператора вагонов.

Бекмагамбетова Г.:

- общее отраслевое соглашение на ж.-д. транспорте заключать недостаточно, потому что отрасль слишком большая содержит разные виды деятельности;
- в каких-то сферах деятельности КТЖ естественно монополист, он оператор магистральной сети, в этой сфере он может быть единственным работодателем и в целом по стране;
- соглашение должно строиться на взаимоотношениях КТЖ со своими работниками и с министерством как один сектор социального партнерства;
- в других секторах деятельности предлагаю также опираться на крупных работодателей, т.к. в каких-то сферах деятельности очень много ИП, малых предприятий;
- у нас очень много случаев связанных с нарушением безопасности дорожного движения на ж.-д. сети, а поскольку КТЖ показывает достаточно низкие цифры значит основные проблемы с безопасностью связаны именно с подъездными путями, т.е. понятно, что здесь вероятно есть проблемы с кадрами у владельцев подъездных путей;
- может быть, тогда целесообразно чтобы отраслевое соглашение затрагивало и магистрали и подъездные пути, т.е. более-менее выровнять требования к специалистам связанных с инфраструктурой;
- также отраслевое соглашение может быть связано с пассажирскими перевозками, у нас всего действует 14 компаний пассажирских перевозчиков;
- требуется соблюдение одинаково уровня требований к специалистам занятых в пассажирских перевозках и требований к уровню качества обслуживания пассажиров, как основание выделить вот эту группу для пилотных проектов;
- при разработке профстандартов предлагала затронуть вопросы разрядов, т.е. понятно, что один рабочий может иметь несколько разрядов, требования к его подготовке, знаниям могут быть разными и следовательно оплата труда разная, тогда не поддержали и отнесли все к одному уровню;
- ситуация сложилась согласно Трудовому кодексу действуют профстандарты, если их нет, то действует ЕТКС;
- к водителю требования по разрядности в профстандарте могут не быть, и он уже не подпадает под действие ЕТКС, при этом необходимых требований в профстандартах может не быть;
- касательно ж.-д. транспорта предлагаю посмотреть на их вакансии, КТЖ публикует вакансии к своим работникам, посмотреть какие требования предъявляются по этим вакансиям и насколько вообще вот эти требования ложатся в канву тех профстандартов которые были разработаны;
- последние профстандарты разрабатывали сами железнодорожники;
- можно идти двумя путями, с одной стороны посмотреть насколько эти профстандарты соответствуют разрядам, а с другой, есть ли запрос от компаний касательно рабочих разрядов, затем или дорабатывать эти профстандарты, или в какой-то части может быть даже отменять, и опять возвращаться к ЕТКС или пускать параллельно, т.е. есть убрать эту запретительную норму из Трудового кодекса;
- сейчас сталкиваюсь с разработкой штатных расписаний, причем мы из-за разных отраслей, приходится смотреть отраслевые рамки квалификации;
- в одной отраслевой рамке квалификаций есть требования к квалификации, а в другой просто указывает уровень квалификации при этом делается отсылка на национальную рамку квалификации и т.д.;
- понимаю, что надо вводить разряды, но разрядам места нет в последних документах НСК;
- в общем, смотрела бы с потребности работодателей, каких работников они ищут.

Мукушев К.К.:

- КТЖ заключает уже несколько лет подряд отраслевое соглашение;
- министерства инициировали заключение отраслевых соглашений по автомобильному транспорту и по водному транспорту;

- работодателям необходимо этот вопрос рассматривать с профсоюзами ж.-д. отрасли, возможно с другими, если есть кроме основного профсоюза – «Казпрофтранс»;
- есть ли профсоюзы у операторов вагонов и экспедиторов, либо их работники связаны с профсоюзом «Казпрофтранс»?;
- отраслевое соглашение должно заключаться профильными отраслевыми ассоциациями как выразителями интересов однопрофильных или родственных по видам деятельности предприятий;
- возможно, перед разработкой отраслевого соглашения, отраслевая ассоциация может собрать мнение сотрудников отделов персонала, кадровых служб предприятий-членов ассоциации, обсудить с ними варианты, содержание и возможности заключения отраслевых соглашений, как предметы соглашений использовать в интересах предприятий-членов ассоциации их работников и самих ассоциаций;
- преимущество для работодателя, предприятия от отраслевого соглашения – это договоренность на 3 года с работниками и госорганами об уровне заработной платы, условиях труда, охране труда, и тогда на этот период не будет забастовок, митингов и других споров для работодателя это очень выгодно, он по закону защищен;
- ассоциации могут начать с уточнения вопроса участия, представительства в профсоюзах работников предприятий - членов ассоциаций.

Мамырбай С.:

- надо учитывать наш менталитет, нашу недавнюю историю (СССР), которая, до сих пор, определяют наше поведение, работников, молодежи. Сдерживают активное участие в демократических механизмах и становлении социального партнерства. Особенно, если это касается переноса к нам опыта и лучших практик из других государств. До сих пор есть категории работников, молодежи, которые работают на 60 - 70 тыс. тенге.

Исабеков М.:

- задача краткосрочного эксперта - выполнить первичный анализ социально-трудовых отношений в отрасли ж.-д. транспорта;
- анализ социального партнерства: НПА, виды и содержание соглашений, субъекты, вопросы оплаты труда;
- Полнота представительства в объединении? Какие предприятия подпадают под отраслевое соглашение? Добровольное участие?
- Коллективный договор как условие перехода к отраслевым соглашениям. Отраслевые соглашения нужны, чтобы решать на уровень выше реализацию условий коллективных договоров. Если нет коллективных договоров, то нет и необходимости в отраслевом соглашении, то нет представительных представителей работников для подписания отраслевого соглашения.

Ержигитова Ш.Д.:

- представлены результаты проведенного аналитического исследования по построению социального партнерства, предмета и содержательная часть соглашений: Генерального соглашения, Отраслевого соглашения, Регионального соглашений и Коллективного договора, а также предложения и инициативы (см. файл приложения на 14 слайдах);
- анализ формирования и регулирования социального партнерства в РК, сравнительный анализ построения уровней социального партнерства с лучшей международной практикой, анализ освещения и отражения вопросов оплаты труда в соглашениях социального партнерства, сравнительный анализ подходов в установлении МРЗП в РК и рекомендаций МОТ;
- анализ текущей ситуации вопросов оплаты труда: проблемы и ошибки;
- анализ взаимосвязи оплаты труда и системы квалификации на законодательном уровне и практического реализации при построении тарифной системы оплаты труда. Анализ международных подходов в построении отраслевой (тарифной) модели оплаты труда;
- анализ ключевых проблем в построении системы квалификации в РК.
- предлагаемая модель социального партнерства: 1) роль каждого субъекта социального партнерства, 2) формирование коммуникаций между уровнями СП с целью определения ключевых параметров соглашений каждого уровня СП.
- инициативы и предложения по изменению текущей ситуации социального партнерства в РК с апробацией методических подходов: 1) построения модели СП, 2) формирования и

развития Национальной системы квалификации на условиях СП, 3) построения отраслевой (тарифной) системы оплаты труда

- Ключевые этапы проекта по разработке отраслевой (тарифной) системы оплаты труда.

Бекмагамбетова Г.:

- работодатели не заинтересованы в повышении зарплаты работников, их задача наоборот, сократить расходы на зарплату и получить максимальную прибыль;
- заинтересованность работодателя меняется, если они по виду своей деятельности получают поддержку от государства, субсидии – например, пассажирские авто- и ж.-д.- перевозки, всегда были претензии к обоснованию уровня зарплат водителей, перевозчики вынуждены доказывать это;
- с ними можно посотрудничать в этом вопросе, их немного 14 компаний в ж.-д. транспорте, может быть работодателям будет интересно иметь один документ, обосновывающий один уровень оплаты труда на отраслевой сектор;
- в КТЖ программа по сокращению численности персонала с правилами о досрочном выходе работников на пенсию (5 лет), отраслевые соглашения регулируют этот вопрос?
- отсутствует культура диалога работодателей, работников, госорганов.

Табажанова Ж.:

- важное в трудовых отношениях соответствие уровня квалификации уровню оплаты труда;
- можно изучить возможность проведения опроса предприятий-членов по вопросам трудовых отношений.

Предложения:

1. Пригласить к сотрудничеству НКР «PARYZ» и профсоюз на транспорте «Казпрофтранс» и согласовать с ними возможность, условия пилотного проекта о социальном партнерстве в рамках отраслевого соглашения.
2. СТК «KAZLOGISTICS» совместно с НКР «PARYZ» изучить возможность пилотного проекта о социальном партнерстве между работодателями и работниками в отдельном секторе отрасли транспорта с подготовкой ответов на вопросы:
 - Необходимо ли прежде заключение, наличие коллективных договоров на предприятиях?
 - Для подписания отраслевых соглашений требуется ли обязательное вхождение работников в профсоюзы?
3. СТК «KAZLOGISTICS» совместно с НКР «PARYZ» и «Казпрофтранс» провести предварительный опрос потенциальных участников-предприятий, отраслевых ассоциаций пилотного проекта о социальном партнерстве для определения и уточнения предметов отраслевого соглашения. Предметами отраслевых соглашений могут быть отдельные стороны, части вопросов оплаты труда, условий труда, требований к квалификациям работников.
4. Для финансовой и экспертной поддержки проведения опроса потенциальных участников соглашения, разработки и заключения отраслевых соглашений, СТК «KAZLOGISTICS» совместно с НКР «PARYZ» обратиться с запросом к руководству международного проекта и основному партнеру - Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Составил Исабеков М., 23 мая 2023 г.