

11 апреля 2023 г.

г. Астана

Цель: Совместное обсуждение результатов комплексного аналитического исследования с участием экспертов, для представления их профессионального мнения по текущим проблемным вопросам социального диалога, а также выработать предложения по улучшению отраслевого социального диалога.

Участники:

1. Марат Исабеков, координатор проекта от СТК «KAZLOGISTICS»;
2. Шолпан Джумановна Ержигитова, краткосрочный эксперт проекта;
3. Ханс Манцке, межд. эксперт, бывший сотрудник Ассоциации «NORDMETALL»;
4. Канат Курмашевич Мукушев, зам. генерального директора СТК «KAZLOGISTICS»;
5. Павел Иннокентьевич Беклемишев, советник НКР «PARYZ»;
6. Нэля Георгиевна Твердовская, представитель НКР «PARYZ» в г. Астана;
7. Муслим Ханатович Хасенов, юрист-правовед, КазГЮУ им. М.С. Нарикбаева;
8. Гульнара Амангельдиевна Жумагельдиева, Федерация профсоюзов РК;
9. Бахытжан Арынулы Тажибай, профсоюз «AQNIET»;
10. Назира Сериковна Кошкумбаева, гл. правовой инспектор профсоюза «Казпрофтранс»;
11. Гулина Алипбекова, ЛА, Кыргызстан.

Обсуждение:

Исабеков М.:

- краткосрочным экспертом проекта Ержигитовой Ш.Д. проведено аналитическое исследование, часть результатов будет освещена сегодня: 1) вопросы построения социального партнерства; 2) освещение вопросов оплаты труда в соглашениях социального партнерства; третью часть предлагаем к рассмотрению на следующей видеовстрече 3) взаимосвязь оплаты труда и системы квалификации.

Ержигитова Ш.Д. (часть 1):

- представлены результаты первой части аналитического исследования «1. Анализ формирования социального партнерства в РК» (см.слайды 4 – 13) в ходе которого:
 - ✓ проведен анализ законодательной базы регулирования социального партнерства (СП)
 - ✓ рассмотрено организационное построения СП: органы и форма их взаимодействия
 - ✓ анализ практической реализации социального диалога, сравнение содержательной части соглашений всех уровней СП: Генеральное соглашение, Отраслевое, Региональное, Коллективный договор
 - ✓ сравнительный анализ понятий и принципы построения СП в РК с лучшей мировой практикой, ключевые аспекты для договорных обязательств.

Беклемишев П.И.:

- в выводах представлено: «доминирующая роль государства в процессах становления социального диалога», а в чем она выражается?
- трехсторонние комиссии на всех уровнях практически не работают, в отрасли машиностроения уже целый год не может состояться заседание комиссии.

Ержигитова Ш.Д.

- по итогам проведенного анализа законодательной базы регулирования СП – нет четких установленных регламентов для каждого субъекта СП, при этом участие государства прослеживается по крайней мере, на Республиканском, Отраслевом, Региональном. При этом, лучшая мировая практика свидетельствует о ведущей роли государства **в создание определенных условий, т.е институциональных механизмов**, с выгодой для каждого субъекта СП, тогда общество будет развиваться социально стабильно, а экономика устойчива. Кроме того, **отмечено, что социальное партнерство – не статично, а с его развитием укрепляется диалог на уровне отрасли – между объединением работодателей и отраслевыми профсоюзами.**
- при разнополярных целей каждого субъекта СП, задача государство должно объединить их усиления в достижение результативного качественного труда и получении достойной оплаты труда. Для этого государству необходимо сформировать роль каждого субъекта и при этом создать определенные условия в установления единых требований к квалификации выполняемых работ, как для работодателей, так и для работников, с целью дальнейшей классификации предприятий в отрасли – по

группам, и Отраслевой рамки квалификации, такое механизм искоренит ряд существующих проблем трудовых конфликтов

- необходимо отметить, что ключевым предметом договоренностей является оплата труда, а его формирование и размер, зависит от уровня минимальной заработной платы (МРЗП), а эту процедуру его установления на себя взяло государство, что не соответствует рекомендациям МОТ.

Жумагельдиева Г.А.:

- доминирующая роль государства на республиканском уровне явно проявляется;
- формирование республиканской трехсторонней комиссии только на уровне правительства, заседания этой комиссии проходят как рабочие заседания правительства, нет равноправного участия сторон;
- нужно вводить сопредседательство сторон, как показывает опыт международной практики;
- отслеживается доминирование на отраслевом и региональном уровнях, есть подвижки на региональном уровне, где уже реализуется сопредседательство;
- правильно Шолпан Джумановна, Вы отметили, практически все заседания с участием государственных органов проходят для галочки, без учета мнения других сторон, нарушая основополагающие принципы социального партнерства и разрешения конкретных проблем, все решения принимаются декларативно.

Хасенов М.Х.:

- государство не уделяет внимание социальному партнерству как институту, оно его недооценивает, не признает действенным механизмом принятия совместных решений;
- на прошлой неделе (5 апреля) правительство утвердило экономическую политику на среднесрочный период, ни слова в этой экономической политике нет о социальном партнерстве, о коллективных договорах, регулировании, единственное сказано, что нужно проводить либерализацию трудового законодательства и усиливать госконтроль за соблюдением прав работников;
- действительно государство не делегирует реальные полномочия реальные рычаги принятия решений социальным партнерам;
- оно не желает свою управленческую монополию потерять и поэтому само определяет повестку дня, определяет периодичность заседаний;
- за 2021-2022 годы было проведено всего 4 заседания Республиканской трехсторонней комиссии, за 2 года 4 заседания, один раз в полгода, комиссии воспринимаются больше как протокольный атрибут, т.е. по кодексу нужно проводить хотя бы раз полгода, решения очень формальные и не имеют какого-то существенного влияния на социально-трудовую сферу;
- вспомним минимальные стандарты оплаты труда кодекса 2007 года, когда в отраслях государство утверждало минимальные стандарты оплаты труда, целый набор отраслевых и региональных коэффициентов;
- в 2015 году перешли к новой модели либерализации трудовых отношений, МСОТ полностью упразднили, сказали, пусть социальные партнеры сами между собой договариваются и сами определяют этот минимальный стандарт;
- оплата труда передана на уровень социального партнерства, но механизмов для того чтобы реально на равноправных основаниях вести переговоры, чтобы действительно государство могло и на себя тоже принимать обязательства;
- сейчас объединение работодателя воспринимают социальное партнерство как кнут, который заставляют их подписывать эти соглашения, они подневольно их подписывают, принимают;
- судебная практика показывает, они отказываются выполнять соглашения, ссылаются на то, что предприятие не относится к данной отрасли;
- хотя получают преференции как предприятия допустим данной отрасли, но по ОКЭД они относятся к другой отрасли, в суде говорят, мы не имеем отношение к данной отрасли и не будем выполнять это соглашение, или просто говорят, что мы не участвовали в переговорах по заключению данного соглашения, поэтому мы не будем его исполнять;
- государство гарант, оно должно выступать консолидирующим звеном, которое должно создать надлежащую законодательную основу, а на сегодня она разрозненная, фрагментарная и ответов на многие вопросы мы не можем получить;
- например, какова юридическая природа решений трехсторонних комиссий до сих пор непонятно, это ведь ни к чему не обязывающее решение, они носят рекомендательный характер, и даже сами соглашения официально не публикуются в правовых системах, чтобы суды могли на них тоже ссылаться их применять, правильно вы заметили у нас институт представительства не работает;
- за рубежом для того, чтобы объединение работодателей или профсоюз подписал соглашение, они должны иметь представительность;
- у нас теоретически любая ассоциация, у которой в уставе написано, что она ассоциация представляет такую отрасль, может подписать любое соглашение;

- в целом институт у нас очень незрелый, как с точки зрения законодательства, так и с точки зрения правоприменения, т.е. очень много проблем, о которых мы говорим, постоянно пишем, но государство не придает им значение.

Тажибай Б.А.:

- хочу поблагодарить за анализ, потому что на самом деле Вы очень хорошо все раскрыли, показали то, что сейчас происходит, социальное партнерство у нас имеет больше такой декларативный характер;
- в целом на практике органы и уровни СП работают формально, приведенные выводы подтверждаем;
- по поводу представительности это на самом деле серьезная проблема, вы указали по поводу принципов социального партнерства, что у нас есть понятие обязательность участия и полномочность, а вот именно представительность отсутствует;
- на подписании соглашения присутствует несколько профсоюзов, но насколько они имеют полномочия и представленность, нет такого ясного порядка;
- когда мы подписываем генеральное и отраслевые соглашения, протоколно оформляет и организующую роль ведет Минтруда, разногласия, несогласие тех же участников сторон никак не оформляется;
- само обсуждение никак не происходит и в результате получаем поручения тем же самым работодателям и профсоюзам, т.е. никакого равного участия;
- заседания, которые проходят на республиканском и отраслевом уровнях обязательно должны процедурно оформляться протоколами, должен быть единый порядок, мнения сторон, разногласия и решения должны фиксироваться, а потом реализация;
- вы указали 4 уровня, но у нас в системе здравоохранения используется регионально-отраслевое соглашение, мы утверждаем, что таких соглашений не должно быть, есть просто региональные соглашения.

Манцке Х.:

- спасибо за полный и глубокий анализ, выводы, остановлюсь на 2-3 недостающих вопросах, Вы хорошо показали международный опыт и повод для успешной работы – это мотивация;
- какова мотивация организаций работодателей принимать участие в социальном диалоге?
- Вы указали, что это добровольно, но в анализе показано, что основа это только трудовой кодекс, источник успешного социального диалога состоит в том, что в конце с точки зрения работодателя будет социальный мир предприятия, и это большая мотивация;
- выполнять закон мы как работодатели обязаны, об этом речь и дискуссия не идет;
- зарплата должна быть справедливой на основе результата диалога;
- я имею ввиду мотивацию, с точки зрения организации работодателей, потому что анализ выполнен с точки зрения работодателей;
- поэтому детальнее надо рассмотреть, какова цель участия работодателя в социальном партнерстве;
- последняя заметка, не достаточно видна точка зрения профсоюзов – какова их цель принимать участие? Выполнять закон или есть какие-то их цели?

Беклемишев П.И.:

- у нас наблюдается узурпирующая роль государства в игнорирование процессов становления социального партнерства, государство всеми силами старается сохранить свою доминирующую роль в управлении и не собирается, и не хочет делиться этими вопросами со своими социальными партнерами, оно просто их вообще старается по возможности не замечать;
- мотивация работодателей в первую очередь заключается не только в вопросах оплаты труда, а в вопросах создания нормальных условий для экономической деятельности работодателей, значит не только в социальном плане;
- в законе предусмотрено согласование стратегических вопросов развития отрасли на уровне отраслевого соглашения, наиболее важно для работодателей иметь нормальные стратегические условия для развития отрасли, в дальнейшем работодатель создаст нормальные условия для качественной оплаты труда и для деятельности предприятия и работников;
- сводить только к вопросам оплаты труда социальное партнерство я считаю неправильно, именно, в этих вопросах за пределами оплаты труда в целом экономических отношений и находится мотивация деятельности работодателей в вопросах социального партнерства, чего сегодня у нас не наблюдается.

Ержигитова Ш.Д. (часть 2):

- представлены результаты второй части аналитического исследования «2. Анализ формирования оплаты труда РК» (см. слайды 14 – 20) в ходе которого рассмотрены следующие вопросы:
 - ✓ освещение вопросов оплаты труда в соглашениях СП,
 - ✓ анализ ключевых параметров регулирования системы оплаты труда,
 - ✓ анализ Закона РК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»,

- ✓ анализ рекомендаций МОТ о МРОТ,
- ✓ анализ прожиточного минимума в регионах РК и МРЗП,
- ✓ ключевые проблемы и рекомендации по вопросам оплаты труда, предлагаемая модель отраслевого стандарта оплаты труда.

Манице Х.:

- важно определить, что такое минимальная заработная плата не только на основе численных показателей, у нас история минимальной заработной платы это 8 лет с 2015 года был принят закон о минимально заработной зарплате;
- определяется минимальная заработная плата в час для человека, который работает в любом секторе или отрасли;
- это очень важно для работников и профсоюзов, что он имеет в конце на руки, тарифный договор, тарифная зарплата включает надбавки;
- у вас государство определяет МЗП, у нас есть независимая комиссия социальных партнеров, каждый два года определяет и рекомендует государству уровень минимальной заработной платы;
- у нас в нынешнее время 12 евро в час, только на минимальную заработную плату определяют уровень зарплаты в рабочий час;
- в отрасли металлообработки уровень минимальной заработной платы в час 24-25 евро;
- заметка на счет профессиональных стандартов очень правильно, у нас тарифные соглашения и система заработной платы опирается на профессиональные требования, есть уровень 0 или 1 для работников, не имеющих профессию, это очень важно из этого возникает мотивация для учеников идти на хорошую профессиональную подготовку, без этого они не могут идти на высокую зарплату.

Твердовская Н.Г.:

- с 2015 года на уровне минимальной заработной платы была попытка внедрить в отраслевую систему;
- сейчас МРОТ должен рассчитываться по каждой отрасли самостоятельно отраслевыми ассоциациями;
- все расчеты для отраслевых соглашений ведутся на основе минимальной заработной платы.

Тажибай Б.А.:

- полностью согласен с рекомендациями Шолпан Джумановны, и принимаю представленные выводы, которые очень хорошо подготовлены как по 1 и 2 части;
- 5 лет назад был создан координационный совет трех профсоюзных объединений и работодателей, решали задачу по созданию унифицированной формы оплаты труда;
- на координационном совете рекомендовали в первую очередь, чтобы минимальная оплата труда должна быть ориентирована на часовую оплату труда;
- государство должно законодательно и осуществлять надзор и контроль, делегировать социальным партнером работодателем и профсоюзам, что законодательно должно быть закреплено;
- говорили о том, что должна быть представительность - кто может непосредственно участвовать в социальном партнерстве;
- унификация оплаты труда не обязательно должна быть для всех одинаковой, есть принципы, правила для всех, но сами методы, порядок, нормы будут для каждой отрасли разные;
- постановлением правительства определяется у нас базовый должностной оклад;
- минимальная заработная плата может отличаться по отраслям и регионам.

Манице Х.:

- до сих пор не обсуждалось, кто обязан платить минимальную заработную плату;
- в Германии каждый работодатель должен платить минимальную заработную плату;
- в соответствии с законом коллективную заработную плату платят только те компании, которые сами заключили коллективный договор или являются его участниками через членство в ассоциации и это очень важно для нас.

Хасенов М.Х.:

- почему государству следует развивать социальное партнерство, это прямой путь и механизм, чтобы достичь поставленных стратегических целей;
- мотивация - это на сегодняшний день единственный механизм, где бизнес может на равных с государством подписывать юридически обязательные соглашения;
- сегодня нет аналогов подобных соглашений ни в какой, другой сфере;
- это единственный легитимный способ бизнесу выдвигать свои требования, условия государству, мы, как бизнес готовы взять на себя социальные обязательства, решить вашу проблему повышения реальных доходов населения, установить методiku единой системы оплаты труда, тарифную систему и т.д., т.е. повышать уровень, условия труда для рабочих, но вы, государство должно взять на себя обязательства в отношении бизнеса создать хорошие условия для отраслей;

- экономическая мотивация заключается в том, что каждая страна выигрывает в итоге от этих всех условий;
- социально-экономическую политику, которую приняли на прошлой неделе, нужно сейчас мне кажется переписывать в этой части;
- Шолпан Джумановна, вы провели очень хороший анализ, показали расчеты, мне кажется, правительству нужно обратить внимание и даже скорректировать свою экономическую политику, потому что сейчас они заложили там макроэкономическую стабильность, инфляционное таргетирование и т.д., все эти показатели будут неопределенными, а социальное партнерство - это реальный механизм, когда все могут выиграть от взаимовыгодных условий.

Беклемишев П.И.:

- звучало, что лучшая мировая практика это индексация заработной платы, ровно месяц назад проводили семинар и нам представители эксперты МОТ сказали, а пусть тогда кто-то назовет те страны, это единичные страны буквально это не самые крупные ведущие страны, где производится индексация заработной платы;
- индексация заработной платы опять будет производиться за счет средств работодателей, не они повинны в инфляции в стране, значит они, наоборот, страдают от этого явления очень часто.

Ержигитова Ш.Д.:

- еще раз хочу подтвердить важность минимальной заработной платы, МРЗП, так она является основополагающей в формировании размера заработной платы. Ранее, я уже отмечала, что в РК, доминирующую роль в определении МРЗП взяло на себя государство, что не отвечает рекомендациям Конвенции №135 МОТ (см.слайд 18) И как отметил, господин Манцке Х, важность его как в количестве, так и насколько он обеспечивает достойную и справедливую оплату труда. МОТ признало, что заработная плата ниже 3 долл. в час обрекает человека и его семью на нищенское существование.

При этом, обращаем ваше внимание на уровень МРЗП – 70 000 тенге в месяц.

- представлен полный перечень договоренностей по вопросам оплаты труда в соглашениях из международной практики. При этом обращаю ваше внимание на то, что у нас сегодня есть, **это только минимальная тарифная ставка в отрасли;**
- поэтому необходимо дополнить и другими показателями, связанные с экономикой предприятия, таких как доля постоянной части заработной платы, что необходимо регламентировать этот показатель по отраслям и тогда этот показатель должен стать ключевым, по которому определяется насколько добросовестно работодатель относится к оплате труда, сколько он тратит на оплату труда в целом, какие затраты в общей себестоимости;
- по индексации в западной практике существует политика, и причем несколько видов всевозможных политик в разных странах, я насчитала 4 разные политики.

Предложения, рекомендации:

1. Провести обсуждение результатов анализа социального партнерства в РК с представителями отраслей, в т.ч. транспорта, а также отраслевыми профсоюзами.
2. Для апробации результатов анализа СТК «KAZLOGISTICS» совместно с НКР «PARYZ» изучить возможность проведения пилотного проекта или заключения пилотного отраслевого соглашения в рамках международного проекта с Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Составил Исабеков М., 20 апреля 2023 г.

Whatsapp-чат проекта «Социальный диалог»: <https://chat.whatsapp.com/Fxj6q7mY3be5rbVF5bHGIV>