

Abschlussübersicht der Studie

"Analyse der Sozialpartnerschaft in der Republik Kasachstan"

Die analytische Studie wurde von der unabhängigen Kurzzeitexpertin des Projekts S. Jershitowa durchgeführt (siehe Folie 2)

Das Ziel der Studie ist es, eine umfassende Analyse der Zusammenhänge in Bezug auf drei wesentliche Aspekte durchzuführen (siehe Folie 3):

- 1) das System **zum Aufbau und zur Regelung der Sozialpartnerschaft** auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene;
- 2) Behandlung von Fragen **der Arbeitsvergütung** in Sozialpartnerschaftsvereinbarungen;
- 3) das Verhältnis zwischen dem **Arbeitsentgelt und dem Qualifikationssystem**

Kommentar: Die Sozialpartnerschaft sollte umfassend betrachtet werden, da die sozioökonomische Stabilität des Landes durch **entwickelte Sozial- und Arbeitsbeziehungen auf der Ebene der einzelnen Unternehmen** gewährleistet wird. Daher ist es wichtig:

- ✓ **die Rolle der einzelnen Subjekte** der Sozialpartnerschaft (Staat, Arbeitgeberverband, Gewerkschaft);
- ✓ **den Gegenstand der vertraglichen Verpflichtungen** in Vereinbarungen ("Generalabkommen", "Branchen- und regionale Vereinbarungen", "Tarifverträge");
- ✓ sowie die **Gestaltung und Regelung der Arbeitsvergütung** zu verstehen.

Jeder der drei Aspekte wurde unter folgenden Kriterien betrachtet:

- 1) wie sie sich auf legislativer Ebene in Kasachstan widerspiegeln;
- 2) wie sie in der Praxis Anwendung finden;
- 3) wie diese Fragen am Beispiel der weltweit besten Praxis gelöst werden

Ein weiterer positiver Aspekt dieser Studie war die Diskussion mit den Experten, die ihre Expertenmeinung und die Probleme, mit denen sie in der Realität konfrontiert sind, mitteilten, sowie die problematischen Fragen, die eine gründlichere Analyse erfordern.

1. Analyse der Entstehung der Sozialpartnerschaft in der Republik Kasachstan (siehe Folien 4 - 14), in deren Verlauf folgendes unternommen worden ist:

- Analyse des rechtlichen Rahmens für die Regelung der Sozialpartnerschaft
- Organisationsstruktur der Sozialpartnerschaft: Organe und die Form ihrer Interaktion

- Analyse des Inhalts von Vereinbarungen auf allen Ebenen der Sozialpartnerschaft: Generalabkommen, Branchenvereinbarung, Regionalvereinbarung, Tarifvertrag
- vergleichende Analyse der Konzepte und Grundsätze der Gestaltung der Sozialpartnerschaft in Kasachstan mit der besten internationalen Praxis, Schlüsselaspekte für vertragliche Verpflichtungen

Kommentar: Obwohl in Kasachstan die Fragen der Sozialpartnerschaft in einem eigenen Abschnitt des Arbeitsgesetzbuches geregelt sind, wird die Sozialpartnerschaft **als ein System vertraglicher Beziehungen betrachtet, ohne dass ein strategisches Ziel festgelegt wird, ohne dass der Zweck und die Rolle jedes Subjekts definiert werden**, was sich letztlich negativ auf die Organisationsstruktur auswirkt, in der die dominierende Rolle des Staates zumindest auf nationaler, sektoraler und regionaler Ebene zu erkennen ist.

Auch die Analyse des Inhalts der vertraglichen Vereinbarungen zeigt, **dass es keine spezifischen Verpflichtungen gibt und dass sie eher deklarativen Charakter haben, indem sie praktisch andere Rechtsnormen zu den Arbeitsbedingungen wiederholen, zu deren Einhaltung der Arbeitgeber ohnehin verpflichtet ist. Es mangelt auch an einer gezielten Ausrichtung der Vereinbarungen auf den unteren Ebenen (sektoral und regional), so dass keine hierarchische Beziehung zwischen den etablierten Ebenen der Sozialpartnerschaft besteht.**

Die weltweit besten Beispiele zeigen **die führende Rolle des Staates bei der Schaffung eines Systems der Sozialpartnerschaft, dessen Kern in der Schaffung bestimmter Bedingungen liegt, d.h. in der Entwicklung institutioneller Mechanismen und Instrumente für die Entwicklung der Sozialpartnerschaft, die jedem Subjekt der Sozialpartnerschaft zugute kommen.**

Gleichzeitig ist zu beachten, dass die Vorteile jedes Subjekts der Sozialpartnerschaft unterschiedlich sind, so dass die Aufgabe des Staates darin besteht, das Interesse und die Stärkung für die Erreichung einer effektiven Qualitätsarbeit und den Erhalt angemessener Entlohnung zu vereinen. Die Schlüsselrolle im mehrstufigen System der Sozialpartnerschaft wird **der Interaktion und der Entwicklung der Kommunikation auf allen Ebenen** der Sozialpartnerschaft als Garantie für soziale Stabilität und nachhaltige Wirtschaft zugewiesen.

2. Analyse der Ausgestaltung der Arbeitsvergütung in Kasachstan (siehe Folien 14 - 20), in deren Verlauf folgendes analysiert worden ist:

- ✓ Berücksichtigung von Fragen der Arbeitsvergütung in Vereinbarungen der Sozialpartnerschaft

- ✓ Gesetz der Republik Kasachstan "Über soziale Mindeststandards und ihre Garantien"
- ✓ Empfehlungen der ILO über den Mindestlohn
- ✓ Der existenzsichernde Lohn in den Regionen Kasachstans und der Mindestlohn
- ✓ Schlüsselprobleme und Empfehlungen zu Fragen der Arbeitsvergütung
- ✓ Vorschlag für ein Modell des sektoralen (tariflichen) Systems der Arbeitsvergütung

Kommentar: Das Hauptthema vertraglicher Vereinbarungen in den besten internationalen Beispielen ist **die Einigung über die Form und die Höhe der Arbeitsvergütung**. In unserer Realität werden diese Fragen jedoch auf allen Ebenen der Sozialpartnerschaft mit äußerster Vorsicht behandelt, ohne Verpflichtungen zu spezifischen Fragen der Arbeitsvergütung einzugehen. Nur auf der Ebene der Branchenvereinbarungen und Tarifverträge gibt es allgemeine Verpflichtungen zu den Arbeitsbedingungen (Wiederholung der verbindlichen Arbeitsnormen des Arbeitsgesetzbuches der Republik Kasachstan), während es **keine spezifischen Vereinbarungen über Maßnahmen und geplante quantitative Merkmale der Entlohnung gibt**. **Der Mechanismus der Lohnindexierung ist nirgends festgelegt.**

Der nächste wichtige Punkt ist die Festsetzung des Mindestlohns. In Kasachstan wird diese Frage auf gesetzlicher Ebene geregelt, und der Mindestlohn wird jährlich ohne Beteiligung anderer Subjekte der Sozialpartnerschaft festgelegt. Damit wird **das Grundprinzip der Sozialpartnerschaft - die Gleichheit der Teilnehmer an der Sozialpartnerschaft (Artikel 147 des Arbeitsgesetzbuches der Republik Kasachstan) - in dieser Frage nicht beachtet**. Der Mindestlohn ist die Grundlage für die Lohnbildung in praktisch allen Wirtschaftszweigen. **Es gibt auch keine Vorschriften darüber, wie der Mindestlohn zustande kommt, woran sich die Arbeitgeber bei der Festsetzung des Mindestlohns in der Branche orientieren sollten, sowie über die Anwendung von regionalen Koeffizienten.**

Das Fehlen grundlegender Instrumente für die Gestaltung einer angemessenen und gerechten Entlohnung der Arbeitnehmer spiegelt sich in der Unzufriedenheit mit der Höhe der Löhne wider.

Dabei kommt **dem sozialen Dialog** im Einklang mit den Empfehlungen des ILO-Übereinkommens Nr. 131 eine Schlüsselrolle zu. **Wenn Arbeitnehmer oder Arbeitgeber das Gefühl haben, dass Entscheidungen ohne ihre Beteiligung getroffen oder ihre Interessen im Entscheidungsprozess nicht berücksichtigt werden, wird sich ihre Einstellung zu den betreffenden Maßnahmen ändern, was zu Protesten oder Streiks führen kann.**

Der Staat legt also nicht die grundlegenden Bedingungen für den sozialen Dialog

fest.

Viele Forscher sind sich einig, dass das tarifliche Entlohnungssystem in Ländern mit sozialer Marktwirtschaft optimal und gerecht ist, zum Beispiel in Deutschland. Gleichzeitig ist zu beachten, dass **die Ansätze des tariflichen Arbeitsentgeltsystems in der inländischen Praxis und die deutschen Erfahrungen grundlegende Unterschiede aufweisen.**

- ✓ der deutsche Ansatz für Tarifverträge basiert auf folgenden Punkten:
- ✓ Interesse der Beteiligung praktisch aller Arbeitgeber und der Gewerkschaft an der Lohnregulierung auf Branchenebene;
- ✓ Erfassung praktisch aller Beschäftigten (Arbeiter, Fachkräfte, Führungskräfte aller Ebenen) durch das Tarifsysteem auf der Grundlage eines Tarifvertrages über Lohngruppen;
- ✓ tarifliche Eingruppierungen von Schlüsselpositionen in der Branche sind die Grundlage für Gerechtigkeit und unterschiedliche Gewichtung der Leistungen. Deutschland hat Entgeltgruppenkataloge sowie eine fast 450 Seiten umfassende Betriebsverfassung entwickelt.
- ✓ Verständlichkeit und Transparenz bei der Festlegung des Lohnniveaus für jede Kategorie von Arbeitnehmern;

Für die **Einführung des sektoralen Tarifsystems in Kasachstan ist es daher notwendig, bestimmte Bedingungen unter interessierter Beteiligung aller Subjekte der Sozialpartnerschaft zu schaffen.**

3. Zum Verhältnis zwischen Arbeitsentgelt und Qualifikationen (siehe Folien 21 - 24), wo folgendes untersucht wurde:

- ✓ Analyse der gesetzlichen Grundlagen der Arbeitsvergütung und der Qualifikationsfragen;
- ✓ Analyse des Gesetzentwurfs "Über berufliche Qualifikationen" in Kasachstan;
- ✓ Vergleich der Ansätze bei der Entwicklung des nationalen Qualifikationssystems

Kommentar: Das Arbeitsgesetzbuch der Republik Kasachstan sieht eine direkte Abhängigkeit der Höhe der Vergütung vom Qualifikationsniveau, der Komplexität, der Quantität und Qualität der geleisteten Arbeit sowie den Arbeitsbedingungen vor. Es gibt auch eine Rechtsnorm, die besagt, dass die Qualifikationsanforderungen für Arbeitnehmer und die Komplexität bestimmter Arten von Arbeit auf der Grundlage von Berufsstandards festgelegt werden. Gleichzeitig hat der Staat den Arbeitgebern keine Methodik für die Entwicklung einheitlicher Ansätze für die Nutzung und praktische Anwendung gleichzeitig existierender multipler Qualifikationsleitfäden wie Einheitliches Tarif- und Qualifikationshandbuch, Qualifikationsleitfaden und beruflicher Standards bei der

Entwicklung des Arbeitsvergütungssystems zur Verfügung gestellt.

Es sei darauf hingewiesen, dass das zuständige Organ der Republik Kasachstan (das Ministerium für Arbeit und Sozialschutz) seit mehr als zehn Jahren an der Schaffung eines Qualifikationssystems arbeitet. Die analytische Überprüfung der geleisteten Arbeit zeigt jedoch Folgendes:

Widersprüche im Verständnis des Wesens des Nationalen Qualifikationssystems, an dem viele Länder arbeiten, um qualitativ hochwertige Arbeitskräfte und eine nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft des Landes zu gewährleisten. Die Schaffung und Entwicklung des nationalen Qualifikationssystems erfordert institutionelle Mechanismen, die auf die Herausbildung einer neuen Kultur gegenüber dem Qualifikationssystem - Lebenslanges Lernen - abzielen, die die Interessen aller Subjekte der Sozialpartnerschaft berücksichtigen und eine stabile sozioökonomische Entwicklung des Landes gewährleisten.

Derzeit fördert das kasachische Ministerium für Arbeit und Sozialschutz jedoch aktiv den Entwurf eines Gesetzes über berufliche Qualifikationen, das sich nur auf das Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen beschränkt, das in der Tat eines der Elemente des nationalen Qualifikationssystems ist. Darüber hinaus ist nach der Version des Ministeriums für Arbeit und Sozialschutz das nationale Qualifikationssystem die größtmögliche Beteiligung staatlicher Stellen an der Regulierung des Qualifikationssystems, wobei die Meinung von Arbeitgebern, Gewerkschaften, Berufsverbänden, Bildungsinfrastrukturen, Forschern und Wissenschaftlern völlig fehlt.

4. Unserer Meinung nach sollte der Hauptgedanke bei der Entwicklung des nationalen Qualifikationssystems der Republik Kasachstan unter Berücksichtigung der kritischen, nicht nachhaltigen Situation auf die Entwicklung des Humankapitals sowie auf die Lösung der bestehenden Probleme bei der Entlohnung der Arbeitskräfte und auf die Entwicklung neuer Ansätze in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau eines Arbeitnehmers ausgerichtet sein. Daher besteht der Hauptzweck des nationalen Qualifikationssystems darin, die Gesellschaft (Bevölkerung und Unternehmen) für gefragte und qualifizierte Arbeitskräfte zu interessieren und zu motivieren.

5. Fazit, Vorschläge (siehe Folien 25 – 31):

- ✓ es werden die Schlussfolgerungen zur aktuellen Situation der Sozialpartnerschaft zusammengefasst;
- ✓ Vorschläge zur Veränderung der Situation in der Sozialpartnerschaft:
 - ein neues Modell der Sozialpartnerschaft: die Rolle der einzelnen Bereiche und ihr Nutzen für die Entwicklung der Sozialpartnerschaft,
 - Organe und Ebenen der Sozialpartnerschaft, ihr Zweck
 - Kommunikation zwischen den Ebenen der Sozialpartnerschaft
 - inhaltliche Änderungen der wichtigsten Parameter des Arbeitsentgeltsystems.

Kommentar: Die umfassende Analyse der drei Schlüsselaspekte hat viele Probleme offenbart (siehe Folie 26). Um zivilisierte Sozial- und Arbeitsbeziehungen zu gestalten und zu entwickeln und dabei sozioökonomische

Stabilität zu gewährleisten, müssen die Bemühungen der Sozialpartnerschaft auf Folgendes ausgerichtet werden:

- **Aufbau eines neuen Modells der Sozialpartnerschaft** mit effektiver Kommunikation, um einen Konsens auf allen Ebenen zu erreichen. Das vorgeschlagene Modell der Sozialpartnerschaft (siehe Folie 27) basiert auf den ermittelten **wesentlichen Vorteilen (Motivation) eines jeden Subjekts der Sozialpartnerschaft bei der Gestaltung bestimmter Bedingungen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen, mit vollem und gleichem Interesse aller Subjekte der Sozialpartnerschaft.**
- Eine Schlüsselrolle im neuen Sozialpartnerschaftsmodell kommt **der Gestaltung der Kommunikation auf allen Ebenen der Sozialpartnerschaft zu (siehe Folie 28)**. Es ist notwendig, "von unten nach oben" zu beginnen, nämlich mit der Durchführung einer Umfrage über die Zufriedenheit des Personals mit den Arbeitsbedingungen. Die Durchführung einer Personalbefragung ist eine Rückmeldung über die **Identifizierung von Problemen an jedem Arbeitsplatz, die nicht nur einen Eindruck über den Stand der tarifvertraglichen Regelung der Sozial- und Arbeitsbeziehungen im sektoralen Kontext vermittelt, sondern auch lokale Besonderheiten des sozialen Dialogs aufzeigt sowie individuelle Probleme des Systems auf der Ebene einzelner Unternehmen, Branchen und im Allgemeinen** (siehe Folie 29). Darüber hinaus wird sie die Vereinbarungen mit spezifischen vertraglichen Verpflichtungen füllen.
- Es wird vorgeschlagen, das Verzeichnis des Gegenstandes der Vereinbarungen zu ändern und zu präzisieren (siehe Folie 29). **Eine vollständigere Liste von Indikatoren zielt in erster Linie darauf ab, ein Niveau von menschenwürdigen und fairen Löhnen zu erreichen**, das es ermöglicht, die gegenwärtige Situation zu ändern, das Vertrauen der Arbeitnehmer in zivilisierte Arbeitsbeziehungen und in qualitative und produktive Arbeit zu wecken.

In Anbetracht der bestehenden Probleme und Fehler in Schlüsselaspekten der Sozialpartnerschaft sowie der formalen Herangehensweise an das Funktionieren der Sozialpartnerschaft und in Ermangelung wirksamer Instrumente zum Aufbau eines angemessenen und gerechten, vom Qualifikationsniveau abhängigen Entlohnungssystems schlagen wir Folgendes vor:

1. die Schlussfolgerungen und Vorschläge dieser analytischen Studie unter Einbeziehung von Arbeitgebern, Gewerkschaften sowie unabhängigen Juristen und Experten auf dem Gebiet der Wirtschaft und der Arbeitsorganisation zu prüfen, um eine gründliche Analyse der Rechts- und Verwaltungsvorschriften über das Funktionieren der Sozialpartnerschaft, das Entlohnungssystem und den Aufbau und den Zweck des nationalen Qualifikationssystems durchzuführen.
 - Erprobung der vorgeschlagenen nationalen methodischen Ansätze auf

der Grundlage der Sozialpartnerschaft (zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften) am Beispiel von großen, mittleren und kleinen Unternehmen:

- Aufbau des sektoralen Qualifikationssystems
 - Verwendung der Hauptelemente von Qualifikationen beim Aufbau des sektoralen (Tarif-)Systems des Arbeitsentgelts
2. den Status der Anerkennung der Methodik als Pilotprojekt auf der Ebene der Regierung mit dem Format des Projektmanagements zu bestimmen.
 3. Gewinnung von Experten mit hohem fachlichen Kompetenzniveau aus jedem in Frage kommenden Bereich der beruflichen Tätigkeit für die Durchführung des Pilotprojekts.

Scholpan Jershitowa