

# Анализ социального партнерства в Республике Казахстан

*Презентация ключевых проблем на основании проведенного аналитического обзора нормативно-правовых актов РК и действующих видов соглашений: Генерального, Отраслевого, Регионального соглашений, и Коллективного договора на примере железнодорожной отрасли*

*Ержигитова Ш.Д. – независимый эксперт, разработчик авторских разработок системы квалификации*



## Ержигитова Шолпан Джумановна,

кандидат экономических наук (Москва, 1990г)

независимый эксперт в области системы квалификации, разработчик авторских методик по разработке профессионального стандарта (январь, 2012г., август 2021г),

практический опыт в сфере управления персоналом более 23 лет

Работала в системе группы АО НК «КазМунайГаз» с апреля 1998г. по октябрь 2021г., и имею 23-летний практический опыт работы в сфере управления персоналом с последовательным профессиональным развитием от HR-менеджера до директора департамента управления персоналом в крупных нефтегазовых компаниях - АО «КазТрансОйл» (1998-2001гг), Национальная Компания «Транспорт Нефти и Газа» (2001-2002гг), Национальная Компания «КазМунайГаз» (2002-2005, 2008-2013). Директор Корпоративного Университета «Самрук-Казына» 2013-2014гг. Имею опыт работы в компаниях с иностранным участием «Газопровод Бейнеу – Шымкент (Казахстан – Китай)» (2014-2016гг.). Опыт работы в компании по реализации проекта по трансформации в группе «КазМунайГаз» «КМГ - Глобал Солюшенс» (2016-2017гг). В компании «Батумский нефтяной терминал» с 2017г – февраль 2019г в качестве привлеченного иностранного работника. С марта 2019 – по 01.07.2020г. Советник Генерального директора АО «КазТрансОйл», руководитель проекта «Компетентный подход в управлении персоналом АО «КазТрансОйл». С 01.10.2020г. по 01.10.2021г. Главный эксперт «КМГ-инжиниринг».

Имею ученую степень – кандидат экономических наук, Москва, 1990 г.

**Реализованные HR-проекты и личные достижения** в построении системы оплаты труда, развития и обучения персонала, найма и оценки персонала. Руководила организацией корпоративных программ КМГ: «Молодой специалист», «Лучший по профессии», «Лучшая бригада» и подготовка специалистов по морским проектам. С 2009года руководила пилотным проектом по разработки профессиональных стандартов нефтегазовой отрасли в рамках Рабочей группы Kazenergy. **Авторские права на Методологии разработки профессионального стандарта (январь 2012г., август 2021г). Вторая методика усовершенствована в 2019 году** в рамках проекта «Компетентный подход в управлении персоналом АО «КазТрансОйл». В конце 2020 года проведено апробирование методического подхода разработки Корпоративного стандарта Должностей (рабочих и инженерно-технических должностей) в рамках пилотного проекта КМГ-Инжиниринг. Первая методика разработки профессиональных стандартов в 2011-2012 гг. отмечена наградами: «Лучший HR-проект» по итогам VIII Саммита HR-директоров стран СНГ и России (г. Москва, РФ), также в рамках конкурсов «Сенім» (г. Астана, РК). Имеются положительные отзывы на методические материалы от членов Европейского союза, Getenergy, компаний PWC, Ward Howell, Karachaganak Petroleum Operating b.v., ЛукОйл, Экопси и Профсоюза работников нефтегазовой отрасли РК. Неоднократно приглашалась на международные HR-конференции в качестве спикера.

**За период работы в группе компаний КазМунайГаз** были внедрены ряд проектов: создание Корпоративного Университета «Самрук-Казына» на базе Единого Центра Развития персонала КМГ; корпоративный стандарт профилирования должностей; комплексная аттестации/оценка персонала; разработка матрицы распределения функций управления компании; матрица загрузки персонала; оценка должностей (грейдирование); новые подходы к системе оплаты труда и премирования с учетом достижения индивидуального KPI и т.п.

2012 год



2021 год

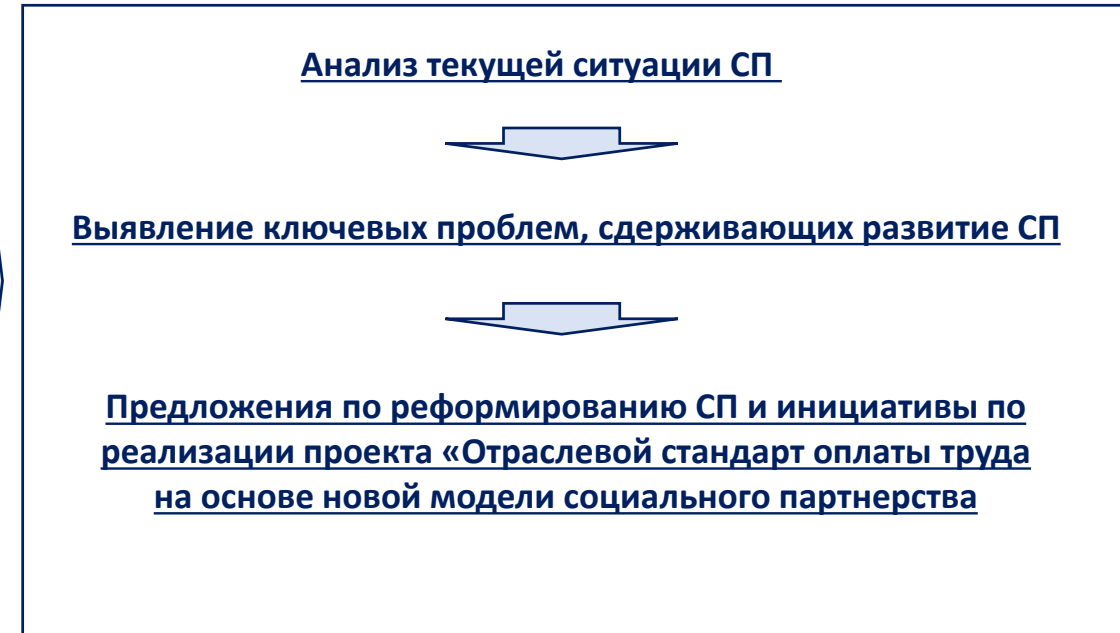


# Цель и задачи аналитического исследования

## Целевые аспекты для изучения



## Логическая последовательность работы



**Основная цель** – комплексный анализ выявления ключевых проблем оплаты труда в соглашениях социального партнерства (на уровне: Республиканского, Отраслевого, Регионального, Предприятия). Определить роль каждого субъекта социального партнерства (Государство, Работодатель (ассоциация работодателей), Работник (Профсоюз) в развитии социально-трудовых отношений. Что является предметом договоренностей между субъектами на каждом уровне СП. Каким образом регулируются вопросы во взаимосвязи оплаты труда и квалификации. Выработка предложений и инициатив по реализации проекта «Разработка отраслевой (тарифной) системы оплаты труда на основе новой модели социального партнерства»

*Проведен сравнительный анализ  
законодательной базы регулирования  
социального партнерства*

# **1. Анализ формирования социального партнерства в РК**

- ✓ **Содержание и структура СП**
- ✓ **Органы и форма взаимодействия СП**
- ✓ **Практическая реализация СП, сравнение содержательной части соглашений СП**
- ✓ **Сравнение понятий и принципы СП**
- ✓ **Ключевые аспекты для формирования СП**

# Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

7) **социальное партнерство** – **система взаимоотношений между работниками** (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве;

8) **соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее – соглашение)** – **правовой акт в форме письменного соглашения**, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях;

## РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

### Глава 13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 147. Органы, принципы и задачи социального партнерства

Статья 148. Организация социального партнерства

Статья 149. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

Статья 150. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

Статья 151. Регистрация соглашений

Статья 152. Стороны, виды соглашений социального партнерства

Статья 153. Содержание соглашений социального партнерства

Статья 154. Действие соглашений социального партнерства, контроль за их выполнением и ответственность сторон

Статья 155. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

### Глава 14. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 156. Стороны коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора

Статья 157. Содержание и структура коллективного договора

Статья 158. Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон

**Вывод: Социальное партнерство в РК рассматривается как система договорных взаимоотношений, без обозначения стратегической цели социального партнерства и целевых задач каждого субъекта социального партнерства: Государства, Работодателя, Работника. Отсутствуют назначение и роль институтов развития социального партнерства: Правительства, Ассоциаций Работодателей, Объединения Профессиональных союзов.**

# Органы и форма взаимодействия социального партнерства

(ТК РК, Глава 13, ст.147)



**Вывод:** Законодательством РК предусмотрено, что реализация социального партнерства представляют собой договоренности, с участием государственных органов, представителями работников и работодателей по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом, региональном и на уровне предприятия. Определены органы и уровни регулирования социального партнерства, учитывающие договоренности на каждом из уровней.

При этом не установлены четкие и понятные механизмы взаимодействия по вопросам договоренностей на каждом уровне СП, что находит отражение в отсутствии коммуникаций между уровнями СП

# Анализ Генерального соглашения

**ТК РК Ст. 153. п.4 Генеральным соглашением должны предусматриваться положения:**

- 1) о рассмотрении законопроектов в области социально-трудовых отношений;
- 2) о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- 3) о развитии рынка труда, содействии эффективной занятости населения;
- 4) **об утверждении национальной рамки квалификаций;**
- 5) **об условиях и охране труда, промышленной и экологической безопасности;**
- 6) о развитии социального партнерства и диалога;
- 7) о порядке формирования и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений на отраслевом и региональном уровнях

**Вывод:** На практике социальное партнерство действует формально и декларативно, при полном отсутствии решения ключевой проблемы социально-трудовых отношений – вопросов оплаты труда. Об этом свидетельствует содержательная часть Генерального соглашения о намерениях, при отсутствии их обоснования и конкретизации. Также отсутствуют адресность к соглашениям более низкого уровня (отраслевым и региональным), тем самым не установлена иерархическая взаимосвязь уровней социального партнерства.

**Важный раздел, как квалификация – в Генеральном соглашении отсутствует. Что свидетельствует об отсутствии практического применения НСК в организации оплаты труда в зависимости от квалификации**

## Генеральное соглашение

между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2021-2023 годы

### Раздел I. Общие положения

**Раздел II. Социальное партнерство** – меры, направленные на обеспечение согласования интересов Работников (представителей работников), Работодателей (представителей работодателей), государственных органов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений

**Раздел III. Экономическая политика** - меры, направленные на развитие экономической политики с целью достижения среднесрочных целей по повышению качества жизни и благосостояния населения, а также обеспечению устойчивого роста экономики

**Раздел IV. Обеспечение занятости населения** - меры, направленные на развитие рынка труда и содействие эффективной занятости населения для повышения роста доходов населения

**Раздел V. Достойные условия и оплата труда** - меры, направленные на создание благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, гендерного равенства, социальной защиты работников, развитие трудового потенциала работников, в том числе путем участия работников в принятии производственных решений

**Раздел VI. Социальная политика** - меры, направленные на создание благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, гендерного равенства, социальной защиты работников, развитие трудового потенциала работников, в том числе путем участия работников в принятии производственных решений

**Раздел VII. Реализация соглашения и контроль за его выполнением**

# Анализ Отраслевого соглашения

**ТК РК Ст. 153. п. 5. Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:**

- 1) о рассмотрении программных и стратегических документов соответствующей отрасли;
- 2) о развитии социального партнерства и диалога в отрасли;
- 3) о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- 4) об основных принципах системы оплаты труда отрасли, в том числе установление:
  - **минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли;**
  - **минимальных значений межразрядных коэффициентов;**
  - единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 5) **об утверждении отраслевой рамки квалификаций.**

## Отраслевое соглашение

по социально-трудовым вопросам между государственным органом – Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан, работодателями – акционерным обществом «Национальная компания «Қазақстан темір жолы», иными организациями железнодорожного транспорта и общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта» на 2021-2023 годы

### I. Общие положения

II. Обязательства сторон: Министерство, Работодатель, Профсоюз

III. Порядок рассмотрения программных и стратегических документов железнодорожной отрасли

IV. Развитие социального партнерства и диалога в отрасли

V. Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок

VI. **Порядок утверждения Отраслевой рамки квалификаций**

VII. Ответственность сторон за выполнение принятых Обязательств

VIII. Контроль за ходом выполнения Соглашения

2) предусматривать минимальный размер месячной тарифной ставки работника первого разряда и минимальные значения межразрядных коэффициентов в тарифных сетках в коллективных договорах

**Вывод:** В ТК РК предусмотрено, что в Отраслевых соглашениях должны быть установлены ключевые аспекты системы оплаты труда. Однако при практической реализации, данные вопросы носят **общий и неконкретный характер**. Кроме того, в содержательной части Отраслевого соглашения **отсутствует отдельный раздел, с основными принципами, положениями, нормами и параметрами по системе оплаты труда в отрасли, которые в последующем должны быть использованы в Коллективных договорах**.

**Раздел «Отраслевая рамка квалификаций» в Отраслевом Соглашении, не дает никаких разъяснений о назначении и применении ОРК в вопросах оплаты труда**



# Анализ Регионального соглашения

**ТК РК Ст. 153. п. 6. Региональными соглашениями должны предусматриваться положения о:**

- 1) развитию социального партнерства и диалога в регионе;
- 2) рассмотрении программных и стратегических документов региона;
- 3) мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- 4) содействию работодателям и представителям работников в урегулировании трудовых споров;
- 5) принятии мер, направленных на обеспечение занятости и сокращение уровня безработицы;
- 6) деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров

**Вывод:** Содержательная часть Регионального соглашения практически **повторяет содержание Генерального соглашения**, представленные намерения без их обоснования, конкретизации и **без учета региональных особенностей**. Что касается вопросов оплаты труда – то эти вопросы отсутствуют

## Региональное соглашение

между акиматом города Алматы, Территориальным объединением профсоюзов «Профсоюзный центр города Алматы», Территориальным объединением профсоюзов «Алматинский союз профсоюзов» и Объединением юридических лиц «Национальная Конфедерация Работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан» на 2021-2023 годы

### I. Общие положения

**II. Социальное партнерство** – меры, направленные на обеспечение согласования интересов работников (представителей работников), работодателей (представителей работодателей), государственных органов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений

**III. Экономическая политика** – меры, направленные на развитие экономической политики с целью достижения среднесрочных целей по повышению качества жизни и благосостояния населения, а также обеспечению устойчивого роста экономики и принимают на себя следующие обязательства

**IV. Обеспечение занятости населения** - меры, направленные на развитие рынка труда и содействие эффективной занятости населения для повышения роста доходов населения и принимают на себя следующие обязательства

**V. Достойные условия и оплата труда** – меры, направленные на создание благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, гендерного равенства, социальной защиты работников, развитие трудового потенциала работников и принимают на себя следующие обязательства

**VI. Социальная политика** – меры, направленные на обеспечение социальной стабильности и рост благосостояния работников, путем создания условий для повышения уровня качества их жизни и принятия следующих социальных решений и проведения мероприятий

**VII. Реализация соглашения и контроль его выполнения**

# Анализ Коллективного договора

**ТК РК Ст. 157. п. 1. В коллективный договор включаются следующие положения:**

- 1) о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) об установлении межразрядных коэффициентов;
- 3) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;
- 4) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;
- 5) о создании условий для деятельности профессионального союза;
- 6) о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- 7) о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора;
- 8) об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников;
- 9) о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан "О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан".

## Коллективный договор

на 2021-2023 годы между акционерным обществом «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» и его трудовым коллективом

**Раздел I. Общие понятия** – понятийный аппарат

**Раздел II. Общие положения** – срок действия, на кого распространяются действия,

**Раздел III. Организация и нормирование труда, заработная плата, доплаты и надбавки** – Обязательства Работодателя по 20 п. (МРЗП, доля ОЗП, доплаты)

**Раздел IV. Рабочее время, время отдыха, трудовые и другие отпуска** -

Обязательства Работодателя по 15 п.

**Раздел V. Занятость, социальная защита, профессиональная подготовка и**

**переподготовка высвобождаемых работников** – Обязательства Работодателя по 18 п.

**Раздел VI. Безопасность и охрана труда** - Обязательства Работодателя по 23 п.

**Раздел VII. Социальный пакет работникам Компании** - Обязательства Работодателя по 37 п.

**Раздел VIII. Социальный пакет пенсионерам Компании** - Обязательства Работодателя по 15п.

**Раздел IX. Обязанности Профсоюза** – Обязательства Профсоюза по 15 п.

**Раздел X. Создание условий и гарантии для деятельности Профсоюза** - Обязательства Работодателя по 12п.

**Раздел XI. Ответственность сторон за невыполнение принятых обязательств**

**Раздел XII. Контроль за исполнением Договора**

# Сравнение предлагаемых изменений в законодательной базе РК

## Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

7) социальное партнерство – **система взаимоотношений между работниками** (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве;

8) соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее – соглашение) – **правовой акт в форме письменного соглашения**, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях;

### РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

#### Глава 13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

[Статья 147.](#) Органы, принципы и задачи социального партнерства

[Статья 148.](#) Организация социального партнерства

[Статья 149.](#) Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

[Статья 150.](#) Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

[Статья 151.](#) Регистрация соглашений

[Статья 152.](#) Стороны, виды соглашений социального партнерства

[Статья 153.](#) Содержание соглашений социального партнерства

[Статья 154.](#) Действие соглашений социального партнерства, контроль за их выполнением и ответственность сторон

[Статья 155.](#) Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

#### Глава 14. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

[Статья 156.](#) Стороны коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора

[Статья 157.](#) Содержание и структура коллективного договора

[Статья 158.](#) Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон

**Вывод:** Проведен сравнительный анализ содержания законодательных баз регулирования СП - текущей и проекта Закона РК «О социальном партнерстве»:

1. Изменен правовой статус регулирования данного вопроса
2. Понятийный аппарат без изменений
3. Структура и уровни СП остались без изменений
4. Содержание соглашений всех уровней без изменений
5. Внесена отдельная глава – участие работников в управлении организацией.

## Проект Закона РК «О социальном партнерстве»

[Статья 1.](#) Основные понятия, используемые в настоящем Законе

### Глава 1. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

[Статья 2.](#) Основные принципы социального партнерства

[Статья 3.](#) Органы, задачи социального партнерства

[Статья 4.](#) Принципы и порядок формирования постоянно действующих республиканской, отраслевых, региональных комиссий

[Статья 5.](#) Организация социального партнерства

[Статья 6.](#) Основные цели и задачи постоянно действующих республиканской, отраслевых, региональных комиссий

[Статья 7.](#) Основные права республиканской комиссии

[Статья 8.](#) Основные права отраслевых и региональных комиссий

[Статья 9.](#) Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

[Статья 10.](#) Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

[Статья 11.](#) Регистрация соглашений

[Статья 12.](#) Стороны, виды соглашений социального партнерства

[Статья 13.](#) Содержание соглашений социального партнерства

[Статья 14.](#) Действие соглашений социального партнерства, контроль за их выполнением и ответственность сторон

[Статья 15.](#) Координаторы комиссий

### Глава 2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

[Статья 16.](#) Стороны коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора

[Статья 17.](#) Содержание и структура коллективного договора

[Статья 18.](#) Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон

### Глава 3. ИЗДАНИЕ И СОГЛАСОВАНИЕ АКТОВ РАБОДАТЕЛЯ, ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ, ТРУДОВЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

[Статья 19.](#) Порядок согласования с представителями работников при издании актов работодателя

[Статья 20.](#) Ведение коллективных переговоров

[Статья 21.](#) Трудовые консультации

### Глава 4. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

[Статья 22.](#) Право работников на участие в управлении организацией

[Статья 23.](#) Основные формы участия работников в управлении организацией

[Статья 24.](#) Участие представителей выборных коллегиальных органов проф. союзов в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса

### Глава 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

[Статья 25.](#) Ответственность за нарушение настоящего Закона

[Статья 26.](#) Порядок введения в действие настоящего Закона

# Сравнительный анализ понятия и принципов СП

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №  
414-V ЗРК, Гл.13



Понятие «Социальной партнерство»

Лучшая международная практика



**социальное партнерство** – **система взаимоотношений между работниками** (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве

**Социальное партнерство** – **система институциональных механизмов** согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве **в обеспечении социально-экономической стабильности**

**Ключевым вопросом** социального партнерства направлено на решение основных вопросов социально-трудовых отношений:

- **достижения согласия о форме и размере оплаты труда, денежных вознаграждениях, пособиях, компенсациях, доплатах;**
- **установление механизма регулирования оплаты труда** исходя из **роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным соглашением**

## Принципы социального партнерства

**3. Постоянно действующие республиканская, отраслевые, региональные комиссии** формируются на основе следующих принципов:

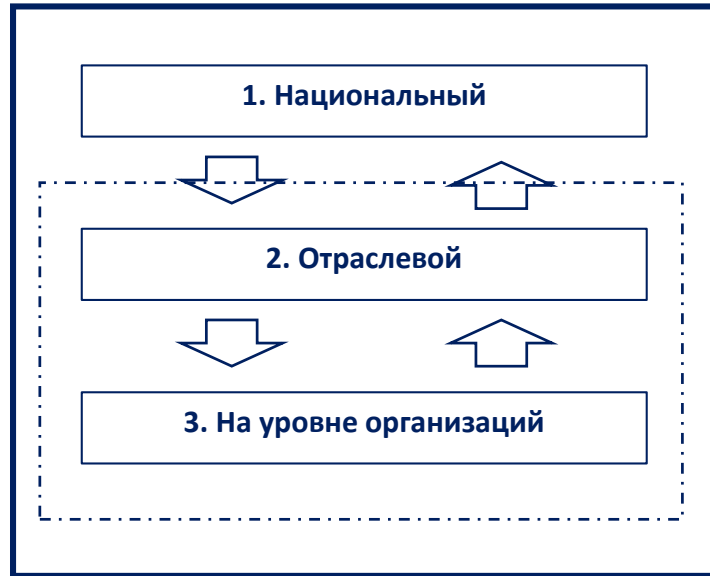
- 1) **обязательности участия представителей органов исполнительной власти**, представителей работодателей и работников в деятельности комиссий;
- 2) **полномочности сторон;**
- 3) **паритетного представительства;**
- 4) **равноправия сторон;**
- 5) **взаимной ответственности сторон.**

- 1) **взаимное признание интересов сторон (партнера) как важных и правомерных;**
- 2) **представительность и паритетность на всех стадиях партнерских отношений**, в том числе и при принятии решений;
- 3) **социальную справедливость при регулировании интересов и действий, особенно в сфере труда и распределения доходов;**
- 4) **поиск и нахождение компромисса** при решении спорных и конфликтных вопросов, преследующие главную цель партнерства — достижение социального согласия;
- 5) **взаимную ответственность сторон за исполнение (и неисполнение) согласованных решений.**

# Лучшая международная практика социального партнерства

## Ключевые аспекты формирования социального партнерства

Во многих странах социальное партнерство - один **важных институциональных механизмов**, который способствует формированию и развитию цивилизованных социально-трудовых отношений в **обеспечении социально-экономической стабильности**.




Главная цель **многоступенчатой системы социального партнерства** – **развитие коммуникаций между государством, бизнесом и гражданским обществом** для достижения социального консенсуса **на каждого из его уровней**. Субъекты социального партнерства, обладающих **разными статусами**:

- выступают в качестве **равноправных, самостоятельных**;
- **согласовывают все свои действия**;
- **учитывают взаимные интересы и потребности**

Система социального партнерства основана на **постоянном развитии форм и методов взаимодействия, способов, процедур, система контроля выполнения принятых договоров, соглашений, структуры СП**.

Каждая страна имеет специфические национальные особенности в становлении и развитии социального партнерства.

**Вывод:** Формально СП в РК существует, данный факт подтверждают и эксперты отрасли. Однако проведенный сравнительный анализ подходов формирования и фактическое функционирование субъектов СП существенно отличается.

 Прослеживается **доминирующая роль государства** в процессах становления социального диалога, а также существуют **недоверие между профсоюзом и работодателями** – все эти оказывают существенное влияние на их развитие. При полном **отсутствии коммуникаций** между уровнями СП (см.сл.б) и конкретного предмета договоренностей соглашений (см.сл.7-10)

 СП находится в постоянном развитии, при этом **ключевая роль отводится на уровень отрасли (ассоциацией работодателей и отраслевых профсоюзов)**, т.е. без участия госорганов. Эффективность СП во многом определяется установленными коммуникациями, в т.ч и обратной связи

Таким образом, учитывая текущие проблемы и особенности становления СП необходимо **начать с установления коммуникаций на низовых уровнях СП, т.е. на уровне организаций**.

*Проведен сравнительный анализ  
рекомендаций МОТ и текущей ситуации  
оплаты труда*

## **2. Анализ формирования оплаты труда РК**

- ✓ Освещение в соглашениях социального партнерства вопросов оплаты труда
- ✓ 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

## Освещение ключевых параметров оплаты труда в соглашениях социального партнерства

	Уровень соглашения			
	Генеральное соглашение	Отраслевое соглашение	Региональное соглашение	Коллективный договор
<b>Минимальная заработная плата</b>	отсутствует	П.14.1. 2)предусматривать минимальный размер месячной тарифной ставки работника первого разряда и минимальные значения межразрядных коэффициентов в тарифных сетках в коллективных договорах	отсутствует	П.9. 1) устанавливать минимальный размер месячной тарифной ставки работника первого разряда не ниже МРЗП. Месячную тарифную ставку рабочего определять в соответствии с тарифной сеткой путем умножения месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда соответствующей тарифной сетки на установленный тарифный (межразрядный) коэффициент присвоенного работнику квалификационного разряда
<b>Размер средней заработной платы</b>	отсутствует	отсутствует	отсутствует	отсутствует
<b>Соотношение минимальной и максимальной зар.платы</b>	отсутствует	отсутствует	отсутствует	
<b>Доля постоянной части заработной платы в общей заработной плате</b>	отсутствует	П.14.1. 1) обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников Компании без учета единовременных стимулирующих выплат	отсутствует	П.9. 1)Обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат
<b>Индексация заработной платы</b>	отсутствует	отсутствует	отсутствует	отсутствует

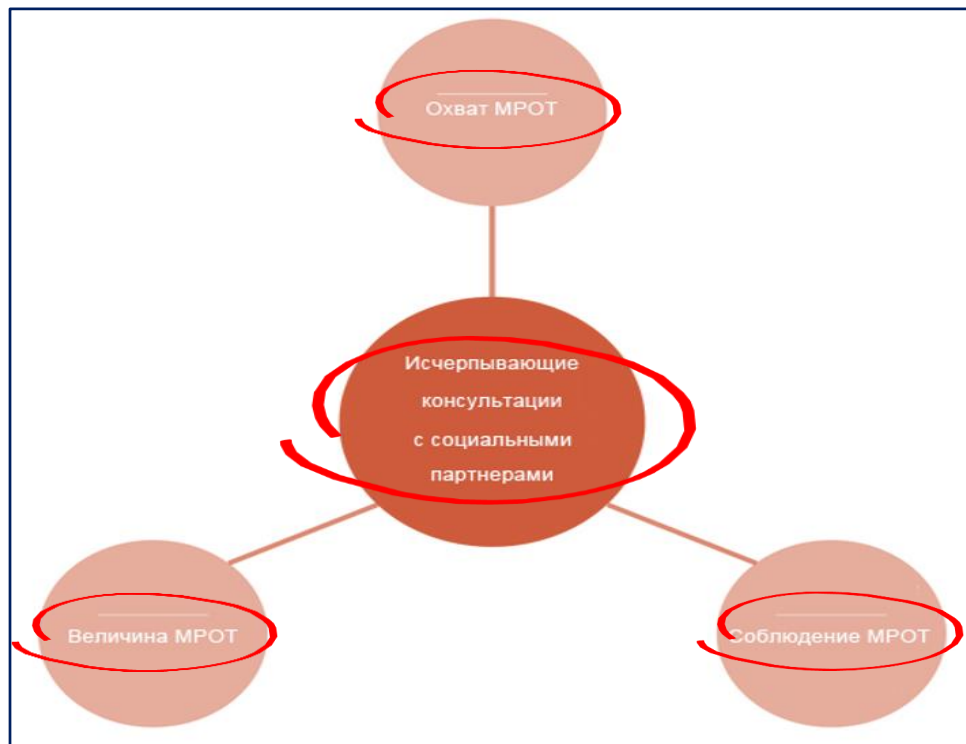
**Вывод:** наблюдается общая закономерность во всех формах соглашения СП – предельная осторожность принятия обязательств по конкретным вопросам оплаты труда. Только на уровне Отраслевого соглашения и Коллективного договора имеются обобщенные обязательства по условиям труда (повторяя обязательные нормы труда ТК РК), при этом отсутствуют конкретные договоренности по действиям и планируемым количественным характеристикам оплаты труда. Вопросы механизма индексации заработной платы нигде не прописаны

# Международная Организация Труда (МОТ) о регулировании минимального размера оплаты труда

МОТ: Руководство по регулированию минимального размера оплаты труда

[https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS\\_549775/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS_549775/lang--ru/index.htm)

## Основные аспекты эффективного механизма МРОТ



## Распределение заработной платы



## Рекомендации МОТ:

**Социальному диалогу** принадлежит ключевая роль в обеспечении социальной, политической и экономической стабильности, равенства и демократии. Он формирует основу мирных и упорядоченных процедур разрешения потенциально опасных конфликтов. Если у работников или работодателей сложится ощущение, что решения принимаются без их участия, или что их интересы мало учитываются в процессе их принятия, их отношение к соответствующей политике будет другим, что чревато протестами или забастовками

При законодательно установленном МРОТ консультации и участие социальных партнеров и независимых экспертов чаще всего обеспечивается при помощи таких институтов, как трех- или двухсторонние комиссии по заработной плате, советы по вопросам заработной платы или другие органы, наделенные соответствующей компетенцией в социально-экономических вопросах.



# О минимальных социальных стандартах и их гарантиях

Закон РК от 19 мая 2015 года № 314-V ЗРК.

## Статья 11. Минимальные социальные стандарты в сфере труда

1. Минимальные социальные стандарты в сфере труда обеспечивают реализацию социальных гарантий и социальных прав на:
  - 1) оплату труда;
  - 2) продолжительность рабочего времени и времени отдыха.
2. Минимальными социальными стандартами в сфере труда являются:
  - 1) минимальный социальный стандарт "Минимальный размер месячной заработной платы";
  - 2) минимальный социальный стандарт "Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены)";
  - 3) минимальный социальный стандарт "Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск".
3. Минимальные социальные стандарты в сфере труда устанавливаются и применяются в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

## Статья 12. Минимальный социальный стандарт "Минимальный размер месячной заработной платы"

1. Минимальный социальный стандарт "Минимальный размер месячной заработной платы" содержит:
  - 1) норму рабочего времени в месяц;
  - 2) нормы труда (трудовые обязанности) работника первого разряда в нормальных условиях.
2. Минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, не должен быть ниже прожиточного минимума.

**Вывод:** в РК на ежегодной основе государством **устанавливается размер МРЗП без участия других субъектов СП**, а это не соблюдения **ключевого принципа СП – равноправия участников СП (ст.147 ТК РК)**.

МРЗП является основой формирования уровня заработной платы. При этом **отсутствуют регламентирующие процедуры как формирования МРЗП так и механизм равноправного участия социальных партнеров в определении его размера**. Таким образом, **государством не заложены фундаментальные условия для ведения социального диалога**. При этом соответствии с рекомендациями Конвенций МОТ (см. сл.16) **ключевая роль принадлежит социальному диалогу по 3 аспектам: определение размера МРОТ, мониторинг распределения МРОТ, соблюдение МРОТ**.

# Анализ ключевых проблем вопросов оплаты труда

## Профсоюз РК о существующих проблемах оплаты труда\*

\* <https://365info.kz/2022/07/profsoyuzu-predlagayut-podnyat-minimalnyu-zarplatu-do-125-tysyach-tenge>

- существенное **неравенство распределения заработной платы**. И разрыв продолжает расти;
- существующая организация оплаты труда, имеющая **несправедливые параметры** ее уровня и дифференциации по видам экономической деятельности, субъектам хозяйствования, **профессионально-квалификационным группам работников**, разрушает экономические отношения и деформирует социальные взаимозависимости, а также тормозит экономический рост;
- необходимость **срочно актуализировать базовые институты оплаты труда**: нормы труда, **единую тарифную сетку, методику установления размера минимальной зарплаты**;
- **экономика дешевого труда** делает невыгодной технологическую модернизацию производства — **при низкой зарплате капиталоемкие** и **трудосберегающие инновации** не окупаются в разумные сроки;
- **необходим переход** от поиска временных компромиссов и минимальных компенсаций, направленных на латание дыр, **к целенаправленной и общегосударственной политике** по повышению благосостояния граждан, и прежде всего за счет роста заработной платы
- **коллективные договоры** должны **включать положения о системе оплаты труда** и актах работодателя, **на практике этот механизм имеет низкую эффективность**
- влияние **работодателя на работника** и **декларативность заключенных коллективных договоров**, где нет профсоюзных организаций
- **безосновательная разница в размере оплаты труда**
- **правовые пробелы** в системе **определения минимального размера заработной платы, стоимости продовольственной корзины и величины прожиточного минимума**
- **повышающих отраслевых коэффициентов** носит **бессистемный характер**, а их расчетная величина фактически не имеет научно обоснованных подходов и зависит от возможностей профсоюзов по отстаиванию своих позиций
- недостаток **нормативных актов** в отношении **прав и полномочий, обязанностей и ответственности, способов действий**

**Вывод:** В условиях отсутствия единых подходов построения системы оплаты труда **носит бессистемный характер** и находит отражение:

- в произвольном установлении тарифных (квалификационных) разрядов без учета тарификации работ, сложности, количества и качества выполняемых работ и условий труда;
- в необоснованном установлении различных величин минимальной тарифной ставки 1-го разряда;
- в произвольном и необоснованном установлении тарифных коэффициентов, в результате чего диапазоны тарифных сеток рабочих существенно разнятся между собой;
- в применении значительного количества тарифных ставок в рамках одного и того разряда

## Построение тарифной сетки: проблемы и ошибки

Пример из практики 2012г

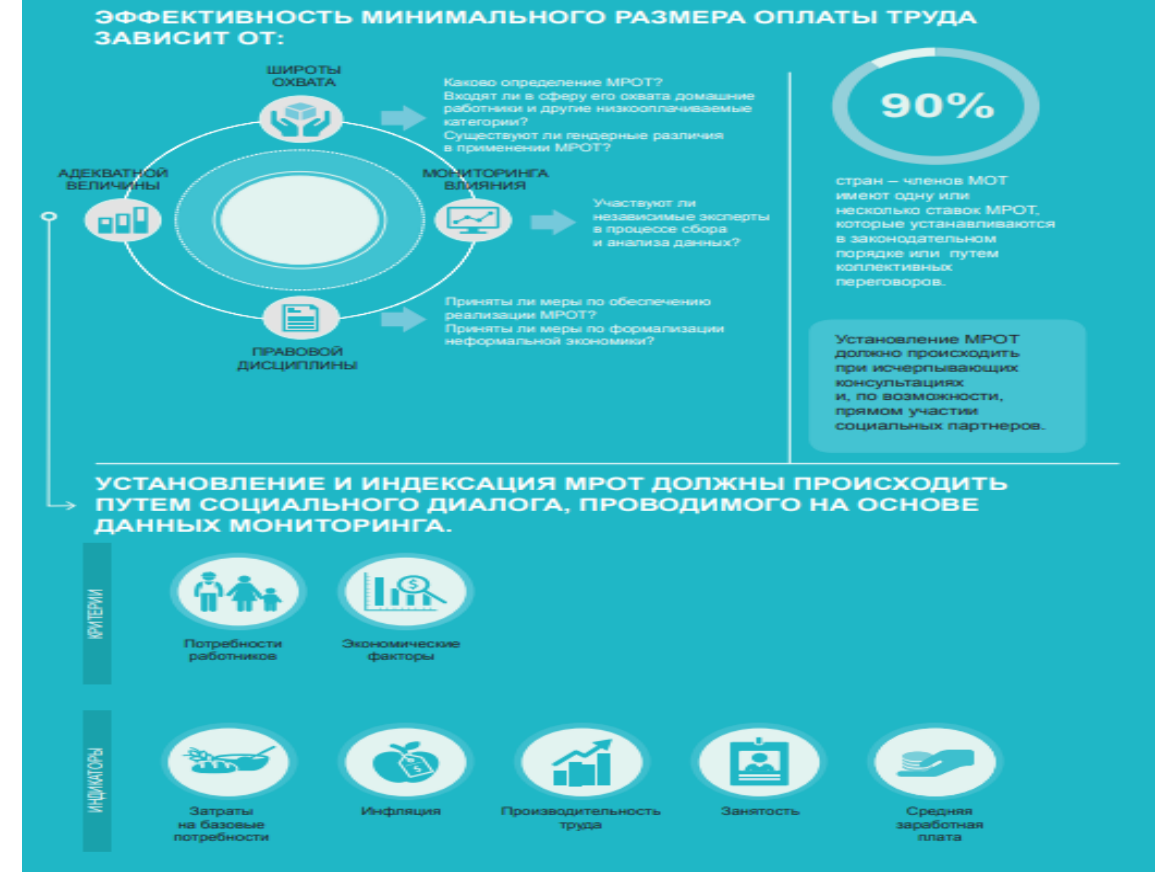
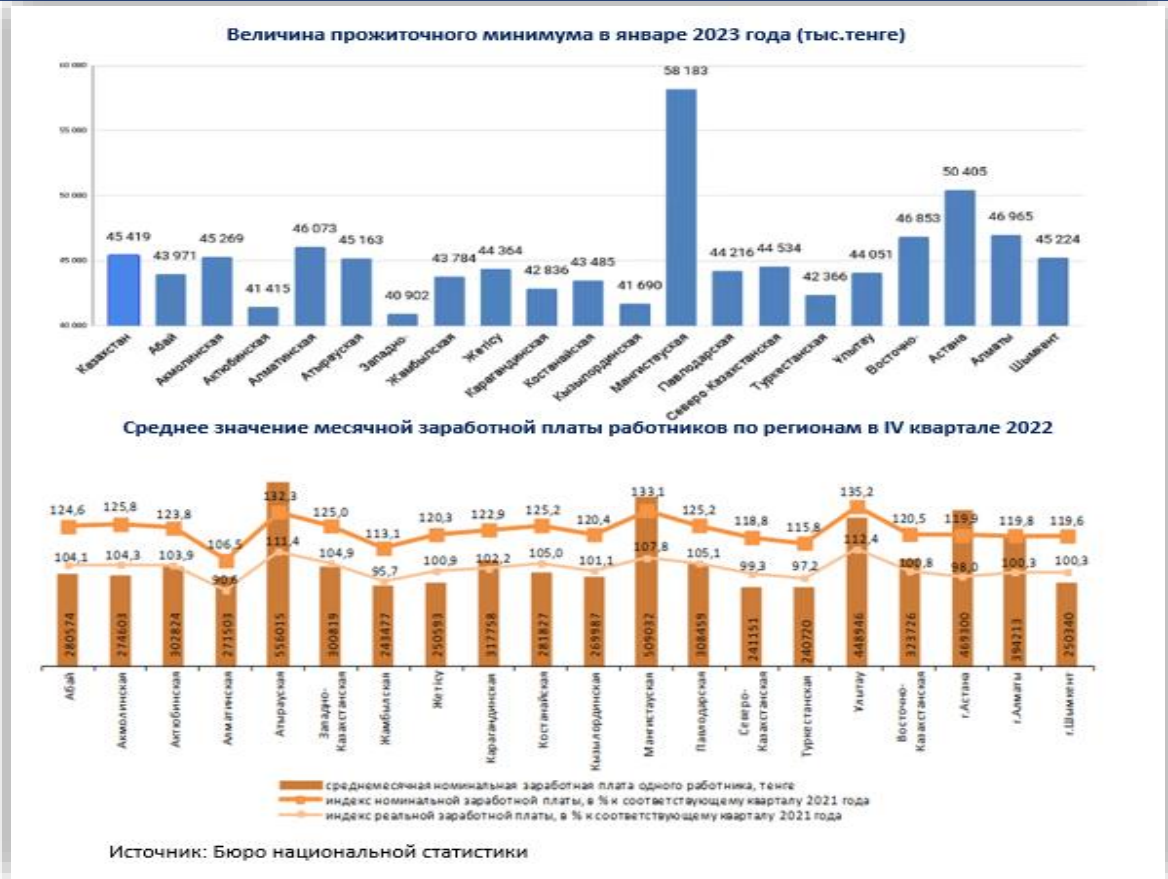
ДЗО	Разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Тарифная ставка ДЗО 1</b>	31 390	34 200	39 600	47 600	53 500	60 200	66 300	73 800
Межразрядные коэффициенты		1,09	1,26	1,52	1,70	1,92	2,11	2,35
<b>Тарифная ставка ДЗО 2</b>	33 228	41 867	51 503	62 801	75 428	89 051		
Межразрядные коэффициенты		1,26	1,55	1,89	2,27	2,68		
<b>Тарифная ставка ДЗО 3</b>	42 457	45 429	50 948	58 166	64 959	72 602	74 300	79 395
Межразрядные коэффициенты		1,07	1,20	1,37	1,53	1,71	1,75	1,87
<b>Тарифная ставка ДЗО 4</b>	31 100	35 000	38 800	40 860	43 300	45 400	51 200	56 400
Межразрядные коэффициенты		1,13	1,25	1,31	1,39	1,46	1,65	1,81
<b>Тарифная ставка ДЗО 5</b>	36 200	45 612	56 110	67 694	82 174	97 016	103 894	109 324
Межразрядные коэффициенты		1,26	1,55	1,87	2,27	2,68	2,87	3,02
<b>Тарифная ставка ДЗО 6</b>	41 999	47 928	53 692	64 233	80 209	94 044		
Межразрядные коэффициенты		1,14	1,28	1,53	1,91	2,24		
<b>Тарифная ставка ДЗО 7</b>	44 000	54 340	62 700	73 150	83 600	94 050	104 500	
Межразрядные коэффициенты		1,24	1,43	1,66	1,90	2,14	2,38	
<b>Тарифная ставка ДЗО 8</b>	74 566	103 856	135 702	146 324	149 296	184 996		
Межразрядные коэффициенты		1,39	1,82	1,96	2,00	2,48		

- Различные подходы к определению **минимальной тарифной ставки** и как следствие, большой разрыв между МТС по группе компаний;
- Отсутствие **единой методики расчета отраслевого коэффициента**;
- Несоответствие **наименований профессий и установленных разрядов** действующим выпускам ЕТКС результатом чего является **неравенство в установлении уровня заработной платы (тарифных ставок)**
- **Беспорядочное** присвоение **завышенных или пониженных тарифных разрядов** ;
- **Непрозрачность** установления **межразрядных коэффициентов** в разрезе категорий персонала
- Не учитывается финансово-экономическое положение компании при установлении коэффициентов и построении тарифной сетки

# Ключевой критерий социально ответственного поведения бизнеса - достойная оплата труда

Текущая действительность демонстрирует серьезное противоречие в сфере оплаты труда, проявляющееся в значительной разнице между номинальной и реальной уровнях ЗП и крайне недостаточном уровне средней ЗП. Существенную роль в этом сыграло необоснованное сдерживание минимального размера оплаты труда

**Рекомендации МОТ:** Низкий уровень неравенства доходов населения имеет отрицательное влияние на развитие экономики, как и чрезмерное неравенство доходов, которое замедляет общественный прогресс и создает угрозу стабильности общества.



**Вывод:** Актуальность проблемы оплаты труда крайне важна для крупного и среднего бизнеса и нуждается в экономически обоснованных подходах к определению социально-приемлемого уровня заработной платы уже сейчас, так как без квалифицированных и мотивированных на результат работников эффективный бизнес невозможен. Поэтому необходимо учесть рекомендации МОТ, что одним из **ключевых критериев социально ответственного поведения бизнеса должна быть достойная оплата труда**. Достойный труд – стержень современного социального и экономического развития. Ключевым элементом достойного труда является заработная плата, обеспечивающая работнику экономическую независимость, отдых, содержание семьи, возможность инвестировать в свое развитие

# Предлагаемая модель отраслевой (тарифной) системы оплаты труда

Многие страны используют тарифную систему оплаты на уровне отрасли, т.к. наиболее эффективно обеспечивает количественное и качественное различие в оплате труда, и имеют и ряд существенных преимуществ:

- понятность и ясность формирования уровня заработной платы;
- универсальность, т.е. возможность применения практически для всех отраслей для всех уровней квалификации (в.т.ч и госслужбы);
- простота и упрощенность централизованного контроля;
- зависимость дифференциации оплаты труда в соответствии сложностью выполняемых работ и уровня квалификации



## **3. О взаимосвязи оплаты труда и квалификации**

- ✓ **Анализ законодательной базы вопросов оплаты труда и квалификации**
- ✓ **Анализ проекта Закона РК «О профессиональных квалификациях»**
- ✓ **Сравнение подходов в развитии Национальной системы квалификации**

# Законодательная база вопросов оплаты труда и квалификации

## Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

### Глава 8. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

[Статья 101.](#) Нормирование труда

[Статья 102.](#) Государственные гарантии в области оплаты труда

[Статья 103.](#) Размер заработной платы

[Статья 104.](#) Установление минимального размера заработной платы

[Статья 105.](#) Оплата труда работников, работников направляющей стороны, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда

[Статья 106.](#) Почасовая оплата труда

[Статья 107.](#) Система оплаты труда

[Статья 108.](#) Оплата сверхурочной работы

[Статья 109.](#) Оплата работы в праздничные и выходные дни

[Статья 110.](#) Оплата труда в ночное время

[Статья 111.](#) Оплата труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника

[Статья 112.](#) Оплата времени простоя

[Статья 113.](#) Порядок и сроки выплаты заработной платы

[Статья 114.](#) Исчисление средней заработной платы работника

[Статья 115.](#) Удержания из заработной платы

### Глава 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

[Статья 116.](#) Понятия, используемые в настоящей главе

[Статья 117.](#) Профессиональные стандарты и система квалификаций

[Статья 118.](#) Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

[Статья 119.](#) Дуальное обучение

**Вывод:** На законодательном уровне (см. ТК РК ст.101 и 103) представлена **прямая зависимость уровня оплаты труда от уровня квалификации.** Вместе с тем в ст.117 Профессиональные стандарты представлены в главе Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, без четкого разъяснения, назначения и порядка установления его взаимосвязи с оплатой труда.

**Ст.101. Нормирование труда п.8 Квалификационные требования** к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе **профессиональных стандартов.**

**Ст.103. Размер заработной платы п. 1. Размер месячной заработной платы** работника устанавливается дифференцированно **в зависимости от квалификации работника,** сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда

# Анализ проекта Закона РК «О профессиональных квалификациях»

## Содержание проекта Закона о ПК (март 2023)

### Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Законе
  - Статья 2. Законодательство Республики Казахстан в сфере признания профессиональных квалификаций
  - Статья 3. Национальная система квалификаций
  - Статья 4. Общие требования к содержанию национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, реестра профессий
  - Статья 5. Цифровая платформа Национальной системы квалификаций
- ### Глава 2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ ПРИЗНАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ
- Статья 6. Компетенция Правительства Республики Казахстан
  - Статья 7. Компетенция уполномоченного органа
  - Статья 8. Компетенция отраслевых государственных органов
  - Статья 9. Деятельность и функции Национального совета по профессиональным квалификациям
  - Статья 10. Компетенция Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан
  - Статья 11. Деятельность и функции отраслевых советов по профессиональным квалификациям
  - Статья 12. Национальный орган по профессиональным квалификациям

### Глава 3. ПРИЗНАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

- Статья 13. Основные принципы признания профессиональных квалификаций
- Статья 14. Порядок и условия признания профессиональных квалификаций
- Статья 15. Права кандидатов
- Статья 16. Обязанности центра признания
- Статья 17. Требования к кандидату для прохождения экзамена или экзаменов на признание профессиональной квалификации
- Статья 18. Признание неформального и информального образования в рамках признания профессиональных квалификаций
- Статья 19. Признание навыка или навыков
- Статья 20. Порядок получения документа о признании профессиональной квалификации
- Статья 21. Особенности рассмотрения апелляций по вопросам признания профессиональных квалификаций

### Глава 4. АККРЕДИТАЦИЯ ЦЕНТРОВ ПРИЗНАНИЯ

- Статья 22. Аккредитация центров признания
- Статья 23. Критерии аккредитации
- Статья 24. Принятие решения об аккредитации либо об отказе в аккредитации
- Статья 25. Отзыв и прекращение действия аттестата аккредитации

### Глава 5. МЕРЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПО ВОПРОСАМ ПРИЗНАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

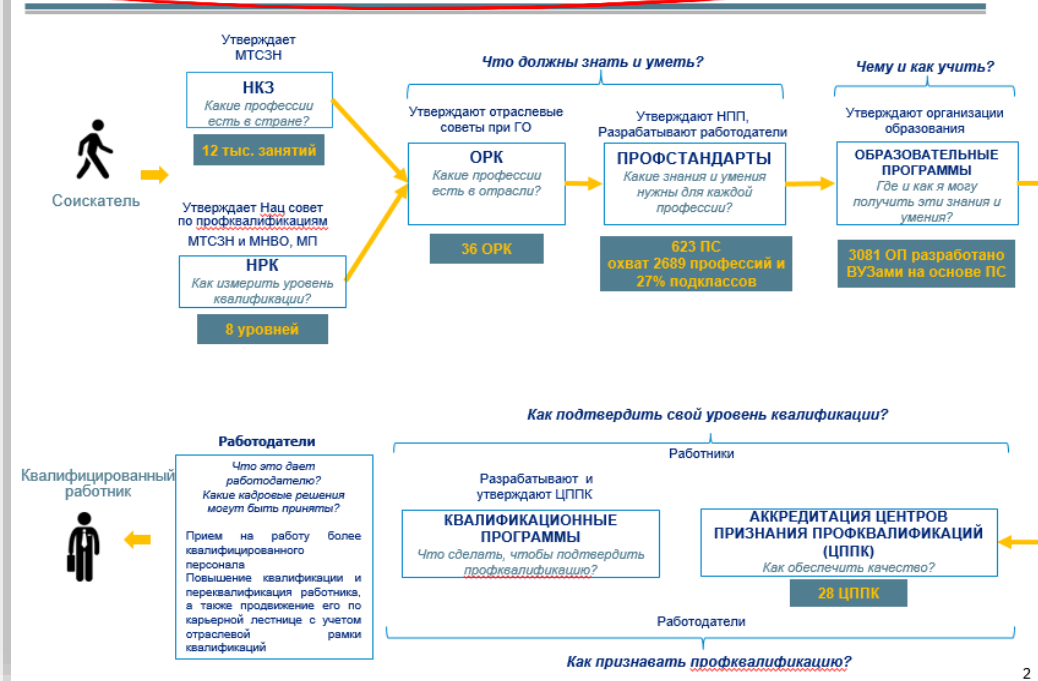
- Статья 26. Компенсации, гарантии и льготы кандидатам, направляемым работодателями на признание профессиональных квалификаций
- Статья 27. Учет признания профессиональных квалификаций при декларировании деятельности работодателя
- Статья 28. Ваучерная система признания профессиональных квалификаций

### Глава 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Статья 29. Порядок введения в действие настоящего Закона

## СТРУКТУРА НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

(это механизм, позволяющий регулировать спрос и предложение к квалификациям специалистов на рынке труда, а также позволяет обеспечить взаимодействие сфер образования и рынка труда)



**Вывод:** По результатам проведенного аналитического обзора НПА системы квалификаций в РК за период 2010-2023гг крайне необходима законодательная база для формирования и развития институциональных механизмов Национальной системы квалификации (НСК) с учетом общенациональных интересов и обеспечения стабильного социально-экономического развития страны. Однако проект Закона о ПК, **ограничивается только порядком признания квалификаций**, который по сути является одним из элементов НСК, т.к. при идентичном названии основных элементов НСК (НРК, ОРК, ПС) имеются **множество различий, расхождений, несоответствий** как в терминологических, так и в методических подходах к разработкам основных элементов НСК с лучшей международной практикой, что ведет в конечном итоге к противоречиям, бессмысленной путанице, при полном отсутствии практического использования утвержденных НРК, ОРК и ПС как к бизнесу, так и в организации обучения.

Основная цель развития НСК с учетом текущего положения в РК - **развитие человеческого капитала, а также достижение уровня достойной и справедливой заработной платы и ее увеличения в зависимости от уровня квалификации работника**. Поэтому основным назначением системы квалификации – вовлечение и мотивация Общества (население и бизнес) на востребованный и квалифицированный труд

# Сравнение институциональных механизмов развития системы квалификаций



## Тренды лучшей мировой практики

### Роль государства в развитии НСК:

- создание благоприятных условий для субъектов социального партнерства: бизнеса, общества (населения), а также профессиональных сообществ и обучающей инфраструктуры;
- формирование государственной политики – **Обучение в течение всей жизни**

### Факторы, обуславливающие формирование НСК:

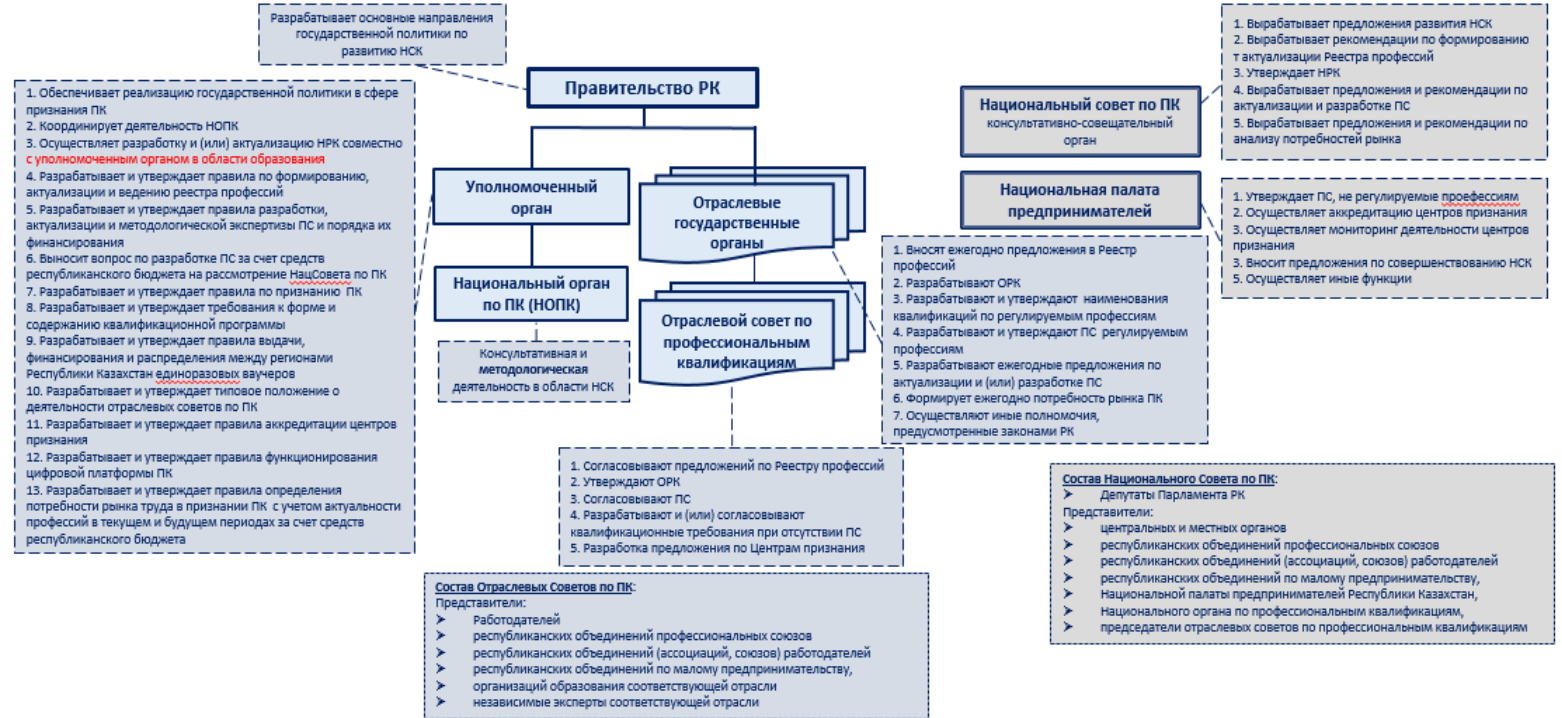
- социально-экономические;
- демографические;
- внешняя и внутренняя миграции;
- развитие технологических процессов

### Международные тенденции НСК:

- рост качества и производительность труда;
- максимальное вовлечение в рынок труда (безработные, взрослое (пенсионное) население);
- соотнесение национальных и зарубежных квалификаций;
- официальное признание неформального и спонтанного обучения;
- использование результатов обучения как связующее звено между образованием\обучением и трудовой деятельностью



## Государственное регулирование и управление в сфере признания квалификаций РК



\* проект Закона «О профессиональных квалификациях» (март 2023 года) [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=36924216&pos=298;-60#pos=298;-60](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36924216&pos=298;-60#pos=298;-60)  
Глава 2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ ПРИЗНАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ



Основные усилия направлены на решение стратегической задачи - **обеспечение качественной рабочей силой, как основного гаранта роста производительности труда, конкурентоспособности, устойчивого развития экономики страны.** Для создания и развития НСК необходимы **методические инструменты и цифровые сервисы, которые позволят сформировать новую культуру к системе квалификации, путем усиления социального партнерства всех заинтересованных сторон.**



По версии МТиСЗН РК: НСК это **максимально возможное вовлечение государственных органов** в регулирование системы квалификации, **полным отсутствием мнения от работодателей, профсоюзов, профессиональных ассоциаций, образовательной инфраструктуры, исследователей**



- На основании проведенного комплексного анализа:*
- *законодательной базы регулирования СП, вопросов оплаты труда и системы квалификации,*
    - *содержательной части видов соглашений СП,*
    - *сравнений с лучшей мировой практикой СП*
- сделаны выводы о текущей ситуации, а также представлены предложения и инициативы по реализации проекта*

## **4. Выводы, предложения**

- ✓ **Обобщенные выводы о текущей ситуации СП**
- ✓ **Предложения по изменению ситуации в СП:**
  - **новая модель СП: роль каждого субъектов и их выгоды в развитии СП,**
  - **органы и уровни СП, их назначение,**
  - **коммуникации между уровнями СП**
  - **виды соглашений СП: содержательная часть ключевые параметры системы оплаты труда**

# Ключевые проблемы и аспекты социального партнерства РК

## Организационное построение социального партнерства

1. При наличии **законодательной базы регулирования СП** в РК пока еще сложно назвать СП как **сформированной и действенной структурой** в регулировании социально-трудовых отношений.
2. Отсутствуют **стратегическая цель** и ключевые задачи направленные создание благоприятных условий для развития СП
3. Не сформированы **роли и выгоды каждого субъекта** в развитии СП
4. Отсутствуют **действенные институциональные механизмы и инструменты** для активного вовлечения заинтересованных сторон
5. Отсутствует **четкая иерархическая** взаимосвязь уровней СП, не выстроены **коммуникации**
6. Не сформированы **ключевые показатели и индикаторы развития СП**
7. В соглашениях всех уровней СП представлен круг вопросов, которые регулируются другими нормами закона и обязательны для исполнения

## Достижение уровня достойной и справедливой оплаты труда

1. В соглашениях разных уровней (ГО, ОС, РС) **не предусмотрены конкретные обязательства** по вопросам оплаты труда, что находит отражение - **основная причина возникновения социально-трудовых конфликтов**
2. Предметом договоренностей отраслевых соглашений в лучшей мировой практике представлен широким перечнем показателей (см. слайд 8), что не находит отражение в соглашениях: ГО, ОС, РС, КД
3. **Существующий** порядок формирования и утверждения **МРЗП не служит ключевым рычагом** в регулировании оплаты труда и **ориентиром для достойной и справедливой оплаты труда**, а также **не соответствует ключевым принципам конвенции МОТ** о регулировании минимального размера оплаты труда
4. **Отсутствуют унифицированные нормативно-правовые, экономические и организационные условия**, обеспечивающих эффективную систему оплаты труда в соответствии с **п.1. ст.103 ТК РК**
5. **Отсутствует** на государственном уровне **механизм индексации заработной платы**
6. Отсутствуют **аналитические исследования** по разрешению проблем в области оплаты труда с учетом лучших мировых практик
7. Отсутствует **Государственная политика совершенствования системы оплаты труда**

## Национальная система квалификаций

1. Несмотря на то, размер заработной труд (ТК РК ст.101 и 103) зависит квалификации ни в действующей законодательной базе ТК РК, ни в многочисленных НПА по системе квалификаций (НРК, ОРК, ПС), а также проекте Закона о ПК **отсутствует единство в правовой сущности ПС и других элементов НСК**. При этом в лучшей международной практике **ключевым назначением НСК является классификация квалификаций по установленным уровням результатов обучения**.
2. В существующих методиках **отсутствуют понятный и логический выстроенный порядок оценки профессий (должностей) по уровням квалификаций** в зависимости от сложности выполняемых работ, соответственно **не находит практического применения** в организации системы оплаты труда.
3. Отсутствует понимание **как осуществить переход с действующих систем оплаты труда на новые способы исчисления размеров заработной платы на основе ПС**

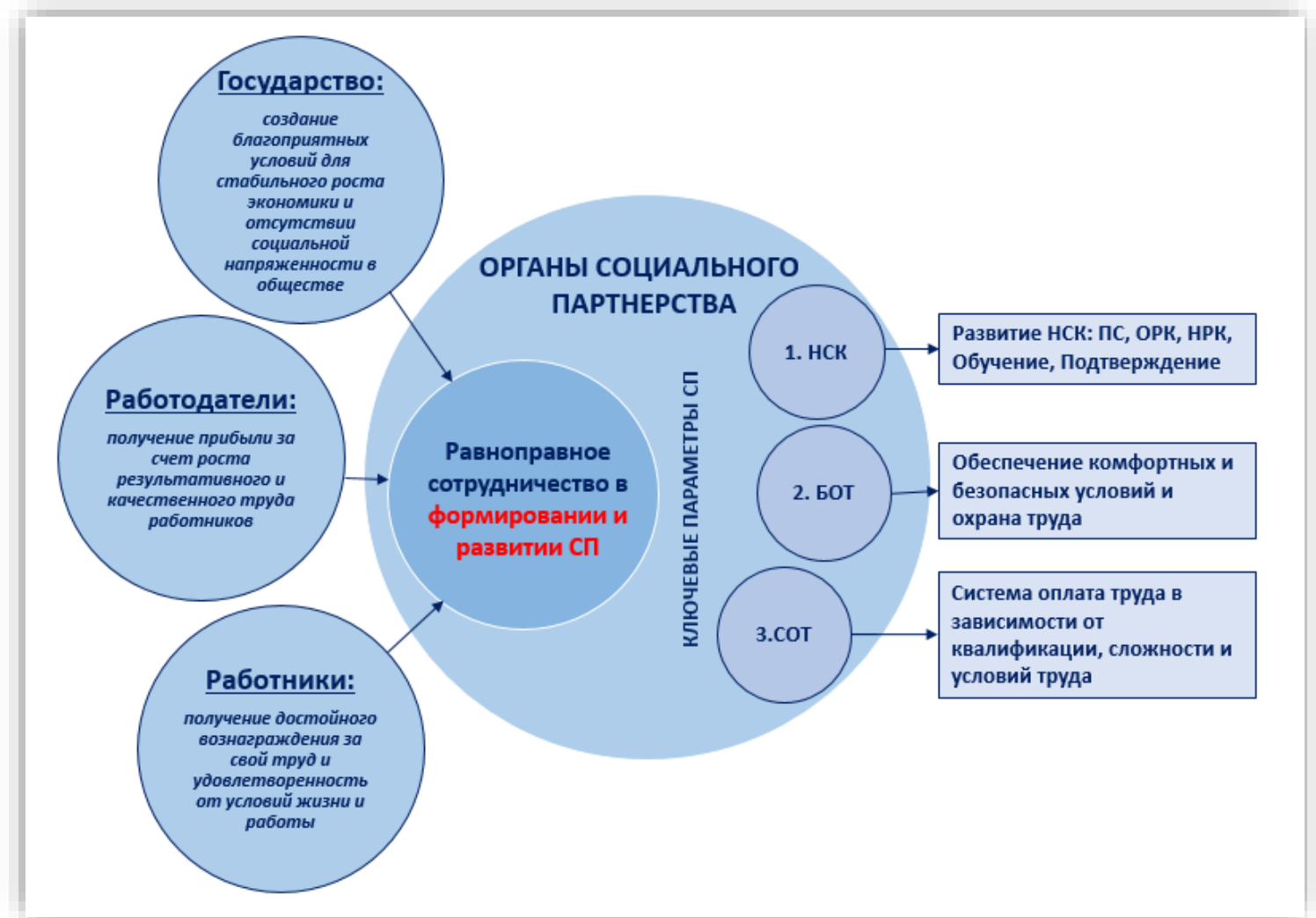
**Вывод:** для формирования и развития цивилизованных социально-трудовых отношений в обеспечении социально-экономической стабильности в стране необходимо направить усилия СП на:

- построение новой модели СП с **эффективными коммуникациями для достижения консенсуса на каждом из его уровней;**
- **достижение уровня достойной и справедливой оплаты труда, с целью роста качества выпускаемой продукции (работ, услуг), повышению конкурентоспособности отечественных организаций и всей экономики страны;**
- построение и развитие Национальной системы квалификации **сформировать новую культуру к системе квалификации, путем усиления социального партнерства**

# Предлагаемая Концептуальная (авторская) модель СП

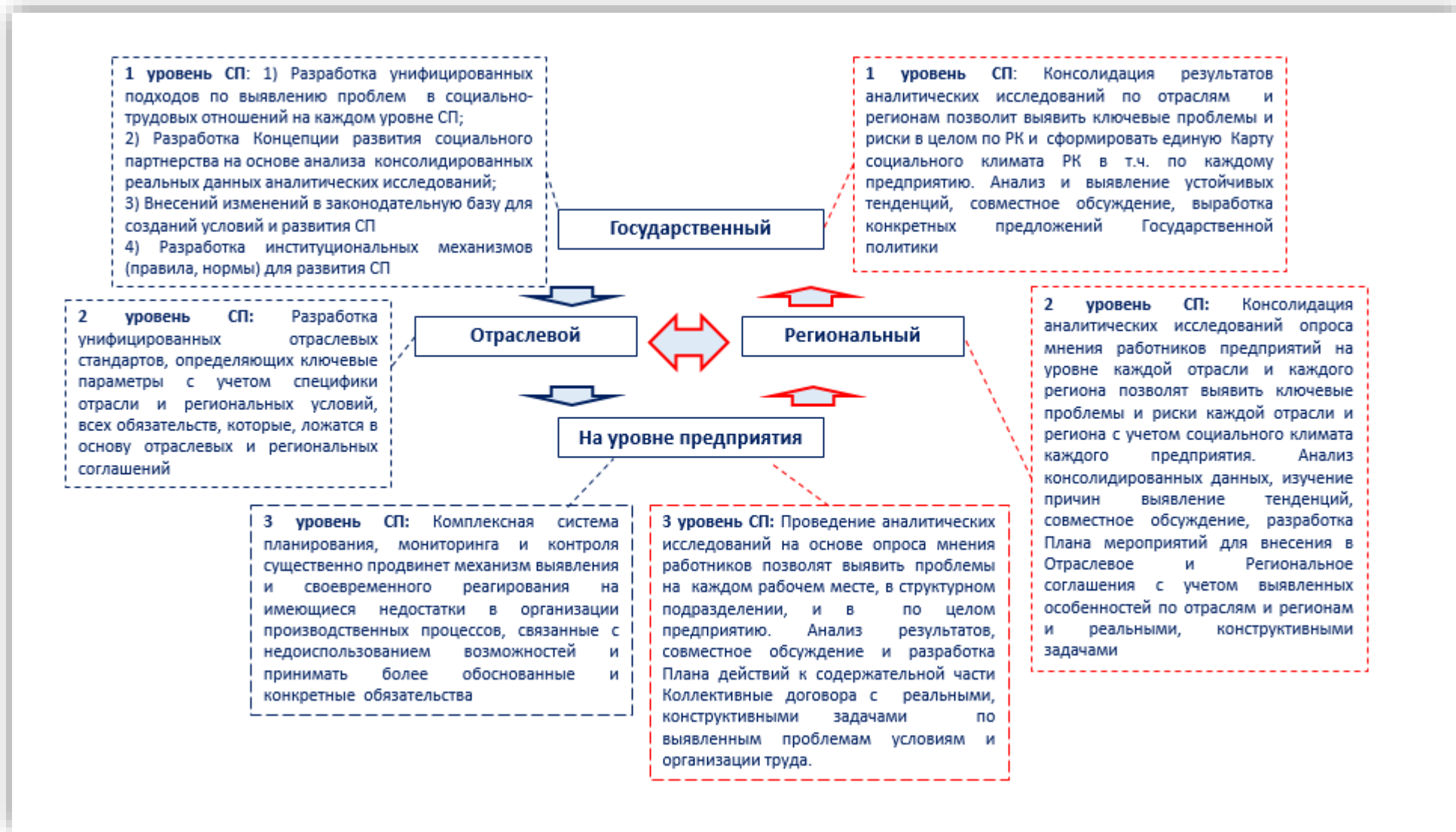
## Ключевые параметры рабочего места - основа социально-трудовых отношений:

1. Комплексность и оснащенность
2. Безопасные условия и охрана труда
3. Перечень трудовых функций
4. Требования к квалификации
5. Оплата труда



**Вывод:** в основе предлагаемой модели создание определенных условий для работы, при полной и равноправной заинтересованности всех субъектов социального партнерства. Формирование роли каждого субъекта СП позволит создать развития цивилизованных социально-трудовых отношений в **обеспечении социально-экономической стабильности.**

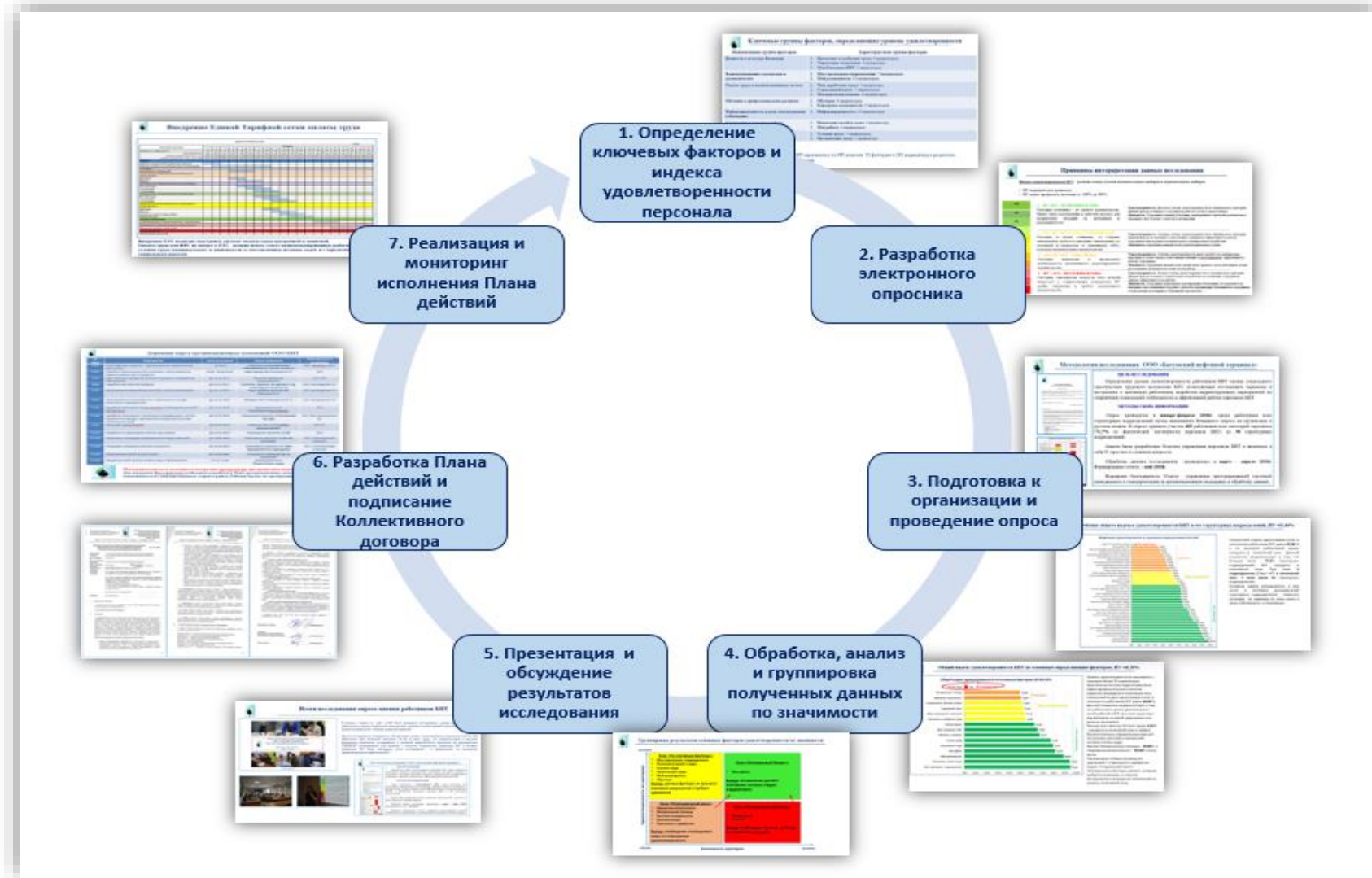
# Предлагаемый подход (авторская модель) по формированию коммуникаций СП



**Вывод:** Такая модель построения коммуникаций «снизу-вверх» даст представление не только о состоянии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в отраслевом разрезе, но и выявит локальные особенности, а также покажет отдельные проблемы функционирования системы в целом. Содержательно наполнит конкретными договорными обязательствами соглашения

# Предложения по изменению коммуникационных процессов СП

Процедура проведения опроса удовлетворенности персонала на постоянной основе. Пример из практической деятельности автора



**Вывод:** измерение удовлетворенности персонала условиями труда на уровне предприятия **необходимо осуществлять не единоразово или периодически, а на систематической основе**, при этом следует разработать систему, в которой оптимально будут сочетаться разнообразные методы, как для сбора необходимой информации, так и ее обработки, систематизации и анализа социальной стабильности в трудовых коллективах

# Предложения по изменению содержательной части Соглашений

Предлагаемый перечень направлен для достижения уровня достойной и справедливой заработной платы

## Обязательный перечень предмета договоренностей Отраслевых тарифных соглашений

Лучшая международная практика СП

Определение минимальной заработной платы (МРЗП)	- вопрос процедуры установления и использования МРЗП занимает ключевое место в организации системы оплаты труда поэтому необходимо <b>строго следовать рекомендациям МОТ и стать ключевым параметром ГС</b>
Определение минимальной тарифной ставки (МТС) в отрасли	- необходима <b>разработка унифицированного механизма установления минимальной тарифной ставки в отрасли</b> , поскольку данная величина определяет уровень оплаты труда в отрасли с учетом финансового положения предприятия
Доля постоянной части заработной платы в общей заработной плате	- имеет существенное значение в вопросах достижения достойного уровня заработной платы, т.к. данный показатель означает уровень гарантий в оплате труда работников
<b>Процедура установления межразрядного коэффициента</b>	- показывает, во сколько раз оплата определенного тарифного (квалификационного) разряда выше оплаты первого, минимального разряда. Совокупность межразрядных коэффициентов отражает уровень дифференциации заработной платы в зависимости от уровня квалификации
<b>Установление соотношения минимальной и максимальной заработной платы</b>	- позволит регулировать и предотвращать неоправданно высокую дифференциацию в оплате труда
<b>Доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости предприятия</b>	- определяет уровень справедливого распределения вновь созданной стоимости между работодателями и работниками, поэтому для достижения справедливой заработной платы рекомендуется включать данный показатель в отраслевые соглашения и коллективный договор
<b>Порядок индексации заработной платы</b>	- необходим порядок адекватной индексации в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги, т.к. является важнейшим фактором, обеспечивающим достижение достойной и справедливой заработной плат
<b>Распределение численности персонала по тарифным (квалификационным) разрядам</b>	- показатель распределения заработной платы в отрасли (на уровне предприятия) с целью выработки минимальных норм и установление оплаты на уровне, превышающей действующий минимальную тарифную ставку в отрасли. Коллективные переговоры можно использовать в целях установления оплаты труда сверх действующего МРЗП.
<b>Соотношение уровня заработной платы в сопоставимых темпах роста производительности труда</b>	Основным фактором роста реальной заработной платы является повышение производительности труда. Повышая реальную заработную плату и инвестируя в развитие человеческого капитала, работодатель создает условия для усиления заинтересованности персонала в снижении себестоимости продукции (работ)

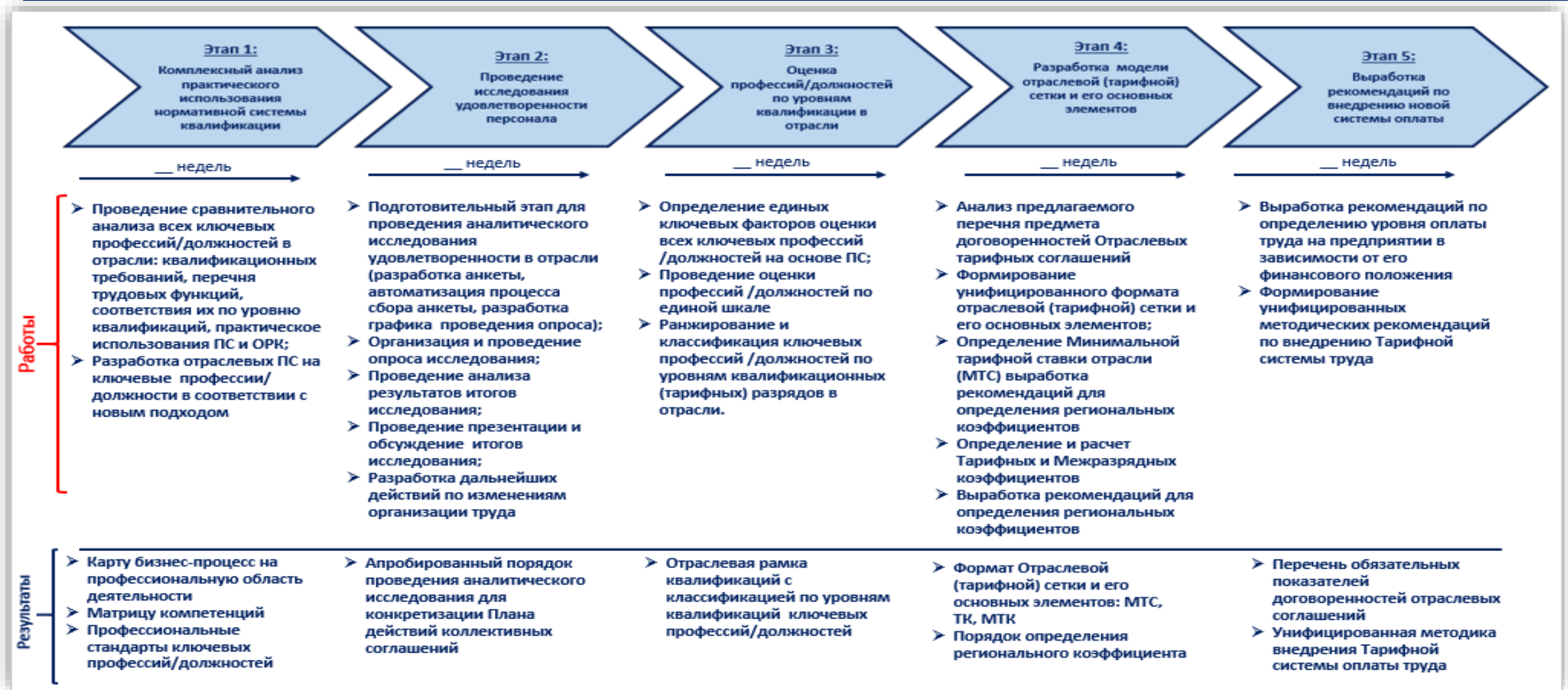
# Инициативы и предложения по изменению текущей ситуации социального партнерства в РК

1. Рассмотреть выводы и предложения данного аналитического исследования с привлечением работодателей, профсоюзов, а также независимых юристов и экспертов в области экономики и организации труда с целью проведения тщательного анализа НПА по вопросам: построения СП, системы оплаты труда и НСК.
2. Апробировать предлагаемые **отечественные методические подходы на основе социального партнерства (работодателей и профсоюзов):**
  - построения отраслевой системы квалификации
  - использования основных элементов квалификации в построении отраслевой (тарифной) системы оплаты трудана примере крупного, среднего и малого бизнеса.
4. Определить статус апробации методологий как пилотный проект на уровне Правительства с форматом - Проектного менеджмента.
5. Привлечь экспертов с высоким профессиональным уровнем из каждой рассматриваемой области для реализации пилотного проекта.
6. Провести сравнительный анализ итогов апробации и существующих подходов для принятия решения по дальнейшей практической реализации

**5. Инициатива по реализации проекта  
«Отраслевой (тарифной) системы оплаты  
труда»**



# Основные этапы разработки Отраслевой (тарифной) системы оплаты труда



**Вывод:** На первых 2-х этапах Проекта предлагается провести аналитические исследования с целью определения текущего положения в организации труда и выявления ключевых проблем по условиям труда. Что позволит: определить Профиль ключевых должностей, их роль и назначение в исследуемой области профессиональной деятельности. Провести оценку должностей по ключевым факторам, ранжировать (классифицировать) их по уровням квалификации. Разработать отраслевую (тарифную) модель оплаты труда.

На всех этапах будут использованы авторские методические подходы, которые успешно апробированы в производственных компаниях

# Построение отраслевой (тарифной) системы труда на основе ПС

## Пример оценки профессии/должности на основе Профессионального стандарта:

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ**  
"Оператор пульта управления в добыче нефти и газа"

Профессия	Уровень компетенции			
	1	2	3	4
Профессиональные знания и навыки	1			
Качество работы		x		
Место выполнения и т.п.			x	
Образование / Специфические знания				x
Использование техники и технологий				x
Сложность				x
Управление процессами		x		
Уровень контроля / самостоятельность исполнения			x	
Сложность труда			x	
Вредные и тяжелые условия труда			x	
Самостоятельность				x
Работа в команде			x	
Нацеленность на результат			x	
Влияние на процесс		x		
Планирование и организация / своевременность исполнения			x	
Ответственность				x
Техника безопасности		x		
Развитие подчиненных			x	

Уровень компетенции

Профессиональные знания и навыки	1	2	3	4
Качество работы		x		
Место выполнения и т.п.			x	
Образование / Специфические знания				x
Использование техники и технологий				x
Сложность				x
Управление процессами		x		
Уровень контроля / самостоятельность исполнения			x	
Сложность труда			x	
Вредные и тяжелые условия труда			x	
Самостоятельность				x
Работа в команде			x	
Нацеленность на результат			x	
Влияние на процесс		x		
Планирование и организация / своевременность исполнения			x	
Ответственность				x
Техника безопасности		x		
Развитие подчиненных			x	

Расчеты:  $5+16+6+0=27$

Делим на 15 = 1,8 (округляем до 2)

Уровень компетенций = 2

Данная таблица иллюстрирует стандартную анкету для оценки работника как рабочего, так и менеджера

Для иллюстрации

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Семейство квалификаций						
		Управляющие профессии	Профессионалы	Инженерно-технические профессии	Рабочие профессии	Специальные профессии	Рабочие профессии	Рабочие профессии
8 уровень	20							
	19							
7 уровень	18							
	17							
6 уровень	16							
	15							
5 уровень	14							
	13							
4 уровень	12							
	11							
3 уровень	10							
	9							
2 уровень	8							
	7							
1 уровень	6							
	5							

Сфера бизнеса	Добыча нефти и газа
Подразделение	Эксплуатация нефтегазовых месторождений
Квалификационный уровень	2
Профессия	оператор пульта управления в добыче нефти и газа

## Отраслевая рамка квалификаций

Квалификационный уровень	Вес квали-фикации	Общие руководящие	Дивизионное руководство	Операционное руководство	Семейство квалификаций					Рабочие
					Руководство высшего звена	Руководство среднего звена	Супервайзеры	Специалисты	Технические служащие	
8 уровень	20	Генеральный директор		Главный операционный директор/ Операционный директор Группы компаний						
	19	Генеральный директор, исполнительный директор	Дивизионный директор							
7 уровень	18	Генеральный директор, региональный директор		Операционный директор/ Руководитель Группы компаний	Директор инженерных служб					
	17		Дивизионный директор	Операционный менеджер на международном уровне	Руководитель инженерного отдела					
6 уровень	16			Старший операционный менеджер	Руководитель инженерного отдела					
	15		Региональный менеджер	Операционный менеджер	Старший менеджер отдела					
5 уровень	14			Операционный менеджер		Менеджер отдела				
	13					Менеджер отдела				
4 уровень	12						Общий супервайзер			
	11						Супервайзер отдела	Старший инженер		
3 уровень	10							Младший инженер		Руководитель технической бригады
	9									Старший техник
2 уровень	8									Высококвалифицированный рабочий (6-8 разряд)
	7									Квалифицированный рабочий (3-5 разряд)
1 уровень	6									Низкоквалифицированный рабочий (1-2 разряд)
	5									

## Формат Отраслевой (тарифной) сетки

Категории персонала	ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА																				
	Разряды																				
Категория		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Тарифные коэффициенты		абсолютный рост																			
		1,00	1,20	1,41	1,63	1,86	2,1	2,35	2,61	2,89	3,19	3,51	3,85	4,21	4,59	5,00	5,43	5,88	6,35	7,35	8,31
		0,02	0,20	0,21	0,22	0,23	0,24	0,25	0,26	0,28	0,30	0,32	0,34	0,36	0,38	0,41	0,43	0,45	0,47	0,49	0,50
		430,00	756,00	888,30	1026,80	1171,80	1323,00	1480,50	1644,50	1820,70	2009,70	2211,90	2425,50	2652,30	2891,70	3150,00	3420,00	3704,40	4000,50	4311,60	4535,50
		278,91	328,70	386,22	446,48	509,48	576,21	646,70	716,91	791,61	870,78	954,43	1042,57	1135,21	1232,26	1334,67	1442,43	1555,64	1674,41	1798,85	1929,06
Рабочие																					
Рабочие, младший обслуживающий персонал																					
Рабочие основного и вспомогательного производства																					
Специалисты (технические исполнители)																					
Руководители подразделений хозяйственного обслуживания																					
Бригадир																					
Мастер																					
Специалисты со средним уровнем квалификации																					
без категории																					
2 категории																					
1 категории																					
Специалисты с высшим уровнем квалификации																					
без категории																					
2 категории																					
1 категории																					
Руководители производственных структурных подразделений																					
Бригадир																					
Мастер																					
Начальник участка, группы, бюро																					
Начальник цеха																					
Главные специалисты																					
Главный механик, Главный энергетик, Главный зоолог																					
Руководители функциональных служб, отделов																					
Начальники отделов, служб, групп																					
Инженеры																					
Управляющие директора																					

**Вывод:** В соответствии с пунктом 1 статьи 103 Трудового кодекса РФ Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от **квалификации работника**, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда.

**Последовательная и логический выстроенная модель оплаты труда позволит разработать достойную и справедливую заработную плату**

# Выгоды от реализации проекта

Субъект социального партнерства	Целевые выгоды
Государство	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ апробация новых подходов взаимодействия субъектов социального партнерства в построении унифицированной отраслевой (тарифной) системы оплаты труда в зависимости от квалификации;</li><li>➤ апробация новой модели Национальной системы квалификации с Концепцией обучения в течение всей жизни и его основных элементов: НПК, ПС, ОРК, Обучение в течение всей жизни, Подтверждение квалификации;</li><li>➤ апробация новой модели оплаты труда с ключевыми принципами достойной и справедливой оплаты: «равной оплаты за равный труд»;</li><li>➤ модель планирования и прогнозирования рынка труда в определении востребованности КАКИХ профессий и КАКОГО качества необходимых экономики;</li><li>➤ формирование Государственной политики Достойной и справедливой оплаты на основе социального диалога;</li><li>➤ решение вопросов регулирования качественного ввоза иностранной рабочей силы и национализации кадров с учетом интересов бизнеса и реалий рынка труда;</li><li>➤ формирование трендов Государственной политики социально-экономического развития населения</li></ul>
Работодатель и ассоциация работодателей	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ мотивация работников к результативному и качественному труду в соответствии с установленными показателями ключевой деятельности для каждой профессии\должности;</li><li>➤ практическое применение ПС позволит трансформировать HR-процессы и оказать качественное влияние на управление бизнесом;</li><li>➤ выстроить преемственность квалификаций в каждом бизнес-направлении предприятия, обеспечить развитие принципа меритократии и формировать профессиональные лифты при реализации кадровой политики;</li><li>➤ выстроить автоматизированную систему квалификации предприятия, которая легко поддерживается информационной системой HR;</li><li>➤ возрастает актуальность мотивации и вовлеченность персонала к обучению в течение всей жизни, т.к. это выгодный инструмент как мотивировать, так и удерживать работника. В свою очередь, это повышает качественный уровень персонала.</li><li>➤ отсутствие необходимости «переманивать» персонал поскольку рамка предполагает практически равные условия по всей отрасли.</li></ul>
Профсоюз	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ активное участие в формировании коммуникации на всех уровнях СП;</li><li>➤ активное участие при формировании и развитии НСК;</li><li>➤ способствовать формированию понятной и прозрачной системы оплаты труда;</li></ul>
Работник	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ иметь ясное представление профессионального будущего;</li><li>➤ сформировать самомотивацию в развитии и продвижении собственной карьеры и увеличения уровня заработной платы;</li><li>➤ определить собственный уровень профессионального развития и качества выполняемой работы, на основе установленных квалификационных требований;</li><li>➤ обеспечить собственную востребованность на рынке труда</li></ul>