

Отчет по итогам видеовстречи обсуждения проекта отраслевого соглашения по социальному партнерству на автотранспорте: проблемы отрасли и предметы соглашения, 10 апреля 2024 г.

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

Содержание

1. Подготовка проведения обсуждения	1
2. Участники и программа обсуждения	1
3. Выступления	2
Ханс Манцке, модератор, эксперт Международной организации работодателей (IOE)	2
Маркус Матиссен, координатор проекта «Социальный диалог», BMWV e.V.....	3
Сабит Шаяхметович Аманбаев, Союз автотранспортников РК	3
Шолпан Какимжановна Абикенова, НКР «PARYZ»	3
Дирк Маккау, эксперт в области тарифного права и охраны труда.....	4
Шолпан Джумановна Ержигитова, эксперт проекта «Социальный диалог»	6
Обсуждение и рекомендаций к проекту соглашения на автотранспорте	8
Ханс Манцке, модератор, эксперт Международной организации работодателей (IOE)	8
Сабит Шаяхметович Аманбаев, Союз автотранспортников РК	8
Гульнара Муратовна Бекмагамбетова, АНИП	8
Шолпан Какимжановна Абикенова, НКР «PARYZ»	9
4. Рекомендации участников видеовстречи	9
5. Источники, ссылки	10
6. Приложения	11
Предложения д-ра Дирка Маккау (2023)	11
Предложения к проекту отраслевого соглашения	12

1. Подготовка проведения обсуждения

В рамках международного проекта «Социальный диалог» проводились встречи и семинары по анализу отраслевых соглашений РК 2021-23 годов с участием экспертов из Германии. С учетом большого опыта составления, согласования, заключения тарифных соглашений и их реализации в Германии были предложены структуры, содержания и предметы соглашений, вытекающие из интересов и потребностей сторон отраслевых соглашений с учетом текущей ситуации и проблем в отраслях.

На видеовстрече предполагалось обсудить предложения и возможности для доработки текста соглашения 2024-2026 годов с учетом текущей ситуации в отрасли и условий, обеспечивающих баланс интересов работников и работодателей.

2. Участники и программа обсуждения

1. Ханс Манцке, модератор, эксперт Международной организации работодателей (IOE).
2. Дирк Маккау, эксперт в области тарифного права и организации работы, охраны на предприятиях Ассоциации «NORDMETALL».
3. Маркус Матиссен, координатор проекта «Социальный диалог».

4. Марат Исабеков, координатор проекта от СТК «KAZLOGISTICS».
5. Сабит Аманбаев, директор Союза автотранспортников РК (Алматы).
6. Шолпан Абикенова, заместитель генерального директора НКР «PARYZ» (Астана).
7. Шолпан Ержигитова, эксперт проекта «Соцдиалог» (Астана).
8. Дмитрий Титаренко, учебный центр для автослесарей (Астана).
9. Жамал Абикенова, представитель НКР «PARYZ» (Астана).
10. Талғат Есенгелді, исполн. директор по автомобильному транспорту СТК «KAZLOGISTICS».
11. Гульнара Бекмагамбетова, директор Ассоциации научных и проектных организаций (Алматы).
12. Кайрат Муқанов, эксперт по охране труда и безопасности ОО “Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта” (Астана).
13. Павел Бельский, переводчик.

Проект отраслевого соглашения по социальному партнерству на автотранспорте: проблемы отрасли и предметы соглашения

Дата, время: **10 апреля** (среда) 2024 г., **12:00** ч. Берлин, **15:00** ч. Астана.

Продолжительность: 1,5 часа.

Время (Astana)	Выступающий, тема
15:00 – 15:05	<p>Приветствие и представление участников.</p> <p><i>Ханс Манике</i>, модератор, эксперт Международной организации работодателей (IOE), бывший сотрудник Ассоциации «NORDMETALL», опыт работы более 30 лет в объединениях работодателей Северной Германии и международных проектах.</p> <p><i>Маркус Матиссен</i>, координатор проекта «Социальный диалог».</p> <p><i>Марат Исабеков</i>, координатор проекта от СТК «KAZLOGISTICS».</p>
15:05 – 15:15	<p><i>Сабит Шаяхметович Аманбаев</i>, Союз автотранспортников РК.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Текущая ситуация в отрасли как основание, повод и необходимость заключения отраслевого соглашения.
15:15 – 15:25	<p><i>Шолпан Какимжановна Абикенова</i>, НКР «PARYZ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • О подготовке Отраслевого соглашения в контексте основных положений Генерального соглашения РК (2024-26).
15:25 – 15:40	<p><i>Дирк Маккау</i>, эксперт в области тарифного права и организации работы, охраны труда на предприятиях Ассоциации «NORDMETALL».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Предложения по результатам анализа и на основе опыта NORDMETALL.
15:40 – 15:55	<p><i>Шолпан Джумановна Ержигитова</i>, эксперт проекта «Соцдиалог».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Предложения по результатам анализа социального партнерства в РК.
15:55 – 16:10	<ul style="list-style-type: none"> • Обсуждение рекомендаций к проекту соглашения на автотранспорте.
16:10 – 16:30	<ul style="list-style-type: none"> • Дискуссия с участниками проекта «Соцдиалог» - НКР «PARYZ», СТК «KAZLOGISTICS», Бизнес-Ассоциация Кыргызстана (JIA), Конфедерация работодателей Узбекистана (CEU).

3. Выступления

ссылка на видео: https://youtu.be/ymNhPZB_VJI

- **Ханс Манике, модератор, эксперт Международной организации работодателей (IOE)**
- обсуждаемый сегодня проект отраслевого соглашения по социальному партнерству в автомобильном транспорте является предметом партнерского проекта Bildungswerk der

Wirtschaft MV e.V. по социальному диалогу с участием палат и объединений работодателей в Центральной Азии (2022-2024);

- существует возможность обмениваться международным опытом и выработать рекомендации. **Маркус Матиссен, координатор проекта «Социальный диалог», BMWV e.V.**
- три года мы уже являемся партнерами международного проекта:
 - Образовательный центр экономики Мекленбурга-Передней Померании - Bildungswerk der Wirtschaft MV e.V.
 - Объединение работодателей металлургической и электротехнической промышленности Германии - NORDMETALL
 - Национальная Конфедерация Работодателей Казахстана «PARYZ»
 - Союз транспортников Казахстана "KAZLOGISTICS"
 - Бизнес Ассоциация Кыргызстана (JIA)
 - Конфедерация работодателей Узбекистана (CEU);
- проект всегда поддерживает решение практических и предметных вопросов социального партнерства.

Сабит Шаяхметович Аманбаев, Союз автотранспортников РК

ссылка на видеотрейлер: https://www.youtube.com/watch?v=ymNhPZB_VJI&t=470s

- по экспертным оценкам в автотранспортной отрасли Казахстана работает 1,3 млн. человек из 9,1 млн. человек занятого населения, т.е. 14%;
- в стране работает 756 автобусных перевозчиков с парком 15 000 автобусов, 850 нерегулярных перевозчиков с парком 1900 автобусов, 29 автовокзалов и 95 автостанций;
- число водителей на регулярных маршрутах, которые будут регулироваться данным отраслевым соглашением составляет 30.000 человек;
- большая проблема - отсутствие в регионах, областях субсидирования убытков перевозчиков в полном объеме из-за неисполнения местными исполнительными органами требований законодательства, что влечёт за собой ущемление прав и законных интересов предприятий бизнеса;
- в итоге предприятия не могут обеспечить на рынке труда конкурентную заработную плату, что и привело к значительному дефициту у нас до 35% водителей;
- периодически водители в разных областях митингуют, требуя своевременной оплаты труда. Одно из последствий такого положения является нарушение закона об охране труда, значительные переработки фонда рабочего времени и как следствие повышенная аварийность;
- по законодательству водитель должен отработать в месяц 160 часов, зачастую фактически выходит 240-250 часов;
- вышеизложенное является последствиями отсутствия достойной заработной платы;
- увеличивается число водителей автобусов и грузовиков, которые уезжают работать в Европу;
- Союз автотранспортников Казахстана, который объединяет договорами 15 региональных ассоциаций, приветствует подписание генерального соглашения, и уже готовы подписать текст отраслевого соглашения;
- необходимо в Казахстане изменить структуру управления автомобильного автотранспортной отрасли, для этого отделить комитет автомобильного транспорта от комитета транспортного контроля;
- в управление пассажирского транспорта области работают 4 человека, нужно увеличить хотя бы до 15;
- акиматы с сентября месяца прошлого года не утверждают новые тарифы, хотя у нас цена на топливо выросла на 35%.

Шолпан Какимжановна Абикенова, НКР «PARYZ»

ссылка на видеотрейлер: https://www.youtube.com/watch?v=ymNhPZB_VJI&t=1450s

- три вида соглашений (**генеральное**, региональное, отраслевое) влияют на коллективный договор, потому что устанавливают минимальный стандарт;
- коллективный договор в свою очередь может быть шире, но при этом Трудовым кодексом предусмотрены нормы к содержанию соглашений. Все соглашения должны включать в себя

четыре пункта это срок действия, порядок контроля за исполнением, порядок внесения изменений и дополнений, а также ответственность сторон;

- в плане тщательной проработки всеми социальными партнёрами здесь должен работать принцип лучше меньше, но качественнее, чем писать очень много различных норм, но потом их не выполнить;
- Трудовым кодексом предусматриваются положения, которые должны содержаться в отраслевом соглашении - стратегические программные документы развития социального партнёрства и диалога в отрасли, вопрос оплаты труда, минимальных тарифных ставок, минимальных значений межразрядных коэффициентов, единый порядок установление доплат работникам, занятым на тяжёлых работах с опасными условиями труда;
- работодатели должны активно участвовать в повышении прозрачности и эффективности использования бюджетных средств по назначению;
- в Казахстане внедряется цифровая карта предприятий;
- все виды транспорта у нас очень имеют широкую региональную сеть, в каждом регионе есть свои особенности. Мы в регионах проводили анализ при подготовке региональных соглашений;
- мы заинтересованы в сотрудничестве, у нас создан департамент, специалисты которого могут вас проконсультировать по вопросам заключения отраслевых соглашений.

Дирк Маккау, эксперт в области тарифного права и охраны труда

ссылка на видеотрейлер: https://www.youtube.com/watch?v=ymNhPZB_VJI&t=2750s

- структура социального партнёрства начинается с генерального соглашения, потом существуют отраслевые соглашения, и уже на следующем уровне договоры на уровне предприятия, затем индивидуальные трудовые контракты между предприятием и конкретным работником, - такая схема принята в Германии и в других западных странах;
- в этом смысле генеральное соглашение должно очерчивать рамки, которые могли бы послужить укреплению экономических рамочных условий и улучшению условий труда в Республике Казахстан;
- эти две темы с моей точки зрения должны быть основными целями генерального соглашения, при этом с содержательной точки зрения должен осуществляться принцип от общего к частному, т.е. в генеральном соглашении мы говорим об общих моментах о каких-то основных принципах социального сотрудничества, а в подчинённых документах мы говорим о более конкретных вещах;
- генеральное соглашение говорит о крупных темах, которые уже в отраслевых соглашениях более детально описываются, как я и нашел темы в генеральном соглашении, которые посвящены социальному диалогу, социальному партнёрству условиям работы на рынке труда, охране природы, охране здоровья, безопасности труда, трудовым конфликтам и т.д. Это для меня такие крупные заголовки основные ключевые темы. Отраслевые соглашения с моей точки зрения должны выполнять эту заданную национальным документом рамку;
- мой опыт свидетельствует о том, что имеет смысл подписывать генеральные соглашения на уровне головных объединений профсоюзов, работодателей и профильного министерства с государственной стороны. Похоже в этом случае у вас так и было;
- у вас три объединения, подписывающих сторону работодателя – Национальная конфедерация и два профильных объединения работодателей, которые имеют большое значение для экономики страны;
- отраслевые объединения работодателей могут помогать готовить своим отраслям отраслевые соглашения с учётом их специфики и проблематики, как г-н Аманбаев С.Ш. уже нам рассказал и в этих договорах, в этих соглашениях должно быть конкретно указано в какие сроки должны быть выполнены задачи. Например, система компенсации тарифов, как бороться с нелегальными перевозками, как адаптировать цены на билеты и т.д.;
- эти вопросы уже там можно фиксировать и ставить их конкретным государственным органам, которые отвечают за эту проблематику;
- Вы сказали, что проблемы известные, а решения их как бы практического нет, мне кажется, что отраслевое соглашение, как раз, и является тем инструментом, который позволяет очень

чётко назвать проблемы и назвать механизмы их решения, которые за 2 года должны быть реализованы;

- отраслевое соглашение подписывается на довольно короткий срок, на пару лет;
- важно понимать, что в отраслевом соглашении говорится о принципиальных вещах, типичных для той или иной отрасли, поэтому для меня было немножко непонятно как определяется слово отрасль;
- мне кажется нужно больше, уточнить, что такое отрасль и тогда уже более чётко определить если речь идёт только о пассажирских перевозках, то тогда нужно определиться с тем, как их вопросы решать. Мне кажется, что грузовой и пассажирский транспорт имеет разные проблемы и отраслевые соглашения будут работать хорошо, если их будет несколько, если они действительно будут отвечать потребностям конкретной отрасли, а не всего направления;
- можно зафиксировать в документах требования к государству и соответственно его обязательства принимать меры для борьбы с нелегальными перевозками на уровне государства, в целом на уровне муниципалитетов областных властей и так далее точно также можно прописать чёткий механизм компенсации перевозчикам в тех или иных регионах, то же самое можно предусмотреть применительно к механизму повышения квалификации водителей автобусов например путём организации повышения квалификации, регулярного переобучения и т.д.;
- причём можно говорить о такой системе не только применимо к водителям, но и специалистов по ремонту подвижного состава, диспетчерам и т.д.;
- с профсоюзами можно оговаривать объём необходимого повышения квалификации, периодичность и условия;
- в документе можно было бы оговорить привлекательные условия труда и уровень оплаты, который позволял бы закреплять кадры в отрасли, и которые можно было бы уже в коллективных договорах фиксировать;
- нужно понимать, что требования квалификации и базовые условия оплаты труда должны быть оговорены в коллективных договорах, это основа для социального диалога для укрепления экономических каких-то основ предприятия, необходимы ещё и другие механизмы;
- я думаю, что в проекте всё написано неплохо, но много лишних деталей и может быть, не достаточная сфокусированность на чётких проблемах, которые стоят перед отраслью, если перейти, например, к таким общим понятиям как условия труда, тарифы и т.д. Я бы предложил всё-таки более конкретные условия зафиксировать в отраслевых соглашениях с учётом необходимых скажем условий, которые сложились в той или иной отрасли;
- с помощью отраслевых соглашений может получиться урегулировать как общие, так и специфические вопросы отрасли, например, если мы говорим о водителе автобуса, то мы должны, например, урегулировать вопрос рабочего времени, когда оно начинается, с того момента как он сел в автобус или с того момента, как он перешёл порог проходной предприятия и т.д.;
- сколько дней отпуска должен иметь водитель, сколько дней отпуска должен иметь ремонтник и т.д.;
- отраслевые соглашения должны учитывать и возможности региона или отрасли по оплате труда, я думаю, что этот вопрос должен быть базово урегулирован между профсоюзами и работодателями;
- было бы важно определённую классификацию предложить, может быть должен быть не один как я уже говорил отраслевой договор, несколько, может быть предусмотреть отраслевое соглашение по общим условиям труда, время трудового отпуска, увольнение, начало работы и период увольнения, предупреждения об увольнении за какой срок и т.д. Это первая часть базового соглашения;
- другая часть по условиям оплаты труда, которая будет в принципе определять дифференциацию оплаты, распределение специалистов по категориям в зависимости от выполняемой ими работы, от их стажа опять же категории водитель ремонтник и т.д.,

базовые оплаты и различные доплаты, в т.ч. и переменных в зависимости от объёма выполненной работы;

- мой опыт показывает, что тарифное соглашение, вы же знаете что профсоюзы всегда хотят говорить о каких-то цифрах, но не о структуре, которая должна за этими цифрами стоять, по крайней мере в рамочном договоре о финансовых условиях можно определить структуры которые позволят зафиксировать взаимозависимость и определённые различия в условиях оплаты труда различных групп;
- можно предусмотреть в договоре в соглашении ещё и вопросы повышения квалификации, т.е. повторюсь несколько отраслевых договоров, общий договор об условиях труда, договор, который будет регулировать или соглашение, которое будет регулировать условия оплаты, в котором будет записано что вот от и до по такой-то тарифной сетке водитель может зарабатывать столько-то в тенге;
- у нас ещё один важный пункт должен содержаться в общем соглашении, который будет открывать возможность предприятиям отдельные вопросы решать индивидуально в рамках своего коллективного договора - дополнительные бонусы, платежи, лучшая оплата труда или дополнительный отпуск и т.д.;
- вы могли бы взять пассажирские автобусные перевозки в качестве пилотного проекта для разработки соглашения, которое позволит улучшить ситуацию в сфере социального партнёрства в этой отрасли;
- на примере этого отраслевого соглашения можно проработать вопросы структуры, как это мы уже обсуждали на семинаре в Алматы в прошлом году, для того чтобы подготовить какие-то образцы документов для всех отраслей;
- так или иначе это практически всегда похожий образец, конструкция и я обязательно рекомендовал бы вам создать систему матричную по оплате труда для разных отраслей для разных категорий специалистов в них, на семинаре мы об этом уже немножко говорили о том, как это можно было бы практически выполнить;
- как сторонний наблюдатель на это всё смотрю, но тем не менее мне кажется, что это был бы шаг, который позволил бы ещё дальше продвинуться в деле развития социального диалога, что, собственно говоря, и задача проекта в конце периода мы могли бы помочь разработать соглашение, которое достаточно представляет интерес всех сторон;
- понятно, что тарифное соглашение не может определять экономическую политику, понятно, что если нет достаточных денег в отрасли, то многое не решить и тарифное соглашение для этого может быть недостаточно, но по крайней мере проблематику оговорить вполне можно было бы, мне кажется, что структура предлагаемого документа очень неплоха;
- вам нужно более чётко оговорить механизмы исполнения и чётко обозначить ответственность сторон со стороны работодателей, со стороны местных властей и профсоюзов.

Шолпан Джумановна Ержигитова, эксперт проекта «Социальный диалог»

ссылка на видеофрагмент: https://www.youtube.com/watch?v=ymNhPZB_VJI&t=3805s

- проведено аналитическое исследование социального партнёрства по трём аспектам;
- на основании проведенного комплексного анализа: законодательной базы регулирования социального партнёрства (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;
- 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;

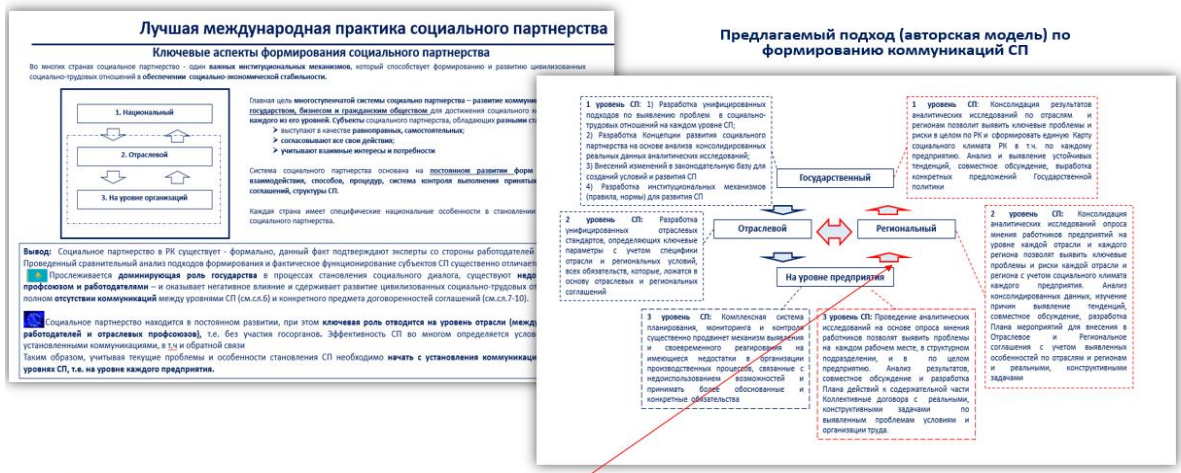
- построение и развитие Национальной системы квалификации сформировать новую культуру к системе квалификации, путем усиления социального партнерства;

- 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:



- предлагаемая модель построения коммуникаций «снизу-вверх» путем проведения опроса удовлетворенности труда даст представление не только о состоянии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в отраслевом разрезе, но и покажет отдельные проблемы функционирования системы в целом. Позволит содержательно наполнить конкретными договорными обязательствами;

Предлагаемая модель формирования коммуникаций СП на основе опроса мнения работников



- 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;
- в рамках дальнейшей реализации Проекта предлагается провести аналитические исследования с целью определения текущего положения в организации труда и выявления ключевых проблем по условиям труда. Результаты данного исследования позволят: определить перечень ключевых должностей, их роль и назначение в исследуемой области профессиональной деятельности. Провести оценку должностей по ключевым факторам,

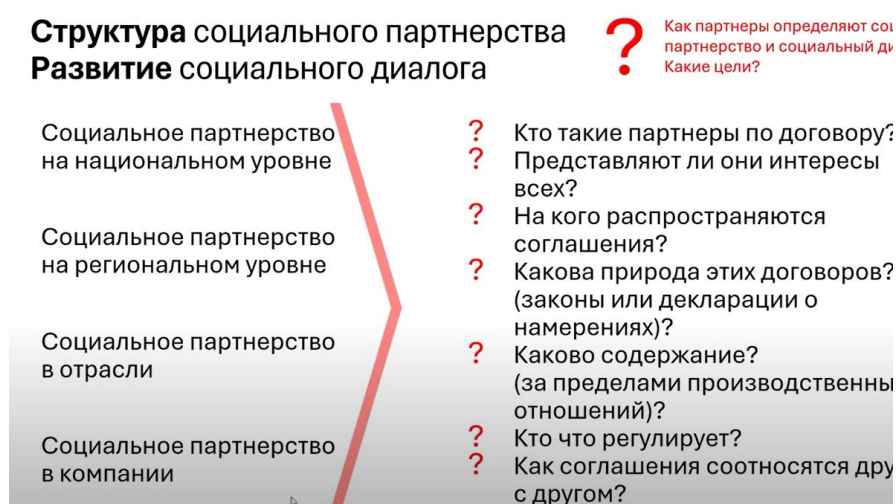
ранжировать (классифицировать) их по уровням квалификации. Разработать отраслевую (тарифную) модель оплаты труда.

Обсуждение и рекомендаций к проекту соглашения на автотранспорте

ссылка на видеотрегмент: <https://youtu.be/prs9ruFVA7w>

Ханс Манцке, модератор, эксперт Международной организации работодателей (ИОЕ)

- как международные эксперты мы можем представить международный опыт, и письмо в министерство от участников отраслевого соглашения будет очень полезным даже для будущего;
- сейчас в соглашениях о социальном диалоге не написано, что такое социальный диалог;
- с моей точки зрения у вас часто отсутствует общее согласие – на национальном уровне, регионе, отрасли, и все, что в них подписывается должно быть учтено и на предприятиях. Чтобы это сделать для себя надо было ответить на следующие вопросы;
- предложены вопросы, которые нужно задавать, чтобы улучшить структуру отраслевых соглашений:
 - Как партнеры определяют социальное партнерство и социальный диалог? Какие цели?
 - Кто такие партнеры по договору?
 - Представляют ли они интересы всех?
 - На кого распространяются соглашения?
 - Какова природа этих договоров (законы или декларации о намерениях)?
 - Каково содержание (за пределами производственных отношений)?
 - Кто, что регулирует?
 - Как соглашения соотносятся друг с другом?



- общие политические утверждения мы в Германии в таких документах мы не делаем, вопросы предложены, чтобы рассмотреть социальное партнерство в полноте и попытаться его строить как систему.

Сабит Шаяхметович Аманбаев, Союз автотранспортников РК

- интересное предложение г-на Маккау Д. в рамках соглашения включить обязательства и активизировать работу по нелегальным перевозчикам, - это очень хорошее предложение, действительно хороший выход для нас;
- Шолпан Джумановна напомнила о ситуации по профсоюзам, они у нас раньше очень эффективно работали. Сейчас не каждый директор автобусного парка будет заинтересован в воссоздании профсоюза;
- К отраслевому соглашению подключились предприятия грузовых автоперевозок, подписывает ассоциация КазАТО.

Гульнара Муратовна Бекмагамбетова, АНИП

- отраслевое соглашение затрагивает весь автомобильный транспорт, все виды перевозок, можно ли сделать это отраслевое соглашение открытым для подписания, разместить его в полном доступе в открытом источнике для всех заинтересованных сторон? Вполне

возможно, что какие-то ассоциации и профсоюзы на местах не в курсе этой работы, потому что сфера достаточно широкая, разрозненная и они могут заинтересоваться и захотеть присоединиться, в отрасли много мелких игроков на рынке.

Шолпан Какимжановна Абикенова, НКР «PARYZ»

- при подписании Генерального соглашения вставал вопрос - кто подписывает и кто имеет право представлять интересы? Вопрос полномочий тех или иных ассоциаций; есть ассоциации допустим с пятью предприятиями, полномочия у неё есть или нет? Или ассоциация, у которой должно быть 50 % охвата, т.е. критериев как таковых сейчас в законодательстве нашей республики нет;
- сегодня отмечали, что у нас 20 государственных органов и соответственно должно быть там 20 отраслевых соглашений, но проблемы именно отраслевых соглашений в Казахстане стоят очень остро;
- у нас соглашение распространяется на всех работодателей вне зависимости подписывали или входят ли они в данную ассоциацию или нет, и вот здесь какой-то парадокс, сами работодатели могут быть даже не в курсе того, что за них подписали соответствующие ассоциации работодателей;
- сейчас, понимая вопрос отраслевых ассоциаций и развития, в нашей структуре НКР «PARYZ» создан специальный департамент сотрудничества и интеграции, который будет непосредственно со всеми госорганами продвигать вопрос отраслевых соглашений, и мы готовы оказать содействие и всяческую поддержку именно транспортной отрасли, для того чтобы сейчас продвинуть этот вопрос на должный уровень.

4. Рекомендации участников видеовстречи

1. Отраслевое соглашение является инструментом, который позволяет очень чётко назвать проблемы и назвать механизмы их решения, которые за 3 года должны быть реализованы. Предлагается более конкретные условия зафиксировать в отраслевых соглашениях с учётом необходимых условий, которые сложились в той или иной отрасли. Должно быть конкретно указано в какие сроки должны быть выполнены задачи. Например, система компенсации тарифов, как бороться с нелегальными перевозками, как адаптировать цены на билеты и т.д. Вопросы можно фиксировать и ставить их конкретным государственным органам, которые отвечают за эту проблематику.
2. Можно зафиксировать в соглашении требования к государственному органу и соответственно его обязательства принимать меры для борьбы с нелегальными перевозками на уровне государства, в целом и на уровне местных исполнительных органов и т.д. Можно описать чёткий механизм компенсации перевозчикам в тех или иных регионах, то же самое можно предусмотреть применительно к механизму повышения квалификации водителей автобусов, например, путём организации повышения квалификации, регулярного переобучения и т.д.
3. Нужно уточнить конкретнее, что такое отрасль и тогда уже более чётко определить, если речь идёт только о пассажирских перевозках, то тогда нужно определиться с тем, как их вопросы решать. Грузовой и пассажирский транспорт имеет разные проблемы и отраслевые соглашения будут работать хорошо, если их будет несколько, если они действительно будут отвечать потребностям конкретной отрасли, а не всего направления.
4. С профсоюзами можно оговаривать объём необходимого повышения квалификации, периодичность и условия.
5. Отраслевые соглашения должны учитывать и возможности региона или отрасли по оплате труда.
6. В соглашении документе можно было бы оговорить привлекательные условия труда и уровень оплаты, который позволял бы закреплять кадры в отрасли, и которые можно было бы уже в коллективных договорах фиксировать.
7. С помощью отраслевых соглашений может получиться урегулировать как общие, так и специфические вопросы отрасли, например, если мы говорим о водителе автобуса, то мы должны, например, урегулировать вопрос рабочего времени, когда оно начинается, с того

- момента как он сел в автобус или с того момента, как он перешёл порог проходной предприятия, сколько дней отпуска должен иметь водитель, слесарь-ремонтник и т.д.
8. Возможно, должно быть не одно отраслевое соглашение в отрасли, а несколько. Может быть предусмотреть отраслевое соглашение по общим условиям труда, время трудового отпуска, увольнение, начало работы и период увольнения, предупреждения об увольнении за какой срок и т.д. Это может быть первой частью основного отраслевого соглашения.
 9. Вторая часть соглашения может быть по условиям оплаты труда, которая будет в принципе определять дифференциацию оплаты, распределение специалистов по категориям в зависимости от выполняемой ими работы, от их стажа опять же категории водитель, ремонтник и т.д., базовые оплаты и различные доплаты, в т.ч. и переменных в зависимости от объёма выполненной работы, тарифная сетка по заработной плате водителей.
 10. Профсоюзы всегда хотят говорить о каких-то цифрах, но не о структуре, которая должна за этими цифрами стоять, по крайней мере в рамочном договоре о финансовых условиях можно определить структуры, которые позволят зафиксировать взаимозависимость и определённые различия в условиях оплаты труда различных групп.
 11. Важный пункт должен содержаться в общем соглашении, который будет открывать возможность предприятиям отдельные вопросы решать индивидуально в рамках своего коллективного договора - дополнительные бонусы, платежи, лучшая оплата труда или дополнительный отпуск и т.д.
 12. Обязательно рекомендуется создать матричную систему по оплате труда для разных отраслей для разных категорий специалистов в них (материалы семинара Алматы, 2023).
 13. Предлагается провести аналитические исследования в отрасли 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.
 14. Для улучшения структуры и содержания отраслевых соглашений стороны могут подготовить ответы на вопросы и их обсудить: 1) *Как партнеры определяют социальное партнерство и социальный диалог? Какие цели?* 2) *Кто такие партнеры по договору?* 3) *Представляют ли они интересы всех?* 4) *На кого распространяются соглашения?* 5) *Какова природа этих договоров (законы или декларации о намерениях)?* 6) *Каково содержание (за пределами производственных отношений)?* 7) *Кто, что регулирует?* 8) *Как соглашения соотносятся друг с другом?*
 15. Отраслевое соглашение затрагивает весь автомобильный транспорт, все виды перевозок, предлагается сделать это отраслевое соглашение открытым для подписания, разместить его в полном доступе в открытом источнике для всех заинтересованных сторон.
 16. В тексте отраслевого соглашения рекомендуется не копировать то, что уже регламентировано в других местах (например, в Трудовом кодексе или законах), соглашения стандартизируют права и обязанности, они должны быть сформулированы настолько конкретно, чтобы не требовать дополнительного толкования.

5. Источники, ссылки

1. Видеозапись обсуждения соглашения по АТ (2021-23) от 28.02.23: <https://youtu.be/mg5HISYr-nQ>
2. Библиотека социального партнерства: <https://skillsproof.kz/ru/register/social/docs/>
3. Видеозапись обсуждения проекта отраслевого соглашения по социальному партнерству на автотранспорте 10.04.24 часть 1: <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/social/documents/624098/>
4. Видеозапись обсуждения проекта отраслевого соглашения по социальному партнерству на автотранспорте 10.04.24 часть 2: <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/social/documents/624099/>
5. Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, работодателями, профсоюзами на 2024-2026: <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/social/documents/624109/>
6. Отчет об экспертной сессии Манцке X. для СТК «KAZLOGISTICS» в 2022 г.: <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/social/documents/523538/>
7. Отчет по семинару «Качественная разработка региональных, отраслевых соглашений и коллективных, трудовых договоров» д-ра Дирка Маккау в г. Алматы 28 - 30 октября 2023 г.: <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/social/documents/539072/>

Предложения д-ра Дирка Маккау (2023)

Рекомендации к отраслевым соглашениям международного эксперта Дирка Маккау по мероприятиям проекта «Социальный диалог» за 2022-2024 годы.

Из материалов семинара «Качественная разработка региональных, отраслевых соглашений и коллективных, трудовых договоров» в г. Алматы 28 - 30 октября 2023 г.

- Предмет регулирования тарифного соглашения:
 - система оплаты труда (вознаграждения) (в т.ч. соотношение между тарифными группами);
 - принципы разделения на группы;
 - компоненты вознаграждения - например, премии по результатам работы или бонусы;
 - если применимо, другие бонусы, например, рождественская премия;
 - функциональные бонусы, если применимо;
 - расчет вознаграждения;
 - выплата вознаграждения (здесь не регламентируется размер вознаграждения зарплаты, оклада).
- Примечания к тарифным соглашениям:
 - не копируйте то, что уже регламентировано в других местах (например, в трудовом кодексе или законах). Исключение: это служит для облегчения понимания;
 - тарифные соглашения стандартизируют права и обязанности. Они должны быть сформулированы настолько конкретно, чтобы не требовать дополнительного толкования;
 - создание возможностей для отступления от правил компании (открывающие оговорки), которые позволяют сторонам создавать индивидуальные решения для конкретной компании;
 - тарифное соглашение должно быть тематическим и содержать логическую структуру - при этом могут возникать противоречия: например, отпуск, включающий его оплату, против оплаты отпускных как компонента вознаграждения;
 - в тех случаях, когда требуется согласие работников или профсоюза с принятыми положениями, необходимо предусмотреть возможность обращения работодателя в арбитраж и т.д. в случае отказа предоставить свое согласие.

Ссылка на полный отчет: <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/social/documents/539072/>

Краткие резюме и рекомендации по структуре отраслевых соглашений по социальному партнерству Казахстана

1. Отраслевое соглашение по социальному партнерству в сфере автотранспорта РК 2021-23
2. Отраслевое соглашение по социально-трудовым вопросам между МИИР РК, НК «Қазақстан темір жолы», организациями ж.-д. транспорта и профсоюзом 2021-23

Эти два соглашения не являются отраслевыми коллективными договорами в строгом смысле этого слова. Эти соглашения не содержат никаких положений об условиях труда (нормативная часть) или содержат их лишь в очень ограниченном объеме. Обращает на себя внимание большое количество ссылок на то, что "правила должны быть согласованы в коллективных договорах". Возможно, что эти коллективные договоры (которые нам недоступны) отвечают требованиям, предъявляемым к отраслевым коллективным договорам. В отсутствие содержания на данный момент об этом можно только предполагать или надеяться. Чтобы прояснить это, приведем подразделение коллективных договоров на нормативную и договорную части.

Ссылка на полный файл: <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/social/documents/560782/>

Предложения к проекту отраслевого соглашения
социальному партнерству в сфере автомобильного транспорта Республики Казахстан на
2024-2026 годы (Марат Исабеков, 25 марта 2024 г.)

1. В названии отраслевого соглашения конкретизировать вид «пассажирские автоперевозки», а не просто как сфера автотранспорта, которая может включать городские автобусные перевозки, международные автобусные перевозки, а также легковые пассажирские перевозки. Каждый вид из перечисленных «пассажирских автоперевозок» имеет свои особенности, условия, а значит и квалификационные требования к профессиональной деятельности.
2. В отдельных законах и нормативных правовых актах уже закреплены обязательства министерства транспорта по предоставлению субсидий, компенсации расходов перевозчикам и разработке профстандартов. Поэтому нет необходимости повторно вносить в соглашение условия о перечислении этих обязательств.
3. Формулировка «прорабатывать вопросы» в обязательствах работодателей имеет несколько неопределенный смысл.
4. В соглашении, которое будет подписано в 2024-26 годах, можно ли указать некоторые базовые или минимальные параметры? Например, минимальный размер месячной тарифной ставки работников, или минимальное значение межразрядного коэффициента в тарифных сетках, которые важны и имеют отношение к интересам сторон соглашения?
5. Также в соглашении следует указать те виды профессиональной деятельности и перечень профессии, которые регулируются этим договором, так как перечисленные предприятия имеют широкий перечень профессий и специалистов смежных видов деятельности.
6. Как быть в случае отсутствия профсоюза работников на предприятиях пассажирских автоперевозок? Как должен быть урегулирован вопрос коллективного договора?
7. В разделе 7. «Порядок утверждения отраслевой рамки квалификаций» - описана рамка на весь автотранспорт, при этом соглашение составлено на часть отрасли - регулярные пассажирские автоперевозки. Поэтому в данном разделе необходимо указать точный перечень профессий, которые соответствуют уровню квалификации, осуществляющих пассажирские перевозки.
8. Следует внести ряд изменений в проект соглашения. В нем присутствуют даты и периоды, которые были указаны в соглашении 2021-2023 годов.