

«Институт социального партнерства в Республике Казахстан».

В декабре 1994 г. Президент Республики Казахстан подписал Постановление «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений».

Первым шагом в развитии социального партнерства стало принятие в декабре 2000 г. Закона «О социальном партнерстве в Республике Казахстан». Проект закона был подготовлен профсоюзами. Принципиальным положением закона стало то, что Генеральное, отраслевые и региональные соглашения признаны правовыми актами.

Предполагалось, что с введением в действие закона социальный диалог в Казахстане станет институциональным механизмом для консультаций и переговоров между представителями правительства, объединений работников и работодателей. Разработчики полагали, что нормы Закона о социальном партнерстве позволит сторонам путем переговоров решать социально-трудовые и связанные с ними экономические задачи, не доводить трудовые споры до конфликтов. Однако на практике решения, принятые на отраслевом уровне, редко достигали уровня коллективов и организаций. Дело в том, что Законом было определено, что вопросы социального партнерства на уровне организаций регулируются законодательством Республики Казахстан. Таким образом, социальное партнерство не достигало своих целей и обрывалось, не вовлекая в переговоры работников трудовых коллективов, и первичных профсоюзных организаций.

Закон о Социальном партнерстве утратил силу в мае 2007 году с принятием Трудового кодекса.

В Трудовом кодексе образца 2007 года закладывались правовые основания для института социального партнерства на уровне трудовых коллективов. В частности, в организациях между представителями работников и работодателем могли подписываться соглашения или коллективные договоры, устанавливающие конкретные взаимные обязательства в сфере труда.

Были установлены 12 функций отраслевых комиссий, в том числе:

- обеспечение исполнения сторонами социального партнерства соответствующей отрасли генерального соглашения, решений республиканской комиссии;
- рассмотрение программных и стратегических документов соответствующей отрасли;
- согласование мер, направленных на обеспечение занятости и сокращение уровня безработицы;
- разработка основных принципов системы оплаты труда отрасли, в том числе установления:
 - минимальной тарифной ставки (оклада) в отрасли;
 - предельных значений межразрядных коэффициентов;
 - повышающих отраслевых коэффициентов;
 - единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда;
- утверждение отраслевой рамки квалификации;
- формирование группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений и коллективных договоров.

В 2015 году был принят ныне действующий Трудовой кодекс, который практически размыл правовую основу социального партнерства и, по сути, перевернул всю систему с ног на голову. Даже простой логический анализ Трудового кодекса обнаруживает целый ряд вопросов, например:

- почему постоянно действующие отраслевые комиссии должны формироваться на основе принципа обязательности участия в них представителей органов исполнительной власти?

- как социальное партнерство может содействовать выработке предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений. Идея хорошая. Но как ее осуществить на отраслевом уровне?

- если комиссии являются постоянно действующими органами, то почему они собираются не реже двух раз в год? Почему не функционируют пять дней в неделю и восемь часов в день?

- почему обеспечение организации социального партнерства на отраслевом уровне возлагается на уполномоченный государственный орган соответствующей сферы деятельности, а не на саму комиссию, в которой все стороны равны в правах?

- почему на отраслевом уровне полномочными представителями работодателей являются представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, а не только представители отраслевых организаций?

Вопросов много и все они требуют тщательного рассмотрения.

Простое сопоставление норм нового и предыдущего Трудового кодекса дают основания утверждать, что институт социального партнерства утратил свои изначальные способности и позиции. В новом Трудовом кодексе нет статьи определяющей основные права республиканской, отраслевых и региональных комиссий, как это было в предыдущем кодексе.

Согласно статье 153 действующего Трудового кодекса отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

- о порядке рассмотрения программных и стратегических документов соответствующей отрасли;

- о развитии социального партнерства и диалога в отрасли;

- об основных принципах системы оплаты труда отрасли, в том числе установление:

- минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли;

- предельных значений межразрядных коэффициентов;

- единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Вопрос в том, работают ли нормы данной статьи?

Особой критики заслуживает Республиканская трехсторонняя комиссия и ее продукт - Генеральное соглашение. Остановлюсь кратко только на одном из важнейших пунктов Генерального соглашения.

Прошло более полутора лет со дня подписания «Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2018-2020 годы». Никто и ни перед кем не отчитывался о том, как исполняются его пункты. Нет даже простого анализа того, сколько из них реализованы, сколько в процессе осуществления, и сколько никогда не будут реализованы.

В разделе VI Социальное партнерство Стороны договорились: «6.30. Продолжить работу по проведению технических консультаций по ратификации Конвенции Международной организации труда № 131 «Об установлении ми-

нимальной заработной платы». К сожалению, до сих пор не были начаты официальные консультации. Более того, до сих пор нет инициативы от сторон о создании рабочей группы, функции которой должны быть легитимированы специальным положением. Только тогда консультации можно признать реальными, а принятые решения справедливыми, если все будет проходить в рамках принципов социального партнерства.

К сожалению, Генеральное соглашение сегодня потеряло свою значимость в качестве нормативного правового акта не только из-за бездействия республиканской трехсторонней комиссии, но и из-за своей бесполезности.

Известно, в развитых странах социальное партнерство играет ключевую роль в решении социальных и экономических задач, в обеспечении благосостояния населения и развитии предпринимательства. Также известно, что в развитых странах ни одно серьезное социальное и экономическое решение правительства не обходится без обсуждения с социальными партнерами, если не напрямую, то через их представителей в парламенте. И в Казахском законодательстве декларируется направленность этого института на решение следующих комплексных задач:

- создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- содействие в обеспечении защиты работника от социальных рисков, реализации его социальных прав и повышении благосостояния;
- содействие разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров;

- вовлечение профсоюзов в разработку, реализацию и мониторинг государственных политик, стратегий и программ, затрагивающих интересы работников и отдельных социальных групп;

- содействие достижению и сохранению социальной стабильности в обществе, консенсуса по важнейшим вопросам социально-экономического развития страны.

Вероятно, что-то сформулировано слишком обще или недостаточно корректно. Об этих нюансах можно и нужно дискутировать. Но одно очевидно – теория расходится с практикой.

Возникает вопрос: что делать? И этот вопрос надо открыто и всесторонне обсуждать с участием всех сторон социального партнерства. Сегодня главное – определиться с тем, что социальное партнерство - это важнейший институт гражданского общества, следовательно, является инструментом развития Казахстана.

30.09.2019.