

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

**Институт управления**

на правах рукописи

**Рамазан Мерей**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В  
РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

Образовательная программа «7М04105 - Государственная политика»  
по направлению подготовки «7М041 – Бизнес и управление»

Магистерский проект на соискание степени  
Магистра бизнеса и управления по образовательной программе  
«7М04105 - Государственная политика»

Научный руководитель: \_\_\_\_\_ Садыкова К.К., PhD

Проект допущен к защите: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

Директор Института управления \_\_\_\_\_ Гаипов З.С. д.п.н.

**Астана, 2023**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....</b>	<b>3</b>
<b>ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....</b>	<b>4</b>
<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>5</b>
<b>ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.....</b>	<b>7</b>
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>40</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....</b>	<b>41</b>

## Нормативные ссылки

В настоящем магистерском проекте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

Трудовой кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V

«О профессиональных союзах» Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V

«Об общественных объединениях» Закон Республики Казахстан от 31 мая 1996 г. N 3

Закон Международной организации труда о свободе объединения: нормы и процедуры; Международная организация труда г. Женева, 1995. – 130 с.

«О составе представителей Правительства Республики Казахстан в Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений» Постановление Правительства Республики Казахстан от 21 декабря 1998 года N 1305.

Свобода объединения и коллективные переговоры: общий обзор по докладам по Конвенциям №87 и 98; Международная организация труда г. Женева, 2007. – 43 с.

## Обозначения и сокращения

Генеральное соглашение – Генеральное соглашение между Правительством, республиканскими профсоюзами работников и республиканскими союзами работодателей

ГФСС – Государственный фонд социального страхования

МЗП – Минимальная заработная плата

МИО – Местные исполнительные органы

МОТ – Международная организация труда

МРП – Месячный расчётный показатель

МТСЗН (Минтруд) – Министерство труда и социальной защиты населения

Республики Казахстан

НСК – Национальная система квалификации

ОП – Отраслевой профсоюз

ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития

РК – Республика Казахстан

РТК – Республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений

РОП – Республиканская объединение профсоюзов

ТОП – Территориальное объединение профсоюзов

## Введение

**Актуальность темы исследования.** В странах с переходной экономикой укрепление и поддержка социального диалога имеет первостепенное значение. Трипартизм, также известный как социальное партнерство, представляет собой значимый механизм согласования интересов правительства, предпринимателей и представителей трудовых организаций, которые являются важными сторонами в обществе.

Трехстороннее сотрудничество является социально-политическим механизмом регулирования отношений, который основывается на принципе равных переговоров и поиске компромиссов между представителями правительства, работодателей и профсоюзов. Его целью является предотвращение социальных конфликтов и создание основы для общественного механизма регулирования социально-трудовых отношений.

**Целью исследования:** Совершенствование системы социального партнерства в Республике Казахстан является главной целью моего магистерского проекта. Социальное партнерство представляет собой процесс взаимодействия между представителями государства, работодателями и трудовыми союзами с целью содействия развитию устойчивых и справедливых условий труда, социальной защите работников и разрешения коллективных трудовых споров.

В свете стремительных изменений в экономике и социальной сфере Казахстана, необходимо совершенствовать механизмы социального партнерства, чтобы обеспечить устойчивое развитие и гармоничные трудовые отношения. Данный магистерский проект направлен на исследование существующих проблем и анализ механизмов социального партнерства в стране с последующим предложением рекомендаций и разработкой стратегий для их улучшения.

В этой связи целью проекта является создание благоприятной и конструктивной платформы для диалога и сотрудничества между государством, работодателями и трудовыми союзами с целью достижения взаимовыгодных решений и устойчивого социально-экономического развития. В итоге, я надеюсь, что результаты моего исследования и рекомендации помогут улучшить эффективность социального партнерства в Республике Казахстан и будут способствовать устойчивому развитию страны в целом.

### **Задачи проекта:**

1. Исследование нормативной базы и текущего состояния практической реализации социального партнерства в Республике Казахстан;
2. Провести анализ и выявить основные проблемы во взаимодействии между сторонами социального партнерства;
3. Изучить зарубежный опыт по развитию социального партнерства;
4. Разработать рекомендации по улучшению системы социального партнерства в Республике Казахстан.

**Объект исследования:** Система взаимодействия между трудовыми коллективами, работодателями и госорганами.

**Предмет исследования:** Оценка эффективности работы трехсторонних комиссий на различных уровнях - республиканском, отраслевом и региональном (областном, городском, районном), а также их механизмы регулирования трудовых отношений.

**Гипотеза исследования:** Можно предположить, что внедрение цифровизации в систему социального партнерства, а также производство соответствующих корректировок в Кодексе повысит доверие населения к работе комиссий по социальному партнерству.

**Методы исследования:** В процессе работы над магистерским проектом применялись методы количественного и качественного контент-анализа. Так был проведен экспертный опрос сторон социального партнерства (онлайн анкетирование) по квотной выборке, общий объем выборки – 49 человек, репрезентирующая по возрасту, социальному статусу с подтверждением к какой стороне социального партнерства относится опрашиваемый. Через этот опрос была цель получить разнообразные мнения, предложения и оценки от различных групп, чтобы лучше понять текущее состояние социального партнерства и выработать рекомендации для его улучшения в Казахстане.

**Научная новизна:** По итогам анализа была проанализирована деятельность трехсторонних комиссий по социальному партнерству через призму эффективности взаимодействия всех ее сторон (государство, профсоюзы, работодатели). Учитывая особое внимание, уделенное Президентом РК в рамках эффективного регулирования социально-трудовых отношений, необходимо целенаправленная работа в научном исследовании данного вопроса.

**Практическая значимость** данного магистерского проекта заключается в применении полученных результатов исследования для улучшения работы трехсторонних комиссий на различных уровнях - республиканском, отраслевом и региональном (областном, городском, районном).

## Обзор литературы

Научные труды, выбранные для моего магистерского проекта, вносят значительный вклад в развитие социального партнерства, которые основаны на итогах академических исследований, анализе данных и практические примеры из различных регионов и стран. Книга Реймонда Торгерсона «Социальное партнерство в Европе: история, теория, практика» освещает богатый опыт социального партнерства в Европе и предлагает ценные теоретические и практические основы для понимания и развития данной концепции. Работа Кэтрин Дадли «Социальное партнерство: сравнительный анализ опыта в США и Европе» раскрывает сравнительный аспект социального партнерства, позволяя изучить различия и сходства между этими двумя регионами [12].

Книга Йохана Дайчменна «Социальное партнерство и его роль в экономике» предоставляет углубленное понимание влияния социального партнерства на экономику и подчеркивает его роль в обеспечении устойчивого развития [13]. Работа фокусируется Галины Юровой «Социальное партнерство в России: история, состояние, перспективы» на опыте России, исследуя исторический контекст, текущее состояние и перспективы развития социального партнерства в этой стране [14].

Наконец, книга Джеймса Хеффернана «Социальное партнерство и глобальные вызовы: новый век, новые возможности» анализирует взаимосвязь между социальным партнерством и мировыми вызовами, такими как антропогенные изменения климата, миграция и неравенство. Эта работа помогает осознать роль социального партнерства в справедливом и устойчивом развитии на международном уровне [15].

Совокупность этих книг представляет собой широкий и многоаспектный взгляд на социальное партнерство, предоставляя теоретические основы, эмпирические исследования и практические примеры, которые обогащают и расширяют понимание и практику социального партнерства в контексте развития Республики Казахстан.

Социальное партнерство является важным механизмом взаимодействия государства, работодателей и профсоюзов для решения социальных и экономических проблем. В данном обзоре литературы рассмотрим историю социального партнерства, его основные принципы и формы, а также примеры его применения в разных странах.

Социальное партнерство возникло в Европе в начале XX века как ответ на социальные протесты рабочих. В первые годы социального партнерства государство играло роль посредника между работодателями и профсоюзами. Однако в последующие годы государственное вмешательство сократилось, и роль государства стала ограничиваться законодательством, обеспечивающим минимальные стандарты в сфере труда и социальной защиты [11].

Основополагающими принципами социального партнерства являются диалог, сотрудничество и согласование интересов между государством, работодателями и профсоюзами. Важным аспектом социального партнерства является уважение к правам работников и их представителей.

Социальное партнерство может принимать различные формы, включая коллективные договоры, соглашения о минимальных стандартах, участие профсоюзов в управлении предприятиями и т.д. Важно, чтобы форма социального партнерства была адаптирована к конкретным условиям в каждой стране.

Примерами успешного социального партнерства могут служить различные страны, включая Швецию, Финляндию, Германию и Нидерланды. В этих странах социальное партнерство способствует укреплению доверия между работодателями и профсоюзами, обеспечивает стабильность на рынке труда и повышает уровень социальной защиты работников [12].

Социальное партнерство играет важную роль в создании более справедливого и равноправного общества. Оно способствует установлению диалога и сотрудничества между государством, работодателями и профсоюзами, что приводит к более эффективному решению социальных и экономических проблем. Однако для успешного функционирования социального партнерства необходимо учитывать конкретные условия и потребности каждой страны и постоянно совершенствовать его механизмы.

Несмотря на значительный опыт и успехи в области социального партнерства, в некоторых странах он до сих пор остается недостаточно развитым или не признается в полной мере. Это может быть связано с отсутствием культуры диалога, недостаточной правовой базой или непониманием важности социального партнерства для создания устойчивого и развивающегося общества.

В целом, социальное партнерство является важным механизмом укрепления социальной справедливости, гарантирование прав и защита интересов работников, а также обеспечения устойчивого экономического роста и развития. Социальное партнерство может быть эффективным инструментом в решении социальных и экономических проблем в разных странах, если будет осуществляться на основе диалога и сотрудничества между всеми заинтересованными сторонами.

Социальное партнерство также способствует созданию благоприятных условий для бизнеса, что, в свою очередь, приводит к увеличению производительности и конкурентоспособности экономики. Работодатели получают возможность участвовать в разработке социальной политики, что позволяет им оказывать влияние на создание более гибкой и прозрачной системы управления, а также налагать ответственность на правительство за поддержание благоприятных условий для бизнеса.

В то же время, социальное партнерство не является универсальным инструментом, и его эффективность может зависеть от многих факторов, включая уровень развития гражданского общества, культуру диалога, наличие правовых гарантий и т.д. В некоторых случаях социальное партнерство может быть злоупотреблено одной из сторон, что приводит к неравноправности и несправедливости.

Тем не менее, в большинстве стран Социальное партнерство играет существенную роль в регулировании социально-трудовых взаимоотношений и



создания условий для устойчивого экономического развития. Оно способствует установлению диалога и сотрудничества между работодателями, профсоюзами и правительством, что позволяет достичь более эффективных результатов в решении социальных и экономических проблем. Кроме того, социальное партнерство может содействовать укреплению доверия между различными заинтересованными сторонами и созданию более стабильного и справедливого общества.

В заключение, можно отметить, что социальное партнерство является важным механизмом укрепления социальной справедливости, обеспечения защиты прав и учет интересов работников, а также обеспечения устойчивого экономического роста и развития. Однако для успешного функционирования социального партнерства необходимо учитывать конкретные условия и потребности каждой страны и постоянно совершенствовать его механизмы на основе диалога.

Укрепление социального партнерства требует уважения прав работников, защиты их интересов, а также установления равноправных отношений между работодателями и работниками. Это в свою очередь может быть достигнуто путем укрепления применения нормативных правовых актов для регулирования социально-трудовых отношений и создания условий для участия в диалоге и сотрудничестве между различными заинтересованными сторонами.

Важно также отметить, что социальное партнерство не должно ограничиваться только работодателями и профсоюзами. В него также должны быть вовлечены гражданские организации, правительственные и неправительственные организации, а также другие заинтересованные стороны. Только так можно создать условия для устойчивого социально-экономического развития, укрепления демократических институтов и достижения более справедливого и равноправного общества.

Таким образом, Социальное партнерство играет существенную роль в создании условий для участия различных заинтересованных сторон в регулировании социально-трудовых отношений и решении социально-экономических проблем. Оно позволяет установить диалог и сотрудничество между работодателями, профсоюзами и правительством, что способствует созданию более эффективных и устойчивых решений. Однако для успешного функционирования социального партнерства необходимо учитывать конкретные условия каждой страны и постоянно совершенствовать его механизмы на основе диалога и сотрудничества между различными заинтересованными сторонами.

С 1994 года в Казахстане начался процесс цивилизованного развития системы социального партнерства, инициированного постановлением Президента Республики Казахстан «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений». В рамках этого постановления были установлены следующие важные механизмы: ежегодное заключение Генерального соглашения между Правительством, республиканскими профсоюзами работников и республиканскими союзами работодателей, а также заключение отраслевых соглашений между

министерствами, отраслевыми объединениями профсоюзов и работодателями в соответствующих отраслях, а также региональных соглашений между местными исполнительными органами, профсоюзами работников и работодателями.

Приоритетными направлениями переговоров являются вопросы занятости населения, оплаты труда, социальных гарантий для граждан и социальной защиты наиболее уязвимых групп населения. Таким образом, в Казахстане был заложен фундамент для развития многоуровневой системы социального партнерства.

В республике был заложен фундамент для многоуровневого системы регулирования трудовых отношений в форме трехстороннего сотрудничества: государство, отрасль, регионы, и предприятия. Авторы Д. Тейджман и К. Кертис отмечают важность нормативных правовых актов для регулирования социального партнерства [3].

## Методы исследования

В ходе выполнения магистерского проекта использовались различные методы исследования, включая как количественные, так и качественные подходы.

Проводимая работа основывалась на основных принципах научного исследования – объективности, достоверности и системности. Проанализирован международный опыт развития системы социального партнерства, изучены научные материалы исследователей на данную тему.

Проведен анализ текущей состояния социального партнерства в Казахстане, выявлены основные проблемы, связанные с необходимостью модернизации данной системы.

Статистический материал собран из официальных данных МТСЗН, а также международных метрических сайтов. Проведен социологический опрос, включающий 10 вопросов, связанных с выявлением мнений сторон социального партнерства (центральные государственные органы, МТСЗН, МИО, республиканские объединения профсоюзов и работодателей) по вопросу необходимости совершенствования социального партнерства.

В анкетном опросе участвовало 55 респондентов, которые являются представителями социального партнерства.

По итогам данного опроса приведены данные в абсолютном и относительном выражениях, а также сделаны соответствующие выводы.

Возраст опрошиваемых респондентов выглядит следующим образом 41,5% 26 – 35 лет, 24,5% 36 – 45 лет, 15,1% 46 – 55 лет, 17% старше 55 лет и 1,9% 18 – 25 лет.

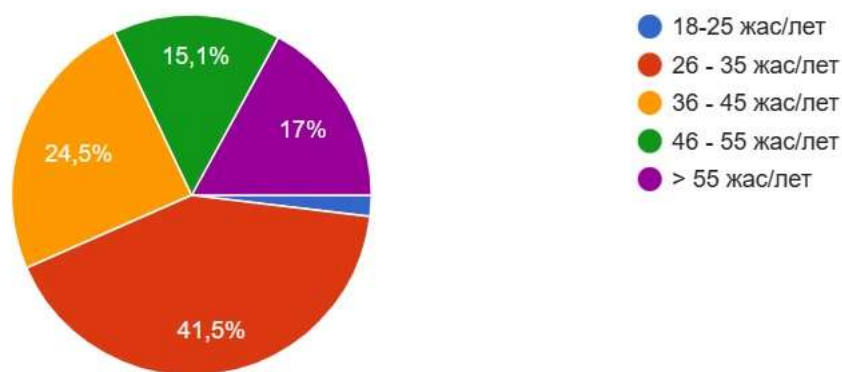


Рисунок 1 – Результаты анкетирования «Совершенствование системы социального партнерства в Республике Казахстан»

Примечание – составлено автором на основе опроса

Опрошенные респонденты являются 42,3% профессиональными союзами (РОП, ОП, ТОП, локальный профсоюз, первичная организация профсоюза), 34,6% Правительство (ЦГО, МИО), 23,1% представители объединений работодателей (включая республиканское объединение работодателей и республиканское объединение предпринимателей в малом бизнесе).

На вопрос «Как Вы оцениваете в Казахстане взаимодействие между Правительством, профессиональными союзами и работодателями в контексте социального партнерства?» 47,2% ответили «удовлетворительно», 30,2% «плохо», 15 % «хорошо», 5,7 % «отлично».



Рисунок 2 – Результаты анкетирования «Совершенствование системы социального партнерства в Республике Казахстан»  
Примечание – составлено автором на основе опроса

Согласно обобщенной оценке работы всех трех сторон социального партнерства более 35% респондентов однозначно оценили их работу как «удовлетворительно», более 25% ответили «хорошо» и более 20% респондентов ответили как «плохо».

Учитывая значимость работы комиссий по социальному партнерству (республиканская, отраслевые, региональные) респонденты оценили их работу следующим образом: 30,2% «удовлетворительно», 30,2% «хорошо», 22,6 % «плохо», 7,5% «отлично», также 3,8% опрошенных отметили со стороны МИО игнорирование решений данных комиссий и отсутствие заместителей акимов областей на заседаниях.



Рисунок 3 – Результаты анкетирования «Совершенствование системы социального партнерства в Республике Казахстан»  
Примечание – составлено автором на основе опроса

Заключительный вопрос анкетирования заключался в том, что по мнению респондентов необходимо усовершенствовать в системе социального партнерства в РК, 41,5% ответили что необходимо полностью пересмотреть национальное законодательство регулирующее социальное партнерство, 24,5% деятельность трехсторонних комиссий, 22,6 % Генеральное, отраслевые, региональные соглашения. Отдельными респондентами рекомендовано: 1) «продолжать улучшать взаимодействие между Правительством, профессиональными союзами и работодателями. Важно создать условия для конструктивного диалога, обмена информацией и обсуждения проблем, связанных с трудовыми отношениями. Также необходимо обеспечить активное участие всех заинтересованных сторон в разработке и реализации политик и мер по защите прав работников и развитию экономики страны»; 2) Определить законодательно, что же это такое – «объединение работодателей», «представитель работодателя»; 3) Здесь необходимо в целом пересмотреть соглашения всех уровней, от декларативного содержания к практическому. В данных соглашениях очень мало функций/обязанностей для государственных органов. Хотя инспекции труда необходимо работать больше в информационном ключе и на предупреждения нарушений работодателей, чем на карательные функции. Необдуманные завышения налогов с заработных плат приводит к снижению их официальной части в теневую часть. При этом все больше и больше функции государственных органов каким-то образом тоже перекладываются на работодателей. В результате, увеличение всех затрат приводит к завышению стоимости товаров, работ и услуг, а следовательно низкой конкурентоспособности при очередном инфляционном скачке. Вместе с тем, качественные соглашения позволят рабочей комиссии по социальному партнерству улучшить работу и ее результативность, что является основополагающим в ее деятельности.



Рисунок 4 – Результаты анкетирования «Совершенствование системы социального партнерства в Республике Казахстан»

Примечание – составлено автором на основе опроса

В этой связи результаты анкетирования указывают на некоторые проблемы касающиеся полноценного функционирования системы социального партнерства,

в части деятельности трехсторонних комиссий, а также необходимости внесения изменений в Трудовой кодекс.

### Анализ и результаты исследования

С введением закона «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» социальный диалог стал официальным механизмом для проведения консультаций и переговоров между участниками трудовых отношений, включая Правительство, работников и работодателей. Исследование Niamh Hardiman указывает на то, что социальное партнерство в Казахстане разработало гибкую систему консультаций и двусторонних, а также трехсторонних переговоров [10].

Казахстан является одним из первых государств среди стран Содружества Независимых Государств, которое приняло закон о социальном партнерстве. В настоящее время на республиканском, региональном и отраслевом уровнях в Казахстане функционируют органы социального партнерства, согласно схеме 1 системы социального партнерства.



Рисунок 5 – Схема системы социального партнерства в Республике Казахстан

Примечание – составлено автором на основе источника [31].

Стороны социального партнерства активно работают над развитием социального диалога на всех уровнях трехстороннего сотрудничества. Республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, под председательством Заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан, является высшим

консультативно-совещательным органом. РТК осуществляет свою деятельность через заседания, рабочие группы и консультации, коллективные переговоры и согласование позиций сторон по основным направлениям социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Заседания РТК направлены на обсуждение наиболее актуальных вопросов в области труда и социального развития. Основными сторонами социального партнерства на республиканском уровне выступают полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей.

Республиканские объединения работников в Республике Казахстан включают Федерацию профсоюзов Республики Казахстан, Казахстанскую конфедерацию труда и Республиканское объединение профсоюзов «Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат». Главная цель этих объединений заключается в обеспечении защиты интересов трудящихся.

Республиканские объединения работодателей представляют: Национальная Конфедерация работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан, ОЮЛ «Республиканская Ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий» и ОЮЛ «Казахстанская Ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «Kazenergy».

Основными целями и задачами деятельности объединений работодателей и работников являются:

выполнение функций представительства в государственных органах, общественных и других организациях, включая иностранные организации;

практическая и консультационная помощь правового, экономического, организационно-управленческого характера членам своих объединений.

Каждый год на республиканском уровне проводятся консультации и переговоры между социальными партнерами с целью заключения Генерального соглашения. В рамках этого документа Правительство, работодатели и профсоюзы определяют общие позиции и принимают на себя обязательства по основным принципам регулирования социальных и трудовых отношений на республиканском уровне.

12 марта 2021 года было заключено Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на период с 2021 по 2023 годы.

В состав Генерального соглашения включаются важнейшие аспекты, такие как стимулирование создания новых рабочих мест, снижение уровня безработицы, улучшение системы оплаты труда, а также повышение стандартов охраны и безопасности на рабочем месте и снижение уровня бедности, защита внутреннего рынка.

В процессе разработки данного соглашения принимали активное участие ключевые социальные партнеры, включая Федерацию профсоюзов, Конфедерацию труда Казахстана, Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат», Национальную Конфедерацию работодателей (предпринимателей)

Республики Казахстан, Объединение юридических лиц «Республиканская Ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий» и Объединение юридических лиц «Казахстанская Ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «Kazenergy».

Учитывая прямую заинтересованность всех сторон в развитии социального партнерства, необходимо отметить, что планомерная политика по совершенствованию социального партнерства осуществляется посредством ратификации конвенций Международной организации труда.

Согласно данным МОТ на сегодняшний день Казахстаном ратифицированы 21 конвенций МОТ, требования которых имплементированы в национальное законодательство.

Несмотря на колоссальную работу, проведенную со стороны Правительства, в стране социальному партнерству уделяется недостаточно внимания.

Социальное партнерство обеспечивает взаимодействие работодателей и работников обеспечивает институционализацию социальной и трудовой жизни, институт взаимодействия социальных групп с органами государственной власти.

Своевременная модернизация социального института влияет на успешность демократических механизмов взаимодействия государства и общества, создание гражданского общества.

В этой связи магистерская работа будет направлена на модернизацию социального партнерства за счет формирования социальной и политической стабильности, которая сведет к минимуму возможные негативные последствия социально-трудовой сферы.

Понятие социального партнерства является широким и охватывает не только взаимодействие между государством, работодателями и трудовыми союзами, но и включает в себя различные аспекты социально-трудовой сферы. Одним из важных компонентов социального партнерства является система пенсионного обеспечения. Пенсионная система играет важную роль в обеспечении социальной защиты и обеспечении достойной жизни пожилых людей. В рамках моего исследования по совершенствованию социального партнерства в Республике Казахстан, особое внимание будет уделено анализу и оценке эффективности системы пенсионного обеспечения, идентификации возможных проблем и разработке предложений по ее улучшению [31].

С 1 января 2023 года в рамках ежегодной индексации социальных выплат с учетом уровня инфляции, рост солидарных пенсий составил 10,5% (с опережением уровня инфляции на 2%). Также, в связи с изменением уровня прожиточного минимума, были увеличены суммы базовой пенсии.

По поручению Главы государства в 2023 году:

- повышен размер минимальной базовой пенсии с 54% до 60% от величины прожиточного минимума;
- повышена величина максимального дохода, принимаемого для исчисления солидарной пенсии, с 46 до 55 месячного расчетного показателя.

В результате повышения, по состоянию на 1 марта 2023 года, средний



размер совокупной пенсии составил 120 992 тенге, в том числе размер солидарной пенсии – 83 089 тенге, базовой пенсии – 37 903 тенге.

На 1 марта 2023 года минимальный размер совокупной пенсии (солидарная + базовая) составляет 77 417 тенге, а максимальный – 182 880 тенге.

Численность пенсионеров на 1 марта 2023 года составила 2 295 109 чел. [31].

На реализацию пенсионных выплат с 1 января 2023 года было выделено 549,3 млрд. тенге, включая солидарную пенсию в размере 380,6 млрд. тенге и базовую пенсию в размере 168,7 млрд. тенге. Общее количество индивидуальных пенсионных счетов вкладчиков составляет 11,9 млн., а общая сумма пенсионных накоплений составляет 14,9 трлн. тенге.

К настоящему моменту, т.е. по состоянию на 1 марта 2023 года, Акционерным обществом «Единый накопительный пенсионный фонд» было одобрено 1 765 153 заявления на общую сумму в размере 3 520,5 млрд. тенге. Эти заявления разделяются следующим образом:

- На улучшение жилищных условий поступило 1 351 861 заявление на получение единовременных пенсионных выплат в общей сумме 3 185,9 млрд. тенге.
- На лечение поступило 407 345 заявлений на общую сумму 325,7 млрд. тенге.
- На управление инвестиционным портфелем поступило 5 947 заявлений на общую сумму 8,8 млрд. тенге.

Кроме того, к 1 марта 2023 года из республиканского бюджета было перечислено около 2,2 млрд. тенге более чем 25,3 тыс. получателям в рамках субсидирования обязательных пенсионных взносов для работающих женщин, находящихся в отпусках по уходу за детьми до 1,5 лет.

В контексте социального партнерства, социальное страхование выступает как область сотрудничества между государством, работодателями и трудовыми союзами. Структуры социального партнерства могут вносить свой вклад в формирование и улучшение системы социального страхования, путем разработки и согласования политики, нормативных актов и механизмов ее функционирования.

По состоянию на 1 марта 2023 года, Государственный фонд социального страхования (далее - ГФСС) получил социальные отчисления на общую сумму 80,2 млрд. тенге от 5,5 млн. участников системы обязательного социального страхования. Плательщики также уплатили пени за несвоевременное перечисление социальных отчислений на общую сумму 285,1 млн. тенге.

С 1 января 2023 года размеры социальных выплат из ГФСС по случаям утраты трудоспособности и потери кормильца были повышены на 8,5%.

Воплотив в жизнь указания Главы государства, с 1 января 2023 года были осуществлены следующие меры:

Увеличен срок получения социальной выплаты при потере дохода в связи с отсутствием работы с одного года до полутора лет.

Повышен коэффициент замещения дохода для получателей социальной выплаты по потере работы с 40% до 45% от среднемесячного дохода. По состоянию на 1 марта 2023 года из системы обязательного социального страхования выплаты получили 559,8 тыс. чел., на 94,7 млрд. тенге в том числе:

- социальную выплату по случаю утраты трудоспособности получили 86,5 тыс. человек, и средний размер этой выплаты составил 33 212 тенге..

- на случай потери кормильца 57,0 тыс. чел., средний размер которой составил 34 357 тенге.

- на случай потери работы получили 46,4 тыс. чел., средний размер которой составил 65 409 тенге.

- в случае потери дохода в связи с беременностью и родами или усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), получили поддержку 51,1 тыс. человек, при этом средний размер выплаты составил 1 059 363 тенге.

- для тех, кто столкнулся с потерей дохода в связи с уходом за ребенком после достижения им возраста полутора лет, поддержку получили 318,7 тыс. человек, а средний размер выплаты составил 48 046 тенге.

В контексте социальной поддержки материнства и детства, стороны социального партнерства могут активно участвовать в разработке и согласовании политики и программ, связанных с социальной поддержкой материнства и детства. Это позволяет учесть различные интересы и потребности работников и работодателей, а также обеспечить эффективное использование ресурсов и максимальную пользу для семей и детей.

С января 2023 года размеры пособий семьям, имеющим детей, были увеличены на 8,5%. На указанные цели из республиканского бюджета в 2023 году выделено 581,2 млрд. тенге, что больше на 20% чем в предыдущем году (в 2022 году – 485,1 млрд. тенге, в 2021 году – 409,6 млрд. тенге).

По состоянию на 1 марта т.г. всего получателей пособий семьям, имеющим детей из республиканского бюджета 893,2 тыс. чел., освоено 87,9 млрд. тенге, из них:

- с начала текущего года пособие на рождение ребенка получили 37,9 тыс. человек на общую сумму 5,8 млрд. тенге. Размер пособия на рождение зависит от порядкового номера ребенка: для первого, второго и третьего ребенка он составляет 38 МРП, то есть 131 100 тенге, а для четвертого и последующих детей размер пособия составляет 63 МРП, то есть 217 350 тенге;

- пособие по уходу за ребенком до полутора лет для неработающих родителей получили в среднем с начала года 88,8 тыс. чел. на сумму 5 млрд. тенге (размеры дифференцированы в зависимости от количества детей в семье: на первого ребенка 5,76 МРП – 19 872 тенге, на второго ребенка 6,81 МРП – 23 495 тенге, на третьего ребенка 7,85 МРП – 27 083 тг, на 4-го и более ребенка 8,90 МРП – 30 705 тенге);

- с начала текущего года ежемесячное государственное пособие было получено в среднем 231,2 тыс. человек многодетными матерями, награжденными подвесками «Алтын алқа» и «Күміс алқа», а также теми, кто

ранее получил звание «Мать-героиня» или награду орденом «Материнская слава» I и II степени. Общая сумма выплат составила 10,2 млрд. тенге. Размер пособия для этих категорий составляет 6,4 МРП, что составляет 22 080 тенге.

- также с начала года ежемесячное пособие было получено в среднем 535,3 тыс. человек многодетными семьями, имеющими 4 и более несовершеннолетних детей. Общая сумма этих выплат составила 66,9 млрд. тенге. Размер пособия для семей с 4 детьми составляет 16,03 МРП, что составляет 55 304 тенге, для семей с 5 детьми - 20,04 МРП, что составляет 69 138 тенге, с 6 детьми - 24,05 МРП, что составляет 82 973 тенге, с 7 детьми - 28,06 МРП, что составляет 96 807 тенге, а для семей с 8 и более детьми размер пособия составляет 4 МРП или 13 800 тенге.

Генеральным соглашением предусмотрен раздел «Достойные условия и оплата труда», так в соответствии с поручением Главы государства с 1 января 2023 года увеличен размер МЗП с 60 тыс. тенге до 70 тыс. тенге.

Данное повышение приведет к росту доходов 1,8 млн. наемных работников, получающих заработную плату на уровне и выше минимальной заработной платы, с учетом межразрядной системы квалификации.

Согласно поручению Главы государства разрабатывается новая методика определения минимальной заработной платы (далее - МЗП), базирующейся на динамичном подходе и учитывающей основные экономические показатели.

МТСЗН совместно с экспертами Всемирного банка проведен анализ международного опыта, который показал наличие трех наиболее распространенных подходов по установлению МЗП: единый национальный МЗП; дифференцированные размеры МЗП по регионам, отраслям и предприятиям; МЗП для различных категорий работников.

МТСЗН предлагается, что размер МЗП на последующие три года будет определен с использованием медианной заработной платы и производительности труда. В последующем размер МЗП будет корректироваться с учетом его влияния на социально-экономические показатели.

Согласно информации, предоставленной Бюро национальной экономики, в IV квартале 2022 года среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по всей республике составила 338 715 тенге, что означает увеличение на 22,9% по сравнению с соответствующим периодом 2021 года.

Индекс реальной заработной платы за IV квартал 2022 года составил 102,8% относительно соответствующего периода 2021 года. Эти данные были получены на основе квартальных итогов. Одним из важных направлений основного документа социального партнерства является повышение заработной платы гражданских служащих.

На сегодняшний день количество гражданских служащих по республике составляет порядка 1,2 млн. чел. [31].

Правительством, исходя из финансово-экономических возможностей, проводится работа по повышению уровня заработной платы гражданских служащих.

С 1 января 2023 года повышена заработная плата 38 тыс. работников сферы социального обеспечения на 25%.

На сегодняшний день средняя заработная плата социального работника со стажем работы 5-7 лет (2 категория) составляет 234,7 тыс. тенге, инструктор лечебной физкультуры со стажем работы 5-7 лет (2 категория) – 228,9 тыс. тенге.

Повышена заработная плата отдельных категорий гражданских служащих на 45%:

В результате на сегодняшний день их заработная плата составляет:

- бухгалтера, экономиста, юриста, менеджера по госзакупке, инспектора по кадрам со стажем работы 5-7 лет – 120,6 тыс. тенге;

- водителя, электрика – 83,7 тыс. тенге;

- дворника, сторожа (вахтера) – 78,2 тыс. тенге.

Повышена заработная плата педагогов на 25%, в настоящее время средняя заработная плата:

- учителя с высшим образованием со стажем 5-7 лет (2 категория) составляет – 380,9 тыс. тенге.

- воспитателя со стажем 5-7 лет (1 категория) – 173,2 тыс. тенге [31].

Повышена заработная плата медицинских работников в среднем на 20-30%, средняя заработная плата:

- врача со стажем работы 5-7 лет (2 категория) – 322,1 тыс. тенге;

- медсестры со стажем работы 5-7 лет (2 категория) – 215,1 тыс. тенге.

Следует отметить, что стороны социального партнерства в рамках Генерального соглашения договорились принять меры, направленные на развитие рынка труда и содействие эффективной занятости населения для повышения роста доходов населения.

По итогам 2022 года численность занятых лиц составила 8 965,5 тыс. чел. Среди занятого населения 6 830,8 тыс. наемные работники (76% от общего числа занятых). Численность безработных (по методологии МОТ) составила 456 тыс. чел. (данные формируются по итогам квартала) [31].

Реализация комплекса мер содействия занятости способствовала снижению уровня безработицы до 4,8%.

Официально на 1 марта 2023 г. в органах занятости в качестве безработных зарегистрированы 271,8 тыс. чел. Доля зарегистрированных безработных составила 2,9% от численности рабочей силы.

По данным местных исполнительных органов по состоянию на 6 марта 2023 года на созданные рабочие места трудоустроено 159,7 тыс. чел., в том числе:

- 1) 87,7 тыс. в рамках Национальных проектов, в том числе охвачено активными мерами содействия занятости:

- 66,6 тыс. чел. охвачены общественными работами;

- 4,3 тыс. чел. молодых людей направлены на молодежную практику;

- 10,2 тыс. чел. трудоустроены на социальные рабочие места;

- 1,4 тыс. чел. трудоустроены в рамках проекта «Первое рабочее место»;

- 5,2 тыс. чел. из числа лиц предпенсионного возраста трудоустроены в рамках проекта «Серебряный возраст»;

- 37 чел. охвачены проектом «Контракт поколений».

2) 35,7 тыс. на вакантные рабочие места (представленные работодателями согласно требованию Закона РК «О занятости населения»);

3) 34,4 тыс. в рамках инициативы Главы государства «100 рабочих мест на 10 тысяч жителей» (частные инициативы).

Из общего числа трудоустроенных 70 тыс. работают на постоянных рабочих местах, 87,7 тыс. – временные [31].

На 1 марта 2023 года дополнительными мерами содействия занятости населения в виде обучения и выбора сферы деятельности (профориентация) в рамках Нацпроекта по развитию предпринимательства на 2021-2025 годы охвачено порядка 67,8 тыс. чел., в том числе:

- 29,9 тыс. прошли профессиональную ориентацию;

- 29,9 тыс. завершили обучение основам предпринимательства по проекту «Бастау Бизнес»;

- 8 тыс. направлены на прохождение онлайн-обучение востребованным навыкам на платформе [skills.enbek.kz](https://skills.enbek.kz).

Сторонами социального партнерства также было закреплено, чтобы проводить консультации по вопросам развития национальной системы квалификаций.

Одним из наиболее важных элементов НСК является система сертификации и признания квалификаций.

Продолжается работа по разработке и актуализации профессиональных стандартов на 2023 г. на принципах проектного управления.

На 2023 г. запланирован охват не менее 60% востребованных профессий профессиональными стандартами.

В соответствии с указанным Планом запланировано актуализация 220 профстандартов (охват профессий – 1 387) и разработка 278 профстандартов (охват профессий – 1 413).

МТСЗН продолжается работа по реализации пилотного проекта «Внедрение независимой системы сертификации».

Совместно с ТОО «Едил-Орал.kz», компанией «Тенгизшевройл» начата работа по отбору актуальных профессий, по которым будет проводиться последующее обучение и независимая сертификация.

В соответствии с План-графиком основных мер по реализации пилотного проекта «Применение профессиональных стандартов в системе образования» реализованы следующие мероприятия:

- в Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан (далее – МНРВО), Министерство просвещения Республики Казахстан (далее – МП) направлен перечень утвержденных профессиональных стандартов (новых и актуализированных);

- МНРВО, МП определены базовые учебные заведения и осуществлен отбор профстандартов, по которым в т.г. будут разработаны образовательные программы в рамках пилота.

Так, МП определен перечень 68 профстандартов в сферах туризма, строительства, авиации, нефти и газа, сельского хозяйства, оптовой торговли, гражданской защиты, социальной работы. Профстандарты распределены между 14 организациями технического и профессионального образования.

Для определения спроса и предложения на востребованные для экономики профессии МТСЗН формируется прогнозирование трудовых ресурсов на краткосрочный (1 год), среднесрочный (5 лет) и долгосрочный (до 2050 года) периоды.

Согласно краткосрочному прогнозу на 1 марта т.г. на Электронной бирже труда (далее – ЭБТ) размещены 75,4 тыс. вакансий и 97,3 тыс. резюме. По сравнению с январем т.г. на ЭБТ наблюдается снижение активности как работодателей, так и соискателей.

Так, потребность в кадрах уменьшилась на 14%, а предложение – на 28%. Больше всего вакансий в феврале т.г. работодатели разместили для работников без квалификации (11 тыс. вакансий), образования (9,6 тыс. вакансий) и медицины (7,1 тыс. вакансий). При этом, 35% всех вакансий в сфере медицины были размещены для медицинских сестер/братьев (1,3 тыс. вакансий) и санитаров общего профиля (1,1 тыс. вакансий) [31].

В квалификационной структуре спроса, как и в январе т.г. в лидерах по-прежнему остались высококвалифицированные кадры (40% всех вакансий), однако спрос на них снизился на 14%. Кроме того, в феврале т.г. на 28% снизилась активность работодателей в отношении неквалифицированного труда.

В региональном разрезе снижение количества вакансий демонстрировали практически все регионы, в т.ч. наибольшее снижение зафиксировано в Туркестанской, Западно-Казахстанской областях и г. Алматы. Схожая тенденция наблюдалась и в отношении резюме – снижение количества предложений среди соискателей отметились в 18 регионах.

При этом, наибольший количественный дефицит кадров наблюдался в Карагандинской области (6,6 тыс. вакансий и 3 тыс. резюме), г. Астана (7,7 тыс. вакансий и 4,7 резюме) и Павлодарской области (4,8 тыс. вакансий и 2,8 тыс. резюме) [31].

В тройку самых востребованных профессий в феврале т.г., наряду с неквалифицированными, вошли медицинские сестры/братья (2,7 тыс. вакансий), охранники (1,3 тыс. вакансий), бухгалтеры (1,1 тыс. вакансий) и водители автомобиля (1,7 тыс. вакансий).

Высокая конкуренция за рабочее место среди квалифицированного труда была характерна для животноводов (124 вакансии при 913 резюме), юристов (392 вакансии при 1 127 резюме) и продавцов (635 вакансий при 1 174 резюме).

Гендерная структура за прошедший месяц не изменилась – женщины чаще ищут работу (54% против 46% среди мужчин) [31].

По возрастным категориям наиболее активнее искали работу молодежь в возрасте от 16 до 35 лет – 52% или 29,8 тыс. резюме, 22% или 12,4 тыс. резюме - лица в возрасте 36-44 лет, тогда как доля соискателей среди лиц предпенсионного возраста традиционно составляла 10% или 5,9 тыс. резюме. Справочно: среднесрочный прогноз трудовых ресурсов будет сформирован в мае т.г.

В соответствии с поручением Администрации Президента РК от 29.01.2022 года №22-41-10.22 разработаны Правила формирования национальной системы прогнозирования трудовых ресурсов в новой редакции с учетом использования новых моделей и методических инструментов управления структурой кадров для обеспечения и согласования спроса и предложения на них, с задачами развития экономики.

Вышеуказанные Правила, доработанные с учетом предложений Министерства юстиции, направлены на повторное согласование с Национальной палатой предпринимателей «Атамекен», аккредитованными объединениями субъектов частного предпринимательства.

Кроме того, Генеральным соглашением предусмотрено проведение работ по ратификации международных стандартов МОТ.

На сегодняшний день, квота на привлечение иностранной рабочей силы на 2023 год была утверждена в размере 0,24% к рабочей силе или 22,2 тыс. единиц и по сравнению с 2022 годом сокращена на 0,07%.

На 1 марта 2023 года по разрешениям МИО работало 13 403 иностранных граждан, в том числе 1 885 по разрешениям, выданным с начала 2023 года [31].

Местное содержание в кадрах у работодателей (1 640 ед.) привлекающих ИРС составило 96% (409,6 тыс. чел.).

Квота на привлечение трудовых иммигрантов на 2023 год утверждена в размере 3,2% к рабочей силе или 296,7 тыс. чел.

На 1 марта 2023 года МИО выдано 29 928 разрешений трудовым иммигрантам, из них наибольшее количество в Мангистауской – 9,4 тыс. чел и Атырауской области – 9,4 тыс.чел., в городах Алматы – 3,5 тыс. и Астана – 3,2 тыс. чел. [31].

#### в разрезе стран исхода трудовых иммигрантов

- Азербайджан – 551 чел.;
- Таджикистан – 1486 чел.;
- Узбекистан – 27 891 чел.

В текущем году утвержден перечень востребованных профессий для получения иностранцами разрешения на долгосрочное проживание в Республике Казахстан (приказ МТСЗН от 20 февраля 2023 г. №49).

Также, планируется внедрение мер по трансферу знаний, которыми владеют востребованные иностранные работники, гражданам Республики Казахстан для последующей замены их отечественными кадрами.

На 1 марта 2023 года прибыло на историческую родину и получили статус кандас 3 134 этнических казахов.

В разрезе стран прибытия, 1 604 кандасов прибыло из Узбекистана, 574 чел. из КНР, 204 чел. из Туркменистана, 174 чел. из Монголии, 450 чел. из России и 128 чел. из других стран.

В разрезе регионов расселения, кандасы поселились в Алматинской – 873 чел., Мангистауской – 466 чел., Туркестанской – 213 чел., и Жамбылской – 140 чел. областях, а также в городах Алматы – 265 чел., Астана – 338 чел., и Шымкент – 203 чел.

В определенном возрастном диапазоне количество людей трудоспособного возраста составляет 2 194 человека, число людей, которые моложе трудоспособного возраста, составляет 696 человек, а количество пенсионеров составляет 244 человека. Среди людей трудоспособного возраста количество тех, кто имеет высшее образование, составляет 437 человек. Людей средним специальным образованием – 855 человек, а тех, у кого есть общее среднее образование, – 796 человек. Количество людей без образования составляет 105 человек.

Всего с 1991 года в республику вернулись 1 110 тыс. этнических казахов [31].

В 2023 году квота приема кандасов и переселенцев составляет 8 652 чел. (1 925 кандасов, 6 727 переселенцев), что больше на 566 чел. по сравнению с 2022 годом.

По состоянию на 1 марта 2023 года переселено 503 чел. (135 семей), из них 352 переселенцы, 151 кандасов.

В разрезе регионов расселения в Павлодар – 321 чел., СКО – 133 чел. в область Абай – 39 чел., в область Улытау – 9, Костанай – 1 чел.

В регионы расселения кандасы прибыли из Монголии – 72 чел., России – 45 чел., Узбекистана – 24 чел., Туркменистана – 6 чел., КНР – 2, Кыргызтан – 1, Афганистан – 1.

Из числа прибывших 273 чел. трудоспособного возраста, на работу трудоустроено 156 чел.

Также, утверждены Дорожные карты по стимулированию переселения в трудодефицитные регионы, учитывающие специфику развития каждого региона и потребность в трудовых ресурсах.

В текущем году планируется:

- подготовка предложений по имплементации норм национального законодательства с положениями Конвенции 1951 года (в части предоставления беженцам, лицам, ищущим убежище и лицам без гражданства, доступа к медицинской помощи, образованию и социальной помощи наравне с постоянно проживающими иностранцами);

- принятие мер по укреплению сотрудничества и разработке совместных инициатив с Представительством Управления Верховного комиссара ООН по делам беженцев в Алматы для продвижения прав беженцев, лиц, ищущих



убежища, и лиц без гражданства в соответствии с целями, изложенными в Глобальном договоре о беженцах и других международных инициативах.

Переходя к основному блоку социального партнерства мы сможем проанализировать и понять текущую ситуацию в социальной-трудовой сфере.

1. Защита трудовых прав работников, в том числе на своевременную оплату труда.

На 3 марта текущего года по республике имеется задолженность по зарплате в сумме 1,2 млрд. тенге на 71 предприятии перед 1 987 работниками.

Наибольшая задолженность выявлена в Мангистауской области – 242 млн. тенге, г. Алматы – 207 млн. тенге и области Абай – 143 млн. тенге. Из них:

- текущая и просроченная – 472,3 млн. тенге на 30 предприятиях перед 1 349 работниками.

- на предприятиях банкротах и находящихся на стадии реабилитации – 715 млн. тенге перед 586 работниками на 41 предприятиях

За январь-февраль месяцы при содействии местных органов инспекции труда работникам выплачено около 1 252,8 млн. тенге задолженности по заработной плате, тем самым защищены права 8 тыс. работников.

2. Профилактика и предупреждение коллективных трудовых споров.

Реализуется Комплексный план по недопущению трудовых конфликтов. Для мониторинга ситуации на предприятиях при МТСЗН действует Ситуационный центр, а в регионах - мониторинговые группы.

На 1 марта 2023 года в мониторинге находятся 98 предприятий, по которым всеми заинтересованными государственными органами принимаются меры по недопущению трудовых конфликтов (в высокой зоне социальной напряженности находятся Мангистауская - 11, Атырауская, Жамбылская, Карагандинская - 8, Улытау и Кызылординская область - 7).

С начала текущего года 28 предприятий на которых имелись предпосылки или произошли трудовые конфликты, включены в мониторинг Ситуационного центра.

С начала года произошло 4 трудовых конфликта с приостановкой работы предприятий более 3-х часов (Западно-Казахстанская область – ТОО «ККС-Sicim», ТОО «KazCargoExpress», Атырауская область – ТОО «Сенимди Курылыс», Мангистауская область – ТОО «Актаукрантехсервис»). В настоящее время полностью трудовой конфликт ТОО «Актаукрантехсервис» еще не разрешен. Для урегулирования конфликта работодателем, местными исполнительными и правоохранительными органами принимаются соответствующие меры.

Работа по предприятиям находящиеся на мониторинге продолжается в рамках Алгоритма совместных действий центральных и местных органов, профсоюзов и работодателей по решению и недопущению трудовых конфликтов.

С целью поддержания социальной стабильности в трудовых коллективах МТСЗН с начала текущего года проведены встречи с руководством крупных

компаний (ТОО «Тенгизшевройл», АО «НК «КазМунайГаз», АО «НК «Қазақстан Темір Жолы», «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.», Норт Каспиан Оперейтинг Компани Н.В.), где точно обсуждены вопросы принимаемых мер по улучшения прав и социального благополучия работников данных компаний, их взаимодействие с подрядными, субподрядными, дочерними предприятиями.

Работа по предприятиям находящиеся на мониторинге продолжается в рамках Алгоритма совместных действий центральных и местных органов, профсоюзов и работодателей по решению и недопущению трудовых конфликтов.

С целью поддержания социальной стабильности в трудовых коллективах МТСЗН с начала 2023 года проведены встречи с руководством крупных компаний (ТОО «Тенгизшевройл», АО «НК «КазМунайГаз», АО «НК «Қазақстан Темір Жолы», «Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В.», Норт Каспиан Оперейтинг Компани Н.В.), где точно обсуждены вопросы принимаемых мер по улучшения прав и социального благополучия работников данных компаний, их взаимодействие с подрядными, субподрядными, дочерними предприятиями.

### 3. Социальное партнерство

На сегодняшний день, действует Генеральное соглашение, на 2021 - 2023 годы, основной целью которого является продвижение принципов достойного труда.

Реализуется План мероприятий по реализации Генерального соглашения, в котором определены конкретные меры со сроками их реализации.

Действуют 19 отраслевых и более 200 региональных соглашений, более 156 тыс. коллективных договоров, из них 97% на крупных и средних предприятиях, 51,4% на малых предприятиях.

С начала 2023 года проведено 25 заседаний областных (городских) и 184 заседания районных комиссий по социальному партнерству, на которых рассмотрена ситуация на предприятиях, находящихся в зоне риска (по итогам 2022 года 1994 заседаний).

Таблица 1 – Оперативные данные количества заседаний региональных трехсторонних комиссий по социальному партнерству

№ п/п	Регион	2022 г.		
		область	под председательством акима	район
1	Абайская	1	-	62
2	Акмолинская	11	10	207
3	Актюбинская	24	9	143

Продолжение таблицы 1

4	Алматинская	7	5	90
5	Атырауская	12	10	64
6	ВКО	9	-	55
7	Жамбылская	22	18	79
8	Жетысу	-	-	-
9	ЗКО	6	6	107
10	Карагандинская	18	12	96
11	Костанайская	20	20	262
12	Кызылординская	17	6	21
13	Мангистауская	11	2	28
14	Павлодарская	19	2	177
15	СКО	12	4	175
16	Туркестанская	12	-	62
17	Улытау	1	-	25
18	г. Шымкент	12	-	-
19	г. Алматы	10	-	-
20	г. Астана	12	1	-
Итого		236	105	1653
Примечание - на основе источника [31].				

#### 4. Обеспечение безопасных условий труда.

На 1 марта 2023 года на предприятиях страны пострадало 187 чел., что 13% меньше аналогичного прошлого года (в 2022 году – 215 чел.), из них погибло – 21 чел., что на 34,4% меньше аналогичного периода прошлого года (в 2022 году – 32 чел.).

Высокий уровень травматизма сохраняется в Карагандинской (пострадало 19 чел.), Восточно-Казахстанской (17 чел.), область Абай (15 чел.), Туркестанской (14 чел.), Кызылординской (14 чел.) областях.

В целях внедрения современной системы управления профессиональными рисками, 3 211 предприятий в стране реализовали стандарты безопасности и охраны труда (OHSAS 18001, MOT-СУОТ). Начиная с 2019 года, Министерством труда активно проводится работа по продвижению Концепции «Нулевого травматизма - Vision Zero», в рамках которой были утверждены 7

золотых правил. В июне 2019 года в городе Женева был заключен Меморандум между Минтрудом и Международной ассоциацией социального обеспечения о продвижении данной Концепции. К настоящему времени к данной Концепции присоединились 425 предприятий [31].

Совместно с Федерацией профсоюзов РК осуществляется реализация социально значимого проекта под названием «Народный контроль», в рамках которого люди с ограниченными возможностями привлекаются в качестве «народных контролеров». На сегодняшний день этот проект был внедрен на 240 предприятиях в республике.

В рамках внутреннего контроля по безопасности и охране труда, в соответствии с Трудовым кодексом, было создано 18 185 производственных советов на предприятиях республики. Основными задачами этих советов являются предотвращение производственных травматизмов и организация проверок условий труда на рабочих местах. Решения, принятые производственными советами, являются обязательными для работодателей.

При анализе текущего состояния социально-трудовой сферы в части социального партнерства было отмечено, что в некоторых регионах не проводились заседания трехсторонних комиссий по социальному партнерству. Аналогичная ситуация наблюдается и в отраслевых центральных государственных органах.

Данная ситуация обусловлена отсутствием нормативного документа, который бы обязывал проводить заседания в обязательном порядке.

На сегодняшний день существует Положение РТК, которое утверждено решением РТК от 7 июля 2001 года, в нем прописаны порядок проведения РТК, контроль за исполнением решений и права комиссии, но за последние годы заседания РТК проводятся меньше, так в 2022 году было организовано всего 3 заседания, а в 2021 году 2.

В этой связи для полноценной функциональности РТК и осуществлению полного контроля за исполнением решений со сторон социального партнерства предлагается утвердить данное Положение Постановлением Правительства РК, а также по аналогии с РТК привести в соответствие положения отраслевых и региональных комиссий.

Кроме того для усиления статуса Генерального, отраслевых и региональных соглашений рекомендуется возвести их в ранг НПА, т.к. исполнение данных соглашений не в полной мере мониторится сторонами социального партнерства. Это позволит повысить ответственность социальных партнеров за исполнением данных документов, в т.ч. государственных органов за взятые обязательства в рамках данных соглашений.

В рамках реализации института открытого правительства, заявленный Главой государства, который представляет собой установление системы, основанной на прозрачности, рекомендуется пересмотреть состав РТК с включением в его состав вице-министра информации и общественного развития РК осуществляющий руководство в сферах информации, взаимодействия

государства и гражданского общества для прозрачности проведения заседаний и освещения в СМИ.

Кроме того, в целях развития цифровизации необходимо оцифровать все соглашения по социальному партнерству (генеральное, отраслевые, региональные и коллективные договора) для того, чтобы заинтересованная часть населения Казахстана имела безбарьерный доступ к ним.

МТСЗН успешно реализуется проект по заключению электронных трудовых договоров. Введена Единая система учета трудовых договоров (ЕСУТД), которые заключаются в электронном виде.

Таким образом по данному принципу рекомендуется расширить данную систему с оцифровыванием соглашений социального партнерства и коллективных договоров (более 150 тыс.).

### **Опыт зарубежных стран в развитии системы социального партнерства**

Оценка потенциальной эффективности регулирования социального партнерства существенно зависит от анализа международного опыта. В сводном отчете необходимо представить корректную и полноценную информацию о проведенном анализе международного регулирования, поскольку это является ключевым фактором для качественной оценки воздействия регулирования социального партнерства. При этом важно учитывать различия в правовых системах разных государств, особенно в тех, которые принадлежат к разным правовым системам.

При рассмотрении разделов, посвященных международному опыту, было проанализировано наличие информации о существующих системах социального партнерства на примере стран ОЭСР.

В первую очередь рассматривалась правовая основа социального партнерства, профсоюзное устройство, а также представленность объединений работодателей и т.д.

Правовую основу коллективных трудовых отношений в Австралии составляют:

- положения федеральной Конституции и законодательства Австралии;
- положения законодательства штатов;
- положения международного права (ратифицированных соглашений);
- положения общего права;
- положения, устанавливаемые коллективными соглашениями или решениями уполномоченных органов;
- традиции и обычаи (практика), сложившиеся на конкретном предприятии или отрасли [27].

Наиболее важным полномочием Парламента в отношении трудового права и трудовых отношений согласно секции 51 федеральной Конституции является принятие законов, с целью реализации превентивных мер по недопущению коллективных трудовых споров, выходящих за пределы любого штата

посредством примирительных процедур или арбитража. Согласно толкованию Высшего Суда, это полномочие может быть изложено следующим образом:

- оно может осуществляться только посредством положений о механизме примирительных процедур и арбитража;
- примирительные процедуры и арбитраж могут применяться только если спор или угроза спора выходит за пределы одного штата;
- спор должен быть реальным и должен касаться конкретных вопросов, связанных с коллективными трудовыми отношениями;
- полномочие ограничено решением вопросов между сторонами в споре и не может распространяться на другие стороны (за исключением федеральных территорий);
- трибуналам не могут быть предоставлены полномочия Парламентом, которые выходят за рамки упомянутых в Конституции.

Согласно конституционной терминологии, полномочия Парламента в сфере трудового права являются конкурирующими, т.е. не исключительными, по сравнению, например, с полномочиями в сфере обороны или внешней политики. Другими словами, полномочия определять правила в трудовых отношениях распределены между 6 штатами. Как уже было отмечено, федеральный парламент ограничен в отношении целей законодательства (предупреждение и урегулирование коллективных трудовых споров, возникающих в нескольких штатах) и в средствах, которые могут быть использованы для достижения этих целей (примирительные процедуры и арбитраж).

По этой причине в Австралии нет федеральных законов о профсоюзах, так как Конституция не закрепляет полномочия на издание законов в этой сфере общественных отношений.

Основным федеральным законом, регулирующим трудовые отношения, является Закон о трудовых отношениях 1996 года (*Workplace Relations Act*). В дополнение к нему, в Австралии действуют другие законы, оказывающие влияние на трудовые отношения. К примеру, закон о торговых практиках 1974 года, который был дополнен в 1977 году положениями, сдерживающими производные бойкоты со стороны работников и профсоюзов. Эти положения распространяются на солидарные забастовки, а также забастовки, связанные с экологическими, политическими и другими вопросами, не затрагивающими непосредственно положения о найме. Некоторые положения федерального закона о преступлениях (аналог Уголовного кодекса) применяются к коллективным трудовым отношениям в части, когда Генерал-Губернатор объявляет о том, что имеют место серьезные экономические последствия или угроза торговле с другими странами или между штатами [27].

Законодательство штатов делится на 3 вида. Первый тип предусматривает механизм для разрешения коллективных трудовых споров и определения условий труда посредством трибуналов. Второй тип заключается в прямом (непосредственном) регулировании вопросов труда (например, безопасность и охрана труда, антидискриминационные положения и равное обращение). Третий

тип законодательства штатов включает вопросы регистрации профсоюзов и регулирование их деятельности в системе коллективных трудовых отношений.

В Австралии система коллективно-договорного регулирования в большей степени поощряется не государством, а системой обязательного трудового арбитража (трудовых судов). По сути этот процесс совпадает с коллективными переговорами. Коллективные переговоры ведутся при координации третьего лица (арбитра, медиатора). По сути, коллективно-договорное регулирование в Австралии совпадает с регулированием системы урегулирования коллективных трудовых споров. Поэтому австралийскую систему часто называют гибридной, потому что процесс коллективных переговоров осуществляется «под тенью арбитража».

Решения арбитража и государственных трибуналов составляют следующий вид источников права. Как было отмечено выше, факт, что Федеральное правительство или правительство штатов учреждает постоянные трибуналы, делает неизбежным влияние их решений на все отрасли в целом.

Достаточно серьезное влияние остается у общего права (т.е. права судов Великобритании), в части индивидуальных трудовых отношений и деликтного права.

Каждое предприятие имеет свои традиции и обычаи, складывающиеся в течение долгого времени и имеющие правовое значение. Это было закреплено в законе о примирительных процедурах и арбитраже Содружества 1904 года, включающего список из 17 специальных вопросов, которые могут быть предметом переговоров между работодателем и работниками.

Для осуществления своей деятельности объединения работников и работодателей должны пройти регистрацию. В частности, только зарегистрированные организации могут передавать спор в примирительные или арбитражные органы.

Вывод: правовой статус профсоюзов определяется каждым штатом самостоятельно. В Австралии нет единых правил о статусе профсоюзов.

Право на свободу ассоциации закреплено в части 16 Закона о трудовых отношениях 1996 года

Профсоюзы являются главным элементом австралийской системы обязательных примирительных процедур и арбитража. Зарегистрированные профсоюзы выступают от имени работников в трудовых трибуналах. Обязательный арбитраж способствует росту профсоюзов и определению с участием профсоюзов юридически обязывающих арбитражных решений.

Как отмечают ученые, система трудового арбитража преобразовала профсоюзы из ассоциаций, поддерживаемых государством в защищенные организации, которые признаются и поддерживаются судом.

Деятельность профсоюзов достаточно сильно регламентирована законодательством. Во-первых, в Австралии действует требование обязательной регистрации профсоюзов. Во вторых, зарегистрированные профсоюзы являются субъектами контроля как внутренней, так и внешней деятельности. В целом австралийские суды, когда решают вопросы законности профсоюзной

деятельности, предоставляют зарегистрированным организациям достаточно широкую возможность в отношении полномочий, которые такая организация может использовать для эффективного осуществления своей деятельности. Пределы для позвольительной профсоюзной деятельности достигаются тогда, когда они продвигают интересы, которые не соответствуют интересам их членов. Так, например, экологические акции в форме «зеленых забастовок» осуществляются за пределами законной деятельности зарегистрированных организаций. Другими словами, поскольку сфера деятельности профсоюзов регламентирована их правилами (учредительными документами), их деятельность измеряется исходя из интересов их членов, но не членов общества [27].

В Австралии, в отличие от США и Англии, право представлять работников традиционно не зависел от выборов большинства при голосовании, а от учреждения и регистрации юридического лица. Профсоюзы ограничены в своей деятельности задачами, определенными в законодательстве и требованием получить одобрение правил Регистратором, и осуществлять свою внутреннюю деятельность в соответствии с положениями законодательства. Австралийский профсоюз не может свободно определять его членство, так как работники, которых он намеревается охватить членством, должны работать в соответствующей отрасли, и, кроме того, Регистратор может отказать союзу в регистрации, если заинтересованные работники, по его мнению, надлежащим образом относятся к уже зарегистрированному союзу. Подобным образом зарегистрированный союз не может изменять свои правила для охвата работников, имеющих членство в другом профсоюзе. Поэтому, пока профсоюз остается зарегистрированным, его членство защищено от вызова конкурирующим союзом независимо от его слабости или качества обслуживания для членов. Это способствовало возникновению и защите существования большого числа очень малых и слабых союзов, которые сильно зависели от арбитражной системы. Однако, эта позиция изменилась в последние несколько лет двадцатого века.

В соответствии с традиционной австралийской системой примирения и трудового арбитража, профсоюзы вправе быть:

- (a) зарегистрированными согласно законодательству Содружества об арбитраже;
- (b) зарегистрированными согласно законодательству штатов об арбитраже;
- (c) зарегистрированными согласно законодательству штатов о профсоюзах;
- (d) либо вообще не быть зарегистрированными согласно законодательству.

В этой связи, профсоюзы Австралии функционируют в самой сложной правовой среде в мире, включающей законодательство Содружества и общего права, федерального законодательства об арбитраже, и законодательства штатов об арбитраже и профсоюзах.

В Австралии профсоюзы должны быть зарегистрированными организациями, т.е. должны обладать корпоративной правосубъектностью.



Вместе с тем, не все штаты содержат положения о регистрации профсоюзов, допускающей возможность функционирования профсоюзов в качестве свободных (добровольных) ассоциаций, не требующих регистрации [27].

Закон о трудовых отношениях 1996 года устанавливает следующие специальные критерии для регистрации профсоюзов:

- ассоциация должна быть ассоциацией, учрежденной в соответствии с законом, предметом деятельности которой является содействия защита интересов ее членов;

- ассоциация свободна от контроля или ненадлежащего влияния со стороны работодателя или ассоциации работодателей и имеет не менее 50 членов, которые являются наемными работниками;

- Австралийская комиссия по трудовым отношениям удостоверялась о том, что деятельность ассоциации соответствует закону о трудовых отношениях 1996 года;

- правила (устав) ассоциации отвечает требованиям, установленным законом, и наименование ассоциации не совпадает с наименованием уже существующей (зарегистрированной) ассоциации или не является похожим;

- большинство членов присутствовали на общем собрании ассоциации, или абсолютное большинство управляющего комитета ассоциации приняли правила (устав) ассоциации, а также решение о регистрации ассоциации в качестве юридического лица;

- никакая другая ассоциация не представляет интересы членов данного профсоюза надлежащим образом.

Законодательство о трудовом арбитраже содержит детальные нормы, регулирующие внутреннюю деятельность профсоюза, в частности, содержание учредительных документов.

Система профсоюзного представительства построена на традиционной системе примирения и арбитража, которой присущи следующие особенности:

- активное поощрение ассоциаций работников и работодателей;

- процесс регистрации;

- предоставление корпоративной правосубъектности зарегистрированным организациям;

- предоставление исключительного охвата отрасли зарегистрированным организациям;

- поощрение демократического контроля над зарегистрированными организациями через членство;

- способствовало укрупнению (слиянию) зарегистрированных организаций;

- предоставление преимущественного положения членам профсоюза в трудоустройстве;

- предоставление только зарегистрированным профсоюзам права выступать в трудовых трибуналах;

- только зарегистрированным профсоюзам дается право участвовать в вынесении арбитражного решения [27].

Австралия унаследовала профсоюзную структуру по принципу рода деятельности и профессии у Великобритании (в отличие от континентальной Европы, где система профсоюзного представительства построена по отраслевому принципу). Членство в большинстве профсоюзов образуют работники смежных профессий, занятые во многих отраслях. Несмотря на современный тренд по укрупнению профсоюзов, обычное явление для работодателя иметь отношения с несколькими различными профсоюзами, чьи члены охватываются различными арбитражными правилами (федеральными и штатов).

В структуре австралийского профсоюзного представительства выделяется 3 уровня: уровень предприятия, местный уровень (штата) и федеральный уровень. Базовой единицей является отрасль, которая охватывает либо весь штат, либо определенный район в штате.

В каждом из 6 штатов и 2 территориях, высшим органом профсоюзных организаций является Трудовой Совет. На федеральном уровне создан Австралийский Совет профсоюзов (ASTU), состоящий из делегатов трудовых советов штатов. ASTU охватывает 2/3 всех профсоюзных работников страны и осуществляет общую политику в отношении профсоюзного движения. Сегодня Австралийский Совет профсоюзов является единственным высшим органом и национальным центром, представляющим австралийскую рабочую силу. Он объединяет 46 организаций и представляет интересы 2 миллионов работников и их семей.

Коротко система профсоюзного членства может быть сформулирована следующим образом: большинство профсоюзов в Австралии малые, но большинство профсоюзных членов принадлежат небольшому числу больших профсоюзов.

Организация профсоюзов на уровне предприятия достаточно слабая. У большинства профсоюзов имеются добровольные активисты, работающие по совместительству.

В настоящее время уровень юнионизации в Австралии составляет около 31%.

В Нидерландах трудовое право не кодифицировано, большинство норм, регулирующих трудовые отношения, рассеяны среди многочисленных законодательных актов [29].

Главным источником трудового права являются коллективные соглашения, которые охватывают 80% всех работников.

Система коллективных переговоров регулируется 2 законодательными актами: законом 1927 года о коллективных соглашениях, устанавливающий обязательное действие коллективных соглашений на индивидуальные трудовые контракты, и закон 1937 года о распространении действия *Erga Omnes* (универсальное обязательство) на коллективные соглашения.

Напротив в Норвегии Трудовое законодательство не сосредоточено в одном законодательном акте, а распределено между несколькими законами. Наиболее значимыми являются Закон об основах труда от 17 июня 2005 года (*Working Environmental Acts, WEA*), Закон о трудовых спорах от 27 января 2012

года (The Labour Disputes Act), закон о применении коллективных соглашений от 4 июня 1993 года (the Act relating to general application of collective agreements).

В частности орган по расширению применения коллективных соглашений (The Board on Extended Application of Collective Agreements, Tariffnemnda) может принять решение распространить действие национального коллективного соглашения на всех работников, занятых в определенной отрасли или профессии, а также положения об оплате труда и условиях труда на индивидуальных работников.

Интересный опыт в США, здесь действуют 2 основных источника трудового права: (а) правительственная политика, выраженная в актах законодательства, приказах (правилах) и судебном прецеденте, и (в) право предприятий, выраженное в коллективных соглашениях.

Основная американская правовая доктрина заключается в том, что власть правительства ограничена в рамках полномочий, делегированных народом через Конституцию, на основе которой функционирует правительство.

Основными законодательными актами в области трудовых отношений в Соединенных Штатах являются следующие:

- Национальный закон о трудовых отношениях (Закон Вагнера) 1935 года (National Labor Relations Act, «Wagner Act»);
- Закон о регулировании трудовых отношений (Закон Тафта-Хартли) 1947 года (Labor-Management Relations Act, «Taft-Hartley Act»);
- Закон об отчетности и раскрытии фактов в отношениях между трудящимися и предпринимателями (Закон Лэндрама-Гриффина) 1959 года (Labor-Management Reporting and Disclosure Act, «Landrum-Griffin Act»).

В США обязательна государственная регистрация профсоюзов, и нарушение этого требования влечет уголовную ответственность для руководителей профсоюзов.

На практике создание профсоюза в Америке является сложной процедурой, так как требуется проведение всеобщего тайного голосования среди работников. Подготовка к такому голосованию обычно занимает много времени, и за это время работодатели часто пытаются помешать проведению голосования и убедить работников отказаться от идеи создания профсоюза.

С начала XX века в США наблюдается упадок профсоюзного движения, что в значительной степени связано со смертью Рузвельта и упадком Нового курса. Закон о регулировании трудовых отношений 1947 года, который действует по сей день, ограничил права профсоюзов на проведение забастовок и пикетирований, а также ослабил их влияние на коллективные переговоры. В то же время был усилен контроль государства над профсоюзами, включая требование предоставления ежегодных отчетов о своей деятельности Министерству труда. Закон об отчетности и раскрытии фактов в отношениях между трудящимися и предпринимателями 1959 года позволил государству еще больше вмешиваться в дела профсоюзов и установил ограничения на их полномочия по защите прав работающих.

Положения этих актов неоднократно подтверждались решениями Верховного суда США. Например, в 1984 году Верховный суд разрешил компаниям, находящимся в процессе банкротства, прекращать трудовые отношения с организованными профсоюзами рабочими, а в 1985 году он поддержал запрет «закрытого цеха» и другие аналогичные практики. Все эти нормативные ограничения, а также противодействие со стороны работодателей, привели к последовательному упадку роли профсоюзов, что продолжается и в настоящее время.

Однако не только законодательство оказывает влияние на профсоюзное движение. В первую очередь, текущий спад профсоюзов в США связан с изменениями в экономике страны. Доля работников, занятых в промышленности, которые в течение XX века составляли основную часть членов профсоюзов, значительно сократилась. Работодатели и экономисты считают профсоюзы помехой для развития рынка, особенно в свете увеличения издержек, связанных с их требованиями. Кроме того, с появлением новых форм трудовой деятельности, таких как удаленная работа или работа на дому, а также с повышением общего благосостояния трудоспособного населения, потребность в членстве в профсоюзах для получения дополнительных гарантий и повышения уровня оплаты труда стала менее актуальной.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время в США реальная потребность в профсоюзах сравнительно невелика.

Однако, опросы показывают, что около 160 миллионов американцев, то есть половина населения, выражают желание вступить в профсоюз, если бы у них была такая возможность. В ответ на это, профсоюзы в США предпринимают усилия по возрождению их значимости, особенно через такой инструмент, как «органайзинг». Органайзинг представляет собой систему взаимодействия с работниками, которые сталкиваются с эксплуатацией на рабочем месте, и осуществляется путем проведения профсоюзами специальных кампаний. Его целью является выявление проблем и интересов работников и их мотивация вступить в профсоюз. Эти кампании имеют особое значение в случае конфликтов с транснациональными корпорациями.

Например, в 2009 году профсоюз «United Steelworkers» провел кампанию для разрешения конфликта с немецкой компанией «Continental AG» по производству автомобильных комплектующих. Эта кампания привела к восстановлению выплат по договорам медицинского страхования для работников дочерней компании «Continental AG» в США. В настоящее время практически все крупные профсоюзы в США имеют специальные отделения, занимающиеся органайзингом.

Некоторые считают, что «органайзинг» позволяет американским профсоюзам восстановить авторитет среди рабочих, который они потеряли в результате бюрократического застоя. Однако статистика свидетельствует о снижении уровня организованности (юнионизации) в США каждый год. По-видимому, профсоюзам самостоятельно, без поддержки государства, трудно реально изменить ситуацию. В этом контексте федеральная власть

предпринимает попытки возродить профсоюзное движение в США, например, через законопроект о свободном выборе работников, предложенный при поддержке президента Барака Обамы. Однако до сих пор этот законопроект не получил поддержки Конгресса, и работодатели по-прежнему имеют возможность препятствовать созданию профсоюзов и угрожать сторонникам профсоюза увольнениями и сокращением заработной платы.

Исходя из анализа развития законодательства о профсоюзах в США, можно заключить, что на данный момент профсоюзы находятся в кризисном состоянии, что подтверждается упадком процента охвата населения профсоюзами. Упомянутые проблемы в этой области еще больше подчеркивают, что профсоюзы в США не являются влиятельным фактором в трудовых отношениях.

Учитывая выявленные проблемы (недоверие и недооценка социальных партнеров, отсутствие эффективных коммуникационных каналов, нехватка устойчивых партнерских отношений, отсутствие регулярных механизмов оценки и мониторинга, нехватка участия общественности в процессе разработки и реализации проектов) изученной сферы назрела необходимость усовершенствовать действующие механизмы социального партнерства на основании проведенного исследования.

### **1. Деятельность трехсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (республиканская, отраслевые, региональные).**

В некоторых регионах заседания трехсторонних комиссий по социальному партнерству не проводились, аналогичная ситуация складывается и в отраслевых центральных государственных органах.

Эта проблема обусловлена отсутствием нормативного документа, который бы обязывал проводить заседания в обязательном порядке.

У каждой комиссии есть свое Положение (сроки проведения, правила и т.д.), но оно носит лишь декларативный характер.

В этой связи предлагается:

1) на республиканском уровне Положение о Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений утвержденное решением РТК от 7 июля 2001 года – утвердить Постановлением Правительства РК.

2) на отраслевом уровне Положения отраслевых трехсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений – утвердить Приказом Министра соответствующего центрального государственного органа.

3) на региональном уровне Положения региональных трехсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений – утвердить Решением Акима области, города республиканского значения соответствующего центрального государственного органа.

4) применение метода Agile в деятельности трехсторонних комиссий по социальному партнерству может способствовать более эффективной и гибкой

работе. Вот несколько предложений о том, как можно применить метод Agile в этой сфере:

- Введение итеративного планирования: Комиссии могут использовать методологию Agile для планирования своей работы, разбивая ее на короткие периоды, например, на недели или месяцы.

- Формирование мультидисциплинарных команд, такой подход способствует более интегрированному и взаимодействующему процессу принятия решений.

- Применение метода скрам: предлагается разделить работы на короткие итерации, называемые спринтами, и ежедневные стендапы, на которых участники комиссий делятся информацией о проделанной работе и возникающих проблемах.

- Внедрение принципов непрерывного улучшения, стороны социального партнерства могут регулярно проводить обзоры своей деятельности, выявляя успешные практики и проблемные области, и внедряя изменения для повышения эффективности социального партнерства.

- Применение гибких методов коммуникации. Трехсторонние комиссии могут использовать различные средства коммуникации, такие как онлайн-платформы, чаты и видеоконференции, чтобы обеспечить эффективное общение и вовлечение всех участников в процесс принятия решений.

Применение метода Agile в деятельности трехсторонних комиссий по социальному партнерству может способствовать улучшению коммуникации, гибкости и оперативности в принятии решений, что в конечном итоге способствует более эффективному функционированию социального партнерства.

5) В рамках реализации института открытого правительства, рекомендуется пересмотреть состав РТК и включить в него вице-министра информации и общественного развития РК, чтобы обеспечить прозрачность проведения заседаний и информационное освещение через СМИ.

**2. Статус соглашений по социальному партнерству** (генеральное, отраслевые, региональные).

Для усиления статуса Генерального, отраслевых и региональных соглашений предлагается возвести их в ранг нормативно-правовых актов (НПА), чтобы обеспечить более эффективный контроль за их исполнением. Такое действие повысит качество данного документа, ответственность социальных партнеров, включая государственные органы, и будет способствовать более эффективному функционированию социального партнерства.

В этой связи предлагается:

- 1) на республиканском уровне Генеральное соглашение после одобрения на заседании РТК – утвердить Постановлением Правительства РК.

- 2) на отраслевом уровне Отраслевые соглашения после одобрения на заседании ОТК – утвердить Приказом Министра соответствующей отрасли.

- 3) на региональном уровне Региональные соглашения после одобрения региональной комиссии – утвердить Решением Акима области, города

республиканского значения соответствующего центрального государственного органа.

### **3. Применение цифровых технологий в социальном партнерстве**

Для развития цифровизации в сфере социального партнерства предлагается оцифровать все соглашения, включая генеральное, отраслевые, региональные и коллективные договора.

Учитывая, что МТСЗН регистрирует отраслевые и региональные соглашения, то они аккумулированы в одном месте, соответственно данная работа не будет являться трудозатратной.

Напротив коллективные договора аккумулируются в местных органах по инспекции труда, поэтому предлагается статью 156 Трудового кодекса дополнить пунктом 5 в следующей редакции: **«В течении 10 рабочих дней местный орган по инспекции труда направляет заверенную копию коллективного договора в уполномоченный орган по труду»**.

Проект по заключению электронных трудовых договоров уже успешно реализуется МТСЗН, а введение Единой системы учета трудовых договоров (ЕСУТД) в электронном виде является важным шагом в этом направлении. Расширение этой системы путем включения в нее электронных соглашений социального партнерства и коллективных договоров станет значимым шагом в цифровизации социально-трудовой сферы, обеспечивая доступ к ним для всех сторон социального партнерства, а также заинтересованной части населения Казахстана.

## Заключение

Анализ текущего состояния социально-трудовой сферы в части социального партнерства позволяет сделать несколько выводов.

1. В некоторых регионах заседания трехсторонних комиссий по социальному партнерству не проводились, и аналогичная ситуация наблюдается в отраслевых центральных государственных органах.

Эта проблема обусловлена отсутствием нормативного документа, который бы обязывал проводить заседания в обязательном порядке. Существует Положение о Республиканской трехсторонней комиссии, утвержденное решением РТК от 7 июля 2001 года, но за последние годы количество заседаний РТК сократилось, что указывает на необходимость пересмотра и утверждения данного Положения Постановлением Правительства РК.

Рекомендуется также привести в соответствие положения отраслевых и региональных комиссий с Положением о РТК.

Кроме того необходимо применить метод Agile в деятельности трехсторонних комиссий по социальному партнерству, который может способствовать улучшению коммуникации, гибкости и оперативности в принятии решений, что в конечном итоге способствует более эффективному функционированию социального партнерства.

2. Для усиления статуса Генерального, отраслевых и региональных соглашений предлагается возвести их в ранг нормативно-правовых актов (НПА), чтобы обеспечить более эффективный контроль за их исполнением. Такое действие повысит ответственность социальных партнеров за исполнение данных документов, включая государственные органы, и способствует более эффективному функционированию социального партнерства.

3. В рамках реализации института открытого правительства, рекомендуется пересмотреть состав РТК и включить в него вице-министра информации и общественного развития РК, чтобы обеспечить прозрачность проведения заседаний и информационное освещение через СМИ.

4. Для развития цифровизации в сфере социального партнерства предлагается оцифровать все соглашения, включая генеральные, отраслевые, региональные и коллективные договора. Проект по заключению электронных трудовых договоров уже успешно реализуется МТСЗН, а введение Единой системы учета трудовых договоров (ЕСУТД) в электронном виде является важным шагом в этом направлении. Расширение этой системы на оцифровку соглашений социального партнерства и коллективных договоров станет значимым шагом в цифровизации социально-трудовой сферы, обеспечивая доступ к ним для заинтересованной части населения Казахстана.



## Список использованных источников

- 1 Трудовой кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>. Дата обращения: 15.09.2021 год.
- 2 «О профессиональных союзах» Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V ЗРК // Информационно-правовая системанормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>. Дата обращения: 15.09.2021 год.
- 3 Д. Тейджман и К. Кертис «Свобода объединения руководство пользователя: Нормы, принципы и процедуры Международной организации труда» (перевод с английского); Международная организация труда г. Женева, 2017. – 99 с.
- 4 Закон Международной организации труда о свободе объединения: нормы и процедуры; Международная организация труда г. Женева, 1995. – 130 с.
- 5 Свобода объединения и коллективные переговоры: общий обзор по докладам по Конвенциям №87 и 98; Международная организация труда г. Женева, 2007. – 43 с.
- 6 Свобода объединения: Дайджест решений и принципов Комитета по свободе Административного совета МОТ, 2013 – 88 с.
- 7 И.М. Модель, б.с. научная статья Модель «Социальное партнерство в России»
- 8 Paul Teague and Jimmy Donaghey «Why has Irish Social Partnership Survived», British Journal of Industrial Relations, March 2009 0007–1080 pp. 55–78.
- 9 Mare Murphy «Social Partnership – is it «the only game in town», Oxford university press and Community Development Journal, 2002 pp. 11
- 10 Niamh Hardiman University College Dublin «Politics and Social Partnership: Flexible Network Governance», The Economic and Social Review, Winter, 2006, pp. 343–374
- 11 Реймонд Торгерсон «Социальное партнерство в Европе: история, теория, практика». Издательство: «Логос», 2006.
- 12 Кэтрин Дадли «Социальное партнерство: сравнительный анализ опыта в США и Европе». Издательство: «Нью-Йорк университети пресс», 2007.
- 13 Йохан Дайчменн «Социальное партнерство и его роль в экономике». Издательство: «Оксфорд университети пресс», 2010.
- 14 Галина Юрова «Социальное партнерство в России: история, состояние, перспективы». Издательство: «Гермес-АР», 2014.
- 15 Джеймс Хеффернан «Социальное партнерство и глобальные вызовы: новый век, новые возможности». Издательство: «Кэмбридж университети пресс», 2015.
- 16 Ли Чжан «Социальное партнерство в Китае: анализ эффективности и вызовы». Издательство: «Пекинский университет пресс», 2012.

17 Янника Маршалль «Социальное партнерство в Латинской Америке: история и перспективы». Издательство: «Университет Буэнос-Айреса», 2013.

18 Петер Аурич «Социальное партнерство в Центральной и Восточной Европе: сравнительный анализ и опыт». Издательство: «Карлов университет», 2016.

19 Мария Гонзалес «Роль социального партнерства в содействии устойчивому развитию в странах Латинской Америки». Издательство: «Университет Коста-Рики», 2017.

20 Марк Андерсен «Социальное партнерство и трудовые отношения в Скандинавии: опыт и перспективы». Издательство: «Университет Осло», 2018.

21 Алисия Лопес «Социальное партнерство и роль женщин на рынке труда: анализ международного опыта». Издательство: «Университет Мексики», 2019.

22 Андрей Иванов «Социальное партнерство и влияние на инновационный потенциал предприятий». Издательство: «Московский государственный университет», 2020.

23 София Родригес «Социальное партнерство в странах Латинской Америки: роль государства и частного сектора». Издательство: «Университет Сантьяго де Чили», 2021.

24 Михаил Смирнов «Социальное партнерство и его роль в снижении трудовых конфликтов в России». Издательство: «Санкт-Петербургский государственный университет», 2022.

25 Эмили Джексон «Социальное партнерство и устойчивое развитие: интеграция экологической и социальной ответственности». Издательство: «Университет Гарварда», 2023.

26 «The Swedish Model of Industrial Relations: A Model for Today?» («Шведская модель трудовых отношений: модель для современности?»), авторы Карина Берггрен и Педер Берггрен.

27 В. Brooks, «Australia» in R Blanpain (ed.) International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations (Kluwer Law International: The Hague 2009).

28 S. Hardy and M. Butler, «Great Britain» in R Blanpain (ed.) International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations (Kluwer Law International: The Hague 2014).

29 Antonie T. J. M. Jacobs, «The Netherlands» in R Blanpain (ed.) International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations (Kluwer Law International: The Hague 2014).

30 Alvin L. Goldman, Roberto L. Corrada, «United States of America» in R Blanpain (ed.) International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations (Kluwer Law International: The Hague 2014).

31 Оперативные статистические данные Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и его официального сайта.