

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Институт управления

на правах рукописи

Бейсенбаев Бауыржан Қасымханұлы

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ
ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Образовательная программа «7М04105 – Государственная политика»

Магистерский проект на соискание степени
Магистра государственной политики по образовательной программе
«7М04105 – Государственная политика»

Научный руководитель: Садвакасова А.К., д.с.н. _____

Проект допущен к защите: «__» _____ 2024 года

Директор Института управления Гаипов З.С., д.п.н. _____

Астана, 2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	4
ВВЕДЕНИЕ.....	5
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.....	10
Глава 1. Теоретическая часть	10
Раздел 1. Обзор литературы.....	10
Раздел 2. Международный опыт.....	12
Глава 2. Основная часть.....	14
Раздел 1. Методы исследования.....	14
Раздел 2. Трудовые конфликты.....	18
Раздел 3. Меры по прогнозированию и предотвращению трудовых конфликтов.....	25
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	41
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	42
ПРИЛОЖЕНИЕ	43

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем магистерском проекте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

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

Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года

Закон Республики Казахстан от 28 января 2011 года № 401-IV «О медиации»

Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2023 года № 1182 «Об утверждении Концепции безопасного труда Республики Казахстан на 2024 – 2030 годы»

Постановление Правительства РК от 29 мая 2019 года «Комплексный план по предупреждению социальной напряженности и разрешению социально-трудовых конфликтов»

Совместный приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономики Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 801. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 30 декабря 2015 года № 12656 «Об утверждении Критериев оценки степени риска и проверочных листов за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан»

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

МТСЗН	–	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
ГФСС	–	Государственный фонд социального страхования
АИС	–	Автоматизированная информационная система
ФП РК	–	Федерация профсоюзов Республики Казахстан
АО	–	Акционерное общество
ТОО	–	Товарищество с ограниченной ответственностью
РНИИОТ	–	Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда
МОТ	–	Международная организация труда
ООН	–	Организация объединённых нации
США	–	Соединённые штаты Америки
Ситуационный центр	–	Ситуационный центр по предупреждению и недопущению трудовых конфликтов
ЕСУТД	–	Единая система учета трудовых договоров
ОПВ	–	Обязательные пенсионные взносы
ОППВ	–	Обязательные профессиональные пенсионные взносы
ЕСОТ	–	Единая система оплата труда
ГИТ	–	Государственный инспектор труда
Алгоритм	–	Алгоритм действий заинтересованных сторон по решению и недопущению трудовых конфликтов
СМИ	–	Средства массовой информации
МЗП	–	Минимальная заработная плата
СЗП	–	Средняя заработная плата
ЗП	–	Заработная плата
СУОТ	–	Система управления охраной труда
ФНБ Самрук	–	Акционерное общество «Фонд национального благосостояния «Самрук Казына»
КМГ	–	Акционерное общество «Национальная компания «Казмунайгаз»
ДЗО	–	дочерне зависимые организации

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность и новизна темы исследования.

Исследование по прогнозированию и предупреждению трудовых конфликтов является очень актуальной темой в современном мире. Трудовые конфликты могут иметь серьезные последствия для организации, такие как ухудшение рабочей атмосферы, снижение производительности, увольнения сотрудников и потеря репутации компании.

Изучение и прогнозирование трудовых конфликтов позволяет организациям выявлять причины таких конфликтов, а также разрабатывать эффективные стратегии и меры для их предотвращения. Это может включать в себя анализ социально-экономических условий, организационной культуры, методов управления персоналом и других факторов, влияющих на возникновение конфликтов. Исследования в данной области также могут включать в себя разработку инновационных методов и технологий для мониторинга и анализа данных о трудовых конфликтах, а также создание обучающих программ и рекомендаций для управленцев и сотрудников по управлению конфликтами и разрешению споров.

Таким образом, исследования по прогнозированию и предупреждению трудовых конфликтов играют важную роль в повышении эффективности работы организаций и создании благоприятной рабочей среды для всех сотрудников.

Связь исследования с другими научно-исследовательскими работами, диссертациями.

Данная работа связана с исследовательской работой на тему «Предупреждение и разрешение трудовых конфликтов на предприятиях Республики Казахстан», разработанной компанией ТОО «Юпитер» в 2017 году. Источник финансирования – республиканский бюджет. Заказчиком явилось РГУ «Комитет труда, социальной защиты и миграции» МТСЗН.

Цель исследования.

Выявление основных факторов, которые могут способствовать возникновению конфликтов на рабочем месте, таких как неудовлетворенность условиями труда, недостаточная коммуникация и др.

Определение эффективных стратегий и методов для предупреждения трудовых конфликтов на ранних стадиях и установление системы проактивного управления конфликтами.

Вывести практические рекомендации для улучшения управления конфликтами и создания конструктивной рабочей среды.

Задачи проекта.

Провести исследование факторов, приводящих к возникновению трудовых конфликтов в организации.

Разработать новую модель прогнозирования трудовых конфликтов на интеграции информационных систем.

Объекты исследования.

Изучение трудовых конфликтов в различных компаниях.

Предмет исследования.

Исследование различных аспектов, таких как условия труда, заработных плат работников, которые могут способствовать возникновению трудовых конфликтов.

Место выполнения научно-исследовательской работы.

МТСЗН, ФП РК, РНИИОТ.

Теоретико-методологическая основа исследования.

Теория социальных, экономических, правовых и психологических конфликтов, которая исследует причины и механизмы возникновения конфликтов в обществе и организациях.

Методы исследования, такие как анкетирование, статистический анализ, контент-анализ, которые могут быть применены для сбора данных о трудовых конфликтах и их прогнозировании.

Информационная база исследования.

Информационные данные АИС «Охрана труда и безопасность», информационные данные АО «Центр развития трудовых ресурсов».

Научная новизна.

Данная диссертационная работа предложит инновационный подход, основанный на анализе больших массивов данных, включая информацию о прошлых конфликтах, поведенческих паттернах сотрудников и внутренних факторах, влияющих на возникновение напряженности в коллективе. Разработка специализированных алгоритмов поможет предсказывать вероятность конфликта на ранних стадиях и принимать меры по их предотвращению. Полученные результаты станут ценным инструментом для управленческих решений и повышения эффективности управления персоналом в организации.

Основные научные положения.

Анализ факторов, способствующих возникновению трудовых конфликтов: В рамках проекта проводится системный анализ различных факторов, таких как социально-экономическая обстановка, система вознаграждения, которые могут влиять на вероятность возникновения конфликтов на рабочем месте.

Разработка методов прогнозирования трудовых конфликтов: Исследование научных и практических подходов к прогнозированию конфликтов, разработка моделей и методик, позволяющих определить потенциальные источники конфликтов и их вероятность возникновения в определенных условиях.

Гипотеза исследования/ожидаемые результаты.

Систематическое применение методов прогнозирования и предотвращения трудовых конфликтов на предприятиях позволит улучшить управление персоналом, снизить риск конфликтных ситуаций и повысить производительность труда.

Ожидаемые результаты от диссертационной работы:

Разработка интегрированной методики прогнозирования и предупреждения трудовых конфликтов, основанной на комплексном анализе этих факторов.

Проведение эмпирических исследований для оценки эффективности предложенной методики на практике.

Предложение рекомендаций по использованию разработанной методики для улучшения управления конфликтами, улучшения рабочей атмосферы и повышения производительности в организации.

Практическая значимость.

Практическая значимость магистерского проекта заключается в том, что разработанный подход к прогнозированию и предупреждению трудовых конфликтов позволит организациям существенно сократить риски возникновения конфликтных ситуаций, повысить уровень удовлетворенности сотрудников и снизить потери, связанные с драматическими последствиями конфликта.

Благодаря использованию современных технологий анализа данных и машинного обучения организации смогут оперативно выявлять потенциальные конфликты на ранних стадиях и принимать целенаправленные меры по их предотвращению. Это позволит снизить текучесть кадров, повысить производительность труда и улучшить взаимоотношения в коллективе.

Таким образом, результаты данной работы будут востребованы в сфере управления персоналом и позволят организациям улучшить рабочую атмосферу, повысить эффективность труда и сократить издержки, связанные с конфликтами среди сотрудников.

Теоретическая значимость.

Теоретическая значимость данной диссертационной темы заключается в углубленном понимании причин возникновения трудовых конфликтов в организациях и разработке эффективных методов и механизмов их предотвращения.

Исследование прогнозирования трудовых конфликтов позволит выявить ранние признаки возможных конфликтов и принять меры по их предотвращению, что способствует повышению эффективности работы организации и снижению негативных последствий конфликтных ситуаций.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Результаты исследования были успешно апробированы.

В частности, была опубликована научная статья, которая включала в себе обзор существующих исследований в этой области, а также представление собственных результатов исследования. В статье описаны практические рекомендации для предотвращения трудовых конфликтов.

Для внедрения результатов исследования проведен ряд консультаций с заинтересованными сторонами на момент прохождения мною стажировки и практики в стенах МТСЗН, РНИИОТ, что позволило применить полученные результаты в реальной практике и оценить их эффективность в различных ситуациях.

Структура и объем магистерского проекта.

Магистерский проект оформлен в соответствии с руководством по написанию магистерского проекта, утвержденным ректором Академии

государственного управления при Президента Республики Казахстан. Объемом 46 страниц.

Структура магистерского проекта состоит из титульного листа, разделов введения, основной и заключительной части.

Глава 1. Теоретическая часть

Раздел 1. Обзор литературы

Научные труды, использованные в подготовке магистерского проекта, вносят значительный вклад в вопросах прогнозирования и предотвращения трудовых конфликтов на предприятиях, которые основаны на итогах академических исследований, анализе данных и практических примерах из различных регионов и стран.

«Трудовые конфликты в организациях: Эффективные стратегии реагирования» авторов Барона Р. и Крипча Д. указаны проблемы трудовых конфликтов в организациях и с предложением эффективных стратегии для их решения [1].

Авторы подробно анализируют различные виды трудовых конфликтов, их причины и последствия. Они также обсуждают стратегии предотвращения конфликтов и методы их разрешения. Книга включает в себя реальные случаи из практики, которые помогают читателям лучше понять суть проблемы и применить предложенные стратегии в своей работе.

Книга «Справочник по разрешению конфликтов: теория и практика» авторов Дойча М., Коулмана П. и Маркуса С - представляет собой обширный обзор теорий и практик разрешения конфликтов [2]. В книге рассматриваются базовые концепции и модели конфликтов, их применение на практике, а также предлагаются инструменты для эффективного управления конфликтами.

Авторы анализируют различные подходы к разрешению конфликтов, включая диалог, примирение и переговоры.

И наконец, научная публикация «Трудовые и организационные конфликты: точки зрения и практика» написанные Бароном, Р., и Нейманом Д. представляет собой исследование и анализ различных аспектов конфликтов, возникающих на рабочем месте и в организациях [3].

В публикации рассматриваются различные ситуации, в которых могут возникать трудовые и организационные конфликты, такие как разногласия между сотрудниками, проблемы лидерства и управления, а также изменения в организационной структуре. Особое внимание уделено методам решения конфликтов, включая практические рекомендации по урегулированию разногласий, улаживанию споров и обеспечению конструктивного взаимодействия между сотрудниками и внутри организаций. Авторы также подробно рассматривают эффективные стратегии управления конфликтами и предлагают инструменты для создания здоровой организационной культуры, способствующей урегулированию конфликтов.

Совокупность вышеуказанных публикаций представляет собой ценный ресурс как для профессионалов в области управления персоналом и конфликтологии, так для всех, кто заинтересован в эффективном управлении конфликтами в рабочей среде.

Так, трудовые конфликты – это разногласия или недопонимания между работниками и работодателями, которые могут возникать из-за различных причин, таких как несоблюдение трудовых прав, несправедливое отношение, неэффективное управление, недостаток коммуникации и т.д. Трудовые конфликты могут негативно повлиять на работу организации, вызвать стресс и напряжение среди сотрудников, а также привести к снижению производительности и качества работы. Для успешного разрешения трудовых конфликтов часто применяются методы анализа споров и медиации, которые позволяют найти компромиссное решение и сделать рабочую среду более гармоничной и эффективной [4].

Трудовой конфликт отличается от трудового спора. К трудовым спорам относятся споры между работником (группой работников) и работодателем по поводу условий труда [5]. Трудовой конфликт – более широкое понятие. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений, он часто включает столкновение интересов. Например, забастовки или демонстрации могут сопровождаться требованиями не только повышения заработной платы, но и улучшения снабжения продовольствием, а иногда и политическими требованиями. Поэтому трудовой конфликт может регулироваться как нормами трудового законодательства, как и другими правовыми и неправовыми средствами.

Трудовые конфликты в Казахстане могут возникать по различным причинам, включая неопределенность в правовом регулировании трудовых отношений, недостаточная защита прав работников, неэффективная система урегулирования споров между работодателем и работником, недостаточная социальная защита работников и т.д. В разрезе видов можно указать следующие конфликты:

- Экономические конфликты: возникают в связи с вопросами оплаты труда, повышения заработной платы, социальными льготами и компенсациями, а также сокращением численности персонала и другими экономическими вопросами.

- Правовые конфликты: связаны с недостаточной ясностью и защитой прав работников и работодателей, несоблюдением трудового законодательства, проблемами с контрактами и трудовыми отношениями, а также различиями в толковании законодательства.

- Социальные конфликты: возникают в связи с социальными неравенствами, дискриминацией, нарушением равноправия работников различных национальностей, пола, возраста и другими социальными проблемами.

- Психологические конфликты: связаны с межличностными противоречиями, недовольством коллективом или руководством, конфликтами между коллегами и другими психологическими аспектами трудовых отношений.

Раздел 2. Международный опыт

Республика Казахстан, как и другие международные страны уделяет особое внимание по предотвращению трудовых конфликтов.

Так, например, Швеция имеет богатый опыт в области прогнозирования и предотвращения трудовых конфликтов [6]. Страна уделяет особое внимание социальному диалогу между работодателями и профсоюзами, и существует тесное сотрудничество между правительством, работодателями и профсоюзами. В стране существует множество инструментов для прогнозирования трудовых конфликтов, включая коллективные переговоры, заключение коллективных соглашений, а также стимулирование диалога между сторонами конфликта. Кроме того, в стране действует система трехсторонних соглашений между правительством, союзами и работодателями, которая помогает разрешать споры и предотвращать конфликты. В нашей стране коллективными договорами охвачено всего 52% процентов от всех предприятий.

Существует также организации, такие как Шведская конфедерация профессиональных союзов (LO) и Шведская конфедерация предпринимателей (Svenskt Näringsliv), которые играют важную роль в прогнозировании и предотвращении трудовых конфликтов. Они предоставляют информацию, помощь и поддержку сторонам конфликта, а также участвуют в разработке стратегий по урегулированию споров. К слову, в Казахстане с 2021 года Национальная палата предпринимателей «Атамекен» вышли из системы социального партнерства.

Международный опыт Японии в области прогнозирования и предотвращения трудовых конфликтов является важным и интересным для исследования [7]. Япония имеет богатую историю в области урегулирования трудовых споров и обеспечения мирных отношений между работодателями и работниками. В связи с этим, было проведено множество исследований и разработан ряд подходов, которые можно использовать для решения трудовых конфликтов.

Прежде всего, страна восходящего солнца известна своим подходом к коллективному урегулированию трудовых споров. В Японии широко распространены корпоративные профсоюзы, которые играют важную роль в переговорах между работодателями и работниками. Они обычно представляют интересы работников и помогают им достигать справедливых условий труда. В Казахстане также имеются профсоюзные организации, но при этом, по данным Министерства труда и социальной защиты населения представляют интересы только 2,5 млн. наемных работников или 37%, тогда как их общее количество по стране составляет 6,7 млн. человек [8].

Кроме того, страна также известна своими программами по предотвращению трудовых конфликтов через усиление коммуникации и сотрудничества между сторонами. Компании в Японии часто предпринимают шаги по улучшению отношений с работниками, например, путем организации тренингов по управлению конфликтами и улучшению коммуникаций. Данная

практика в нашей стране не практикуется, кроме крупных компаний страны (АО НК «Казмунайгаз», ТОО «Казахмыс» и др.).

Международный опыт Австрии в области прогнозирования и предотвращения трудовых конфликтов является примером успешной практики, которая может быть использована в диссертационной работе [13].

В случае возникновения трудовых конфликтов в Австрии часто используются методы арбитража и медиации, которые помогают сторонам достичь компромисса и избежать длительных судебных разбирательств. Эти методы являются важной частью предотвращения и разрешения трудовых конфликтов. Страна активно инвестирует в профессиональное обучение и развитие своих работников, что способствует предотвращению конфликтных ситуаций, связанных с недостатком квалификации и возможностями для карьерного развития. Применение данной технологии только развивается в нашей стране.

Проведенное наше исследование показало, что минимум забастовок в Австрии, Японии, Швеции объясняется, во-первых, гибкой дифференциацией заработной платы работников в зависимости от качества их труда, во-вторых, равным статусом всех работников при пользовании столовыми, медицинскими учреждениями, служебными машинами. Также важно отметить и культуру консенсуса. В этих странах в рамках него различные стороны стремятся к согласованию интересов и поиску компромиссов, вместо применения радикальных мер, таких как забастовки.

Глава 2. Основная часть

Раздел 1. 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.

Проведен анализ текущего состояния регулирования трудовых отношений в Казахстане, выявлены основные проблемы, связанные с необходимостью модернизации данной системы.

Статистический материал собран из официальных данных МТСЗН, а также других заинтересованных государственных и негосударственных организации, национальных компаний.

1.1 Выбор метода исследования

Для получения мнения сотрудников и руководителей о факторах, приводящих к трудовым конфликтам, а также о возможных методах их предотвращения проведен социологический опрос, включающий 10 вопросов, связанных с выявлением мнением сторон трудовых отношений (руководитель, сотрудник, HR-специалист, профсоюз).

Целью опроса явилось изучение мнений и опыта специалистов по управлению персоналом и руководителей организации относительно методов прогнозирования трудовых конфликтов и эффективных способов их предотвращения, понимание мнений работников о том, какие условия и практики могут способствовать возникновению конфликтов на рабочем месте и как их можно избежать.

Предметом опроса явился спектр тем, включающий оценку удовлетворенности работников своей работой, условиями труда, корпоративной культурой, мотивацией, уровнем заработной платы и социальными льготами. Оценка качества внутренних коммуникаций, эффективности управления и лидерства, проблемы рабочей среды, здоровья и безопасности на рабочем месте, а также другие аспекты, влияющие на работу и благополучие сотрудников.

В анкетном опросе приняли участие 92 респондентов. По итогам опроса приведены данные в процентных выражениях, а также сделаны соответствующие выводы.

1.2. Результаты исследования

Возраст опрашиваемых респондентов выглядит следующим образом:

20-30 лет – 15,2%, 30-40 лет – 30,4%, 40-50 лет – 23,9%, старше 50 лет – 30,4%

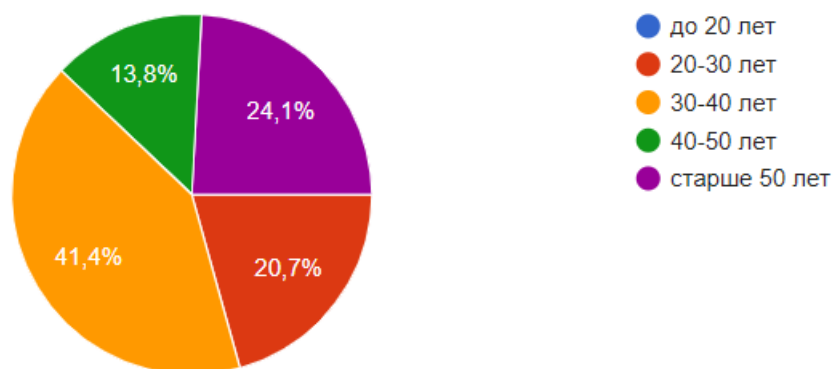


Рисунок 1 – возрастной срез респондентов
Примечание – составлено автором на основе опроса

Опрошенные респонденты являются 22,8% руководителями, 38% сотрудниками, 21,7% профсоюзами, 16,3% HR-специалистами.

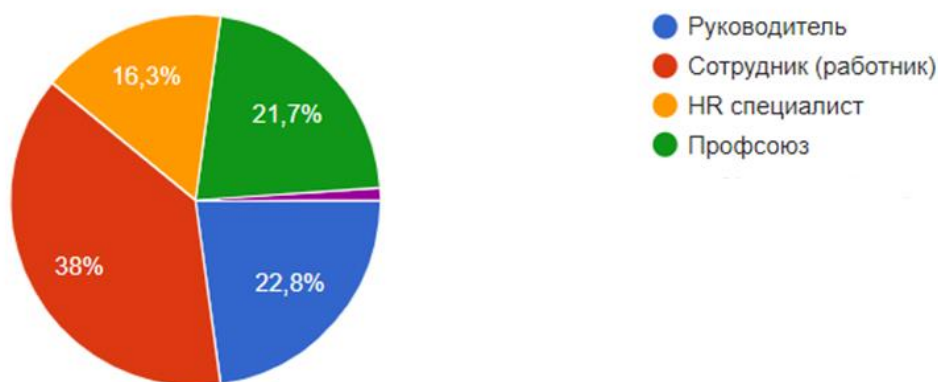


Рисунок 2 – занимаемые позиции респондентов
Примечание – составлено автором на основе опроса

При этом, на текущем месте работы осуществляют деятельность более 10 лет – 34,8% респондентов, 5-10 лет – 25%, 3-5 лет – 26,1%, 1-3 лет – 14,1%.

На вопрос какие шаги вы предпринимаете для разрешения трудовых конфликтов большинство респондентов или 33,7% предоставили ответы «обсуждение с конфликтующими сторонами», тогда как 32,6% «привлечение вышестоящего руководства».

Результатами опроса получены следующие ответы на вопрос «Как вы считаете, что является главной причиной возникновения трудовых конфликтов?»:

59,8% - неудовлетворительный уровень заработной платы;

34,8% - нежелание работодателей инвестировать в развитие социальной инфраструктуры региона.

При этом, на вопрос «Какие управленческие факторы играют значимую роль в возникновении трудовых конфликтов?» большинство респондентов ответили:

39,1% - низкие управленческие компетенции менеджеров

38% - отсутствие эффективных систем мониторинга раннего предупреждения трудовых конфликтов

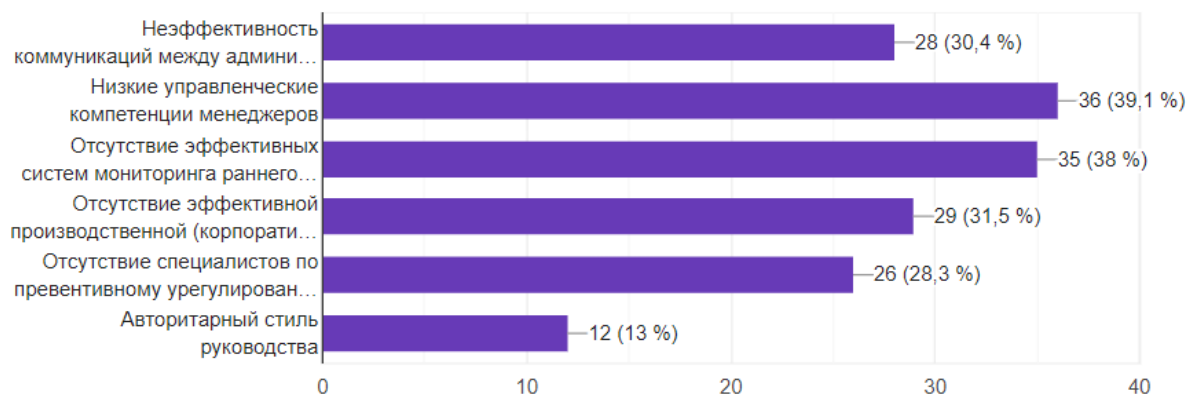


Рисунок 3 – «Какие управленческие факторы играют значимую роль в возникновении трудовых конфликтов?»

Примечание – составлено автором на основе опроса

На вопрос «На Ваш взгляд, какими могут быть позитивные последствия трудовых конфликтов для общественного развития?» большинство респондентов указали как «развитие диалога между сторонами конфликта - конфликты могут стимулировать стороны к поиску компромиссов и развитию стратегий сотрудничества».

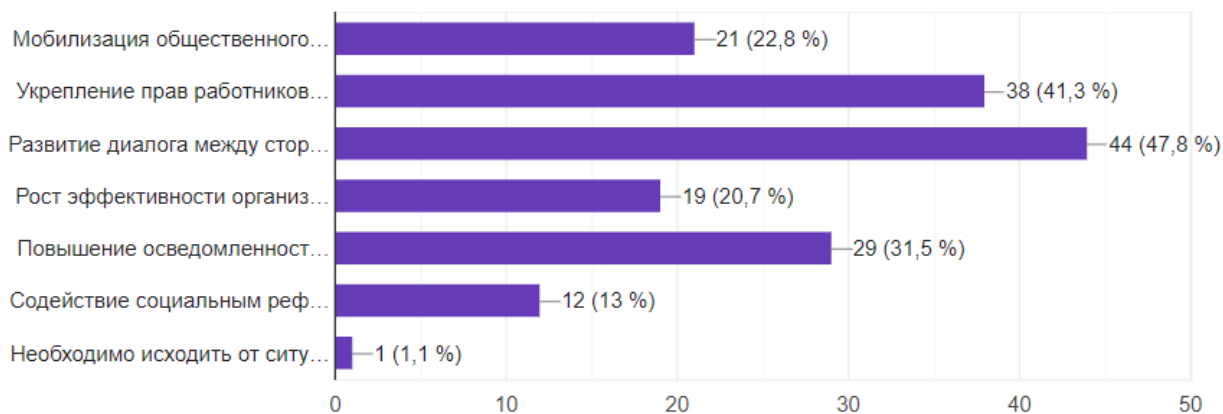


Рисунок 4 – «На Ваш взгляд, какими могут быть позитивные последствия трудовых конфликтов для общественного развития?»

Примечание – составлено автором на основе опроса

Следующий вопрос касался принятия мер, по улучшению ситуации в трудовых коллективах, где респондентами был предоставлен ответ о необходимости «поэтапную индексацию заработной платы» - 54,3%, также «обеспечить справедливую оплату труда и социальные гарантии» - 55,4%.

Заключительный вопрос анкетирования заключался в том, что по мнению респондентов необходимо предприняты для улучшения ситуации в трудовой сфере, на что получен следующий ответ:

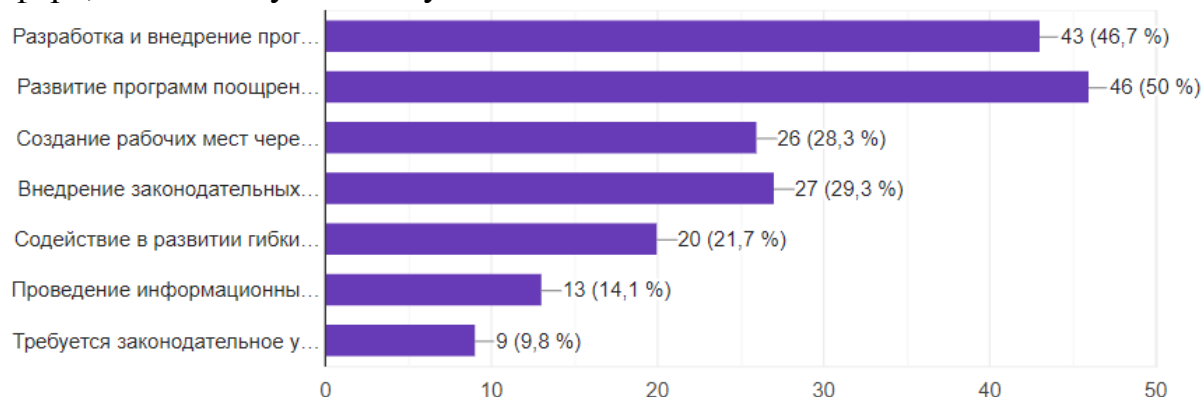


Рисунок 5 – Какие дополнительные меры должны быть предприняты для улучшения ситуации в трудовой сфере

Примечание – составлено автором на основе опроса

Отдельными респондентами рекомендовано: усилить работу профсоюзов, состоящих из числа самих работников, инвестировать в развитие персонала, проводить обмен опытом с лучшими аналогичными предприятиями, в т.ч. за рубежом (повышать как квалификацию, так и знание прав и обязанностей).

Кроме того, было предложено развивать коммуникативные навыки на уровне программ ВУЗов, мониторинг социальной напряжённости путем контент-анализа, социальных опросов и др., развитие социального партнёрства, усиление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства на предприятиях с высоким уровнем риска.

Также, респонденты предложили усилить роль и мотивацию ГИТ.

В этой связи результаты анкетирования указывают на некоторые проблемы в сфере трудовых отношений, в том числе касающиеся полноценного функционирования имеющихся методов по вопросам предотвращения трудовых конфликтов.

Раздел 2. Трудовые конфликты

2.1. Инструменты предупреждения трудовых конфликтов.

В разных странах могут существовать институты или учреждения, занимающиеся предупреждением и разрешением трудовых конфликтов. Некоторые из таких институтов или центров на международном уровне включают в себя:

– МОТ: МОТ является специализированным агентством ООН, которое занимается трудовыми вопросами. Организация предоставляет механизмы и ресурсы для предупреждения и разрешения трудовых конфликтов [9].

– Национальные ситуационные центры: Многие страны имеют свои национальные институты или ситуационные центры, которые занимаются предупреждением и разрешением трудовых конфликтов на местном уровне. Примерами могут служить Национальный институт урегулирования трудовых споров в Швеции (National Mediation Office) [6] и Агентство по урегулированию и разрешению трудовых конфликтов в США (Federal Mediation and Conciliation Service) [10].

- В Великобритании действует Аккредитованный институт медиации по трудовым спорам (Acas) [11]. Acas предоставляет консультации, содействие и обучение в области трудовых отношений, включая предотвращение и урегулирование конфликтов между работодателями и работниками. Организация предоставляет независимую посредническую и согласовательную роль, помогая сторонам достичь взаимовыгодных и справедливых решений. Acas также разрабатывает рекомендации и стандарты, связанные с трудовыми отношениями, и содействует разрешению трудовых споров через добровольные процессы медиации и консультаций.

В Казахстане же с февраля 2021 года при МТСЗН создан Ситуационный центр, а в регионах мониторинговые группы, в состав которых входят представители профсоюзов, заинтересованных государственных органов [8].

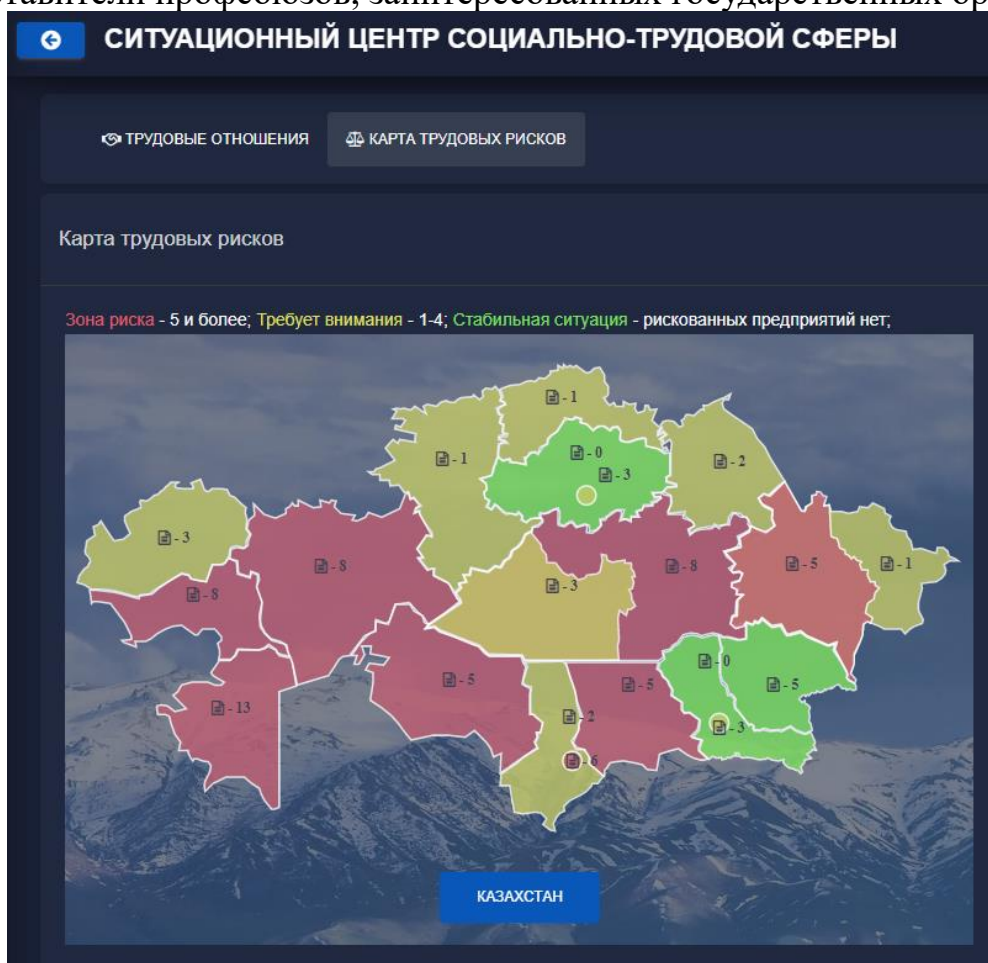


Рисунок 6 – Ситуационный центр
Примечание – составлено автором на основе источника [8].

Задачами центра являются:

– Мониторинг и анализ ситуации: Ситуационный центр осуществляет постоянный мониторинг ситуации на рынке труда, анализирует факторы, способствующие возникновению трудовых конфликтов.

– Предупреждение конфликтов: Основываясь на анализе данных, центр предпринимает меры по предотвращению трудовых конфликтов. Это может включать в себя консультации с работодателями и работниками, проведение обучающих мероприятий по профилактике конфликтов и т.д.

– Реагирование на возникшие конфликты: В случае возникновения трудовых конфликтов центр предоставляет консультации и помощь сторонам конфликта в их разрешении. Это может включать в себя посредничество, проведение переговоров, разъяснение правовых норм и т.д.

– Взаимодействие с заинтересованными сторонами: Ситуационный центр сотрудничает с работодателями, профсоюзами, правительственными органами и другими заинтересованными сторонами с целью координации усилий по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов.

Мониторинг и анализ трудовых рисков в Ситуационном центре обеспечивается до уровня каждого конкретного предприятия.

При этом, необходимо отметить, что в данный момент центр не имеет интеграцию с базами данных, которые могли бы помочь усовершенствовать работу центра.

В этой связи, для прогнозирования трудовых конфликтов предлагается автоматизировать его с помощью имеющих информационных систем МТСЗН и других организаций.

Новая модель центра предлагается сделать интеграцию с помощью следующих информационных систем:

- ЕСУТД, куда работодателем вносятся сведения о трудовом договоре работника, что дает защиту работников от социальных рисков благодаря отображению наличия договора, взносов и отчислений в фонды, а также закреплению обязательств работодателя перед работником;

- АИС «Иностранная рабочая сила» (АИС «ИРС») – система в составе единой информационной системы социально-трудовой сферы, предназначенная для автоматизации процесса предоставления государственной услуги для работодателей и трудовых иммигрантов, что дает возможность наличия о трудовых иммигрантов;

- АО «Государственное Кредитное Бюро» (АО «ГКБ») - сервис, предоставляющих данные об обязательном страховании работников от несчастного случая на производстве;

- Система «e-Өтініш» - платформа в качестве «одного окна» для приема всех видов обращений физических и юридических лиц, где можно выгрузить данные всех обращений и жалоб работников, где указываются факты нарушения трудового законодательства;

- АИС «Организация обработки платежей» (АИС «ООП») – система, предназначенная для приема, обработки, формирования платежей по ОПВ, ОППВ;

- АИС «Безопасность и охраны труда» (АИС «БИОТ») – система, в котором указывается основные показатели государственных инспекторов труда по результатам проверок предприятий на предмет нарушения трудового законодательства (несчастные случаи на производстве, задолженность по заработной плате, диспропорция в оплате труда, неправомерное увольнение сотрудников и т.д.).

Полный автоматизированный процесс указано ниже.

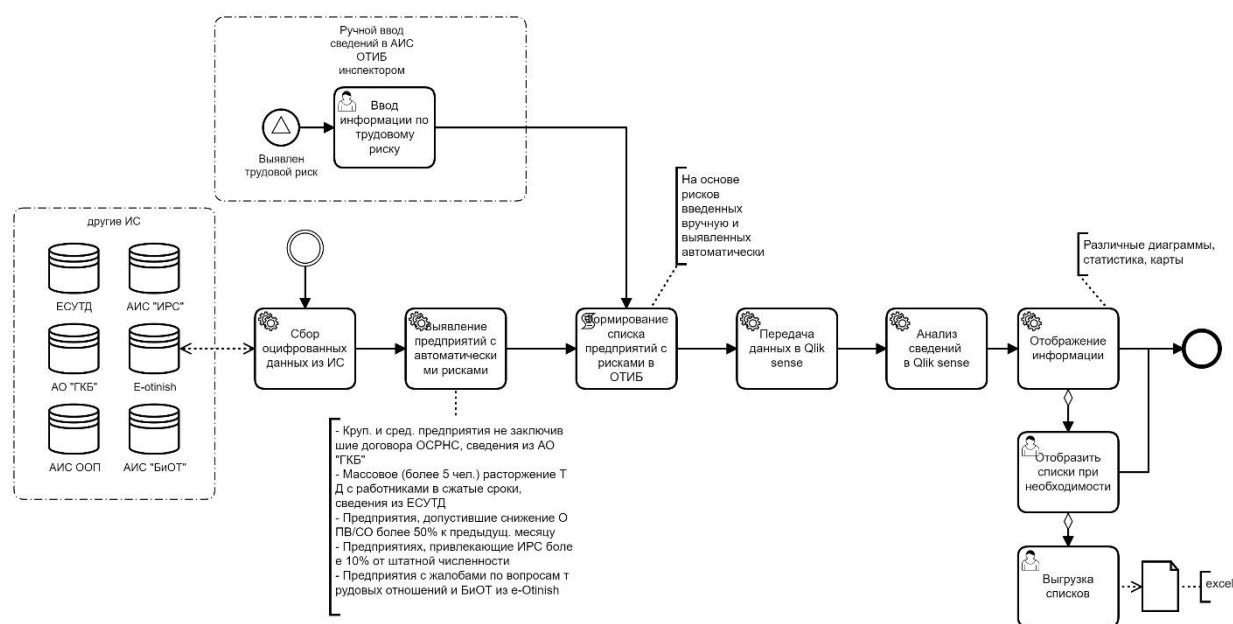


Рисунок 7 – Автоматизированный процесс Ситуационного центра

Примечание – составлено автором.

2.2. Анализ современного состояния и проблемы в области трудовых отношений

2.2.1. Причины возникновения трудовых конфликтов

В соответствии с подпунктом 8) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан основанием для расторжения трудового договора с работниками является отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену).

В связи с чем, по сведениям МТСЗН трудовыми конфликтами берутся те акции протеста, которые остановили работу на 3 и более часов [8].

В 2023 году 168 предприятий на которых имелись предпосылки или произошли трудовые конфликты, были включены в мониторинг Ситуационного центра МТСЗН (Мангистауская область – 56, Актюбинская, Абай - 10, Жетісу – 9, Жамбылская - 9, ЗКО - 9, Атырауская – 8, Карагандинская, г. Шымкент, г.

Астана - 7, Костанайская, г. Алматы – 6, ВКО – 5, Кызылординская-5, Туркестанская – 4, Алматинская-3, Акмолинская, СКО, область Улытау - 2, Павлодарская - 1).

На сегодняшний день 65 предприятий находятся на контроле, по которым уполномоченными государственными органами принимаются меры по недопущению трудовых конфликтов (в высокой зоне социальной напряженности находятся Мангистауская область – 15, область Абай - 5, ЗКО – 5, г. Астана – 4, Карагандинская область – 4).

В 2023 году в республике произошли забастовки на 17 предприятиях с приостановкой работы на 3 и более часов, в том числе в Мангистауской области – 8 (ТОО «Актаукрантехсервис», ТОО «ТехноТрейдингЛТД», ТОО «КУЛАН и К», ТОО «Трансабис», ТОО «М-Техсервис», ТОО «Великая Стена», ТОО «Caspian Drilling LLP», ТОО «West Oil Software»), Атырауской области – 3 (ТОО «Сенімді Құрылыс», ТОО «Caspian Drilling LLP», ТОО «Caspian Drilling LLP»), Западно-Казахстанской области – 2 (ТОО «KKS-SICIM», ТОО «KazCargoExpress»), Актыубинской области – 2 (ТОО «Батыс Мунай», ТОО «Батыс Мунай С Групп»), области Улытау - 1 (ТОО «Корпорация Казахмыс») и Кызылординской области - 1 (АО «Аралтуз»).

Из 17 вышеуказанных конфликтов в отраслевом разрезе основная доля конфликтов приходится на предприятия нефтегазовой, горно-металлургической и коммунальной отрасли, а также организации, получающие от них заказы.

Основные требования работников – это повышение заработной платы в связи, перевод в штат дочерних зависимых организаций АО «КазМунайГаз», выплата премиальных по итогам работы, улучшение условий труда.

Кроме того, одной из причин возникновения недовольств является незаинтересованность сервисных компаний в улучшении условий труда в связи с краткосрочностью контрактов. В связи с этим, работники предприятий выдвигали требования о заключении контрактов на долгосрочный период. Также имели место факты манипулирования работниками, когда работодатели провоцируют работников на несанкционированные выступления с целью получения более выгодных контрактов от заказчика.

Отмечается, что стартовой формой трудового протеста является зарождение зон разногласий, сопровождающихся игнорированием работодателем требований работников.

При этом низкая коммуникация, слабое управление, а иногда и авторитарный стиль управления лежат в основе проблем конфликта.

Также не решены вопросы по обеспечению прозрачности приема на работу в нефтегазовой отрасли, активизации мониторинга высвобождения работников с принятием оперативных мер по их трудоустройству.

Необходимо отметить, что все забастовки проходили в так называемом «стихийном порядке», без соблюдения процедур выдвижения требований, установленных Трудовым кодексом РК, в связи с чем, решениями судов, 6 забастовок были признаны незаконными.

При этом, 15 февраля 2023 года Президентом подписан Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам упрощения порядка разрешения трудовых споров и конфликтов», предусматривающий поправки в части упрощения процедур выдвижения требований работников и разрешения трудовых споров, включая предоставление этого права профсоюзу предприятия, закрепление за работодателем обязанности предоставлять помещения и созданию необходимых условий для проведения собраний (конференций) работников, закрепление права на проведение краткосрочных (часовых) предупредительных забастовок, закрепление нормы запрета работодателям во время забастовки заменять бастующих работников, участвующих в забастовке, организованной в соответствии с установленным порядком.

К слову, на основании решений судов были расторгнуты трудовые договоры с 27 работниками (ТОО «Актаукрантехсервис» – 4 человека, ТОО «Трансабис» – 4 человека, ТОО «Кулан и К» – 5 человек, ТОО «Techno Trading LTD» – 7 человек, ТОО «West Oil Software» - 7 чел.).

При этом, необходимо отметить снижение количества трудовых конфликтов с 51 случая в 2022 году до 17 в 2023 году.

Вместе с тем, из 17 предприятий, где произошли трудовые конфликты, только в 7 имелись профсоюзы.

2.2.2 Результаты государственного контроля за соблюдением трудового законодательства

Казахстанское законодательство в области труда регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан. ГИТ играют важную роль в обеспечении соблюдения трудового законодательства и защите прав работников и как правило в вопросах предотвращения и прогнозирования трудовых конфликтов.

В целях обеспечения контроля за соблюдением трудовых прав работников и недопущения напряженности в трудовых коллективах государственными инспекторами труда регионов на постоянной основе осуществляется профилактический контроль и оперативные внеплановые проверки на предприятиях по обращениям работников.

В частности, в 2023 году ГИТ проведено 6 926 проверок предприятий и организаций, в ходе которых выявлено 10 372 нарушений, из них:

- в сфере труда – 7 679;
- в сфере обеспечения условий труда – 2 401;
- занятости населения - 292.

В сфере труда в числе основных видов нарушений законодательства имеются по причине:

- нарушение сроков выплаты заработной платы – 1129 случаев;
- выполнение работы без трудовых договоров – 345 случаев;
- несоответствие содержания трудового договора – 222 случаев.

В сфере обеспечения условий труда:

- по организации обучения и инструктажа работников – 306 случаев;
- по обеспечению средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой и специальной обувью – 179 случаев;
- по разработке и обеспечению нормативными правовыми актами по безопасности и охраны труда - 102 случаев.

В сфере занятости населения:

- использование иностранной рабочей силы без соответствующих разрешений – 10.

По результатам проверок работодателям выдано 4 369 предписаний и наложено 2 285 административных штрафов на общую сумму 401,4 млн. тенге. Данные нарушения были выявлены в ходе проверок предприятий среднего и крупного предпринимательства.

Поскольку Указом Президента Республики Казахстан Токаева К.К. «О введении моратория на проведение проверок и профилактического контроля, и надзора с посещением в Республике Казахстан» от 29 декабря 2019 года №229, объявлен мораторий на проведение проверок субъектов малого предпринимательства, в том числе субъектов микропредпринимательства с 1 января 2020 года до 1 января 2024 года.

В этой связи, данные нарушения могут быть в разы больше, поскольку насчитывается свыше 421 тыс. активных малых предприятий (6575 – средних, 2448 – крупных предприятий) [3].

Таким образом, здесь важно отметить вопрос нагрузки на ГИТ.

В настоящее время количество ГИТ составляет 245 человек. При этом, с 2013 года с момента передачи государственных инспекторов труда в местные исполнительные органы их количество было сокращено на 21%.

Таблица 1 – Количество ГИТ

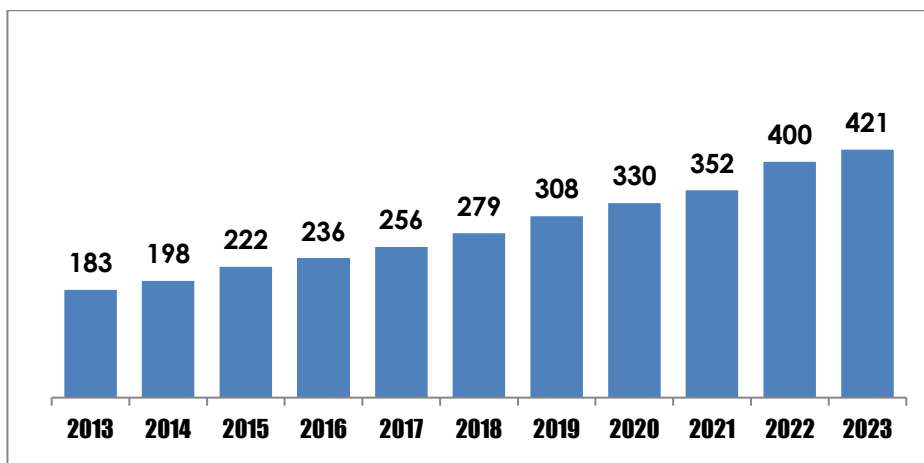


* на момент передачи в МИО

Примечание – составлено автором на основе источника [8].

Таблица 2 – Количество предприятий





Примечание – составлено автором на основе источника [8].

Таблица 3 – Количество наемных работников



Примечание – составлено автором на основе источника [8].

По рекомендациям МОТ для обеспечения эффективного осуществления функций инспекторами труда соотношение их численности к количеству работников должно составлять 1 инспектор труда на 10 тыс. работников (к примеру, в странах ЕС - Испания, Франция). В Казахстане данное соотношение составляет 1 инспектор труда на 27 тыс. работников. Необходимо отметить, что численность сотрудников, осуществляющих контроль в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, составляет 6,4 тыс. единиц, численность сотрудников в области промышленной безопасности 338 единиц на 8 тыс. подконтрольных объектов [9].

В связи с чем, необходимо увеличить численность ГИТ и утверждение норматива численности ГИТ, с учетом региональных особенностей (количество наемных работников), что позволит пропорционально разделить нагрузку на инспекторов труда.

Раздел 3. Меры по прогнозированию и предотвращению трудовых конфликтов

3.1. Алгоритм действий по решению и недопущению трудовых конфликтов

На совещании под председательством Премьер-Министра Республики Казахстан от 3 марта 2022 года по выработке системных мер по решению

трудовых конфликтов был одобрен Алгоритм действий заинтересованных сторон по решению и недопущению трудовых конфликтов.

Согласно данного Алгоритма устанавливается порядок взаимодействий центральных и местных исполнительных органов, социальных партнеров по принятию мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов.

Мониторингу подлежат резонансные ситуации на предприятиях страны (требования работников по повышению оплаты труда, улучшение условий труда, задолженность по зарплате и тд.).

Взаимодействие государственных органов и социальных партнеров по недопущению трудовых конфликтов осуществляется посредством принятия мер по:

- предупреждения трудовых конфликтов;
- разрешению произошедших трудовых конфликтов.

3.1.1 Порядок принятия государственным органами и социальными партнерами системных мер по предупреждению трудовых конфликтов

Международный опыт показывает (Финляндия, Швеция, Германия, Норвегия и Дания), что предупреждение трудовых конфликтов требует совместных усилий со стороны государственных органов и социальных партнеров [13]. Важно, чтобы обе стороны были заинтересованы в решении проблемы и готовы работать вместе для достижения конструктивного результата.

Консультации и диалог между представителями правительства, работодателей и профсоюзов являются ключевыми инструментами принятия системных мер по предупреждению трудовых конфликтов. Кроме того, разработка и согласование законодательства, регулирующего трудовые отношения, также играют важную роль в этом процессе.

Важно учитывать интересы всех сторон и искать компромиссы, чтобы найти решения, которые будут справедливы и долгосрочно устойчивы. Также необходимо обеспечивать надлежащую информацию и обучение сторон по вопросам социального диалога и управления трудовыми отношениями.

В Казахстане в рамках вышеуказанного Алгоритма порядок принятия государственным органами и социальными партнерами системных мер по предупреждению трудовых конфликтов разделено по уровням (региональный и центральный), в частности [8]:

На региональном уровне

Акиматы совместно с заинтересованными государственным органами, территориальными объединениями профсоюзов (профсоюзами) и региональными объединениями работодателей:

1) организует работу Группы мониторинга по прогнозированию и оценке ситуации в регионе при местном органе по инспекции труда, состоящий из числа представителей заинтересованных государственных органов, социальных партнеров, переговорщиков и медиаторов;

2) ежедневно ведет мониторинг предприятий, где есть вероятность возникновения трудовых конфликтов, а также крупных градообразующих предприятий независимо от вероятности наступления в них трудовых конфликтов с информированием Минтруда, в момент выявления;

3) ежедневно информируют руководство акимата области и Ситуационный центр о рисках возникновения трудовых конфликтов с указанием (наименования предприятия, вид деятельности, количестве штатных работников, средняя зарплата работников и проблемные вопросы (при их наличии)); осуществляет еженедельный мониторинг задолженности по заработной плате и социальным отчислениям;

4) проводят анализ динамики роста доходов работников, для проведения переговоров с работодателями на возможность их повышения;

5) создают пул переговорщиков при объединениях работодателей и профсоюзах;

6) проводят опрос удовлетворенности работников условиями труда;

7) проводят мониторинг исполнения работодателями обязательств по коллективным договорам;

8) организует проведение не менее 2-х раз в год социологических опросов работников и работодателей предприятий, включенных в Ситуационный центр;

9) обеспечивает ежедекадное рассмотрение руководителей проблемных предприятия на заседаниях региональных трехсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений по:

- исполнению трудового законодательства, коллективных договоров, региональных соглашений;

- исполнению условий коллективных договоров;

- проведению работы по созданию благоприятного социального климата в коллективе;

- обсуждению с представителями работников вопросов формирования заработной платы и других вопросов;

10) обеспечивает заслушивание территориальных и локальных профсоюзов по вопросам:

- проведения постоянных консультаций с работниками по вопросам соблюдения трудового законодательства, решения трудовых споров в правовом поле, путем соблюдения установленного законодательством порядка рассмотрения трудовых споров, выдвижения требований к работодателю;

- проведения мониторинга исполнения работодателями обязательств, взятых в рамках отраслевых соглашений и коллективных договоров (по вопросам условий труда, формирования заработной платы и др.);

- проведения широкомасштабной разъяснительной работы по процедуре разрешения трудовых споров.

На республиканском уровне

Центральные государственные органы совместно с отраслевыми объединениями профсоюзов и отраслевыми объединениями работодателей:

– проводят не менее двух раз в месяц заседания отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений;

– предусматривают внедрение встречных обязательств по увеличению заработных плат работников на предприятиях, получающих финансовые меры господдержки.

МТСЗН совместно с заинтересованными государственными органами, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями профсоюзов:

- организует работу Ситуационного центра;
- осуществляет выработку мер по результатам ежемесячного мониторинга рисков возникновения трудовых конфликтов;
- при необходимости производят изменения и дополнения в законодательные акты в части упрощения выдвижении требований работников и др.;
- ежемесячно выносит на рассмотрение Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений вопросы защиты трудовых прав работников.

3.1.2 Порядок принятия государственными органами и социальными партнерами мер по разрешению произошедших трудовых конфликтов

Международный опыт показывает (Швеция, Австрия, Япония) [6], [13], [7] что для разрешения произошедших трудовых конфликтов государственные органы и социальные партнеры применяют различные меры. Во многих странах проведение коллективных переговоров на основе законодательства может способствовать разрешению трудовых конфликтов. Также часто используется арбитраж и посредничество, где стороны приглашаются к переговорам под эгидой независимой третьей стороны.

В некоторых странах (Япония) предусмотрены заключение меморандумов о взаимопонимании или соглашений между работодателями и профсоюзами, направленных на предотвращение конфликтов. Важной частью международного опыта является также развитие институтов по урегулированию трудовых споров, где третьи стороны могут выступать в качестве посредников или арбитров [7].

В Казахстане в рамках вышеуказанного Алгоритма акиматы совместно с органами прокуратуры, внутренних дел и территориальными объединениями профсоюзов при поступлении от работодателей, представителей работников, заинтересованных государственных органов информации о факте возникновения трудового конфликта (выдвижение требования работников, открытая акция протеста, голодовка и т.д.):

- осуществляют выезд к месту стихийного трудового конфликта для изучения его причин, опросов его участников, истребование заявления для проверки фактов нарушений условий труда и т.д.;

- проводят разъяснительную работу с лицами, непосредственно участвующими в конфликте и разъясняют механизмы их урегулирования в соответствии с требованиями трудового законодательства (организация примирительных процедур, разъяснение бастующим о финансовом состоянии компании и возможности удовлетворения их требований);
- проводят активирование работников, участвующих в забастовке свыше 3х часов (фиксация отсутствия на рабочем месте);
- информируют СМИ о незаконности действий работников и возможного взыскания в регрессном порядке ущерба за простой;
- при наличии правовых оснований осуществляют внеплановые проверки на предприятии, где возник трудовой конфликт и в случае выявления нарушений принимают к работодателям меры правового воздействия (предписание, административные взыскания);
- обеспечивают направление работодателями в суд иска, по признанию забастовки незаконной;
- продолжают диалог с работниками (профсоюзами) в рамках примирительных процедур (при признании судом забастовки незаконной).

АЛГОРИТМ РЕАГИРОВАНИЯ НА ПРОИЗОШЕДШИЕ ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ



Рисунок 3 – Алгоритм реагирования на произошедшие трудовые конфликты
Примечание – составлено автором.

3.2. Повышение заработной платы работников

Как было упомянуто ранее, из 17 трудовых конфликтов основные вопросы работников на 12 предприятиях касалось повышения заработных плат.

Работа по данному направлению проводится в рамках социального партнерства, то есть в рамках переговоров между сторонами трудовых отношений.



Рисунок 4 – Система социального партнерства в Республике Казахстан

Примечание – составлено автором на основе источника [8].

В рамках данной работы 2023 году по республике проведено 2 заседания республиканской, 153 заседаний областных (городских) и 1 590 районных комиссий по социальному партнерству и регулированию трудовых отношений, где заслушаны руководители проблемных предприятий.

К примеру, в Мангистауской области в 2023 году проведено 14 заседаний областной и 32 заседаний городских/районных комиссий по социальному партнерству.

На заседаниях областной трехсторонней комиссии были предметно заслушаны руководители 73 предприятий, имеющие проблемы трудового характера, а также председатели профсоюзных организаций. По каждому предприятию, с учётом решений, принятых на комиссии, были даны соответствующие поручения и выработаны возможные пути решения поднимаемых вопросов.

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.

В результате совместно проведённой работы в 2023 году более 11 тысяч работодателей крупных и средних предприятий страны повысили заработную плату свыше 2,9 млн. работникам от 5 до 50%.

В рамках данного магистерского исследования были проанализированы данные АО «Центра развития трудовых ресурсов» МТСЗН о размерах заработных плат наемных работников страны.

Данные составляются непосредственно из 10% социальных отчислений работников, исходя из фактически получаемой заработной платы.

К исследованию были взяты данные за 3 года (2021, 2022, 2023 гг.) в разрезе областей и гг. Астана, Алматы и Шымкент.

Разбивка осуществлена исходя из размера средней заработной платы, минимальной и медианной заработной платы в зависимости от соответствующего года.

К слову, средняя заработная плата определяется как среднее значение заработков всех работников в определенной группе, области или стране. Она рассчитывается путем суммирования всех заработных плат и деления этой суммы на количество работников.

В большинстве случаев, организации, занимающиеся статистикой труда, собирают данные о заработной плате от различных работодателей в определенной области или секторе экономики.

При этом, медианная заработная плата определяется путем упорядочивания всех заработков работников в порядке возрастания или убывания и выбора значения, которое занимает центральное положение в этом упорядоченном наборе данных. Определение медианной заработной платы позволяет получить представление о том, какую сумму зарабатывает большинство работников.

Минимальная заработная плата — это минимальный уровень оплаты труда, который устанавливается законодательством государства или соглашениями между работодателями и профсоюзами. Она представляет собой минимальную сумму, которую работодатель обязан выплачивать своим работникам за единицу времени работы, обычно за час, день или месяц.

Так, по итогам 2023 года средний размер заработной платы составил 393 тыс. тенге, минимальная заработная плата – 70 тыс. тенге. Когда как размер медианной заработной платы составило 260 тыс. тенге.

Исходя из нижеуказанной таблицы, всего проанализировано 5,9 млн. работников, где:

- до уровня МЗП получают 1 млн. 120 тыс. работников (18,9%);
- до уровня медианной заработной платы получают 3 млн. 561 тыс. работников (61,6%);
- до уровня СЗП получают 4 млн. 590 тыс. работников (77,5%).

При этом, за указанный период фонд заработной платы составило 9 трлн. 581 млрд. 436 млн. тенге.

Учитывая, что с 1 января 2024 года размер МЗП был увеличен до 85 тыс. тенге то его получают 1 млн. 548 тыс. работников или 26,1%, то есть четверть работающих граждан получают на уровне МЗП.

Таблица 4 – Данные о заработных платах работников за 2023 год

Область	Численность работников	до 70 000	от 70001 до 80 000	от 80001 до 90 000	от 90 001 до 150 000	от 150 001 до 220 000	от 220 001 до 260 000	от 260001 до 300 000	от 300001 до 390 000	от 390 001 до 500 000	от 500 001 до 800 000	от 800 001 до 1000 000	от 1000001	Фонд ЗП работников, тенге
Абай	165 949	41 923	5 559	5 966	26 807	23 680	11 394	9 407	15 593	11 577	11 054	1 635	1 354	211 459 884 497,20
Акмолинс	225 663	42 394	8 523	8 743	41 082	33 924	15 736	13 675	23 429	17 665	16 252	2 340	1 900	301 895 929 117,40
Актюбинс	288 369	54 066	9 408	9 804	45 145	35 828	19 008	17 154	33 875	29 749	27 116	3 994	3 222	425 628 488 150,80
Алматинс	278 210	69 431	11 945	13 236	48 596	34 577	15 779	13 458	23 263	19 457	21 874	3 460	3 134	364 522 643 328,50
Атырауск	252 889	30 628	5 675	5 641	29 323	24 495	12 886	12 138	27 374	29 671	38 643	8 728	27 687	675 774 330 965,00
Восточно-	240 546	45 522	9 268	7 724	36 293	34 381	17 663	15 338	27 142	20 795	19 485	3 475	3 460	355 748 347 672,30
г.Алматы	1 091 942	173 843	38 664	32 424	155 332	149 425	79 444	68 353	119 498	91 213	104 039	26 924	52 783	2 004 841 044 754,30
г.Астана	614 757	96 263	16 006	13 348	81 026	72 757	39 440	35 717	68 895	60 760	73 465	21 395	35 685	1 252 912 020 910,70
г.Шымкен	262 517	62 233	10 180	10 889	48 523	40 825	17 384	13 897	22 282	16 006	15 279	2 757	2 262	314 645 641 808,20
Жамбылс	245 441	55 452	10 482	13 277	45 105	31 263	14 909	13 717	23 207	16 973	17 265	2 310	1 481	301 926 846 216,90
Жетісу	147 566	37 192	5 444	8 205	28 135	20 350	8 912	7 410	11 779	8 870	9 237	1 205	827	175 588 568 988,90
Западно-к	211 275	43 007	8 077	9 035	36 874	28 163	13 322	11 221	18 939	16 505	17 836	2 701	5 595	325 035 475 184,40
Караганды	372 307	73 892	13 634	10 987	49 715	47 922	24 352	23 602	43 373	35 229	38 648	6 593	4 360	567 156 298 789,30
Костанайс	263 345	53 083	10 644	10 205	50 669	39 406	17 404	15 010	26 110	18 676	17 873	2 457	1 808	340 591 576 138,10
Кызылорд	193 672	44 749	8 799	11 345	41 894	25 640	11 214	9 445	15 280	12 098	10 941	1 244	1 023	217 885 336 994,20
Мангистау	216 403	33 110	5 540	6 061	31 680	24 168	12 309	11 011	20 974	16 464	20 049	6 938	28 099	516 864 504 257,80
Павлодар	250 715	43 720	7 647	7 771	36 819	33 756	17 602	16 516	31 098	25 317	24 348	3 396	2 725	385 020 747 646,70
Северо-Ка	165 241	32 752	7 685	7 760	34 872	26 914	11 360	8 867	13 508	9 332	9 934	1 352	905	201 550 164 474,30
Туркестан	357 345	77 351	20 077	20 263	69 109	43 108	19 566	16 213	30 035	27 597	28 952	2 970	2 104	444 722 820 412,70
Улытау	78 745	9 380	1 331	1 346	6 592	5 683	3 065	3 088	8 137	11 358	20 537	4 401	3 827	196 304 739 800,20
Область н	681	299	17	27	106	54	10	13	14	13	29	10	89	1 361 124 686,60
ИТОГО	5 923 578	1 120 290	214 605	214 057	943 697	776 319	382 759	335 250	603 805	495 325	542 856	110 285	184 330	9 581 436 534 795

Примечание – источник информации база данных АО «ЦРТР» [8]

Следующее, по итогам 2022 года СЗП составило 339 тыс. тенге, минимальная заработная плата – 60 тыс. тенге. Когда как размер медианной заработной платы составило 204 тыс. тенге.

Исходя из нижеуказанной таблицы, всего проанализировано доходы 6,5 млн. работников, где:

- до уровня МЗП получают 1 млн. 127 тыс. работников (17,4%);
- до уровня медианной заработной платы получают 3 млн. 866 тыс. работников (59,8%);
- до уровня СЗП получают 5 млн. 103 тыс. работников (78,9%).

При этом, за указанный период фонд заработной платы составило 16 трлн. 43 млрд. 486 млн. тенге.

Таблица 5 – Данные о заработных платах работников за 2022 год

Область	Численность работников	до 60 000	от 60001 до 90 000	от 90001 до 150 000	от 150 001 до 210 000	от 210 001 до 260 000	от 260 001 до 340 000	от 340001 до 390 000	от 390001 до 500 000	от 500 001 до 800 000	от 800 001 до 1000 000	от 1000001	Фонд ЗП работников, тенге
Абай	177 045	42 874	25 947	29 758	23 401	14 761	16 443	6 775	8 959	6 351	820	956	331 130 210 905,50
Акмолинс	246 552	41 564	33 733	49 219	34 144	22 485	26 098	10 834	14 795	11 291	1 201	1 188	512 181 965 270,00
Актюбинс	318 192	56 702	43 623	50 746	38 268	28 265	38 451	18 184	23 932	16 120	1 947	1 954	714 728 683 336,90
Алматинс	299 712	68 515	49 144	49 925	36 120	21 820	25 918	11 567	17 680	15 256	1 641	2 126	581 111 610 178,50
Атырауск	287 617	29 857	27 778	31 987	27 664	23 348	34 581	18 444	30 715	31 051	9 425	22 767	1 192 736 916 515,30
Восточно-	264 366	46 520	34 008	43 592	35 718	24 479	28 818	12 947	18 229	15 190	2 346	2 519	616 295 264 771,00
г.Алматы	1 197 838	171 045	138 687	195 754	163 512	112 989	130 338	55 589	80 822	87 160	21 021	40 921	3 349 581 479 824,60
г.Астана	665 487	88 390	62 125	97 956	79 598	57 729	74 558	35 162	55 863	67 471	17 535	29 100	2 160 869 599 192,80
г.Шымкен	291 792	63 906	43 535	58 489	41 747	23 962	24 737	9 324	12 914	10 467	1 239	1 472	513 457 953 681,40
Жамбылс	270 421	61 083	45 392	46 679	32 843	22 229	25 012	10 389	14 609	10 221	1 065	899	483 856 495 999,10
Жетісу	160 038	37 346	30 704	26 985	20 840	12 338	12 491	5 287	7 745	5 232	569	501	272 687 270 801,10
Западно-к	228 517	43 481	37 053	39 355	27 835	18 636	21 742	9 502	14 346	10 082	1 613	4 872	530 381 000 136,00
Караганды	401 832	71 852	50 289	61 894	51 018	36 663	47 569	20 806	29 803	26 176	3 060	2 702	949 248 078 047,10
Костанайс	288 710	53 498	43 098	56 956	38 239	24 649	29 385	12 307	16 403	11 803	1 145	1 227	580 665 657 180,50
Кызылорд	210 092	46 834	42 696	39 964	24 778	14 799	17 103	7 341	9 935	5 292	657	693	350 762 134 538,40
Мангистау	237 407	34 702	24 855	36 420	25 459	18 643	23 686	10 589	14 802	16 722	8 115	23 414	899 290 559 311,30
Павлодар	268 029	43 587	32 985	43 784	34 985	25 148	32 970	14 644	20 382	15 999	1 737	1 808	635 490 865 429,60
Северо-Ка	179 868	32 055	30 398	38 261	25 230	14 767	15 534	6 356	8 843	7 126	687	611	342 490 463 734,70
Туркестан	387 094	84 101	76 525	64 915	41 005	26 805	33 126	17 355	26 503	14 542	1 195	1 022	688 248 652 251,50
Улытау	83 016	8 893	5 816	8 140	6 850	5 380	9 060	5 869	11 699	15 817	2 712	2 780	334 471 586 060,90
Область н	1 151	573	146	101	64	19	31	19	18	31	16	133	3 799 856 573,70
ИТОГО	6 464 776	1 127 378	878 537	1 070 880	809 318	549 914	667 651	299 290	438 997	399 400	79 746	143 665	16 043 486 303 740

Примечание – источник информации база данных АО «ЦРТР» [8]

Следующее, по итогам 2021 года СЗП составило 250 тыс. тенге, МЗП – 42,5 тыс. тенге. Когда как размер медианной заработной платы составил 158 тыс. тенге.

Исходя из нижеуказанной таблицы, всего проанализировано доходы 6,5 млн. работников, где:

- до уровня МЗП получают 1 млн. 153 тыс. работников (18,3%);
- до уровня медианной заработной платы получают 4 млн. 761 тыс. работников (58%);
- до уровня СЗП получают 3 млн. 643 тыс. работников (75,8%).

При этом, за указанный период фонд заработной платы составило 12 трлн. 440 млрд. 108 млн. тенге.

Таблица 6 – Данные о заработных платах работников за 2021 год

Область	Численность работников	до 40 000	от 40001 до 50 000	от 50001 до 60 000	от 60001 до 90 000	от 90001 до 160 000	от 160 001 до 210 000	от 210 001 до 250 000	от 250 001 до 340 000	от 340001 до 390 000	от 390001 до 500 000	от 500 001 до 800 000	от 800 001 до 1000 000	от 1000001	Фонд ЗП работников, тенге
Абай	171 400	9 735	35 189	9 315	24 580	36 568	18 400	10 204	14 497	4 508	4 852	2 672	372	508	250 036 432 168,60
Акмолинс	246 563	10 414	34 385	13 015	36 320	60 402	29 452	16 277	23 005	7 509	9 122	5 219	681	762	410 170 758 450,90
Актюбинс	312 636	11 957	41 599	18 382	41 983	65 192	37 915	24 923	38 048	11 731	12 162	6 831	971	942	555 300 023 143,20
Алматынс	284 806	15 602	49 860	15 918	43 883	59 575	27 612	16 486	25 111	9 065	11 806	7 655	906	1 327	453 809 516 444,50
Атырауск	281 854	7 365	23 589	9 569	26 633	46 668	29 797	20 864	35 871	15 790	22 373	23 232	6 217	13 886	885 455 877 468,50
Восточно	272 014	13 623	39 547	12 792	32 561	58 291	32 931	20 081	30 489	9 633	11 205	8 204	1 170	1 487	503 404 559 340,50
г.Алматы	1 123 394	50 386	112 950	48 279	128 994	252 357	137 431	81 680	115 682	40 562	56 728	59 165	14 448	24 732	2 580 244 428 834,70
г.Астана	625 433	21 117	60 014	22 676	58 767	124 113	70 052	46 833	76 745	28 828	41 774	47 187	11 064	16 263	1 662 860 282 847,40
г.Шымкент	295 513	26 557	47 189	14 329	42 881	71 822	32 049	16 163	22 289	6 899	8 286	5 473	735	841	414 806 703 010,30
Жамбылс	266 159	18 373	43 123	13 593	48 117	55 284	27 470	15 507	22 085	7 196	9 443	4 920	524	524	385 442 181 681,10
Жетісу	160 043	8 185	31 545	10 196	28 661	32 604	15 669	8 760	12 471	4 236	4 797	2 387	290	242	219 485 973 414,10
Западно-К	222 420	10 124	40 797	12 682	33 048	46 630	22 318	13 261	18 726	6 714	8 395	4 949	1 027	3 749	402 710 881 342,50
Караганд	399 634	18 552	60 364	18 594	46 831	84 043	45 666	30 422	45 378	15 076	18 211	13 839	1 282	1 376	749 529 592 093,50
Костанайс	290 125	13 549	44 960	16 755	43 579	69 474	31 900	19 163	26 589	8 150	9 740	4 952	613	701	465 372 414 031,40
Кызылорд	203 543	12 823	34 760	14 788	37 977	43 746	19 123	10 779	16 639	5 272	4 735	2 150	332	419	277 279 518 288,80
Мангистау	226 376	10 396	21 735	9 316	26 686	45 182	22 912	13 899	21 891	7 460	10 367	16 278	10 272	9 982	664 874 542 717,80
Павлодар	270 302	14 615	34 433	12 717	33 446	58 777	33 388	20 814	30 204	10 090	12 279	7 443	944	1 152	503 821 988 084,60
Северо-К	181 950	8 884	27 288	12 040	30 795	44 126	19 565	10 850	14 547	4 459	5 715	3 040	319	322	274 701 022 751,90
Туркестан	370 873	20 091	59 165	28 538	68 743	68 020	32 699	21 368	37 875	14 431	13 713	5 142	572	516	542 421 880 442,90
Улытау	79 092	1 108	7 384	2 264	6 293	10 811	6 951	6 311	14 902	6 560	7 302	6 965	1 399	842	236 256 190 562,90
Область н	257	1	49	5	8	11	9	0	9	3	6	33	16	107	2 124 182 355,10
ИТОГО	6 284 387	303 457	849 925	315 763	840 786	1 333 696	693 309	424 645	643 053	224 172	283 011	237 736	54 154	80 680	12 440 108 949 475

Примечание – источник информации база данных АО «ЦТР» [8]

Таким образом, несмотря на повышение МЗП уровень жизни работников остается, как и прежним, что говорит о отсутствия его мультиэффективности, как например улучшения условий жизни, сокращения неравенства в доходах, снижения количества низкооплачиваемых работников.

В частности, за все проанализированные 3 года несмотря на увеличение МЗП его получают от 18% до 26% работников или четверть наемных работников, медианную заработную получают от 58% до 62%, СЗП получают от 16 до 19%. При этом, выше СЗП получают только от 21% до 24% наемных работников, что говорит о необходимости индексации заработных плат низкооплачиваемых работников.

В некоторых странах, таких как США, Канада, Великобритания, индексация заработной платы происходит автоматически на основе индекса потребительских цен. Это означает, что заработная плата поднимается каждый год или каждый квартал в соответствии с уровнем инфляции [12].

В других странах (Германия, Франция, Швейцария, Швеция, Дания), индексация заработной платы может происходить через коллективные договоры между работодателями и профсоюзами. В этом случае, заработная плата может

пересматриваться и корректироваться на основе текущих экономических условий и уровня инфляции [12].

Также существуют программы государственной поддержки для низкооплачиваемых работников, которые направлены на компенсацию убытков от инфляции. Например, в некоторых странах предусмотрены дополнительные пособия или льготы для этой категории работников.

В частности, в США существует программа Supplemental Security Income (SSI), которая предоставляет дополнительные пособия низкооплачиваемым работникам и другим людям с низким уровнем дохода [14]. В Канаде низкооплачиваемые работники могут иметь право на получение Working Income Tax Benefit (WITB), который предоставляет дополнительные льготы в виде налоговых кредитов [15].

Учитывая международный опыт, предлагается обеспечить проведение индексации заработной платы низкооплачиваемых работников на уровень инфляции, что в конечном итоге позволит обеспечить их справедливое вознаграждение и сохранение покупательной способности в условиях роста цен на товары и услуги. Кроме того, это будет способствовать стабильности и удовлетворенности персонала, что положительно скажется на производительности и качестве работы.

Предлагается следующий план действий для ежегодного повышения заработной платы низкооплачиваемых работников путем индексации на уровень инфляции:

- Определить уровень инфляции: провести анализ официальных данных по уровню инфляции за предыдущий год или использовать прогнозы экономических институтов. Это позволит определить процент индексации на следующий год.

- Установить новую заработную плату: на основе процента инфляции, определенного на предыдущем шаге, установить новую заработную плату низкооплачиваемых работников. Новая заработная плата должна компенсировать уровень инфляции и обеспечить сохранение покупательной способности сотрудников.

- Разработать и утвердить план индексации: создать план мероприятий, который определит, каким образом будет производиться индексация заработной платы низкооплачиваемых работников каждый год (например, путем заключения новых коллективных договоров, выдачи пособий и льгот, кредитов для ведения предпринимательства и др.). В плане должны быть указаны сроки индексации, процент индексации и ответственные лица за его выполнение.

- Обеспечить финансовую устойчивость: убедиться в наличии финансовых ресурсов, необходимых для выполнения плана индексации. Если это требуется, осуществить реорганизацию финансовых потоков компании или привлечение дополнительных средств.

- Реализовать индексацию: В заданные сроки производить индексацию заработной платы низкооплачиваемых работников в соответствии с планом, утвержденным на предыдущем шаге.

– Мониторинг и корректировка: постоянно отслеживать изменения уровня инфляции и рыночных условий. В случае необходимости, корректировать план индексации, чтобы гарантировать сохранение покупательной способности низкооплачиваемых работников.

3.3 Обеспечение безопасных условий труда работников

Как было упомянуто ранее 2,4 тыс. из 10,4 нарушений законодательства приходится на обеспечение безопасных условий труда для работников. Данное свидетельствует также и причины возникновения трудовых. Так, в 4 случаях из 17 конфликтов были зафиксированы по данному вопросу.

Сейчас в Казахстане во вредных условиях труда занято 28% обследованной выборки предприятий, при этом получателями социальных гарантий является более 40%.

Более 600 работникам в Казахстане предоставляется, по крайней мере, один из следующих видов социальных гарантий в виде сокращенной продолжительности рабочего времени, дополнительного трудового отпуска, профессиональных пенсионных взносов, повышенного размера оплаты труда.

Мировой опыт показывает, что отсутствие инвестиций в охрану труда и гигиену труда приводит к значительным человеческим трагедиям и экономическим потерям. При этом эффективно спланированные и систематически выполняемые меры по охране труда обеспечивают экономическую отдачу, которая в 3-10 раз превышает денежные вложения.

В связи с чем, МТСЗН в настоящее время ведется следующая работа:

- вводится система управления рисками, для усиления профилактического контроля в рамках осуществления государственного контроля инспекциями труда;

- принята Концепция безопасного труда в Республике Казахстан на 2024-2030 годы, обеспечивающая новые подходы и усиление работы в вопросах безопасности и охраны труда на предприятиях;

- с целью оценки фактического состояния условий труда на рабочих местах, проведена аттестация 4 317 производственных объектов;

- для осуществления общественного контроля проводится работа по созданию производственных советов по безопасности и охране труда. На сегодняшний день созданы, и действуют более 18 тыс. производственных советов;

- в целях профилактики и недопущения нарушений 3 211 крупных и средних предприятий страны внедрили стандарты по безопасности и охране труда (35,1% от общего количества крупных и средних предприятий), которое являются практическим инструментом управления охраной труда в организациях и учреждениях в соответствии с международными требованиями;

- с 2019 года активно ведется работа по продвижению Концепции «Нулевого травматизма - Vision Zero». На сегодня 440 (0,1% от общего

количества действующих юридических лиц) предприятий присоединились к данной Концепции;

- с 1 декабря 2021 года работодатели получили возможность пройти самопроверку по соблюдению требований трудового законодательства через функционал «Онлайн трудовой консультант», размещенной на портале трудовых ресурсов hr.enbek.kz.

Так, работодатель может обратиться к сервису, который заменит для него настоящего инспектора труда и проведет проверку верности планируемых или совершенных процедур в интерактивном режиме.

При выявлении нарушений, работодателю будут предложены конкретные действия, которые следует предпринять в целях их устранения.

На сегодня 22 870 работодателей прошли самопроверку.

Внедрение этих инструментов позволяет улучшить условия труда на рабочих местах и снизить производственный травматизм на предприятиях.

Как было отмечено, наблюдается большая нагрузка на государственных инспекторов труда. Вместе с тем, наряду с осуществлением государственного контроля, за инспекторами закреплён ряд функций, на реализацию которых, зачастую недостаточно времени и средств.

В качестве проблемных вопросов можно отметить следующее:

Национальная модель управления охраной труда построена на компенсаторном принципе отнесения условий труда к категории безопасных (оптимальные, допустимые) и не безопасных (вредные и опасные), что отчасти способствует стимулированию работников к занятости в неблагоприятных условиях труда (работодатель не заинтересован в его улучшении), снижении рабочих мест с вредными условиями труда, модернизации производства, автоматизации производственного и технологического процесса и т.д.

В тоже время, гарантий предоставляемые работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда основаны на нескольких нормативно-правовых актах, а также должны быть подтверждены результатами аттестации производственных объектов по условиям труда. Данные гарантий включает в себя сокращение продолжительности рабочего времени для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, установление повышенного размера оплаты труда бесплатная выдача молока, лечебно-профилактического питания, проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, прохождение предсменного медицинского освидетельствования работников, обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с требованиями по безопасности и охраны труда.

Данные гарантий выдаются только для работников, согласно утверждённым правилам:

- Перечень производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств

осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы, в размере 5 процентов от ежемесячного дохода работника, согласно законодательству «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;

- Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления;

- Правила выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя.

В этой связи, для данных категорий работников необходимо унифицировать подходы предоставления гарантий в виде единого механизма на основании одного нормативного акта.

Особое внимание заслуживает система обязательного страхования от несчастных случаев работников при осуществлении ими трудовых обязанностей. Сейчас в Казахстане действует собственная модель, отличная от традиционной практики, принятой во всех странах мира.

В Казахстане уровень охвата работающих системой страхования составляет менее половины всего занятого населения (47%), в то время как во многих странах минимум 60% (в Австрии) и практически до 96% (в Италии). В большинстве социально-ориентированных стран система страхования от профессионального травматизма базируется на схемах социального страхования, при которых ответственность за управление страхования несет уполномоченный государственный орган, т.е. государство несёт ответственность как за сбор страховых взносов, так и за последующую выплату.

Таким образом ввиду того, что этот вид страховой защиты во всём мире всецело поддерживается государством, необходимо активизировать работу по повышению уровня охвата работающих системой страхования.

По экспертным оценкам, более 70% причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями составляют причины организационного характера, возникающие из-за недостаточной компетентности руководителей и персонала. В 20% случаях причиной несчастных случаев является ненадлежащая организация обучения и инструктажа работников. Ежегодно по результатам проверок государственных инспекторов труда около 15% нарушений в области безопасности и охраны труда приходится на организацию обучения и инструктажа работников.

Сегодня на основе мирового опыта предлагается внедрение ряда новшеств в этой сфере по введению реестра учета и регистрации всех учебных центров с возможностью онлайн регистрации автоматизированных информационных систем, разграничения прав и функций по проведению

обучения и проверки знаний в сфере безопасности и охраны труда, введение прокторинга на выходном контроле.

Как было упомянуто ранее, отмечается большая нагрузка на государственных инспекторов труда. Вместе с тем, наряду с осуществлением государственного контроля, за инспекторами закреплён ряд функций, на реализацию которых, зачастую недостаточно времени и средств.

При этом, в структуре МТСЗН имеется научно-исследовательский институт с филиалами в 12-ти регионах республики, в которых имеются эксперты и специалисты в области безопасности и охраны труда.

Филиалы оснащены соответствующим оборудованием и техникой, имеются лекционные помещения.

Необходимо эффективно использовать данный ресурс для совместных действий по направлениям деятельности ГИТ.

Среди таких путей взаимодействия:

- привлечение научных сотрудников в качестве экспертов в специальных расследованиях несчастных случаев, анализа результатов аттестации рабочих мест и причин производственного травматизма;

- содействие в обеспечении ГИТ актуальными нормативно-техническими документами и стандартами в области безопасности и охраны труда;

- проведение разъяснительной работы и обучающих семинаров касательно последних изменений в трудовом законодательстве, к примеру внедрение СУОТ, оценка профрисков, изменения в правилах обучения;

Необходимо отметить, ознакомился я процессом работы научно-исследовательского института в период стажировки в РНИИОТ в 2023 году.

РНИИОТ располагает испытательной лабораторией измерений и контроля. При проведении работ используются современные методы исследований, оборудование и средства измерений

Испытательная лаборатория измерений и контроля проводит исследования и измерения для следующих целей:

- Проведение аттестации производственных объектов по условиям труда;

- Проведение оценки профессиональных рисков;

- Проведение производственного контроля на предприятиях;

- Научно-исследовательские работы.

3.4. Принятие мер по недопущению трудовых конфликтов на предприятиях нефтегазового сектора

Как было упомянуто ранее 17 конфликтов в отраслевом разрезе основная доля конфликтов приходится на предприятия нефтегазовой отрасли, а также организации, получающие от них заказы.

Основные требования работников – это повышение заработной платы в связи, перевод в штат дочерних зависимых организаций КМГ.

В целях прогнозирования и предотвращения трудовых конфликтов принимаются ряд системных мер:

- действуют межведомственные штабы в сфере трудовых отношений под председательством акимов областей (Мангистауская, Атырауская, Павлодарская, Актюбинская и Кызылординская области);

- в целях осуществления постоянного анализа и оценки социальной обстановки в Мангистауской области действует представительство КМГ в г. Актау;

- подписана Дорожная карта с ФНБ Самрук об улучшении менеджмента работы с персоналом на дочерних предприятиях компании;

- крупными компаниями нефтегазовой отрасли и их дочерними предприятиями по мере завершения действующих коммерческих контрактов ведется работа по их заключению на долгосрочный период;

Кроме того, КМГ обеспечивается ежедневный мониторинг тендерных процедур по 201 договорам (с охватом 8,7 тыс. человек), сроки которых завершены в 2023 году (100 долгосрочных и 101 краткосрочных договоров).

По состоянию на 1 января 2024 года завершен закуп по 126 договорам (в оказании услуг задействовано 5,7 тыс. человек), из них 65 (3,7 тыс. человек) – долгосрочных, 61 (2 тыс. человек) – краткосрочных.

Принят ряд решений, направленных на поддержание социальной стабильности в коллективах:

1. по всем ДЗО выработана единая позиция по индексации заработной платы работников подрядных компаний и увеличению тарифов;

2. введен гарантированный социальный пакет для работников подрядных организаций. В рамках этой работы в Мангистауской области ДЗО заключены дополнительные соглашения с 35 компаниями (9,3 тыс. работников), в т.ч. имеющих долгосрочные договора со сроком до 2023 года и последующие периоды, где условиями данные требования не предусматривались;

3. в тендерную документацию внесены требования трудоустройства сотрудников предыдущего подрядчика, что позволило сохранить рабочие места для более 3500 работников проигравших конкурс предприятий.

Для координации взаимодействия подразделений ФНБ Самрук и портфельных компаний в случае возникновения кризисных ситуаций и организации антикризисных мероприятий в августе 2021 году был создан Оперативный штаб ФНБ Самрук.

Все острые вопросы в сфере социально-трудовых отношений рассматриваются на заседаниях Оперативного штаба ФНБ Самрук, в состав которого входят заместители первых руководителей портфельных компаний, ответственные за социальную стабильность (всего проведено 12 заседаний).

Функционирует Центр мониторинга социальной стабильности, осуществляющий в режиме 24/7 по 5 каналам связи (эл.почта, телефон, Whatsapp, веб-сайт, QR) сбор и анализ оперативных данных о предпосылках или фактах возникновения социальной напряженности в трудовых коллективах (в 2023 году поступило более 20 000 сообщений).

Внедрена интерактивная Карта социальной стабильности, через которую в режиме реального времени отслеживается ситуация на предприятиях группы компаний.

Согласно информации ФНБ Самрук в рамках усиления мер, принимаемых по социальным вопросам, на заседании Совета директоров ФНБ Самрук от 29 августа 2023 года принят очередной пакет изменений в Порядок осуществления закупок Фонда, который ориентирован на обеспечение социальной стабильности:

- разработка отдельных закупочных категорийных стратегий, приоритетом которых является не экономическая выгода, а обеспечение социальной стабильности. Данный механизм предоставит заказчикам возможность прямого распределения заказов между потенциальными поставщиками, тем самым стабилизировать вопросы заработных плат и гарантировать долгосрочные трудовые отношения работникам поставщиков;

- возможность выезда представителей заказчика на объекты поставщиков для подтверждения достоверности представленных потенциальными поставщиками сведений об оборудовании, о материально-технических ресурсах, производственной базе;

- демпинг на товары, работы и услуги,купаемые в рамках принятия мер по сохранению и (или) восстановлению стабильности социальной обстановки не должен быть ниже 10%;

- право требования по наличию у потенциального поставщика техники и оборудования в случае если сумма закупок превышает 250 млн. тенге в соответствии с требованиями корпоративного стандарта, утверждаемого дочерними организациями Фонда первого уровня;

- приобретение товаров у потенциального инвестора (поставщика), гарантирующего организацию производства этих товаров на территории города Жанаозен (с численностью персонала не менее 50 рабочих мест для граждан Республики Казахстан, зарегистрированных по месту жительства в городе Жанаозен). Закупки осуществляются по особому порядку без применения веб-портала закупок ФНБ Самрук;

- право приобретения товаров, работ и услуг способом из одного источника если имеется необходимость в осуществлении закупок ежедневной потребности для обеспечения уставной деятельности заказчика в случае возникновения угрозы остановки деятельности заказчика в период забастовки работников Заказчика и/или поставщика.

Таким образом, Порядок позволяет регулировать и улучшать социальные вопросы.

Вместе с тем, как показывает проведенный контент-анализ социальных сетей, большинство акции протестов происходят по причине уравнивания заработных плат работников сервисных предприятий аналогично к заработной плате работников подрядчиков КМГ.

Необходимо отметить, что в 2021 году после шквала зарегистрированных трудовых конфликтов (из 51 трудовых конфликтов на 35 были зафиксированы по

данному вопросу) с 1 февраля 2022 года работникам сервисных компаний КМГ унифицирован размер зарплаты – не менее 70% от средней заработной платы работников заказчика, внедрена ежегодная индексация заработных плат подрядчиков с учетом инфляции.

При этом, данная норма не распространяется на сервисные предприятия, не входящих в состав подрядчиков КМГ.

В связи с чем, необходимо унифицировать оплату труда предприятий, осуществляющих сервисные работы вокруг подрядчиков КМГ.

Такое возможно путем внесения дополнений в отраслевое соглашение нефтегазовой отрасли.

К примеру, в 2022 году отраслевыми государственными органами совместно с организациями, объединениями работников и работодателей проведена работа по унификации оплаты труда работников химической, горно-металлургической, строительной, атомной и энергетической отрасли, путем внедрения единых размеров межразрядных коэффициентов, индексации заработной платы и др.

В частности, отраслевым соглашением по социально-экономическим вопросам строительной отрасли утвержден единый повышающий коэффициент к минимальной зарплате – до 3,55 для низкоквалифицированных работников отрасли.

Отраслевым соглашением химической отрасли минимальный размер месячной тарифной ставки работника первого разряда установлен в размере не ниже 1,21 минимального размера месячной заработной платы.

Кроме того, необходимо ужесточить требования в тендерных документах по указанию размеров заработных плат, затрачиваемых на выполнение работ.

В тендерных документах указание размера заработной платы, затрачиваемой на выполнение работ, является важным элементом. Это позволяет потенциальным поставщикам представить более точные предложения и убедиться, что они могут выполнить работы в соответствии с требуемым уровнем затрат на рабочую силу.

Также, в тендерных документах необходимо обязательно предусмотреть возможность изменения размера заработной платы в соответствии с индексацией или другими факторами.

По апробации данного предложения имеется следующий кейс.

В частности, как было упомянуто ранее, в 2021 и 2022 гг. основные трудовые конфликты имелись на сервисных предприятиях КМГ.

В связи с чем, в апреле 2022 года Советом директоров ФНБ Самрук утверждён новый Порядок осуществления закупок. Порядком предусмотрена возможность увеличения суммы договора, вследствие изменения заработной платы и расходов на социальную поддержку работников поставщика.

Подтверждением исполнения поставщиком данного обязательства является ежеквартальное предоставление поставщиком в порядке и сроки, установленные договором о закупках, выписок из единого накопительного

пенсионного фонда о перечисленных обязательных пенсионных взносах соответствующих работников.

В случае неисполнения обязательств, поставщик несет ответственность в виде штрафа в размере не менее 10% от общей стоимости договора о закупках, который должен быть оплачен поставщиком или может быть удержан Заказчиком до подписания сторонами соответствующего (окончательного) акта, подтверждающего прием – передачу выполненных работ, оказанных услуг.

Данное предложение необходимо апробировать и в других крупных компаниях, осуществляющих добычу и разведку нефтяных месторождений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ текущего состояния трудовой сферы в части прогнозирования и предотвращения трудовых конфликтов позволяет несколько выводов.

Эффективные методы предотвращения трудовых конфликтов включают в себя разработку политики урегулирования споров.

Прогнозирование трудовых конфликтов может быть осуществлено с помощью анализа предыдущих случаев конфликтов, а также использованием потенциала Ситуационного центра МТСЗН с его автоматизацией с информационными системами заинтересованных сторон.

Необходимо привести в соответствие с требованиями МОТ соотношения государственных инспекторов труда. Поскольку институт инспекции труда играет основную роль в вопросах разрешения трудовых споров на предприятиях. Вопрос их своевременного обучения, переквалификации также необходимо взять на особый контроль.

Важное значение имеет раннее выявление потенциальных и нарастающих конфликтов в организации для их своевременного урегулирования и предотвращения негативных последствий для бизнеса.

Также необходимо периодически повышать заработную плату низкооплачиваемых работников и усилить контроль за соблюдением трудового законодательства в том числе по вопросам обеспечения безопасных условий труда работникам.

Учитывая периодичность трудовых конфликтов на предприятиях нефтегазового сектора, остро стоит вопрос унификации заработных плат работников «подрядчиков» и «заказчиков». По аналогии ФНБ Самрук необходимо ужесточить требования в тендерных документах по указанию размеров заработных плат, затрачиваемых на выполнение работ.

Проведенные исследования и анализ позволяют сделать вывод о необходимости активного участия стороны трудовых отношений в процессе управления конфликтами и развития позитивной корпоративной культуры.

Необходимо унифицировать подходы предоставления гарантий по условиям труда в виде единого механизма на основании одного нормативного акта.

В магистерском исследовании мною тщательно рассмотрены существующие теории и методы предотвращения и прогнозирования трудовых конфликтов, разработана методика исследования (включая выбор методов сбора и анализа данных), осуществлен анализ данных различных аспектов трудовых конфликтов (такие как их причины, динамику, воздействие на организацию и др.), с изложением выводов и предложений на каждый его раздел, что можно сказать о высокой полноте его работы.

Что касается технико-экономического уровня выполненной работы, мною предложены и разработаны модели прогнозирования в рамках Ситуационного центра, а также предложены экономические меры в части индексации заработной

платы как инструмент эффективного прогнозирования и предотвращения конфликтов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Baron R., Krinch D. (1984). Reducing organizational conflict: An incompatible response approach. *Journal of Applied Psychology*, 69: 272-279.
- 2 Morton D., Coleman P., Marcus S. (2006). *The Handbook of Conflict Resolution* URL - <https://inclassreadings.files.wordpress.com/2018/07/handbook-of-conflict-resolution.pdf>. Дата обращение: 8.04.2024 г.
- 3 Baron, R.A. (1989). Personality and organizational conflict: Type A behavior pattern and self-monitoring. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 44: 281-297
- 4 Татьяна Дронзина (2013), книга «Анализ споров и основы медиации», 25 стр.
- 5 Шаленко, В. Н. (1992) *Конфликты в трудовых коллективах* / 30 стр.
- 6 SOCIAL AND LABOUR MARKET POLICY IN SWEDEN// URL - https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_en.htm. Дата обращение: 8.04.2024 г.
- 7 Japan's Role in the Maintenance of International Peace and Security // URL - https://www.mofa.go.jp/policy/un/pamph2000_archive/role.html. Дата обращение: 9.04.2024 г.
- 8 Данные взятые из Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан во время прохождения практики и стажировки
- 9 Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии // URL - <https://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>. Дата обращение: 9.04.2024 г.
- 10 The Federal Mediation and Conciliation Service // URL - <https://www.fmcs.gov/>. Дата обращение: 9.04.2024 г.
- 11 Аккредитованный институт медиации по трудовым спорам (Acas) // URL - <https://www.acas.org.uk/>. Дата обращение: 12.04.2024 г.
- 12 Трудовые отношения и управление человеческими ресурсами // URL - <https://www.iloencyclopaedia.org/ru/part-iii-48230/labor-relations-and-human-resource-management>. Дата обращение: 11.04.2024 г.
- 13 Making Prevention Work - Case Study Austria // URL - https://research.wu.ac.at/ws/portalfiles/portal/44541057/KeKiz_Case_Study_Austria.pdf. Дата обращение: 13.04.2024 г.
- 14 Supplemental Security Income (SSI) // URL - <https://www.ssa.gov/ssi>. Дата обращение: 13.04.2024 г.
- 15 Canada Workers Benefit // URL - <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/child-family-benefits/canada-workers-benefit.html>. Дата обращение: 13.04.2024 г.

Социологический опросник сторон трудовых отношений в вопросах предотвращения и прогнозирования трудовых конфликтов

Уважаемый респондент!

Прошу Вас уделить несколько минут на ответы в данном опросе. Данный опрос проводится в рамках магистерского проекта «Прогнозирование и предотвращение трудовых конфликтов». Ответы носят конфиденциальный характер и результаты будут использованы только в обобщенном виде. Благодарю за сотрудничество!

1) Какой ваш возраст?

- а) до 20 лет
- б) 20-30 лет
- в) 30-40 лет
- г) 40-50 лет
- д) старше 50 лет

2) Сколько лет вы работаете на текущем месте работы?

- а) менее 1 года
- б) 1-3 года
- в) 3-5 лет
- г) 5-10 лет
- д) более 10 лет

3) Какова ваша роль в разрешении трудовых конфликтов?

- а) Руководитель
- б) Сотрудник (работник)
- в) HR специалист
- г) Профсоюз
- д) Другое (укажите)

4) Какие шаги вы предпринимаете для разрешения трудовых конфликтов?

- а) Обсуждение с конфликтующими сторонами
- б) Проведение медиации
- в) Привлечение вышестоящего руководства
- г) Использование психологических техник
- д) Другое (укажите)

5) Как вы считаете, что является главной причиной возникновения трудовых конфликтов?

- а) Неудовлетворительный уровень заработной платы
- б) Неудовлетворительные условия труда
- в) Неравенство в оплате труда местных и иностранных работников, занимающих сопоставимые должности (диспропорция)
- г) Нежелание работодателей инвестировать в развитие социальной инфраструктуры региона
- д) Страх потери рабочих мест в результате автоматизации
- е) другое (укажите)

6) Какие управленческие факторы играют значимую роль в возникновении трудовых конфликтов?

- а) Неэффективность коммуникаций между административно-управленческим и производственными персоналом
- б) Низкие управленческие компетенции менеджеров
- в) Отсутствие эффективных систем мониторинга раннего предупреждения трудовых конфликтов
- г) Отсутствие эффективной производственной (корпоративной) культуры
- д) Отсутствие специалистов по превентивному урегулированию конфликтных ситуаций
- е) Авторитарный стиль руководства
- ж) другое (укажите)

7) На Ваш взгляд, какими могут быть позитивные последствия трудовых конфликтов для общественного развития?

- а) Мобилизация общественного сознания - конфликты могут привести к обсуждению социально-трудовых проблем и повышению общественной активности в решении этих проблем.
- б) Укрепление прав работников - конфликты могут способствовать улучшению условий труда и защите прав работников.
- в) Развитие диалога между сторонами конфликта - конфликты могут стимулировать стороны к поиску компромиссов и развитию стратегий сотрудничества.
- г) Рост эффективности организаций - конфликты могут привести к изменениям в управлении и работе организаций, что способствует их улучшению и развитию.
- д) Повышение осведомленности общества - конфликты могут привлечь внимание общественности к социально-трудовым вопросам и повысить общественную осведомленность по этим вопросам.

е) Содействие социальным реформам - конфликты могут выступать в качестве толчка для внесения изменений в социальные и трудовые законы и политику.

ж) другое (укажите)

8) Что нужно сделать предприятиям для улучшения ситуации в трудовых коллективах?

а) Создать благоприятную рабочую среду, где работникам будет комфортно и безопасно выполнять свои обязанности.

б) Поэтапную индексацию заработной платы

в) Обеспечить справедливую оплату труда и социальные гарантии.

г) Развивать систему мотивации и стимулирования сотрудников.

д) Поддерживать профессиональное развитие сотрудников через проведение тренингов, обучений, и создание программ по адаптации новых сотрудников.

е) Поддерживать открытость и диалог между руководством и работниками.

ж) Внедрить систему участия сотрудников в процессе принятия решений и управления предприятием, чтобы повысить уровень их ответственности и участия в жизни компании.

з) Уделять внимание решению конфликтных ситуаций и способствовать развитию механизмов мирного урегулирования конфликтов.

к) Предоставление работникам возможностей для повышения квалификации, личностного роста

л) другое (укажите)

9) Какие дополнительные меры должны быть предприняты для улучшения ситуации в трудовой сфере

а) Разработка и внедрение программ поддержки для безработных и низкооплачиваемых работников, включая профессиональную переквалификацию, поддержку при поиске работы и обучение навыкам предпринимательства

б) Развитие программ поощрения и мотивации работников, включая возможности карьерного роста, бонусные системы и обучение

в) Создание рабочих мест через инвестиции в развитие экономики, поддержку предпринимательства и инфраструктурных проектов

г) Внедрение законодательных мер для защиты прав работников, включая законы о минимальной заработной плате, рабочем времени, безопасности и здоровье на рабочем месте

д) Содействие в развитии гибких форм трудоустройства, таких как удаленная работа, частичная занятость и фриланс

е) Проведение информационных кампаний о правах и возможностях работников, а также об актуальных тенденциях и требованиях на рынке труда

ж) Требуется законодательное усиление влияния профсоюзов, повышение уровня правовой грамотности членов профсоюзов

з) Другое (укажите)

10) Ваши предложения, замечания по вопросу прогнозирования и предотвращения трудовых конфликтов:

_____.

11) ФИО, должность и наименование организации, в которой вы работаете (данная графа является не обязательной для заполнения):

_____.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Автор проекта (исследования): Бейсенбаев Б.К.
 Научный руководитель: Садвакасова А.К.

Идея проекта (исследования)	Повышение заработной платы низкооплачиваемых работников.
Проблемная ситуация (кейс)	По итогам 2023 года из 17 трудовых конфликтов, вопросы работников на 12 предприятиях касалось повышения заработной платы.
Имеющиеся решения данной проблемы	Поручением Президента Республики Казахстан с 1 января 2024 года размер МЗП повысились на 85 000 тенге. При этом, как показывает проведенный анализ данных АО «ЦРТР» из 6 млн. наемных работников 1 млн. 548 тыс. работников или 26,1%, то есть четверть работающих граждан получают на уровне МЗП.
Предлагаемое решение данной проблемы	Зарубежный опыт показывает, что в странах США, Канада и Великобритании индексация зарплаты происходит автоматически на основе индекса потребительских цен (с уровнем инфляции). Тогда как, в странах Европейского союза (Германия, Франция, Швеция, Швейцария, Дания) индексация зарплаты может происходить через коллективные договоры (на основе текущих экономических условий и уровня инфляции) В связи с чем, предлагается проводить ежегодную индексацию зарплаты путем включения обязательных условий в коллективные договоры. Для недопущения нарушений взятых обязательств, необходимо оцифровать все коллективные договора (155 тыс.), с включением его в Ситуационный центр.
Ожидаемый результат	Снижение трудовых конфликтов.
Литература	1 Данные взятые из Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан во время прохождения практики и стажировки 2 Порядка 1,8 млн казахстанцев коснется повышение минимальной зарплаты // URL -

	<p>https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/613887?lang=ru, дата обращение: 11.05.2024 г.</p> <p>3 Трудовые отношения и управление человеческими ресурсами // URL -https://www.iloencyclopaedia.org/ru/part-iii-48230/labor-relations-and-human-resource-management, дата обращение: 11.04.2024 г.</p> <p>4 Making Prevention Work - Case Study Austria // URL - https://research.wu.ac.at/ws/portalfiles/portal/44541057/KeKiz_Case_Study_Austria.pdf, дата обращение: 13.04.2024 г.</p> <p>5 Supplemental Security Income (SSI) // URL - https://www.ssa.gov/ssi, дата обращение: 13.04.2024 г.</p> <p>6 Canada Workers Benefit // URL - https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/child-family-benefits/canada-workers-benefit.html, дата обращение: 13.04.2024 г.</p>
--	--