

Біздің ойымызша жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдерінің құқықтық мәртебесі арнайы еңбек құқық қабілеттілікпен байланысты айрықша арнайы сипатта болады.

1. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.-с. 11.

2. Комментарий к Закону Республики Казахстан «о труде в Республике Казахстан». – Алматы; ТОО Баспа, 2000.-с.179.

3. Шаменова Ш. Ж. К вопросу о представительстве в трудовом праве.-// Юридическое образование, наука и практика в XXI веке: преемственность и перспективы: Материалы Республиканской научно-практической конференции, посвященной 70-летию КазНУ им.аль-Фараби и 65-летию юридического образования в Казахстане. Алматы, КазНУ им. Аль-Фараби, 24 октября 2003 г. Сост. Е.М. Абайдельдинов.- Алматы: Қазақ университеті, 2004 № - с.365-367.

*Ж.И. Ердешова*

## **ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

В экономической и социальной политике термин «социальное партнерство» обозначает консультации и сотрудничество между наемными работниками (профсоюзами) и работодателями (предпринимателями) на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда. Следовательно, социальное партнерство является полной противоположностью тому, что мы привыкли называть классовой борьбой между трудом и капиталом. Трудящиеся капиталистических стран пришли к осознанию необходимости такого сотрудничества с работодателями в результате долгого исторического опыта. Новому пониманию сложившихся условий в экономической жизни на Западе способствовали различные факторы: научно-техническая революция в промышленном производстве и сельском хозяйстве, общий подъем жизненного и культурного уровня населения в развитых странах мира и так называемая гуманизация в сфере трудовых отношений, или качество трудовой жизни.

Концепция и лозунги социального партнерства были выдвинуты социал-демократическими партиями в Западной Европе еще в начале XX в. и с тех пор прочно вошли в политическую жизнь развитых стран мира. Социальное партнерство стало одним из средств регулирования трудовых отношений. [1]

Проблемы социального партнерства обычно рассматриваются исходя из послевоенного опыта стран Западной Европы, особенно ФРГ. Однако основные идеи согласования интересов капиталистов или рабочих были сформированы значительно раньше. Чтобы понять сущность социального партнерства, необходимо исходить из истории взаимоотношений между основными классами общественных систем. В течение тысячелетий эти отношения были антагонистическими (рабы - рабовладельцы, крепостные - феодалы, рабочие - капиталисты). К числу важнейших событий мировой истории относятся: восстания рабов, крестьянские войны, социальные революции. Только со второй половины нашего века в разных странах прекратились попытки насильственного изменения общественного строя.[2] Для разрешения социальных конфликтов в научной литературе предлагалось два принципиально различных способа:

- Уничтожение частной собственности на средства производства, государственное управление предприятиями;

- Согласование интересов собственников и наемных работников.

Первый путь наиболее последовательно выражен марксистами, которые исходят из непримиримости интересов капиталистов и рабочих. Возможности согласования классовых интересов обсуждались в работах авторов различной политической ориентации, социалистов-утопистов, либералов - социалистов и др. Одной из первых работ, посвященных сущности и условиям общественного согласия, является «Общественный договор» Ж.Ж. Русо. В этом трактате, опубликованном в 1762г., рассматривается общество, основанное на законах, перед которыми все равны и которые сохраняют личную свободу каждого гражданина. По мнению Руссо, совершенное законодательство нельзя создать в результате борьбы партий, члены общества могут выступать только от своего имени, законы принимаются в результате плебисцита, государство должно быть не большим по территории (образец — Швейцария). Важным условием функционирования общественного договора является высокий уровень гражданской зрелости населения. Роль законодательства подчеркивали многие современники Русо, в частности Ф. Кенэ считал, что не люди, а законы должны управлять государством. Проблемы согласования интересов социальных групп были центральными в публикациях и практической деятельности Ш. Фурье, А. Сен-Симона, Р. Оуэна. Их идеи охватывают важнейшие сферы жизни общества: производство, обмен, распределение, воспитание, обучение, быт

и др. В частности, Ш. Фурье предлагал делить чистый доход между капиталом, талантом и трудом в пропорции: 4/12; 3/12; 5/12. Хотя названные авторы более ста пятидесяти лет являются объектом критики как «справа», так и «слева», их роль в развитии социального партнерства с современных позиций представляется одной из наиболее значимых. Работы Фурье, Сен-Симона, Оуэна оказали существенное влияние на многих экономистов, в том числе одного из крупнейших идеологов XIX в — Джона Стюарта Милля, считавшего достоинством предложений Фурье обеспечение конструктивного сотрудничества труда и капитала. Д.С. Милль был, по-видимому, одним из первых, кто использовал термин "партнерство" для социальных отношений. [3]

По этому поводу он писал: "отношения... между хозяйками и работниками будут постепенно вытеснены отношениями партнерства в одной из двух форм; в некоторых случаях произойдет объединение рабочих с капиталистами, в других... объединение рабочих между собой". Существенное внимание уделено проблемам сотрудничества труда и капитала в работах А. Маршалла, который подчеркивал, что "... доходы рабочих зависят от авансирования труда капиталом". Он пишет что: "... благодаря капиталу и знаниям рядовой рабочий западного мира питается, одевается и даже обеспечен жильем во многих отношениях лучше, чем принцы в прежние времена. Сотрудничество столь же обязательно, как и сотрудничество между прядильщиками и ткачами". [4]

Поскольку основной целью социального партнерства является обеспечение устойчивого эволюционного развития общества, важно определение условий, при которых такое развитие может стать возможным. Эти условия были рассмотрены еще в 20-х годах Питиримом Сорокиным. Он установил, что устойчивость общественной системы зависит от двух основных параметров: уровня жизни большинства населения и степени дифференциации доходов. Чем ниже уровень жизни и чем больше различия между богатыми и бедными, тем популярнее призывы к свержению власти и переделу собственности с соответствующими практическими действиями. Свои выводы Сорокин П. иллюстрировал примерами из истории древнего мира, средних веков, истории церкви, новейшей истории. При этом во всех случаях оказывалось, что идеологи и вожди бедноты после захвата власти достаточно быстро меняли свои уравнилельные убеждения, становились богатыми людьми и яркими защитниками привилегий хозяев. Существенное влияние на развитие идеи социального партнерства оказали немецкие экономисты Вильгельм Репке (1899-1966), Альфред Мюллер-Армак (1901-1978) и Людвиг Эрхард (1897-1977). Эти авторы создали концепцию социального рыночного хозяйства, которая исходит из сочетания конкуренции, экономической свободы предпринимателей и активной роли государства в перераспределении доходов и организации социальной сферы. Теоретические аспекты социального рыночного хозяйства обусловлены классической проблемой установления функций государства в условиях экономики, управляемой "невидимой рукой" рынка. Эта проблема обсуждалась еще А. Смитом, который доказал, что государство должно заниматься в основном поддержанием общественного порядка и защиты страны. Хотя степень вмешательства государства в экономику развитых стран различна, в настоящее время все эти страны имеют системы социального обеспечения, помощи безработным, их переподготовки и т.д. В сущности, во всех развитых странах действуют системы социального рыночного хозяйства. В ФРГ вмешательство государства в распределение доходов осуществляется наиболее активно, хотя бы потому, что налоги от прибыли предприятий составили в 1991г. 66%, т.е. существенно больше, чем в США (45%) и других странах. Организация социального партнерства в ФРГ является одним из важнейших аспектов организации социального рыночного хозяйства.[5]

Причина видится в недостаточно глубоком понимании истинной сути и значения социального партнерства в современном мире, где на первый план выходят теперь проблемы глобализации национальных экономик и унификации трудового законодательства. [6]

В ту же сторону - к унификации и стандартизации - помимо происходящих в мире процессов глобализации экономики трудовое законодательство в разных странах «подталкивают» и международные нормы в сфере труда, разрабатываемые Международной организацией труда с 1919г. в форме конвенций и рекомендаций.

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их и интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. [7]

Под социальным партнерством в ТК РК имеется в виду система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Целью социального партнерства является согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, направленное на установление государственных гарантий интересов работников и создание благоприятных условий, при которых в равной степени реализуются права работников и работодателей.

Социальное партнерство регулирует взаимоотношения только в сфере труда. Такое уточнение необходимо, т.к. нередко термин «социальное партнерство» употребляется в иных контекстах, например, когда идет речь о диалоге некоммерческих организаций и органов власти, взаимном консультировании и обсуждении ими различных вопросов. [8]

Попутно хотелось бы отметить, что ни по линии МОТ, ни в национальных законодательствах государств - ее членов не было принято каких-либо правовых документов о социальном партнерстве как особом методе регулирования трудовых отношений. Зато существуют нормативные акты, касающиеся главных субъектов социального партнерства (т. е. профсоюзов и работодателей-предпринимателей), а также затрагивающие основные составляющие (институты) механизма социального партнерства (коллективные договоры и соглашения, консультативные органы, участие работников в делах предприятий и акционерных обществ, разрешение трудовых споров и конфликтов). [9]

Социальное партнерство РК в трудовой сфере представляет собой такой тип и систему отношений между государством, работодателями и представителями работников, в которых в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов. Социальное партнерство включает как двусторонние отношения (бипартизм) между представителями работников и работодателем (работодателями, представителями работодателей), преимущественно на отраслевом уровне и на уровне предприятий, так и трехстороннее взаимодействие (трипартизм) между трудящимися, предпринимателями и государством (в лице правительства или исполнительных органов власти) на национальном, отраслевом, региональном уровнях. Другими словами, это совместная деятельность субъектов трудовых отношений, предусматривающая проведение коллективных переговоров, консультаций и сотрудничество между наемными работниками и работодателями, в том числе при участии государства в целях обеспечения согласования их интересов.

Статья 258 ТК РК конкретизирует перечень задач, на решение которых направлена система социального партнерства. Они многообразны, и каждая из них направлена на достижение тех или иных целей, стоящих перед социальным партнерством, а именно:

- 1) создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- 2) содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;
- 3) содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты;
- 4) содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;
- 5) содействие разрешению коллективных трудовых споров;
- 6) выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

В ст. 259 ТК РК дается полный перечень принципов социального партнерства, которые призваны регламентировать процедуру участия сторон в системе социального партнерства и коллективных переговоров. Принципы социального партнерства – это объективные, правовые, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и выражающих сущность и основной смысл социально-партнерских отношений. В ТК РК заложены принципы социального партнерства, которые соответствуют принципам, выработанным Международной организацией труда. К основным принципам относятся:

- 1) полномочность представителей сторон

Принцип полномочности представителей субъектов социального партнерства в современных условиях приобретает большое практическое значение, поскольку нельзя признать юридически значимым договорной акт, заключенный представителем, не обладающим соответствующими полномочиями. Содержание данного принципа таково: представители субъектов социального партнерства должны обладать полномочиями принимать обязательства, имеющие юридическую силу и для себя самих и для представляемых лиц. Все представители сторон должны иметь письменные документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующей стороной вести

коллективные переговоры и подписывать соглашения и коллективные договоры. Каждый из партнеров должен обладать правом представления интересов той или иной стороны социального партнерства. Рекомендация МОТ № 163 «О коллективных переговорах» предполагает, что стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять своих представителей полномочиями, необходимыми для ведения переговоров и подписания соответствующих документов. [10] Объединения работодателей и трудящихся должны быть достаточно представительными, чтобы рассматриваться как законные партнеры, быть способными принимать на себя обязательства и обеспечивать их выполнение. Принципиально важным является и то обстоятельство, что стороны социального партнерства должны принимать решения только в рамках представленных им полномочий.

#### 2) равноправие сторон

Эффективное функционирование системы социального партнерства обеспечивается наличием одинаковых равных прав сторон, поскольку баланс интересов могут обеспечить только равноправные стороны. На практике это означает создание на равноправной основе (из равного числа представителей) комиссий для ведения коллективных переговоров и для разрешения трудового спора, а также равенство возможностей в инициировании предложений о заключении, изменении и дополнении соответствующего соглашения или коллективного договора. Любая из сторон может равно проявить инициативу по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. При этом, представители сторон имеют равноправное положение, как в ходе переговоров, так и при принятии решения по коллективному договору или соглашению. Такие решения принимаются по соглашению представителей сторон, и каждая сторона имеет равное количество голосов при этом. Каждая из сторон может выступить инициатором коллективных переговоров, предложить тот или иной вопрос для обсуждения и отражения в коллективном договоре, соглашении, уважая и учитывая интересы другой стороны.

#### 3) свобода выбора обсуждаемых вопросов

Конвенция МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» закрепляет принцип добровольности переговоров, что предполагает создание возможности свободно и самостоятельно прийти к соглашению, в том числе определить круг обсуждаемых вопросов и содержание коллективного договора. [11] Свобода выбора вопросов для обсуждения при проведении консультаций, переговоров необходима для полноценного взаимодействия сторон, согласования их интересов. Законодательство не ограничивает какими-либо рамками перечень обсуждаемых на коллективных переговорах вопросов. Каждая из сторон вправе предложить на обсуждение любой вопрос, относящийся к сфере регулирования трудовых и иных, связанных с ними отношений.

#### 4) добровольность принятия обязательств

Данный принцип означает, что каждая из сторон социального партнерства имеет право, но не обязанность принимать на себя какие-либо обязательства. В Конвенции МОТ № 154 установлено, что коллективные переговоры могут осуществляться эффективно лишь при условии, что они ведутся в условиях доброй воли со стороны всех сторон; поскольку добрая воля не может быть навязана по закону, «она может проистекать из добровольных и последовательных усилий обеих сторон». [12] Настоящий Кодекс не возлагает на стороны обязанности принимать те или иные обязательства, соответственно, обязательства, принимаемые сторонами, должны быть добровольными и реальными. Кодекс ориентирует стороны на добросовестное сотрудничество, обмен достоверной информацией и обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений.

#### 5) уважение интересов сторон

Уважение и учет интересов означает, что в процессе переговоров нельзя игнорировать интересы противоположной стороны. Учет не только своих интересов, но в равной степени интересов партнеров являются основой достижения баланса интересов сторон, что в свою очередь требует умения идти на компромисс.

#### 6) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений

Заключение соглашений на разных уровнях или коллективного договора означает, что стороны достигли компромисса в регулировании отдельных аспектов трудовых отношений и поэтому должны выполнять принятые на себя обязательства.

7) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств по соглашению. Данный принцип предусматривает применение мер ответственности сторон социального партнерства за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя обязательств.

#### 8) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства

Эффективное функционирование социального партнерства во многом определяется регулирующей ролью государства в этом процессе. Его функции заключаются в разработке правовых основ и организационных форм социального партнерства, правил и механизмов взаимодействия сторон и т.д.

9) гласность принимаемых решений

Данный принцип предполагает открытость и доступность принятых социальными партнерами решений: размещение информации в печатных изданиях, на сайтах, радио и телевидении. Для обеспечения регулирования данных принципов, а также для организации контроля за их выполнением сторонами образуются, как правило, трехсторонние комиссии: профессиональные союзы работников, государство и организации работодателей.

На уровне организаций создаются двусторонние комиссии: представители работников и работодателей. Например, интересы определенных групп работников в РК на различных уровнях представляют:

На республиканском уровне - Федерация профсоюзов республики, Конфедерация труда РК и Конфедерация свободных профсоюзов, имеющие основную цель - обеспечение защиты интересов трудящихся. Федерация профсоюзов Республики Казахстан в январе 1997 года приобрела статус союза общественных объединений - юридических лиц. В федерацию входят 26 республиканских отраслевых профессиональных союзов, 14 областных профобъединений. Численность членов профсоюзов составляет около 2 млн. 45 тысяч человек, а в Конфедерацию свободных профсоюзов Казахстана входят 1 отраслевой профсоюз 9 областных профобъединений. Федерация профсоюзов Республики Казахстан, Конфедерация свободных профсоюзов, Конфедерация труда Казахстана представляют собой организованную структуру и имеют достаточные полномочия для защиты прав работников, осуществляют представительство в государственных органах, общественных и иных организациях, в том числе зарубежных, в интересах работников, оказывают практическую и консультативную помощь членам своих объединений. [13]

Республиканская трехсторонняя комиссия создана для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Генерального соглашения. Деятельность комиссии осуществляется в форме заседаний представителей Правительства РК, республиканских объединений работников и работодателей, заседаний рабочих групп комиссии, консультаций, коллективных переговоров, согласования позиций сторон по основным направлениям социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Итоги договоренностей между социальными партнерами оформляются соответствующими решениями.

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным ею планом работы на основе предложений сторон. Заседания проводятся не реже двух раз в год. Каждая из Сторон вправе вносить предложения о проведении внеочередного заседания Комиссии с материалами и обоснованием необходимости их проведения. Пункт 2 ст. 263 ТК РК определяет участников республиканской комиссии. Ими являются: Правительство РК, полномочные представители республиканских объединений работников и работодателей. Каждое из объединений работников и работодателей, зарегистрированных в установленном порядке на республиканском уровне, имеет право на представительство соответствующей стороны комиссии.

Членами комиссий являются конкретные лица, выделенные каждой из сторон социального партнерства. Полномочия представителей должны быть надлежаще оформлены: постановлением Правительства (на республиканском уровне), приказом (распоряжением) работодателя, объединения работодателей, решением профсоюзного органа, решением собрания (конференции) работников в случаях, когда их представляет не профсоюз, а иной представитель.

Желающие стать членами комиссии и присоединиться к генеральному соглашению представляют координатору комиссии копии документов, подтверждающие полномочия и статус республиканского объединения: устав, учредительный договор, свидетельство о государственной регистрации юридического лица, статистическую карточку, свидетельство налогоплательщика, перечень структурных подразделений, зарегистрированных в установленном порядке на территории более половины областей Республики Казахстан.

Количественный состав комиссии определяется решением сторон. Персональный состав участников комиссии формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно. Трудовым законодательством введены определенные критерии по определению полномочности представителей республиканских объединений работников. Их полномочными представителями в составе республиканской комиссии могут стать объединения, имеющие структурные подразделения на территории более половины областей РК, а также городов республиканского подчинения. [14]

Полномочность представительства республиканских объединений работодателей устанавливается в соответствии с Законом РК «О частном предпринимательстве». [15]

На отраслевом уровне действуют следующие объединения:

- Союз «Федерация профсоюзов авиационных работников Республики Казахстан»
- Профсоюз работников агропромышленного комплекса.
- Профсоюз работников атомной энергетики, промышленности и смежных отраслей
- Профсоюз работников Вооруженных Сил
- Союз «Профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожных предприятий»
- Профсоюз работников газовой промышленности, транспорта и строительства
- Профсоюз работников геологии, геодезии и картографии
- Профсоюз трудящихся горно-металлургической промышленности
- Профсоюз работников государственных, банковских учреждений и общественного обслуживания
- Профсоюз железнодорожников
- Профсоюз работников жилищно-коммунального хозяйства и сферы услуг
- Профсоюз работников здравоохранения
- Профсоюз работников малого и среднего бизнеса.
- Профсоюз работников культуры
- Профсоюз работников легкой промышленности
- Профсоюз работников лесных отраслей
- Профсоюз работников машиностроения
- Профсоюз работников науки
- Профсоюз работников образования и науки
- Профсоюз «Бірлік» работников потребительской кооперации, торговли и различных форм предпринимательства
- Профсоюз работников связи
- Профсоюз работников строительства и промстройматериалов
- Профсоюз работников угольной промышленности
- Профсоюз работников химических отраслей
- Профсоюз работников электроэнергетики

Комиссии на отраслевом уровне создаются на постоянной основе для проведения консультаций и переговоров с последующим принятием соответствующих решений. Создаются отраслевые комиссии при уполномоченных государственных органах соответствующей сферы деятельности. Применительно к целям ТК РК перечень отраслей, в которых создаются отраслевые комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, устанавливается решением республиканской комиссии по социальному партнерству, которая конкретизирует условия установления полномочного представительства со стороны работников в отраслевых комиссиях. Ими являются отраслевые профсоюзы, имеющие структурные подразделения на территории областей и городов республиканского подчинения. При этом законодательство не устанавливает каких-либо количественных критериев в части наличия филиалов отраслевых профсоюзов в регионах. Данные комиссии создаются на всех уровнях социального партнерства из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Членами комиссий являются конкретные лица, выделенные каждой из сторон социального партнерства. Полномочия представителей должны быть надлежаще оформлены: постановлением Правительства (на республиканском уровне), решением работодателя, объединения работодателей, решением профсоюзного органа, решением собрания (конференции) работников в случаях, когда их представляет не профсоюз, а иной представитель.

Комиссии не находятся в отношениях соподчинения. Каждая из них решает свои задачи на своем уровне. От уровня органа социального партнерства в значительной степени зависит его состав. Деятельность комиссий осуществляется в соответствии с утвержденными ими положениями и планами работ.

Трудовое законодательство устанавливает принципы формирования постоянно действующих комиссий на разных уровнях (республиканском, отраслевом и региональном). К ним относятся:

- 1) обязательность участия всех сторон в деятельности комиссии

Данный принцип означает, что без участия представителей какой-либо из сторон в деятельности комиссии ее решения будут признаваться неправомочными.

2) полномочность сторон

Представители каждой из сторон, участвующих в деятельности постоянно действующих комиссий, должны обладать необходимыми полномочиями.

3) паритетное представительство

Принцип паритетности предполагает необходимость участия в деятельности комиссий равного количества членов от каждой из сторон.

4) равноправие сторон

Эффективное функционирование системы социального партнерства обеспечивается наличием одинаковых равных прав сторон, поскольку баланс интересов могут обеспечить только равноправные стороны. На практике это означает создание на равноправной основе (из равного числа представителей) комиссий для ведения коллективных переговоров и для разрешения трудового спора, а также равенство возможностей в инициировании предложений о заключении, изменении и дополнении соответствующего соглашения или коллективного договора.

5) взаимная ответственность сторон

Данный принцип предусматривает применение мер ответственности сторон социального партнерства за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя обязательств.

Возглавляет комиссию председатель, определяемый решением сторон. В соответствии с рекомендациями МОТ комиссия может иметь трех сопредседателей, определяемых каждой из сторон из числа ее членов, которые проводят заседания комиссии поочередно. Количественный состав комиссии определяется решением сторон. Персональный состав участников комиссии формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно. В ст. 269 ТК РК представлен развернутый и конкретный перечень прав, которыми наделяются комиссии по социальному партнерству на республиканском, отраслевом и региональном уровнях. Само содержание этих прав свидетельствует о возможностях полномочных представителей социальных партнеров в решении социально-трудовых проблем. Республиканская, отраслевая и региональная комиссии вправе:

1) рассматривать на своих заседаниях проблемы проведения согласованной политики в области социальных и трудовых отношений;

2) согласовывать интересы исполнительных органов, объединений работодателей и работников при разработке проекта соглашения, реализации указанного соглашения, выполнении решений комиссии;

3) запрашивать у исполнительных органов, работодателей и (или) представителей работников информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социальные и трудовые отношения;

4) осуществлять контроль за выполнением своих решений, а в случае их неисполнения ответственными лицами направлять соответствующей стороне социального партнерства информацию с предложениями по устранению выявленных нарушений и привлечению к ответственности лиц, виновных в невыполнении условий соглашения;

5) запрашивать и получать у исполнительных органов информацию о социальном положении, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения;

6) вносить предложения по разработке нормативных правовых актов в области социальных и трудовых отношений на рассмотрение уполномоченных государственных органов;

7) создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;

8) приглашать на заседание комиссии работников исполнительных органов, общественных объединений, а также независимых экспертов;

9) принимать совместные соглашения и решения, которые обязательны для рассмотрения и исполнения в установленные комиссией сроки исполнительными органами, объединениями работодателей и работников;

10) принимать участие в проведении международных, республиканских, межрегиональных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социальных и трудовых отношений и социального партнерства в порядке, согласованном с организаторами указанных мероприятий.

Принятая в 1960г. рекомендация МОТ № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников на отраслевом и национальном масштабе» рекомендует, что должны приниматься меры, соответствующие национальным условиям, для содействия на отраслевом и национальном масштабе эффективным консультациям и сотрудничеству между государственными органами власти и организациями

работодателей и работников, а также между этими организациями и по другим вопросам, представляющим для них взаимный интерес, которые могут быть определены сторонами. [16]

Общей целью таких консультаций и сотрудничества должно быть содействие взаимопониманию и хорошим отношениям между государственными органами власти и организациями работодателей и работников, а также между этими организациями с целью развития экономики в целом или ее отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня. [17]

Взаимодействие может проявляться в проведении консультаций, ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров, соглашений, участии представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Однако формы социального партнерства могут быть и иными, в частности:

- проведение предварительного обсуждения проектов законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений;
- осуществление совместной работы по совершенствованию нормативно-правовой базы обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства;
- соблюдение и реализация достигнутых договоренностей между сторонами;
- взаимодействие с организациями с участием иностранного капитала на принципах социального партнерства;
- обеспечение полной и достоверной информацией сторон социального партнерства, а также освещение в средствах массовой информации работы органов социального партнерства.

Главная методологическая трудность в понимании значения и места социального партнерства в жизни современного индустриального общества в Казахстана и постиндустриального (информационного) общества на Западе состоит в том, что с точки зрения идеологии они по-разному подходят к этому общественному явлению. Если отечественные апологеты социального партнерства возводят его на уровень панацеи от общественных потрясений, неизбежных в результате расхождений интересов работодателей и наемных работников в рыночном обществе, то в развитых странах Западе социальное партнерство. Но и там идет постоянная борьба между трудом и капиталом, доказательством чему служат периодические конфликты между ними в форме забастовок и локаутов, которые в большинстве случаев кончаются взаимоприемлемыми компромиссами.

Характерно, что в передовых странах мира, несмотря на высокую степень общественного согласия в социально-экономическом развитии, политическая элита и профсоюзы избегают применять термин «социальное партнерство», предпочитая ему более нейтральные определения типа «социальный диалог» и «двусторонние консультации». А в нашей стране, вопреки экономическому кризису и социальной нестабильности, реформаторы упорно твердят об успехах социального партнерства, подразумевая под ними: подвижки в области выплаты пенсий и заработной платы в бюджетной сфере. Другими словами, то, что на Западе считается элементарным порядком, у нас возводится в ранг социального партнерства.

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб. - М.: Проспект, 2003 – 448с.
2. Киселев И.Я. трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. - М.: Эксмо, 2005- 608с.
3. Демократия на производстве: Практика передовых стран Запада. М.: Наука, 2001- 157с.
4. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество).- М.: Интел-Синтез, 2003- 160с.
5. Киселев И.Я. Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов. - М.: Дело, 1999- 726с.
6. Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в РФ. - М.: Вердикт, 2001 - 312с.
7. Трудовые отношения в Республике Казахстан / под редакцией В.И. Скала.- А.: LEM, 2008- 656с.
8. Рахимова А.М. Институционализация социального партнерства в РК – диссертация. А.: КазНУ, 2005-137с.
9. Тижанин В.Г. Коллективный договор как нормативно-правовой акт, регулирующий трудовые правоотношения между работниками и работодателем // Современный бухучет - 2004 - № 1
10. Рекомендация МОТ № 163 «О коллективных переговорах» 1981
11. Конвенция МОТ №98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949
12. Конвенции МОТ №154 «О коллективных переговорах» 1981
13. Шайкин Д. Особенности формирования и развития трудовых отношений в рамках социального партнерства в РК // Труд в Казахстане- 2009-№3-с.2-5
14. Закон Республики Казахстан от 31 января 2006 года № 124-III «О частном предпринимательстве» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.04.2010г.)
15. Рекомендация МОТ №113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников на отраслевом и национальном масштабе» 1960
16. Жусупова А.Д. Становление социального партнерства в Казахстане// www.kisi.kz, 16 августа 2002
17. Турлаев А.В., Бакирова А.М. Основы права. Караганда: «АРКО», 2008- 64 с.