

УДК 349.222; 331.106

Т.М. Абайдельдинов*, А.О. Макрушин

Казахский национальный университет имени аль-Фараби,
Республика Казахстан, г. Алматы
*E-mail: tleuhabyl@mail.ru

Общая характеристика субъектов социально-трудовых отношений в сфере социального партнерства в Республике Казахстан

В настоящей статье рассматриваются вопросы, связанные со сторонами социального партнерства в Республике Казахстан. Особое внимание уделяется анализу трудового законодательства в данной сфере правового регулирования, а также международному трудовому законодательству в сфере социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: социальное партнерство, социально-трудовые отношения, государство, работодатель, работник, профессиональный союз.

Т.М. Abaideldinov, A.O. Makrushin

General Characteristic of the Subjects of Social-Labor relations in the field of Social Partnership in the Republic of Kazakhstan

The article discusses issues related to the social partners in the Republic of Kazakhstan. Particular attention is given to the analysis of labor legislation in the field of legal regulation, and to the international labor legislation in the field of social-labor relations.

Key words: social partnership, social-labor relations, the state, employers, workers, trade union.

Т.М. Абайдельдинов, А.О. Макрушин

Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік қатынастарындағы әлеуметтік-еңбек қатынасы субъектілерінің ортақ мінездемесі

Аталған мақалада Қазақстан Республикасында әлеуметтік әріптестіктің жақтарымен байланысты сұрақтар қарастырылған. Аталмыш бөлімде еңбек заңнамасын құқықтық реттеуді сараптауға айрықша көңіл бөлінген, сонымен қатар халықаралық еңбек заңнамасының әлеуметтік-еңбек қатынастарына көңіл бөлінген.

Түйін сөздер: әлеуметтік әріптестік, әлеуметтік-еңбек қатынастары, мемлекет, жұмыс беруші, жұмыскер, кәсіптік одақ.

Согласно статье 262 Трудового кодекса Республики Казахстан сторонами социального партнерства являются государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке [1].

Нормальное функционирование социально-го партнерства зависит от наличия определенного числа условий.

Государство, работодатели и работники должны быть ясно обозначенными сторонами,

т.е. независимыми друг от друга и способными выполнять свои функции эффективным образом.

Стороны должны быть готовы, несмотря на различия интересов, неизбежно существующие между ними, сообща рассматривать свои проблемы и искать компромиссные решения, которые были бы приемлемы для каждой из них.

В соответствии с Постатейным практическим комментарием к Трудовому кодексу Республики Казахстан (далее – Комментарий) [2]

статья 262 Трудового кодекса Республики Казахстан представляет государство в виде полноправной стороны социального партнерства, которая, согласно действующему законодательству Республики Казахстан, не только определяет общие «правила игры», но и выступает в роли гаранта, контролера, координатора и арбитра, т.е. как независимого регулятора социально-трудовых отношений. В то же время не следует забывать, что государство должно защищать свои интересы. В системе социального партнерства государство представляют соответствующие исполнительные органы. При этом участие органов государственной власти и местных исполнительных органов в системе социального партнерства объясняется необходимостью учитывать интересы общества в целом, координировать развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на различных уровнях, согласовывать государственное и договорное регулирование.

Второй стороной социального партнерства, пишут авторы Комментария, выступают работодатели в лице их представителей – физических и (или) юридических лиц, уполномоченных на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей.

Третьей стороной являются работники в лице их представителей – органов профессиональных союзов, их объединений и (или) иных уполномоченных работниками физических и (или) юридических лиц [2, с. 590-591].

Государство как субъект социального партнерства выступает в качестве разработчика соответствующего трудового законодательства, создателя, арбитра, стоящего на страже интересов общества. При этом вмешательство государства может происходить только в тех случаях, когда та или иная сторона трудовых отношений нарушает трудовое законодательство; когда обе конфликтующие стороны не могут выработать компромиссного решения; когда достигнутый компромисс наносит ущерб государственным интересам. Без констатирующей роли государства невозможно само социальное партнерство. Однако чрезмерное государственное вмешательство настораживает. Ради налаживания эффективного социального партнерства государство должно пойти на серьезные самоограничения (это рекомендуют эксперты Международной организации труда), занять твердую позицию добровольного и узаконенного невмешатель-

ства правительственных органов в коммерческо-административную самостоятельность профессиональных союзов. Без такого ограничения социальное партнерство носит формально-бюрократический характер. Для государства как представителя общественных интересов социальное партнерство – это социальный мир и сплоченность общества, условие его политической стабильности, экономического прогресса, роста доходов населения, экологической безопасности, общей конкурентноспособности национальной экономики; инструмент выживания и расширения социальной базы [3, с. 25-26].

Ученые утверждают, что в вопросах социального партнерства в странах развитой рыночной экономики государство играет двойственную роль. Во-первых, оно является крупномасштабным работодателем в большинстве стран этой категории. По данным профсоюзов, на предприятиях общественного (государственного и муниципального) сектора в развитых странах рыночной экономики работает около 30% трудящихся. Во-вторых, государство влияет на ход социального партнерства путем издания законов и правительственных постановлений различного рода, регулирующих социально-трудовую сферу. Социальное партнерство немыслимо без участия государства, представленного, как правило, правительством, его органами и представителями в качестве одной из равноправных сторон [3, с. 25].

Работодатель – организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях. Данное понятие полностью соответствует пониманию работодателя в трудовом праве как стороны трудового отношения [3, с. 167].

Трудовое законодательство Республики Казахстан дает следующее определение понятию «работодатель»: работодатель – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях [1].

Работник – физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования. В конвенциях и рекомендациях Международной организации труда употребляется термин «трудящийся», являющийся синонимом слова «работник» [3, с. 167].

Согласно трудовому законодательству Республики Казахстан, работником является физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору [1].

Представители работников – органы профессиональных союзов, их объединений и (или) иные физические и (или) юридические лица, уполномоченные (избранные) работниками в порядке, установленном законодательными актами Республики Казахстан [1].

Профессиональный союз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов [3, с.155].

Профсоюзы появились лишь на определенном этапе развития капитализма, после длительного периода накопления первоначального капитала, когда неорганизованные работники подвергались беспощадной и ничем неограниченной эксплуатации. С годами наемные работники стали сознавать, что их преимущество перед работодателем в способности к организации, удесятиряющей силы. Они создали профессиональные союзы – простейшие и доступные пониманию каждого объединения по профессиональным интересам (шахтеры, текстильщики, строители, учителя, врачи) [3, с.200].

В соответствии с новым законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», профессиональный союз (профсоюз) – это общественное объединение с фиксированным членством, добровольно создаваемое на основе общности трудовых, производственно-профессиональных интересов граждан Республики Казахстан для представительства и защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов [4].

Статья 270 Трудового кодекса Республики Казахстан регламентирует основные полномочия и права представителей работников. Другие полномочия таким представителям могут быть предусмотрены соглашениями разного уровня и коллективными договорами. Практическая реализация изложенных прав представителей работников может осуществляться по следующим направлениям:

1) представление и защита трудовых прав и интересов работников на основе коллективных переговоров, взаимных консультаций по

вопросам регулирования трудовых отношений, участия в досудебном разрешении трудовых споров и т.д.;

2) проведение с представителями работодателей и государственных органов коллективных переговоров и заключение соответствующих соглашений и коллективных договоров. При этом законодательство особо подчеркивает, что в этих целях представители работников имеют право на получение от работодателей информации, непосредственно затрагивающей интересы работников. К такого рода информации могут быть отнесены, например, вопросы реорганизации или ликвидации предприятия или его структурных подразделений, введения технологических новшеств, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Казахстан;

3) участие в решении вопросов социально-экономического развития, предусмотренных в соглашениях и коллективных договорах. Представители работников в соответствии с требованиями статьи 270 Трудового кодекса Республики Казахстан становятся непосредственными участниками реализации договоренностей, достигнутых в коллективных договорах и соглашениях по различным вопросам социальной и экономической политики;

4) осуществление общественного контроля соблюдения трудового законодательства (глава 40 Трудового кодекса Республики Казахстан);

5) взаимодействие с государственными инспекторами уполномоченного государственного органа по труду по вопросам нарушения трудового законодательства (подпункт 10 статьи 331 и статья 336 Трудового кодекса Республики Казахстан);

6) посещение рабочих мест для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда, если это предусмотрено условиями принятых соглашений или коллективных договоров;

7) участие в работе консультативно-совещательных органов по разработке и рассмотрению проектов законодательных актов, программ, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами. Это означает, что представители работников имеют право, в рамках участия в деятельности консультативно-совещательных органов, выдвигать

гать предложения по разработке и совершенствованию законодательных актов и программ, тесно связанных с регулированием трудовых отношений и иных социально-экономических вопросов;

8) участие в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан (главы 15 и 32 Трудового кодекса Республики Казахстан);

9) проведение собраний, шествий, митингов, пикетов, забастовок в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан. Проведение забастовок регулируется статьями 298-304 Трудового кодекса Республики Казахстан. Выражение других форм протеста против действий работодателя регулируется иными законодательными актами Республики Казахстан (Закон Республики Казахстан от 17 марта 1995 года № 2126 «О порядке организации и проведения мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций в Республике Казахстан») [2, с.603-605].

Для более благоприятного регулирования социально-трудовых отношений между субъектами социального партнерства необходимо уделять особое внимание международным договорам и соглашениям, т.е. не исключать возможность применения норм международного законодательства в сфере труда.

Организации работников и работодателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению [5].

Общей целью консультаций и сотрудничества между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и национальном масштабе 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 [6].

Такие консультации и сотрудничество должны быть направлены, в частности:

1) на совместное изучение организациями работодателей и работников вопросов, представляющих для них взаимный интерес, с целью достижения, возможно большей степени, согласованных решений; и

2) на обеспечение того, чтобы компетентные государственные органы власти соответствующим образом запрашивали мнение организаций работодателей и работников и обращались к ним за советами и помощью в таких областях, как: подготовка и применение законодательства, затрагивающего их интересы; создание и деятельность таких общегосударственных органов, как органы, ведающие организацией рынка занятости, профессиональной подготовкой и переподготовкой, охраной труда, гигиеной труда и техникой безопасности, производительностью труда, социальным обеспечением и бытовым обслуживанием; разработка и осуществление планов экономического и социального развития [6].

Должны приниматься надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда.

В зависимости от обычаев или практики страны такие консультации и сотрудничество должны:

1) либо облегчаться путем поощрения добровольных соглашений между сторонами;

2) либо осуществляться посредством законодательства, учреждающего органы для проведения консультаций и обеспечения сотрудничества и определяющего их сферу деятельности, функции, структуру и порядок работы с надлежащим учетом специфических условий отдельных предприятий;

3) либо облегчаться или поощряться путем сочетания обоих методов [7].

Работники и работодатели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних [5].

Социальное партнерство является своеобразным механизмом по регулированию социально-трудовых отношений между субъектами социального партнерства. Данный механизм снижает уровень возникновения трудовых споров

в будущем, но не исключено что данные споры будут возникать. Каждый субъект социально-го партнерства при заключении коллективных договоров и соглашений наделяется определенными правами и несет по этим правам обязанности. Однако возникает вопрос о юридической ответственности субъектов социально-трудовых отношений в сфере социального партнерства, в случае неисполнения ими своих обязанностей,

предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, и, так как согласно действующему законодательству Республики Казахстан виды и меры ответственности, как правило, размыты, носят неконкретный характер, либо отсутствуют. Тема, посвященная совершенствованию юридической ответственности субъектов социально-трудовых отношений, будет нами продолжена в следующих исследованиях.

Литература

- 1 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.07.2014 г.) // ИС Параграф, 2014.
- 2 Уваров В.Н., Кузырина А.С., Абденов С.С., Берешев С.Х., Курасова А.М., Лобков А.Х., Кужемуратов С.Ш., Третьякова А.А. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Постатейный практический комментарий – Алматы: Издательство «МЦФЭР-Казахстан», 2008. – 816 с.
- 3 Киселев В. Н., Смольков В. Г. Социальное партнерство: словарь-справочник. АТиСО – М.: Издательство «Экономика», 1999. – 236 с.
- 4 Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V «О профессиональных союзах» // ИС Параграф, 2014
- 5 Конвенция Международной организации труда от 9 июля 1948 года № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» // www.ilo.org, 2014
- 6 Рекомендация Международной организации труда от 20 июня 1960 года № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе» // www.ilo.org, 2014
- 7 Рекомендация Международной организации труда от 26 июня 1952 года № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия» // www.ilo.org, 2014

References

- 1 Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan ot 15 maya 2007 goda № 251-III (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 04.07.2014 g.) // IS Paragraph, 2014.
- 2 Uvarov V.N., Kuzyarina A.S., Abdenov S.S., Bereshev S.Kh., Kurasova A.M., Lobkov A.Kh., Kozhemuratov S.Sh., Tretyakova A.A. Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan. Postateyniy prakticheskiy kommentariy – Almaty: Izdatelstvo «MTs-FER-Kazakhstan», 2008. – 816 s.
- 3 Kiselev V.N., Smolkov V.G. Sotsialnoe partnerstvo: slovar-spravochnik. ATiSO – M.: Izdatelstvo «Economica», 1999. – 236 s.
- 4 Zakon Respubliki Kazakhstan ot 27 iyunya 2014 goda № 211-V «O professionalnykh soyuzakh» // IS Paragraph, 2014.
- 5 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) // www.ilo.org, 2014
- 6 Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (No. 113) // www.ilo.org, 2014
- 7 Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952 (No. 94) // www.ilo.org, 2014