

ЕВРАЗИЙСКИЙ ИННОВАЦИОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

МАГИСТРАТУРА

Кафедра "Экономика"

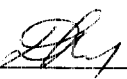
Магистерская диссертация

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН
(НА ПРИМЕРЕ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

6N0506 «Экономика»

Исполнитель  Денисова Н. В.
(подпись, дата)

Научный руководитель

профессор  Мурзина Р. З.
(подпись, дата)

Допущена к защите:

завкафедрой «Экономика»

доцент  Арынова З. А.
(подпись, дата)

Павлодар, 2006

РЕФЕРАТ

Совершенствование социального партнерства трудовых отношений в Республике Казахстан исследовано на примере Павлодарской области.

Цель настоящей работы является рассмотрение проблем, имеющихся в системе социального партнерства в нашей стране на современном этапе, а также определение тенденций развития данной системы. Для этого представляется необходимым показать трехсторонний характер системы социального партнерства, особенности его развития, а также перспективы на основе опыта некоторых зарубежных стран.

В процессе выполнения работы использованы следующие методы исследования: изучены теоретические основы развития рынка труда и социального партнерства и стратегия их развития, проведен анализ всех форм социального партнерства области за 2003-2005 годы, на основании опроса и анкетирования определены проблемы развития и восприятия социального партнерства в Казахстане. Подобное исследование в регионе проведено впервые. При исследовании использованы аналитические первоисточники и действующая законодательная база Республики Казахстан.

На основании проведенных исследований разработаны мероприятия по решению проблем социального партнерства, способствующие совершенствованию социального партнерства трудовых отношений в Казахстане.

Основные ключевые слова и термины используемые в работе: рынок труда, субъекты рынка, государство, работники, работодатели, профсоюзы, трудовые отношения, социальное партнерство, система социального партнерства, соглашения социального партнерства, медиация, коллективные договоры, профессиональное образование.

Объем работы составляет 103 страницы текстового материала, приложения на 61 странице: два анализа, шесть таблиц и две схемы. Использовано 46 источников: законодательные акты, учебники, методические пособия, газеты и журналы.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1 НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ	8
1.1 Социальные аспекты рынка труда	8
1.2 Социальное партнерство как основа развития рыночных трудовых отношений	21
1.3 Зарубежный опыт социального партнерства	25
1.4 Стратегия развития и решения проблем социального партнерства	32
2 АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ	40
2.1 Характеристика развития социального партнерства в Павлодарской области	40
2.2 Анализ мероприятий по социальному партнерству	47
2.3 Определение проблем развития социального партнерства	66
3 РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ	77
3.1 Определение необходимости решения проблем развития социального партнерства	77
3.2 Разработка мероприятий по решению проблем социального партнерства	80
3.3 Оценка факторов развития социального партнерства	99
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	105
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	109
ПРИЛОЖЕНИЕ А – Функциональные цели социального партнерства	112
ПРИЛОЖЕНИЕ Б – План работы трехсторонней комиссии на 2005 год	113
ПРИЛОЖЕНИЕ В – План мероприятий по реализации областного трехстороннего соглашения	114
ПРИЛОЖЕНИЕ Г – Анализ выполнения плана мероприятий трехстороннего соглашения за 2003-2004 годы	126

ПРИЛОЖЕНИЕ Д – Сведения о профессиональной подготовке и переподготовке кадров	154
ПРИЛОЖЕНИЕ Е - Индикаторы рынка труда	157
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж – Индикаторы фиксированного рынка труда	159
ПРИЛОЖЕНИЕ З – Материально- техническая база	160
ПРИЛОЖЕНИЕ И – Сведения о потребности в квалифицированной рабочей силы	161
ПРИЛОЖЕНИЕ К - Управление конфликтами через систему социального партнерства	162

ВВЕДЕНИЕ

Социальное партнерство - это идеология, формы и методы согласования партнеров: социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия. Устойчивость общественной системы и эффективного рыночного развития экономики зависит, прежде всего, от характера взаимоотношений предпринимателей и работающих по найму. В широком смысле, социальное партнерство - это сотрудничество различных социальных групп и слоев. Социальное партнерство это идеология, формы и методы согласования для достижения общих целей. В более узком значении - это способ согласования интересов работников и работодателей в целях обеспечения социального мира. Третьей стороной здесь выступают государственные структуры, представляющие интересы общества в целом. Механизм трехстороннего партнерства на любом уровне общегосударственном, территориальном, отраслевом и локальном (предприятие) предусматривает: совместные консультации при принятии государственных решений в социально - экономической сфере, в том числе разработке законопроектов, установление условий труда в порядке коллективно договорного регулирования, применение правовых норм на предприятии с участием представителей работников. Задача трехсторонних консультаций в соответствии с рекомендацией от МОТ (международной организации труда) № 113 (1960 год) содействие взаимопониманию и сотрудничеству между органами государственной власти и представителями сторон трудовых отношений с целью развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня трудящихся.

Радикальные преобразования казахстанского общества сопровождаются сложными процессами конструирования демократического политико-правового механизма управления социальными явлениями. В государственной жизни со значительным противоборством утверждается разделение властей: законодательной, исполнительной и судебной. Социально-трудовая сфера наполняется различными формами непосредственного взаимодействия предприятий, общественных организаций и движений с государством и его структурами. В социально-экономическом пространстве с участием государства

формируется неординарная система трипартизма и социального партнерства. Возникшие в мировой истории идеи приоритета права, солидаризма, договорного регулирования становятся актуальными в практической политике Казахстана.

Курс на создание рыночной основы экономики с многообразием форм экономической деятельности приводит к выводу о необходимости развития принципов социального государства, одним из факторов достижения которых является становление современных социально-трудовых отношений и системы социального партнерства между человеком и государством, работником и работодателем, производителем и потребителем и определяет актуальность данной темы.

Особенность современного этапа развития социально-трудовых отношений в стране состоит в их переходном характере: не сложились до конца субъекты отношений, не оформились интересы этих субъектов, нет единой правовой базы и институтов реализации социального партнерства.

Целью настоящей работы является развитие социального партнерства в нашей стране на современном этапе, а также определение тенденций развития данной системы. Для этого представляется необходимым показать трехсторонний характер системы социального партнерства, особенности его развития, а также перспективы на основе опыта некоторых зарубежных стран.

Социальное партнерство можно определить как систему институтов, механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон, участвующих в переговорах об оплате и условиях труда (работодателей и наемных работников), способствовать достижению взаимоприемлемого для них компромисса ради реализации как корпоративных, так и общесоциальных целей. Социальное партнерство выступает как специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу с рыночной экономикой и характеризующийся следующими чертами:

- это отношения между субъектами, сторонами, имеющими наряду с тождественными интересами и принципиально различные, противоположные социальные, экономические, политические интересы.

- отношения ориентируются не на конфронтацию сторон, а на поиск, достижение социального консенсуса, при котором собственник может обеспечить себе стабильное получение соответствующей прибыли, а наемный работник – достойное образование.

- это такой тип отношений, в котором объективно заинтересованы все важнейшие социальные группы, государство в целом, так как при нем достигается социальная стабильность общества, его прогресс, социально-экономическое развитие.

Для реализации поставленной цели изучены методические основы рынка труда, трудовых отношений и социального партнерства, понятия и сущность, эффективность, ключевые показатели, проанализировано и оценено развитие социального партнерства на примере Павлодарской области, его основные характеристики, мероприятия и проблемы;

Результаты исследования характеризуются новизной, так как проводятся в регионе впервые, в тоже время имеют научную значимость, так ^{как} проблема социальна и требует понимания и решения.

В результате исследования использованы достоверные первоисточники: теоретические основы рынка труда, социального партнерства, зарубежный опыт, аналитические материалы состояния развития социального партнерства в Павлодарской области.

Проведенный анализ и предложенные пути развития социального партнерства имеют практическую значимость для решения проблем и совершенствования социального партнерства трудовых отношений в Павлодарской области.

1 НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

1.1 Социальные аспекты рынка труда

Рынок труда – одна из важнейших составляющих общеэкономического рыночного механизма. Именно он позволяет эффективно использовать трудовой потенциал страны, создает конкурентную борьбу за рабочее место, способствует росту квалификации кадров. Вместе с тем, рынок труда повышает мобильность рабочей силы и помогает распространению разнообразных форм занятости, определяет взаимоотношения работников и работодателей, что определяет его социальность.

Как в отечественной, так и в зарубежной литературе существует много определений рынка труда, каждое из которых имеет свои особенности. Американские ученые Р.Д. Эренберг и Р.С.Смит формулируют понятие рынка труда следующим образом: «...Рынок, который обеспечивает работникам работу и координирует решения в сфере занятости, называется рынком труда». Или «Рынок труда – это специфический вид товарного рынка, содержанием которого является реализация (купля – продажа) товара особого рода – рабочей силы и способности человека на труд. Как экономическая категория рынок рабочей силы выражает экономические отношения между владельцем данного товара, собственником рабочей силы, ее продавцом, с одной стороны, и владельцем капитала, покупателем рабочей силы, - с другой». Приведенные определения подчеркивают сложность самого понятия «рынок труда», его многогранность и особенности. [1, с.147]

Что же продается и покупается на рынке труда? Одни ученые считают, что на рынке труда продается труд, другие считают, что на нем продается рабочая сила, которая и есть главная производительная сила общества. В условиях рыночного хозяйства рабочая сила является товаром; она продается и покупается, имеет потребительскую стоимость и цену, поэтому правильнее было бы назвать не рынок труда, а «рынок рабочей силы». Однако, целесообразно оставить установившееся название – рынок труда «полагая его синонимом понятия рынок

рабочей силы». При этом имеется ввиду наемная рабочая сила, которая в понимании и классификации Международной Организации Труда (МОТ) относится к трудящимся.

Рынок труда складывается из многих элементов. Основными из которых являются:

- спрос на рабочую силу;
- предложение рабочей силы;
- цена рабочей силы (заработная плата);
- конкуренция;
- инфраструктура рынка труда.

Спрос на рабочую силу зависит от положения на рынках товаров, капиталов и труда. Спрос отражает количество и структуру потребностей в работниках со стороны предприятий в целях заполнения вакантных рабочих мест при данных объемах производства и уровне производительности труда.

Структура спроса очень разнообразна, сложна регламентирована как по количеству, так и по профессиональному составу. Формирование спроса начинается с предприятия или фирмы – основного звена экономики. Далее следует отрасль и совокупность спроса отраслей определяет общий спрос на рабочую силу национальной экономики, который прежде всего зависит от изменения объемов производства.

Спрос формируется по отдельным категориям, профессиям, квалификации и по региональным рынкам. Рост спроса на рабочую силу в значительной степени зависит от инвестиций. Большое влияние на спрос оказывает цена рабочей силы на рынке труда. [2, с.290]

Под предложением рабочей силы понимается предложение наемными работниками их способностей к труду работодателю за определенную плату на определенное время. Предложение рабочей силы носит индивидуальный характер, определяется на уровне региона и отрасли и что, вернее на уровне данной профессии. Общая величина предложения рабочей силы зависит от величины экономически активного населения, в число которого входят и самозанятые, создающие себе сами рабочие места. На предложение рабочей силы

большую роль играет миграция.

Цена рабочей силы на рынке труда выражается заработной платой наемных работников. Зарплата является важной составной частью издержек производства, существенно влияет на размер получаемой прибыли, поэтому в большой степени затрагивает интересы работодателей. Установление цены товара рабочей силы – заработной платы – дело сложное и противоречивое, сопряженное со многими трудностями.

Важным элементом рынка труда, как и любого рынка, является конкуренция. Предприятие (фирма) выступает на рынке труда либо как фирма – совершенный конкурент, либо как фирма – монополист.

Инфраструктура является важной составной частью рынка труда, призванной содействовать населению в трудоустройстве, профессиональной подготовке, достижении сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы. Выделяют три основных звена инфраструктуры:

- государственные и негосударственные службы занятости населения и отделы кадров предприятий;
- организации, занимающиеся профессиональным обучением, переподготовкой и повышением квалификации работников;
- система социального партнерства, взаимодействие органов власти, представителей трудящихся и предпринимателей.

Субъектами рынка труда выступают:

- работодатели – с одной стороны;
- наемные работники – с другой;
- государство;
- посреднические организации.

Таким образом, рынок труда - это динамичная система, в которой взаимодействуют, с одной стороны, работодатели (собственники средств производства, предприниматели), а с другой - наемные работники, формируя объем, структуру и соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда обеспечиваются социальные вопросы:

- занятость экономически активного населения, его включение в сферу производства и в сферу услуг;
- создается возможность получения необходимого заработка для воспроизводства как самого работника, так и его семьи;
- рынок труда обеспечивает распределение и перераспределение экономически активного населения в связи со структурными изменениями в экономике. [3]

Исторически становление и развитие рынка труда проходит три основных этапа.

Первым этапом является отделение работников от средств производства, что обеспечивает их личную свободу и мобильность, и появление множества собственников-работодателей. При этом некоторые профессии дефицитны ввиду зарождения новых отраслей, а в традиционных сферах, ввиду узости рынка, чаще всего высока мнимая занятость (основная масса труда явно избыточна).

Вторым этапом труд становится более дифференцированным, повышается его производительность, качество, оплата, усиливается роль работников в регулировании условий найма и производства.

Третьим этапом является высокая дифференциация рабочей силы, заинтересованность предприятия в постоянном персонале, т.е. фактически образуется сегмент рынка труда ориентированный на данную фирму.

В настоящее время в основе его формирования лежат определенные закономерности, универсальные для рыночных структур, которые по-разному проявляются в различных социально-экономических условиях. Сегодня уже общепризнанным является мнение об искусственном характере дефицита рабочей силы в плановом хозяйстве, поскольку завышенная потребность в работниках порождала незаинтересованность предприятий в их эффективном использовании. Неудивительно, что первые же шаги на пути к рыночной экономике привели к ликвидации неэффективных рабочих мест и высвобождению работников, их занимающих. Это была своеобразная «первая волна» безработицы в Республике Казахстан. Затем ситуация усугубилась широкими масштабами спада производства, кризисным состоянием экономики страны в целом. В этих условиях безработица затронула те рабочие места, наличие которых экономически было

вполне оправдано, а неблагоприятное финансовое состояние предприятия было обусловлено внешними по отношению к нему причинами (например, кризисом неплатежей). В настоящее время в условиях стабилизации экономики можно предположить, что рост производства не повлечет за собой массовое расширение масштабов занятости, так как в рыночной экономике требования к эффективности труда работников достаточно высоки и высокий уровень интенсификации труда позволяет покрывать потребности производства сравнительно небольшой численностью персонала.

Существует два основных вида рынка труда: внешний рынок труда и внутренний рынок труда.

Слагаемыми той или иной модели рынка труда являются системы профподготовки кадров, методы повышения профессионально-квалифицированного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных мест, особенности регулирования на основе коллективного договора.

Две модели рынка труда предполагают разные модели профобразования. Внешний рынок труда ориентирован на законченную профподготовку, о которой свидетельствует диплом или сертификат об образовании у работника. Предприниматели не стремятся вкладывать инвестиции в профподготовку кадров.

Внутренний рынок труда нацелен на подготовку работников по профессиям и на работах, специфических для данной фирмы. Таким образом, сокращается у работников профессиональная мобильность, а следовательно и текучесть кадров. Удерживая работника на предприятии, фирма может на этих условиях ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, вкладывая в эти мероприятия значительные средства. Отсюда возникают системы так называемого «непрерывного образования», которые характерны именно для внутреннего рынка труда.

Двум моделям рынка труда соответствует и свой тип производственных отношений.

На внешнем рынке труда регулирование производственных отношений базируется на жесткой классификации работ, четких границ содержания каждой работы, с тем, чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров. На

внутреннем рынке труда регулирование производственных отношений сосредоточивается на гарантиях занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии. Здесь нет четких границ содержания той или иной работы. Производственный процесс рассчитан на труд работников широкого профиля.

Функционирование разных моделей рынка труда приводит к разным результатам в сфере занятости.

Внешний, профессиональный рынок труда создает условия для перелива рабочей силы с предприятий одних компаний на предприятия других компаний как по желанию самих работников, надеющихся повысить свой статус на других предприятиях, так и вследствие увольнений работников по инициативе администрации при снижении объемов производства, сокращении издержек на рабочую силу и по другим причинам. Не все уволенные или уволившиеся работники становятся безработными.

Однако, в целом внешний рынок труда в большей степени чреват безработицей, чем внутренний поскольку при сокращении производства на внутреннем рынке труда рабочих либо перемещают на другие рабочие места, либо сокращают продолжительность рабочего времени, сохраняя кадры на предприятиях. При необходимости администрация компаний обеспечивает этим рабочим необходимую профпереподготовку и выплачивает им полную заработную плату. Предприятия считают, что «увольнять работников – дорогостоящая вещь».

Гарантии занятости на внутреннем рынке труда повышает эффективность использования трудового потенциала на предприятиях, поскольку они содействуют процессу вовлечения работников в интересы фирм и принятию решений, касающихся трудового процесса на рабочих местах, облегчают рационализацию производственных процессов, так как она не грозит работникам увольнениями, стимулирует расширение профессионального профиля работников, соблюдение ими трудовой и производственной дисциплины.

По административно – территориальной зависимости рынки труда подразделяются на местные (локальные), которые действуют на территории

отдельных городов, областей, республик, регионов; национальные, охватывающие всю страну и международные, охватывающие разные страны.

По степени зрелости и уровню регулирования рынки подразделяются на фрагментарные, теневые и регулируемые

Фрагментарные или частичные рынки труда существуют в административно – плановой системе хозяйствования. Эти рынки ограниченные, ибо пополнение предприятий рабочей силой при плановой системе хозяйствования происходит путем распределения выпускников учебных заведений, организованных наборов и призывов.

Теневые и нерегулируемые рынки возникают при возникновении теневой экономики. Данные рынки не регулируются законодательными и нормативными актами. На теневом рынке следует остановиться подробнее, поскольку в Республике Казахстан значительная часть наемных работников продает свою рабочую силу именно на таком типе рынка. Для теневого рынка труда присуще следующее: почти полное отсутствие социальной защищенности наемных работников, гарантированной занятости, охраны труда, социальных гарантий в обмен на представление работникам материального вознаграждения (чаще всего более высокого, чем по сопоставимым вакансиям на обычном рынке труда). Регулирование социально-трудовых отношений на таком типе рынка находится за рамками правового поля. Очевидно, что наличие такого рынка и создание условий устойчивого развития территории несовместимы. Для достижения целей устойчивого развития, территории представляется необходимым создание регулируемого рынка труда. Регулирование рынка труда предполагает наличие развернутой нормативной базы, на основании которой строятся взаимоотношения между субъектами рынка труда. Такая нормативная база включает трудовое и социальное законодательство; коллективно-трудовое регулирование, систему трудовых отношений, индивидуальных контрактов.

Регулируемый рынок труда предполагает, что его структура является институционализированной и структурированной. К институтам труда можно отнести государственную систему органов по труду, занятости, посредников по трудоустройству на альтернативных началах, органы защиты интересов наемных

работников - профсоюзы. Институционализированный рынок труда включает в себя систему подготовки и переподготовки кадров, непрерывное образование, систему временного найма, государственную программу помощи безработным. Регулируемый рынок – это рынок наиболее полно отвечающий потребностям наемных работников, работодателей и государства. Он обеспечивает достаточно высокую социальную защищенность трудящихся, а также соблюдение прав предпринимателей. Для него характерно широкая законодательная и нормативная база, которая определяется государством и соглашениями между предпринимателями и наемными работниками.

На западе довольно широкое применение получил гибкий рынок труда, который связан с применением различных нестандартных режимов рабочего времени и нетипичных форм занятости. Данный рынок считается там важным средством преодоления безработицы.

Рынок труда в рыночной системе экономических отношений занимает особое место. Спецификой экономических отношений на данном типе рынка является его высокая социальная детерминированность, так как такие отношения затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Особо это проявляется при регионализации рынка труда.

Целесообразно определить региональный рынок труда как социально-экономическую систему взаимодействия информационного, экономического, социального) субъектов, заявляющих спрос на рабочую силу и субъектов, являющихся собственниками рабочей силы и имеющих желание продать ее, имеющий определенную структуру, выполняющий функции по поводу достижения поставленной цели (целей). Причем функционирование такой системы протекает в границах территориально-экономической единицы с особым режимом природопользования.

Среди функций рынка труда наиболее значимыми для достижения устойчивости развития являются следующие:

- организация взаимодействия субъектов рынка труда – государства, работодателей и наемных работников;
- установление заработной платы, выполняющей свои основные функции;

- содействие эффективной занятости населения;
- совершенствование законодательной базы;
- осуществление социальной поддержки безработных.

Наиболее существенными, с точки зрения соответствия условий функционирования рынка труда требованиям устойчивого развития, являются следующие структурно-функциональные единицы:

- субъекты рынка труда;
- правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда;
- конъюнктура рынка труда;
- службы занятости населения;
- инфраструктура рынка труда;
- система социальной защиты;
- спрос на рабочую силу;
- предложение рабочей силы; цена рабочей силы.

Рассматривая занятость как систему, следует отметить, что под системой эффективной занятости населения понимается такое состояние, которое в достаточной степени соответствует задачам прогрессивного развития экономики, то есть задачам оптимального развития производительных сил (прежде всего человеческого фактора) определенной страны на данном этапе и в рамках данных конкретных условий. Высшим социально-экономическим критерием эффективности занятости населения является развитие и совершенствование личности в процессе трудовой деятельности и для осуществления последней. Такой подход к оценке эффективности занятости свидетельствует, что ее реализация будет способствовать созданию условий для устойчивого развития социально-экономической системы.

От того, насколько эффективна организация и функционирование рынка труда, зависит достижение поставленной цели - эффективной занятости, а по ее достижению, устойчивого развития региона полагают, что такого состояния, возможно, достичь, создавая регулируемый рынок труда. Уровень регулируемости рынка труда зависит, прежде всего, от уровня институционализации

и организации.

Следует отметить, что регулировать на рынке труда следует не занятость (поскольку в таком случае воздействие будет осуществляться только на конечное состояние, результат), а само функционирование рынка, так как это является объективной основой для достижения оптимального состояния занятости. Основой регулирования рынка труда должна быть система мер организационного, правового, экономического и социального характера, целью которых является достижение оптимальной занятости. Уровень функционирования может служить критерием развития системы рынка труда. Уровень функционирования рынка труда определяется соотношением элементов саморегулирования и элементов государственного вмешательства в систему рынка труда.

Необходимо отметить, что в настоящее время система регионального рынка труда воздействует на конечный результат процесса. Механизмы регулирования рынка труда начинают активно функционировать при наличии факта попадания человека в состав незанятого населения. Как показывает опыт прошедшего десятилетия, деятельность службы занятости была направлена преимущественно не на предупреждение изменения (или корректировку) состояния рынка труда, а на преодоление такого состояния. На наш взгляд, для целей достижения устойчивого развития приоритеты в регулировании рынка труда должны быть изменены. Как показывает опыт экономически развитых стран, где реализуется модель социального рыночного хозяйства, эффективное регулирование рынка труда возможно только при использовании мер регулирования упреждающего характера.

Как уже отмечалось, рынок труда является особым типом рынка, деятельность которого отражается в следующих особенностях такого типа рынка.

Одной из особенностей является то, что права собственности на товар-труд неотделимы от его владельца, а труд как таковой представляет собой процесс расходования его рабочей силы, причем в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения. Поскольку, в отличие от других видов товаров, рабочая сила неотделима от своего владельца, то невозможность продать ее ведет к тяжелым экономическим и социальным последствиям, нарушению принципов

устойчивого развития.

Другой особенностью является высокая продолжительность сроков действия контрактов между продавцами и покупателями. Это обусловлено необходимостью обеспечения социальной защиты наемных работников. Такая особенность рынка труда положительно влияет на стабильность социально-трудовых отношений. В то же время, она снижает гибкость рынка труда и эффективность распределения трудовых ресурсов по отраслям экономики. В связи с этим, при реализации государственной политики регулирования рынка труда должен соблюдаться баланс между этими двумя факторами, обеспечивающий как достаточную степень социальной защиты наемных работников, так и не снижающий эффективности функционирования рынка труда.

Еще одной особенностью является наличие значительного числа неденежных факторов, влияющих на решение о заключении сделки: безопасность работы, условия труда и режим, возможности обучения и профессионального роста, отношения с коллегами и начальством, гарантии занятости. Часто эти факторы могут оказаться для человека важнее собственно заработной платы, поскольку работа фактически определяет его социальный статус. Кроме того, принимая решение о работе, человек учитывает вмененные издержки производства тех или иных товаров и услуг в собственном домохозяйстве, ведь многие блага можно купить не только за деньги, но и произвести самим, и, следовательно, можно сократить часы работы по найму.

Также к числу особенностей такого вида рынка можно отнести наличие значительного числа факторов институционального характера. Среди таких факторов можно выделить различные институты - учреждения и службы регулирования занятости, систему трудового законодательства, государственные программы в области занятости и труда, макроэкономические рычаги регулирования занятости. Основная задача таких институтов - минимизация трансакционных издержек, то есть снижение уровня затрат временных, материальных, финансовых ресурсов, затрачиваемых работниками и работодателями в целях эффективного заполнения имеющихся вакансий. Как уже было отмечено, чем выше степень институализации рынка труда, тем больше он

соответствует принципам устойчивого развития.

Еще одной немаловажной особенностью является высокий уровень индивидуализации сделок. Причина этого кроется в человеке - носителе товара особого рода - труде. В силу определенной уникальности каждого человека - наемного работника и большого числа качественно разнообразных рабочих мест существует множество подходов к заключению контрактов между работодателями и лицами, претендующими на данные рабочие места.

Учет особенностей функционирования рынка труда как социально-экономического компонента устойчивого развития позволит уже сегодня ощутимо повысить качество жизни населения региона, управляемость в целом региональной экономической системы.

Анализ особенностей рынка труда позволяет заключить, что наиболее эффективными мерами регулирования рынка труда, с точки зрения создания условий для устойчивого развития территории, являются следующие: повышение профессиональной подготовки персонала; повышение заработной платы наемных работников; создание и сохранение рабочих мест.

Выделяют пять групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности, с которыми оперирует рынок труда:

- небольшое меньшинство стабильного, высококвалифицированного, профессионального состава работников с высоким социальным статусом. Уровень оплаты и условия труда отвечают мировым стандартам. Рост доходов у них выше уровня инфляции и общего экономического роста. У них стабильная занятость и гарантированный доход;
- те, кто конкурирует между собой на рынке труда, но имеет гарантию занятости. Их реальная заработная плата идет в ногу с инфляцией. Эта группа не подвержена массовой безработице;
- работники физического труда, занятых в секторах экономики, имеющих тенденцию к сокращению. Уровень их заработной платы поддерживается профсоюзами. Эта категория вымывается из производства, но она защищена протекционными мерами благодаря коллективно-договорному регулированию;
- состоит из тех, кто имеет профессии, находящиеся в избытке на рынке

труда. У этой группы низкая заработная плата и незначительная защита занятости;

- состоит из работников, в большей или меньшей степени отстраненных от рынка труда, это молодежь, а также те, кто был долгое время безработным.

Создавая огромные негативные последствия безработицы не только для потерь чисто материального характера, но и потерь социальных, духовных и нравственных, развитые страны выработали основные направления, по которым осуществляется управление занятостью населения:

- государство реализует программу по стимулированию занятости вообще и в государственном секторе в особенности, увеличивая в нем число рабочих мест;

- значительное внимание уделяется подготовке и переподготовке рабочих и специалистов по новым профессиям, в частности, возникшим в связи с запросами НТР (наладчики автоматических линий, операторы и программисты компьютеров, различные работники сервиса);

- государство обеспечивает социальную помощь безработным.

Рынок труда по данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, на конец 2005 года: численность граждан, зарегистрированных в качестве безработных, составила 102,2 тыс. человек. Доля зарегистрированных безработных составила 1,3% к численности экономически активного населения. В региональном разрезе этот показатель превышен в 10 областях. Наиболее высокая доля безработных приходится на Павлодарскую область (два %), наименьшая доля - на г. Алматы (0,8%) и Алматинскую область (0,8%).

По экспертной оценке, численность безработных составила 646,4 тыс. человек, уровень безработицы - 8,2% к численности экономически активного населения, в том числе численность граждан, зарегистрированных в органах занятости в качестве безработных, на конец октября текущего года составила 102,2 тыс. человек, их доля в численности экономически активного населения - 1,3%.

Таким образом, рынок труда как социально-экономическая категория –

сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием стран, так и с мотивацией труда отдельного работника. [4, с.234]

Рынок труда – это не отношение простой корреляции: занятость – безработица. Это более широкий круг проблем социально-экономических отношений, затрагивающих повышение эффективности производства и использования рабочей силы. Спрос и предложение на рынке труда должны рассматриваться не только в отношении рабочей силы, уровня ее квалификации, физического здоровья, социальных потребностей (учеба, выполнение семейных обязанностей), ее мобильности, профессиональной и географической, но и в отношении условий труда, материального вознаграждения, содержания и характера работы, которые работодатели могут предложить на рынке труда.

Поскольку конкуренция на рынке труда весьма несовершенна, проблемы занятости и безработицы могут быть решены лишь в рамках всего общества и требуют государственного регулирования. Речь идет в первую очередь о социальной помощи безработным.

И все же никакие выплаты и пособия не могут компенсировать все проблемы рынка труда и трудовых отношений. Наиболее перспективным и эффективным элементом инфраструктуры развития рынка труда является развитие социального партнерства между элементами рынка труда.

1.2 Социальное партнерство как основа развития рыночных трудовых отношений

Особенным институтом рынка труда, играющим существенную роль в определении условий реализации права пользования рабочей силой наемного работника, является институт социального партнерства, который на уровне хозяйствующего субъекта принимает форму коллективного договора и учитывает региональные, отраслевые, республиканские договоры в качестве обязательного минимального набора норм, регулирующих отношения между наемными работниками и работодателями.

Социальное партнерство — система отношений и механизмов, направленных на обеспечение согласований интересов представителями органов исполнительной власти, представителями работодателей и работников. [6, с.195]

Социальное партнерство — это социальный мир и сплоченность общества, условие его политической стабильности и экономического прогресса.

Система социального партнерства образуется в форме взаимодействия трех сторон (трипартизм) на:

- республиканском уровне;
- отраслевом уровне;
- региональном (область, город, район).

Взаимодействие двух сторон (бипартизм) образуется на уровне предприятий, учреждений, организаций (работодатель (группа работодателей) — работники (их представители).

Трехстороннее сотрудничество является социально-политическим механизмом регулирования отношений, основанное на принципе равноправных переговоров, достижения компромисса между представителями государственной власти, работодателями, профсоюзами, предотвращения социальных конфликтов и составляет базис общественного механизма регулирования социально-трудовых отношений.

Цели социального партнерства показаны в Приложении А.

Переживаемый нашей страной период перехода от одной системы общественного устройства к другой накладывает глубокий отпечаток на все социальные и экономические процессы. В этой связи формы, характер работы и даже цели складывающегося в нынешних условиях механизма взаимодействия правительства, профсоюзов и предпринимателей носят особый характер.

Главной задачей социального взаимодействия традиционно является поддержание баланса интересов работодателей и работников, который постоянно изменяется под воздействием научно-технического прогресса, конкуренции, других основополагающих тенденций современного социального и экономического развития. Именно ее решению подчинена преимущественно деятельность разветвленного института социального представительства,

функционирующего на трех- и двусторонней основе во всех промышленно развитых странах — членах МОТ. [7, с.27]

Как уже говорилось ранее, социальное партнерство основано на взаимоотношениях трех сторон: государства, работодателей (предпринимателей) и работников (профсоюзов). Рассмотрим более детально роль каждой из сторон в функционировании системы социального партнерства.

Главная задача государства как одного из социальных партнеров - создание условий для полной реализации в стране гражданских и политических прав, обеспечивающих свободу действий организациям трудящихся и предпринимателей. Иными словами - формирование поля для социального взаимодействия.

План государства должен содержать мероприятия в области экономической политики, развития рынка труда и занятости населения, оплаты труда, доходов и уровня жизни, социальной защиты населения, соцобеспечения, охраны труда и экономической безопасности, а также по развитию системы социального партнерства.

Государству изначально присуща арбитражная роль при регулировании отношений между работником и работодателем. То есть чем больше и качественнее труд, вложенный в производство, тем будет большим национальный доход и улучшится общее благосостояние государства. С другой стороны - чем более справедливой будет оплата труда, тем меньше будет проявление незаинтересованности в работе, социальных трений и других негативных явлений.

Существенное влияние на рынок оказывают негосударственные структуры, некоммерческие организации, а также профсоюзы. Однако проблемы формирующегося рынка труда невозможно решить без соответствующего государственного вмешательства. Речь должна идти о степени такого вмешательства.

Суть такого вмешательства - социальная политика государства, защита работников от неограниченной власти предпринимателей. Степень и мера такого вмешательства изменчивы, они зависят от экономической и социальной ситуации. В принципе автономия трудовых отношений сохраняется, но

государство всегда готово в острых критических случаях вмешаться в регулирование трудовых отношений. [9, с.109]

Объединениям предпринимателей принадлежит, в сущности, ключевая роль в развитии систем социального взаимодействия, что во многом предопределено целями, достижению которых подчинено само создание этих организаций. Среди них: содействие развитию частного предпринимательства, рыночной экономики, совершенствованию трудовых отношений вообще и с профсоюзами в частности; защита интересов предпринимателей перед лицом государственной власти; координация тактики и стратегии предпринимателей в области забастовочного движения.

На практике немногие объединения предпринимателей проявляют сколько-нибудь заметную активность в социальной сфере. Это легко понять: подавляющая часть наших предпринимателей не связана прямыми отношениями с выступающими от их имени профсоюзами. Выход же на уровень переговоров с исполнительной властью рассматривается ими не более чем дополнительная возможность оказывать давление на нее в пользу своих сиюминутных потребностей. На достижение данной цели, собственно, и сориентирована структура отраслевых, региональных и межрегиональных групп предпринимателей.

Проблема становления рыночных трудовых отношений чрезвычайно актуальна и важна для стран Содружества Независимых Государств.

Новые принципы в экономике требуют и новых подходов к трудовым отношениям. Если раньше они определялись только с государством, то теперь и с частным собственником. Это требует от людей осознания своего места в рыночной системе, приобретения правовых знаний, активной гражданской позиции.

В этих процессах значительна роль профессиональных союзов, методы работы которых должны соответствовать новым жизненным реалиям. Независимые профсоюзы призваны занимать активную позицию в развитии экономики, в повышении уровня жизни населения. Они могут способствовать

разрешению конфликтов в обществе, содействовать укреплению социальной стабильности. [11]

В настоящее время большинство трудящихся объединены в различные формы союзов по профессиям, которые в свою очередь входят в общий союз.

Обычно такие профсоюзы автономны в принятии решений, касающихся своих прав, защиты интересов союза и отдельных его групп и членов, но в то же время они согласовывают свою общую политику в области трудовых отношений и, в частности, борьбы за повышение заработной платы. [12]

1.3 Зарубежный опыт социального партнерства

Государственное вмешательство во взаимоотношения рабочих работодателей, при их согласии на такое вмешательство, получило название трипартизма. Трипартизм выработал две основные модели государственных действий: "до" и "после" трудового конфликта. Вторая модель характерна для Великобритании, США, Канады и некоторых других стран, где государство традиционно осуществляло лишь минимальное регулирование экономики. Первая же модель характерна скорее для стран континентальной Европы (и других, заимствующих их опыт), где государство всегда более решительно руководило частным сектором.

По второй модели вмешательство государства осуществляется по закону на той стадии, когда конфликт между работодателями и профсоюзами уже налицо и готов вылиться в действия, подрывающие стабильность общества. По первой же модели государство стремится упредить неблагоприятные события и заранее добиться такого соглашения между сторонами, которое позволило бы обеспечить социальный мир по крайней мере на срок действия соглашения..

Государственное вмешательство особенно уместно в случаях, когда возникают трудности для достижения соглашения между профсоюзами, работодателями (в иных же случаях более подходят двусторонние соглашения). Нужно, чтобы участники были представительны, а государство кроме того, способно выполнить принятые им на себя обязательства.

Наиболее последовательно принцип трипартизма действует в Голландии, где государственные органы, отвечающие за сферу труда и социальных отношений, включают в свой состав представителей профсоюзов и работодателей или же создают совещательные органы с их участием. Так, указанные представители включены в Социально-экономический совет (где со стороны государства действуют 15 независимых экспертов) в Центральное бюро занятости Минтруда и 28 его региональных отделений, в Совет по социальному страхованию. В Голландии же (с неодинаковым успехом) в разные годы заключались Генеральные соглашения между тремя сторонами. Наличие трехсторонних консультативных органов не препятствует созданию двусторонних организаций. В той же Голландии действует Фонд труда, в котором сотрудничают некоторые профсоюзы и предпринимательские структуры.

Трехсторонние органы созданы в Чехии, Словакии, Венгрии, Болгарии, Польше. Они на постоянной основе обсуждают проекты трудового законодательства и вопросы, относящиеся к социальной политике, оформляют ежегодные соглашения (кроме Польши), определяют минимальную зарплату. В ряде случаев эти органы рассматривают коллективные споры, вопросы реструктуризации и приватизации предприятий, борьбы с безработицей. [14]

В Японии на трехсторонней основе устанавливаются ставки минимальной оплаты труда - как по отдельным профессиям, так и по районам страны. В 1990 году в стране действовало 446 таких ставок. Министерство труда Японии - ведущее ведомство, объединяющее представителей профсоюзов и работодателей в Центральной комиссии по трудовым отношениям.

Однако наличие постоянного консультационного органа не гарантирует, что стороны обязательно придут к соглашению. Так, в Португалии такой орган (созданный в 1986 году) служит лишь для обмена мнениями между несогласными сторонами.

В некоторых странах консультативные органы, представляющие три стороны, собираются лишь по мере возникновения неотложных вопросов, то есть не на постоянной основе (Индия, Пакистан). В других странах, где трипартизм показал лишь ограниченные преимущества по сравнению с традиционными

формами социального партнерства, наблюдается сокращение сферы его применения. Так, в Швеции организация предпринимателей вышла из некоторых консультативных органов, действовавших на основе трипартизма.

Бывают случаи, когда приходящие к власти политические партии привлекают профсоюзы и союзы предпринимателей к переговорам относительно поддержки курса будущего правительства; одновременно стороны договариваются о политике зарплаты, социальном обеспечении и тому подобных проблемах. Такого рода разовые консультации характерны для стран, где к власти приходят демократические правительства (Уругвай, 1984-1985 годов).

Таким образом, приведенные выше примеры из зарубежного опыта подтверждают, что в Казахстане социальное партнерство еще находится на стадии развития, и необходимо использовать потенциал страны с тем, чтобы социальное партнерство вышло на международный уровень.

Рассмотрим более подробно результаты работы системы социального партнерства, исходя из практического опыта США.

Идея и практика отстаивания интересов трудящихся посредством объединения в профсоюзы является достаточно привлекательной в американском обществе. Согласно статистике, в 2003 году 16,5 миллионов американцев, или 13,9% работающих участвовало в профсоюзном движении.

В настоящее время, судя по такому показателю, как охват профсоюзным движением, американские профсоюзы занимают наиболее сильные позиции среди двух категорий работников:

- инструментальщики, механики, ремесленники, ремонтники;
- машинисты-операторы, сборщики, неквалифицированные рабочие.

Среди данных категорий работников в профсоюзах состояло 22,4 % и 20,7 % соответственно. В рабочем движении участвуют 13,2 % менеджеров и специалистов и 12,8 % персонала, работающего в сфере обслуживания.

Анализ количественных данных показывает, что наиболее многочисленной категорией среди участвующих в рабочем движении являются менеджеры и специалисты. В общей численности членов профсоюзов доля менеджеров и специалистов составляет 27,8 %. Машинисты-операторы, сборщики и

неквалифицированные работники представляют по численности только вторую группу: они составляют 22 % в общей численности членов профсоюзов. Технические работники и административно-вспомогательный персонал представляют третью по численности группу и составляют 19,4 % в общей численности членов профсоюзов.

В профсоюзах США состоит 15,3 % занятых на полное рабочее время и только 6,9 % занятых частично. Работающие полное рабочее время, являющиеся членами профсоюза, доминируют в составе общей численности организованных рабочих, составляя 88,2 % всех организованных в профсоюзы работников.

По сравнению с 1983 годом число работников, состоящих в профсоюзах, сократилось в 1,1 раза, или на 1,2 миллиона человек.

Необходимо отметить, что говорить об упадке профсоюзного движения в США только на основании сокращения численности членов профсоюзов по сравнению с тысяча девятьсот восьмидесятыми годами вряд ли обосновано, так как имевшая место тенденция снижения как абсолютной, так и относительной численности членов американских профсоюзов была обусловлена такими объективными факторами, как изменение в соотношении занятых физическим и умственным трудом – так называемых «голубых и белых воротничков», а также изменениями в отраслевой структуре экономики. Важно отметить, что в прежние времена именно так называемые «голубые воротнички» традиционно составляли основу рабочего движения США. Также негативным образом на численности организованного рабочего движения сказались такие изменения в структуре занятости, как снижение доли мужчин в общей численности работающих, увеличение численности самозанятых, занятых частично (неполное рабочее время), работающих на негосударственных (частных) предприятиях и на малых предприятиях.

С учетом перемен, происходящих в структуре занятости населения, американские профсоюзы определяют приоритет по защите прав работающих женщин, работающих представителей черной расы, а также испаноговорящих работников, молодежи, работающих неполное рабочее время.

Американские профсоюзы, осознавая, что мощные профсоюзы – это, прежде всего, представительные, многочисленные профсоюзы, продолжают объединяться в общенациональную организацию – Американскую федерацию труда Конгресс производственных профсоюзов (АФТ-КПП). В настоящее время в АФТ-КПП состоит 99 профсоюзов, которые объединяют в своих рядах почти 80 % всех членов американского рабочего движения.

В последние годы также наблюдается тенденция слияния профсоюзов – членов АФТ-КПП для того, чтобы более эффективно защищать права рабочих.

Необходимо отметить, что американские профсоюзы в последнее время уже не так интенсивно организуют забастовки и локауты, как это было ранее. Так, за период с 1990 года по 2000 год рабочее время, потерянное по причине забастовок и локаутов, составляло не более 0,01-0,02% всего фонда рабочего времени, тогда как в тысяча девяносто восьмидесятые годы рабочее время, потерянное по причине забастовок и локаутов, колебалось от 0,09 % в 1980 году до 0,02 % в 1987-1988 годах. Уменьшение забастовок и локаутов говорит о том, что для того, чтобы работодатели пришли быстрее к пониманию интересов трудящихся, профсоюзам уже не требуется так часто организовывать забастовки и локауты для демонстрации своей силы и решимости добиться справедливой оплаты труда. В то же время профсоюзы не исключают полностью из своего арсенала проведение забастовок. Так, в 2003 году было проведено 17 забастовок и локаутов с участием 73000 человек общей продолжительностью 1996 дней.

Надо отметить, что профсоюзы Америки успешно решают задачу отстаивания прав трудящихся по справедливой оплате труда. Организованное рабочее движение в США является достаточно авторитетной силой. Об этом говорит тот факт, что труд членов профсоюза оплачивается лучше, чем труд неорганизованных рабочих. Так, например, в 2003 году члены профсоюза получили за свой труд в 1,2 раза больше, неорганизованные трудящиеся.

Несмотря на то, что в относительном выражении разница между заработком организованных в профсоюзы работников и заработком неорганизованных работников по сравнению с 1983 годом уменьшилась, в абсолютном размере этот показатель увеличился. Так, в 1983 году заработок работников-членов

профсоюзов превышал заработок непредставленных профсоюзами работников в 1,4 раза или на 100 долларов, а в 2003 году – в 1,3 раза или на 156 долларов.

В целом, несмотря на сложные, а порой и неоднозначные тенденции развития профсоюзного движения в США в последние десятилетия, сегодня нет оснований говорить об ослаблении их роли в защите интересов трудящихся. [15, с.8]

Все выше сказанное еще раз подтверждает, что социальное партнерство – это сложная система отношений и механизмов, направленных на содействие в координации интересов представителей правительства, работодателей, и работников.

Для создания общей картины развития и функционирования системы социального партнерства в США можно выделить следующие характерные черты:

- отсутствует соответствующая конституционная норма;
- отсутствует Закон о Социальном Партнерстве;
- история трехсторонних трудовых отношений более 150 лет;
- президентский исполнительный приказ устанавливает 10-часовой рабочий день;
- громкий диалог между работниками и работодателем, отмеченный организационными действиями забастовками и политическими мерами;
- в 1935 году Национальный акт о трудовых отношениях предоставляет профсоюзам право организовываться, а также создается Национальный совет по трудовым отношениям с целью разрешения организационных и несправедливых трудовых споров;
- в 1947 году Акт о трудовых отношениях принимается с целью введения в практику медиации и добровольного арбитража. Кроме того, создается Федеральная служба медиации и разрешения споров (ФСМРС) с целью медиации споров и организации обучения по вопросам труда;
- акт Ландрума-Гриффина от 1959 года вводит билль о правах работников-членов профсоюза;

- акт о реформе государственной службы от 1978 года вводит механизм разрешения трудовых споров в Федеральном секторе трудоустройства;

- федеральное правительство устраивает диалог через регуляторные переговоры между Федеральной администрацией авиации и индустрией воздушных перевозок с целью развития положений по вопросам авиации. Департамент труда созывает встречи для проведения диалога через регуляторные переговоры для развития трудовых положений;

- в 1985 году Президентская комиссия по медиации и разрешению споров, созданная с участием представителей правительства, промышленности и работников;

- в 1993 году Исполнительный приказ создает советы по партнерству, состоящие из представителей работодателей и работников во всех правительственных агентствах.

Заключение по Социальному партнерству в Соединенных Штатах Америки:

- отсутствие четкого Закона о социальном партнерстве;
- социальное партнерство работает долгие годы;
- формат социального партнерства;
- федеральное правительство фасилитирует социальное партнерство через принятие законов о труде и создание совместных комиссий из числа работников и работодателей;

- федеральное правительство проводит обучение по управлению конфликтами и оказывает услуги медиации работникам и работодателям;

- федеральное правительство использует процесс регулятивных переговоров для фасилитации трехстороннего диалога между правительственным агентством и работодателями и работниками;

- федеральное правительство создает специализированные советы по разрешению трудовых споров;

- множество правительств штатов вслед за федеральным правительством предоставляют сегодня услуги по медиации в разрешении трудовых споров.

Научные основы развития рынка труда и социального партнерства и имеющийся зарубежный опыт позволили определить аспекты современного развития социального партнерства.

1.4 Стратегия развития и решения проблем социального партнерства

В нынешних социально-экономических условиях Казахстан взял на себя инициативу по разработке и реализации концепции социального партнерства, создав трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. Этот новый в нашей стране орган представляет собой работающий в режиме сотрудничества институт согласования интересов профсоюзов, предпринимателей и правительства.

Однако без кардинальных перемен в социальной политике не удастся запустить по-настоящему механизм регулирования трудовых отношений. Многие работодатели уклоняются от заключения договоров, так как боятся брать на себя социальные гарантии. Нередко на предприятиях вообще нет никаких обязательств по отношению к наемному работнику. Именно поэтому государство, прежде всего, должно приводить действующую организационно-правовую базу социального партнерства в соответствие с требованиями рыночной экономики. [8]

Развитие социального партнерства, как механизма регулирования отношений между государством, работодателями и работниками стало одинаково необходимым всем для строительства социального, правового государства, которое провозглашает высшей ценностью социальную справедливость, политика которого направлена на обеспечение гражданам Казахстана достойной жизни, социальной защиты, минимизацию социальных рисков, создание условий для самореализации творческого трудового потенциала личности.

Сегодня с полной уверенностью можно сказать, что за прошедшие 11 лет социальное партнерство в Казахстане состоялось.

В последние годы совместными заинтересованными действиями Правительство Республики Казахстан, объединениями профсоюзов и работодателей в стране проведена большая работа. Накоплен определенный опыт

ведения социального диалога, законодательно установлена система партнерских взаимоотношений.

В период наиболее кардинальных и сложных социально-экономических преобразований Казахстану посредством, ежегодно проводимых трехсторонних консультаций удалось избежать сильных социальных колебаний в обществе.

Принято считать, что цивилизованное развитие системы социального партнерства в Казахстане началось с декабря 1994 года на основе принятого Президентом Республики Казахстан Постановления «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений».

Данным постановлением было определено:

- ежегодное заключение Генерального соглашения;
- заключение отраслевых и областных соглашений.

В качестве приоритетных направлений переговоров были установлены вопросы занятости населения, оплаты труда, социальных гарантий гражданам и социальной защиты наиболее уязвимых групп населения.

Благодаря этому Постановлению в республике положено начало многоуровневой системы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: государство – отрасль – регионы – предприятия (см таблицу 1.1)

Таблица 1.1 - Система коллективно-договорного регулирования трудовых отношений (КДТРО)

Государство	Уровень	Система
Франция Швеция	Трехуровневая	Государство – отрасль – предприятие
Германия	Двухуровневая	Отрасль – предприятие
США Канада Япония	Одноуровневая	Предприятие
Казахстан	Многоуровневая	Государство – отрасль – регионы – предприятие

Система коллективно-договорного регулирования трудовых отношений включает в себя:

- генеральные;
- отраслевые;

- региональные соглашения;
- коллективные договоры.

Это Постановление положило начало развитию нормативной базы трехстороннего сотрудничества в республике.

На сегодня в Казахстане создана и действует нормативная правовая база, регулирующая социальное партнерство.

С принятием Закона «О социальном партнерстве в Республике Казахстан», социальный диалог обрел статус институционального механизма для консультаций и переговоров между представителями Правительства, трудящихся и работодателей в процессе формирования государственной политики. [16, с. 26]

В Законе определены основные задачи, принципы и система социального партнерства.

Закон позволяет:

- решать острые социально-трудовые и связанные с ними, экономические проблемы в рабочем порядке, не доводя их до социального конфликта на любом уровне партнерства.

Задачи социального партнерства (ст. 3 Закона «О социальном партнерстве в РК»):

- создание эффективного механизма регулирования социальных и трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- содействие в обеспечении социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;
- содействие в обеспечении гарантий трудовых прав работников, осуществление их социальной защиты;
- содействие процессу консультаций и переговоров между социальными партнерами на всех уровнях;
- содействие разрешению коллективных трудовых споров и конфликтов.

Согласно положению два статьи четыре Закона «О социальном партнерстве в РК», основными принципами социального партнерства являются:

- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;

- свобода выбора перечня вопросов, вносимых для обсуждения;
- добровольность принятия обязательств и обязательность их исполнения сторонами;

- соблюдения социальными партнерами законодательства Республики Казахстан, международных договоров и обязательств Республики Казахстан.

Законодательно определена система социального партнерства (ст. девять Закона «О социальном партнерстве в РК». Социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства на:

- Республиканском уровне;
- Отраслевом уровне;
- Региональном (областном , городском , районном) уровне.

Принципы формирования постоянно действующих республиканских, отраслевых, региональных комиссий:

- обязательности участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и работников в деятельности комиссии;
- полномочность сторон;
- паритетного представительства;
- равноправия;
- взаимной ответственности сторон.

Основными целями комиссий являются регулирование социальных и трудовых отношений и согласование интересов сторон.

Основными задачами комиссии являются:

- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной и экономической политики;
- разработка, согласование и утверждение мероприятий по реализации соглашений;
- проведение консультаций и выработка рекомендаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Генеральное соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ним экономических

отношений в республике, заключаемый Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников в пределах их компетенции, учитываемый при заключении региональных и отраслевых соглашений и коллективных договоров.

Отраслевое соглашение – правовой акт, оформленный в виде письменного договора, определяющий нормы оплаты и другие вопросы, связанные с трудом, взаимные обязательства, а также социальные гарантии и льготы для работников конкретной отрасли, заключаемый сторонами партнерства, обязательный для всех сторон и учитываемый при заключении региональных соглашений и коллективных договоров.

Региональное соглашение - правовой акт, оформленный в виде письменного договора, устанавливающий условия труда, социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями на уровне административно-территориальных единиц, обязательный для всех сторон и учитываемые при заключении коллективных договоров.

Согласно положению два статьи 16 «О социальном партнерстве в РК», при наличии на республиканском, отраслевом, региональном уровнях нескольких уполномоченных работниками представителей, каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени представляемых ими работников и работодателей. [17]

Соглашениями могут быть предусмотрены следующие положения:

- об оплате труда и охране труда, режиме труда и отдыха;
- о механизме регулирования оплаты труда, исходя из уровня цен, прожиточного минимума и выполнения показателей, определенных соглашениями;
- о доплатах компенсационного характера;
- о содействии занятости, профессиональной подготовке и переподготовке работников;
- об организации охраны здоровья работников на производстве путем создания благоприятных условий для работы и отдыха и обеспечении соответствующей охраны труда;

- о мерах по пропаганде здорового образа жизни;
- о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;
- о мерах защиты работников на случай временной приостановки производства;
- о предотвращении конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины;
- о содействии в развитии социальной инфраструктуры;
- другие положения по социально- трудовым вопросам, не противоречащие законодательству.

Следует отметить, что Казахстан в 1993 году вступил в Международную Организацию Труда. С 1995 года работает представительство МОТ в Казахстане. Основной функцией офиса МОТ в Алматы является обеспечение практической поддержки и оказание помощи социальным партнерам. Из 182 Конвенций принятых МОТ Республикой Казахстан ратифицировано 16.

Три Конвенции МОТ, регулирующие деятельность социального партнерства: №87 «о свободе ассоциации и защите права на организацию», №135 «О представителях трудящихся», №144 « о трехсторонних консультациях» - являются основополагающими по правам человека, а Конвенция № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» - в области трудовых отношений.

Реализация законодательства о социальном партнерстве в РК способствует созданию благоприятных условий для построения демократического государства.

В республике действует законодательная база регулирующая деятельность органов исполнительной власти, работодателей и работников:

- Конституция Республики Казахстан;
- Регламент Правительства Республики Казахстан;
- Гражданский Кодекс РК;
- Закон Республики Казахстан «О труде в РК»;
- Закон Республики Казахстан « О социальном партнерстве»;
- Закон Республики Казахстан « О коллективных договорах»;

- Закон Республики Казахстан « О безопасности и охране труда»;
- Закон Республики Казахстан « О коллективных трудовых спорах и забастовках»;
- Закон Республики Казахстан « О местном государственном управлении в РК»;
- Закон Республики Казахстан « Об общественных объединениях»;
- Кодекс РК « Об административных правонарушениях»

В результате совместной деятельности в рамках социального партнерства произошли позитивные перемены в системе трудовых отношений:

а) сложилась практика регулярного заключения Генерального, отраслевого (тарифного) и региональных трехсторонних отношений;

б) увеличивается количество предприятий и организаций, заключающих коллективные договора;

в) приоритетными направлениями работы стали обязательства сторон по:

- 1) увеличению оплаты труда;
- 2) улучшению условий труда;
- 3) социальных гарантий работающим;
- 4) социальной защиты наиболее уязвимых групп населения;
- 5) обеспечение мира и национального согласия в обществе.

г) налаживается конструктивный диалог между представителями работодателей и профсоюзами при посредничестве государства по решению вопросов в области социально-экономических и трудовых отношений.

В целом, очевидно, что перспективы развития социального партнерства в Казахстане связаны с подъемом активности работников и выражением ими своих интересов через профсоюзы или инициативные группы. Однако этот процесс характеризуется слабыми качественными характеристиками и находится практически на начальной стадии своего развития. [18, с.18] А именно:

- назрела необходимость дальнейшего развития действенных механизмов ведения социального диалога между органами исполнительной власти, профсоюзами и работодателями в условиях экономического роста Казахстана и выстраивания общенациональной системы социального партнерства;

- в настоящее время процесс разработки, заключения и реализации соглашений в достаточной мере осуществляется в основном на республиканском и областном уровнях и не находит должного развития в отдельных отраслях, городах и районах республики. Это в некоторой степени обуславливается отсутствием ассоциированных структур организаций работодателей и профсоюзов на местах и отрицательно сказывается на проводимой работе по развитию трехсторонних отношений на городском и районных уровнях;

- нет четкого разъяснения понятия «полномочности» и порядка представительства сторон в составе трехсторонних комиссий, не определен порядок участия сторон в переговорах, что требует совершенствования нормативно-правовой базы социального партнерства.

Для четкого функционирования системы социального партнерства необходимо принять во внимание существующие проблемы и предпринимать конкретные шаги в их разрешении. [19]

2 АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Характеристика развития социального партнерства в Павлодарской области

Законодательно становление института социального партнерства определено постановлением Президента Республики Казахстан от 19 декабря 1994 №1987 «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений». Согласно постановлению с целью создания системы социального партнерства в стране впервые введено в практику ежегодное заключение на республиканском уровне генерального соглашения по трудовым и иным социально-экономическим вопросам между Кабинетом Министров Республики Казахстан, республиканскими объединениями профсоюзов и работодателями. [20].

В Республике Казахстан также наравне с Генеральными соглашениями принимаются отраслевые (тарифные), областные соглашения, которые позволяют учитывать специфику отрасли, территории, предприятия и обеспечивают развитие социального партнерства в региональном масштабе

Согласно положению один статьи девять Закона «О социальном партнерстве в РК», «Социальное партнерство на региональном уровне обеспечивается областными, городскими и районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений».

В Павлодарской области опыт развития социального партнерства составляет 11 лет, т.е с 1994 года.

Основные направления развития социального партнерства в области:

- 1) на основе реализации Генерального соглашения;
- 2) на основе областного трехстороннего соглашения;
- 3) на основе трехсторонних городов и районов области;
- 4) на основе двухсторонних соглашений;
- 5) на основе коллективных договоров.

В соответствии с законом «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» трипартизм в Павлодарской области осуществляется в форме взаимодействия сторон социального партнерства на областном, городском и районном уровнях, а также на основании двухсторонних и коллективных договоров.

Активным постоянно действующим органом по обеспечению интересов социальных партнеров на областном уровне является областная трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Комиссия состоит из равного количества представителей акима области, областного совета профсоюзов, ассоциации «Форум предпринимателей Павлодарской области». С 2005 года работодателей представляют два общественных объединения: ассоциация «Форум предпринимателей Павлодарской области» и ассоциация «Бизнес», с целью привлечь большее количество работодателей к решению вопросов по социальному партнерству.

Согласно Положению о постоянно действующей областной трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, функция координатора Комиссии, по согласию сторон, возложена на департамент координации занятости и социальных программ Павлодарской области. [22]

Координатор, в рамках реализации Плана работы комиссии, организует связь Комиссии с исполнительными органами, хозяйствующими субъектами, профсоюзными органами, региональными комиссиями по социальному партнерству, согласовывает позиции сторон, обеспечивает подготовку заседаний, контроль за исполнением решений Комиссий.

Как самостоятельная структура областная система социального партнерства в Павлодарской области функционирует с 2000 года (с 1994 по 2000 год вопросы социального партнерства в области решались на основе Генерального соглашения).

Доказательством этому служит принятое в том же году соглашение Акима Павлодарской области, областного совета профсоюзов, ассоциации «Форум

предпринимателей Павлодарской области» по вопросам социального партнерства, экономических и трудовых отношений, от 29 декабря 2000 года. Первое трехстороннее соглашение на 2001 -2002 годы приняло на себя обязательства по совместному решению следующих задач:

- повышение экономической и предпринимательской активности населения;
- обеспечение охраны труда и занятости, здоровья и экологической безопасности населения;
- соблюдение законов и других нормативно - правовых актов в сфере трудовых и социальных отношений;
- создание условий для развития социального партнерства. [23]

Также данное соглашение гласило о том, что в соответствии с Законом Республики Казахстан «О коллективных договорах» на предприятиях и в организациях области начинается работа по проверке выполнения действующих коллективных договоров и заключения новых на 2000 год; и о необходимости принятия участия в проводимой работе и добиваться, чтобы в принимаемых коллективных договорах сохранились действующие социальные льготы и по возможности расширения их за счет предприятия. [24]

Ежегодно социальное партнерство развивалось и активизировалось. Шестого февраля 2003 года было принято следующее областное соглашение на 2003-2004 годы, устанавливающее основные направления и необходимые действия по проведению согласованной социально - экономической политики в области на 2003-2004 годы.

В этом соглашении следует отметить появление уже новых направлений социального сотрудничества.

Основными задачами сотрудничества выделены следующие:

- формировать экономическую политику, направленную на динамичный и устойчивый рост отечественного производства, сферы услуг и иных сфер деятельности хозяйствующих субъектов, которая обеспечила бы реальное и эффективное социальное развитие, повышение благосостояния каждого человека и гражданина;

- создавать экономические условия для обеспечения дальнейшего развития предпринимательства, особенно в трудоемких и некапиталоемких отраслях. Поддерживать предпринимателей с конкретными производственными проектами, обеспечивающими развитие приоритетных направлений малого предпринимательства в области;

- содействовать привлечению инвестиций в проекты, направленные на развитие импортозамещения путем софинансирования средств бюджета и банков второго уровня.

Очередное областное трехстороннее соглашение заключено в 2005 году на 2005-2006 годы, и реализуется в настоящее время.

Трехсторонние соглашения разрабатываются рабочей группой, которая представлена членами соглашения, в равных количествах от каждой стороны.

Ежегодно протоколом областной трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, на основании областных соглашений, разрабатывается и утверждается: план работы трехсторонней комиссии (Приложение Б) и план мероприятий по реализации областного трехстороннего соглашения (Приложение В). План мероприятий рассылается всем представителям Сторон, ответственным за исполнение его условий. Раз в полугодие координатору Комиссии - департаменту координации занятости и социальных программ Павлодарской области исполнителями предоставляется отчет о проделанной работе.

Согласно последнему пункту Соглашения «Действие областного соглашения и контроль за его выполнением», можно выделить основные правила, касающиеся всех трехсторонних соглашений:

- областное соглашение и региональные соглашения на последующие годы заключаются или пролонгируются - не позднее февраля, коллективные договоры - не позднее марта;

- контроль за ходом выполнения областного соглашения осуществляется в соответствии с Положением о постоянно действующей областной трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых соглашений; [25]

Комиссия осуществляла свою деятельность в соответствии с утвержденным Планом работы, сформированным на основе предложений Сторон. Между представителями сторон налажены партнерские и деловые отношения.

Всего в течении года проводится четыре заседания (один раз в квартал) областной трехсторонней комиссии по социальному партнерству, под председательством за период первого заместителя Акима области (2000-2003 годы - Вербняк А.Ф.) с 2004 года - заместителя акима области, ответственного за развитие экономических и социальных вопросов области (Бочин В.З.). На заседаниях были рассмотрено от 14 до 20 -ти наиболее актуальных вопросов, в том числе ряд организационных (на примере заседаний проведенных в 2005 году:

- утверждение Плана работы Комиссии на 2005 год;
- утверждение Плана мероприятий по реализации областного Соглашения на 2005 год;

- заслушаны руководители областных департаментов и управлений, акимы районов, представители работодателей и отраслевых профсоюзов, руководители предприятий. [26]

- о выполнении законодательства в области охраны и безопасности труда на предприятиях и организациях области;

- о квотировании рабочих мест для безработных инвалидов;

- об обоснованности ценообразования на основные коммунально-бытовые услуги и о принимаемых мерах по их стабилизации»;

- о выполнении программы развития туризма и отдыха на территории Баянаульского государственного национального природного парка на 2001-2005 годы;

- о выполнении концепции государственной молодежной политики;

- о реализации законодательства в области материнства и детства,

- о расширении сети организаций дошкольного воспитания и обучения детей, выполнения областной программы по снижению бедности;

- о работе районных комиссий по социальному партнерству и т.д.

Областная трехсторонняя комиссия регулярно контролирует ход выполнения Соглашения.

Работа областной трехсторонней комиссии только один раз освещалась в средствах массовой информации. Так, в областной газете «Звезда Прииртышья» была опубликована статья «Реализация принципов социального партнерства», «Социальному партнерству в республике- 10 лет».

На региональном уровне социальное партнерство обеспечивается городскими и районными комиссиями по социальному партнерству. Региональные Соглашения впервые заключены в 2004 году. По итогам 2005 года из 13 региональных единиц (городов и районов) гобласти принято 11 региональных Соглашений. Соглашения действуют в городах Павлодаре, Экибастузе, Аксу и в восьми сельских районах. Отсутствуют региональные Соглашения в двух районах из-за отсутствия организаций, представляющих интересы работодателей и работников.

Следует отметить положительную работу региональной комиссии г.Экибастуза, г.Аксу, Иртышского района. Работа комиссий была направлена на продвижение, выведение социального партнерства на более высокий уровень и освещалась на страницах городских и районной газет с целью формирования позитивного отношения к социальному диалогу, коллективным договорам. Членами комиссии велась разъяснительная работа по вопросам заключения коллективных договоров, предоставлялись макеты договоров.

Однако, в некоторых городах и районах присутствует формализм в работе по развитию социального партнерства. Союзы предпринимателей созданы только для заключения Соглашения, профсоюзное движение на селе практически не развито.

На эффективность работы региональных трехсторонних комиссий оказывает влияние и то, что зачастую представительство работодателей или профсоюзов охватывает лишь часть работодателей или работников.

Занятое население области составляет свыше 400 тысяч человек, а интересы трудящихся области в действующем сегодня трехстороннем Соглашении представляет областной совет профсоюзов, который объединяет в своих рядах около 150 тысяч членов профсоюза, т.е. немногим более трети всех трудящихся области. Ассоциации работодателей, представляющие одну из Сторон

социального партнерства, объединяют не всех работодателей регионов, в процентном соотношении это менее одного процента. Всего предпринимателей в области 9000.

Крупные предприятия области заключают с Акимом области двухсторонние договоры по социальному сотрудничеству, на уровне Советов директоров. Во всех этих предприятиях хорошо развиты профсоюзные организации.

Основными социальными партнерами Акима Павлодарской области являются:

- АО «Алюминий Казахстана»;
- АО «Казаххром» Аксуский завод ферросплавов;
- ОАО «Транстрой»;
- ЗАО «Павлодарский нефтехимический завод»;
- ЗАО «НК Казахстан Темир Жолы»;
- ОАО «Майкаин золото»;
- ТОО «Богатырь Акцес Комир»;
- ОАО «Завод Октябрь»;
- АО «Павлодарэнерго»;
- ОАО «Павлодарский химический завод»;
- ОАО «Павлодар трактор»;
- АО «Павлодарский картоннорубероидный завод».

Развитию социального партнерства на уровне предприятий и организаций способствуют коллективные договоры.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий трудовые, социально экономические и профессиональные отношения между работодателем (его администрацией) и работниками на предприятии, т.е. трудовым коллективом.

Уровень активности трудового коллектива в разработке, обсуждении и выполнении коллективного договора влияет и на его эффективность в решении вопросов труда, быта, социального развития трудового коллектива. Коллективный договор ныне является важнейшим правовым актом, приспособленным к конкретным условиям данного производства и трудовому коллективу. Он имеет

смешанную юридическую природу, поскольку коллективный договор – правовой акт, устанавливающий согласие работодателя (администрации) и работников (трудового коллектива) как социальных партнеров на конкретном производстве, в котором закрепляются локальные нормы, повышающие социальные гарантии. Следовательно, коллективный договор – это не только правовой акт, но и акт социального партнерства на уровне предприятия между работниками и работодателями. Он является также морально-политическим актом, так как определяет и условия поведения сторон.

2.2 Анализ мероприятий по социальному партнерству

Анализ проведен согласно заключенного трехстороннего соглашения областной трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений на основании результатов выполнения ежегодно разработанных планов мероприятий по реализации областного соглашения (Приложение В) за 2003 -2005 годы. Анализируя пункты плана мероприятий и отчет о деятельности трехсторонней комиссии, получаем объективную картину по результатам развития социального партнерства. Полученные результаты зафиксированы в таблицах Г.1 Г.2 (Приложение Г).

В таблицах очень четко видно какие пункты плана мероприятий были выполнены, а какие нет. Но в данной таблице отсутствует информация о той работе, которая проводилась для реализации запланированных мероприятий. Аналитическая информация, на базе данных сводного отчета Координатора областного Соглашения, представлена ниже.

При анализе особое внимание уделено выполнению плана мероприятий, по вопросам касающимся развитию экономики и предпринимательства, а также развития рынка труда, трудовых отношений и занятости населения. Рассмотрим отдельные из них.

Итоги 2003 года, по первому пункту соглашения свидетельствуют о положительных результатах, достигнутых в развитии реального сектора экономики и социальной сферы. Это положительно сказалось на росте реальных доходов и улучшении жизни населения.

В рамках реализации Индустриальной стратегии области в регионе разработана и утверждена решением областного маслихата Программа индустриально-инновационного развития области на 2003-2010 годы, призванная обеспечить устойчивый рост промышленного производства конкурентоспособной продукции и внедрение наукоемких, ресурсосберегающих технологий.

Разработан ряд мер, направленных на пропаганду продукции отечественных товаропроизводителей, содействие в её продвижении на внутреннем и внешнем рынках, разработку эффективного маркетинга, устойчивому развитию свободного предпринимательства через цивилизованные многоотраслевые рыночные структуры.

Для исполнения второго пункта трехстороннего соглашения, в соответствии с Программой развития и поддержки малого и среднего предпринимательства в области на 2003-2005 годы была проведена следующая работа, ее результаты отмечены в таблице 2.1

Таблица 2.1 - Результаты реализации программы

наименование	количество
профинансировано 19 бизнес – проектов	95,5 млн. тенге
создано новых рабочих мест	241
направлено из местных бюджетов на оказание финансовой поддержки предпринимателям	308,7 млн. тенге
выдано банками второго уровня кредитов субъектам малого бизнеса	более 16 млрд. тенге

Другим не менее важным направлением работы является организация учебно-образовательной поддержки малого бизнеса. В 2003 году проведены семинары для 574 руководителей сельхозформирований, глав крестьянских хозяйств и 165 руководителей и менеджеров предприятий малого и среднего бизнеса в трех городах области. В целях стимулирования организации новых производств ведется работа по выпуску методической литературы для предпринимателей региона.

В области была проведена работа по созданию интегрированной базы данных «Информационная система органов экономики, поддержки малого и среднего бизнеса, государственных закупок», которая включает в себя основные

Таблица 2.4 - Обучение, подготовка и повышение квалификации безработных

наименование	количество
на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации направлено	1396
в т.ч. по селу – 686 чел.)	686 чел
С учетом переходящего контингента 2002 года завершило учебу	905 человек
том числе по селу	415
продолжили учебу	250

Обучение организовано как по профессиям, требующимся на рынке труда, так и по профессиям рыночной экономики для обеспечения безработными дальнейшей самостоятельной занятости. Годовые программные параметры выполнены во всех регионах области, кроме Майского и Щербактинского районов.

Увеличению числа трудоустроенных безработных способствовали проведенные ярмарки вакансий, на 20 ярмарках вакансий, приняло участие 254 предприятия, представившие 2741 вакансию, посетило мероприятия 2619 безработных. По результатам трудоустроено 491 человек, 294 человека включены в кадровые резервы предприятий, 41 безработных были направлены на общественные работы.

По пункту 23 соглашения, в течение 2003 года Министерством труда и социальной защиты и занятости населения Республики Казахстан было выдано 27 разрешений на привлечение в область 50 иностранных граждан, для включения в квоту на 2004 год в Министерство направлены обоснования на привлечение 100 иностранных специалистов.

По вопросам привлечения к работе иностранных граждан и соблюдения установленных правил проверено 218 предприятий, выявлено 22 иностранных гражданина, работающих без соответствующего на то разрешения.

В течение 2003 года, для исполнения пункта 25, на общественные работы по области направлено 11196 зарегистрированных безработных, в том числе 5953 человека из села.

Работы организованы по 28 видам, утвержденным решениями местных исполнительных органов.

По выполнению пунктов 27-29 соглашения, в рекомендации и в макет коллективного договора облсовпроф и отраслевые комитеты профсоюзов, вместе с профкомами добились включения своих требований о создании рабочих мест, соответствующих требованиям безопасного и здорового труда. [27]

Теперь проанализируем выполнение мероприятий, запланированных на 2004 (Приложение Г, таблица Г.2).

Согласно пункта один соглашения, в 2004 году главной задачей, стоящей перед промышленностью области, была реализация Стратегии индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 годы и областной программы индустриально-инновационного развития. По координации индустриально-инновационной деятельности при акиме области был создан Совет. В городах Павлодар, Аксу и Экибастуз созданы рабочие группы. Действия исполнительных органов власти по реализации данной программы были направлены на стимулирование разработки инвестиционных проектов, создание условий для привлечения инвестиций, повышение конкурентоспособности товаров, производимых в области, через ускоренное внедрение систем менеджмента качества, совершенствование предпринимательского климата, создание условий для подготовки профессиональных кадров и специалистов для инновационной деятельности, инфраструктуры и технопарка. В результате от области рассмотрено в институтах развития 14 проектов, из них 3 - в АО "Банк Развития Казахстана" и 11 - в АО "Национальный инновационный фонд".

В целях обеспечения благоприятных условий для развития малого предпринимательства, по пункту 2 соглашения, на основе повышения качества и эффективности мер государственной поддержки на региональном уровне в области реализовывался план мероприятий на 2004 год «Программы развития и поддержки малого и среднего предпринимательства на 2003-2005 годы» (далее Программа).

Таблица 2.5 - Мероприятия программы

наименование	количество
Из областного бюджета предусмотрено на развитие	56,6 млн.тенге
В том числе на кредитование субъектов малого предпринимательства.	50 млн. тенге

Продолжение таблицы 2.5

наименование	количество
Одобрено бизнес – проектов	27
Процентная ставка	7.79 %
Освоено	50 млн тенге
Создано новых рабочих мест	2110

Для сравнения ставка кредитования была в 1999-2001 году – 14 % , в 2002 году-10 %, в 2003 году-9,9 %. Всего на финансовую поддержку и развитие малого предпринимательства из средств местного бюджета направлено 307,6 млн. тенге, в том числе на развитие предпринимательства на селе 256,5 млн. тенге.

Информационная поддержка осуществляется посредством выпуска методических пособий, освещением вопросов предпринимательства через СМИ.

Во исполнение третьего пункта соглашения, для предпринимателей были оказаны образовательные услуги по обучению и переподготовке кадров, в том числе обучение ремесленников.

По пункту четыре соглашения, в целях консультативно-методической помощи по реализации инвестиционных проектов, направленных на развитие новых импортозамещающих и экспортоориентированных производств департаментом индустрии и торговли разработаны методические материалы об оказании государственной поддержки инвестиций в Республике Казахстан и предоставлении преференций инвесторам в приоритетных отраслях экономики в соответствии с Законом РК «Об инвестициях» . Материалы разосланы 53 предприятиям среднего и малого бизнеса области.

Проведено два кустовых совещания по подведению итогов работы и заключению протоколов-намерений и договоров на поставку продукции в 2005 году товаропроизводителями области компаниям – импортерам.

Реализация Программы оказала положительное влияние на рост объемов и стабилизацию работы многих предприятий области.

В соответствии с пятым пунктом соглашения, в области разработаны и действуют те же региональные программы, что и 2003 году.

Средства, предусмотренные в бюджете области на реализацию программ социальной сферы, по состоянию на первое января 2005 года профинансированы в полном объеме.

Для практики полноправного участия представителей профсоюзов и работодателей, в апреле 2004 года создан межведомственный координационный совет по вопросам снижения бедности. Целью его создания является контроль за реализацией Программы, изучению специфических аспектов бедности в области, а также эффективному использованию международной помощи в контексте решения проблем бедности с привлечением неправительственных организаций (Областной совет профсоюзов, Региональный Фонд по поддержки малообеспеченных граждан, областной совет ветеранов, ОФ «Десента» и ОО «Бірлік»).

Для исполнения пункта 10 соглашения, в августе 2004 года облсовпрофом проведено изучение и обсуждение с профсоюзным активом области проекта нового Трудового Кодекса. Всего в течение года облсовпрофом, отраслевыми обкомами профсоюза проведено 16 семинаров-совещаний по различным темам, в которых приняли участие более 1600 человек профсоюзного актива.

Согласно пункту 13 соглашения, макеты коллективных договоров на 2004 год были разработаны для каждой отрасли. В них нашли отражения изменения и дополнения в законодательных актах о труде, в законе «О безопасности и охране труда», государственных и областных Программах развития экономики и социальным вопросам, учтена практика работы профорганов страны по защите социальных интересов работников.

В целях оказания содействия предприятиям и организациям области в вопросах разработки, внедрения и сертификации систем качества, департаментом систематически организовываются семинары, курсы и консультации по международной стандартизации, проведено пять семинаров, на которых было обучено более 140 руководителей и специалистов от 52 предприятий региона.

Результаты выполнения пункта 16 соглашения показаны в таблице 2.6

Таблица 2.6 - Результаты контроля государственной инспекцией труда за соблюдением трудового законодательства, за 2004 год

наименование	количество
Проведено проверок по соблюдению трудового законодательства	1059
Выявлено нарушений	7728

Продолжение таблицы 2.6

наименование	количество
В т.ч: о труде	2963
о охране труда	4547
о занятости населения	218
Выдано предписания	7728
Устранено	6955
Рассмотрено дел на административной комиссии	239
Вынесено штрафов	2616,0 тыс. тенге
Взыскано	2274. 0 тыс. тенге

Устранено 6955 нарушений трудового законодательства или 90 процентов от числа выявленных.

С начала 2004 года по области высвобождено 391 человек, из которых 175 человек - в связи с ликвидацией Павлодарского представительства ЗАО «Эйр Казахстан». Число высвобождаемых работников в сравнении с аналогичным периодом прошлого года снизилось на 59,1 %.

Из числа высвобожденных работников в уполномоченные органы по вопросам занятости области за 12 месяцев, за содействием в трудоустройстве обратилось 282 человека. Органами занятости трудоустроено 80 человек.

В целях организации и заинтересованности работодателей в эффективности и возможностях управления охраной труда и здоровья, создания безопасных условий труда работников, на предприятиях области проводилась большая работа по внедрению интегрированных систем менеджмента качества, экологии и промышленной безопасности. На Аксуском заводе ферросплавов - филиале АО ТНК «Казхром» был проведен областной семинар-совещание на тему «Система управления промышленной безопасностью и охраной труда на заводе».

Информация об исполнении трудового законодательства, о трудовых взаимоотношениях, о проводимой облсовпрофом работе по этим вопросам регулярно публикуется в республиканской газете Федерации профсоюзов РК «Голос-Адилет», в областных средствах массовой информации.

Согласно реализации политики занятости, в 2004 году была продолжена работа по трудоустройству безработных из малообеспеченных семей, не имеющих ни одного работающего.

Таблица 2.7 - Результаты реализации государственной политики занятости, в течение 2004 года

наименование	количество
по вопросам занятости за трудовым посредничеством обратилось	20339 человек
Трудоустроено а том числе:	3526 человек
на новые постоянные места	1009 человек
на вакантные места	1795 человек
на социальные	- 722 человека
направлено на профессиональное обучение	527 человек

По состоянию на первое января 2005 года число семей, не имеющих ни одного работающего, составило 4245 семьи, что на 22,2 % ниже показателя на начало 2004 года.

Заключены договора с работодателями о сотрудничестве по трудоустройству безработных и дальнейшему развитию системы «Лист ожидания». С начала года заключено 3047 договоров, в том числе 1525 на селе.

Квотирование рабочих мест для безработных инвалидов в текущем году не проводилось, так как это противоречит действующему законодательству. Решение данного вопроса возможно после принятия закона «О социальной защите инвалидов Республики Казахстан».

В соответствии с пунктом 20 соглашения, департаментом Министерства труда и социальной защиты совместно с областным советом профсоюзов составлен график проверок предприятий и организаций по соблюдению трудового законодательства в сфере условий и охраны труда, своевременности выплаты заработной платы.

В течении года проведено заседание Совета облсовпрофа по вопросу «О состоянии уровня тяжелых и вредных условий труда на предприятиях области, позиции и задачи профсоюзов в свете требований Закона РК «О безопасности и охране труда» и семинар-совещание по вопросу «Законодательство РК по безопасности и охране труда, практике его применения и исполнения».

По пункту 21 соглашения, из планируемых 5300 создано 6880 (129,8%) новых постоянных рабочих мест, в том числе: в сельском хозяйстве – 2018, промышленности – 1318, торговле – 825, транспорте и связи – 204, образовании и здравоохранении - 941, строительстве и коммунальном хозяйстве – 664, других

отраслях – 910. На предприятиях сферы малого бизнеса по всем отраслям экономики создано 2959 новых постоянных рабочих мест. Кроме того, по области дополнительно введены 5905 временных и сезонных рабочих мест.

В областном и местных бюджетах средства выделенные на подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных, были увеличены в 2 раза. В течение года на профессиональное обучение направлены 1386 безработных, в том числе по селу – 679 человек. В числе направленных на обучение более 60 % (834 чел.) являлись безработными из целевых групп.

С начала года органами занятости трудоустроено 4322 безработных женщин (46,6 % от общего числа трудоустроенных), в том числе 1242 сельских жительниц. Основными мерами, способствующими повышению уровня занятости безработных женщин, являются организация социальных рабочих мест и профессиональное обучение.

Для реализации двадцать второго пункта плана соглашения, с начала года совместно с работодателями по области было проведено 39 ярмарок вакансий, в которых приняло участие 407 предприятий, организаций и крестьянских хозяйств, представивших 4310 вакансий, посетило мероприятия 3256 человек. По результатам ярмарок вакансий трудоустроено 1440, в том числе из числа включенных в кадровые резервы предприятий - 361 человек. Направлено на профессиональную подготовку и переподготовку 117 человек, приняли участие в общественных работах 230 человек.

Для осуществления контроля за соблюдением установленной квоты на ввоз в область иностранной рабочей силы, в 2004 году 23 работодателям области было выдано 35 разрешений на привлечение 71 иностранного гражданина для осуществления трудовой деятельности. Работодателями, привлекающими иностранную рабочую силу, в целях соблюдения условий выдачи разрешений создаются новые рабочие места для казахстанских граждан. Так, за истекший год ими создано 389 новых рабочих мест.

Для выполнения двадцать пятого пункта, в течение 2004 года на общественные работы по области было направлено 9799 безработных, в том числе 4643 человека по селу. Работы организованы по видам, имеющим социальную и

экономическую целесообразность для регионов: благоустройству, озеленению, уборке территорий населенных пунктов, восстановлению и ремонту объектов социально-культурного назначения, помощь медицинским учреждениям в проведении разъяснительной работы с наркопотребителями, охрана пустующих объектов и т.д. При участии безработных проведен ремонт, реконструкция и восстановление 160 объектов социально-культурного назначения, строительство и ремонт дорог, прокладка водопроводных коммуникаций.

Для содействия профессиональной подготовке безработных, в 2004 году проведено обучение по следующим направлениям: переподготовка профессий для малого бизнеса; обучение навыкам ремесленничества [28]

Во исполнение пунктов 27-29 соглашения, в макет коллективного договора включены обязательства работодателей по созданию новых рабочих мест, сохранению имеющихся, недопущению массовых увольнений, приведению рабочих мест в соответствие с требованиями безопасного и здорового труда. В коллективных договорах предусмотрены обязательства работодателей о переводе работников на неполную рабочую неделю или неполный рабочий день при вынужденном сокращении объемов работ или выпускаемой продукции, с выплатой при этом минимальной заработной платы.

Анализ исполнения областного соглашения на 2005-2006 по итогам 2005 года показывает, что принятые сторонами обязательства в основном выполняются.

В сфере развития экономики и предпринимательства работа была направлена на создание новых производств и повышение конкурентоспособности производимых в области товаров, финансово-кредитную поддержку предпринимателей с конкретными производственными проектами, направленными на развитие малого предпринимательства. Оказывалась помощь предпринимателям по вопросам кредитования и составления бизнес-планов и инновационных проектов, проведены ряд семинаров для предпринимателей на различные темы. С сентября 2005 года реализован бюджетный проект «Организация Центра правовой поддержки предпринимателей».

В рамках реализации Агропродовольственной программы на 2003-2005 годы, Программы развития сельских территорий исполнительными органами осуществлялось внедрение интенсивных технологий возделывания сельскохозяйственных культур, проведение работы по созданию сельских кредитных товариществ в районах области, в апреле месяце в области была проведена научно-практическая конференция на тему «Ресурсо-сберегающие технологии возделывания сельскохозяйственных культур».

В плане организации трудового соперничества районов хозяйств, работников за достижение наивысших результатов в производстве сельскохозяйственной продукции, улучшение быта жителей села, за реализацию государственных и областных программ развития агропромышленного комплекса, в целях поддержки сельхозпроизводителей провели акцию «Нан-Казахстан». В День сельхозработника были подведены итоги, определены и награждены победители по 35 номинациям.

Активное сотрудничество исполнительных органов с работодателями осуществляется при решении проблем безработицы. Так, органами занятости заключаются договора с предприятиями и организациями, согласно которым безработные включаются в кадровый резерв предприятий по «Листу ожидания» и затем в установленные сроки принимаются на постоянную работу, для безработных из целевых групп организуются социальные рабочие места, работодателями создаются новые рабочие места. В сотрудничестве с 422 предприятиями и организациями организованы общественные работы, в которых в 2005 году приняло участие 9362 безработных. В сотрудничестве с 166 предприятиями и организациями организовано обучение 385 безработных, проведена производственная практика 569 обученных безработных. В рамках молодежной практики выпускники направляются на стажировку на предприятия и по окончании практики принимаются на работу.

Оказывается поддержка учреждениям образования в проведении производственной практики студентов. Вопрос об участии социальных партнеров в вопросах трудоустройства выпускников учебных заведений был рассмотрен на заседании Комиссии по социальному партнерству.

Полностью выполнен пункт 25 Соглашения по организации временных рабочих мест для подростков и студентов в каникулярное время: подростки работали в бригадах по благоустройству городов и сел, на предприятиях и организациях, в экологических отрядах, школьных лесничествах, средства на оплату труда выделялись из местных бюджетов. В 2005 году возрождена работа студенческих педагогических, медицинских, строительных отрядов, был создан областной штаб ССО, который организовал работу 89 отрядов по десяти направлениям, в них трудились 3000 студентов.

Частично выполнен пункт Соглашения о содействии трудоустройству безработных инвалидов. Департаментом координации занятости и социальных программ области разработаны Примерные Правила квотирования рабочих мест для безработных инвалидов, которые направлены акимам городов и районов для принятия постановлениями акиматов и организации работы. Квота для инвалидов, согласно нормативов, установлена в пяти районах области в общей сложности на 59 рабочих мест, из которых к концу 2005 года 30 заполнены инвалидами. В остальных районах и городах работа по установлению квоты будет продолжена в 2006 году.

В области постоянно осуществляются меры по погашению задолженности по заработной плате: работают областная и районные рабочие комиссии по мониторингу задолженности по заработной плате, государственная инспекция труда совместно с областным советом профсоюзов по графику проводят проверки предприятий по оплате труда. Однако этот пункт не выполнен полностью, в области еще имеется задолженность по заработной плате: по состоянию на первое декабря 2005 года сумма просроченной задолженности в целом по области составила 33585 тыс. тенге (в том числе просроченной более трех месяцев – 16128 тыс.тенге). Работа в этом направлении продолжается.

В сфере развития социальной политики, обеспечения социальных гарантий, охраны труда, здоровья и экологической безопасности действия сторон Соглашения были направлены на обеспечение полной реализации мероприятий, предусмотренных областной программой по снижению бедности, осуществление эффективного государственного, ведомственного и общественного контроля за

социально-экономические показатели развития предпринимательства в области и предусматривает создание единой информационной системы для предпринимателей.

В соответствии с пятым пунктом соглашения, области разработаны и реализованы региональные программы:

- «Областная программа импортозамещения и качества на 2002-2003 годы»;
- «Агропродовольственная программа области на 2003-2005 годы»;
- Программа «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства на 2003-2005 годы».

В социальной сфере реализуются областные программы:

- Программа «Охрана здоровья матери и ребенка на 2002-2005 годы»;
- Программа «Сельская школа на 2002-2005 годы»;
- «Программа профессионального образования молодежи на 2002-2005 годы»;
- Областная программа по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на 2002-2003 годы «Ак ниет»;
- Программа по снижению бедности в области на 2003-2005 годы.

В сельском хозяйстве:

- Региональная агропродовольственная программа и программа развития сельского хозяйства на 2003 год.
- Программа развития сельских территорий на 2004-2006 годы для исправления территориальных диспропорций в развитии сельских районов на основе устойчивого экономического роста.

Согласно исполнения десятого пункта соглашения проводилось обучение профсоюзного актива на семинарах-совещаниях.

Установлена связь со всеми городскими и районными акиматами о согласованных действиях по заключению региональных соглашений, предусмотренная одиннадцатым пунктом соглашения. В течение года проверено выполнение обязательств по всем 864 заключенным коллективным договорам. Подготовлены макеты коллективных договоров с учетом отраслевых

особенностей и новых нормативных актов, принятых Правительством в 2003 году, регулирующих трудовые отношения.

По вопросу «Улучшение работы по организации принятия коллективных договоров в крестьянских хозяйствах» проведено собрание представителей отраслевых профсоюзных организаций, на которых были избраны координационные Советы председателей профсоюзных комитетов, которые были уполномочены подписать районные Соглашения с акимами и объединениями работодателей и вести плановую работу по их реализации. Проведен «Круглый стол» по проблемам дальнейшего улучшения коллективно-договорной работы.

В целях оказания содействия предприятиям региона по вопросам внедрения и сертификации систем менеджмента качества, соответствующих требованиям международных стандартов ИСО серии 9000 в 2003 году проведено 4 семинара и 5 целевых курсов.

Таблица 2.2 - Результаты контроля государственной инспекцией труда за соблюдением трудового законодательства, за 2003 год

наименование	количество
Проведено проверок по соблюдению трудового законодательства	850
Выявлено нарушений	6 809
В т.ч: о труде	3 254
о охране труда	3555
о занятости населения	184
Выдано предписания	6 809
Устранено	5670

По выданным предписаниям работодателями устранено 5670 нарушений трудового законодательства, или 92% от числа выявленных.

В течение года конфликтные ситуации в связи с предстоящим сокращением штатов рассматривались при участии профсоюзных комитетов на переговорах с работодателями.

По семнадцатому пункту соглашения проведено обучение сельских предпринимателей в шести сельских районах, оказывались консультации по трудовому законодательству, консультации по трудовому законодательству получили 360 предпринимателей. Предприниматели получили в раздаточном

материале брошюры «Трудовые отношения», позволяющие строить законодательные отношения между работодателем и работником.

Таблица 2.3 - Результаты реализации государственной политики занятости, в течение 2003 года

наименование	количество	сравнение с прош. периодом
по вопросам занятости за трудовым посредничеством обратилось	20339 человек	- 15.2%
трудоустроено	9038 человек	+16,3 %
на учете в органах занятости состоит	9609 безработных	- 0,6%
доля зарегистрированных безработных в численности экономически активного населения в сравнении с аналогичным периодом 2002 года	2,2 %.	
создано новых постоянных рабочих мест	8097	+6,5 %
в том числе по селу	4487	
из общего числа новых рабочих мест приходится на сферу малого бизнеса	3912	
дополнительно введено 5591 временных и сезонных рабочих мест	5591	

По вопросам трудовых отношений, по пункту двадцать соглашения, имели место нарушения по выплате заработной платы. В ходе проверок несвоевременная выплата либо ее задержка были зафиксированы государственными инспекторами труда в 92 случаях, нередко это выявлялось при рассмотрении письменных обращений граждан.

В ходе проверок было установлено, что не производится оплата по закону за работу в ночное и сверхурочное время, в выходные и праздничные. По результатам проведенного мониторинга необходимо отметить, что в течение истекшего 2003 года в области наблюдались позитивные изменения в вопросах погашения задолженности по заработной плате. Так, по данным управления статистики, на первое января 2004 года общая сумма просроченной задолженности по заработной плате в целом по области составила 93,4 млн. тенге. Снижение по сравнению с аналогичным периодом прошлого года произошло на 33% или на 43,2 млн. тенге.

По пункту 21 соглашения проведено обучение и переподготовка безработных.

соблюдением условий и охраны труда, а также за состоянием окружающей среды в рамках полномочий Сторон.

В целях организации и заинтересованности работодателей в эффективности управления охраной труда и здоровья, на предприятиях области, проводится информационная работа и мониторинг по внедрению интегрированных систем менеджмента качества, экологии и промышленной безопасности, а также проведению аттестации производственных объектов по условиям труда в организациях области. На базе Аксуского завода ферросплавов филиала АО «ТНК» Казхром», был проведен региональный семинар по внедрению систем управления охраной труда в соответствии с международными стандартами OHSAS-18001 и проведению аттестации производственных объектов по условиям труда, в котором принимали участие представители из Акмолинской, Карагандинской, Северо-Казахстанской, Павлодарской областей и г. Астаны.

Принимая меры по исполнению взятых обязательств по развитию и сохранению на территории области объектов социальной сферы, первое июня 2005 года ко Дню защиты детей было открыто государственное учреждение областной центр реабилитации детей с ограниченными возможностями, с плановой наполняемостью 50 койко-мест.

Большая работа проделана по организации отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в период летних каникул. Профсоюзы области приняли непосредственное участие в подготовке и приемке загородных и пришкольных лагерей отдыха, производили частичную оплату путевок на лечение и оздоровление детей от 30 до 70 % их стоимости, проведен областной смотр-конкурс на лучшую организацию летнего оздоровительного сезона. В течении летнего сезона оздоровили более 11000 детей в 20 загородных оздоровительных лагерях. В целом по области всеми формами отдыха, оздоровления были охвачены 91% детей и подростков.

На предприятиях и в организациях, где заключены коллективные договоры и есть профсоюзные организации, созданы и работают согласительные комиссии для оперативного разрешения трудовых споров.

На сегодняшний день в 11 городах и районах заключены и действуют трехсторонние соглашения, работают трехсторонние комиссии.

Заключено региональное трехстороннее соглашение в городе Павлодаре, к подписанию которого, из-за отсутствия ассоциированной организации работодателей в городе, привлечена ассоциация «Форум предпринимателей Павлодарской области».

Положительно сказывается на уровне работы по развитию социального партнерства, практика заслушивания на заседаниях областной комиссии отчетов городских и районных комиссий по социальному партнерству о проводимой работе по решению социально-трудовых и экономических проблем.

Деятельность отдельных районных комиссий носит формальный характер и практически районные соглашения не реализуются, что подтвердили выездные рабочие группы областной трехсторонней комиссии.

Решением областной трехсторонней комиссии по социальному партнерству в марте 2005 года создана рабочая группа по вопросам профессионального образования и подготовки кадров. В состав рабочей группы входят представители департамента координации занятости и социальных программ области, Совета директоров учебных заведений начального и среднего профессионального образования, ПАУ, работодателей, ассоциации «Форум предпринимателей Павлодарской области», областного совета профсоюзов, отраслевых профсоюзных организаций. В течении года рабочая группа подготовила областную конференцию «Обеспечение отраслей экономики области квалифицированными кадрами: проблемы, методы, пути решения в рамках социального партнерства», которая проведена в 2006 году. Так как одной из задач социального партнерства на период 2006-2010 годы становится развития профессионального образования. Сведения о профессиональной подготовке, переподготовке кадров безработных показано в приложении Д.

Результаты анализа выполнения плана мероприятий по реализации областного трехстороннего соглашения за 2003-2005 годы, дополнительно показаны в приложениях Е,Ж, согласно динамики по отдельным показателям развития рынка труда Павлодарской области:

1) индикаторы рынка труда: отмечен ежегодный рост, занято населения на 01.01.06г. - 93.7%; в т.ч. количество наемных работников увеличилось на 14,5% по сравнению с 2003 годом, при снижении самостоятельно работающих и безработных, уровень безработицы наиболее низким был в 2004 году (4.9%). На селе показатели отличаются от обще областных в худшую сторону (Приложение Е).

2) индикаторы фиксированного рынка показывают, что при снижении общего количества экономически активного населения на 5,8 %, и снижении занятости населения на такой же процент уровень безработицы снизился ни 0.1%, а на селе – на 0.4%, что также является одной из характеристик развития социального партнерства в области (Приложение Ж).

В целом, можно считать, что по областные и региональные соглашения и взятые социальными партнерами обязательства по итогам 2003-2005 годов были выполнены.

Анализ развития социального партнерства в рамках двухсторонних соглашений между областным акиматом и крупнейшими предприятиями области показывает, что такие соглашения были подписано на 2005 год с 57 предприятиями, составляющими основу экономики области. Этим соглашением акимат обязался оказывать содействие увеличению инвестиционной активности, расширению внешнеэкономических связей, обеспечить подготовку кадров в рамках государственного заказа и на условиях софинансирования и др. Предприятия обязались увеличить заработную плату не менее чем на семь процентов, создать не менее 2000 рабочих мест, осуществить меры по улучшению экологической обстановки, участвовать в развитии социальной инфраструктуры и др. Принятые сторонами соглашения обязательства частично выполнены.

Социальное партнерство на основе коллективных договоров в области развито слабо.

Таблица 2.8 - Количество заключенных коллективных договоров в Павлодарской области по состоянию на 1 января 2006 года.

	Действующие предприятия				В т.ч имеющие коллективные договора				В т.ч имеющие профсоюзы			
	тыс.	тыс.	тыс.	тыс.	тыс.	тыс.	тыс.	тыс.	тыс.	тыс.	тыс.	тыс.
1. г.Павлодар	4838	55	250	4533	154	53	39	62	136	48	33	55
2. г.Аксу	316	5	38	273	85	4	30	51	75	5	35	35
3. г.Екибастуз	883	15	87	781	47	12	22	13	45	12	21	12
4. Актогайский	210		14	196	57		14	43	57		14	43
5. Баянаульский	208	2	30	176	32	2	26	4	32	2	26	4
6. Железинский	542	64	129	349	236	56	88	92	204	54	71	79
7. Иртышский	134	1	21	112	61	1	21	39	61	1	21	39
8. Качирский	137	86	34	17	112	70	26	16	112	70	26	16
9. Лебяжинский	270	3	7	260	181		2	179	181		2	179
10. Майский	187		96	91	14		14		14		14	
11. Павлодарский	711	13	59	639	27	4	23		28	5	23	
12. Успенский	327	1	5	321	88	1	5	82	68	1	5	62
13. Щербактинский	155	20	77	58	107	15	77	15	75	15	60	0
Итого:	8918	265	847	7806	1201	218	387	596	1088	213	351	524
	всего	кр	ср	мб	всего	кр	ср	мб	всего	кр	ср	мб

По состоянию на первое января 2006 года коллективные договоры действуют в 1201 предприятии и организации области, что составляет 13.5% от общего количества действующих предприятий из них крупные 218 (85%), средние 847 (45,6%), мелкие 596 (7.6%)., профсоюзные организации действуют в 12.2% предприятий.

Положительный опыт работы по заключению и действию коллективных договоров можно отметить на таких предприятиях, как «АЗФ-филиал ОАО ТНК «Казхром», АО «Алюминий Казахстана», предприятия Экибастузского угольного региона, профсоюзные организации которых входят в Экибастузский территориальный совет Профсоюза работников угольной промышленности. Коллективные договора на этих предприятиях реально защищают права работников на безопасный труд, детально проработаны мероприятия по оздоровлению работников и членов их семей, предусмотрено увеличение трудовых отпусков, дотации на питание работников в столовых, материальная помощь и другие социальные гарантии.

Подтверждая фактический уровень развития социального партнерства в Павлодарской области, также необходимо отметить наличие и невыполненных пунктов, которые являются веской причиной для того, чтобы работа по

реализации Соглашений и совершенствованию механизма трехстороннего и других форм социального партнерства на областном и региональном уровне должна быть продолжена. Эти причины обобщены и детализированы в следующем разделе.

2.3 Определение проблем развития социального партнерства

Определим проблемы развития социального партнерства через исследование трудовых отношений и восприятие социального партнерства в Павлодарской области.

Общая ситуация в области трудовых отношений: Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на разных уровнях и в различных условиях по-разному. Безусловно, есть общие тенденции, связанные с изменениями в экономической и социальной сфере в Казахстане. Но есть и факторы, по-разному влияющие на их развитие в зависимости от региона, его хозяйственной ориентации, промышленной или сельскохозяйственной активности. С приходом рынка в Казахстан трудовые отношения поменяли свой характер кардинально: социалистическая тотальная обеспеченность работой, ведущая к раздутию штатов, будучи неэффективной, непродуманной, резко сменилась острой конкуренцией в сфере трудоустройства, которая в настоящий момент позволяет наемным работникам оттачивать профессионализм и продавать свои способности по более высокой цене. Но не все наемные работники повышают свою квалификацию, производительность. Имеющие работу люди во многих случаях, даже не будучи удовлетворенными своими трудовыми условиями, боятся лишнего шума, привлечения внимания, так как защита своей позиции в трудовых отношениях зачастую грозит прямым увольнением.

Очень заметно различие в трудовых отношениях на предприятиях крупного, среднего и малого бизнеса. Реально профсоюзы работают на защиту прав наемных работников только на крупных предприятиях. На крупных предприятиях есть возможность создать согласительные комиссии. Работники этих предприятий имеют более высокий потенциал к объединению, часто они решают сообща дела о массовом увольнении.

Многие нарушения, в особенности связанные с нарушением условий труда и невыплатой заработка, происходят именно на предприятиях малого и среднего бизнеса, где сталкиваются как неграмотный в правовом отношении работник, так и юридически неграмотный работодатель. Они часто не заключают трудовых договоров, что при неблагоприятных условиях результирует в трудовой конфликт. Они обычно далеки от знания о профсоюзах, о согласительной комиссии, о коллективном договоре, и, тем более, о социальном партнерстве. Руководитель мелкого бизнеса, стараясь платить как можно меньше налогов, не заключает договора, оплачивая труд наличными. Из-за избытка рабочей силы на рынке труда работники часто соглашались на такие условия, не подписывая бумаг, не имея, таким образом, никаких доказательств своей правоты в случае трудового конфликта, ни отчислений в пенсионные фонды, ни стажа.

Объединения крупных предприятий-работодателей не затрагивают сферу среднего бизнеса. Институт коллективных трудовых договоров не действует реально на предприятиях среднего и малого бизнеса, так как там нет органа, реально отстаивающего права работников – профсоюза. Ассоциации малого бизнеса выражают интересы только малого бизнеса. Проблемы труда наемных работников эти общественные организации не затрагивают вообще.

В сфере трудовых отношений задействованы широко все три ветви власти: законодательная, исполнительная и судебная. При этом судебная чаще всего вовлечена в них, хотя зачастую конфликты можно было бы предупредить качественным законодательством. Практически все участники исследования считают действующий закон о труде неэффективным, отражающим, в основном, интересы работодателя. Статьи данного закона можно интерпретировать по-разному, нет конкретности. Акиматы достаточно отстранены от влияния на трудовые отношения. Инспекции по труду, наоборот, достаточно продуктивно работают с предприятиями, профсоюзами и акиматом.

Определим самые важные проблемные характеристики текущего момента в области трудовых отношений:

- несовершенство и невыполнение «Закона о труде»;
- отсутствие индивидуальных и коллективных трудовых договоров;

- отсутствие социального партнерства в городе, районе;
- социальная незащищенность работников;
- нет единых тарифов по оплате труда;
- нет документов по охране труда («отсутствие приспособлений, механизмов облегчающих труд, слабая техника безопасности»);
- недостаточное количество рабочих мест;
- безнаказанность руководителей;
- правовая безграмотность руководителей;
- правовая безграмотность наемных работников;
- дискриминация в наборе кадров (гендерная, возрастная);
- отсутствие внимания СМИ к проблеме;
- неквалифицированные специалисты;
- оплата больничных листов не производится на отдельных предприятиях;
- недостаток кадровых специалистов, инспекторов по трудовому законодательству;
- безработица;
- несовершенство страховой системы.

Одной из наиболее актуальных проблем на сегодняшний день является несоответствие трудовых отношений «на бумаге» и в реальности. При этом мнения трех сторон социального партнерства по некоторым вопросам совершенно противоположны, зачастую мнения активистов профсоюза и работников, интересы которых они представляют, также различаются.

По данным количественного опроса, 66% руководителей считают, что на сегодняшний момент все участники трудовых отношений имеют равные права. 65% сотрудников акиматов все же приписывают работодателям больше прав/преимуществ. Интересно, что 13% опрошенных представителей власти уверены, что в трудовых отношениях именно власть имеет больше прав. 20% работодателей согласны, что их сторона в этом вопросе сильнее. Только два процента работодателей указали, что работники имеют больше прав.

Условия работы: Из опрошенных респондентов-работников предприятий 66% указали, что работают по 40 часов в неделю, 20% - больше 40 часов, 14,1% - меньше 36 часов.

Наличие трудовых договоров и их обсуждение на предприятиях: Работники (55%) сообщили, что заключили только индивидуальный трудовой договор. 21% уверены, что они работают по общему коллективному договору. Не имеют договоров вообще девять процентов респондентов, и это довольно большая доля людей. Почти 10% отмечают, что заключили и индивидуальный и коллективный договор с руководством предприятия.

Профсоюзные активисты: По индивидуальным договорам работает 74% опрошенных активистов профсоюза, 84% сообщает о наличии коллективного договора. 19% активистов профсоюза работает без заключения индивидуальных трудовых договоров. 90% профсоюзных активистов перед подписанием трудового коллективного договора (из тех, кто его подписывал) обсуждало каждый пункт договора с работодателем. 10% просто ознакомились с содержанием, но не обсуждали.

Согласие с пунктами трудового договора. В общем-то, мнения работников и активистов профсоюзных организаций по отношению к пунктам трудовых договоров не сильно разнятся. Приблизительно половина респондентов согласна со всеми пунктами трудового договора. Однако, у трети респондентов есть возражения по некоторым пунктам, около шести процентов считают, что пункты договоров можно трактовать по-разному. Среди работников есть и такие (1,2%), кто вообще не согласен с трудовым договором. Среди работников 13% затруднились ответить на этот вопрос, что указывает, скорее всего, на их безразличие и неосведомленность в области защиты своих трудовых прав.

Работодатели: 56% опрошенных руководителей заявили, что на их предприятиях заключены трудовые договора со всеми работниками. Еще 32% считают, что почти со всеми. 10% работодателей признают, что трудовые договора заключены с малым количеством работников. Только один работодатель из опрошенных (два процента) не заключал трудовых договоров со своими работниками. 38% руководителей опрошенных предприятий всегда обсуждают с

работниками или их представителями пункт каждого договора перед подписанием, еще 38% всегда просто знакомят работников с содержанием договоров, но не обсуждают. 22% заявили, что не всегда обсуждаются договора, это происходит только по настоянию работника.

Обсуждение коллективных договоров. При проведении опроса профсоюзным работникам задавался вопрос об обсуждении коллективных трудовых договоров. 43% активистов профсоюза указали, что коллективный договор обсуждается и пересматривается один раз в год. 17% утверждает, что это происходит реже. 15% предприятий, где были опрошены профсоюзные активисты, делают это раз в полгода. 11% особенно активны и обсуждают коллективный договор чаще, чем один раз в 6 месяцев. 11%, видимо, вообще не участвует в обсуждении договора.

Соблюдение пунктов трудовых договоров. Многие участники высказали мнение, что далеко не все пункты трудовых договоров соблюдаются, особенно нарушается режим работы. Но, при проведении количественного опроса, только 18% респондентов согласились с этим мнением. 56% респондентов-работников считает, что соблюдаются все пункты. 26% работников не знает, соблюдаются ли условия их трудовых договоров, а это означает, что каждый четвертый работник не обеспокоен реализацией своего трудового права. Руководители же, наоборот, признают, что не все пункты трудовых договоров соблюдаются, так считает 96% руководителей. Почти 75% активистов профсоюза также считает, что не все пункты трудовых договоров соблюдаются. Вызывает беспокойство то, что 20% профсоюзных активистов не знает, соблюдаются ли условия их трудового договора. Если они индифферентны по отношению к своим трудовым правам, то что можно сказать о том, чтобы они защищали права других людей.

Для улучшения трудовых отношений предложено:

- ужесточить закон, регулирующий оплату труда на частных предприятиях. Надо принимать самые жесткие меры;
- нужен единый трудовой кодекс, который бы вобрал в себя все законы, связанные с трудовыми отношениями;

- нужны единые тарифы по оплате труда, как в государственных, так и в частных предприятиях;
- есть необходимость подробно регламентировать основные нормы трудовых отношений (прием, увольнение, условия труда и т.д.) без дополнительных трактовок, подзаконных актов. Эти нормы должны быть прямого действия, ясными и понятными;
- следует информировать о трудовых правах на всех предприятиях, независимо от формы собственности, размера предприятия или наличия профсоюзной организации.

Восприятие социального партнерства его сторонами. Так опрошенные представители власти в большей своей части убеждены, что социальное партнерство - это действенный механизм развития цивилизованных рыночных трудовых отношений, однако многие из них отмечали невосприятие его обществом.

Около 40% работодателей вообще никогда не слышали о социальном партнерстве, у остальных наблюдалось различное отношение: некоторые работодатели воспринимают социальное партнерство как механизм бесконфликтного регулирования трудовых отношений и сохранения социальной стабильности в обществе, другие считают его недейственным и ненужным в существующей рыночной обстановке, третьи, как простое копирование Западного опыта.

Некоторая часть опрошенных судей и юристов вообще ничего не слышали о социальном партнерстве, остальная же часть в основном понимает необходимость социального партнерства, но в тоже время отмечает неготовность сторон к равноправному диалогу.

Около 80% опрошенных активистов профсоюзов и только 20% работников предприятий слышало что-либо о социальном партнерстве.

Приблизительно пятая часть опрошенных представителей сторон социального партнерства справедливо считает, что в задачи социального партнерства входит регулирование трудовых отношений. Около 20% работников предприятий и их руководителей видят одной из задач социального партнерства

обеспечение социальной стабильности. Около 23% представителей власти отмечает такие задачи социального партнерства как обеспечение гарантий трудовых прав работников и содействие разрешению коллективных трудовых споров и конфликтов, согласных с ними респондентов других опрошенных групп немного меньше (см. таблицу 2.9).

Таблица 2.9 - Что входит в задачи социального партнерства (%)

	Работники	Руководители	Профсоюзы	Представители власти
Регулирование трудовых отношений	21,1	26	24,6	20,6
Защита интересов работодателя	6,1	10	6,6	1,9
Отстаивание интересов работников	16,7	12	18	14
Обеспечение социальной стабильности	20,2	20	13,1	15
Обеспечение гарантий трудовых прав работников	16,7	18	18,9	22,4
Продвижение интересов власти	0,9	0	0,8	2,8
Содействие разрешению коллективных трудовых споров и конфликтов	16,7	14	15,6	23,4
затрудняюсь ответить	1,8	0	0,8	0
Итого	100	100	100	100

Хотя в основу социального партнерства заложен объективный учет интересов всех его сторон, считается, что в задачи социального партнерства входит больше отстаивание интересов работников, чем других сторон.

Отмечается, что чаще всего инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению соглашения между сторонами социального партнерства выступает местная исполнительная власть (49%), объединения работников (18%) и объединения работодателей (шесть процентов). 27% опрошенных работников акиматов затруднилось ответить на этот вопрос.

Стороны социального партнерства отметили следующие проблемы, существующие в области социального партнерства:

1) Нет взаимопонимания сторон. Причем, обе стороны (работодатели и представители работников) обвиняют в непонимании другую сторону.

2) Отсутствие достаточного количества профсоюзных организаций, либо пассивность существующих. Из-за чего наблюдается низкий процент заключения коллективных договоров на предприятиях.

3) Лидеры профсоюзных организаций и представителей власти отметили низкую степень заинтересованности со стороны работодателей объединяться в общественные организации и участвовать в работе комиссий социального партнерства. В связи с чем, решения комиссий социального партнерства распространяются только на незначительную часть работодателей.

4) Несоблюдение принципов социального партнерства, либо формальное их соблюдение, в основном это касается принципа равноправия сторон и выполнения принятых обязательств.

5) Не совершенное трудовое законодательство.

6) Незнание социального партнерства самой многочисленной его стороной - работниками предприятий и организаций.

7) Соглашения трехсторонних областных комиссий являются примерными копиями республиканского соглашения.

Вера в действенность. Больше в действенность социального партнерства больше верят представители власти. В рисунках 2.1, 2.2 и 2.3 показана возможность воздействия деятельности трехсторонней комиссии социального партнерства на развитие цивилизованных трудовых отношений (%).

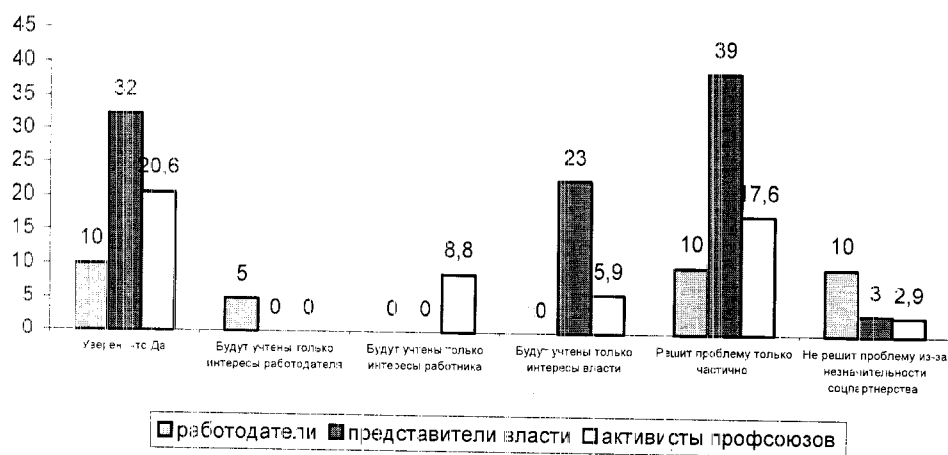


Рисунок 2.1 – Региональный уровень комиссии

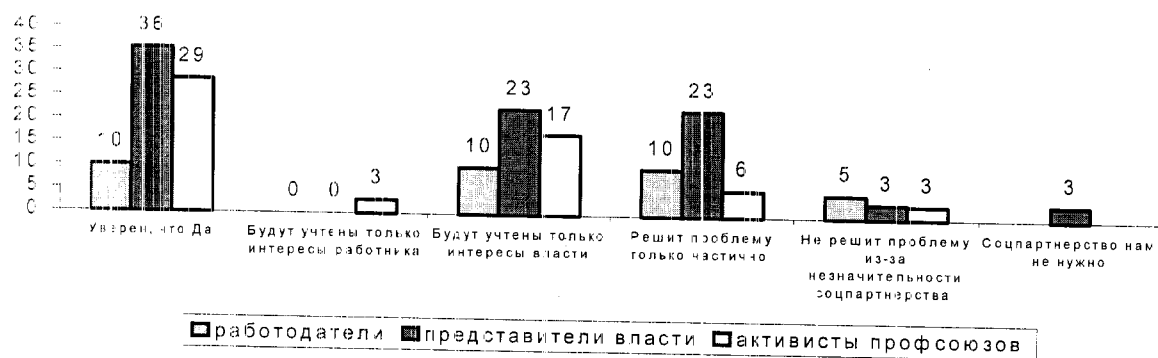


Рисунок 2.2 – Республиканский уровень комиссии

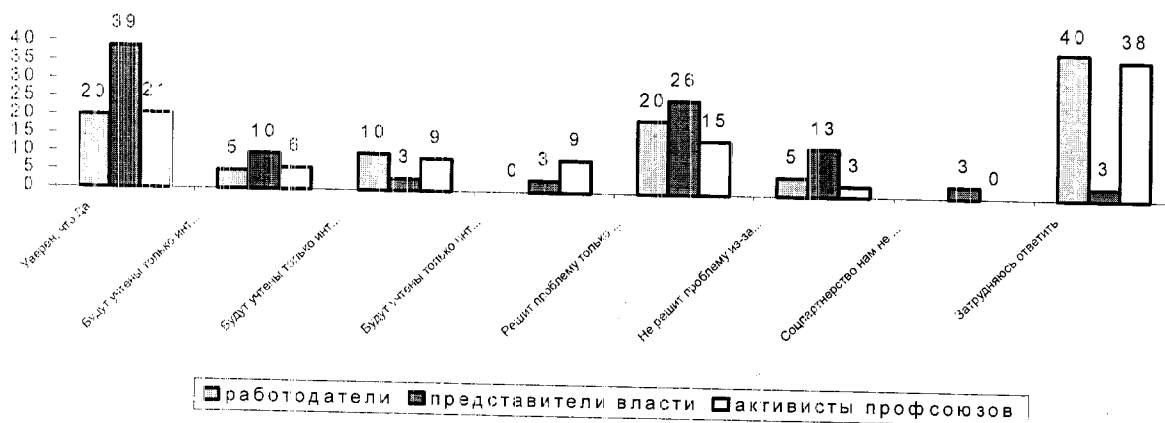


Рисунок 2.3 – Уровень организации

Из той части опрошенных работников, которые ранее слышали что-либо о социальном партнерстве (12%), 27% убеждены, что деятельность комиссии социального партнерства повлияет на соблюдение трудовых прав и справедливость принятия решений в трудовых спорах (это около трех процентов от всех опрошенных работников), 59% респондентов-работников считает, что повлияет частично и 14% уверены в недейственности комиссии.

Обобщим итоги проведенного исследования и анализа. Рассматривая систему социального партнерства в Казахстане, на примере Павлодарской области, необходимо отметить, что наряду с позитивными переменами в системе отношений по социальному партнерству существует и ряд проблем:

- во многих городах и районах нет юридически оформленных Советов (Ассоциаций) работодателей, на совещаниях трехсторонних комиссий зачастую переговоры ведут представители работодателей, которые не уполномочены взять на себя ответственность за принятие конкретных решений; также в своём большинстве работодатели вообще не заинтересованы в развитии социального партнерства;

- большинство работников предприятий не являются членами профсоюзных организаций, в связи с чем, их интересы никто не представляет, и на данных предприятиях не заключаются коллективные договора.

- на совещаниях трехсторонних комиссий нет полной представленности представителей работодателей и работников всех имеющихся крупных и средних предприятий, в связи с чем действие трехсторонних соглашений распространяется только на незначительную часть предприятий;

- организационная слабость и финансовая зависимость профсоюзов (карманные профсоюзы), отсутствие культуры согласования в профсоюзном движении на национальном уровне, ослабление влияния профсоюзов на исполнительные органы власти, наличие недоверия трудящихся к профсоюзам;

- предприниматели не выступают на рынке труда в качестве ассоциированного работодателя, многие из них не ведут согласованной трудовой политики, отсутствие действующих ассоциированных сторон

социального партнерства на отраслевом и региональном уровнях. региональные соглашения не отражают интересы большинства работодателей;

- усиление роли исполнительных органов власти из-за слабого влияния объединения работодателей и профсоюзов, дисбаланс сил в системе социального партнерства в пользу исполнительной власти как противоречие основному принципу – равноправию сторон;

- социальное партнерство в районах области практически не реализуется; формализм сторон к заключению и исполнению соглашений;

- низкий уровень информированности сторон о целях, задачах и возможностях социального партнерства.

3 РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1 Определение необходимости решения проблем развития социального партнерства

Радикальные преобразования казахстанского общества сопровождаются сложными процессами конституирования демократического политико-правового механизма управления социальными явлениями. В государственной жизни со значительным противоборством утверждается разделение властей: законодательной, исполнительной, судебной. Социально-политическая сфера власти импульсивно наполняется различными формами непосредственного взаимодействия народа, общественных организаций и движений с государством и его структурами. В социально-экономическом пространстве с участием государства формируется неординарная система трипартизма и социального партнерства. Возникшие в мировой истории идеи приоритета права, солидаризма, договорного регулирования становятся актуальными в практической политике Казахстана.

Курс на создание рыночной основы экономики с многообразием форм экономической деятельности объективно привел к конституционному выводу о необходимости социального государства, которое основано на социальном партнерстве между человеком и государством, работником и работодателем, производителем и потребителем.

Благодаря методу трехстороннего представительства (трипартизма) демократия пустила глубокие корни в странах, избравших эту форму политической организации и социальных отношений. В современном мире все большее число стран приходит к выводу, что для выхода из захлестнувшего их кризиса требуется, чтобы разработка и осуществление приемлемой в социальном плане экономической политики проходили в обязательном порядке через диалог, консультации и переговоры предпринимателей, органов исполнительной власти, профсоюзов.

Главное значение в становлении системы социального партнерства имеет определение его целей, основных задач, принципов и сфер трехстороннего представительства. В настоящее время в Республике Казахстан к таким целям официально относятся: установление общих принципов согласованного проведения социально-экономической политики, регулирование условий труда, занятости и социальных гарантий; согласование социально-экономических интересов работников, работодателей и всего населения; содействие договорному регулированию трудовых отношений; развитие системы социального партнерств; содействие урегулированию трудовых споров (конфликтов).

Приоритетными определены задачи: предотвращение спада производства; усиление государственного регулирования процессов стабилизации социально-экономической обстановки; формирование рыночных отношений; развитие трудовой и предпринимательской активности; проведение активной политики занятости; сокращение разрыва между стоимостью жизни и доходами населения; обеспечение мотивации производительного труда; обеспечение охраны труда и здоровья работников на производстве и экологической безопасности населения.

Путь, ведущий к трехстороннему представительству и социальному партнерству, проходит через преодоление препятствий, существующих в практике договорного регулирования трудовых отношений. Не решены политико-правовые вопросы по разграничению компетенции в принятии актов в области трудового права между различными государственными структурами, организациями предпринимателей и трудящихся. Не завершился процесс формирования организаций предпринимателей и трудящихся как действительно независимых, представительных организаций, имеющих достаточно правовых средств для выполнения своих функций. Ни одна из сторон не имеет пока достаточного опыта, кадрового и учебно-научного обеспечения ведения коллективных переговоров и урегулирования конфликтов. Главные трудности - это незначительные экономические возможности в маневрах при ведении коллективных переговоров и продолжающаяся государственная регламентация большей части социально-трудовых вопросов. [30]

Идеализированное социальное партнерство понимается как конструктивное взаимодействие организаций трех секторов для решения социальных проблем, выгодное каждой из сторон в отдельности и всем в целом. Жизненные реалии нашего государства таковы, что достичь подобного благоденствия не всегда удается. Чаше на практике реализуются краткосрочные «социальные альянсы», когда усилия и ресурсы организаций двух секторов объединяются для достижения некой конкретной цели. Локальный характер социального партнерства обусловлен, прежде всего, кризисным состоянием экономики и отсутствием ясных, понятных и реалистичных стратегических ориентиров преобразований в стране. Не менее значимы и другие препятствия:

- отсутствие представлений об устройстве социальной сферы, о направлениях и моделях ее реформы;
- неравные возможности организаций трех секторов;
- недостаточная информированность организаций одного сектора о возможностях, сильных сторонах и проблемах других;
- взаимное недоверие, предвзятость оценок (у каждого сектора есть своя ахиллесова пята: закрытость механизмов принятия решений и распределения ресурсов в первом секторе, коммерческая тайна - во втором секторе, недостаточно высокий уровень профессионализма у третьего сектора), что препятствует партнерству;
- низкий уровень проектной культуры, особенно в государственном секторе;
- очень слабо развитая законодательная база для регулирования взаимоотношений сторон в социальном партнерстве, общий низкий уровень правосознания.

История свидетельствует, что альтернативой социальному партнерству является социальная революция. Если не удастся своевременно устранить препятствия на пути к социальному партнерству, то при неуправляемом росте рыночной экономики произойдет окончательный распад общества на спекулянтов, вымирающее население и ничем не управляющих чиновников -

ситуация, когда любой авантюрист, намекнувший, что знает, как "сбросить пар" социальной напряженности, может ввергнуть страну в катастрофу.

Именно поэтому так важно, чтобы общественные инициативы третьего сектора, осознав свою гражданскую ответственность, имели четкие и конкретные планы организации социального партнерства со своей стороны.

3.2 Разработка мероприятий по решению проблем социального партнерства

Итоги выполнения условий соглашения на 2003-2005 годы свидетельствуют о том, что зарождающийся в Павлодарской области институт социального партнерства, позволяет решать ряд социально-экономических проблем. Работа по реализации обязательств, принятых Сторонами социального партнерства в Соглашении на 2005-2006 год продолжается. Основными для взаимодействия и консолидации социальных партнеров остаются вопросы снижения бедности, безработицы, нахождения для этого необходимых финансовых ресурсов, вопросы охраны и безопасности труда, совершенствования форм трудовых соглашений.

Однако в развитии социального партнерства существует ряд проблем, которые требуют разрешения. Не будем касаться всех проблем, а рассмотрим лишь некоторые из них; а также рассмотрим мероприятия, которые разрабатываются для устранения данных проблем. В данной главе представлены проблемы разрешения деятельного профессионализма, альтернативного разрешения споров, коллективных договоров и профессионального образования.

В основе формирования взаимовыгодных партнерских отношений, как уже говорилось ранее, лежит главный интерес – повышение деятельного профессионализма. Этот интерес является общим, поскольку в целом свойственен всем трем сторонам: профсоюзам, работодателям и власти, и государству.

Как ни странно, но о формировании деятельного профессионализма, соответствующего требованиям объявленных демократических и рыночных реформ, говорится крайне мало. Редки выражения: управленческий или предпринимательский профессионализм, хотя законодательно в стране уже предполагается развитие предпринимательства, переход к местному

самоуправлению и т.д. В этой связи и в связи с Законом о социальном партнерстве может по-новому проявиться функция и роль профсоюзов. Ведь идея профессионализма заложена в самом их названии. Профсоюзные лидеры могли бы взять инициативу в свои руки и выдвинуть, к примеру, лозунг: «Профсоюзы – школа деятельностного профессионализма!». Или, что созвучно принятому закону и лучше воспринимается на слух «Профсоюзы – школа социального партнерства!». Тем более, что из трех упомянутых сторон именно профсоюзы ближе всех к идее повышения образовательного уровня, деятельностного профессионализма общества.

Учитывая некоторую растерянность профсоюзов в последние годы в связи рыночной перестройкой, полагается, что эта идея может задать вполне определенные контуры и конкретный предмет их деятельности, а при желании и определенном умении – превратить их в основного (из трех) социального партнера. Соответственно, эта идея обязывает профсоюзы опережающим образом приобретать деятельностный профессионализм, выступать организатором практического взаимодействия с представителями работодателей и власти. Здесь сразу встают вопросы: благодаря чему, как и где можно приобрести необходимый уровень профессионализма?

Определим первым направлением развития социального партнерства - реальное действие коллективных договоров

Как уже упоминалось ранее, институт социального партнерства на уровне хозяйствующего субъекта принимает форму коллективного договора, в форме минимального набора норм, регулирующих отношения между наемными работниками и работодателями.

Коллективные договоры являются важными инструментами, уравнивающими интересы работника и работодателя, а также единственным реальным на сегодняшний день институтом, который способен в какой-то мере компенсировать либеральное законодательство о труде, действующее в казахстанской экономике.

Вместе с тем коллективный договор и практика его исполнения имеют ряд недостатков:

- недостаточно оперативно решаются вопросы усиления безопасности и охраны труда, вследствие чего наблюдается высокий уровень травматизма;
- слабо разработаны вопросы дифференциации оплаты труда и дополнительных отпусков, например, с учетом вредных и неблагоприятных условий труда;
- фактически не осуществляется обязательное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Вопросы социального развития в коллективных договорах, в основном, отражены минимально. В то же время коллективными договорами не предусмотрены ни экономические, ни политические санкции за неисполнение работодателями условий договора. Этот вопрос особенно важен для разрешения. Если экономические санкции за неисполнение или нарушение условий коллективного договора, предусмотренные действующим законодательством, явно недостаточны, малоэффективны, то необходимо в полной мере использовать политический арсенал воздействия с помощью:

- общественного мнения;
- реакции местных органов власти;
- международных организаций (например, Азиатского банка реконструкции и развития, который ведет активную всестороннюю деятельность на территории Казахстана).

В средствах массовой информации не предоставляется аналитический материал о содержании, ходе выполнения и претензиях коллективов к исполнению коллективного договора. То есть спектр мнений не выявляется, аргументы не озвучиваются. Поэтому критическая оценка процесса отсутствует, а рядовые работники не имеют возможности высказать свое мнение о работодателях и профсоюзе в средствах массовой информации. Если учесть, что институты управления, в основном, не содержат демократических инструментов в виде участия рядовых наемных работников в наблюдательном совете (впрочем, такого органа в казахстанских организациях чаще всего не существует), то все претензии опосредованы деятельностью профсоюзов. Единственный инструмент, которым реально может воспользоваться рядовой работник, – это «выдвижение

требований профсоюзных органов о расторжении индивидуального трудового договора с работодателем в случае невыполнения им условий коллективного договора и нарушения законодательства о труде». Профсоюз же использует в основном метод забастовок.

Основная проблема становления реального института социального партнерства состоит в том, что работники вообще мало используют возможность защищать свои интересы и вести переговоры с работодателями на основе коллективных договоров (с помощью профсоюзов или инициативных групп работников, которым Закон о труде дает те же права, что и профсоюзам).

В процессе проверок, проведенных в результате запланированного мероприятия по увеличению числа заключаемых коллективных договоров, также выявлено, что многие работодатели вообще не заключают коллективных договоров с работниками.

Для активизации процесса заключения коллективных договоров предлагается два основных направления:

- отраслевым профсоюзам необходимо распространить свою деятельность на районы. В настоящее время они действуют только в областном центре;
- неправительственные организации (НПО), которые по роду своей деятельности тесно взаимодействуют с малым бизнесом, должны активизировать разъяснительную и методическую работу. Тем более, что макет коллективного договора, разработанный по всем требованиям, имеется в департаменте координации занятости и социальных программ Павлодарской области.

Заключение коллективного договора является элементом цепи, другие звенья которой находятся на государственном, отраслевом и региональном уровнях.

Региональный договор дает возможность учитывать территориальные особенности хозяйствования и включать их в обязательное для всех участвующих сторон соглашение. Ярким примером является установление квоты рабочих мест, положения о которой нет в Законе о труде, но которая может быть заложена в случае согласия участвующих сторон.

В то же время в тексте соглашения, наряду с объективно необходимыми положениями по охране и условиям труда, своевременной заработной платы, обязательности регулярных отчислений в накопительную пенсионную систему, выведен ряд положений, которые рассчитаны исключительно на крупный бизнес. Такие положения, как «переподготовка высвобождаемых работников, предоставление дополнительных льгот и компенсаций за счет работодателей, сохранение и увеличение объемов работ и числа рабочих мест», могут быть рассчитаны только на крупный бизнес, так как малому бизнесу такие издержки в условиях переходной экономики явно не по плечу. Корректнее было бы уточнять эти пункты, поскольку такие обязательства могут оттолкнуть малый бизнес от участия в региональном соглашении, так как принцип реальности обеспечения принимаемых обязательств они выдержать не могут.

Для соглашений социального партнерства также характерно отсутствие прозрачной информации о результатах выполнения соглашений сторонами, которая будучи озвучена в средствах массовой информации, может стать импульсом к совершенствованию данного института и привлечению к нему не задействованных в настоящее время субъектов (например, НПО). Кроме того, отсутствие такой информации нарушает принцип систематичности контроля и ответственности за выполнение обязательств, который является одной из основ социального партнерства.

Из всего выше сказанного, можно определить одни из многих мероприятий, которые необходимы для разрешения проблем социального партнерства:

- использовать политический арсенал воздействия на работодателя;
- постоянно увеличивать объем заключаемых коллективных договоров;
- способствовать предупреждению возникновения коллективных трудовых споров в организациях и своевременному их разрешению путем переговоров в согласительных комиссиях;
- практиковать заслушивание отчетов на заседаниях ОТК руководителей местных исполнительных органов о проводимой работе региональных комиссий по социальному партнерству, рассматривая их как постоянно действующий

механизм согласования интересов работников и работодателей по социально – экономическим и трудовым проблемам;

- представлять в средствах массовой информации аналитический материал о содержании, претензиях коллектива к соблюдению условий коллективного договора;

- в работу региональных комиссий по составлению соглашений социальных партнеров привлекать специалистов и ученых соответствующих отраслей науки, представителей неправительственных организаций, которые тесно связаны с малым бизнесом;

- в средствах массовой информации размещать объективную аналитическую информацию о процессе и результатах ежегодного регионального соглашения о социальном партнерстве, а также о поведении участвующих в нем субъектов;

- проводить разъяснительные работы по заключению коллективных договоров на уровне предприятий (при участии профсоюзов или без них). Такая работа может проводиться как профсоюзами, так и неправительственными организациями, которые более тесно сотрудничают с малым бизнесом. Поскольку становление конкурентоспособных рынков товаров тесно связано с либеральным рынком труда и децентрализацией процесса коллективных договоров, то наиболее реальным средством уравнивания интересов работников и работодателей является инициативное заключение коллективного договора на уровне предприятия, как наиболее действенного института, способного выразить интересы наемных работников.

Вторым направлением должно стать развитие социального партнерства в профессиональном образовании.

Модернизация общественной жизни, приоритетное развитие ряда отраслей экономики, тенденции научно-экономического обновления производства, связанные с наукоемкими информационными технологиями оказывают существенное влияние на развитие рынка труда.

В связи с этим необходимо принять меры, направленные на развитие технического и профессионального образования, повышения качества подготовки

высококвалифицированных и конкурентоспособных кадров для всех отраслей экономики.

Предприниматели, понимая необходимость технического перевооружения производства, вкладывая огромные средства в покупку дорогостоящего современного высокотехнологического оборудования. Но это оборудование ничего не представляется без подготовленных высококвалифицированных специалистов.

Также необходимо отметить плохую материально-техническую оснащенность профессиональных школ и колледжей, показанную в приложении 3.

Во первых, существует большая потребность в рабочих специальностях. По прогнозным данным Департамента экономики и бюджетного планирования, потребность отраслей экономики Павлодарской области в профессиональных кадрах, то есть выпускников колледжей и профессионально технических школ составляет в 2006 -2010 году – 40 158 человек, из них с высшим образование – 4 019, средним профессиональным – 4784, начальным профессиональным образованием – 31 355 человек (см приложение И).

Понимая, что бизнес, это дело частное и вроде бы частнику нужно решать эту проблему самому. Но мы все живем в определенных условиях, в которых малые и средние предприниматели не в состоянии решать эти проблемы самостоятельно, без участия государства и его программ по развитию профессиональной подготовки.

В настоящее время идет перекачка квалифицированных кадров между предприятиями, кто заплатит больше, к тому и уйдет специалист.

Работодатели должны понимать, что профессионалами – специалистами с большой буквы сразу не становятся. К профессионализму и мастерству идут годами. И поэтому нужно брать молодых или новых специалистов, обучать на практике или через стажировку и например из пяти выбрать одного – двух и дать ему работу. Необходимо отработать заново механизм прохождения практики и стажировки, пока есть старые мастера, которые могут научить. Не нужно экономить на кадрах, так как завтра они принесут предприятию доход и не малый.

Следует отметить, что крупные предприятия смогут сами обучить себе специалистов, например группу сварщиков из 10 человек. Малое или среднее предприятие свою потребность в одном - трех человеках по отдельной специальности не сможет реализовать через коммерческий заказ профшколы или другому обучающему заведению, так как обучение малой группы не эффективно, так как высоки затраты на одного обучающегося.

Решить проблемы профессионального обучения, первую очередь рабочих кадров и специалистов среднего звена, можно только за счет совместных усилий государственных структур и предпринимателей реального сектора.

Сегодня существует огромная армия здоровых трудоспособных граждан Казахстана, которые хотят работать, но не имеют возможности трудоустроиться. Это слой населения насчитывает порядка 700 тысяч незанятых. Для того, чтобы трудоустроиться, учитывая стоимость создания одного рабочего места, необходимо инвестировать в экономику государства порядка 16 млрд. долларов США. Для сравнения: бюджет Республики составляет 7,5 млрд. долларов США. Очевидно, что в обозримом будущем нашего государства не будет реальной возможности обеспечить эту армию безработных рабочими местами. Решение этой проблемы заключается в оказании становлению и развитию малых и средних предприятий и направлении государственного финансирования на подготовку квалифицированных кадров для предпринимательской деятельности.

Необходимо создать специальную, отдельную систему подготовки квалифицированных кадров для предпринимательства, которая помимо основной задачи – обучение без отрыва от производства, будет решать и проблему официального подтверждения квалификации рабочих специальностей, обученных на предприятиях.

Финансирование данной системы предусмотреть из поступлений в бюджет от социального налога. Сейчас социальный налог, взимаемый с работодателей обезличен, т.е. нет конкретных статей распределения поступлений от данного налога. Предлагается по зарубежному опыту 1,5% от суммы направлять в региональные фонды подготовки кадров. Этими средствами должны распоряжаться региональные объединения работодателей совместно с

администрацией региона, и расходоваться они должны на оплату организаций профессионального образования по обучению рабочих кадров.

Во вторых, требует своего решения проблема ликвидации безграмотности предпринимателей, которые зачастую не знают о правилах ведения бизнеса, организации производства, своих правах и обязанностях, о правах и обязанностях контролирующих органов. Следует развивать и активизировать действующую инфраструктуру по поддержке предпринимательства, которые через свои консультативные центры должны проводить обучение предпринимателей по основам ведения бизнеса.

Следует организовывать краткосрочные курсы (три - шесть – 12 месяцев) на базе действующих учебных и консалтинговых центрах (на условиях: 50 % - средства областного бюджета; 50% - средства работодателей).

Учебные и консалтинговые центры являются наиболее мобильными, так как для них, в отличие от профшкол и колледжей, не требуется получения лицензии на новый вид образовательных услуг и процедуры длительного согласования в начале с Департаментом образования, затем с Министерством образования. Или предусмотреть возможность проведения подобных курсов через профессиональные школы и колледжи (определив это законодательно на областном уровне).

Включать в программу профессионального образования и подготовки кадров курсы обучения основам ремесленничества (ориентированные на социально не защищенные слои населения): мастера по ремонту обуви, посуды, бытовой техники, мастера по изготовлению сувениров и т.д.

Также для решения проблемы квалифицированных кадров необходимо проводить ежегодные обследования и анализ потребностей в кадрах действующих предприятий и сопоставление его с предложением учебных заведений.

Результаты сферы образования должны быть наглядными, их успехи должны показываться в СМИ по телевидению, на выставках, но опять же они должны ориентироваться не на Департамент образования, а на работодателя, основного потребителя результата их труда.

Профессиональным школам и колледжам необходимо чаще проводить

конкурсы мастерства, ярмарки рабочих профессий, на которые приглашать руководителей предприятий. Также приглашать работодателей на ярмарки вакансий и государственные выпускные экзамены. Учебным заведениям необходимо активизировать свою деятельность, сделать анализ кадрового состава предприятий области, выяснить их потребности, заключить договора партнерства и реализовывать их вместе.

Включать в государственный заказ программ обучения, переподготовки и повышения профессиональных кадров по приоритетным направлениям развития экономики с учетом потребностей предприятий. Для разработки вышеуказанных программ необходимо учитывать результаты проведенного исследования и анализа рынка труда. При разработке программ и выработке основного перечня обучающих специальностей для нужд области, Департаменту образования необходимо привлекать работодателей, профсоюзы, учебные и кадровые-консалтинговые центры (которые имеют опыт и обладают банками данных и аналитическими показателями). Односторонний подход по разработке обучающих программ в основном силами Департамента дает нам те результаты, которые мы имеем сегодня, это, конечно, же отсутствие требуемых рабочих и специалистов на рынке труда Павлодарской области.

Предприниматели в свою очередь должны сотрудничать с обучающими и учебными заведениями профессионального образования области, но не в роли спонсоров, а в роли социальных партнеров, в том числе и по вопросам укрепления материально-технической базы учебных заведений и по трудоустройству выпускников учебных заведений. А государство должно обеспечить такие предприятия определенными гарантиями, ведь кадры и занятость это общий интерес. Примером является заключение в феврале 2006 года договора социального сотрудничества между Акимом Павлодарской области и президентом АО «Алюминий Казахстана» о создании профессиональной школы для подготовки рабочих специальностей для развития отраслей экономики региона (в частности для электролизного завода), согласно которого АО «Алюминий Казахстана» финансирует строительство и материально-техническое оснащение школы, Аким – методическое оснащение и процесс обучения.

Третьим направлением должна стать медиация – как путь к цивилизованному разрешению правовых конфликтов.

Методика, разработанная специалистами и тренерами по разрешению конфликтов носит название «Альтернативное разрешение споров» (АРС). АРС – это не единственный метод или процесс. АРС – совокупность методик при содействии нейтральной третьей стороны. Такие методики доступны сторонам как альтернатива судебным процессам в случае невозможности разрешения спора через индивидуальные переговоры.

Здесь, прежде всего, необходимо определить, что же такое конфликт. Конфликт – это чувство или условие, когда человек, группа или организация сталкивается с ситуацией, которая создает необходимость в выборе между двумя или более вариантами. Одной из черт конфликта является обязательное присутствие, по крайней мере, двух вариантов решения, а решение сделать выбор не всегда бывает легким.

Существует несколько типов конфликта:

- конфликт по интересу – наиболее распространенные источники конфликта. Интересы отражают потребности стороны. Для разрешения спора интересы должны быть удовлетворены, или по крайней мере, удовлетворительно обсуждены;
- конфликты по данным могут быть вызваны отсутствием фактов, ошибочной информацией и различным толкованием одной и той же информации. Ясное и своевременное общение между сторонами контракта на всех уровнях является основой избежания таких конфликтов по данным;
- конфликты по отношениям часто основаны на негативных личных эмоциях и случаях плохого поведения. Такие конфликты характеризуются неправильным восприятием, стереотипами или плохой коммуникацией. Конфликты по отношениям становятся более серьезными за последнее время. Они могут сбивать с толку и не давать сторонам увидеть их собственные лучшие интересы;
- конфликты по ценностям возникают из – за абсолютно разных образов жизни, целей, идеологий и религиозных убеждений. Переговоры по изменению

чьей – то системы ценностей обычно трудны, если вообще не напрасны, но, к счастью, большинство проблем может быть решено при условиях, которые исключают выводы на основе ценностей;

– конфликты по структуре вызываются "правилами" или обстоятельствами, которые относятся к личным и организационным случаям. Они могут возникать из – за отношений с правительством, требованиями контракта и трудовыми договорами. Для людей, вовлеченных в конфликт по структуре, часто невозможно что – либо сделать для изменения структуры. Они, тем не менее, могут четко определить роли, поделиться информацией о структурных проблемах и работать вместе для уменьшения воздействий от такой проблемы.

Предмет спора возникает во всех отношениях независимо от того, личные ли они или связаны с трудовыми отношениями. Они являются нормальным последствием взаимодействия между отдельными лицами и организациями. Предметы спора просто темами для обсуждения.

При APC нейтральная и беспристрастная сторона выбирается сторонами спора при их взаимном согласии для предоставления либо процедурного содействия, либо действительного совета. Третья сторона может быть представлена конкретным лицом или советом, обычно состоящим из трех членов.

Процедурное содействие обычно бывает неофициальным и часто предоставляется в медиации и установлении фактов. Такой тип содействия предоставляет внешнюю помощь в создании структуры или процедуры для дальнейших переговоров между спорящими сторонами.

Методика медиации APC не очень сложна или трудна для понимания. Медиация может быть просто описана как вмешательство третьей стороны, медиатора, в конфликт для помощи спорящим сторонам в добровольных переговорах по совместно принимаемому решению проблемы. Процесс медиации, в целом, неофициальный, гибкий и не основанный на противостоянии. Медиатор может проводить совместные сессии с обеими сторонами или отдельные обсуждения с каждой стороной. Стороны могут представлять себя в медиационной встрече самостоятельно или использовать представителя для представления их позиции. Таким образом, в большинстве медиационных встреч

активно участвуют сами стороны и их представители. Медиатор не принимает решения, он помогает сторонам в создании связей, определении предмета конфликта, разработки вариантов решения и построения эффективного процесса переговоров для использования сторонами.

Процесс медиации, наверное, самый старый, известный и часто используемый метод ведения переговоров с помощью третьей стороны. Начав с применения медиации бизнесом для разрешения трудовых споров и физическими лицами для бытовых вопросов, использование медиации распространилось на все, где имеется конфликт.

Медиатор - это нейтральная и объективная третья сторона, которая предоставляет процедурную помощь сторонам для фасилитации переговоров. Медиатор должен обладать такими личными качествами как: навыки умелого слушания; проницательность и терпение; настойчивость; сочувствие; нейтральность и объективность; творческое мышление; личная честность; здравый смысл.

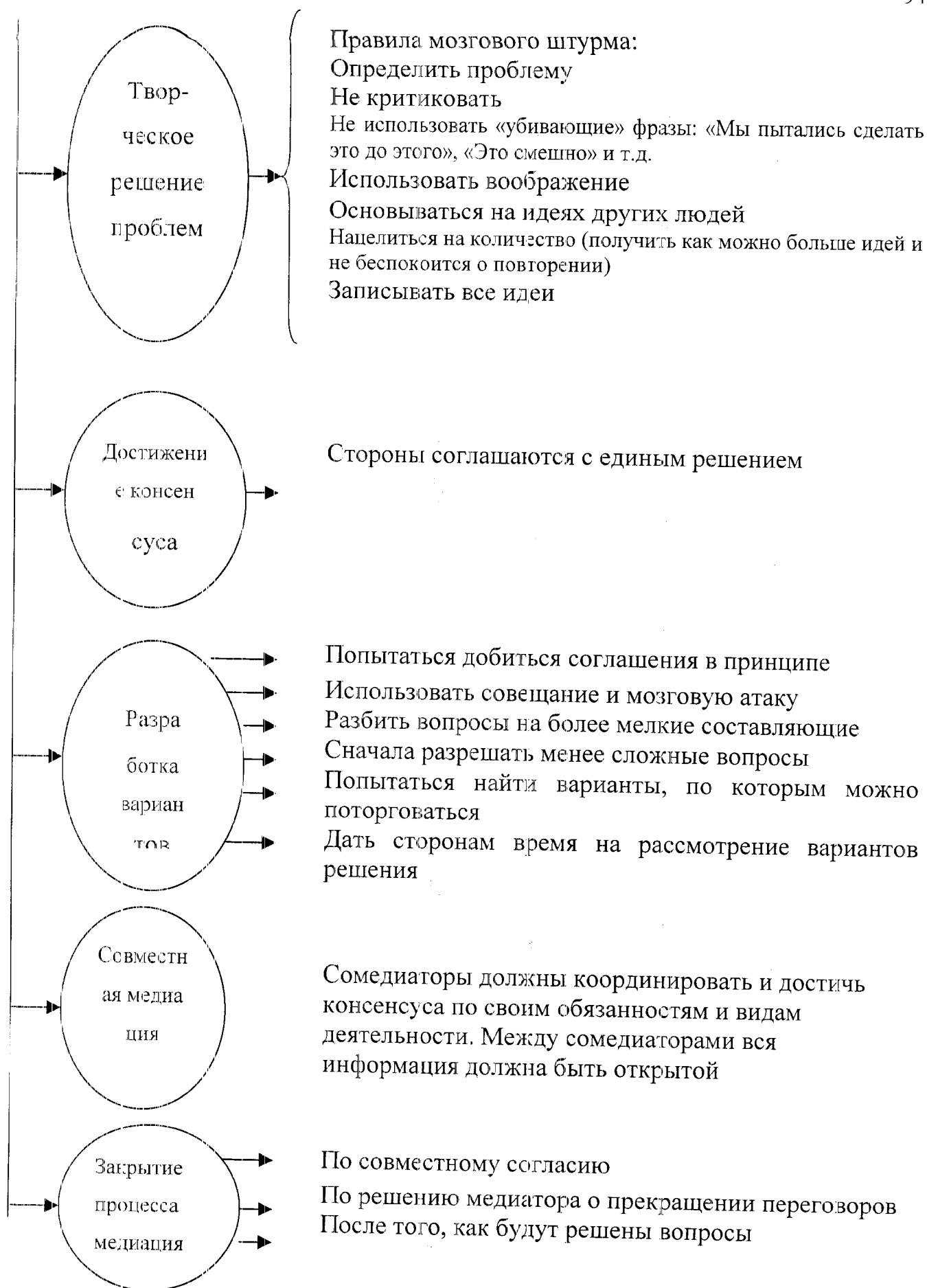
Главными целями медиации являются:

- выражать чувства;
- разъяснять недопонимание;
- фасилитировать ясное общение между сторонами;
- выявлять области договоренности, взаимных интересов;
- включать эти вопросы в решения, разработанные самими сторонами.

Процесс медиации может быть ясно разделен на компоненты. Существует стадия до начала медиации, когда медиатор пытается наладить хорошее общение со сторонами, создать доверие и достигнуть договоренностей для сессии медиации. После этого начинается сессия медиации, когда медиатор обобщает процесс переговоров между сторонами. Все стадии медиации отражены в рисунке 3.1.



Рисунок 3.1 - Стадии медиации



Продолжение рисунка 3.1

Одним из наиболее важных аспектов в сессии медиации является создание доверия. В большинстве случаев к тому времени, когда стороны приходят к необходимости использования медиации, доверие между ними полностью потеряно или разрушено. Для того, чтобы люди приняли участие в процессе медиации и помочь им работать совместно для разрешения проблем, медиатор должен быстро и последовательно создавать и поддерживать доверие между сторонами.

Доверие начинается с медиатора как человека. Если стороны доверяют медиатору, есть вероятность, что между ними возникнет доверие в ходе процесса. Через какое-то время это доверие может перейти в веру, что соглашение, достигнутое в ходе процесса, является справедливым и будет приведено в жизнь. В ряде случаев доверие может быть разрушено по причине:

- раскрытия конфиденциальной информации;
- демонстрация собственного превосходства медиатора;
- неумение выслушать или невнимательность;
- негативной оценки сторон;
- демонстрация невнимательности (например, демонстрация обособленности, нетерпимость или критика в случае выражения сторонами эмоций).

Закрытие является решающим моментом в процессе медиации. Именно в этот момент стороны принимают решение о том, разрешен или не разрешен вопрос. Если вопрос разрешен, то следующим шагом будет написание соглашения.

Соглашение является договором между сторонами. Оно принадлежит им и они несут ответственность за его реализацию. Однако соглашение также может быть приведено в действие законом.

Действительный совет предоставляется в более структурированном процессе и включает:

- регуляторные переговоры. В регулирующих переговорах правительство созывает встречу всех заинтересованных сторон, которые ощутят влияние измененного или нового положения правительства. Цель встречи –

известить заинтересованные лица о содержании положения и получить комментарии заинтересованных лиц по влиянию и интересам;

– мини – судебное рассмотрение – не является сокращенной судебной процедурой. Спор предоставляется главным представителям спорящих сторон, которые пытаются договориться о решении спора при содействии нейтрального советника, нежели чем представлять спор как противостояние третьей стороне с правом сбязывать стороны к своему решению. Мини – судебный процесс определяется как «добровольная, срочная и несудебная процедура, где высшее руководство каждой стороны использует помощь третьей стороны для разрешения споров»;

– необязывающий арбитраж – схож с арбитражным слушанием, имеет официальный и структурный характер. Спорящие стороны представляют спор арбитру или арбитражному совету из трех человек, который проводит слушание, который проводит слушание и делает письменное, необязывающее решение по выгодам конкретного спора. При не обязывающем арбитраже спорящие стороны следуют стандартным процедурам арбитража за исключением того, что арбитр не имеет полномочий обязывать стороны исполнять его решение. При простом арбитраже решение арбитра обязательно. Решение арбитра оформляется в письменном виде и обычно содержит установление факта и экспертный анализ по техническим вопросам. Данное письменное решение затем используется как руководство для дальнейших частных переговорных заседаний между спорящими сторонами;

– ранняя нейтральная оценка – спорящие стороны привлекают третью сторону, считающейся оценщиком, для изучения интереса в споре. Определение оценщиком необязательно для исполнения. Во время обсуждений по разрешению спора оценщик помогает с определением вопросов, разъяснения фактов и вариантов разрешения спора. Экспертное определение оценщиком имеет критическую важность в течение обсуждений по разрешению спора;

– нейтральное лицо проекта – относительно новая концепция, сочетающая технические консультационные услуги с возможностями разрешения спора. Термин "нейтральное лицо проекта" относится к независимому эксперту,

отбираемому сторонами контракта для вступления в роли беспристрастного наблюдателя, опытного технического консультанта и нейтрального советника по разрешению спора. В основном, нейтральное лицо проекта – залог успеха проекта.

Существует ряд характеристик, которые присущи APC и являются ценной и полезной альтернативой судебному процессу в разрешении конструктивных споров. Стороны должны рассматривать такие характеристики при возникновении споров:

- быстрое решение. APC может использоваться в любое время, когда стороны соглашаются, что вмешательство нейтральной стороны могло оказаться полезным, в том числе и до начала судебного процесса;
- рационализированное рассмотрение. Стороны могут согласиться на значительное уменьшение или исключение процесса рассмотрения, сосредотачиваясь на самых важных вопросах спора;
- гибкие процедуры. Хотя различные методики APC имеют определенные неотъемлемые элементы, стороны могут исключить такие элементы, для создания собственного уникального процедурного процесса;
- заказные претензии. Стороны имеют право работать с нейтральной стороной при создании наиболее эффективного способа презентации своих лучших примеров в предоставленное время;
- выбор представителей. Представители сторон в течение процесса могут иметь техническую или юридическую экспертизу;
- совместно выбранная нейтральная сторона. Спорящие стороны совместно выбирают нейтральную и беспристрастную третью сторону, основываясь на специфических определяемых сторонами квалификациях;
- конфиденциальные коммуникации. Устные обсуждения и письменные материалы, в целом, конфиденциальны, пока стороны не договорятся иначе или по закону не требуется их раскрытие;
- необязательная структура. За исключением арбитража методики APC основываются на добровольном достижении взаимного согласия между сторонами по разрешению их споров;

- возобновленные переговоры. Опять же за исключением арбитража, стороны участвуют в дальнейших переговорах при помощи процедурных навыков или технической экспертизы нейтральной третьей стороны;

- результат контроля. Опять же за исключением арбитража, стороны сохраняют полномочия по принятию решений и определяют, разрешать спор или нет и какое содержание будет у договора по разрешению спора. [33]

Применяя на практике все эти методики можно добиться разрешения практически любого конфликта. Однако, для того, чтобы разрешить конфликт, необходимо не только использовать данные методики, но еще и уметь управлять конфликтами. Для более легкого понимания вопроса управления конфликтами через систему социального партнерства ниже представлен в приложении К.

Органами, рассматривающими трудовые споры и порядок их рассмотрения при индивидуальных конфликтах являются:

- непосредственно работодатели при обращении работника (устного, письменного). При согласии сторон конфликт исчерпан;

- согласительная комиссия из разного числа представителей работодателей и работников. Представители работодателя назначаются приказом, а представители работников избираются общим собранием.

Органы, рассматривающие трудовые споры и порядок их рассмотрения при коллективных конфликтах:

- непосредственно работодатель (объединение работодателей) по письменному обращению работников (представителями работников);

- примирительная комиссия из числа представителей сторон;

- трудовой арбитраж (создаваемый сторонами спора) в составе республиканской или местной трехсторонней комиссии по социальному партнерству, а также привлечение представителей профсоюзов, специалистов – экспертов;

- посредник (медиатор).

Преимущества и достоинства медиации:

- минимизация риска публичного оглашения конфликта;
- неформальность и гибкость процедуры;

- толерантность, концессуальность и компромисность процесса;
- замена состязательности сотрудничеством;
- экономия денег и времени путем уменьшения трат и расходов на судебный процесс;
- сравнительная низкая стоимость;
- не требуется адвокатской или общественной защиты;
- благоприятная психологическая обстановка;
- возможность урегулирования и в личных и в деловых вопросах

3.3 Оценка факторов развития социального партнерства

Характер и динамика экономического развития страны являются предметом самого пристального внимания экономистов и политиков. От того, какие процессы происходят в динамике развития, какие при этом происходят структурные изменения в национальной экономике, зависит очень многое в жизни страны и ее перспективах.

Одними из главных факторов экономического роста являются:

- труд (количество и качество трудовых ресурсов);
- земля (количество и качество естественных ресурсов и полученных на их основе оборотных средств);
- капитал (капитальные вложения (инвестиции) и основные фонды с учетом их технологического уровня, который обеспечивается научно – техническим прогрессом);
- предпринимательские способности (понимаются не только как хозяйственная деятельность предпринимателей, но и как хозяйственный механизм, способствующий (или мешающий) этой деятельности.

Если провести сравнение между основными составляющими экономического роста и социального партнерства, то невооруженным взглядом можно увидеть что два фактора, влияющие на развитие этих двух огромных систем, являются общими. Как на развитие социального партнерства, так и на экономический рост немаловажное влияние оказывает совершенствование

трудовых отношений и предпринимательской деятельности, конечно же, не без участия в этих преобразованиях государства.

Социальное партнерство – это многофакторный, противоречивый и трудно измеряемый процесс. Вероятно, он должен рассматривать только за среднесрочные и долгосрочные периоды времени.

Для разрешения проблем, существующих на данный момент в системе социального партнерства, необходимо сделать очень много. Те факторы, которые были предложены и рассмотрены в прошлом разделе, являются лишь первым шагом в достижении бесперебойного функционирования системы социального партнерства.

Применение теории деятельности на практике приведет к тому, что все разногласия между сторонами социального партнерства будут решаться путем согласования точек зрения, а не людей. Посредством освоения техники рефлексивного мышления стороны смогут своевременно замечать и устранять, прежде всего, собственные мыслительные погрешности. Таким образом, устранение разногласий станет возможным на ранней стадии их появления, тем самым, отстраняя процедуру голосования на второй план.

Как известно, разногласия и споры, как в обычной жизни, так и в экономической жизни общества сами по себе не исчерпываются, для их разрешения всегда требуется и время, и желание спорящих сторон примириться. Но если в обычной жизни спор может со временем забыться, то в экономической жизни он требует скорейшего разрешения. Нельзя, например, оставить без внимания требование профсоюзов об улучшении условий труда или увеличению уровня заработной платы, поскольку, в конечном счете, положительное разрешение данного вопроса, приведет к повышению уровня жизни населения, как регионов, так и страны в целом. Методика АРС как раз и позволяет посредством взаимодействия сторон и медиатора найти оптимальное решение для выхода из затруднительных ситуаций. Медиация является практически самым надежным и верным методом разрешения конфликта, поскольку 75 % споров разрешаются именно на сессии медиации. Следовательно, если стороны социального партнерства будут чаще прибегать к помощи медиатора, то процент

разрешения споров путем достижения консенсуса мирным путем, без проведения судебного процесса, будет постоянно увеличиваться.

Коллективный договор – это единственный реальный инструмент, который уравнивает права работников и работодателей. Увеличение количества заключаемых коллективных договоров, а также контроль за их исполнением должен привести к тому, что вопросы ущемления прав работников, существующие на сегодняшний день, перестанут быть главными в трудовых отношениях.

Разработанный механизм социального партнерства между учебными заведениями и предпринимателями позволит развить техническое и профессиональное образование, повысит качества подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных кадров для всех отраслей экономики, обеспечит потребности работодателей в рабочих кадрах, а незанятому населению даст возможность трудоустроиться и обеспечить достаточный прожиточный уровень жизни, решив таким образом как производственные, так и социальные проблемы области.

Трудно оценить влияние вышеописанных предложений по совершенствованию социального партнерства, поскольку они не могут быть отражены в количественном выражении. И потому, в связи с трудностями измерения процесса социального партнерства и невозможностью проведения количественной оценки, определим качественное влияние совершенствование системы социального партнерства:

- улучшение условий труда;
- поддержка бедных слоев населения;
- улучшение качества труда;
- социальной стабильности общества;
- выплата социальных гарантий;
- увеличение числа профобразованного населения;
- повышение уровня жизни населения.

Конечно же, это не все позиции, которых можно добиться, совершенствуя институт социального партнерства. Но, глядя только на них, можно с

уверенностью сказать, что социальное партнерство является первой ступенью к устойчивому экономическому развитию региона и страны в целом.

Социальное партнерство должно сыграть особую роль в становлении рынка труда, где на равных будут работник, работодатель и государство. Оно должно являться процессом согласования общественных и групповых интересов в сфере доходов путем консультаций и договоренностей не только в рамках отдельных отраслей, но и в рамках национальной экономики.

Если уделять должное внимание и воплощать в экономической и социальной жизни вопросы, которые ставит перед собой социальное партнерство, то возможно в скором будущем, наше общество забудет о таких остро наболевших проблемах как социальная незащищенность, безработица и низкий уровень доходов.

Согласно Послания Президента страны народу Казахстана одной из основных возможностей для развития экономики является процесс глобализации и научно – технического прогресса. Следовательно, крайне необходимо понимать эти технологии, добиваться их полной интеграции в наше общество и идти в ногу с процессом глобализации.

Радикально новый этап в экономическом развитии страны подразумевает:

- обеспечение прочной стабильности в стране и регионе, развитие регионального и международного сотрудничества;
- динамичное развитие экономики в соответствии с требованиями глобализации и развития новых технологий, с акцентом на развитие несырьевых секторов;
- образование, профессиональную подготовку и социальную сферу на уровне XXI века.

Как сказал Президент страны Н. Назарбаев «Страна, не имеющая развивать знания, 21 веке обречена на провал. Мы должны сформировать кадровый задел высокотехнологичных и наукоемких производств будущего. Необходимо принять адекватные меры, направленные на развитие технического и профессионального образования на всех уровнях». Считается необходимым в первую очередь

развивать технические специальности, в которых испытываем дефицит и вынуждены привлекать из-за рубежа

Казахстан должен войти в число эффективно развивающихся стран мира, создавая высокие стандарты жизни для своих граждан, и этого можно добиться только тогда, когда экономика станет конкурентоспособной.

В нашей стране необходимо выстроить принципиально новую идеологию развития малого и среднего предпринимательства, создавать благоприятные условия для реализации инициатив предпринимательской среды. Для разрешения данного вопроса в этом году из республиканского бюджета фонду дополнительно будет выделено 10 миллиардов тенге, тогда возможности кредитования субъектов малого бизнеса возрастут до 25 миллиардов тенге. С этого года будет начато гарантирование кредитов и осуществление страхования. Это станет серьезной государственной поддержкой для субъектов малого предпринимательства.

Еще один немаловажный вопрос стратегии – достойное обеспечение жизни самых незащищенных членов общества. Это дети, их матери и старшее поколение. С этого года начинается реализация трехлетней программы углубления социальных реформ, направленной на формирование трехуровневой системы социального обеспечения, идеология которой проста. Во-первых, это базовые социальные выплаты, гарантированные государством. Во-вторых, обязательное социальное страхование. И, наконец, добровольные накопления граждан, которые в будущем будут превращены в социальные платежи. Эти три источника создадут необходимые условия для достойного обеспечения старости наших граждан.

Работающему населению также уделено внимание данной программой, повышается рост заработной платы не только в государственном секторе, но и в частном. В связи с этим, с первого июля увеличился минимальный размер заработной платы с 6600 до 9200 тенге.

Если сравнить основные показатели качества жизни, то увидим, что за последние 10 лет в среднем денежные доходы казахстанцев выросли в пять раз; почти в шесть раз увеличилась среднемесячная заработная плата; в 25 раз выросла

минимальная заработная плата; среднемесячный размер пенсии увеличился в 4,6 раза.

Самая главная задача нашего государства – увеличить внутренний валовый продукт, который является основным показателем экономического роста к 2010 году вдвое по сравнению с 2000 годом. Таким образом запланировано к 2010 году достичь ВВП на душу населения более 5800 долларов США, то есть нынешнего уровня таких стран, как Чехия, Венгрия, Польша, а к 2015 году – порядка 9000 долларов США.

Всех этих показателей, возможно, добиться только путем отлаженной системы социального сотрудничества. Следовательно, совершенствуя систему социального партнерства, государство выходит на прямую дорогу устойчивого экономического роста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социальное партнерство предполагает заключение выступающими в качестве равноправных партнеров государством, национальным объединением работодателей и профсоюзами "общественного договора" в области экономической и социальной политики. Основным инструментом такого взаимодействия являются трехсторонние комиссии с участием представителей государства, предпринимателей и профсоюзов, которые ежегодно заключают соглашения, регулирующие динамику заработной платы и некоторых социальных выплат. Правда, деятельность казахстанской комиссии по социальному партнерству пока заметно отличается от работы аналогичных органов в зарубежных странах. В Казахстане и предприниматели, и профсоюзы используют для реализации своих интересов в основном формы внешнего давления на государство (забастовки, демонстрации) вместо поиска компромиссного решения.

Основные направления развития социального партнерства в разрезе областей:

- 1) на основе реализации Генерального соглашения;
- 2) на основе областного трехстороннего соглашения;
- 3) на основе трехсторонних городов и районов области;
- 4) на основе двухсторонних соглашений;
- 5) на основе коллективных договоров.

Итоги выполнения условий областного трехстороннего соглашения на 2003-2005 годы свидетельствует о том, что зарождающийся в Павлодарской области институт социального партнерства, позволяет решать ряд социально-экономических проблем. Работа по реализации обязательств, принятых Сторонами социального партнерства в Соглашении на 2005-2006 год продолжается. Основными для взаимодействия и консолидации социальных партнеров остаются вопросы снижения бедности, безработицы, нахождения для этого необходимых финансовых ресурсов, вопросы охраны и безопасности труда, совершенствования форм трудовых соглашений.

Рассматривая систему социального партнерства в Казахстане, на примере Павлодарской области, необходимо отметить, что наряду с позитивными

переменами в системе отношений по социальному партнерству существует и ряд проблем

В Казахстане социальное партнерство, по существу, представляет собой трансформированную форму социально-трудовых отношений советского времени: изменились социальные субъекты, сложились новые институты, деятельность которых регулируется принятыми в пост советский период законами и правовыми нормами. Но между субъектами, получившими новые названия, сохраняются в большинстве случаев традиционные отношения; замена «директора» на «работодателя» мало что изменила во взаимоотношениях руководителей предприятий и председателей профкомов. Неформальные личные связи по-прежнему остаются основным механизмом регулирования трудовых отношений, хотя существует перспектива большей их формализации в связи с «вымиранием» старых, отлаженных связей.

Признаваемая всеми необходимость совершенствования правового поля социального партнерства выдвигает на первый план проблему улучшения механизмов исполнения законов. Законов принято немало, но они не выполняются, и прежде всего из-за нестабильной экономической ситуации. Спад производства, кризисы то и дело развивающиеся в стране, не способствуют развитию системы социального партнерства. Институты социального партнерства как формы созданы, но в них отсутствует содержание, из-за кризиса сторонам уже нечего делить. И как следствие возникают проблемы в функционировании системы социального партнерства, поскольку социальный диалог без экономического развития недостижим.

Усилия государства и профсоюзов, направленные на создание объединения работодателей, выглядят как проявление стратегии выживания. Работодатель, используя эту ситуацию, лоббирует свои производственные и экономические интересы в рамках институтов социального партнерства. каждая сторона старается выжить за счет других.

Готовность профсоюзов и работодателей идти на компромиссы не находит адекватного отклика со стороны государства. Уступив свое место собственнику на предприятиях, оно не создало необходимых гарантий осуществления трудовых

прав наемным работникам. Новые собственники, пользуясь отсутствием законов, часто игнорируют профсоюзы в качестве партнера, ущемляя права трудящихся.

Заявления работодателей о своем понимании социального партнерства, предполагающем диалог не только с профсоюзами, но и с другими объединениями, представляющими интересы трудящихся, снижают авторитет профсоюзов как одной из сторон социального треугольника. От этого страдает система социального партнерства в целом, принципы которого Правительство декларирует, но мало что делает для их осуществления.

Развитие социального партнерства должно быть направлена на решение его проблем и дальнейшее совершенствование. В первую очередь необходимо решить проблемы разрешения деятельного профессионализма, альтернативного разрешения споров, коллективных договоров и профессионального образования.

Таким образом, социальное партнерство в Республике Казахстан находится на стадии становления и является атрибутом формирующегося в Республике Казахстан рынка труда. Для совершенствования института социального партнерства также необходимо разработать пакет законодательных и иных нормативных правовых актов, определяющих правовой статус субъектов социального партнерства и правовой механизм их взаимоотношений. Основные принципиальные положения, регулирующие социальное партнерство могут быть включены в проект Трудового Кодекса Республики Казахстан. Кроме того целесообразно внести изменения и дополнения в существующий Закон «О социальном партнерстве в Республике Казахстан», регулирующие процедуру ведения переговоров, подготовку и заключение соглашения, порядок распространения его действия на организации, а также правовой механизм контроля выполнения условий соглашений, ответственность за нарушение невыполненных условий соглашений и т.д.

Целесообразно развитие правового механизма децентрализованного регулирования социального партнерства, используя в этих целях проведение переговоров между сторонами социального партнерства на республиканском, отраслевом и территориальном уровне и отдельной организации.

Стабильность национальной экономики находится в прямой зависимости от социального партнерства как основного регулятора трудовых отношений. И поэтому для устойчивого экономического роста региона и страны в целом, необходимо принимать все меры по устранению существующих проблем, а также совершенствованию системы социального партнерства для дальнейшего бесперебойного ее функционирования

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон Республики Казахстан «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» / Казахстанская правда, 23 декабря 2000.
2. Закон Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан», / Казахстанская правда, 1999.
3. Закон Республики Казахстан «О безопасности и охране труда»:
4. Закон Республики Казахстан «О частном предпринимательстве» / Казахстанская правда/январь 2006.
5. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» / Казахстанская правда, 1993.
6. Закон Республики Казахстан «О коллективных договорах»,/ Казахстанская правда, январь 1992.
7. Закон Республики Казахстан «О коллективных трудовых спорах и забастовках» / Казахстанская правда, 1996.
8. Постановление «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений», декабрь 1994:
9. Архипов, А. И. Экономика / А.И. Архипов; - Москва, 1999. -280 с.
10. Конвенция МОТ №135 «О представителях трудящихся».
11. Булатов, А. С. Экономика / А.С. Булатов; - Москва, 2000. -358 с.
12. Сидорович, А. В. Курс экономической теории / А.В. Булатов; -МГУ им. Ломоносова, 1997. 308 с.
13. Постановление Республики Казахстан О порядке назначения выплаты пособий по социальному обеспечению от 11 июня 1999г. №73.
14. Социально – гуманитарные знания, - Москва, 2002. – 275 с.
15. Носова, А. В. Экономическая теория / А.В. Носова; - Москва, 2000. – 195 с.
16. Методическое пособие, Социальное партнерство Республики Казахстан – Астана, 2004. -67 с.
17. Чепурин, М. Н., Курс экономической теории / М.Н. Чепурин, Е.А. Киселева, - Москва, 1997. -236 с.

18. Калиев, А. Б. Профсоюзы – не распределитель социальных благ, а фактор жизни, механизм защиты естественных прав наемного работника / Учебно – ресурсный центр КСПК; - Астана, 2004. -60 с.
19. Колосницына, М. Г. Экономика труда / М.Г. Колосницына; - Москва,2003. - 435 с.
20. Семенова, В. С. Кто выйдет на защиту?/ Вероника Семенова// газета Таймс от 14 февраля 2003 года.
21. Никольская, Г. А. Пути решения социально трудовых проблем в эпоху глобализации, зарубежный опыт/ Галина Никольская// Труд в Казахстане,2002. - 38 с.
22. Каленова, Р. С. Американские профсоюзы на пороге XXI века / Раиса Каленова// Труд в Казахстане,2002. -52 с.
23. Методическое пособие Социальный диалог в Казахстане – Астана, 2004. - 107 с.
24. Притворова, Т. С. Созершенствование института социального партнерства в условиях либерального рынка / Татьяна Притворова// Труд в Казахстане,2002. - 40 с.
25. Методическое пособие, Социальное партнерство Республики Казахстан – Астана,2004. -67 с.
26. Кудяков, С. С. Трудовая деятельность по новому закону / Сергей Кудяков//юридическая газета от 2 февраля 2000 года №6(325).
27. Концепция Форума социальных партнеров – Павлодар, 2004. -10 с.
28. Положение о постоянно действующей областной трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений: утверждено 17 мая 2002 года – Павлодар
29. Методическое пособие Все о коллективных договорах – Астана, 2004. -36 с.
30. Трехстороннее соглашение между Акимом Павлодарской области, областным советом профсоюзов, ассоциацией Форум предпринимателей области – Павлодар, 2000. -2 с.

31. Трехстороннее соглашение между Акимом Павлодарской области, областным советом профсоюзов, ассоциацией Форум предпринимателей области – Павлодар, 6 февраля 2003.
32. Трехстороннее соглашение между Акимом Павлодарской области, областным советом профсоюзов, ассоциацией Форум предпринимателей области – Павлодар, 16 февраля 2005.
33. Информация Департамента координации занятости и социальных программ Павлодарской области – Павлодар, 2004.-15 с.
34. Отчет о деятельности областной трехсторонней комиссии – Павлодар, 2004. -35 с.
35. Отчет о деятельности областной трехсторонней комиссии – Павлодар, 2005. -48 с.
36. Отчет о деятельности областной трехсторонней комиссии – Павлодар, 2006. -42 с.
37. Нурмагамбетов, А. М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы / А.М. Нурмагамбетов; - Алматы,1998. -195 с.
38. Методическое пособие Все о коллективных договорах ч.2 – Астана, 2004. - 36 с.
39. Цой, В. Г. Деятельностный профессионализм – главное условие социального партнерства/ Виктор Цой// Труд в Казахстане,2002. -33 с.
40. Чепурин, М. Н. Курс экономической теории Т.2/ М.Н. Чепурин; - Москва,2002. -290 с.
41. Учебное пособие Медиация – Алматы,2004.- 58 с.
42. Осипов, Ю. М. Экономическая теория / Ю.М. Осипов; - Москва,2004. -348 с.
43. Костин, Л. А. Международная организация труда / Л.А. Костин; - Москва,2004. 275 с.
44. Лебедкина, И. А. К социальному партнерству / Ирина Лебедкина// газета Южный экспресс от 30 января 2003 года.

45. Назарбаев, Н. А. Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации / Н.А. Назарбаев, - Астана: Елорда, 2005. - 40 с.
46. Система социального партнерства, Павлодар, 2006.-18с.