

УДК 347

**Рахимова Асем Мергалымовна**

Докторант 2 курса, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет, г. Семей

e-mail: asem\_semey2008@mail.ru

**Кайшатаева Асель Куандыковна**

кандидат юридических наук, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет, г. Семей

e-mail: aselkz@list.ru

**Карынов Чолпонбай Карыпбаевич**

кандидат юридических наук, Международный Кувейтский университет Кыргызская Республика, г. Бишкек

e-mail: cholponbai@rambler.ru

**СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

*Осы мақаланың форматы әлеуметтік әріптестік саласында әлеуметтік және еңбек қатынастары субъектілерін көрсетеді. Нарықтық экономикада әлеуметтік серіктестік жүйесінің субъектілерін, сондай-ақ тұтастай алғанда жүйені қалыптастыру мүмкін. Алайда нарықтық қатынастардың болуы әлеуметтік серіктестікке автоматты түрде жол бермейді. Әлеуметтік және еңбек процесінің субъектілерінің мүдделерін сәйкестендіруге, өкілдік етуге, үйлестіруге және практикалық іске асыруға көмектесу үшін идеологиялық, теориялық және ұйымдастырушылық-практикалық шаралар жүйесін қажет етеді.*

**Түйінді сөздер:** *әлеуметтік әріптестік, еңбек қатынастары, әлеуметтік және еңбек қатынастары, әлеуметтік әріптестік субъектілері, әлеуметтік және еңбек қатынастары субъектілері, әлеуметтік әріптестіктің тараптары, еңбек жанжалдары, кәсіподақ, жұмысшы, жұмыс беруші.*

*В формате данной статьи раскрываются субъекты социально – трудовых отношений в сфере социального партнерства. Формирование субъектов системы социального партнерства, как и самой системы в целом, возможно в условиях рыночной экономики. Однако наличие рыночных отношений не ведет автоматически к социальному партнерству. Необходима система мер, как идеологического, теоретического, так и организационно-практического порядка, способствующих выявлению, представительству, координации и реализации на практике интересов субъектов социально-трудового процесса.*

**Ключевые слова:** *социальное партнерство, трудовые отношения, социально – трудовые отношения, субъекты социального партнерства, субъекты социально – трудовых отношений, стороны социального партнерства, трудовые конфликты, профсоюз, работник, работодатель.*

*The format of this article reveals the subjects of social and labor relations in the sphere of social partnership. The formation of subjects of the social partnership system, as well as the system itself as a whole, is possible in a market economy. However, the presence of market relations does not automatically lead to social partnership. There is a need for a system of measures, both ideological, theoretical, and organizational-practical, to help identify, represent, coordinate, and put into practice the interests of the subjects of the social and labor process.*

**Keywords:** *social partnership, labor relations, social and labor relations, subjects of social partnership, subjects of social and labor relations, parties of social partnership, labor conflicts. trade union, worker, employer.*

Фундаментальные преобразования, происходящие в Казахстане, охватывают все сферы общественной жизни. Особенно большое внимание уделяется социальной сфере труда, потому что именно здесь, как свидетельствует мировой опыт, растет недовольство различных социальных групп и накапливается напряженность. В этой связи в нашей республике, социальная сфера стала полем, где формируется сторонники социальной справедливости, экономического процветания, правовой стабильности и демократических реформ. Благодаря этому удается снимать

напряжение на микроуровне, созданы условия для развития института социального партнерства в Казахстане.

Существует ряд определенных условий влияющих на эффективную деятельность социального партнерства. Наличие данных условий влияет на правильное функционирование социального партнерства в трудовых отношениях. Более того, для эффективного функционирования, все стороны социального партнерства должны быть четко обозначены и не зависеть друг от друга.

Несмотря на различие интересов между участниками, стороны должны быть готовы к компромиссному решению конфликтной ситуации, которое могли бы удовлетворить всех. То есть все проблемы, споры и конфликты должны быть решены сообща.

В соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Республики Казахстан (далее ТК РК) сторонами социального партнерства являются государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке [1].

Исходя из выше сказанного, социальное партнерство как институт представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения по обеспечению урегулирования интересов работников и работодателей по вопросам решения трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 1 ТК РК). С другой стороны, в ст. 3 ТК РК основной целью правового регулирования трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленными на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, называет социальное партнерство. Так же в ст. 4 ТК РК социальное партнерство указано как один из принципов трудового законодательства Республики Казахстан.

Таким образом, законодательство, обозначило в ст. 4 ТК РК социальное партнерство как принцип, а в ст.147 ТК РК - как систему взаимоотношений между определенными субъектами.

В рамках данной статьи хотелось бы рассмотреть социальное партнерство как систему взаимоотношений.

Основополагающим документом социальных партнеров в Республике Казахстан на данный момент является Генеральное соглашение на 2018 – 2020 годы, заключенное 31 января 2018 года между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей [2].

Важным субъектом системы социального партнерства является государство. Особенно в период становления рыночных отношений оно играет определяющую роль. Одной из главных его задач является выработка правовых основ функционирования рынка, что включает в себя установление правовых норм социальных отношений и создание основ системы

социального партнерства. На данном этапе государство выступает, во-первых, как собственник имущества, во-вторых, как работодатель (в государственных предприятиях), в-третьих, как организатор и координатор взаимодействия субъектов социального партнерства.

Государство как субъект системы социального партнерства выступает в качестве разработчика соответствующего трудового законодательства, создателя правовой инфраструктуры, в качестве арбитра, стоящего на страже интересов общества, поддерживая общественный консенсус, развитие разнообразных форм партнерства и соучастия, согласование социальных действий с институтами гражданского общества и бизнесом на микро-, мезо- и макроуровне [3]. При этом вмешательство государства может происходить только в тех случаях, когда та или иная сторона трудовых отношений нарушает трудовое законодательство, когда обе конфликтующие стороны не могут выработать компромиссного решения, когда достигнутый компромисс наносит ущерб государственным интересам. Без регулирующей роли государства невозможно существование системы социального партнерства. Однако следует заметить, что государство не должно злоупотреблять чрезмерным вмешательством в вопросы урегулирования социально-трудовых разногласий [4].

Однако чрезмерное государственное вмешательство настораживает. Ради налаживания эффективного социального партнерства государство должно пойти на серьезные самоограничения (это рекомендуют эксперты Международной организации труда), занять твердую позицию добровольного и узаконенного невмешательства правительственных органов в коммерческо-административную самостоятельность профессиональных союзов. Без такого ограничения социальное партнерство носит формально-бюрократический характер. Для государства как представителя общественных интересов социальное партнерство – это социальный мир и сплоченность общества, условие его политической стабильности, экономического прогресса, роста доходов населения, экологической безопасности, общей конкурентоспособности национальной экономики; инструмент выживания и расширения социальной базы [4].

Таким образом, государство, как субъект социального партнерства, выступает в роли координатора и организатора социальных отношений, контролёра и посредника. В зависимости от государственной специфики государство может участвовать в социальном сотрудничестве и партнёрстве как непосредственно (через своих представителей) так и опосредованно (через арбитражные органы и законодательные акты).

При решении трудовых конфликтов социальное партнерство может выражаться в виде коллективных договоров для подготовки коллективных переговоров, при заключении соглашений, оказании взаимных консультаций, участия работников и работодателей в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке. Так же в рамках социального партнерства могут применять и другие способы взаимодействия, кроме тех которые были перечислены. На сегодня социальное партнерство выступает как один из способов урегулирования возникающих разногласий, предотвращении конфликтных ситуаций в трудовых отношениях между работником и работодателем. В современных условиях социальное партнерство способствует наиболее продуктивному поддержанию благоприятных отношений между работодателем и работником, формированию устойчивого гражданского общества.

Работодатель – организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях. Данное понятие полностью соответствует пониманию работодателя в трудовом праве как стороны трудового отношения [5, с. 167].

Данное понятие полностью соответствует пониманию работодателя в трудовом праве как стороны трудового отношения.

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

Работник – физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального

образования. В конвенциях и рекомендациях Международной организации труда употребляется термин «трудящийся», являющийся синонимом слова «работник» [5, с.167].

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

Представители работников – органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции) [1].

Профессиональный союз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав.

Профессиональный союз – общественное объединение с фиксированным членством, добровольно создаваемое на основе общности трудовых, производственно-профессиональных интересов граждан Республики Казахстан для представительства и защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов [6].

Профсоюзное движение Казахстана берет свои истоки с начала XX века. Созданный 6 декабря 1905 года Союз рабочих Успенского медного рудника, который находился на территории нынешней Карагандинской области, официально признан первой профсоюзной организацией в стране.

В советское время деятельностью всех профессиональных союзов Республики Казахстан руководил единый центральный орган – Казахский совет профессиональных союзов (Казсовпроф), который был образован в 1948 году на основании Постановления XIX Пленума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов (ВЦСПС) [7].

Социальное партнерство отличается своим специфическим составом и разнообразием субъектов. Кроме основных субъектов трудовых отношений, таких как работник, работодатель, особого внимания заслуживают коллективные субъекты, например, объединения работодателей и работников. В большинстве нормативных

актов стран СНГ имеет место один и тот же перечень субъектов это и профессиональные союзы, и трудовой коллектив и возможность иных субъектов, однако в дальнейшем анализ норм трудового законодательства стран СНГ показывает, что в социально трудовые отношения вмешивается такой субъект как общее собрание работников [8].

Теория коллективного субъекта была разработана многими учеными в области трудового права [4], полагаю, что общее собрание в современных условиях может быть рассмотрено в качестве коллективного субъекта трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с трудовыми.

Права и обязанности общего собрания как элемент правового статуса имеют место в нормах трудового законодательства в настоящее время, причем законодатель отводит общему собранию работников исключительные права. В частности на общем собрании работников происходит определение представителей работников в состав комиссии по трудовым спорам (ст. 384 Трудового кодекса РФ – далее ТК РФ [9]), избирается альтернативный представительный орган работников (ст. 31 ТК РФ), принимается решения об объявлении забастовки (ст. 410 ТК РФ). Вопросы, относимые законодательно к деятельности общего собрания, являются социально значимыми и играют значительную роль в реализации социального партнерства.

Аналогичные полномочия предусмотрены, например, в трудовом законодательстве Кыргызской Республики, работники, не входящие в состав профсоюза имеют возможность организовать на общем собрании работников иной представительный орган работников (статья 31 ТК КР [10]), например, ст. 19 Трудового законодательства Республики Узбекистан [11] законодатель говорит о трудовом коллективе и его совете.

Особый интерес представляет, накопившийся значительный опыт формирования системы социального партнерства в западноевропейских странах для Казахстана. Разумеется, это не значит, что мы призываем копировать зарубежные модели, так как Казахстан имеет

свои традиции и особенности. Более того, как бы ни была эффективна деятельность зарубежных стран в этом плане, все же главным фактором возникновения отношения социального партнерства в нашей стране является - внутренний, который отражает происходящие реальные изменения в обществе.

Однако учитывать многовековой мировой опыт становления социального партнерства в казахстанских условиях, все же необходимо. Это означает главным образом, глубокое понимание условий, причин становления и функционирования социального партнерства, его положительных и отрицательных сторон, его места в законодательной системе. Значение этих работ весьма велико, так как Казахстану предстоит в той или иной степени пройти тот путь в становлении и развитии социального партнерства, который развитые страны уже прошли. При этом, надо признать, что особую важность представляет опыт постсоветских государств, где социально-экономические и политико - правовые процессы в ряде случаев идентичные с процессами наблюдаемыми в Казахстане.

На основании вышеизложенного, можно заключить, что важным направлением деятельности любого государства, в том числе и Казахстана, является разработка и проведение социальной политики, которая бы способствовала развитию социального партнерства, снижению уровня социально-трудовых конфликтов в обществе.

За государством остаются лишь функции контроля за поведением трудящихся и работодателей, в границах их прав и свобод, определенных конституцией и законодательными нормами, и недопущения таких действий, которые выходят за рамки ценностных ориентиров общенационального блага. Однако, наше правительство, уделяя огромное внимание социально-экономическим проблемам, думается, нередко использует старую практику давления на других субъектов социального партнерства.

#### Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2019 г.)// <https://online.zakon.kz>
2. Социальное партнерство// [http://fprk.kz/activity/social\\_partnership/](http://fprk.kz/activity/social_partnership/)
3. Медведев В.А. Перед вызовами постиндустриализма. С. 350// <https://cyberleninka.ru/article/v/tripartizm-v-sisteme-sotsialnogo-partnerstva>

4. Малышев М.А. Трипартизм в системе социального партнерства. С.69// file:///C:/Users/User/Downloads/elibrary\_11621108\_75073068.pdf
5. Киселев В. Н., Смольков В. Г. Социальное партнерство: словарь-справочник. АТиСО – М.: Издательство «Экономика», 1999. – 236 с.
6. Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V «О профессиональных союзах» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.07.2017 г.) //https://online.zakon.kz/
7. Федерация профсоюзов Республики Казахстан// www.fprk.kz
8. Нуштайкина К.В. Коллективные субъекты в качестве представителей работников в социальном партнерстве: опыт стран СНГ// http://vestnik.uara.ru/ru/issue/2015/05/37/
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)// http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34683/b689722ac6dae21f3e5bd37ab72104cd40e4091a/
10. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106// http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505
11. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.01.2019 г.)// https://online.zakon.kz/

**Рахимова Әсем Мергалымқызы**

**Лауазымы:** докторант, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті, Семей қ.

**Почталық мекен-жайы:** Индекс 071400, Семей қ., Садовый жолақысы 17

**Сот. тел:** 87011062277

**Кайшатаева Әсел Қуандыққызы**

**Почталық мекен-жайы:** Индекс 071400, Семей қ., Абая көшесі 94

**Лауазымы:** ғылым бойынша проректор, Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті, Семей қ.

**Сот. тел:** 87713691225

**Карынов Чолпонбай Карыпбаевич**

**Лауазымы:** заң ғылымдарының кандидаты, Қырғыз Республикасының Кувейт атындағы Халықаралық Университеті, Қырғызстан Республикасы, Бішкек қ.

**Почталық мекен-жайы:** Қырғыз Республикасы, Бишкек қаласы, Эсенгул Ибраев 6-а көшесі

**Сот. тел:** +996700956854

**Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік серіктестік саласындағы әлеуметтік және еңбек қатынастарының субъектілері**

**Рахимова Асем Мергалымовна**

**Должность:** докторант 2 курса, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет, г.Семей

**Почтовый адрес:** Индекс 071400 г. Семей, переулок Садовый д. 17

**Сот. тел:** 87011062277

**Кайшатаева Асель Куандыковна**

**Должность:** проректор по науке, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет, г.Семей

**Почтовый адрес:** Индекс 071400 г. Семей, ул. Абая 94

**Сот. тел:** 87713691225

**Карынов Чолпонбай Карыпбаевич**

**Должность:** кандидат юридических наук, доцент, Международный Кувейтский университет, Кыргызская Республика, г.

Бишкек

**Почтовый адрес:** Кыргызская Республика, г. Бишкек, ул. Эсенгула Ибраева 6-а

**Сот. тел:** +996700956854

**Субъекты социально-трудовых отношений в сфере социального партнерства в Республике Казахстан**

**Rakhimova Assem**

**Position:** Doctoral student, Kazakh Humanitarian-Law Innovation University, Semey

**Address:** Index 071400, Semey, Sadoviy lane 17

**Mob.phone:** 8701106227

**Kaishataeva Assel**

**Position:** Candidate of Legal Sciences, Kazakh Humanitarian-Law Innovation University, Semey

**Address:** Index 071400, Semey, st. Abay 94

**Mob.phone:** 877136912252

**Kariynov Cholponbay**

**Position:** Candidate of Legal Sciences, International Kuwait University of the Kyrgyz Republic, Bishkek

**Address:** Kyrgyz Republic, Bishkek, st. Esengul Ibraev 6-a

**Mob.phone:** +996700956854

**Subjects of social and labor relations in the field of social partnership in the Republic of Kazakhstan**