

УДК 349.2

**Кайшатаева Асель Куандыковна**

кандидат юридических наук, Казахский гуманитарно-юридический инновационный университет, г. Семей, Республика Казахстан  
e-mail: aselkz@list.ru

**Рахимова Асем Мергалымовна**

докторант Казахского гуманитарно – юридического инновационного университета, г. Семей, Республика Казахстан  
e-mail: asem\_semey2008@mail.ru

**СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УРЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

*Мақалада еңбек дауларын реттеудегі әлеуметтік серіктестік жүйесінің рөлі мен маңызы, әлеуметтік әріптестік жүйесінің қалыптасу және даму үдерісі қарастырылады. Кез келген мемлекеттің табысты дамуының негізінде оның заңнамалық жүйесінің тұрақтылығы жатыр. Осыған байланысты Қазақстанның әлеуметтік – еңбек өмірінің тұрақтылығына қол жеткізудің маңызды тәсілдерінің бірі әлеуметтік әріптестік шеңберінде сындарлы диалог болуы тиіс.*

**Түйінді сөздер:** *әлеуметтік әріптестік жүйесі, еңбек даулары, қызметкер, жұмыс беруші, мемлекет.*

*В статье раскрывается роль и значение системы социального партнерства в урегулировании трудовых споров, процесс становления и развития системы социального партнерства. В основе успешного развития любого государства лежит стабильность его законодательной системы. В этой связи одним из важных способов достижения стабильности социально – трудовой жизни Казахстана должен стать конструктивный диалог в рамках социального партнерства.*

**Ключевые слова:** *система социального партнерства, трудовые споры, работник, работодатель, государство.*

*The article reveals the role and significance of the social partnership system in the settlement of labor disputes, the process of formation and development of the social partnership system. The stability of any state's legislative system is at the heart of its successful development. In this regard, one of the important ways to achieve stability of social and labor life in Kazakhstan should be a constructive dialogue within the framework of social partnership.*

**Keywords:** *social partnership system, labor disputes, employee, employer, state.*

За 25 лет независимости наша республика претерпела ряд значительных реформ, которые нашли свое отражение в действующей Конституции республики Казахстан. Не обошли стороной и вопросы условий безопасности и охраны труда. В ст. 24 Конституции говорится о том, что «каждый имеет право на свободу выбора труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы» [1]. Так же в п. 3 ст. 24 Конституции РК говорится, что за каждым «признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку» [1].

Сегодня мы можем говорить о том, что за годы независимого развития страны законодательно обеспечена поддержка достойному труду, принята новая модель

урегулирования трудовых отношений, которая обеспечила лучшее сочетание защиты труда и социальных прав в экономическом плане, создана организационно-правовая база для развития социального партнерства.

Эти условия послужили основой повышения роли социального партнерства и социальной ответственности бизнеса. Социальное партнерство является одним из механизмов реализации социальной политики государства в сфере трудовых отношений, который позволит решить социально-экономические интересы работников, трудовые гарантии, сохранение социальной стабильности.

В социально - экономически развитых странах партнерские отношения формируются как независимая от государства система, что основано на полной независимости предпринимателей и работников, способной принимать решения и искать взаимовыгодные компромиссы и соблюдать социальные и трудовые соглашения без вмешательства правительства. Государство только сохраняет

функции контроля поведения рабочих и работодателей, действий в пределах их прав и свобод, определенных Конституцией и законодательными нормами, а также не допущение действий нарушающих общенациональные блага.

Бесспорно, что отношения субъектов развитого общества на сегодняшний день основаны на отношениях сотрудничества, рассматриваемых как равноправного партнера, способного совместно решать спорные вопросы на основе демократических технологий и консенсуса. В разных странах, в том числе и в Казахстане, институт социального партнерства находится на стадии становления и развития.

Это позволяет нам сделать вывод, что социальное партнерство имеет особое значение в социальных и трудовых отношениях общества и государства в целом.

Сегодня остается бесспорным тот факт, что в основе отношений субъектов развитого общества, лежат отношения сотрудничества, при котором они рассматривают друг друга как равноправных партнеров, умеющих на основе демократических технологий и консенсуса, совместно разрешать возникшие спорные вопросы. В различных странах, в том числе и в Казахстане, это находит свое воплощение в становлении института социального партнерства.

Что позволяет нам сделать вывод, о том, что социальное партнерство имеет особое значение в социально – трудовых отношениях общества и государства в целом.

В ходе изучения данной темы было выявлено, что в нашей стране наемные работники регулярно сталкиваются с нарушениями их трудовых прав, что в свою очередь не редко приводит к возникновению трудовых споров. Так некоторые из наемных работников считают, что нарушения их прав происходит со стороны работодателей. Другие считают, что наше законодательство плохо защищает их права (данная категория респондентов считают, что работодатели могут незаконно нарушать права работников). К примеру, «Министерством труда и соцзащиты населения Республики Казахстан совместно с Генпрокуратурой была проведена проверка 63 крупных предприятий Казахстана. Выявлено 794 факта нарушения трудового законодательства, в том числе 700 фактов диспропорции в оплате труда на 23 предприятиях, то есть зарплата на одной

должности иностранных специалистов была выше, чем у казахстанских. В этой связи отозваны разрешения 657 иностранных работников.

По выявленным фактам выдано 56 предписаний, наложено 282 штрафа на сумму 87 миллионов тенге» [2].

«В 2019 году государственными инспекторами труда в 1 771 предприятии республики выявлена задолженность по заработной плате перед 43,3 тыс. работниками на сумму более 6,1 млрд тенге. В результате принятых мер, в том числе установления жестких графиков и сроков погашения задолженности по заработной плате, защищены права более 41 тыс. работников. Им выплачено 5,4 млрд тенге» [3].

На наш взгляд, все это способствует возникновению спорных ситуаций в трудовых отношениях. В свою очередь угроза трудовых споров скрывается не только во взаимоотношениях работников и работодателей, но и в столкновениях интересов работников. Нельзя забывать и о том, что уровень конфликтности в трудовой сфере является одним из показателей преобладания в обществе процессов стабильности или дестабилизации, интеграции или дезинтеграции.

Поэтому в современных условиях для Казахстана особенно актуальной становится задача цивилизованного, законодательно закрепленного урегулирования спора в сфере трудовых отношений. Думается, для этого в нашем государстве существуют все необходимые предпосылки.

Отношения социального партнерства не всегда способствует эффективности повышения трудовых отношений, так как баланс между некоторыми социальными желаниями и задачами и повышению их изменения не всегда может быть достигнуто. Но стимулирование положительного разрешения трудовых споров с помощью социального партнерства всегда остается перспективно возможной.

Следует заметить, что совсем недавно трудовой спор по существу был относительно новым для нашей страны явлением. Это обусловлено тем, что в советском обществе, где господствовала государственная собственность, базы для трудовых споров практически не существовало. Поэтому отсутствие в первые годы независимости достаточного опыта конструктивного

разрешения трудовых споров было естественным.

По мнению автора, полная ликвидация трудовых споров в реальной жизни невозможна. Речь может идти лишь о смягчении социально – трудовых противоречий, о необходимости направлять их в русло цивилизованных, законодательно урегулированных отношений. Кроме того, сегодня любой работодатель заинтересован, чтобы процесс работы в его трудовом коллективе не сопровождался спорами. В этой связи, как и все спорные взаимодействия, трудовые споры могут выполнять как негативные, разрушительные, так и позитивные, созидательные функции.

В этой связи, одним из эффективных механизмов урегулирования трудовых споров, который широко используется в зарубежных странах, является система социального партнерства.

Принятый в 2015 году Трудовой кодекс внес существенные изменения в систему социального партнерства в Республике Казахстан, усовершенствовал механизм коллективно-трудовых отношений между работником и работодателем при непосредственном участии государства. В первую очередь в Кодексе различаются понятия «трудовые отношения» и «отношения непосредственно связанные с трудовыми». Законодательство определяет трудовые отношения как отношения, складывающиеся между работником и работодателем, регулируемые трудовым законодательством Республики Казахстан. А отношения непосредственно связанные с трудовыми, как отношения связанные с управлением и организацией труда, повышением квалификации и переквалификацией кадрового потенциала, подготовки и переподготовке работников, социального партнерства, заключением трудовых, коллективных договоров, работниками и трудовыми коллективами (представителями работников), участие работников (представителей работников) в организации условий труда предусмотренных законом, разрешение трудовых споров и контроль за соблюдением трудового законодательства. Таким образом, сущность социального партнерства представляет собой взаимоотношения между работниками (представителем работников),

работодателем (представителем работодателей) и государством, в лице его властных структур, в обеспечении регулирования трудовых отношений и иных отношений непосредственно связанными с трудовыми. Таким образом, предмет социального партнерства - это обеспечение регулирования трудовых отношений и иных отношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителем работодателя) и государством, в лице его силовых структур, непосредственно связанных с трудовым трудом.

Необходимо отметить, что государством проводится работа и по законодательно-нормативному укреплению системы социального партнерства. Принимаются меры по совершенствованию трудового законодательства и обеспечению контроля над его соблюдением. О чем свидетельствует созданная в Казахстане нормативно-правовая база системы социального партнерства.

Сегодня, несмотря на достигнутые определенные успехи, нельзя переоценивать уровень эффективности функционирования системы социального партнерства. Повышение эффективности системы социального партнерства, служащей целям защиты социально-экономических и трудовых прав и интересов работников, во многом зависит от консолидации усилий, солидарности и единства действий всех государства, работодателя и работника, которые всегда должны выступать за взаимное сотрудничество.

Хотелось бы верить, что при помощи механизмов социального партнерства удастся изменить положение работников к лучшему, избежать острых социальных споров, которые всегда ведут к потерям общественного богатства и социальным потрясениям.

Таким образом, мы считаем, что социальное партнерство, является одной из наиболее эффективных форм социально – трудовых отношений, которое решает две основные задачи трудовых отношений, оно защищает права работников и способствует урегулированию возникших спорных ситуаций при решении трудовых споров. Обе эти задачи способствуют повышению эффективности труда в организациях.

**Список использованной литературы:**

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.) <https://online.zakon.kz/>
2. [https://tengrinews.kz/kazakhstan\\_news/v-kazahstane-ujestochat-pravila-trudoustroystva-inostrantsev-383150](https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/v-kazahstane-ujestochat-pravila-trudoustroystva-inostrantsev-383150)
3. <https://finance.kz/news/gosinspektorami-truda-zaschischeny-prava-bolee-41-tys-rabotnikov-v-2019-godu-1494>

**Қайшатаева Әсел Қуандықовна** aselkz@list.ru

**Лауазымы:** ғылым жөніндегі проректор, Қазақ инновациялық гуманитарлық – заң университеті

**Пошталық мекен-жайы:** 071400, Қазақстан Республикасы, Семей қаласы, Абая көшесі, 100

**Ұялы тел:** 8 771 369 12 25

**Рахимова Әсем Мерғалымқызы**

**Лауазымы:** Қазақ инновациялық гуманитарлық - заң университеті, азаматтық – құқықтық пәндер кафедрасының докторанты

**Пошталық мекен-жайы:** индекс 071400, Қазақстан Республикасы, Семей қаласы, Абай көшесі, 94

**Тел.:** +77011062277

**Еңбек дауларын реттеудегі әлеуметтік әріптестік жүйесі**

**Қайшатаева Асель Қуандықовна**

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

**Почтовый адрес:** 071400, Республика Казахстан, г. Семей, ул. Абая, 100

**сот. тел:** 8 771 369 12 25

**Рахимова Асем Мерғалымовна**

**Должность:** докторант кафедры гражданско - правовых дисциплин, Казахского гуманитарно – юридического инновационного университета, г. Семей.

**Почтовый адрес:** индекс 071400, Республика Казахстан, г. Семей, ул. Абая, 94

**Сот. тел:** +77011062277

**Система социального партнерства в урегулировании трудовых споров**

**Kaishataeva Asel Kuandykovna**

**Position:** Vice-rector for science, Kazakh humanitarian and law innovation University

**Mailing address:** 071400, Republic of Kazakhstan, Semey city, Abaya, 100

**Mob.phone:** 8 771 369 12 25

**Rakhimova Asem Mergalimovna**

**Position:** Doctoral student of the Department of civil law disciplines, Kazakh humanitarian and legal innovation University, Semey. Republic of Kazakhstan

**Postal address:** code 071400, Republic of Kazakhstan, Semey, Abay str., 94

**Mob.phone:** +77011062277

**The system of social partnership in the settlement of labour disputes**