

УДК 331.102.14:662.012

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

¹Гельманова З.С., ²Осик Ю.И.

¹*Карагандинский государственный индустриальный университет, Темиртау, e-mail: zoyakgiu@mail.ru;*

²*Карагандинский государственный технический университет, Караганда*

Раскрыто понятие социального партнерства в рамках генерального, регионального, отраслевого соглашений и коллективного договора в условиях развития трудового отраслевого соглашения горно-металлургической отрасли РК. Предложено дополнить отраслевое соглашение положениями, касающимися трех сфер: а) организации и нормирования труда; б) занятости и социальной защиты; в) обеспечение безопасности условий труда.

Ключевые слова: Трудовой кодекс РК, отраслевое соглашение, занятость и социальная защита работников, обеспечение условий безопасности труда, коллективный договор предприятия

BASIC DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF LABOUR AGREEMENT AT MINING AND METALLURGICAL BRANCH OF INDUSTRY

¹Gelmanova Z.S., ²Ossik Y.I.

¹*Karaganda State Industrial University, Temirtau, e-mail: zoyakgiu@mail.ru;*

²*Karaganda State Technical University, Karaganda*

The notion of social partnership is revealed within the frameworks of general, regional, branch agreements and collective contract under the conditions of development of labour branch agreement at mining and metallurgical branch of the Republic of Kazakhstan. It is suggested to supplement branch agreement with statements concerning three areas: a) organization and regulation of labour; b) employment and social protection; c) provision of working condition safety.

Keywords: Labour Code of the RK, branch agreement, employment and social protection of employees, provision of working condition safety, collective contract of enterprise

В условиях модернизации всех сторон жизни общества, формирования в Казахстане инновационной экономики одной из приоритетных задач становится совершенствование всей системы действующих институтов. Одним из наиболее динамично развивающихся институтов РК в современный период является социальное партнерство. Его успешное развитие в первую очередь зависит от создания надежной правовой базы в сфере трудовых отношений [3].

Развитие социального партнерства в Республике Казахстан осуществляется на разных уровнях, при этом используется сочетание региональных и отраслевых подходов. Статья 275 Трудового кодекса РК предусматривает следующие соглашения:

– генеральное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на республиканском уровне;

– региональное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне регионов;

– отраслевое соглашение – устанавливающее общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли;

– коллективный договор предприятия, регулирующий трудовые отношения между работодателем и работниками, в соответствии с нормами, принятыми в Генеральном, отраслевом, региональном соглашениях.

Генеральные, отраслевые, региональные соглашения и коллективные договора организаций (предприятий) составляют звенья системы, предусматривающей механизм приоритетности положений соглашения более высокого уровня при заключении договоров на низших уровнях. Поэтому Генеральное соглашение, которое разрешает лишь общие проблемы взаимоотношений работодателей и профсоюзов, очевидно, должны предшествовать заключению отраслевых соглашений. В свою очередь отраслевые соглашения, в которых определяются конкретные условия труда, его оплаты и увольнения работников, предоставляют набор минимальных гарантий, конкретизируемых на территориальном уровне, а затем на уровне предприятия.

В настоящее время наиболее разработанными в части регулирования норм трудовых отношений являются отраслевые соглашения. Территориальные соглашения в этом плане им значительно уступают. Поскольку ранее управление носило преимущественно отраслевой характер, и многие

трудоустройство сохраняют различие по отраслям, и сегодня по инерции обеспечивается сохранение отраслевого подхода, хотя он уже недостаточен. Отраслевые соглашения ориентируются главным образом на интересы работников и работодателей определенной отрасли, но с учетом решения социально-экономических проблем в межотраслевом плане. Это необходимо для определения места отрасли в единой экономической системе и обеспечения социальной защиты ее работников [1].

Особую актуальность приобретает подготовка и заключение отраслевых соглашений, устанавливающих в отрасли условия оплаты труда и нормы его оплаты, а также систему мер по социальным гарантиям. Именно на отраслевые соглашения возлагается ответственность за сохранение условий, не допускающих ухудшения положения работников в рамках действующего законодательства [2].

Одна из форм решения социально-экономических проблем работников любой отрасли, защиты их законных прав и интересов – отраслевые социально-партнерские соглашения в сфере труда, представляющие собой правовые акты, направленные на реализацию норм национального и международного права в деятельности по регулированию социально-трудовых отношений в соответствующей отрасли [5].

С целью выявления рекомендаций были изучены: отраслевое соглашение по социально-экономическим вопросам между государственным органом – Министерством транспорта и коммуникаций РК, работодателями – Акционерным обществом «Национальная компания «Казахстан темір жолы», другими организациями железнодорожного транспорта и профсоюзом железнодорожников РК на 2012–2014 гг., а также отраслевое соглашение между профсоюзом трудящихся горно-металлургической промышленности, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством индустрии и новых технологий РК на 2011–2013 гг.

В результате сопоставления норм двух отраслевых соглашений были сделаны следующие выводы относительно возможных путей совершенствования отраслевого соглашения горно-металлургической отрасли промышленности.

Предлагается дополнить данный вид соглашения следующими положениями, касающимися трех сфер: организация и нормирование труда, занятости и социальной защиты высвобождаемых работников, в области обеспечения безопасности условий труда.

1. В сфере организации и нормирования труда, трудовых отношений.

Работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения. Поэтому изменение структуры, штатного расписания, численного состава организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником по ст. 54 Трудового кодекса РК. Признавая безусловность закрепленного за работодателем права на изменение количественного состава персонала, нельзя в то же время категорично утверждать, что никто, в том числе органы по рассмотрению трудовых споров, не вправе обсуждать вопрос о целесообразности проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников.

2. В сфере занятости и социальной защиты высвобождаемых работников.

В отраслевом соглашении для железнодорожного транспорта приведен исчерпывающий перечень мероприятий, которые могут предотвратить сокращение численности работников.

Необходимо регулировать численность работающих в случае снижения объема работы, в первую очередь, за счет:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- мероприятий по переобучению, переподготовке кадров за счет собственных средств;
- перемещения работников внутри подразделений на освободившиеся рабочие места;
- использования временной и сезонной занятости работников;
- применения в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;
- перемещения внутри структурных подразделений организаций, переезда работников на новое место работы с предоставлением жилья или условий для его льготного приобретения, оплатой проезда работников и членов их семей и других льгот;
- перемещения по договоренности сторон на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение трех месяцев.

После издания приказа о сокращении штата и изменения в соответствии с данным приказом штатного расписания ключевым вопросом для работодателя является определение круга лиц, подлежащих увольнению.

При решении этого вопроса следует руководствоваться ст. 54 ТК РК, предусматривающей круг лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе (беременные женщины, женщины, имеющие детей до трех лет). В рассматриваемых отраслевых соглашениях помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством, данный перечень значительно расширен. Так, право оставления на работе при сокращении численности штата отдается:

- работникам, являющимся единственными кормильцами;
- родителям многодетных семей, имеющих четырех и более детей;
- одиноким матерям (отцам), имеющим детей до шестнадцатилетнего возраста;
- лицам, получившим трудовое увечье, профессиональное заболевание в организации;
- работникам, имеющим высокую квалификацию.

Трудовой кодекс РК не определяет критерий «более высокой квалификации». Такие критерии выработаны практикой. Для подтверждения более высокой квалификации принимается во внимание стаж работы по специальности, повышение квалификации по занимаемой должности.

В научной литературе высказано мнение, что, определяя круг таких работников, коллективный договор вправе лишь дополнить содержание ст. 55 ТК РК, но не может изменять ни очередность предоставления рассматриваемого права, ни перечень категорий работников, указанных в ТК РК. Однако выбор конкретного работника из перечня лиц, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе, принадлежит работодателю.

В отраслевом соглашении оговорены следующие меры социальной поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением штатов, ликвидацией организации:

1) предоставление информации уполномоченному органу по вопросам занятости о предстоящем высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата, количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроках, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за два месяца до начала высвобождения. Многие работодатели ошибочно полагают, что служба занятости населения существует только для оказания помощи безработным. Однако у предприятий и организаций тоже есть определенные

обязанности по отношению к данному органу. Одно из основных направлений взаимодействия работодателей и служб занятости – трудовое посредничество, под которым понимают содействие в трудоустройстве населения и подбор персонала для предприятий. [6] В соответствии со статьей 9 закона «О занятости населения», работодатели обязаны предоставлять службе занятости сведения о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) в течение трех рабочих дней со дня их появления [4]. Статья 147 Трудового кодекса также оговаривает обязанность работодателя информировать уполномоченный орган по вопросам занятости о потребности в работниках по специальностям с момента возникновения потребности либо с момента открытия вакансии.

Однако далеко не каждое предприятие предоставляет информацию службе занятости о своих вакансиях. Это во многом связано с тем, что работодатели не всегда относятся с доверием к государственной службе занятости, они предпочитают обращаться в частные кадровые агентства или ищут сотрудников своими силами – через менеджеров по работе с персоналом. Но, без сомнения, невыполнение данной обязанности – нарушение трудового законодательства, за что предусмотрена административная ответственность.

Кроме того, если для покрытия имеющейся потребности в кадрах к работодателю был направлен безработный с направлением от уполномоченного органа по вопросам занятости, то работодатель обязан сообщить о результатах собеседования путем отметки в направлении о принятии или неприятии претендента, а также о причине отказа. Сделать это необходимо в течение пяти рабочих дней.

2) предоставление увольняемым работникам один день в неделю или два часа в течение каждого рабочего дня для самостоятельного поиска работы. Согласно Рекомендации Генеральной конференции МОТ № 166 в течение срока предупреждения работник в целях поиска другой работы должен иметь право на освобождение от работы, разумной продолжительности, предоставляемое без потери в заработной плате в удобное для обеих сторон время.

Неотъемлемым этапом мероприятий по сокращению численности или штата работников является предупреждение работника о предстоящем увольнении персонально под расписку не менее чем за один месяц. Такой срок предупреждения работника о предстоящем увольнении устанавливается в его интересах, чтобы он имел время найти другую работу. Поэтому этот срок не

может быть сокращен без письменного согласия работника.

В настоящее время судебная практика исходит из необходимости для работодателя строго соблюдать установленный срок предупреждения об увольнении. Его нарушение является основанием для восстановления работника на работе. В целях смягчения напряженности, связанной с увольнением работников по сокращению численности или штата, помимо установленного правила о недопустимости без письменного согласия работника сокращать срок предупреждения об увольнении требуются дополнительные меры. Целесообразно предоставлять работникам в течение срока предупреждения об увольнении ежедневно свободное время для самостоятельного поиска работы, а также закрепить за уволенными преимущественное право обратного приема на работу, если в связи с изменением экономической конъюнктуры у работодателя появились вакантные должности [7, с. 55].

Необходимо выплачивать увольняемым работникам компенсацию в размере среднемесячной заработной платы и дополнительную компенсацию в размере двух среднемесячных заработных плат. Согласно конвенции МОТ №158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя работник, с которым прекращены трудовые отношения, имеет право в соответствии с национальным законодательством на выходное пособие. Трудовым кодексом РК статьей 157 предусмотрено осуществление компенсационных выплат в связи с потерей работы в размере среднемесячной заработной платы при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией работодателя, а также сокращением численности или штатов работников. В данной статье оговорена возможность осуществления компенсационных выплат в размере средней заработной платы за три месяца в случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения работодателем трудового законодательства.

В отраслевом соглашении Национальной компании «Казакстан темір жолы» предусмотрено преимущественное трудоустройство высвобождаемых работников на вакантные рабочие места с соответствующей переподготовкой. Осуществлять за счет средств организации переквалификацию работников (обучение другим профессиям) с оплатой за время обучения в размере семидесяти пяти процентов их средней заработной платы.

Содействовать увольняемым работникам в трудоустройстве через территориальные центры занятости населения.

При увеличении штата работников сообщать об этом работникам, уволенным по сокращению штата в последние шесть месяцев, направляя им уведомление об имеющихся вакансиях (если в течение десяти дней после получения уведомления работник не обратился в организацию, то он теряет право на преимущественное трудоустройство).

Гарантировать работу в подразделениях отрасли при сокращении штата работникам, проработавшим в металлургической отрасли не менее 20 лет, за три года до наступления права на пенсию по возрасту.

3. В сфере обеспечения условий безопасности и охраны труда.

Работодатель должен обеспечить ежегодное выделение средств на охрану труда в размере не менее одного процента от фонда оплаты труда, без учета затрат на специальную одежду, обувь, средства индивидуальной защиты, лечебно-профилактическое питание, моющие средства. Отраслевым соглашением горно-металлургической промышленности признается приоритет сохранения жизни и здоровья работников, однако не предусмотрено четкого определения сумм, предназначенных для финансирования мероприятий по охране труда.

В отраслевом соглашении трудящихся горно-металлургической промышленности необходимо обратить внимание на норму, содержащуюся в Трудовом кодексе РК, суть которой заключается в обязанности работодателя по переводу работника на другое рабочее место в случае приостановления работы по требованию органов государственного надзора и контроля, сохраняя за ним среднюю заработную плату.

Таким образом, при разработке отраслевого соглашения горно-металлургической отрасли промышленности предлагается принимать во внимание опыт разработки других отраслевых соглашений.

Список литературы

1. Берешев С.Х. Коллективные договоры на предприятиях Республики Казахстан. – Алматы: Аян-Әдет, 1998. – 79 с.
2. Бурыхин Б.С., В.С. Раковская. Основные направления регулирования системы социально-трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 296. – С. 141–145.
3. Елисеев А.В. Интеграция социально-экономической политики государства и социального партнерства: региональный и отраслевые аспекты // Известия Уральского государственного университета. Серия 3: Общественные науки. – 2011. – №2. – С. 100–108.
4. Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года № 149-ІІ «О занятости населения» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.info.mintrud.kz> (дата обращения: 28.06.2012).
5. Иванов А.Б. Отраслевое тарифное соглашение: особенности и проблемы // Труд и социальные отношения. – 2010. – №2. – С. 141–147.
6. Корнюшин В.Ю. Управление трудовыми ресурсами. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 250 с.
7. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. – 2010. – № 162. – С. 52–66.