

АННОТАЦИЯ

диссертационной работы Хасенова Муслима Ханатовича
«Правовой механизм социального партнерства в сфере труда: проблемы
теории и практики», представленной на соискание степени доктора
философии (PhD) по специальности 6D030100 «Юриспруденция»

Актуальность темы исследования

Институциональная структура общества представляет собой каркас, на котором зиждется вся политическая, экономическая и социальная система.

Понимая это, Президент Республики Казахстан Назарбаев Н.А. в своем выступлении в марте 2015 года предложил «нестандартный ответ на глобальные вызовы государственности Казахстана», были выдвинуты так называемые пять институциональных реформ¹.

В их числе формирование современного, профессионального и автономного государственного аппарата; обеспечение верховенства закона, гарантирующего права собственности, создающего условия для предпринимательской деятельности; индустриализация и экономический рост, основанный на диверсификации; формирование национальной идентичности; формирование транспарентного и подотчетного государства.

В контексте исследуемой проблемы ключевой считаем необходимость в наиболее широком внедрении саморегулирования общества. «Необходимо сокращать зоны ответственности госорганов, передавая властные полномочия институтам гражданского общества» (Назарбаев Н.А.)².

Именно социальное партнерство является одним из инструментов саморегулирования общества.

Правовые основы социального партнерства имеют наибольшую востребованность и долгую историю именно в сфере социально-трудовых отношений, поскольку строятся на единстве и борьбе противоположностей: интересов работника и работодателя, при этом противоположности согласно законам диалектики не могут существовать друг без друга, что создает благоприятные условия для их поступательного движения к компромиссу.

В настоящее время наблюдается тенденция по стремительному усложнению социально-трудовых отношений в условиях постоянно расширяющихся рынков капитала, рынка труда и углубляющихся интеграционных процессов. Перед государствами стоят задачи по разрешению ряда серьезных проблем, среди которых особое место занимает обеспечение и защита прав работников и работодателей в рамках социального партнерства.

С развитием конкуренции для предпринимателей (работодателей) основной задачей стало повышение производительности труда и снижение

¹ Выступление Назарбаева Н.А. на XVI очередном съезде партии «Нур Отан» 11 марта 2015 года // Официальный сайт Президента Республики Казахстан www.akorda.kz: http://www.akorda.kz/ru/speeches/internal_political_affairs/in_speeches_and_addresses/vystuplenie-prezidenta-respubliki-kazahstan-predsdatelya-partii-nur-otan-nazarbaeva-na-xvi-sezde-partii. Дата обращения: 20 апреля 2015 года

² Там же

себестоимости продукции (услуг, работ), что вызывало необходимость в постоянном диалоге с коллективами работников по вопросам условий труда.

Впоследствии потребность работодателей в обратной связи с работниками, а со стороны работников – потребность в механизме отстаивания своих прав и законных интересов, способствовали формированию системы взаимоотношений между ними, направленной на достижение баланса интересов и стабилизации социально-трудовых отношений.

Противоположность интересов и невозможность существования друг без друга заставили работников и работодателей искать пути сближения их интересов. В процессе такого взаимодействия и возникли современные социально-трудовые и коллективно-договорные отношения, так называемая модель социального партнерства.

Одним из основных принципов Общества Всеобщего Труда является принцип партнерского участия, который заключается в тесном взаимодействии государства, бизнеса и граждан для обеспечения рационального баланса интересов государства, общества и личности. Как отмечает Глава Государства в программе «Социальная модернизация: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда», «важно активно развивать социальное партнерство, создавать условия для расширения участия негосударственного сектора в модернизации страны, прежде всего, социальной сферы»³.

Как подчеркивается в Послании Президента народу Казахстана от 30 ноября 2015 года, «сегодня только Общество Всеобщего Труда способно стать реальной основой эффективной экономики, устойчивой к внешним потрясениям»⁴.

Актуальность темы соответствует Концепции социального развития Республики Казахстан до 2030 года и Плану социальной модернизации на период до 2016 года⁵, которые определяют необходимость в «эффективном функционировании в действующей социальной модели национальной схемы социального партнерства, основанной на распределении ответственности между государством, работодателями и гражданами».

Для Республики Казахстан на современном этапе вопросы дальнейшего совершенствования правового механизма социального партнерства приобретают особую актуальность. Преобразование природы собственности (две волны приватизации), трансформация институтов рыночной экономики,

³ Статья Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда. Глобальный тренд социальной модернизации» // <http://www.zakon.kz/4501497-socialnaja-modernizacija-kazahstana.html>. Дата обращения: 20 апреля 2015 года

⁴ Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 17 января 2014 г. «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» // Официальный сайт Президента Республики Казахстан www.akorda.kz: http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/postlanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nazarbaeva-narodu-kazahstana-17-yanvary-2014-g. Дата обращения: 20 апреля 2015 года

⁵ Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 апреля 2014 года № 396 «Об утверждении Концепции социального развития Республики Казахстан до 2030 года и Плана социальной модернизации на период до 2016 года»

усиление правового статуса объединений работодателей и профессиональных союзов, новые вызовы глобализации и стратегические цели вхождения в тридцатку наиболее развитых государств способствуют формированию качественно новой правовой и институциональной основы для согласования и сближения интересов всех участников социально-трудовых и экономических отношений.

Принятие нового Трудового кодекса 23 ноября 2015 года и вступление его в силу 1 января 2016 года явилось важнейшим, качественно новым этапом в развитии социально-трудовых отношений в целом, и в особенности, социального партнерства в сфере труда, поскольку положения нового Трудового кодекса направлены, в первую очередь, на усиление коллективно-договорного метода регулирования трудовых отношений, автономности отношений работников, работодателей и их представителей.

Переход от централизованного регулирования к децентрализованному (автономному) способствует расширению договорного метода формирования правовой политики в сфере труда. Все больше институтов трудового права становятся предметом компетенции социальных партнеров, поскольку государство заинтересовано в согласованности и сбалансированности принимаемых решений.

В соответствии со Стратегическим планом развития РК до 2020 года поставлен целевой индикатор к 2020 году обеспечить 90-, 95-процентный охват крупных и средних предприятий системой коллективно-трудовых отношений⁶.

Как справедливо отмечает видный отечественный ученый Нургалиева Е.Н., основной формой регулирования трудовых отношений в условиях рынка становится социально-партнерское регулирование. В этих условиях на первый план выдвигаются договорные методы регулирования, адекватно отражающие особенности экономики страны⁷.

В Послании Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана от 14 декабря 2012 года «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства»⁸ отмечена в качестве одной из целей формирование принципиально новой модели трудовых отношений, сочетающую поддержку предпринимательства с учетом интересов работников.

Как подчеркивается в доктрине трудового права, в экономически развитых странах модель социального партнерства стала своеобразной осью, вокруг которой формируются стабильность и относительная

⁶ Указ Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года № 922 «О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года»

⁷ Нургалиева Е.Н. Роль трудового права в рыночном механизме хозяйствования. – Караганда: РИО «Болашак-Баспа», 2011. – 205 с. С.103-105

⁸ Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 14 декабря 2012 г. «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» // Официальный сайт Президента Республики Казахстан www.akorda.kz; http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nnazarbaeva-narodu-kazahstana-14-dekabrja-2012-g. Дата обращения: 18 июля 2016 года

бесконфликтность всех общественных отношений⁹. В этом смысле ключевой макрозадачей государства и социальных партнеров является формирование оптимальной модели, которой присущи, с одной стороны, социальная справедливость и общественное согласие, с другой стороны, экономический рост, устойчивое развитие и политическая модернизация.

Социальное партнерство стало одним из ведущих принципов организации социально-экономических систем. Идея терпеливого и настойчивого поиска компромисса между социальными группами, объективно предрасположенными к конфронтации, отражает высокий уровень развития общества¹⁰.

Актуальность темы также обусловлена практическими потребностями, связанными с ускорением интеграционных процессов, в которых участвует Республика Казахстан, в том числе, членство во Всемирной Торговой Организации и Евразийском экономическом союзе, а также предстоящее вступление в состав Организации экономического сотрудничества и развития.

Доказательством актуальности того или иного теоретического исследования в области права является и правоприменительная практика. Значимость правового инструментария при разрешении возникающих в процессе реализации трудовых прав споров и конфликтов, в условиях кризисных явлений в мировой экономике, ставят во главу угла превентивные меры и меры, направленные на выравнивание интересов сторон социального партнерства. При изучении правоприменительной практики были проанализированы примеры коллективно-договорного регулирования на конкретных предприятиях страны, акты социального партнерства на республиканском, региональном и отраслевом уровнях.

Все это свидетельствует о том, что дальнейшее совершенствование правового механизма социального партнерства в сфере труда зависит от продолжения научных фундаментальных исследований в этой области. Отсюда вытекает необходимость в поиске способов обеспечения баланса интересов сторон социального партнерства, а также в более внимательном изучении средств и способов разрешения социально-трудовых споров и конфликтов.

Вышеуказанные вопросы и обстоятельства правовой действительности обусловили актуальность и научную ценность исследования правового механизма социального партнерства. Данные факторы послужили основанием для выбора темы, разработки направлений диссертационного исследования, его специфики, структуры и методологии исследования.

⁹ Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: Сравнительно-правовое исследование // Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 1997. – с.21.

¹⁰ Лобачева Е.А. Корпоративный капитализм и эволюция трипартизма // Диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук. СПб., 2011. С.41

Цель диссертационного исследования и научные результаты

Целью исследования является разрешение актуальной научно-практической проблемы совершенствования правового механизма социального партнерства в сфере труда на основе системного исследования.

Автором предпринята попытка сформулировать современную концепцию социального партнерства в сфере труда с учетом специфики современных социально-трудовых отношений. Впервые на диссертационном уровне рассмотрены концептуальные вопросы понятия баланса интересов сторон социального партнерства, проанализирована правоприменительная практика коллективно-договорного регулирования, предложены научно обоснованные выводы о перспективах дальнейшего развития и рекомендации по совершенствованию правового механизма социального партнерства в Казахстане с учётом передового мирового опыта и международных стандартов.

Объектом исследования является совокупность общественных отношений социального партнерства в сфере труда.

Предмет исследования составляют правовые нормы, регулирующие данную сферу правоотношений, а также правоприменительная практика, формирующая принципы и основные тенденции развития коллективного трудового права.

Методологическая основа исследования.

Методологическую основу диссертационного исследования составляет общенаучный диалектический метод познания как способ объективного и всестороннего исследования действительности и ее динамики.

При подготовке диссертации применялись общенаучные методы (анализ и синтез, индукция и дедукция, аналогия), методы эмпирического исследования (анализ судебной практики) и другие.

Диалектический метод познания выбран с целью обнаружения причинных связей в развитии социального партнерства, в ходе исследования выявляются внутренние закономерности, которые присущи социальному партнерству. Объект исследования исследуется автором в качестве объективной реальности. Все изучаемые явления, события и деятельность рассматриваются автором всесторонне и в аспекте смежных взаимоотношений, в процессе их постоянной изменчивости и эволюции. Результатом использования данного метода является сформулированная сущность социального партнерства как политико-правовой идеологии и заключающейся в достижении баланса интересов между субъектами социально-трудовых и экономических отношений.

Анализ и синтез. Метод анализа позволил изучить структуру, отдельные признаки и внутренние связи правового механизма социального партнерства в сфере труда. Анализ предоставил возможность проникать в сущность изучаемого объекта и предмета путем выявления главного и существенного. Метод научного познания, представляющий собой мысленное соединение составных сторон, элементов, свойств, связей исследуемого объекта, расчлененных в результате анализа, и изучение этого объекта как единого целого. Метод синтеза позволил соединить в диалектическом единстве

элементы правового механизма социального партнерства с выделением сущности. Результаты синтеза позволили рассматривать правовой механизм социального партнерства как органическое и целостное образование, свойства которого обусловлены внутренней взаимосвязью и взаимозависимостью его элементов. Результатом применения данного метода являются сформулированные определение социального партнерства и принципы социального партнерства.

Индукция и дедукция. Метод индукции позволил обобщить результаты исследования, с движением хода обоснования от частного к общему. С помощью данного метода были обнаружены как сходные черты у отдельных институтов социального партнерства, так и специфические различия. Значимость индукции заключается в тесной связи с фактами и практикой. Метод дедукции позволил охарактеризовать институты социального партнерства путем выведения из полученных знаний общих свойств социального партнерства как целостного образования. С помощью дедуктивных умозаключений автору удалось лучше познать отдельные институты с учетом общего представления о социальном партнерстве в целом исходя из его концептуальной и идеологической основы.

Аналогия. Метод аналогии позволил раскрыть новые характеристики предмета исследования на основе сопоставления с аналогичными предметами исследования, как в смежных отраслях права, так и внутри трудового права. Результатом применения данного метода является вывод автора о необходимости наделения соглашений в сфере социального партнерства юридической природы правового акта, на основе изучения свойств и характеристик правовых актов, действующих в Республике Казахстан и за рубежом.

Методы эмпирического исследования, в частности, анализ судебной практики, позволил выявить проблемные аспекты в правовом регулировании отношений социального партнерства, слабые стороны правоприменительной деятельности, и сформулировать общие тенденции современного состояния социального партнерства в Казахстане.

Наряду с этим широко использовались и частно-научные методы, как по отдельности, так и в различных сочетаниях:

Формально-юридический метод: позволил проанализировать правовые нормы, регулирующие отдельные аспекты отношений в сфере социального партнерства. Результатом использования данного метода являются выявление пробелов и противоречий в законодательстве Республики Казахстан, предложенные автором рекомендации по совершенствованию действующего законодательства Республики Казахстан.

Историко-правовой метод: позволил изучить весь процесс становления и развития институтов социального партнерства в сфере труда, как в Казахстане, так и за рубежом, в различные исторические периоды. Результатом использования данного метода является вывод о формировании в Республике Казахстан полноценного правового механизма и системы социального

партнерства, включающий такие основные параметры, как законодательная основа (правовое поле), институциональная основа и договорная основа.

Сравнительно-правовой метод: исследование институтов социального партнерства в сфере труда зарубежных государств позволило выявить лучшую международную практику с учетом социально-экономического развития соответствующих государств. Результатом использования данного метода являются предложения по реформированию института представительства работников, по совершенствованию коллективно-договорного регулирования труда, повышению статуса республиканской комиссии по социальному партнерству и регулированию трудовых отношений.

Правовое моделирование. Использование метода правового моделирования продиктовано необходимостью раскрыть все стороны объектов, с помощью исследования различных правовых моделей социального партнерства. Результатом его применения является сформулированный вывод о предлагаемой модели социального партнерства в Казахстане.

Научная новизна диссертационного исследования обусловлена тем, что оно представляет собой первое комплексное исследование правового механизма социального партнерства в сфере труда в Казахстане на современном этапе.

Научная новизна заключается в:

- разработке авторского понимания социального партнерства и основных его институтов, имплементации международных стандартов в сфере социального партнерства в законодательство Республики Казахстан;
- определении роли и места государства, представителей работников и работодателей в системе социального партнерства;
- рассмотрении особенностей коллективного договора как источника права и формы социального партнерства, выявление и установлении общих и специфических характеристик коллективного договора в странах ЕАЭС и ОЭСР;
- выработке конкретных предложений по совершенствованию правовой основы и институциональной структуры социального партнерства, правоприменительной практики РК. Автором предложена собственная редакция раздела 3 Трудового кодекса РК «Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда», в котором предлагается предусмотреть 4 главы (включая 2 главы, которые отсутствуют как в действующей редакции Трудового кодекса РК, так и отсутствовали в редакции Трудового кодекса РК 2007 года).

Задачи исследования:

- выявить структуру правового механизма социального партнерства в сфере труда, способы и методы обеспечения баланса интересов сторон социального партнерства;
- с учетом меняющихся экономических отношений определить понятие, сущность и принципы социального партнерства в сфере труда;
- определить основные тенденции и современное состояние правового механизма социального партнерства;

- провести сравнительно-правовую характеристику и изучить особенности правового механизма социального партнерства зарубежных государств и его отдельных элементов;

- провести анализ специфики обеспечения баланса интересов в различных видах социально-трудовых отношений, выявление пробелов и выработка предложений;

- провести изучение и обобщение правоприменительной практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений;

- проанализировать правовой статус субъектов социального партнерства;

- исследовать основные формы социального партнерства, выявить проблемные вопросы и предложить пути их решения.

Положения, выносимые на защиту:

На основе изучения различных позиций ученых по вопросам социального партнерства в сфере труда, сложившихся в правовой доктрине, действующих международных стандартов и нормативно-правовой основы социального партнерства, автор приходит к следующим выводам:

1. Понятие социального партнерства следует рассматривать в широком (доктринальном) и узком (конкретно-юридическом) значениях.

Социальное партнерство в широком значении – это политико-правовая идеология, заключающаяся в достижении баланса интересов между субъектами социально-трудовых и экономических отношений (применительно к трудовому праву – между работниками и работодателями).

По своей природе социальное партнерство эволюционно является результатом конвергенции теорий *социал-демократии* (в рамках социалистической идеологии) и *либерал-консерватизма* (в рамках капиталистической идеологии), как закономерный результат сотрудничества и взаимного компромисса двух основных социальных групп - работодателей и работников при посредничестве государства в целях наиболее полного обеспечения их эффективного взаимодействия. Социальное партнерство как идеология и модель организации общественных отношений возникло в результате развития и взаимопроникновения двух концепций – *теории социального государства* и *корпоративистских теорий* в различных трансформациях.

Социальное партнерство в узком (конкретно-юридическом) значении – это система взаимоотношений между работниками и работодателями (в лице их представителей), а в случаях, предусмотренных законодательством – с участием государства (в лице органов государственного управления и местного самоуправления) и иных субъектов (органов социального партнерства), направленных на обеспечение баланса интересов при разработке, согласовании и реализации социально-экономической политики государства, в вопросах регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Данное определение сформулировано с учетом анализа понятийного аппарата социального партнерства стран ЕАЭС. В этой связи предлагается

данное определение предусмотреть в Основах трудового законодательства ЕАЭС и внести изменение в статью 1 Трудового кодекса РК, изложив понятие социального партнерства в вышеприведенной редакции.

Таким образом, под социальным партнерством следует понимать как систему двусторонних отношений между работниками и работодателями (бипартизм), так и трехсторонних отношений с участием государства (трипартизм). Случаи и пределы участия государства в отношениях социального партнерства должны быть предусмотрены законодательством.

Также понятие **правового механизма социального партнерства** в сфере труда предлагается определить как комплекс правовых норм, принципов, институтов и форм, составляющих правовую и институциональную основу отношений социального партнерства (*предмет коллективного трудового права*). Правовой механизм социального партнерства формирует основу коллективного трудового права.

2. На основе анализа законодательства стран ЕАЭС сформулированы **принципы социального партнерства**, которые предлагается предусмотреть в Основах трудового законодательства стран ЕАЭС в целях унификации законодательства о социальном партнерстве.

Принципы социального партнерства – основополагающие идеи (начала), выражающие сущность и основные направления развития социального партнерства.

Учитывая разнородный набор принципов в трудовом законодательстве стран ЕАЭС, предлагается унифицировать и установить в *Общих началах трудового законодательства стран ЕАЭС* следующие *принципы социального партнерства*: 1) принцип свободы ассоциаций (объединений); 2) равноправие сторон; 3) законность; 4) социальная справедливость; 5) полномочность представителей сторон; 6) принцип паритетности при реализации форм социального партнерства; 7) свобода коллективных переговоров и добровольность принятия обязательств; 8) обязательность выполнения договоренностей и обязательств, контроль за их выполнением; 9) ответственность за принятые обязательства; 10) учет и уважение интересов сторон; 11) принцип *in favorem*, или принцип наибольшего благоприятствования положению работника; 12) принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (принцип трипартизма); 13) принцип развития социальной (коллективной) автономии (принцип бипартизма); 14) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (учет материального, производственного и финансового обеспечения возлагаемых на стороны обязательств, соблюдения их законных прав и интересов); 15) принцип добросовестности (незлоупотребления правом); 16) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности; 17) взаимное информирование сторон переговоров; 18) принцип мирного урегулирования коллективных трудовых споров (примирительно-согласительные и арбитражные процедуры).

3. В целях закрепления и дальнейшего поступательного развития достигнутых результатов предлагается разработка и принятие **Стратегии развития социального партнерства и регулирования социально-трудовых отношений Республики Казахстан до 2050 года**, основанной на Стратегии развития Казахстана до 2050 года, с включением данного документа в систему государственного планирования Республики Казахстан. Данный документ должен содержать целевые индикаторы и показатели развития социального партнерства и регулирования социально-трудовых отношений, а также принципы социального партнерства и меры по обеспечению баланса интересов при реализации принципа трипартизма и развития социальной (коллективной) автономии субъектов социально-трудовых отношений.

4. Предлагается повысить статус *Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений* до уровня **Национального совета по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений при Парламенте Республики Казахстан**, с учреждением *Аналитического центра по развитию социального партнерства и социально-трудовых отношений*, и расширением состава совета (с включением в него депутатов Парламента РК, ученых и представителей неправительственных организаций).

Необходимо в Трудовом кодексе РК предусмотреть подготовку и опубликование **ежегодного Национального доклада о труде в Республике Казахстан**, включающего ключевые показатели занятости и статистику о труде, состава трудоспособного населения, информацию о состоянии индивидуальных и коллективных трудовых отношений, о соблюдении трудового законодательства. Данный всеобъемлющий документ должен стать *совместным результатом работы ключевых социальных партнеров страны*: государства в лице Правительства Республики Казахстан и профильного министерства, работодателей – в лице Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан; и работников – в лице Федерации профсоюзов Казахстана.

Национальный доклад о труде должен презентоваться ежегодно в декабре месяце на расширенном заседании Национального совета по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений при Парламенте Республики Казахстан с участием Президента Республики Казахстан и представителей гражданского общества.

5. Анализ правовой природы соглашений в области социального партнерства (*генерального соглашения, отраслевых и региональных соглашений*) позволяет рассматривать их в качестве **правового акта**, выраженного в форме **соглашения** участников социально-трудовых и экономических отношений.

В этой связи предлагается в *Законе Республики Казахстан «О правовых актах»* предусмотреть в системе правовых актов самостоятельный вид правового акта – **правовой акт социального партнерства**. К правовым актам социального партнерства должны относиться генеральное, отраслевые и региональные соглашения о социальном партнерстве, т.е. соглашения,

одной из сторон в которых выступает государство как носитель публично-правовой власти. Коллективные договоры должны сохранить свою юридическую природу как локального правового акта, действующего в организации.

6. С учетом сравнительно-правового анализа предлагается изменить действующее понятие коллективного договора в Трудовом кодексе РК, унифицировав его в соответствии с законодательством стран ЕАЭС.

Предлагается следующее определение **коллективного договора** – это *локальный правовой акт*, оформляемый в форме письменного соглашения между работодателем и работниками (их представителями, профессиональным союзом) организации, регулирующий социально-экономические и трудовые отношения. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, а также в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. Коллективный договор должен *распространяться на всех работников* организации, если иное не предусмотрено коллективным договором.

7. В целях обеспечения социального мира и обеспечения конкурентоспособности коллективно-договорного метода регулирования социально-трудовых отношений считаем необходимым Трудовом кодексе РК предусмотреть соответствующее положение о возможности установления в *коллективном договоре организации обязательств профсоюза и (или) работников воздерживаться от забастовок* при условии, что содержание коллективного договора в *значительной мере улучшает положение работников* по сравнению с действующим законодательством и вышестоящими генеральным, отраслевыми, региональными соглашениями.

Данное положение *повысит мотивацию работодателей* не только к заключению коллективного договора, но и качественному улучшению его содержания, а для работников – *реальное улучшение* социально-трудовых гарантий и прав.

8. Для дальнейшего углубления коллективно-договорных отношений и обеспечения реального участия работников в управлении организацией в Казахстане предлагается провести **реформирование системы представительства работников** в организации с учетом зарубежного опыта:

- на основе опыта Германии ввести *институт производственных советов* как органов представительства работников в процессе принятия решений и организации экономической (производственной) демократии, с установлением четкого разграничения их компетенции со сферой деятельности профессиональных союзов;

- предусмотреть право заключения коллективного договора производственным советом в случае отсутствия в организации профсоюза;

- действующие производственные советы по безопасности и охране труда преобразовать в комитеты по безопасности и охране труда в целях упорядочивания понятийного аппарата.

В этой связи предлагается Трудовой кодекс РК дополнить главой «Участие работников в управлении организацией», определив правовой статус производственных советов.

9. Предлагается внести изменения и дополнения в Законы РК «О правовых актах» и «О профессиональных союзах», направленные на обеспечение *баланса интересов* при реализации принципа трипартизма в *формировании и осуществлении социально-экономической политики*:

1) обеспечить обязательную экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы граждан, республиканскими и отраслевыми объединениями профсоюзов и профсоюзных организаций (с соответствующими поправками в Закон Республики Казахстан «О правовых актах»);

2) предусмотреть в Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах» право республиканских и территориальных объединений профессиональных союзов инициировать общественные слушания по вопросам, затрагивающим трудовые и социальные права и интересы граждан:

- на республиканском уровне – республиканскими и отраслевыми объединениями профсоюзов и профсоюзных организаций с участием депутатов Парламента Республики Казахстан и местных представительных органов, представителей государственных органов, органов местного самоуправления, объединений субъектов предпринимательства (работодателей), организаций, субъектов предпринимательства, средств массовой информации;

- на территориальном уровне – территориальными объединениями профсоюзов и профсоюзных организаций участием местных представительных органов, представителей государственных органов, органов местного самоуправления, объединений субъектов предпринимательства (работодателей), организаций, субъектов предпринимательства, средств массовой информации;

3) предусмотреть право республиканских, отраслевых и территориальных объединений профессиональных союзов осуществлять общественный мониторинг нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы граждан.

Дополнительно предлагается ввести в *состав управляющего органа Единого накопительного пенсионного фонда Республики Казахстан, Фонда социального страхования и Фонда медицинского страхования* представителей республиканских объединений работодателей и профсоюзов с целью обеспечения прозрачности и подотчетности в использовании пенсионных и иных социальных отчислений работников и работодателей.

Практическая значимость научных результатов ориентирована на решение актуальных проблем коллективного трудового права. Значимость данной работы заключается в возможности использования ее результатов специалистами, работающими над проблемами совершенствования

механизма социального партнерства в сфере труда, в деятельности объединений работодателей и работников.

Результаты настоящего исследования могут быть использованы в правотворческой деятельности, дальнейшем развитии и совершенствовании действующего законодательства, коллективно-договорного регулирования социальных партнеров.

Личный вклад соискателя состоит в самостоятельной комплексной разработке проблемы исследования. Соискателем был подробно исследован и систематизирован имеющийся по изучаемой проблеме научный, нормативный и практический материал, осуществлен анализ значительного количества отечественных и зарубежных источников.

Все сформулированные в диссертации положения и выводы являются результатом личных исследований автора. Во время ее написания использованы материалы ранее опубликованных соискателем работ: единоличных и в соавторстве. Вся обработка и интерпретация полученных данных выполнена лично автором.

Апробация результатов диссертации

Диссертация выполнена на кафедре гражданского и экологического права Евразийского национального университета имени Л.Н.Гумилева, где проведены ее рецензирование и обсуждение. Отдельные положения диссертации нашли отражение в занятиях, проведенных в ходе педагогической практики в академических группах магистратуры по дисциплине «Особенности регулирования труда работников нефтегазовой промышленности» (внедрены в учебный процесс).

Результаты диссертационного исследования использованы в работе Комитета по социально-культурному развитию Мажилиса Парламента РК, Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства здравоохранения и социального развития РК, Национальной палаты предпринимателей РК «Атамекен», Федерации профсоюзов РК, Института законодательства Министерства юстиции РК, Казахстанской организации нефтегазового и энергетического комплекса «КазЭнерджи».

Основные выводы и положения диссертации были изложены и обсуждены на следующих конференциях:

в странах дальнего зарубежья:

1) III Международная конференция докторантов и молодых ученых «Security as the purpose of Law» (3rd International Conference of PhD Students and Young Researchers. – 9-10 April 2015, Vilnius, Lithuania);

2) IV Международная конференция докторантов и молодых ученых «Interdisciplinary Approach to Law in Modern Social Context» (4rd International Conference of PhD Students and Young Researchers. – 21-22 April 2016, Vilnius, Lithuania);

3) Международная конференция докторантов и молодых ученых «The Great Transformation of Work» (International Conference of PhD Students and Young Researchers. – 6-7 November 2015, Bergamo, Italia);

в Республике Казахстан:

1) XI международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование – 2016». – (г.Астана, ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, 2016 год);

2) Международная научно-практическая конференция, посвященная памяти Н.А. Шайкенова, на тему: «Обеспечение прав личности в современных условиях» («Шайкеновские чтения»), 12 мая 2016 года, г.Астана;

3) Международная научно-практическая конференция, посвященная 15-летию юридического факультета Евразийского национального университета имени Л.Н.Гумилева «Совершенствование национального и международного права в условиях развития интеграционных процессов» (г.Астана, ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, 23 мая 2014 года);

4) X международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование – 2015». – (г.Астана, ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, 2015 год);

5) Международная научно-практическая конференция «Интеллектуальное лидерство: новый этап в развитии Казахстана» (Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, г.Астана, 26 февраля 2016 г.);

6) Международная научно-практическая конференция в рамках ежегодных цивилистических чтений, посвященных 90-летию видного казахстанского ученого-цивилиста Ю.Г. Басина «Гражданское право и корпоративные отношения» (Алматы, 13-14 мая 2013 г.);

7) Международная научно-практическая конференция, посвященная 20-летию Института законодательства Республики Казахстан «Актуальные проблемы совершенствования законодательства Республики Казахстан в условиях нового политического курса» (г.Астана, Институт законодательства Республики Казахстан, 31 мая 2013 года).

Публикации

По теме диссертации опубликована 21 научная статья:

в международном научном издании, входящем в базу данных компании «Scopus»:

1) Worker's Representation: Foreign Practice and the Prospects for Reforms in the Republic of Kazakhstan // American Journal of Applied Sciences 2016, Volume 13 (Issue 1): pages 28-35 (в соавторстве с Нургалиевой Е.Н.);

в научных изданиях, рекомендуемых Комитетом по контролю в сфере образования и науки Министерства образования и науки РК:

2) Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений: выбор оптимальной модели правового регулирования // Вестник Евразийского национального университета им. Л.Н.Гумилева. – Астана, 2014, №3 (100) 2014. - С.469-473;

3) Социальное партнерство в сфере труда: нормативная основа и баланс интересов // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. - Астана, 2014, №4(36). – С.138-146 (в соавторстве с Жакуповым Р.Е.);

4) Правовые вопросы либерализации трудовых отношений в Республике Казахстан // Вестник Института законодательства РК, №2 (38), 2015. - С.56-63 (в соавторстве с Нургалиевой Е.Н.).

5) О минимальных социальных стандартах и гарантиях // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. – Астана, 2014, №1. - С. 176-181 (в соавторстве с Жакуповым Р.Е.);

6) Законодательное укрепление статуса социального работника в Республике Казахстан // Вестник Евразийского национального университета им. Л.Н.Гумилева, 2015. - №1(104). – С.91-94;

в материалах зарубежных конференций:

7) Social partnership infrastructure for employment maintenance: economic, legal and institutional instruments // Interdisciplinary Approach to Law in Modern Social Context: conference papers of the 4rd International Conference of PhD Students and Young Researchers. – 21-22 April 2016, Vilnius. – pages 94-99;

8) Maintenance of security of employers and employees within social partnership in labour: Kazakhstan's experience and perspectives for development // Security as the purpose of Law: conference papers of the 3rd International Conference of PhD Students and Young Researchers. – 9-10 April 2015, Vilnius. – pages 94-99;

9) Сравнительно-правовой анализ механизма социального партнерства в сфере труда в странах Евразийского Экономического Союза // Проблемы и перспективы современной науки: Сборник статей IV Международной научно-практической конференции, часть 2. Выпуск №4 2016г. – Москва: «ISI-Journal», Центр научного сотрудничества «Международные научные исследования», 2016. – С.85-90;

10) Интеллектуальное лидерство в социально-экономической политике Казахстана: тенденции развития и точки роста // Зимние научные чтения: Сборник статей Центра научных публикаций «Велес» по материалам X Международной заочной научно-практической конференции, часть 2. 22 февраля 2016 г. – Киев: Центр научных публикаций «Велес», 2016. – С.30-34.

11) Правовой статус объединений работодателей в системе социального партнерства: международный контекст и опыт некорпоративизма // Развитие науки в XXI веке: Сборник статей научно-информационного центра «Знание» по материалам X Международной заочной научно-практической конференции, часть 2. 15 февраля 2016 г. – Харьков: научно-информационного центра «Знание», 2016. – С.151-158;

12) Коллективно-договорное регулирование в странах Евразийского экономического союза // Актуальные проблемы науки XXI века: Сборник статей международной исследовательской организации «Cognitio» по материалам VII международной научно-практической конференции. 3 часть. – Санкт-Петербург: Международная исследовательская организация «Cognitio», 2016. – С.147-151;

в материалах международных конференций:

13) Становление социального партнерства в Республике Казахстан: международный опыт и перспективы развития // «Совершенствование национального и международного права в условиях развития интеграционных процессов: Материалы международной научно-

практической конференции», посвященной 15-летию юридического факультета 23 мая 2014 года. – Астана, 2014. - С.300-304;

14) Реализация механизма социального партнерства в сфере труда в условиях кризисных явлений в экономике // Наука и образование - 2015: сборник материалов X международной научной конференции студентов и молодых ученых. – ЕНУ им.Л.Н.Гумилева. - Астана, 2015. – С.5813-5817;

15) Историко-правовое исследование правового регулирования социального партнерства в Республике Казахстан // Наука и образование - 2016: сборник материалов XI международной научной конференции студентов и молодых ученых. – ЕНУ им.Л.Н.Гумилева. - Астана, 2016. – С.5759-5764;

16) О правовом статусе юридических лиц, осуществляющих публичные функции // Гражданское право и корпоративные отношения: Материалы международной научно-практической конференции в рамках ежегодных цивилистических чтений, посвященных 90-летию видного казахстанского ученого-цивилиста Ю.Г. Басина (Алматы, 13-14 мая 2013 г.). Отв. ред. М.К. Сулейменов. - Алматы, 2013. – С.334-343 (в соавторстве с Жакуповым Р.Е.);

17) Особенности урегулирования коллективных трудовых споров в странах Европейского союза // Интеллектуальное лидерство: новый этап в развитии Казахстана: Материалы международной научно-практической конференции (Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, 26 февраля 2016 г.). - Астана, 2016. – С.243-246;

18) Правовые и институциональные инструменты защиты прав субъектов предпринимательства // Актуальные проблемы совершенствования законодательства Республики Казахстан в условиях нового политического курса: Материалы международной научно-практической конференции 31 мая 2013 года, посвященной 20-летию Института законодательства Республики Казахстан. – Астана: Институт законодательства Республики Казахстан, 2013. – С.94-97 (в соавторстве с Жакуповым Р.Е.);

19) Механизм обеспечения социально-трудовых прав граждан в системе социального партнерства Республики Казахстан // Сборник материалов международной научно-практической конференции, посвященной памяти Н.А. Шайкенова, на тему: «Обеспечение прав личности в современных условиях» («Шайкеновские чтения»), 12 мая 2016 года. – Астана: Институт законодательства Республики Казахстан, 2016. – С.228-235;

в иных изданиях:

20) Flexibilization of labour in Kazakhstan: New legal framework and institutional decisions // E-Journal of International and Comparative Labour Studies. – Volume 5, №1, January 2016. – pages 130-142;

21) О Предпринимательском кодексе Республики Казахстан // Предпринимательское право, 2016, №1. – С.48-54 (в соавторстве с Жакуповым Р.Е.).

Структура и объем диссертации определяются ее внутренней логикой, обусловлены целью и задачами диссертации. Исследование состоит из

введения, трех разделов, семи глав, заключения, списка использованных источников и приложений.