

Регулирование заработной платы в отраслевых соглашениях в Республике Казахстан

Salary Regulation in Industry Agreements in the Republic of Kazakhstan

Получено 18.04.2016 Одобрено 21.06.2016 Опубликовано 15.08.2016 УДК 331.21(574)

DOI: 10.12737/20768

БЕРЕШЕВ С.Х.

доктор экономических наук, директор Казахского НИИ труда

E-mail: niitruda@inbox.ru

Аннотация

Основная цель. Цель определяется как модернизация и развитие коллективно-договорного регулирования заработной платы на основе комплексного анализа труда, роли отраслевых соглашений и зарубежного опыта в построении тарифной системы.

Предмет. К предмету исследования относятся: генеральные соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и профсоюзов; отраслевых соглашений, заключаемых между уполномоченными государственными органами соответствующей сферы деятельности, полномочными представителями работодателей и отраслевыми профессиональными союзами; региональные соглашения между местными исполнительными органами, полномочными представителями работодателей и территориальными объединениями профсоюзов.

Аналитические задачи. Исследование вопросов повышения эффективности регулирования вопросов оплаты труда в отраслевых соглашениях Республики Казахстан. Анализ вопросов оплаты труда: работников государственных учреждений и казенных предприятий; форма оплаты труда; штатное расписание; размеры должностных окладов работников государственного предприятия; система премирования и иного вознаграждения; размер тарифных ставок; учет специфики производства и условий труда в отрасли для расчета минимального стандарта оплаты труда работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда; индексация заработной платы и др.

Практическая реализация. Реализация поставленной цели ориентируется на серьезное повышение роли отраслевых соглашений в договорном регулировании заработной платы.

Ключевые слова:

социальное партнерство, договорное регулирование, заработная плата, отраслевые соглашения.

BERESHEV S.KH.

Doctor of Economics, Director of the Kazakh Scientific Research Institute of Labour

E-mail: niitruda@inbox.ru

Abstract

Primary Purpose. The purpose is defined as the modernization and development of the collective-contractual regulation of wages on the basis of comprehensive analysis of labour, the role of sectoral agreements and foreign experience in the construction of the tariff system.

Subject. General Agreements between the Government of the Republic of Kazakhstan, republican associations of employers and trade unions, sectoral agreements among the authorized state authorities of the corresponding area of activities, the authorized representatives of employers and industry trade unions, regional agreements between local executive bodies, authorized representatives of employers and regional associations of trade unions.

The Analytical Task. Studying an increase of efficiency of wage management issues in sectoral agreements of the Republic of Kazakhstan. Analyzing issues of remuneration: employees of government agencies and state enterprises; form of remuneration; staffing; the size of salaries of state employees; bonus system and other remuneration; the size of tariff rates; accounting the specificity of production and working conditions in the industry for calculating the minimum wage standard workers employed in jobs with harmful (particularly harmful) and (or) dangerous working conditions; indexation of wages and others.

Practical Implementation. Realization of the goal is focused on enhancing the role of major sectoral agreements in the contractual regulation of wages.

Keywords:

social partnership, contractual regulation, salary, industry agreements.

1. Введение

С введением в действие с 2016 года нового Трудового кодекса Республики Казахстан существенно возросла роль договорного регулирования, обеспечивающего баланс интересов работников и работодателей в сфере оплаты труда. Важную роль в данном процессе играют отраслевые соглашения, являющиеся на сегодняшний день одним из развитых элементов социального партнерства. В этой связи особую актуальность приобретает повышение эффективности договорной регламентации заработной платы в различных сферах экономической деятельности.

2. Цель исследования

Основная цель состоит в том, чтобы на основе комплексного анализа вопросов оплаты труда в отраслевые соглашения разработать предложения и рекомендации по совершенствованию коллективно-договорного регулирования заработной платы в отраслевых соглашениях.

Начиная с 2016 года, в Республике Казахстан введен в действие новый Трудовой кодекс, регламентирующий трудовые отношения на современном этапе экономического развития. Его концептуальная направленность основывается на обеспечении баланса интересов работников и работодателей и определении степени государственной регламентации отношений между ними. К числу особенностей нового кодекса следует отнести существенное сокращение законодательно установленных гарантий работников по сравнению с прежним трудовым законодательством. При этом значительно усилена роль коллективно-договорного регулирования, предполагающего, что многие параметры трудовых отношений могут быть улучшены для работников на основе заключения коллективных договоров и соглашений разного уровня [1].

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в трудовом законодательстве Республик Казахстан базируется на системе социального партнерства, предполагающей проведение коллективных переговоров и заключение на их основе следующих видов соглашений:

- генеральных соглашений между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и профсоюзов;
- отраслевых соглашений, заключаемых между уполномоченными государственными органами соответствующей сферы деятельности, полномочными представителями работодателей и отраслевыми профессиональными союзами;
- региональных (областных, городских, районных) соглашений между местными исполни-

тельными органами, полномочными представителями работодателей и территориальными объединениями профсоюзов.

При этом действующим Трудовым кодексом Республики Казахстан особо подчеркивается, что положения соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, признаются недействительными и не подлежат применению. Аналогично этому принятые в соглашениях совместные договоренности являются обязательными к исполнению соответствующими работодателями.

В совокупности приведенных видов соглашений важная роль принадлежит отраслевым соглашениям, в которых, как правило, отражаются наиболее конкретные и значимые для предприятий соответствующих отраслей параметры трудовых отношений. Опыт индустриально развитых стран также свидетельствует о том, что именно в отраслевых соглашениях решается большинство вопросов в сфере труда [6], [7] [8, Р. 81-106.], [10, Р. 107-132, 120, 127.], [11, Р.513-532.], [12, Р. 5-26.].

При этом можно однозначно утверждать, что к числу важнейших таких параметров следует отнести регулирование заработной платы работников. Как показывает практика, в этих странах именно вопросы оплаты труда наемных работников являются основополагающей темой коллективных переговоров на отраслевом уровне. В связи с вышеизложенным рассмотрим практику отражения вопросов оплаты труда в подобных соглашениях.

Следует иметь в виду, что в Республике Казахстан соглашения заключаются как отраслях с бюджетной формой финансирования, так и в предпринимательском секторе экономики. Само собой разумеется, что данное обстоятельство накладывает определенные особенности регламентации вопросов оплаты труда в соответствующих соглашениях, обусловленные действующим трудовым законодательством. К примеру, порядок и условия оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета, регламентируются соответствующими нормативными правовыми актами. В Казахстане оплата труда таких работников установлена на основе требований постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий». Порядок оплаты при такой системе основывается на применении следующих основополагающих централизованно установленных параметров оплаты:

- реестра должностей работников по функциональным группам;
- коэффициентов для исчисления должностных окладов работников по функциональным блокам, применяемых к базовому должностному окладу (БДО)¹;
- коэффициентов для исчисления тарифных ставок рабочих, применяемых к БДО;
- доплат и надбавок за условия труда работников организаций, пособия на оздоровление и компенсаций [13].

Учитывая то обстоятельство, что практически все вопросы заработной платы бюджетных отраслей регулируются в централизованном порядке, трудно ожидать, что в соглашениях бюджетных отраслей могут быть отражены какие-либо принципиальные улучшения положения работников по сравнению с законодательством в сфере оплаты труда. Данный вывод, в частности, подтверждается анализом содержания ряда соглашений в указанных отраслях. Так, в отраслевом соглашении в сфере культуры, спорта и информации договоренности сторон по оплате труда были сведены лишь к активному участию в работе по переходу на новые системы оплаты труда и принятию мер по своевременному и полному выделению из государственного бюджета средств на обеспечение стабильной деятельности организаций [14].

В соглашении в области лесного и охотничьего хозяйства договоренности по вопросам заработной платы в основном отражали лишь законодательно установленные требования (обеспечение государственных гарантий размеров ставок заработной платы и своевременности ее выплаты, установление доплат, надбавок и компенсаций в соответствии с законодательством и т.п.) [3, С. 10-13].

Практически аналогично решены вопросы оплаты труда в отраслевом соглашении в здравоохранении. При этом необходимо отметить, что в данной отрасли имеется много частных организаций, зарегистрированных в виде товариществ и акционерных обществ. Тем не менее, принятые в соглашении обязательства сторон сведены к следующему:

- оплата труда работников государственных учреждений и казенных предприятий осуществ-

1 Величина коэффициентов для исчисления должностных окладов работников дифференцируется в зависимости от отнесения занимаемых должностей к функциональным блокам и стажа работы по специальности, присвоенных квалификационных разрядов (для рабочих), на размер БДО, установленного Правительством Республики Казахстан. Базовый должностной оклад на 2016 год установлен в размере 17697 тенге (по состоянию на февраль 2016 года курс 1 российского рубля ориентировочно был равен 4,7-4,8 тенге).

ляется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года № 1400 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий»²;

- форма оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов работников государственного предприятия на праве хозяйственного ведения, система премирования и иного вознаграждения определяется указанным государственным предприятием в пределах установленного фонда оплаты труда по согласованию с представителями профсоюза на местах;

- установление должностных окладов работников акционерных обществ, персональные надбавки к должностным окладам, определение размеров премий проводится в соответствии с законом «Об акционерных обществах»;

- минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников здравоохранения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом о республиканском бюджете на соответствующий год;

- доплаты работникам организаций здравоохранения независимо от их организационно-правовой формы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, производятся в соответствии с вышеуказанным Постановлением Правительства Республики Казахстан и т.д. [14].

Даже поверхностное ознакомление с вышеизложенными договоренностями дает основания полагать, что они практически повторяют требования действующего трудового законодательства Республики Казахстан. Другими словами, в вышеприведенных соглашениях не содержится конкретных договоренностей, позволяющих улучшить положение работников по сравнению с действующим законодательством. В данном случае возникает вполне резонный вопрос: в чем смысл соглашений, в которых перечисляются только законодательно установленные нормы?

Казалось бы, в предпринимательском секторе экономики, которому в сфере организации заработной платы предоставлена широкая самостоятельность, договорные отношения в рамках конкретных отраслей должны были бы иметь более конкретный характер. Однако, как показал проведенный анализ, в большинстве из них достигнутые договоренности социальных партнеров в сфере оплаты труда сводятся к простому перечислению законодательно установленных норм.

2 Данное постановление Правительства Республики Казахстан действовало до 1 января 2016 года.

К примеру, в трехстороннем отраслевом соглашении, заключенном между Министерством по инвестициям и развитию Республики Казахстан, полномочными представителями работников и работодателей химической отрасли на 2015-2017 годы договорились о том, что:

- с учетом специфики производства и условий труда в отрасли для расчета минимального стандарта оплаты труда работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда устанавливается повышающий отраслевой коэффициент в размере 1,5 (пункт 2 статьи 122 Трудового кодекса от 15 мая 2007 года)¹;

- положения об установлении и пересмотре видов, систем оплаты труда и форм материального поощрения определяются условиями коллективного договора, трудового договора и (или) актами работодателя (пункты 2, 3 статьи 126 кодекса);

- системы оплаты труда должны обеспечивать долю основной заработной платы (относительно постоянной части заработной платы) не менее 75 процентов в среднемесячной заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат пункт 4 статьи 126);

- индексация заработной платы производится работодателем в порядке, установленном коллективным договором или актом работодателя, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными пра-

вовыми актами Республики Казахстан (статья 124);

- разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда производится работодателем по согласованию с представителями работников (органами профсоюзов предприятий) с учетом типовых норм и нормативов по труду (пункт 1 статьи 117) [14].

Из вышеперечисленных согласованных договоренностей социальных партнеров к реальным и адресным по отношению к предприятиям можно отнести лишь установление величины повышающего отраслевого коэффициента, применяемого для расчета МСОТ. Остальные же мероприятия полностью копируют нормы трудового законодательства. Между тем общеизвестно, что нормы законодательства и без отражения их в отраслевых соглашениях, являются актами прямого действия и подлежат неукоснительному исполнению.

К сказанному выше необходимо особо отметить, что лишь только в отдельно взятых отраслевых соглашениях имеются договоренности, направленные на улучшение положения работников по сравнению с действующим законодательством. Например, в соглашении, заключенном в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях стороны договорились о том, что минимальный размер тарифной ставки работников отрасли не может быть ниже минимального стандарта оплаты труда [4. с. 7]. Тем самым в этой сфере деятельности даже работнику, занятому на работах с нормальными условиями труда, минимальная тарифная ставка устанавливалась в размере не ниже МСОТ. И, как показала практика, данное требование неукоснительно соблюдается во всех компаниях нефтегазовой сферы.

К вышеизложенному следует также добавить, что в абсолютном большинстве отраслевых соглашений были проигнорированы требования ранее действовавшего Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 года в части обязательного в них установления:

- минимальной тарифной ставки (оклада) в отрасли;

- предельных значений межразрядных коэффициентов;

- повышающих отраслевых коэффициентов;

- единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда [2]. Вышеизложенные законодательные требования в аналогичной редакции сохранены и в новом Трудовом кодексе.

Именно эти важнейшие вопросы регулирования заработной платы в отрасли, за исключением

1 Трудовым кодексом Республики Казахстан от 15 мая 2007 года, действовавшим до 1 января 2016 года, в совокупность минимальных государственных социальных гарантий был введен так называемый минимальный стандарт оплаты труда (МСОТ). Он представлял собой гарантированный для соблюдения минимальный размер месячной заработной платы работника, занятого на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и опасными условиями труда. МСОТ определялся исходя из расчета минимального размера месячной заработной платы работника, установленного законом о республиканском бюджете, и повышающих отраслевых коэффициентов, определяемых отраслевым соглашением. Так, в 2015 году минимальный размер месячной заработной платы был равен 21364 тенге. С учетом установленного в химической отрасли повышающего отраслевого коэффициента в размере 1,5, величина МСОТ здесь составила 32046 тенге (21364 тенге x 1,5). Следовательно, для работника химической отрасли, занятого в неблагоприятных условиях труда, гарантированный государством размер минимальной заработной платы (тарифной ставки рабочего 1 разряда) в 2015 году составлял не менее 32046 тенге в месяц. В других отраслях величина МСОТ варьировалась в зависимости от установленных в отраслевых соглашениях повышающих коэффициентов. Например, в электроэнергетике повышающий отраслевой коэффициент был установлен в размере 2,0, в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и в нефтехимической отраслях – 1,8 и т.д. С введением в действие с 1 января 2016 года нового Трудового кодекса МСОТ был отменен.

установления величины повышающего отраслевого коэффициента для расчета минимального стандарта оплаты труда, остались вне отраслевого коллективно-договорного процесса. В результате на предприятиях одних и тех же отраслей используются различные подходы к установлению вышеуказанных параметров оплаты труда, что исключает возможности применения установленных законодательством единых подходов к организации заработной платы в соответствующих отраслях.

На практике только в единичных соглашениях социальными партнерами были предприняты попытки соответствовать действующему законодательству. К примеру, в отраслевом соглашении горно-металлургического комплекса на 2014-2016 годы было принято обязательство к сентябрю 2014 года разработать положения, регламентирующие вышеприведенные требования кодекса [2014. № 4. 5. с. 10]. Однако, как показала практика, намеченные мероприятия так и не были реализованы до настоящего времени по вине представителей работодателей. По Трудовому кодексу Республики Казахстан за невыполнение и нарушение условий соглашений стороны должны нести ответственность в соответствии с законами страны. Однако в данном случае ни одна из сторон социального партнерства так и не инициировала судебный процесс.

Принципиально новый подход к построению отраслевых соглашений, в отличие от рассмотренных выше, реализован в строительной отрасли Казахстана. В отраслевом соглашении по социально-экономическим вопросам, заключенном между Министерством национальной экономики Республики Казахстан, Министерством по инвестициям и развитию Республики Казахстан, Республиканским объединением юридических лиц «Ассоциация строителей Казахстана», Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан, Общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников строительного комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Республики Казахстан» на 2015-2017 годы стороны договорились установить минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в строительной отрасли, строительной индустрии и производстве строительных материалов, при полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы выработки, в размере минимального стандарта оплаты труда (МСОТ) по регионам Республики Казахстан с учетом прожиточного минимума. Повышающий отраслевой коэффициент для расчета МСОТ установлен в размере 3,55. Кроме того, отличительной особенностью данного соглашения следует признать установление для отрасли единой тарифной сетки рабочих (Таблица 1).

Таблица 1

Тарифная сетка рабочих, занятых в строительной отрасли, строительной индустрии и производстве строительных материалов

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1,000	1,093	1,282	1,696	1,990	2,334	2,738	3,211

Кроме того, в соглашении предусмотрена дифференциация тарифных ставок по регионам республики. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда в конкретном регионе определяется по формуле:

$$TC_{\text{рег.1}} = \text{ПОК} \times \text{МЗП}_{\text{бюдж}} \times \frac{\text{ПМ}_{\text{рег}}}{\text{ПМ}_{\text{ср}}},$$

где $TC_{\text{рег.1}}$ – месячная тарифная ставка рабочего первого разряда в конкретном регионе;

$\text{МЗП}_{\text{бюдж}}$ – минимальный размер заработной платы, установленный республиканским бюджетом Республики Казахстан на соответствующий год;

ПОК – повышающий отраслевой коэффициент;

$\text{ПМ}_{\text{рег}}$ – прожиточный минимум региона, для которого рассчитывается тарифная ставка (определяется по данным агентства по статистике за последний месяц на момент подписания Соглашения).

$\text{ПМ}_{\text{ср}}$ – величина прожиточного минимума в Республике Казахстан.

На основе вышеизложенных подходов в соглашении утверждена сводная таблица часовых тарифных ставок рабочих данной сферы экономической деятельности.

В соглашении установлена ежегодная периодичность пересчета часовых тарифных ставок на 1 января соответствующего года с учетом утвержденных величин минимального размера месячной заработной платы и прожиточного минимума

ма (Таблица 2). Кроме того, в данном правовом акте предусмотрено обязательное установление следующих выплат:

- доплат за выполнение работы на открытом воздухе в период особо сложных метеорологических условий;

- доплат квалифицированным рабочим за обучение молодых работников;

- вознаграждений за выслугу лет на основании положений, разрабатываемых организацией и т.д. [14].

Таблица 2

Часовые тарифные ставки рабочих строительной отрасли, строительной индустрии и производства строительных материалов по регионам Республики Казахстан (по состоянию на 1 января 2015 года)

Шифр региона	Регион	Кэф (ПМ рег к ПМср)	Тарифные разряды							
			1	2	3	4	5	6	7	8
	Тарифные Коэффициенты		1,000	1,093	1,282	1,696	1,990	2,334	2,738	3,211
	Республика Казахстан	1,0000	433,96	474,32	556,34	736,00	863,58	1 012,86	1 188,18	1 393,45
01	г.Астана	1,1444	496,62	542,81	636,67	842,27	988,27	1 159,11	1 359,75	1 594,65
02	г.Алматы	1,1149	483,82	528,82	620,26	820,56	962,80	1 129,24	1 324,70	1 553,55
03	Акмолинская область	0,9218	400,02	437,22	512,83	678,43	796,04	933,65	1 095,25	1 284,46
04	Актюбинская область	0,9014	391,17	427,55	501,48	663,42	778,43	912,99	1 071,02	1 256,05
05	Алматинская область	1,0479	454,75	497,04	582,99	771,26	904,95	1 061,39	1 245,11	1 460,20
06	Атырауская область	1,0639	461,69	504,63	591,89	783,03	918,76	1 077,58	1 264,11	1 482,49
07	Западно-Казахстанская область	0,9013	391,13	427,51	501,43	663,36	778,35	912,90	1 070,91	1 255,92
08	Жамбылская область	0,8871	384,97	420,77	493,53	652,91	766,09	898,52	1 054,05	1 236,14
09	Карагандинская область	0,9317	404,32	441,92	518,34	685,73	804,60	943,68	1 107,03	1 298,27
10	Костанайская область	0,9404	408,10	446,05	523,18	692,14	812,12	952,51	1 117,38	1 310,41
11	Кызылординская область	0,9424	408,96	446,99	524,29	693,60	813,83	954,51	1 119,73	1 313,17
12	Мангистауская область	1,2137	526,70	575,68	675,23	893,28	1 048,13	1 229,32	1 442,10	1 691,23
13	Южно-Казахстанская область	0,9241	401,02	438,31	514,11	680,13	798,03	935,98	1 097,99	1 287,68
14	Павлодарская область	0,9230	400,55	437,80	513,51	679,33	797,09	934,88	1 096,71	1 286,17
15	Северо-Казахстанская область	0,9108	395,25	432,01	506,71	670,34	786,55	922,51	1 082,19	1 269,15
16	Восточно-Казахстанская область	1,0019	434,78	475,21	557,39	737,39	865,21	1 014,78	1 190,43	1 396,08

В принципиальном плане, коллективные договоренности, отраженные в исследуемом отраслевом соглашении, представляют собой новый этап в развитии социального партнерства в Казахстане в целом и отраслевом коллективно-договорном регулировании оплаты труда, в частности. Если действующий на сегодняшний день Трудовой кодекс республики предусматривает создание лишь предварительных подходов к унификации систем оплаты труда, то реализованный в исследуемой сфере экономической деятельности подход уже предусматривает установление единой отраслевой тарифной сетки рабочих, дифференцированной по регионам страны, а также попытку унификации видов доплат и надбавок к заработной плате. В определенной степени такая система оплаты «корреспондируется» с порядком организации заработной платы в Германии, где практически все основные параметры оплаты труда отражаются в отраслевых тарифных соглашениях в рамках так называемой системы «тарифной автономии» [Жазаков. 2014. № 3. 10. С. 159–171].

В немецкой тарифной системе, как показывает опыт, различаются в принципе три типа тарифных соглашений:

- рамочное тарифное соглашение, предметом которого являются условия труда (регулирование рабочего времени, отпусков, увольнений и т.п.);

- тарифное соглашение о заработной плате работников, которое, как правило, раз в год устанавливает размер увеличения зарплаты с учетом темпа инфляции, а также экономической ситуации в соответствующей отрасли;

- тарифное соглашение о разрядах заработной платы работников, которое устанавливает, как оплачиваются определенные виды трудовой деятельности.

Основой построения системы заработной платы на предприятии в первую очередь является тарифное соглашение о разрядах заработной платы работников соответствующей отрасли. Под сферу действия тарифных договоров подпадает около 85–90% сотрудников крупных промышленных предприятий (так называемые «тарифные сотрудники»), для которых оно дает информацию о том, какую зарплату получают отнесенные к той или иной тарифной группе работники [<http://www.jobgrade.ru>. 15].

Разумеется, установленный в соглашении в строительной сфере принцип договорной регламентации вопросов оплаты труда еще далек от подходов, применяемых в Германии. Тем более, что, как показал проведенный анализ, продекларированные в данном отраслевом соглашении подходы к организации заработной платы в от-

расли на предприятиях, к сожалению, практически повсеместно не выполняются. Причиной этому являются, по мнению специалистов в сфере организации оплаты труда, неоправданно завышенные требования к размерам установленных тарифных ставок. В условиях кризисных явлений, наблюдаемых в настоящее время в экономике Казахстана, установленные величины тарифной оплаты оказались не под силу абсолютному большинству предприятий. Как выяснилось, только в двух крупнейших строительных компаниях отрасли размеры тарифных ставок рабочих превышают их величины, установленные в отраслевом соглашении. Именно по этой причине действие отраслевого соглашения в части вопросов оплаты труда по взаимному согласию сторон было приостановлено.

Тем не менее, установление единой отраслевой тарифной сетки рабочих, дифференциация размеров тарифных ставок по регионам республики, а также попытка унификации видов доплат и надбавок, реализованные в рассмотренном правовом акте, убедительно свидетельствуют о потенциальных возможностях эффективного применения договорного регулирования заработной платы во всех сферах экономической деятельности Казахстана.

С учетом вышеизложенного можно констатировать, что в практике отраслевой регламентации вопросов оплаты труда на основе соглашений имеются существенные недостатки. Их совокупность, как показал анализ их содержания в части договорного регулирования заработной платы может быть сведена к:

- отсутствию единых принципов разработки отраслевых соглашений;

- нарушению законодательных норм по отражению в них отдельных параметров оплаты труда;

- безадресности принимаемых договоренностей;

- установлению завышенных требований к устанавливаемым размерам оплаты без учета экономической ситуации и т.д.

Такое положение практически сводит на нет возможности социального партнерства как истинно рыночного механизма коллективно-договорного регулирования заработной платы.

Вместе с тем, несмотря на приведенные недостатки, отраслевые соглашения, как показал проведенный анализ, на сегодняшний день являются одним из самых развитых элементов договорной регламентации вопросов оплаты труда. Такой вывод основывается на том, что в соответствии с новым Трудовым кодексом Республики Казахстан не предусмотрено отражение этих вопросов ни

в генеральных, ни в региональных соглашениях. На этой основе можно предполагать, что именно отраслевым соглашениям в перспективе будет принадлежать одна из ключевых ролей во всей иерархической системе договорного регулирования заработной платы.

Исходя из экономической сущности заработной платы как цены рабочей силы, определяемой на рынке труда, есть основания утверждать, что именно на отраслевом уровне могут решаться основополагающие вопросы оплаты труда.

Практическая реализация этой важнейшей задачи объективно обуславливает необходимость разработки конкретных мер, направленных на повышение роли отраслевых соглашений во всей иерархической системе социального партнерства в части регулирования вопросов оплаты труда. Так, к числу основных договоренностей между социальными партнерами на исследуемом уровне следует отнести установление соотношений в оплате труда по профессионально-квалификационным группам работников с учетом отраслевых особенностей. В данном контексте предлагается социальным партнерам по существу договорить-

ся о разработке отраслевой единой тарифной сетки рабочих и минимально допустимых размеров должностных окладов служащих по группам должностей.

Учитывая, что характер трудового процесса и условия труда в каждой отдельно взятой отрасли, как правило, идентичны, в отраслевых соглашениях целесообразно согласовывать виды и минимально допустимые размеры компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок к заработной плате, не учтенных действующим законодательством. Эта мера позволит унифицировать виды доплат и надбавок, действующих на предприятиях, а также учесть неодинаковые финансовые возможности хозяйствующих субъектов. Аналогичным образом в отраслевых соглашениях рекомендуется отражать договоренности между социальными партнерами о видах и минимально допустимых размерах социальных выплат и льгот.

Практическая реализация вышеизложенных мер, как представляется, будет способствовать серьезному повышению роли отраслевых соглашений в системе договорного регулирования заработной платы.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года. - //Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. - 2015. - № 12. - С. 2-56.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года. // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. - 2014. - № 9. - С. 3-59.
3. Отраслевое соглашение о социальном партнерстве и регулировании трудовых и социальных отношений между Комитетом лесного и охотничьего хозяйства Министерства охраны окружающей среды Республики Казахстан и ОО «Региональный профсоюз работников лесных отраслей» Республики Казахстан на 2013-2015 годы. - //Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. - 2014. - № 2. - С. 10-13.
4. Отраслевое соглашение в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2014-2016 годы. // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. - 2014. - № 4. - С. 6-13.
5. Отраслевое соглашение между профсоюзами работников горно-металлургической промышленности, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством индустрии и новых технологий Республики Казахстан на 2014-2016 годы. // Труд в Казахстане: проблемы, факты,

References

1. Trudovoy Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 Noyabrya 2015 Goda. - //Trud v Kazakhstane: Problemyy, Faktyy, Kommentariyi. - 2015. - No 12. - pp. 2-56.
2. Trudovoy Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 15 Maya 2007 Goda. - //Trud v Kazakhstane: Problemyy, Faktyy, Kommentariyi. - 2014. - No 9. - pp. 3-59.
3. Otrasl'evoye Soglasheniye o Sotsial'nom Partnerstve i Regulirovaniy Trudovyykh i Sotsial'nykh Otnosheniy Mezhdru Komitetom Lesnogo i Okhotnich'yego Khozyaystva Ministerstva Okhrany Okruzhayushchey Sredy Respubliki Kazakhstan i OO «Regional'nyy Profsoyuz Rabotnikov Lesnykh Otrasley» Respubliki Kazakhstan na 2013-2015 god. - //Trud v Kazakhstane: Problemyy, Faktyy, Kommentariyi. - 2014. - No 2. - pp 10-13.
4. Otrasl'evoye Soglasheniye v Neftegazovoy, Neftepererabatyvayushchey i Neftekhimicheskoy Otrasyakh Respubliki Kazakhstan na 2014-2016 Gody. - //Trud v Kazakhstane: Problemyy, Faktyy, Kommentariyi. - 2014. - No 4. - pp. 6-13.
5. Otrasl'evoye Soglasheniye Mezhdru Profsoyuzami Rabotnikov Gorno-Metallurgicheskoy Promyshlennosti, Respublikanskoj Assotsiatsiy Gornodobyvayushchikh i Gorno-Metallurgicheskikh Predpriyatiy i Ministerstvom Industrii i Novykh Tekhnologiy Respubliki Kazakhstan na

- комментарии. – 2014. – № 1. – С. 8-13.
6. European Industrial Relations Observatory (EIRO), 2005.
7. ILO. Organized Labour in the 21-st Century, Edited by A.V. Jose, Geneva, 2002/
8. *Davidov, G.* Collective Bargaining Laws Purpose and Scope //The International Journal of Comparative Labour Laws and Industrial Relations. Vol. 20, No 1, 2004. P. 81-106.
9. *Казakov С.О.* Коллективные переговоры по заключению тарифных договоров и производственных соглашений в Германии // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2014. – № 3. – С. 159–171.
10. *Rebhahn, R.* Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective // The International Journal of Corporative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 20, No. 4, 2004. P. 107-132, 120, 127.
11. *Royot, M.* The Right to Bargaining Collectively: an International Perspective on its Extent and Relavance // The International Journal of Corporative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 20, No. 1, 2004. P.513-532.
12. *Weis, M.* Enlargement and Industrial Relations: Bilding a New Social Partnershir // The International Journal of Corporative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 20, No. 1, 2004. P. 5-26.
13. Интернет ресурс: www.mzsr.gov.kz.
14. Интернет ресурс: www.fprk.kz
15. Интернет ресурс: <http://www.jobgrade.ru>
- 2014-2016 Gody. - //Trud v Kazakhstane: Problemyy, Faktyy, Kommentariyi. – 2014. - No 1. – pp. 8-13.
6. European Industrial Relations Observatory (EIRO), 2005.
7. ILO. Organized Labour in the 21st Century, Edited by AV Jose, Geneva, 2002/
8. *Davidov, G.* Collective Bargaining Laws Purpose and Scope //The International Journal of Comparative Labour Laws and Industrial Relations. Vol. 20, No 1, 2004. P. 81-106.
9. *Kazakov, SO.* Kollektivnyye Peregovoryy po Zaklyucheniyyu Tarifnyikh Dogovorov i Proizvodstvennyikh Soglasheniy v Germaniyi - // Pravo. Zhurnal Vyshchey Shkolyy Ekonomiki.-2014. - No 3. - pp. 159–171.
10. *Rebhahn, R.* Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective // The International Journal of Corporative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 20, No. 4, 2004. pp.5107-132, 120, 127.
11. *Royot, M.* The Right to Bargaining Collectively: an International Perspective on its Extent and Relavance // The International Journal of Corporative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 20, No. 1, 2004. pp. 5513-532.
12. *Weis, M.* Enlargement and Industrial Relations: Building a New Social Partnership // The International Journal of Corporative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 20, No. 1, 2004. pp. 5-26.
13. Internet Resurs: www.mzsr.gov.kz.
14. Internet Resurs: www.fprk.kz
15. Internet Resurs: <http://www.jobgrade.ru>