**Содоклад депутата Г. Иксановой**

**«Труд в наше время — это великое право и великая обязанность»** - эти слова Виктора Гюго, сказанные им еще в 19 веке, не теряют своей актуальности и в наше время, по своей сути являясь своеобразной формулой трудовых отношений.

С положениями трудового законодательства граждане сталкиваются гораздо чаще, чем с другими законами.

83-м шагом Плана нации определена задача либерализации трудовых отношений, более гибкого формата, направленного на достижение баланса интересов участников трудовых отношений, а в итоге - сочетания **социальной справедливости и экономической эффективности**.

Как показало время, почти за два года реализации нового Трудового Кодекса наблюдалась положительная динамика по основным плановым показателям. Это в своем докладе отметила министр. Очевидно, что это позволяет провести объективный анализ и принять меры по корректировке или изменению отдельных норм Кодекса.

1. **Позвольте начать с неизменных основ цивилизованного трудового права - таких как качественное и количественное наполнение базовых гарантий государства: право на труд, на достойную оплату и условия труда:**

- по основным индикаторам рынка труда показатель Баланса трудовых ресурсов «Численность занятых» не достиг ожидаемого прогноза в 9,16 млн. чел. и составил за 2-й квартал 2017 г. 8,5 млн. человек.

Среди отдельных работодателей существует негативная практика так называемых «неформальных» отношений без официального оформления работников. Актуализация информации трудовых ресурсов, подворовой обход, проведенный летом текущего года, позволили выявил 1,4 млн. человек занятых непродуктивно. Это 15% от экономически активного населения – цифра критическая для нашей экономики.

Особую тревогу вызывает то, что за последний год доля **молодых** людей, которые нигде не работают и не учатся составила 9,5% от общего количества населения в возрасте от 15 до 28 лет *(данные Центра прикладных исследований «Талап»);*

- минимальный размер заработной платы, среднемесячная номинальная заработная плата растут из года в год. Но минимальная зарплата в этом году установлена в размере 24 459 тенге, т.е. примерно 62 евро, что в 20 раз меньше, чем, например, в Германии. Самый же высокий уровень минимальной зарплаты в Европе - 1999 евро в Люксембурге.

Кроме того, на октябрь текущего года сумма задолженности по заработной плате составляет 1,2 млрд. тенге, причем около 25% этой суммы приходится на текущую и просроченную задолженность.

Карта трудовых рисков позволяет постоянно отслеживать ситуацию. Но представляется необходимым проводить системный экономический анализ **причин** этой тенденции. Данные о таких предприятиях направляются местным исполнительным органам для принятия мер на уровне штабов и трехсторонних комиссий.

Но здесь превалирует административный, ситуационный подход. То же самое касается мониторинга высвобождаемых работников. Заключено 115 тыс. меморандумов между акиматами и руководителями предприятий – это, конечно, действенная антикризисная мера, но решать проблемы в будущем необходимо, используя преимущественно экономические инструменты;

- создание условий труда во многом связано с обеспечением безопасности и охраны труда работников. Износ основных фондов в отраслях промышленности составляет 48-50%. Согласно сведениям, предоставленным минтруда, из обследованных предприятий по условиям труда каждый четвертый работник был занят во вредных и опасных условиях труда. Количество пострадавших на производстве за 8 месяцев 2017 года увеличилось на 5,9% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Актуальность этих проблем подтверждается результатами исследования, проведенного по заказу партии «Нур Отан», когда респонденты отметили по степени **проблемности** следующие беспокоящие их вопросы: 1) страх потерять работу, 2) отсутствие работы, 3) перегруженность на работе, 4) задержки с выдачей зарплаты, 5) нарушение трудовых прав, 6) требование по знанию английского языка.

Причем страх потерять работу больше всего у жителей Атырауской, Мангистауской и Жамбылской областей, задержка с зарплатой – у жителей Атырауской, ЮКО и Кзыл-Ординской областей, и, наконец, нарушение трудовых прав – у жителей Мангистауской, Атырауской и Карагандинской областей.

**2. Теперь же, переходя непосредственно к Трудовому Кодексу, необходимо отметить, что он принимался в сложных условиях мирового экономического кризиса, что, конечно же не могло не отразиться на эффективности реализации его отдельных норм.**

Многие изменения в Трудовом Кодексе направлены на равноправный диалог между работодателем и работником. В таких странах как Франция, Япония, Италия, Испания, Португалия право на коллективные договоры прямо закреплено в конституции.

Пока же **на практике** социальное партнерство преимущественно действует в форме «социально-административного». Понятно, что нужно время и **понимание** всех сторон процесса. К тому же сейчас только 34% предприятий охвачены коллективными договорами, а среди малого бизнеса их всего лишь 26%.

Нормами Кодекса созданы условия приоритетности отдельных позиций коллективного договора над актами работодателя **путем согласования условий труда сторонами.** По словам экспертов компанииPricewaterhouseCoopers, Кодекс включил изменения в статью «Содержание и структура коллективного договора» взаимные обязательства работника и работодателя, которые при правильном подходе могут **существенно улучшить социальный пакет работника.**

Это, к примеру, касается компенсационных выплат при увольнении, размер которых устанавливается соглашением сторон в трудовом договоре (пункт 3 статьи 50 Трудового Кодекса). Учитывая, что размер компенсации при расторжении трудового договора нигде не оговорен, многие работодатели определяют его в размере минимальной заработной платы.

**Есть смысл проработать вопрос закрепления реального базового размера компенсации при расторжении трудового контракта, а расширение объема выплат можно регулировать в договоре.**

Нормы Трудового Кодекса также дают право работодателю и работникам по взаимному согласию отразить в коллективном договоре порядок **индексации** заработной платы (ст.157). По факту же работодатели стараются не отражать в договоре эти пункты.

На законодательном уровне регламентирована деятельность республиканской, отраслевых и региональных комиссий, которые являются постоянно действующими органами. Однако, на практике, стороны ограничились заключением Генерального соглашения, и до сих пор, в отраслях легкой промышленности, геологии, атомной энергетики, в сфере туризма, права, финансов не заключены отраслевые соглашения. На сегодняшний день из 22 отраслевых соглашений только в одном – отраслевом соглашении в нефтегазовой отрасли – установлены **условия и порядок** осуществления общественного контроля отраслевыми объединениями работников. Во всех остальных - данные положения отсутствует, поскольку включение соответствующих требований в содержание отраслевых соглашений **не обязательно.**

Но вообще в соглашениях возможно предусмотреть включение в коллективные и трудовые договоры, например, условие об оплате отпуска по беременности и родам. Работодатели считают, что они **вправе,** но не обязаны оплачивать разницу в оплате отпуска по беременности и родам. **Поэтому можно было бы предусмотреть более четкую ответственность работодателя за неисполнение положений генеральных, отраслевых и региональных соглашений, а также коллективных договоров.**

В соответствии с Кодексом, трудовые споры должны **обязательно** рассматриваться согласительными комиссиями. В суд работник или работодатель может обратиться только если спор не урегулирован комиссией либо не исполнено ее решение. Изначально предполагалось разгрузить суды от трудовых споров, а также дать возможность разрешить спор мирным путем. Но стороны лишены возможности обращения в суд в случае, если согласительная комиссия не сформирована.

С одной стороны, нарушается конституционное право на судебную защиту (п. 2 ст. 13 Конституции), с другой стороныпрактика показала, что во многих организациях отсутствуют согласительные комиссии по причине того, что не определена обязанность по их формированию. Кроме того, при споре между руководителем и работодателем предусмотренный механизм отражения интересов сторон трудовых отношений дает сбои, т.к. представители высших органов управления юридического лица **вообще** отстранены от участия в комиссии.

**Представляется необходимым закрепить обязанность создания согласительной комиссии за работодателем, а также вести общий мониторинг предметов спора и вынесенных решений.**

Имеются вопросы и в сфере общественного контроля. Согласно ст.155 ТК, условия и порядок общественного контроля за соблюдением трудового законодательства закрепляется в соглашениях и коллективных договорах. При этом работодатели формально относятся к отражению в коллективном договоре положений об общественном контроле. Они не заинтересованы в этом, а работники во многом зависят от решения работодателя. Не определены **механизмы** общественного контроля за соблюдением трудового законодательства в случае давления со стороны работодателей.

Технологический процесс на некоторых предприятиях требует непрерывной работы. Поэтому зачастую возникает несоответствие фактического рабочего времени нормам о продолжительности и предельном количестве сверхурочно отработанного рабочего времени. **Предлагается использовать различные подходы к исчислению норм учета рабочего времени с учетом особенностей производственного процесса.**

3. Уровень производственного травматизма, ежегодное количество погибших работников на предприятиях страны неоправданно высокИ.

Практика показывает, что зачастую расследование несчастных случаев на производстве осуществляется с целью выявления вины работника, чтобы избежать необходимости оплачивать полную сумму выплат работнику. Тогда как целью расследования должно быть принятие **мер** по устранению причин и предупреждению несчастных случаев в будущем. **Деятельность комиссий по расследованию несчастных случаев должна соответствовать принципам справедливости и объективности.**

В этом отношении интересен опыт Швеции по страхованию работников от профзаболеваний. У них нет списка вредных и опасных производств, но есть механизмпринятия профессионального ущерба из-за присутствия опасного фактора в рабочей среде.

Вследствие неблагоприятных условий труда в последние годы в Казахстане регистрируется до 600 случаев профзаболеваний. **Между тем к уменьшению травматизма и профзаболеваний приведет плановая модернизация производственных фондов.** Здесь, собственно и нужен реальный общественный контроль, **работодателя необходимо стимулировать, чтобы систему компенсационных выплат заменить системой управления профессиональными рисками.**

Одной из действенных организаций общественного контроля за безопасностью труда являются производственные советы. На сегодня создано более 12 тыс. производственных советов на производствах. Однако, пока не все работодатели осознали важность их создания.

Хотелось бы отметить еще один важный аспект, пенсионное законодательство дало возможность работодателям не отчислять обязательные пенсионные профессиональные взносы в случае устранения на предприятии вредных условий труда. Однако сейчас этой возможностью пока никто не воспользовался. Как уже было сказано, внедрен механизм добровольного декларирования работодателями соответствия условий производства требованиям охраны труда. Сегодня только 0,06% от количества действующих предприятий (131 работодатель) получили сертификат доверия, даже при таком условии как исключение из списка предприятий, подлежащих плановой проверке.

Еще один важный вопрос, который касается трудовых отношений с такими работниками, которые не конкурентоспособны на рынке труда.

Это выпускники СУЗов и ВУЗов, инвалиды, многодетные матери, люди предпенсионного возраста. К примеру, работникам, осуществляющим уход за ребенком инвалидом бывает затруднительно работать 8 часов в день.

В соответствии с Конвенцией МОТ №156, лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могут осуществлять свое право на это гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности.

**Поэтому предлагается в п.3 ст.70 ТК обязать работодателя предоставить работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, режим неполного рабочего времени.**

**Как показывает практика, зачастую работники организаций по проблемам труда обращаются за помощью в СМИ. Они просто не информированы, что имеют право на обжалование действий работодателя, могут обратиться в местный орган инспекции труда. Незнание трудового кодекса в части соблюдения процедурных требований во многих случаях также приводит к трудовым спорам.**

Уважаемые коллеги, это только часть проблем, которые необходимо проанализировать, выработать подходы к их решению и **принять решения в интересах всего общества**. Кроме того, чтобы система социального партнерства работала эффективно, нужна не только законодательная база, но и наличие в обществе культуры «общественного договора». Она станет реальностью, когда ВСЕ стороны трудовых отношений реально увидят механизмы защиты своих прав.