

**A.Sh. Suleimenova, A.T. Moldabekova,**

Ministry of education and science of the Republic  
of Kazakhstan Committee of science Institute of Economics, Almaty  
[shaimuratovna@mail.ru](mailto:shaimuratovna@mail.ru)

## STUDY OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AT INDUSTRIAL ENTERPRISES OF KAZAKHSTAN

**Abstract.** The article explores the state of social and labor relations as a result of a survey of workers of industrial enterprises in Kazakhstan. As a result, there were identified problems in four areas: 1) the problem of human resources; 2) problems of payment and labor incentives; 3) problems of the state of labor protection and the culture of production of working personnel; 4) the problems of social partnership between employees and the administration, the article explains the role of trade unions in the harmonization of relations between the employee and the employer. Recommendations are given aimed at improving these problems.

**Keywords:** Social and labor relations, labor stimulation, labor protection, social partnership.

УДК 331.34

**А.Ш. Сулейменова, А.Т. Молдабекова,**

Институт Экономики КН МОН РК, Алматы, Республика Казахстан

## ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КАЗАХСТАНА

**Аннотация.** В статье исследуется состояние социально-трудовых отношений в результате проведенного опроса работников промышленных предприятий Казахстана. В результате его выявлены проблемы по четырем направлениям: 1) проблемы кадрового потенциала; 2) проблемы оплаты и стимулирования труда; 3) проблемы состояния охраны труда и культуры производства рабочего персонала; 4) проблемы социального партнерства между работниками и администрацией, объясняется роль профсоюзов в гармонизации отношений между работником и работодателем. Даны рекомендации, направленные на улучшение этих проблем.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, стимулирование труда, охрана труда, социальное партнерство.

Социально-трудовые отношения являются основой основ стабилизации экономических отношений любого общества. Последствия мирового финансово-экономического кризиса обозначили существующие проблемы в трудовых отношениях и вызвали социальную напряженность во многих государствах. Данная проблема требует соответствующего решения и в Казахстане. Без сомнения, актуальнейшим вопросом социальной модернизации является создание эффективной модели социально-трудовых отношений. На это всем госорганам и бизнес-сообществу следует обратить особое внимание [1].

Исследование трудовых отношений отдельных секторов предприятий промышленности Казахстана показало то, что на современный момент сохраняются: а) проблемы кадрового потенциала; б) проблемы оплаты и стимулирования труда; в) проблемы состояния охраны труда и культуры производства рабочего персонала; г) проблемы социального партнерства между работниками и администрацией, а также профкомом и профсоюзами. Все эти проблемы влияют на мотивацию к эффективному труду, снижают уровень жизни значительной части населения страны, для которой наемный труд является основным источником доходов.

Проведенный нами опрос по проблеме социально-трудовых отношений проводился среди 78 респондентов, разных возрастов и полов, работающих в крупном, среднем и малом бизнесе Казахстана (таблица 1). При этом рассматривались предприятия легкой, пищевой, химической и нефтехимической, нефтегазовой, полиграфической промышленности, а также промышленности строительных материалов, фармацевтики и машиностроения.

Таблица 1 - Распределение респондентов по отраслям

Отрасли	%
Легкая промышленность	9,5
Пищевая промышленность	33,3
Полиграфическая промышленность	11,9
Промышленность строительных материалов	4,8
Фармацевтика	4,8
Машиностроение	4,8
Химическая и нефтехимическая промышленность	21,4
Нефтегазовая промышленность	9,5
Total	100

Согласно вышеуказанной заданной цели опрос был систематизирован по следующим направлениям: проблемы кадрового потенциала; проблемы оплаты и стимулирования труда; проблемы состояния охраны труда и культуры производства рабочего персонала; проблемы социального партнерства между работниками и администрацией, а также профкомом и профсоюзами [2].

К первому направлению были отнесены следующие параметры: уровень образования сотрудников и его соответствие занимаемой должности, уровень удовлетворенности работников профессиональной деятельностью. По результатам проведенного опроса обнаружилось проблемы следующего рода:

- 69% опрошенных работников предприятия имеют высшее образование, однако выполняемая ими работа не соответствует полученному ими образованию (64% из опрошенных).

- 85,8% респондентов удовлетворены работой, но в профессиональной деятельности их не устраивает заработная плата (89,5%), отсутствие социальных гарантий (78,9%), отсутствие перспектив карьерного роста (63,2%) (рисунок 1).



Рисунок 1 - Что вас не устраивает в вашей профессиональной деятельности?

Соответственно, во-первых, многие респонденты работают не по специальности. Во-вторых, работники недовольны уровнем заработной платы, это во многом объясняется тем, что обесценение тенге и уровень инфляции повлияли на удорожание товаров и услуг, в то время как уровень окладов не изменился. В-третьих, на сегодняшний день во многих, особенно в частных малых предприятиях, организациях отсутствуют социальные гарантии и перспективы карьерного роста.

Ко второму направлению были отнесены такие параметры, как: ознакомленность персонала с локальными актами (положением по оплате труда, правилами внутреннего трудового распорядка и др.) организации; своевременность оплаты труда; определялся размер заработной платы работников по отраслям, поло-

возрастным характеристикам, уровень удовлетворенности; оценивалась существующая система оплаты труда на предприятиях.

По результатам опроса полученные данные позволяют сделать следующие выводы и обозначить проблемы:

- большинство работников (62%) ознакомлены с локальными трудовыми актами организации;
- работники заработную плату получают в основном своевременно: 69% респондентов отметили, что не было никаких задержек; если задерживали только на срок не более 1-го месяца (31%);
- высокую зарплату (от 120 тыс. тенге в месяц) получают работники нефтяной (25%), химической и нефтехимической промышленности (88,9%) и фармацевтики (50%). В машиностроении и легкой промышленности уровень заработной платы колеблется от 90 до 120 тыс. тенге в месяц.

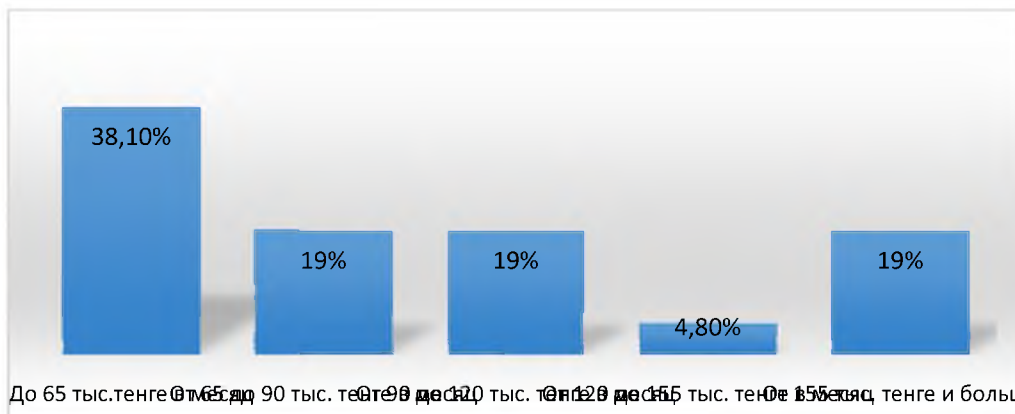


Рисунок 2 - Укажите размер вашего заработка на этом предприятии?

- низкая зарплата (до 65 тыс. тенге в месяц) отмечена среди работников полиграфической промышленности (100%), пищевой промышленности (64,3%);
- работники в основном не удовлетворены уровнем заработной платы, почти каждый третий респондент (28,6%) совершенно не доволен зарплатой, скорее не удовлетворены 21,4%, скорее удовлетворены 40,5% и вполне удовлетворены лишь 9,5%;
- 50% респондентов отметили, что в их организации осуществляется стимулирование работников в зависимости от результатов работы, 35,7% опрошенных считают, что 30% от оклада (тарифной ставки) в качестве стимулирующей выплаты будет достаточно для мотивации;
- при стимулировании труда работников в основном используется материальное поощрение (премии и надбавки) (54,8%), социальную поддержку оказывают только в 16,7% предприятиях, 7,1% отметили, что никакие виды поощрения не используются, в 4,8% случаях работники стимулируются благодарственными письмами и грамотами.

В третьем направлении рассматривались параметры, отражающие в целом уровень знаний и информированности работников в области охраны труда и техники безопасности на рабочих местах; соответствие условий труда на рабочих местах и степень соблюдения предприятиями всех правил и норм техники безопасности; частота возникновения несчастных случаев и меры, принимаемые при несчастных случаях; основные производственные факторы, оказывающие неблагоприятное воздействие на здоровье работника; а также уровень технической оснащенности в исследуемых предприятиях.

Результаты опроса позволили сделать следующие выводы и обозначить проблемы:

- только 73,8% работников считают условия труда на рабочем месте «допустимыми». Остальные указали условия труда «оптимальные» - 16,7% и «вредные» - 9,5%;
- основными производственными факторами, оказывающими неблагоприятное воздействие на здоровье работников, по мнению респондентов, являются электромагнитные поля и излучения (20,8%); шум (18,8%); излучения от монитора ПК и биологические факторы (по 16,7%); тепловое излучение и микроклимат (по 12,5%), а также с незначительным результатом - пыль (2,1%).
- только 50% из опрошенных прошла аттестацию рабочих мест по условиям труда. 33,3% - вообще не проходили аттестацию. Также были выявлены работники, которые вообще не знают, что это такое (11,9%).
- 57,1% респондентов проходили инструктаж по охране труда, из них 21,4% прошли более одного раза в год, 31,0% - не проходили вообще.
- около 60% респондентов утверждают, что прошли обучения (тренинг) по охране труда. Из них 11,9% прошли в текущем году, 28,6% - более года назад, 2,4% - более двух лет, 11,9% - более трех лет, а 4,8% - более пяти лет назад. 21,4% респондентов ответили, что не проходили обучение вообще.

- количество несчастных случаев на производстве за год немного (16,7%), но есть! В основном они отмечены в машиностроительной (в 6 месяцев один раз), пищевой промышленности (в году один раз).

- только 16,7% опрошенных отметили, что руководство предприятия полностью несет ответственность и детально разбирается в несчастных случаях на рабочем месте. Большой процент опрошенных (45,2%) затруднились ответить, что, скорее всего, говорит о том, что они не сталкивались с такой ситуацией. 23,8% опрошенных считают, что руководство перекладывает всю вину на работника и этим все заканчивается.

- более половина респондентов (54,8%) не удовлетворены или же не полностью удовлетворены реакцией руководства на поступающие от работников жалобы, заявления и предложения. Из них 26,2% отметили, что руководство обещает принять меры, 23,8% - что руководство выполняет, но частично, 4,8% утверждают, что руководство вообще не реагирует на просьбы работников. Встретились и такие (19,0%), которые указали, что жалоб, заявлений и предложений не поступало. Только 16,7% опрошенных оказались удовлетворены ответной реакцией на просьбы работников.

- при оценке отношений между работниками и руководством большинство респондентов (35,7) оценило их на 5 баллов (где 1 – очень плохо, а 10 – очень хорошо). Выше среднего отметили 42,9% опрошенных. При этом на 9 баллов оценило – 16,7%, а на 10 – 14,3% опрошенных.

- из ответов большой доли респондентов (42,9%), было выявлено, что техническая оснащенность и материальная база на предприятиях находится на «удовлетворительном» уровне. В основном такие предприятия относятся к промышленности строительных материалов, химической и нефтехимической, полиграфической и пищевой промышленности.

- 47,6% респондентов нуждаются в оборудовании и инструментах на рабочих местах. В наиболее худшем положении, согласно опросу, оказались работники машиностроения, химической и нефтехимической промышленности. Из них 38,1% отметили, что используемые ими инструменты и оборудование устаревшие и требуют обновления. Полностью удовлетворенными оказались 42,9% респондентов. В основном это работники полиграфической и легкой промышленности.

Вопросы касательно качества работы профсоюза и профкома на предприятиях, заключение коллективного договора, развития социального партнерства отнесенные четвертому направлению, выявили следующие проблемы:

- большинство опрошенных (64,3%) отметили, что влияние работников в социально-трудовых отношениях хотя и медленно, но растет.

- в 50% опрошенных организаций коллективный договор заключен. Однако большой процент опрошенных (35,7%) не дали точного ответа на этот вопрос, что, скорее всего, означает, либо они не знают о существовании такого договора вообще, либо не знают о его наличии на предприятиях, где они работают. Тогда как в соответствии с Трудовым кодексом РК, если от одной из сторон (например, от работников) поступило уведомление с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, другая сторона (работодатель) обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры. Договор заключается в том случае, если сторонами достигнуто взаимное согласие, то есть если и работника, и работодателя устраивает проект коллективного трудового договора [3].

- в перечне основных проблем трудовых отношений, которые должны решаться коллективными действиями, названы: «Обеспечение социальных гарантий» (31,5%), «Вопросы соблюдения трудового законодательства» (25,9%), «Вопросы заработной платы» (25,9%) и «Улучшение условий и охраны труда» (16,7%).

- больше половины респондентов (51,2%) основной причиной неэффективной работы профсоюза считают личные качества профкома и членов профсоюза, такие как пассивность, безынициативность и слабая ответственность, недостаточные компетентность и профессионализм. Остальные же 48,8% считают, что неэффективная деятельность профсоюза определяется косвенными факторами, такими как зависимость председателя профкома от работодателя, неучитывание работодателем мнения членов профсоюза, отсутствие поддержки в действиях профсоюзного комитета.

- ¼ часть респондентов считает, что приоритетным направлением работы профкома должно быть «Решение вопросов достойной оплаты труда работников». Также выделены такие направления, как «регулирование социально-трудовых отношений» (15,3%); «контроль за соблюдением трудового законодательства» (15,3%); «решение вопросов улучшения условий труда, контроль за соблюдением требований охраны труда» (13,9%); «организация культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, содействие санаторно-культурному лечению и отдыху членов профсоюза» (11,1%); «оказание правовой помощи и юридической защиты членам профсоюза» (9,7%), «обеспечение (предоставление) дополнительных социальных гарантий членам профсоюза» (5,6%); «представительство социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза на уровне предприятия, объединения работодателей, исполнительного органа» (2,8%), «обеспечение занятости, защиты работников при сокращении численности и штата» (1,4%).

В связи с обозначенными проблемами в заключении можно предложить следующие практические рекомендации, направленные на улучшение социально-трудовых отношений в промышленных предприятиях Казахстана:

- усилить инвестиционную деятельность предприятий, направленную на обновление основных производственных фондов, обеспечивающих улучшение условий труда с позиции внедрения новых технологий;
- создавать и внедрять функциональные системы управления охраной труда в организациях, позволяющие обеспечивать стандартные охраняемые нормы качества труда;
- усилить работы по гармонизации партнерских отношений между работодателем и работником в контексте адаптации опыта зарубежных стран, улучшающих социальное положение работников и мотивирующих работника на качественный труд;
- создать условия на предприятиях для внедрения эффективных переговорных технологий в практику налаживания партнерства;
- совместно разрабатывать специализированные программы обучения по развитию управленческих и личностных навыков у лидеров профсоюзов (анализ проблемы и принятие решения, ответственность, профессионализм, коллегиальное принятие решений и пр.) с целью защиты интересов работников предприятия;
- внедрять в практическую деятельность планирование и прозрачность расходования денежных средств профсоюза, а также источников их поступлений.

#### ЛИТЕРАТУРА

- [1] Послание Президента Республики Казахстан Н.А.Назарбаева «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда Глобальный тренд социальной модернизации» от 23 июля 2012 года.
- [2] Исследование в рамках научно - исследовательского проекта «Казахстанская модель формирования Общества Всеобщего Труда: методологические основы, институты, механизмы, дорожная карта» этап II, 2016 г.
- [3] Трудовой кодекс Республики Казахстан от 06.04.2016 г

#### REFERENCES

- [1] Poslanie Prezidenta Respubliki Kazahstan N.A.Nazarbaeva «Social'naja modernizacija Kazahstana: Dvadcat' shagov k Obshhestvu Vseobshhego Truda Global'nyj trend social'noj modernizacii» ot 23 ijulja 2012 goda.
- [2] Issledovanie v ramkah nauchno - issledovatel'skogo proekta «Kazahstanskaja model' formirovanija Obshhestva Vseobshhego Truda: metodologicheskie osnovy, instituty, mehanizmy, dorozhnaja karta» jetap II, 2016 g.
- [3] Trudovoj kodeks Respubliki Kazahstan ot 06.04.2016 g

ӨОЖ: 331.34

**А.Ш. Сулейменова, А.Т. Молдабекова**

ҚР БҒМ ҒК Экономика институты, Алматы қ., Қазақстан

#### **ҚАЗАҚСТАННЫҢ ӨНДІРІСТІК КӘСІПОРЫНДАРЫНДА ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН ЗЕРТТЕУ**

**Аннотация.** Мақалада Қазақстанның өндірістік кәсіпорындарында жүргізілген сұраудың нәтижелері қарастырылады. Әсіресе анықталған мәселелерді төрт бағыт бойынша қарастыруға болады; 1) кадрлік мүмкіндіктер мәселесі; 2) еңбекті төлеу мен ынталандыру мәселелері; 3) қызметкерлердің еңбегін қоғау мен өндіріс мәдениетінің жағдайы бойынша мәселелер; 4) жұмысшылар мен әкімшілік және де кәсіподақ басшысы мен кәсіподақ арасындағы әлеуметтік серіктестік мәселелері. Сонымен қатар мақалада бұл мәселелерді жақсартуға бағытталған ұсыныстар берілген.

**Түйін сөздер:** әлеуметтік-еңбек қатынастары, еңбекті ынталандыру, еңбекті қорғау, кәсіподақтар.

#### **Сведения об авторах:**

Сулейменова А.Ш. – младший научный сотрудник Института экономики КН МОН РК;  
Молдабекова А.Т. – младший научный сотрудник Института экономики КН МОН РК.