

О состоянии трудовых отношений и принятых мерах по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов

Роль социального партнерства, использования его механизмов и инструментов в предупреждении и разрешении социально-трудовых конфликтов неоспорима. Одной из важнейших функций Федерации профсоюзов и ее членских организаций является содействие снижению социальной напряженности в обществе и развитию равноправного диалога в сфере трудовых отношений.

Низкий уровень доходов, ухудшение уровня жизни работников, отсутствие достойных условий труда во многих предприятиях и организациях является причиной роста числа трудовых конфликтов.

Для решения имеющихся проблем в республике реализуется Комплексный план по предупреждению социальной напряженности и разрешению социально-трудовых конфликтов, в рамках которого предусматриваются меры по профилактике трудовых конфликтов в целях заблаговременного разрешения существующих рисков в трудовой сфере. Реализуется пошаговый Алгоритм совместных действий государственных органов, социальных партнеров по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов.

В целях оперативного выявления рисков возникновения трудовых споров и конфликтов в трудовых коллективах и очагов возможного роста социальной напряженности Федерация профсоюзов ведет еженедельный профсоюзный мониторинг трудовых конфликтов.

Результаты мониторинга трудовых протестов, проводимых Федерацией профсоюзов, показывают, что за 2025 год произошло 49 трудовых конфликтов (2024 год 68), из них:

- на предприятиях с профсоюзами ФПРК – 27 (55%);
- на предприятиях с профсоюзами не входящих в ФПРК – 10 (20,4%);
- на предприятиях без профсоюзов – 12 (24,5%).

До возникновения забастовки, в результате переговорных процессов с работодателями и разъяснительной работы среди работников, разрешено 44 трудовых конфликта (89,8%):

- на предприятиях с профсоюзами ФПРК – 25 конфликтов (56,8%);
- на предприятиях с профсоюзами, не входящих в ФПРК – 7 (15,9%);
- на предприятиях без профсоюзов – 12 конфликтов (27,3%).

В текущем году зарегистрировано 49 трудовых конфликтов, из которых 5 завершились забастовками.

В целом наблюдается снижение трудовых споров в регионах, за исключением Мангистауской области, в которой произошло 29 трудовых конфликтов – 59 % от общего количества.

Следует отметить, что наиболее частой формой протеста, является демонстративное выдвижение требований, без соблюдения норм трудового законодательства. 44 случая (или 89,8%) трудовых споров разрешены путем переговоров. Председатели ТОП и представители Федерации профсоюзов

принимали участие во всех заседаниях региональных трехсторонних комиссиях по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, где рассматривались трудовые споры.

Анализ показывает, что в основе большинства трудовых конфликтов (53,7%) лежат вопросы, связанные с оплатой труда. Наиболее часто они затрагивают размер заработной платы, её индексацию, а также порядок установления и выплаты премий, компенсационных и стимулирующих доплат.

В отраслевом разрезе наибольшее количество трудовых конфликтов традиционно приходится на предприятия нефтегазовой сферы. Вместе с тем в отчетном периоде фиксировались отдельные случаи возникновения трудовых споров и в организациях бюджетного сектора. В частности, соответствующие обращения и коллективные обсуждения имели место в детских садах, общеобразовательных учреждениях и на станциях скорой медицинской помощи.

Полученные данные указывают на необходимость дальнейшего мониторинга ситуации в сфере оплаты труда и продолжения работы по развитию механизмов социального партнерства, направленных на предупреждение и своевременное урегулирование трудовых разногласий.

В целом, снижение трудовых конфликтов является целенаправленной работой членских организации Федерации профсоюзов. Ими проводится системная работа на предприятиях по предупреждению трудовых споров путем рассмотрения на трехсторонних комиссиях, проведения трудовых консультаций, обучения, организации встреч с трудовыми коллективами и т.д.

В регионах в течение 2025 года для предотвращения трудовых конфликтов и снижения социальной напряженности на предприятиях в организациях проведено 819 (2024 год 1 201) трудовых консультаций с охватом 8 985 (2024 год 9 184) работника, 541 (2024 год 583) обучающих семинаров по вопросам разрешения трудовых споров и конфликтов, с охватом 57 973 (2024 год 39 811) человек.

Необходимо отметить, что за 2025 год, благодаря системной работе членских организаций Федерации профсоюзов, снято с мониторинга 73 трудовых конфликта (38 длившиеся более года).

Анализ возникающих трудовых конфликтов и протестных акций показывает, что наряду с системными и ситуативными факторами, ключевое значение имеет позиция работодателей, которые, как правило, не настроены на предотвращение конфликтов на ранних стадиях и в большинстве случаев сознательно идут на обострение ситуации, до последнего приуменьшая свои возможности и не желая улучшать условия труда работников. Подавляющее большинство конфликтов спровоцированы отказом администрации предприятия вести переговоры по проблемным вопросам.

Также среди причин видится недостаточным участие государственной инспекции в профилактике возникновения трудовых споров. В некоторых случаях должным образом не доводится информация о совместно проводимой работе представителями работодателя и работников.

Целесообразно усилить работу по следующим направлениям:

- организация совместного обучения работодателей и работников по темам в сфере социально-трудовой конфликтологии, приемов ведения переговоров;
- совершенствование оплаты труда путем законодательного закрепления обязанности работодателя ежегодно индексировать заработные платы работников (в первую очередь низкооплачиваемых) в размере не менее уровня инфляции;
- необходимо усиление взаимодействия территориальных объединений профсоюзов с правоохранительными органами, в том числе прокуратурой, через консультативно-совещательные формирования и совместные проектные инициативы в области защиты трудовых прав, оздоровления рынка труда, в том числе рейдов, анализа обращений граждан, совместной работы по правовому всеобучу, составлению объективной карты рисков возникновения трудовых конфликтов;
- соблюдение сторонами социального партнёрства действующего законодательства, заключенных договоров и достигнутых соглашений, а также понимание ими социальной ответственности за принимаемые решения.